

Fabiano Prata Stacciarini Júnior

Adaptação do Inventário de Clima LGBT para o contexto brasileiro

Uberlândia

2022

Fabiano Prata Stacciarini Júnior

Adaptação do Inventário de Clima LGBT para o contexto brasileiro

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Pricila de Sousa Zarife

Uberlândia

2022

Fabiano Prata Stacciarini Júnior

Adaptação do Inventário de Clima LGBT para o contexto brasileiro

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Pricila de Sousa Zarife.

Banca Examinadora

Uberlândia, 23 de março de 2022.

Prof.^a Dr.^a Pricila de Sousa Zarife (Orientadora)

Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

Prof. Dr. Sinésio Gomide Júnior

Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

Prof.^a Dr.^a Ligia Abreu Gomes Cruz

Centro Universitário IESB

Uberlândia

2022

Resumo

Apesar de o clima organizacional ser um dos construtos mais investigados, a literatura tem indicado a necessidade de considerar experiências singulares vivenciadas por grupos específicos de trabalhadores(a). Assim, foi proposto o conceito de Clima LGBT, enquanto a percepção do ambiente de trabalho como ativamente solidário ou abertamente hostil a pessoas LGBT. O objetivo deste trabalho foi adaptar o LGBT Climate Inventory (LGBTCI) para o contexto brasileiro, procedimento realizado em seis etapas: tradução do instrumento original, síntese das versões traduzidas, avaliação por juízes experts, avaliação pelo público-alvo, tradução reversa e estudo piloto. Os índices de concordância entre juízes obtiveram classificação adequada. O público-alvo sugeriu alterações no instrumento. A versão retrotraduzida do LGBTCI foi aprovada pela primeira autora. No estudo piloto, a estrutura unidimensional apresentou boa confiabilidade ($\omega=0,96$; $\alpha=0,96$; $\lambda^6=0,98$) e correlações item-total entre 0,35 e 0,87. Os resultados deste estudo indicaram evidências iniciais de adequação do LGBTCI para o contexto brasileiro.

Palavras-chave: tradução, clima organizacional, diversidade de gênero, diversidade sexual, LGBTQIA+.

Abstract

Although organizational climate is one of the most investigated constructs, the literature has indicated the need to consider unique experiences lived by specific groups of workers. Thus, the concept of LGBT Climate was proposed, as the perception of the work environment as actively supportive or openly hostile to LGBT people. The objective of this work was to adapt the LGBT Climate Inventory (LGBTCI) to the Brazilian context, a procedure carried out in six stages: translation of the original instrument, synthesis of the translated versions, evaluation by expert judges, evaluation by target audience, backtranslation, and pilot study. The agreement indices among judges obtained adequate classification. The target audience suggested changes to the instrument. The back-translated version of LGBTCI was approved by the first author. In the pilot study, the one-dimensional structure presented good reliability ($\omega=0.96$; $\alpha=0.96$; $\lambda_6=0.98$) and item-total correlations between 0.35 and 0.87. The results of this study indicated initial evidence of LGBTCI adequacy for the Brazilian context.

Keywords: Translation, organizational climate, gender diversity, sexual diversity, LGBTQIA+.

Sumário

Introdução	7
Método	11
Participantes	11
Instrumento	12
Procedimentos	12
Resultados	13
Tradução do instrumento	13
Síntese das versões traduzidas	14
Avaliação por experts	16
Avaliação pelo público-alvo	18
Tradução reversa	19
Estudo piloto	19
Discussão	19
Referências	23
Anexo A	28
Anexo B	29

Introdução

Clima organizacional, um dos construtos mais pesquisados nas organizações e no campo do comportamento organizacional, diz respeito a um conjunto de percepções compartilhadas por trabalhadores(a) acerca de uma série de características de seu ambiente de trabalho (Menezes & Gomes, 2010). Diferentes estudos indicam que tal construto prediz importantes variáveis, como engajamento no trabalho (Ancarani, Di Mauro, & Giammanco, 2018), intenção de rotatividade (Hung, Y. Lee, & D. Lee, 2018), comprometimento organizacional e desempenho organizacional percebido (Berberoglu, 2018), salientando a importância de tal variável para o contexto das organizações.

Há muito a literatura aponta que a maioria dos modelos de clima organizacional é voltada a experiências generalistas, sem foco específico (Schneider, 1975) e supostamente aplicável a qualquer pessoa nas organizações. Todavia, foi identificada a necessidade de proposição de uma nova de perspectiva, de modo que o construto refletisse as percepções dos(a) trabalhadores(a) acerca de questões organizacionais estratégicas, tornando-se um clima organizacional de algo ou para alguém (Schneider, 1975; Schneider, González-Romá, Ostroff, & West, 2017). Décadas depois, esta mudança foi atendida por linhas de pesquisa que investigam vários tipos de clima organizacional, como clima de justiça, de segurança, de confiança e de inovação (Schneider et al., 2017). Salienta-se que alguns públicos possuem características e experiências singulares no ambiente de trabalho que deixam de ser consideradas numa perspectiva generalista de clima organizacional.

Um exemplo dessas experiências singulares ocorre com as pessoas que se identificam como LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e travestis, queers, intersexuais, assexuais, entre outros grupos e variações sexuais e de gênero). Elas são cotidianamente alvo de preconceito e discriminação (M. Morrison, Bishop, & T. Morrison, 2018), abertas ou sutis, em diferentes contextos, inclusive nas organizações. Por exemplo, as pessoas LGBTQIA+ são,

diariamente, alvo de assédio, piadas e humilhações (Santo Caos, 2015), têm uma menor probabilidade de serem contratadas ou promovidas no trabalho quando comparadas a pessoas hétero/cis (Liddle, Luzzo, Hauenstein, & Schuck, 2004; Santo Caos, 2015).

Em decorrência destas singularidades e da importância de investigá-las, foi proposto o termo Clima LGBT no ambiente de trabalho. Tal construto envolve a percepção acerca de o ambiente de trabalho variar entre ser ativamente solidário (fornece suporte e apoio) ou abertamente hostil (opressor) a pessoas LGBT (Liddle et al., 2004). Ele abrange os graus de aceitação ou estigmatização no nível institucional (Holman, Fish, Oswald, & Goldberg, 2018), haja vista que envolve o compartilhamento de percepções.

Ambientes de trabalho tanto ativamente solidários quanto abertamente hostis trabalhadores(a) LGBT são amplamente investigados na literatura. Ambientes solidários a trabalhadores(a) LGBT costumam: (1) adotar políticas que proíbem a discriminação sexual, (2) incluir aspectos ligados à orientação sexual nos treinamentos de diversidade e inclusão, (3) promover a formação de grupos de apoio a minorias sexuais, e (4) promover uma cultura de aceitação, como o incentivo à participação de parceiros(a) do mesmo sexo nas confraternizações (Holman et al., 2018).

Por sua vez, experiências que envolvem atitudes humilhantes, comentários depreciativos, piadas, abusos verbais e físicos em função do gênero e orientação sexual caracterizam ambientes de trabalho hostis a trabalhadores(a) LGBT, e tendem a despertar sentimentos de vitimização. Estes ambientes tendem a apresentar implicações negativas para a saúde mental e física de(a) trabalhadores(a) LGBT, estando relacionados a maiores taxas de depressão e ansiedade e menor satisfação no trabalho (Holman et al., 2018).

Uma revisão da literatura internacional identificou a adoção de três principais instrumentos para medir do clima LGBT (Webster et al., 2017). O terceiro instrumento mais utilizado foi “The Organizational Tolerance for Heterosexism Inventory” (Waldo, 1999), que

apresenta quatro cenários que representam diferentes situações de discriminação a trabalhadores(a) LGB, e pergunta como os(a) participantes acreditam que a organização em que trabalham reagiria a essa situação. O segundo instrumento mais utilizado, “Campus Diversity Climate Measure to LGB Populations” (Rankin, 2003), solicita que os(a) participantes avaliem o ambiente de trabalho em que estão inseridos(a), a partir de uma medida bipolar de adjetivos (ex. respeitoso-desrespeitoso) para avaliar os fatores apresentados.

Por fim, o “LGBT Climate Inventory” (LGBTICI), desenvolvido por Liddle et al. (2004), foi considerado a ferramenta mais comumente utilizada para investigar o constructo (Webster et al., 2017). Inicialmente, para a elaboração do LGBTICI, foram entrevistadas 39 pessoas LGB, que criaram 341 frases sobre a vivência do público LGB no ambiente de trabalho. Com base nestas frases, a equipe composta pelos quatro autores do instrumento elaborou 59 itens iniciais do instrumento. Ainda, mais um item foi elaborado a partir dos resultados de uma pesquisa prévia realizada com 39 professores de Psicologia que se identificavam como LGB (Liddle, Kunkel, Kick, & Hauenstein, 1998).

No total, foram elaborados 60 itens: 33 itens positivos e 27 negativos. Os itens foram aplicados a uma amostra de 124 pessoas LGBT. Os dados foram submetidos à busca por evidências de validade de estrutura interna, indicando uma estrutura unidimensional com 20 itens: 12 itens positivos e 8 itens negativos (Liddle et al., 2004).

O LGBTICI é um instrumento que investiga os polos opostos (suporte e hostilidade) do mesmo construto. As organizações que abordam políticas de proibição de discriminação de orientação sexual e/ou identidade de gênero, oferecerem treinamentos, declarações e grupos de apoio à essas minorias, e promovem de um senso de aceitação nas atividades sociais promovidas pela empresa são entendidas como locais com suporte. Já a hostilidade, corresponde a um crescente de atitudes e comportamentos humilhantes em relação à orientação sexual e/ou identidade de gênero, como contar piadas depreciativas ou fazer comentários com

cunho de assédio, caracterizando-se como violências físicas ou verbais (Holman et al., 2019; Liddle et al., 2004).

Várias publicações internacionais utilizam o LGBTCI para medir o clima LGBT no local de trabalho (Greeno, Matarese, & Weeks, 2021; Huffman, Watrous-Rodriguez, & King, 2008; Köllen, 2013; Reed & Leuty, 2016; Ricci-Stiles, 2007; Rivero-Díaz, Agulló-Tomás, & Llosa, 2021; Velez & Moradi, 2012; Wicker, 2016), investigando principalmente seu papel preditor de importantes variáveis. Estudos demonstram que ambientes de trabalho mais solidários (suporte) estão relacionados com a maior divulgação da identidade sexual (Huffman et al., 2008; Köllen, 2013). Por sua vez, um clima de trabalho mais hostil está relacionado a uma maior pressão para ocultar a sua identidade de gênero e orientação sexual (Köllen, 2013, Reed & Leuty, 2015).

Um clima de trabalho que oferece suporte às pessoas LGBT tem sido associado positivamente à satisfação no trabalho (Ricci-Stiles, 2007; Velez & Moradi, 2012; Rivero-Díaz et al., 2021), satisfação de vida e ao ajuste de pessoa-organização e pessoa-trabalho. Por outro lado, negativamente associado a insegurança no trabalho e as intenções de rotatividade dos trabalhadores (Rivero-Díaz et al., 2021).

O LGBTCI é um instrumento que preenche uma importante lacuna na literatura sobre a mensuração do construto, ao investigar uma gama de experiências do público LGBT nas organizações, desde os pontos mais positivos (suporte), aos mais negativos (hostilidades) (Holman et al., 2019; Liddle et al., 2004). Apesar da adaptação deste instrumento para outras populações, como a versão em espanhol (Rivero-Díaz, Agulló-Tomás, & Llosa, 2021), não foram identificados estudos de adaptação para o contexto brasileiro. Diante do crescente interesse das organizações brasileiras em investigar e gerir diversidade e inclusão, um instrumento como o LGBTCI pode se mostrar de grande valia.

Estudos de adaptação de instrumentos são importantes para levantar evidências de validade e assegurar que eles sejam adequados para uso no novo contexto. Suas vantagens envolvem possibilidade de comparação de resultados com diferentes amostras e contextos, o que proporciona uma maior equidade na avaliação, maior capacidade de generalização dos resultados, e maior simplicidade e rapidez em comparação com a criação de um novo instrumento, mantendo o rigor metodológico (Borsa & Seize, 2017). O objetivo deste trabalho foi adaptar o LGBT Climate Inventory para o contexto brasileiro.

Método

Participantes

Na etapa de tradução do LGBTCI, participaram dois tradutores profissionais bilíngues, sendo uma brasileira com proficiência na língua inglesa e um americano com proficiência no português. Para análise da síntese das traduções, participaram quatro profissionais psicólogos, com experiência em construção e validação de instrumentos e na temática de diversidade, e titulação de doutorado. Para a análise do público-alvo, participaram quatro profissionais que se identificavam como LGBT: uma mulher cis bissexual estudante de Psicologia, um homem cis gay estudante de Psicologia e empreendedor, um homem trans graduado em Marketing e uma mulher cis lésbica graduada em Educação Física e Enfermagem.

Para o estudo piloto, participaram 56 pessoas, sendo 48,21% do gênero masculino, 48,21% do gênero feminino e 3,57% não-binárias. Pessoas que se identificavam como transgênero compuseram 8,93% da amostra. Quanto à orientação sexual, 41% se identificavam como bissexuais, 39,29% como gays e 12,50% como lésbicas. A maioria das pessoas participantes residia na região sul do país (76,79%) e em cidades do interior (64,29%) e possuía ensino superior incompleto (33,93%). Ainda, tinham idades entre 18 e 44 anos ($M=26,55$; $DP=5,37$) e de 3 meses a 13 anos e 9 meses de vínculo com a organização ($M=2,60$; $DP=2,90$).

Instrumento

O LGBT Climate Inventory (LGBTCI), instrumento em língua inglesa desenvolvido por Liddle et al. (2004), tem como objetivo investigar a percepção acerca de o ambiente de trabalho variar entre ser ativamente solidário (fornecendo suporte e apoio) ou abertamente hostil (opressor) e a pessoas LGBT. O instrumento possui 20 itens (12 itens positivos e 8 itens negativos) dispostos em uma estrutura unidimensional. Considerando que o LGBTCI investiga o continuum suporte-hostilidade e que os itens negativos avaliam a hostilidade, enquanto os positivos avaliam o suporte, é necessário realizar a inversão dos itens negativos (2, 6, 8, 9, 10, 13, 15 e 18) para obtenção de uma pontuação geral.

Em seu estudo original, o LGBTCI apresentou alfa de Cronbach de 0,96, lambda de Guttman de 0,98 e correlações item-total entre 0,58 e 0,88. As respostas aos itens devem ser assinaladas em uma escala de quatro pontos, sendo eles: (1) "não descreve nada", (2) "descreve pouco", (3) "descreve bem", e (4) "descreve muito bem" (Liddle et al., 2004).

Procedimentos

Em maio de 2021, a equipe de pesquisa realizou o contato por e-mail com a primeira autora do LGBTCI, Becky J. Little, a fim de buscar autorização e consentimento para a adaptação do instrumento para o contexto brasileiro. Após a obtenção de uma resposta positiva, o projeto de pesquisa foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos local (CAEE: 49397521.5.0000.5152).

A adaptação do LGBTCI para o contexto brasileiro seguiu os procedimentos sugeridos por Borsa, Damásio e Bandeira (2012): (1) tradução do instrumento para o novo idioma; (2) síntese das versões traduzidas; (3) avaliação da síntese juízes por experts; (4) avaliação pelo público-alvo; (5) tradução reversa; (6) estudo-piloto. Para investigar a concordância entre juízes em relação a cada item da escala, foram considerados os seguintes indicadores: Índice de Validade de Conteúdo (I-CVI), Índice de Validade de Conteúdo Médio ($S=CVI/Ave$) e Índice

de Concordância Absoluta dos Juizes (UA). Os valores aceitáveis variam entre 0,80 e 1, a depender da quantidade de juizes participantes (Yusoff, 2019).

Para obtenção de dados, a coleta foi realizada de forma online, por meio da disponibilização de um link virtual que forneceu o acesso a uma plataforma de formulários online (Google Forms). A pessoa participante, ao abrir o link do formulário, tinha acesso ao TCLE, que continha informações sobre os objetivos da pesquisa, a confidencialidade dos dados, a participação voluntária e a possibilidade de desistência da participação a qualquer momento sem ônus.

Após a leitura do TCLE, era necessário assinalar a opção “Li, compreendi e tenho interesse em participar da pesquisa” para ter acesso ao questionário da pesquisa. Caso não aceitasse participar, ela recebia uma mensagem de agradecimento e a participação era encerrada.

As análises dos dados coletados para o estudo piloto foram realizadas *software* JASP, versão 0.16.1. Já que não houve alteração na tradução reversa, a versão do LGBTCI oriunda da etapa de análise por profissionais do público-alvo foi submetida à análise de consistência interna, por meio do ω de McDonald, α de Cronbach e λ^6 de Guttman, além de correlação item-total.

Resultados

Tradução do instrumento

A primeira etapa realizada foi a tradução do LGBTCI do idioma de origem (inglês) para o idioma de destino (português-brasileiro). Nesse primeiro momento, participaram dois tradutores profissionais bilíngues, sendo uma brasileira com proficiência na língua inglesa e um americano com proficiência no português. Foi solicitado aos tradutores que evitassem a utilização de expressões regionalistas, de modo a facilitar a compreensão do público-alvo em

diferentes partes do Brasil. Ao fim desta etapa, a equipe de pesquisa recebeu duas versões traduzidas do LGBTCI.

Síntese das versões traduzidas

A equipe de pesquisa responsáveis comparou as duas versões traduzidas do LGBTCI, oriundas da etapa anterior, bem como a versão original do instrumento. A partir delas, foi realizada a elaboração de uma síntese das versões, considerando a equivalência semântica, idiomática, experiencial, contextual de cada item. Ao fim desse processo, foi obtida uma única versão traduzida do instrumento LGBTCI (Tabela 1).

Tabela 1.

Descrição da síntese das traduções para o LGBTCI

ID	VO	ST	SPA	TR
1	Lesbian, gay, bisexual, and transgendered (LGBT) employees are treated with respect.	Trabalhadores(a) lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros (LGBT) são tratados com respeito	Trabalhadores(a) lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e travestis (LGBT) são tratados(a) com respeito.	Lesbian, gay, bisexual, transgender and travesti (LGBT) employees are treated with respect.
2	LGBT employees must be secretive.	Trabalhadores(a) LGBT devem ser discretos(a).	Trabalhadores(a) LGBT devem ser discretos(a).	LGBT employees must be secretive.
3	Coworkers are as likely to ask nice, interested questions about a same-sex relationship as they are about a heterosexual relationship.	Os colegas de trabalho têm a mesma probabilidade de fazer perguntas de maneira agradável e interessada sobre relacionamentos entre pessoas do mesmo sexo quanto sobre relacionamentos heterossexuais.	Os colegas de trabalho têm a mesma probabilidade de fazer perguntas de maneira agradável e interessada sobre relacionamentos homossexuais quanto sobre relacionamentos heterossexuais.	Coworkers are just as likely to ask nice, interested questions about homosexual relationships as they are about heterosexual relationships.
4	LGBT people consider it a comfortable place to work.	As pessoas LGBT o consideram um ambiente agradável para trabalhar.	As pessoas LGBT o consideram um ambiente agradável para trabalhar.	LGBT people consider it a pleasant environment to work in.
5	Non-LGBT employees are comfortable engaging in gay-friendly humor with LGBT employees (for	Trabalhadores(a) não LGBT se sentem confortáveis em fazer brincadeiras amigáveis com trabalhadores LGBT (por exemplo,	Trabalhadores(a) não LGBT se sentem confortáveis em fazer brincadeiras não ofensivas com trabalhadores(a) LGBT.	Non-LGBT employees are comfortable engaging in inoffensive humor with LGBT employees.

	example, kidding them about a date).	brincar com eles sobre encontros amorosos).		
6	The atmosphere for LGBT employees is oppressive.	O clima para trabalhadores LGBT é opressivo.	O clima para trabalhadores(a) LGBT é opressivo.	The climate for LGBT employees is oppressive.
7	LGBT employees feel accepted by coworkers.	Trabalhadores(a) LGBT se sentem aceitos pelos colegas de trabalho.	Trabalhadores(a) LGBT se sentem aceitos(a) pelos colegas de trabalho.	LGBT employees feel accepted by their coworkers.
8	Coworkers make comments that seem to indicate a lack of awareness of LGBT issues.	Colegas de trabalho fazem comentários que parecem indicar falta de consciência sobre questões LGBT.	Colegas de trabalho fazem comentários que parecem indicar falta de consciência sobre questões LGBT.	Coworkers make comments that seem to indicate a lack of awareness of LGBT issues.
9	Employees are expected to not act “too gay”.	Espera-se que os trabalhadores LGBT não ajam de maneira “muito gay”.	Espera-se que trabalhadores(a) LGBT não ajam de maneira “muito gay”.	LGBT employees are expected not to act “too gay”.
10	LGBT employees fear job loss because of sexual orientation.	Trabalhadores(a) LGBT têm medo de perder o emprego por causa de sua orientação sexual.	Trabalhadores(a) LGBT têm medo de perder o emprego por causa de sua orientação sexual.	LGBT employees are afraid of losing their jobs because of sexual orientation.
11	My immediate work group is supportive of LGBT coworkers.	Minha equipe de trabalho apoia colegas LGBT.	Minha equipe de trabalho apoia colegas LGBT.	My work group supports LGBT colleagues.
12	LGBT employees are comfortable talking about their personal lives with coworkers.	Trabalhadores(a) LGBT se sentem confortáveis em falar sobre suas vidas pessoais com colegas de trabalho.	Trabalhadores(a) LGBT se sentem confortáveis em falar sobre suas vidas pessoais com colegas de trabalho.	LGBT employees are comfortable talking about their personal lives with coworkers.
13	There is pressure for LGBT employees to stay closeted (to conceal their sexual orientation or gender).	Há pressão para que trabalhadores(a) LGBT “permaneçam no armário” (escondam sua orientação sexual ou gênero).	Há pressão para que trabalhadores(a) LGBT “permaneçam no armário” (escondam sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero).	There is pressure for LGBT employees to “stay in the closet” (hide their sexual orientation, gender identity or expression).
14	Employee LGBT identity does not seem to be an issue.	A identidade do(a) trabalhador(a) LGBT não parece ser um problema.	A identidade do(a) trabalhador(a) LGBT não parece ser um problema.	The LGBT identity of employees does not seem to be an issue.
15	LGBT employees are met with thinly veiled hostility (for example, scornful looks or icy tone of voice).	Trabalhadores(a) LGBT são hostilizados de forma velada (por exemplo, olhares de desprezo ou tom de voz frio).	Trabalhadores(a) LGBT são hostilizados(a) de forma velada (por exemplo, olhares de desprezo ou tom de voz frio).	LGBT employees receive veiled hostility (for example, contemptuous looks or an icy tone of voice).

16	The company or institution as a whole provides a supportive environment for LGBT people.	A empresa ou instituição como um todo fornece um ambiente de apoio para as pessoas LGBT.	A empresa ou instituição como um todo fornece um ambiente de apoio para as pessoas LGBT.	The company or institution as a whole provides a supportive environment for LGBT people.
17	LGBT employees are free to be themselves.	Trabalhadores(a) LGBT são livres para serem eles(a) mesmos(a).	Trabalhadores(a) LGBT são livres para serem eles(a) mesmos(a).	LGBT employees are free to be themselves.
18	LGBT people are less likely to be mentored.	Pessoas LGBT têm menos probabilidade de receber mentoria.	Pessoas LGBT têm menos probabilidade de receber mentoria (aconselhamento de carreira por profissional mais experiente).	LGBT people are less likely to receive mentoring (career advice by a more experienced professional).
19	LGBT employees feel free to display pictures of a same-sex partner.	Trabalhadores(a) LGBT se sentem livres para mostrar fotos de seu(sua) parceiro(a) do mesmo sexo.	Trabalhadores(a) LGBT se sentem livres para mostrar fotos de seu(sua) parceiro(a) do mesmo sexo.	LGBT employees feel free to display photos of a same-sex partner.
20	The atmosphere for LGBT employees is improving.	O clima para trabalhadores(a) LGBT está melhorando.	O clima para trabalhadores(a) LGBT está melhorando.	The climate for LGBT employees is improving.

Nota. ID = identificação do item; VO = Versão original; ST = Síntese das traduções; SPA = Síntese do Público-alvo; TR = Tradução reversa.

Avaliação por experts

A versão oriunda da etapa anterior foi avaliada por quatro profissionais de Psicologia, com experiência em construção e validação de instrumentos e na temática de diversidade. Cada juiz recebeu um *link* contendo a explicação do objetivo do trabalho, a definição constitutiva do construto e a versão original do instrumento (instruções, escala de resposta e seus itens), seguida da síntese das traduções, solicitando que fosse feita uma análise o conteúdo da tradução do instrumento de forma a indicar sua adequação, sugerir modificação ou exclusão de itens, e, se desejasse, propor uma nova redação para os itens. Ainda, foi destacada a importância de considerar se as expressões ou termos adotados poderiam ser generalizados para diferentes regiões do país, bem como se seriam adequadas para o público-alvo do instrumento (profissionais LGBT).

A Tabela 2 apresenta as informações da concordância entre juízes em relação a cada item traduzido do LGBTCI. Considerando a quantidade de juízes (4), o ponto de corte adequado para os índices empregados era de 1 (Yusoff, 2019). É possível verificar que todos os índices de concordância analisados obtiveram classificação adequada.

Tabela 2.

Descrição dos indicadores de concordância dos juízes para a LGBTCI

ID	J1	J2	J3	J4	I-CVI	UA	
1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	
3	1	1	1	1	1	1	
4	1	1	1	1	1	1	
5	1	1	1	1	1	1	
6	1	1	1	1	1	1	
7	1	1	1	1	1	1	
8	1	1	1	1	1	1	
9	1	1	1	1	1	1	
10	1	1	1	1	1	1	
11	1	1	1	1	1	1	
12	1	1	1	1	1	1	
13	1	1	1	1	1	1	
14	1	1	1	1	1	1	
15	1	1	1	1	1	1	
16	1	1	1	1	1	1	
17	1	1	1	1	1	1	
18	1	1	1	1	1	1	
19	1	1	1	1	1	1	
20	1	1	1	1	1	1	
				S-CVI/Ave	100%	100%	S-CVI/UA

Nota. ID = identificação do item; JN = Número do juiz; I-CVI = Índice de Validade de Conteúdo; UA = Índice de Concordância Absoluta dos Juízes; S-CVI/Ave = Índice de Validade de Conteúdo Médio; S-CVI/UA = Índice Médio de Validade de Conteúdo Absoluto

Acerca das sugestões qualitativas apresentadas pelos juízes, um deles sugeriu a possibilidade de alteração de um ponto da escala de resposta ("não descreve nada"), de modo a evitar o uso da palavra "não". Mesmo cientes da dupla negação neste ponto, a equipe de pesquisa optou por manter sua redação, em decorrência de esta ser uma expressão bastante utilizada no contexto brasileiro. Entretanto, ficou acordado que na etapa seguinte o público-

alvo seria consultado sobre este ponto da escala de resposta, de modo a verificar sua utilização no cotidiano.

Um segundo juiz questionou a adoção da palavra “mentoria” (item 18), considerando seu uso na língua portuguesa. Entretanto, o juiz não sugeriu uma nova forma de redação para o termo ou do item como um todo. Deste modo, a equipe de pesquisa optou pela manutenção do termo, por nomear uma prática amplamente adotada nas organizações brasileiras. Assim como no caso anterior, definiu-se que o público-alvo seria consultado sobre este termo.

Avaliação pelo público-alvo

Nessa etapa, o principal objetivo foi entender se as instruções, escala de respostas e itens eram passíveis de compreensão pelo público-alvo. Para tanto, quatro profissionais que se identificam como LGBT realizaram individualmente, com auxílio da equipe de pesquisa, uma análise qualitativa dos aspectos supracitados, observando a adequação das expressões e clareza dos termos utilizados na versão originada na etapa anterior. Ao apresentar o instrumento aos participantes, a equipe de pesquisa solicitou que explicassem o significado de cada item, assim como sugerissem, em caso de não compreensão ou sentimento de inadequação, algum sinônimo para a substituição.

Visando mais clareza do instrumento, as alterações sugeridas foram poucas e acatadas pela equipe de pesquisa, a saber (Tabela 1): (1) a inserção da nomenclatura “travesti” ao explicar a sigla LGBT, no título, nas instruções e no item 1, haja vista que se trata de uma identidade de gênero característica do contexto brasileiro; (2) a redução de palavras no item 3, com a troca do termo “relacionamentos do mesmo sexo” por “relacionamentos homossexuais”; (3) a substituição do termo “brincadeiras amigáveis” por “brincadeiras não ofensivas”, no item 5, além da retirada do exemplo, pois tornava o item confuso; (4) o acréscimo do termo “identidade ou expressão de” para se referir a “gênero”, no item 13, por abranger aspectos mais amplos relacionados ao gênero dos participantes; (5) o termo mentoria (item 18) voltou a ter

sugestão de alteração, desta vez, solicitando a apresentação de sua definição; (6) a manutenção do ponto da escala de resposta ("não descreve nada"), por acreditarem ser mais usual e de fácil entendimento.

Tradução reversa

A versão final do LGBTCI, produzida a partir da síntese das avaliações realizadas pelo público-alvo, foi traduzida para o idioma de origem. Esse processo foi realizado por um tradutor nativo americano, bilíngue e residente no Brasil (Tabela 1). Essa retrotradução foi enviada para a primeira autora do instrumento original, a fim de avaliar em que medida a versão traduzida refletia o conteúdo dos itens, de acordo com a versão original. A tradução foi avaliada positivamente pela autora original do instrumento, confirmando a equivalência dos termos escolhidos para a versão brasileira, respeitando as diferenças culturais presentes no contexto. Por fim, não houve sugestão de alteração no instrumento, sendo mantido a versão da síntese da análise do público-alvo.

Estudo piloto

Para uma análise preliminar dos dados, foram calculados os índices de consistência interna do instrumento, por meio do ω de McDonald, α de Cronbach e λ^6 de Guttman, bem como correlações item-total, em uma pequena amostra condizente com as características do público-alvo. A estrutura unidimensional do LGBTCI apresentou boa confiabilidade ($\omega=0,96$; $\alpha=0,96$; $\lambda^6=0,98$) e correlações item-total entre 0,35 e 0,87.

Discussão

O objetivo deste trabalho foi adaptar o LGBT Climate Inventory (Liddle et al., 2004) para o contexto brasileiro. Para isso, o processo de adaptação seguiu os procedimentos sugeridos por Borsa et al. (2012). Apesar dos diferentes modelos de adaptação propostos na literatura (e.g. Borsa et al., 2012; Hambleton, 2005; International Test Commission, 2010; Sireci, Yang, Harter, & Ehrlich, 2006), a opção pelo modelo brasileiro se deu pelo fato de a

literatura, em geral, indicar apenas cinco etapas essenciais para adaptação de instrumentos. Isto acaba por excluir aspectos importantes, como a avaliação do público-alvo sobre os itens, e a discussão com os(a) autores(a) do instrumento de origem, quanto às possíveis propostas de modificação (Borsa et al. 2012).

A importância de adaptar, e não apenas traduzir os instrumentos internacionais, está na contextualização, visto que nesse processo devem ser considerados aspectos idiomáticos, linguísticos, culturais e contextuais. Sendo possível a comparação das características de indivíduos entre diferentes populações, mesmo com amostras distintas (Bandeira & Hutz, 2020), como no caso do LGBTCI.

O processo de tradução do instrumento ocorreu com o trabalho de tradutores profissionais, o que minimiza problemas de tradução e facilita o trabalho de síntese das versões na próxima etapa, devido à necessidade de evitar a tradução literal dos itens. Com a síntese das versões traduzidas, foi possível avaliar a equivalência entre o instrumento e as versões traduzidas, considerando a equivalência semântica, idiomática, cultural e conceitual, conforme indicado por Bandeira e Hutz (2020).

A avaliação por juízes *experts* (profissionais que entendem do tema e/ou da construção e adaptação de instrumentos) busca analisar a síntese das traduções do instrumento, considerando aspectos conceituais, culturais, de diagramação, entre outros (Borsa et al. 2012). Apesar de não terem sido realizadas alterações no instrumento, essa avaliação foi importante, visto que as sugestões de mudança realizadas pelos juízes também foram reportadas pelo público-alvo.

A avaliação do instrumento pelo público-alvo foi realizada e os(a) participantes indicaram alterações importantes no instrumento, além das indicadas pelos juízes na etapa anterior. De acordo com Borsa et al. (2012), essa etapa é importante por investigar se as

instruções estão claras e os termos adequados, além de considerar se as expressões escolhidas correspondem às utilizadas pelo público em questão.

A penúltima etapa realizada foi a retrotradução, que corresponde à tradução da versão oriunda da etapa anterior para o idioma de origem do instrumento, e posterior envio para a primeira autora do instrumento original. Nesta etapa, não houve sugestões de alteração, o que corresponde a um indicativo da qualidade da adaptação. A literatura indica que a tradução reversa é uma etapa importante, pois busca identificar inconsistências ou falhas em conceitos em comparação com a original, considerando a perspectiva dos(a) autores(a) do instrumento original (Borsa et al. 2012).

A última etapa realizada neste trabalho foi o estudo piloto quantitativo. Os valores de consistência interna obtidos para esta amostra foram semelhantes aos encontrados no estudo original e as correlações item-total se mostraram dentro do indicado pela literatura. Essa etapa é importante, pois visa avaliar a adequação dos itens diante dessa primeira aplicação, podendo surgir alterações importantes para uma aplicação em maior escala futuramente (Borsa et al. 2012). Após esta etapa, houve a finalização do processo de adaptação e tradução do LGBTCI.

Pesquisas apontam que o nível de diversidade dentro de uma organização, com o suporte para a inclusão dessas práticas, está relacionado à melhora de performance dos colaboradores (Ricci-Stiles, 2007; Velez & Moradi, 2012; Hossain, Atif, Ahmed & Mia, 2020). Assim, apoiar a diversidade dentro do ambiente de trabalho promove uma vantagem competitiva para as organizações (Hossain et al., 2020).

Para as pessoas LGBTQIA+, quanto mais empresas implementam políticas e recursos de suporte para diversidade sexual e de gênero, maior a influência desse fator na decisão de onde trabalhar (Hossain et al., 2020). Considerando que se estima a existência de cerca de 20 milhões de LGBTQIA+ no Brasil (Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais,

Travestis e Transexuais, 2015), ser percebida como uma empresa inclusiva proporciona uma gama de possibilidades acerca de mão de obra e competitividade no mercado.

Assim, dentre as contribuições do estudo estão o fornecimento de um instrumento para avaliar o clima LGBT adaptado para o contexto brasileiro, o que incluiu evidências de validade baseadas no conteúdo. Esse instrumento apresenta um importante passo para a realização de pesquisas acadêmicas e de diagnósticos organizacionais sobre o construto, contribuindo para o preenchimento de uma importante lacuna na literatura nacional, visto a inexistência de instrumentos sobre a temática.

Apesar disso, algumas limitações no estudo devem ser consideradas. Entre elas, a realização da coleta de dados on-line, pela impossibilidade de aplicação presencial dos questionários durante a pandemia de COVID-19. Isto inviabilizou o controle de possíveis variáveis de contexto para os(a) respondentes da pesquisa.

Como agenda de pesquisa, é essencial a realização de novos estudos que busquem evidências de validade de estrutura interna (análises fatoriais exploratórias e confirmatórias), de modo a obter um instrumento pronto para utilização no contexto brasileiro. Ainda, sugere-se a realização de análises de evidências de validade com variáveis externas, como intenção de rotatividade, satisfação no trabalho, insegurança no trabalho, satisfação com a vida e autoestima. Também podem ser realizados estudos com a população brasileira em geral, a fim de comparar os resultados entre pessoas que se identificam como LGBT e as que não fazem parte desse público.

Referências

- Ancarani, A., Di Mauro, C., & Giammanco, M. D. (2018). Promoting work engagement in public administrations: The role of middle managers' leadership. *Public Management Review*, 42(7), 1-11. doi:10.1080/01900692.2018.1491595
- Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2019). *Psicologia Social* (8a ed.). Rio de Janeiro, RJ: LTC.
- Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. (2015). Manual de comunicação LGBT. Recuperado de <https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2015/09/Manual-de-Comunica%C3%A7%C3%A3o-LGBT.pdf>
- Bandeira, D. R., & Hutz, C. S. (2020). Elaboração ou adaptação de instrumentos de avaliação psicológica para o contexto organizacional e do trabalho: Cuidados psicométricos. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, C. M. Trentini, & A. C. S. Vazquez (Orgs.), *Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho* (pp. 13-18). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399. doi:10.1186/s12913-018-3149-z
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia* (Ribeirão Preto), 22(53), 423-432. doi:10.1590/1982-43272253201314.
- Borsa, J. C., & Seize, M. M. (2017). Construção e adaptação de instrumentos psicológicos: Dois caminhos possíveis. In B. F. Damásio & J. C. Borsa (Orgs.), *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (pp. 15-37). Porto Alegre, RS: Vetor.
- Greeno, E., Matarese, M., & Weeks, A. (2021). Attitudes, beliefs, and behaviors of child welfare workers toward LGBTQ youth. *Journal of Public Child Welfare*, 1-20. doi:10.1080/15548732.2021.1940415

- Hambleton, R. K. (2005). Issues, designs, and technical guidelines for adapting tests into multiple languages and cultures. In R. K. Hambleton, P. F. Merenda, & C. D. Spielberger (Eds.), *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment* (pp. 3-38). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Holman, E. G., Fish, J. N., Oswald, R. F., & Goldberg, A. (2019). Reconsidering the LGBT climate inventory: Understanding support and hostility for LGBTQ employees in the workplace. *Journal of Career Assessment, 27*(3), 544-559. doi:10.1177/1069072718788324
- Hossain, M., Atif, M., Ahmed, A., & Mia, L. (2020). Do LGBT workplace diversity policies create value for firms? *Journal of Business Ethics, 167*(4), 775-791 doi:10.1007/s10551-019-04158-z
- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M., & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? *Human Resource Management, 47*(2), 237-253. doi:10.1002/hrm.20210.
- Hung, L.-M., Lee, Y.-S., & Lee, D.-C. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society, 19*(1), 103-116. Retrieved from: <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol19-no1-paper8.pdf>.
- International Test Commission. (2010). International Test Commission guidelines for translating and adapting tests. Retrieved from <http://www.intestcom.org/upload/sitefiles/40.pdf>.
- Köllen, T. (2013) Bisexuality and diversity management: Addressing the B in LGBT as a relevant 'sexual orientation' in the workplace. *Journal of Homosexuality, 13*(1), 122-137. doi:10.1080/15299716.2013.755728.

- Liddle, B. J., Kunkel, M. A., Kick, S., & Hauenstein, A. (1998). The gay, lesbian, and bisexual psychology faculty experience: A concept map. *Teaching of Psychology, 25*(1), 19-24. doi:10.1207/s15328023top2501_6
- Liddle, B., Luzzo, D., Hauenstein, A., & Schuck, K. (2004). Construction and validation of the Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Climate Inventory. *Journal of Career Assessment, 12*(1), 33-50. doi:10.1177/1069072703257722.
- Melanie A. M., Bishop, C. J., & Morrison, T. G. (2018) What is the best measure of discrimination against trans people? A systematic review of the psychometric literature. *Psychology & Sexuality, 9*(3), 269-287. doi:10.1080/19419899.2018.1484798.
- Menezes, I. G., & Gomes, A. C. P. (2010). Clima organizacional: Uma revisão histórica do construto. *Psicologia em Revista, 16*(1), 158-179. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v16n1/v16n1a11.pdf>.
- Rankin, S. (2003). *Campus climate for lesbian, gay, bisexual, and transgender people. A national perspective*. New York, NY: The National Gay and Lesbian Task Force Policy Institute.
- Reed, L., & Leuty, M. E. (2016). The role of individual differences and situational variables in the use of workplace sexual identity management strategies. *Journal of Homosexuality, 63*(7), 985-1017. doi:10.1080/00918369.2015.1117900.
- Ricci-Stiles, N. (2007). *Predictors of job satisfaction for gay, lesbian, and bisexual employees* (Doctoral dissertation, Walden University). Retrieved from <https://www.proquest.com/openview/14d970867a999f268bbcc2fd06431250/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>.
- Rivero-Díaz, M. L., Agulló-Tomás, E., & Llosa, J. A. (2021). Adaptation and validation of the LGBTCI to the Spanish LGBT working population. *Journal of Career Assessment, 29*(3), 422-441. doi:10.1177/1069072720982339.

- Santo Caos. (2015). *Demitindo preconceitos: Porque as empresas precisam sair do armário*. Recuperado de: <https://estudos.santocaos.com.br/demitindopreconceitos>.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479. doi:10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x.
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. (2017). Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 468-482. doi:10.1037/apl0000090.
- Sireci, S. G., Yang, Y., Harter, J., & Ehrlich, E. J. (2006). Evaluating guidelines for test adaptations: A methodological analysis of translation quality. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(5), 557-567. doi:10.1177/0022022106290478
- Velez, B. L., & Moradi, B. (2012). Workplace support, discrimination, and person-organization fit: Tests of the theory of work adjustment with LGB individuals. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 399-407. doi:10.1037/a0028326.
- Waldo, C. R. (1999). Working in a majority context: A structural model of heterosexism as minority stress in the workplace. *Journal of Counseling Psychology*, 46(2), 218-232. doi:10.1037/0022-0167.46.2.218.
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2017). Workplace contextual support for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*. 57(1), 193-210. doi:10.1002/hrm.21873.
- Wicker, A. D. (2016). The relationship between workplace sexual identity management and workplace satisfaction among lesbian, gay, and bisexual professionals. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 76(9-B(E)).
- Yusoff, M. S. B. (2019). ABC of content validation and content validity index calculation. *Education in Medicine Journal Resource*, 11(2), 49-54. doi:10.21315/eimj2019.11.2.6.

Anexo A

Versão adaptada do LGBT Climate Inventory (LGBTCI)

Avalie os itens a seguir considerando o quão bem eles descrevem o clima de seu ambiente de trabalho para pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e travestis (LGBT), usando a escala a seguir.

1	2	3	4
Não descreve nada	Descreve pouco	Descreve bem	Descreve muito bem

1. Trabalhadores(a) lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e travestis (LGBT) são tratados(a) com respeito.	
2. Trabalhadores(a) LGBT devem ser discretos(a).	
3. Os colegas de trabalho têm a mesma probabilidade de fazer perguntas de maneira agradável e interessada sobre relacionamentos homossexuais quanto sobre relacionamentos heterossexuais.	
4. As pessoas LGBT o consideram um ambiente agradável para trabalhar.	
5. Trabalhadores(a) não LGBT se sentem confortáveis em fazer brincadeiras não ofensivas com trabalhadores(a) LGBT.	
6. O clima para trabalhadores(a) LGBT é opressivo.	
7. Trabalhadores(a) LGBT se sentem aceitos(a) pelos colegas de trabalho.	
8. Colegas de trabalho fazem comentários que parecem indicar falta de consciência sobre questões LGBT.	
9. Espera-se que trabalhadores(a) LGBT não ajam de maneira “muito gay”.	
10. Trabalhadores(a) LGBT têm medo de perder o emprego por causa de sua orientação sexual.	
11. Minha equipe de trabalho apoia colegas LGBT.	
12. Trabalhadores(a) LGBT se sentem confortáveis em falar sobre suas vidas pessoais com colegas de trabalho.	
13. Há pressão para que trabalhadores(a) LGBT “permaneçam no armário” (escondam sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero).	
14. A identidade do(a) trabalhador(a) LGBT não parece ser um problema.	
15. Trabalhadores(a) LGBT são hostilizados(a) de forma velada (por exemplo, olhares de desprezo ou tom de voz frio).	
16. A empresa ou instituição como um todo fornece um ambiente de apoio para as pessoas LGBT.	
17. Trabalhadores(a) LGBT são livres para serem eles(a) mesmos(a).	
18. Pessoas LGBT têm menos probabilidade de receber mentoria (aconselhamento de carreira por profissional mais experiente).	
19. Trabalhadores(a) LGBT se sentem livres para mostrar fotos de seu(sua) parceiro(a) do mesmo sexo.	
20. O clima para trabalhadores(a) LGBT está melhorando.	

Anexo B – Parecer CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Adaptação e evidências de validade do LGBT Climate Inventory (LGBTCLI) para o contexto brasileiro

Pesquisador: PRICILA DE SOUSA ZARIFE

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 49397521.5.0000.5152

Instituição Proponente: Instituto de Psicologia - UFU

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.917.395

Apresentação do Projeto:

Trata-se de um protocolo que apresenta uma pesquisa sobre o clima organizacional no ambiente de trabalho, envolvendo experiências singulares relacionadas com o comportamento de "profissionais LGBTQIA+ que nele podem enfrentar discriminações abertas ou veladas (microagressões)". Esses profissionais são "identificados como lésbicas, gays, bissexuais, transsexuais, travestis, queer, intersexuais, assexuais, entre outros grupos e variações sexuais e de gênero. Para examinar tais experiências os pesquisadores propõem a utilizar "o termo Clima LGBT no ambiente de trabalho. Tal construto envolve a percepção acerca de o ambiente de trabalho variar entre ser ativamente solidário (fornecendo suporte) ou abertamente hostil a pessoas LGBT." E para isso, utilizam-se de abordagens presentes na literatura internacional e elegem o questionário Lesbian, Gay, Bisexual and Transgendered Climate Inventory (LGBTCLI) para adaptá-lo ao contexto brasileiro por ser "um instrumento que preenche uma importante lacuna na literatura sobre a mensuração do construto, ao investigar uma gama de experiências do público LGBT dentro das organizações, desde os pontos mais positivos (suporte), aos mais negativos (hostilidades)".

Hipótese:

Para o presente estudo, serão consideradas as seguintes hipóteses: H1: Clima LGBT de suporte prediz positivamente a satisfação no trabalho de

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.917.395

profissionais LGBT.H2: Clima LGBT de suporte prediz negativamente a intenção de rotatividade dos profissionais LGBT.

Metodologia Proposta:

Participantes: Para a adaptação do instrumento, será considerada a participação mínima de 5 a 10 respondentes por item (Pasquali, 2010). Com 20 itens compondo a versão original do instrumento, estima-se de 100 a 200 participantes. Considerando a relação entre as variáveis proposta no modelo, foram utilizadas as estimativas do software G*Power 3.1. Para um tamanho de efeito de 0,15, alpha de 0,05 e poder de 0,95, estima-se a quantidade mínima de 166 participantes. **Instrumentos:** o Lesbian, Gay, Bisexual and Transgendered Climate Inventory investiga experiências positivas (suporte) e negativas (hostilidades) dos profissionais LGBT nas organizações. O instrumento é composto por 20 itens, possui uma estrutura unidimensional e apresenta índice de consistência interna de 0,96. As respostas aos itens são assinaladas em uma escala de quatro níveis, sendo eles: (1) "Não descreve nada", (2) "Descreve pouco", (3) "Descreve bem", e (4) "Descreve extremamente bem" (Liddle et al., 2004). A Escala de Intenção de Rotatividade (EIR) avalia o grau em que a pessoa elabora planos para sua saída da empresa em que trabalha. É composta por 3 itens que solicitam a declaração sobre aquilo que ela pensa, planeja ou tem vontade acerca da possibilidade de deixar sua organização no futuro. As respostas aos itens são realizadas por meio de uma escala Likert de cinco pontos, indo de (1) nunca até (5) sempre. O índice de consistência interna da medida é de 0,95 (Siqueira, Gomide, Oliveira, & Polizzi Filho, 2014). A Escala de Satisfação no Trabalho (EST), uma medida multidimensional, avalia o grau de contentamento do trabalhador com diferentes aspectos de seu trabalho. Ela é composta por 25 itens, distribuídos em cinco dimensões (satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções), com índices de consistência interna variando de 0,82 a 0,92. As respostas aos itens são realizadas por meio de uma escala de sete pontos, indo de (1) totalmente insatisfeito até (7) totalmente satisfeito (Siqueira, 2008). O questionário de dados sociodemográficos investiga características como: cidade (região do País), idade, profissão, escolaridade, identidade de gênero, orientação sexual, renda, religião, vínculo de trabalho e tempo de empresa. **Coleta de dados:** o projeto será submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP). Após sua aprovação, iniciar-se-á a coleta de dados via internet, por meio da disponibilização de um link virtual que fornecerá o acesso a uma plataforma de formulários online (Google Forms). Esse link de acesso será divulgado em redes sociais, como o Instagram, Facebook e LinkedIn. O participante,

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.917.395

ao

abrir o link do formulário, terá acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em sua versão online. Após a leitura do documento, este deve assinalar a opção obrigatória "Li, compreendi e tenho interesse em participar do estudo". Caso não aceite, receberá uma mensagem de agradecimento e a participação será encerrada. Caso aceite, o participante será direcionado para o questionário da pesquisa.

Procedimentos éticos:

o projeto de pesquisa obedecerá a todas as exigências da Resolução CNS nº 510/2016, que aborda os aspectos éticos sobre a realização de pesquisas que envolvam a participação de seres humanos. Assim, serão tomadas medidas éticas, como o esclarecimento dos objetivos para o participante, a confidencialidade (sem a necessidade de identificação dos participantes), a participação voluntária e a possibilidade de desistência da participação a qualquer momento sem que haja prejuízo algum a este. Os participantes devem assinar o TCLE, a fim de constatar o recebimento de todas as informações necessárias sobre a pesquisa e relacionadas aos cuidados éticos envolvidos. Todas as informações coletadas serão substituídas por números e o conteúdo dos dados será guardado em arquivo online restrito por pelo menos 5 anos e depois descartado.

Critério de Inclusão:

Para participar do estudo proposto, os participantes devem atender aos seguintes critérios: possuir 18 anos ou mais, identificar-se como uma pessoa LGBT e possuir vínculo empregatício de, pelo menos, 3 meses.

Critério de Exclusão:

Não poderão participar da pesquisa aqueles que não tenham acesso à internet, declarem-se analfabetos e/ou possuam comprometimento físico ou mental que os impeça, em qualquer nível, de entender os instrumentos.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Adaptar e reunir evidências de validade do LGBT Climate Inventory (LGBTCL) para o contexto brasileiro.

Objetivo Secundário:

Adaptar o instrumento LGBTCL para o contexto brasileiro.

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.917.395

Avaliar a percepção de clima LGBT dos profissionais LGBT.

Avaliar os níveis de satisfação no trabalho de profissionais LGBT.

Avaliar a intenção de rotatividade dos profissionais LGBT.

Verificar as (cor)relações entre clima LGBT, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade de profissionais LGBTQ.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Essa pesquisa se caracteriza como tendo riscos mínimos. O risco envolveria uma possível identificação dos participantes. Como forma de evitá-lo, não será solicitado aos participantes o fornecimento de informações que possibilitem a identificação pessoal, tais quais nome, cadastro de pessoa física (CPF) e endereço de e-mail. Todas as informações fornecidas terão caráter confidencial, sendo de conhecimento unicamente dos responsáveis pela pesquisa. Desta forma, os participantes não serão identificados em nenhum momento, mesmo quando na divulgação dos resultados da pesquisa.

Benefícios:

Ao participar da pesquisa, o participante poderá ser motivado à uma autorreflexão sobre sua experiência na empresa em que trabalha, resultando em um maior autoconhecimento. A pesquisa também será uma facilitadora da produção de conhecimento sobre o público LGBT, podendo contribuir como embasamento de futuras pesquisas e intervenções sobre clima LGBT nas empresas.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pendência anterior:

1. Seguindo a Norma Operacional 01/2013 do CNS: Caso haja documentos originais em língua estrangeira, além da versão traduzida para o Português, devem ser apresentadas as versões originais.

Resposta dos pesquisadores:

"Conforme solicitado, além da versão original em inglês do Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Climate Inventory (LGBTCL), foi apresentada a versão traduzida para o português. Tal alteração está destacada em amarelo, na página 4 do arquivo nomeado "Instrumentos_de_pesquisa_com_alteracoes"."

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.917.395

O CEP-UFU entende que os pesquisadores apresentaram respostas a pendência relacionada com um dos instrumentos de coletas de dados anexados tanto a versão original "Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Climate Inventory (LGBTCI)" como a sua versão traduzida "Inventário de Clima para Lésbicas, Gays, Bissexual e Transgêneros - ICLGBT."

Pendência atendida.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram apresentados.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

As pendências do parecer nº4.880.375 de 02 de Agosto de 2021 foram atendidas.

Considerações Finais a critério do CEP:

OBS.: O CEP/UFU LEMBRA QUE QUALQUER MUDANÇA NO PROTOCOLO DEVE SER INFORMADA IMEDIATAMENTE AO CEP PARA FINS DE ANÁLISE E APROVAÇÃO DA MESMA.

O CEP/UFU lembra que:

- a- segundo as Resoluções CNS 466/12 e 510/16, o pesquisador deverá manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa;
- b- poderá, por escolha aleatória, visitar o pesquisador para conferência do relatório e documentação pertinente ao projeto.
- c- a aprovação do protocolo de pesquisa pelo CEP/UFU dá-se em decorrência do atendimento as Resoluções CNS 466/12, 510/16 e suas complementares, não implicando na qualidade científica do mesmo.

Orientações ao pesquisador :

- O participante da pesquisa tem a liberdade de recusar-se a participar ou de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem prejuízo ao seu cuidado (Res. CNS 466/12 e 510/16) e deve receber uma via original do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, na íntegra, por ele assinado.
- O pesquisador deve desenvolver a pesquisa conforme delineada no protocolo aprovado e descontinuar o estudo somente após análise das razões da descontinuidade pelo CEP que o aprovou (Res. CNS 466/12), aguardando seu parecer, exceto quando perceber risco ou dano não

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DE
UBERLÂNDIA/MG



Continuação do Parecer: 4.917.395

previsto ao participante ou quando constatar a superioridade de regime oferecido a um dos grupos da pesquisa que requeiram ação imediata.

- O CEP deve ser informado de todos os efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo (Res. CNS 466/12). É papel do pesquisador assegurar medidas imediatas adequadas frente a evento adverso grave ocorrido (mesmo que tenha sido em outro centro) e enviar notificação ao CEP e à Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA – junto com seu posicionamento.
- Eventuais modificações ou emendas ao protocolo devem ser apresentadas ao CEP de forma clara e sucinta, destacando a parte do protocolo a ser modificada e suas justificativas. Em caso de projetos do Grupo I ou II apresentados anteriormente à ANVISA, o pesquisador ou patrocinador deve enviá-las também à mesma, junto com o parecer aprobatório do CEP, para serem juntadas ao protocolo inicial (Res.251/97, item III.2.e).

De acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS 466/12, Resolução 510/16 e suas complementares, o CEP manifesta-se pela aprovação do protocolo de pesquisa proposto.

O protocolo não apresenta problemas de ética nas condutas de pesquisa com seres humanos, nos limites da redação e da metodologia apresentadas.

Data para entrega de Relatório Final ao CEP/UFU: AGOSTO/2022.

* Tolerância máxima de 01 mês para atraso na entrega do relatório final.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1777646.pdf	04/08/2021 21:14:39		Aceito
Outros	Responder_pendencias.docx	04/08/2021 21:14:11	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito
Outros	Instrumentos_de_pesquisa_com_alteracoes.docx	04/08/2021 21:01:36	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_1.pdf	12/07/2021 16:07:20	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLÂNDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br



Continuação do Parecer: 4.917.395

Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_pesquisa_completo_1.docx	12/07/2021 15:52:35	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Termo_de_Compromisso_Equipe_Executadora.pdf	12/07/2021 10:48:35	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito
Outros	Links_Lattes_pesquisadores.docx	09/07/2021 14:57:13	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Declaracao_assinatura_responsavel_propONENTE.pdf	09/07/2021 14:56:19	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	09/07/2021 14:40:29	PRICILA DE SOUSA ZARIFE	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

UBERLANDIA, 20 de Agosto de 2021

Assinado por:
Karine Rezende de Oliveira
(Coordenador(a))

Endereço: Av. João Naves de Ávila 2121- Bloco "1A", sala 224 - Campus Sta. Mônica
Bairro: Santa Mônica **CEP:** 38.408-144
UF: MG **Município:** UBERLANDIA
Telefone: (34)3239-4131 **Fax:** (34)3239-4131 **E-mail:** cep@propp.ufu.br