

Pamela Rodrigues da Silva

Evidências de validade de estrutura interna do LGBT Climate Inventory no Brasil

Uberlândia

2026

Pamela Rodrigues da Silva

Evidências de validade de estrutura interna do LGBT Climate Inventory no Brasil

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

2026

Pamela Rodrigues da Silva

Evidências de validade de estrutura interna do LGBT Climate Inventory no Brasil

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, 11 de Março de 2026

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

Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

Prof. Dr. Pedro Afonso Cortez

Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

M^a. Catarina Ribeiro

Unimed Uberlândia

UBERLÂNDIA

2026

Agradecimentos

Quero iniciar meus agradecimentos à minha mãe, Marinalva Ferreira Rodrigues, e à minha irmã, Maria Eduarda Rodrigues, por serem, dentro de suas possibilidades, meu suporte emocional e financeiro ao longo de todos esses anos. Vocês foram, e ainda são, o meu exemplo de persistência e garra.

Agradeço ao meu namorado, Jeferson Rodrigues da Costa, por sua presença e apoio ao longo dessa trajetória, especialmente nos últimos dois anos. Sua confiança em minhas habilidades, durante todo esse tempo, foi essencial para que eu seguisse em frente.

Agradeço às minhas amigas de Goiatuba. Não citarei nomes para não ser injusta, mas saibam que o pontapé inicial de toda a minha trajetória começou com vocês, que acreditaram em mim, muitas vezes até mais do que eu mesma acreditava naquele momento.

Agradeço a todos aqueles que compartilharam momentos de suas vidas comigo durante a graduação. Não conseguiria citar todos, mas sintam-se representados pelas minhas amigas Vanessa Medeiros e Bruna Ramos, que compartilharam comigo as dores e as delícias da vida na graduação. Saibam que eu sou uma profissional melhor, independentemente de onde atue, graças a vocês.

Agradeço também às políticas de permanência da UFU, em especial à assistente social Ilza Maria, que, por meio de seu excelente trabalho na DIASE, me acolheu e me escutou. Saiba que eu consegui aproveitar muito mais do universo que uma Universidade Federal proporciona, graças aos auxílios recebidos e aos excelentes profissionais que me acolheram em diversos momentos. Vocês têm a minha gratidão!

Por fim, mas não menos importante, agradeço a todos os professores e profissionais do IPUFU, em especial à Prof.^a Dr.^a Pricila de Sousa Zarife, que foi extraordinária em sua atuação como minha orientadora e supervisora de estágio, sendo, sem dúvida, uma das melhores profissionais que eu já encontrei na vida.

Dedicatória

Dedico este trabalho à população LGBTQIA+, que, mesmo diante de tantas dificuldades, violências e invisibilizações, com a sua coragem e autenticidade, resiste e transforma a sociedade. Que este estudo possa, de alguma maneira, contribuir para a valorização de suas vivências e para a construção de ambientes organizacionais mais justos, inclusivos e acolhedores.

Resumo

O LGBT Climate Inventory (LGBTCI) é um instrumento dos mais utilizados internacionalmente para investigar as percepções do clima organizacional para pessoas LGBTQIA+. Esta pesquisa teve como objetivo apresentar evidências de validade de estrutura interna do LGTBCI para o contexto brasileiro. Participaram 311 profissionais que se identificaram como LGBTQIA+ e que responderam a versão adaptada do LGTBCI e um questionário sociodemográfico. Os dados foram submetidos à análise fatorial exploratória (AFE), utilizando a matriz de correlação policórica e o método de estimação Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS). Os resultados indicaram a manutenção da estrutura unifatorial original, com bons índices de ajuste ($\chi^2 = 335,92$, $gl = 170$; $p < 0,001$; RMSEA (95% IC) = 0,069 [0,054, 0,078]; CFI = 0,994; TLI = 0,993), de confiabilidade (ω , α e CC = 0,97), e uma possível estabilidade em replicações futuras ($H > 0,80$). As qualidades psicométricas deste instrumento tornam adequado seu uso no contexto brasileiro, podendo oferecer suporte ao diagnóstico e desenvolvimento de estratégias para tornar as organizações brasileiras mais inclusivas.

Palavras-chave: diversidade de gênero, minorias sexuais e de gênero, validade dos testes.

Abstract

The LGBT Climate Inventory (LGBTCI) is one of the most widely used instruments internationally to assess perceptions of organizational climate for LGBTQIA+ individuals. This study aimed to present evidence of the internal structure validity of the LGBTCI in the Brazilian context. A total of 311 self-identified LGBTQIA+ professionals participated and completed the adapted version of the LGBTCI and a sociodemographic questionnaire. Data were analyzed using Exploratory Factor Analysis (EFA), based on a polychoric correlation matrix and the Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS) estimator. The results supported the retention of the original unidimensional structure, with good fit indices ($\chi^2 = 335.92$, $df = 170$; $p < .001$; RMSEA [95% CI] = .069 [.054, .078]; CFI = .994; TLI = .993), high reliability (ω , α , and CR = .97), and potential stability in future replications ($H > .80$). The psychometric properties of this instrument support its use in the Brazilian context, contributing to the diagnosis and development of strategies to foster more inclusive organizations.

Keywords: gender diversity, sexual and gender minorities, reproducibility of results.

Sumário

Introdução	9
Método	15
Delineamento	15
Participantes	15
Instrumentos	16
Procedimentos	17
Análise de dados	17
Resultados	18
Discussão	20
Referências	26
Anexo A	33
Anexo B	34
Anexo C	36
Anexo D	38

Introdução

No Brasil, dados oficiais indicam que cerca de 2,9 milhões de pessoas adultas se identificaram como homossexuais ou bissexuais (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2022). Entretanto, estima-se que esse número possa ser ainda maior. Por exemplo, um levantamento com 6000 pessoas brasileiras identificou que 12,04% dos participantes se identificaram como LGBTA (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transgênero, não-binárias e assexuais), o que, proporcionalmente, equivaleria a aproximadamente 19 milhões de pessoas (Spizzirri et al., 2022).

É importante enfatizar que não há consenso na literatura sobre qual sigla melhor representa as variações sexuais e de gênero. Sendo assim, esta pesquisa utilizou a sigla oficialmente adotada nos documentos governamentais brasileiros para se referir às pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transgênero, queer, intersexos, assexuais, e outros grupos e variações sexuais e de gênero) (Brasil, 2023). Todavia, para evitar erros de interpretação, quando forem mencionadas pesquisas específicas, as siglas utilizadas pelos autores nos estudos serão mantidas.

Historicamente, pessoas LGBTQIA+ enfrentam diversas dificuldades no ingresso e permanência no mercado de trabalho formal (Silva et al. 2021). Neste sentido, uma revisão de literatura internacional, que investigou 101 artigos empíricos, identificou que as experiências negativas de pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho incluem, especialmente, (1) discriminação formal, que envolve experiências discriminatórias na contratação, atrasos na promoção e disparidades salariais, e (2) discriminação interpessoal, como assédio sexual e moral, microagressões e exclusão. Ainda, tais experiências negativas os impele a gerenciar sua identidade sexual e expressão de gênero e impactam sua saúde mental (estresse no trabalho) que, por sua vez, tende a afetar o equilíbrio trabalho-família, satisfação no trabalho e decisões de carreira (Maji et al., 2024).

Por outro lado, ambientes de trabalho inclusivos, isto é, percebidos como justos, cooperativos e empoderadores, tendem a contribuir positivamente para a permanência no emprego (Sabharwal, 2019). Ocorre que a percepção de apoio dos colegas de trabalho e da organização se relaciona positivamente com satisfação no trabalho (Cancela et al., 2022; Witte et al., 2020), retenção e produtividade (Opall, 2021). Em contrapartida, tal percepção se relaciona negativamente com intenção de rotatividade (Sabharwal, 2019), ansiedade (Cancela et al., 2022), depressão (Lo et al., 2024) e exaustão emocional (Webster et al., 2017; Witte et al., 2020).

A percepção da interação com colegas de trabalho costuma ser um dos diferentes aspectos investigados em pesquisas de clima organizacional (Oliveira & Carvalho, 2025). Este construto diz respeito aos significados compartilhados entre os colaboradores sobre percepções e experiências vivenciadas no ambiente organizacional em que trabalham, como os eventos, políticas, práticas, além de comportamentos observados e esperados (Ehrhart et al., 2025).

Todavia, apenas nas últimas décadas, as pesquisas sobre clima organizacional ampliaram suas investigações para as experiências vivenciadas por diferentes grupos sociais (Schneider et al., 2017), como as pessoas LGBTQIA+. Neste sentido, tem-se o clima LGBT nas organizações, construto que investiga o grau de percepção do ambiente de trabalho enquanto hostil (estigma) ou apoiador (aceitação) a esta minoria sexual e de gênero (Holman et al., 2019).

Em um ambiente de trabalho hostil, as experiências dos colaboradores LGBTQIA+ tendem a envolver situações de humilhação, comentários depreciativos, brincadeiras ofensivas, abusos ou assédios psicológicos, físicos e/ou verbais. Em ambientes apoiadores é possível encontrar treinamentos de diversidade e inclusão com tópicos específicos sobre orientação sexual, expressão e identidade de gênero, políticas que proíbem a discriminação sexual, promoção de uma cultura de inclusão e aceitação, como o incentivo da presença de parceiros(a)

em confraternizações da empresa e encorajamento a formação de grupos de apoio a minorias sexuais (Holman et al., 2019).

Para avaliar o clima LGBT nas organizações, Liddle et al. (2004) desenvolveram o LGBT Climate Inventory (LGBTICI), uma das ferramentas mais adotadas internacionalmente para investigar o construto (Webster et al., 2017). A primeira etapa de desenvolvimento do LGBTICI envolveu uma pesquisa qualitativa, com participação de pessoas LGB, na qual se solicitava a construção de frases curtas que definissem como é ser uma pessoa LGB no local onde trabalhavam. A pesquisa também contou com a participação de 2 pessoas transgêneras entre os 39 participantes. Esta primeira etapa resultou em 341 frases catalogadas (Liddle et al., 2004).

A segunda etapa envolveu uma análise qualitativa das frases supracitadas para identificar unidades de significado e gerou 59 itens. Mais um item foi adicionado a partir da análise do material adquirido anteriormente em uma pesquisa com professores LGB de Psicologia (Liddle et al., 1998), totalizando 60 itens do LGBTICI, sendo 33 positivos e 27 negativos, com uma escala de resposta de 4 pontos (1 - não descreve nada a 4 - descreve muito bem) (Liddle et al., 2004).

Na etapa seguinte, os itens foram aplicados em uma amostra de 124 pessoas LGBT. Os dados coletados foram submetidos a uma análise fatorial exploratória (AFE) que gerou uma estrutura unifatorial com uma redução de 60 para 20 itens que medem dois pontos de um contínuo (abertamente hostil a ativamente apoiador) do construto clima LGBT. Destes, 12 itens positivos medem o apoio no ambiente de trabalho e 8 negativos medem hostilidade no ambiente de trabalho, apresentando bons índice de consistência interna: alfa de Cronbach (α) de 0,96 e lambda de Guttman (λ) de 0,97 (Liddle et al., 2004).

Recentemente, o LGBTICI foi submetido a diversos estudos de adaptação para diferentes contextos que indicaram a manutenção da estrutura unifatorial e boa consistência interna. Para

o contexto chinês, um estudo com 706 participantes residentes da cidade de Hong Kong realizou tradução, retrotradução e teste piloto, obtendo $\alpha = 0,96$ (Lo et al., 2024). Utilizando do mesmo método de adaptação, um estudo com 135 trabalhadores LGB franceses com $\alpha = 0,95$ (Grelier et al., 2021). Outro estudo no contexto francês, com 234 participantes, utilizou uma versão com 19 itens, após identificar um item com pouca clareza aos participantes do teste piloto, obtendo $\alpha = 0,94$ (Thuillier et al., 2022).

Entretanto, alguns estudos identificaram estruturas distintas da original. Um estudo com 587 pessoas LGBT buscou adaptar e apresentar evidências de validade do LGBTCI para o contexto espanhol. As análises fatoriais exploratórias e confirmatórias dos dados coletados indicaram uma estrutura com dois fatores (suporte e não-hostilidade), com uma redução dos itens de 20 para 15 e bons índices psicométricos: CFI = 0,99; TLI = 0,99; SRMR = 0,025; RMSEA = 0,023 (IC 90% = 0,009-0,033) (Rivero-Díaz et al., 2021). Utilizando o LGBTCI em seu idioma original, um estudo global com 324 profissionais da Física indicou uma estrutura com dois fatores e bons índices psicométricos: LGBT+ inclusão ($\alpha = 0,93$) e LGBT+ exclusão ($\alpha = 0,89$), explicando 57,9% da variância total (Barthelemy et al., 2022).

Os autores do LGBTCI (Liddle et al., 2004) desenvolveram o instrumento para aplicação exclusiva a trabalhadores pertencentes a minorias sexuais e de gênero. Todavia, Freude e Bonet-Marti (2025) ampliaram os estudos sobre o construto, adaptando o instrumento para o contexto catalão e aplicando-o em 130 profissionais não-LGBT+, sob o argumento de que tais pessoas também podem perceber um clima (des)favorável à diversidade sexual e de gênero. Esta versão do LGBTCI adotou os 15 itens da versão adaptada ao contexto espanhol (Rivero-Díaz et al., 2021) e acrescentou mais um sobre a expressão de gênero de mulheres, a pedido dos gestores da empresa onde ocorreu a aplicação do instrumento, totalizando 16 itens. Ainda, alteraram a escala de resposta para (1) de jeito nenhum, (2) um pouco, (3) muito bem, (4) extremamente bem, (5) não sei. Os dados indicaram uma estrutura com dois fatores e bons

índices psicométricos evidenciados pela Análise de Correspondências Múltipla (ACM): (1) Compreensão dos problemas relacionados a um clima favorável à diversidade sexual e de gênero ($\alpha=0,94$), que opõe as respostas "não sei" a todas as demais opções de resposta e distingue quem compreendeu o item e se posicionou, de quem não compreendeu ou não sabe responder; (2) Avaliação real do clima LGBT+ ($\alpha=0,92$), contrapõe as respostas entre clima favorável e mais aversivo à diversidade sexual e de gênero. Esta versão explicou 87,4% da variância total.

No contexto brasileiro, o LGBTCI foi adaptado por Stacciarini e Zarife (no prelo). A escolha destes pesquisadores pela adaptação do LGBTCI se deu por suas qualidades psicométricas e por ser um instrumento amplamente utilizado em território internacional. Além disso, a adaptação possibilita a comparação de resultados com diferentes amostras e contextos, 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).

Este estudo de adaptação do LGBTCI realizado por Stacciarini e Zarife (no prelo) adotou as etapas propostas por Borsa et al. (2012): (1) tradução do instrumento para o novo idioma; (2) síntese das versões traduzidas, (3) avaliação da síntese por juízes, (4) avaliação pelo público-alvo, (5) tradução reversa e (6) estudo-piloto. As traduções foram realizadas por dois tradutores profissionais bilíngues.

A síntese das traduções realizada pela equipe de pesquisa considerou equivalência semântica, idiomática, experiencial e contextual dos itens. Em seguida, ela foi submetida à análise de quatro doutores(a) em Psicologia com experiência em construção de medidas e diversidade. Esta análise dos juízes apresentou unanimidade em todos os índices investigados: Índice de Validade de Conteúdo (I-CVI = 1), Índice de Concordância Absoluta dos Juízes (UA

= 1), Índice de Validade de Conteúdo Médio (S-CVI/Ave = 100%) e Índice Médio de Validade de Conteúdo Absoluto (S-CVI/UA = 100%) (Stacciarini & Zarife, no prelo).

A etapa com o público-alvo contou com quatro profissionais LGBT e culminou em algumas alterações na redação de itens, como a troca do termo “brincadeiras amigáveis” por “brincadeiras não ofensivas”. A tradução reversa para o inglês foi realizada por um tradutor profissional bilíngue e aprovada pela primeira autora do instrumento original, que não sugeriu alterações. Por fim, foi realizado o estudo piloto quantitativo, com 56 profissionais LGBT, cujos resultados indicaram bons índices de confiabilidade ($\omega=0,96$; $\alpha=0,96$; $\lambda^6=0,98$) e correlações item-total entre 0,35 e 0,87. Estes resultados apontam evidências iniciais da adequação do LGBTCI para o contexto brasileiro (Stacciarini & Zarife, no prelo).

Não há unanimidade sobre quais e quantas evidências de validade um instrumento deve possuir, mas sabe-se que quanto mais evidências ele proporcionar, maior sua confiabilidade (Borsa et al., 2012). As evidências de validade de estrutura interna constituem uma das primeiras evidências a serem obtidas após um processo de adaptação. O seu uso tem como objetivo investigar, através de análises estatísticas, a ligação dos itens e os agrupamentos que evidenciam um traço latente (característica não observável) que pode ser interpretado por teorias consistentes (Ambiel & Carvalho, 2017).

Apesar de a versão adaptada do LGBTCI para o contexto brasileiro ter apresentado bons índices de confiabilidade no estudo-piloto, não foram identificadas pesquisas voltadas para a análise de sua estrutura interna. Considerando que um estudo de adaptação corresponde a um esforço inicial, mais investigações são necessárias para avaliar em que medida o instrumento realmente está adequado para utilização em um novo contexto (Borsa et al., 2012). Diante disso, esta pesquisa teve como objetivo apresentar evidências de validade da estrutura interna do LGBTCI para o contexto brasileiro. Como hipótese, era esperado que a estrutura unifatorial encontrada no estudo original do instrumento se sustentasse no contexto brasileiro.

Método

Delineamento

Esta pesquisa se caracteriza como quantitativa, do tipo *survey* e de corte transversal. A natureza quantitativa se deu pela possibilidade de realizar uma análise estatística dos dados coletados e uma mensuração objetiva das variáveis (Creswell & Creswell, 2021). O corte transversal envolve a obtenção dos dados em um único momento (Baumeister et al., 2026). O *survey* possibilita a obtenção de dados sistematizados através da aplicação do instrumento, garantindo maior facilidade na obtenção dos dados e na análise estatística dos resultados obtidos (Gil, 2024).

Participantes

Participaram desta pesquisa 311 profissionais que se identificaram como LGBTQIA+. O tamanho da amostra está dentro dos padrões considerados adequados pela literatura, que geralmente sugere a proporção de 5 a 10 sujeitos para cada item. Além disso, amostras iguais ou superiores a 300 participantes são associadas a resultados mais precisos em análises fatoriais (Indu et al., 2025).

A idade dos participantes variou entre 18 e 52 anos ($M = 28,48$; $DP = 5,65$). Acerca da identidade de gênero, a maioria se declarou do gênero feminino (50,81%; $n = 157$), seguido de 44,34% do gênero masculino ($n = 137$) e 4,85% do gênero não-binário ($n = 15$). Ainda, pessoas trans ou travesti constituíram 11,25% ($n = 35$) da amostra, sendo que 71,43% ($n = 25$) delas afirmou possuir nome social.

Sobre a orientação sexual, pessoas gays constituíram 44,48% ($n = 137$) da amostra, seguidos de lésbicas (19,81%; $n = 61$), bissexuais (23,70%; $n = 73$), heterossexuais (6,17%; $n = 19$), panssexuais (4,87%; $n = 15$) e assexuais (0,97%; $n = 3$). Pessoas solteiras representaram a maior parte da amostra (59,81%; $n = 186$), seguidas daquelas que viviam com companheira(o), casada(o) ou em união estável (39,87%; $n = 124$) e que estavam separadas(o),

divorciadas(o) ou viúvas(o) (0,32%; $n = 1$). A maioria se declarou branca (61,61%; $n = 191$), seguida por preta (25,48%; $n = 79$), parda (11,94%; $n = 37$) e amarela (0,97%; $n = 3$).

A pesquisa contou com participantes que residiam predominantemente em capitais (50,48%; $n = 157$), sendo a maioria da região Sudeste 63,67% ($n = 198$), seguido pelo Sul (16,40%; $n = 51$), Centro-oeste (10,29%; $n = 32$), Nordeste (7,07%; $n = 22$) e Norte (2,57%; $n = 8$). Predominaram pessoas com ensino médio completo (30,87%; $n = 96$), depois pessoas com ensino superior completo (28,62%; $n = 89$), ensino médio incompleto (24,44%; $n = 76$), ensino superior incompleto (10,61%; $n = 33$), ensino fundamental completo (3,86%; $n = 12$) e ensino fundamental incompleto (1,61%; $n = 5$).

Em relação à modalidade de trabalho, 34,73% ($n = 108$) afirmaram trabalhar presencialmente, a mesma quantidade (34,73%; $n = 108$) de forma remota e 30,55% ($n = 95$) de forma híbrida (intercalando entre remoto e presencial). O tempo de vínculo com a empresa variou entre 3 meses e 20 anos ($M = 2,35$; $DP = 2,95$), com apenas 23,79% ($n = 74$) atuando em cargo de gestão.

Instrumentos

LGBT Climate Inventory (LGBT CI, Anexo A). Este instrumento busca investigar a percepção sobre a demonstração de apoio ou hostilidade a colaboradores LGBT nas organizações. O instrumento possui 12 itens positivos e 8 negativos (2, 6, 8, 9, 10, 13, 15 e 18), totalizando 20 itens agrupados em uma estrutura unifatorial. A versão original apresentou bons índices de confiabilidade ($\alpha = 0,96$ e $\omega = 0,98$ e correlações item-total entre 0,58 e 0,88 (Liddle et al., 2004). A versão do LGBT CI adaptada ao contexto brasileiro por Stacciarini e Zarife (no prelo), utilizada neste estudo, apresentou indícios de estrutura unifatorial e bons índices de confiabilidade no estudo piloto ($\omega=0,96$; $\alpha=0,96$; $\lambda_6=0,98$). A resposta é indicada em uma escala quatro pontos: (1) não descreve nada, (2) descreve pouco, (3) descreve bem e (4) descreve muito bem.

Questionário sociodemográfico (Anexo B). Este questionário foi elaborado para montagem do perfil das pessoas participantes, abordando aspectos como região do país em que reside, idade, tempo de empresa, orientação sexual e identidade de gênero.

Procedimentos

A coleta de dados ocorreu através da plataforma de gerenciamento de pesquisa, formulários e questionários online Google Forms. O link de acesso ao questionário foi compartilhado nas redes sociais da equipe de pesquisa, como Instagram, Whatsapp e LinkedIn. Ao acessar o link, a pessoa participante tinha acesso ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE, Anexo C), sendo necessário indicar seu aceite para ter acesso ao questionário sociodemográfico e ao LGBTCI.

A pesquisa respeitou as exigências da Resolução 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde (CNS). A coleta de dados somente foi iniciada após a aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Uberlândia (CAAE: 49397521.5.0000.5152, Anexo D). Todos os cuidados éticos foram respeitados, como apresentar o objetivo da pesquisa, a confidencialidade dos dados (não identificação das pessoas participantes), a participação voluntária e a possibilidade de desistência da participação a qualquer momento durante a pesquisa, sem qualquer ônus.

Análise de dados

Inicialmente, as estatísticas descritivas (frequências, médias e desvios-padrão) foram calculadas para caracterizar a amostra, utilizando o *software* Jasp 0.19.3. Em seguida, os dados foram submetidos à Análise Fatorial Exploratória (AFE) para investigar a estrutura interna do LGBTCI no contexto brasileiro, por meio do software Factor 12.06.08.

A fatorabilidade da matriz foi investigada por meio dos testes de esfericidade de Bartlett ($p < 0,05$) e de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO > 0,60$) (Howard, 2016). A retenção de fatores foi investigada por meio da Análise Paralela com permutação aleatória dos dados observados

(Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011). A matriz de correlação policórica e o método de estimação Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS) foram utilizados, ambos por sua adequação a dados categóricos (Rogers, 2022). Para a interpretação da estrutura fatorial, foram consideradas cargas fatoriais $> 0,30$ como indicativas de correlação moderada item-fator (Indu et al., 2025).

As análises ainda investigaram o quanto os dados poderiam ser unifatoriais, considerando como parâmetros: Unidimensional Congruence (UniCo $>0,95$), Explained Common Variance (ECV $>0,85$) e Mean of Item Residual Absolute Loadings (MIREAL $<0,300$) (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018; Rogers, 2022). O índice H ($>0,80$) foi adotado para examinar a estabilidade da estrutura em estudos futuros (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018).

Os seguintes índices de ajuste e seus valores de referência foram investigados: χ^2 (não significativo), graus de liberdade (gl), razão entre qui-quadrado e graus de liberdade ($\chi^2/gl < 3$) (Xiong et al., 2025), Comparative Fit Index (CFI $>0,95$), Tucker-Lewis Index (TLI $>0,95$) e Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA $<0,08$) (Brown, 2015). A consistência interna foi investigada pelo alfa de Cronbach, ômega de McDonald e confiabilidade composta, considerando-se satisfatórios valores iguais ou superiores a 0,70 (Kline, 2023).

Resultados

Os testes de esfericidade de Bartlett (3482,7, $gl=190$, $p<0,001$) e KMO (0,94) indicaram a fatorabilidade da matriz. A análise paralela indicou um fator como sendo o mais representativo, haja vista que, considerando os dados reais, somente um fator exibiu um percentual de variância explicada maior do que os apresentados pelos dados aleatórios (Tabela 1). Como análise complementar para a estimação da quantidade de fatores, os indicadores UniCo, ECV e MIREAL também sugeriram uma estrutura unifatorial, apresentando os seguintes valores, respectivamente: 0,979, 0,912 e 0,229.

Tabela 1*Resultados da Análise Paralela*

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentual de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)
1	65,3736*	11,3379
2	7,2518	10,2530
3	4,5291	9,4301
4	3,9232	8,7946

O LGBTCI apresentou cargas fatoriais que variaram entre 0,360 e 0,923. As estimativas de replicabilidade dos escores fatoriais (*H-index*) apresentaram valores altos, indicando uma possível estabilidade em estudos futuros. Ainda, o instrumento apresentou uma boa confiabilidade, considerando os valores de alfa de Cronbach, ômega de McDonald e confiabilidade composta (Tabela 2). Os índices de ajuste do modelo aos dados se mostraram adequados: $\chi^2/gl=1,98$; RMSEA (95% IC) = 0,069 [0,054, 0,078]; CFI=0,994; TLI=0,993. A única divergência ocorreu com o teste χ^2 que se mostrou significativo ($\chi^2 = 335,92$, $gl = 170$; $p < 0,001$). Entretanto, a literatura aponta que este teste tende a apresentar valores significativos em amostras moderadas ou grandes, mesmo que o modelo seja adequado (Kline, 2023; Zheng & Bentler, 2025).

Tabela 2*Estrutura fatorial do LGBTCI*

Itens	Fator 1
1. Trabalhadores(a) lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e travestis (LGBT) são tratados(a) com respeito.	0,885
2. Trabalhadores(a) LGBT devem ser discretos(a).	0,687
3. Os colegas de trabalho têm a mesma probabilidade de fazer perguntas de maneira agradável e interessada sobre relacionamentos homossexuais quanto sobre relacionamentos heterossexuais.	0,744
4. As pessoas LGBT o consideram um ambiente agradável para trabalhar.	0,901

5. Trabalhadores(a) não LGBT se sentem confortáveis em fazer brincadeiras não ofensivas com trabalhadores(a) LGBT.	0,360
6. O clima para trabalhadores(a) LGBT é opressivo.	0,795
7. Trabalhadores(a) LGBT se sentem aceitos(a) pelos colegas de trabalho.	0,880
8. Colegas de trabalho fazem comentários que parecem indicar falta de consciência sobre questões LGBT.	0,667
9. Espera-se que trabalhadores(a) LGBT não ajam de maneira “muito gay”.	0,830
10. Trabalhadores(a) LGBT têm medo de perder o emprego por causa de sua orientação sexual.	0,713
11. Minha equipe de trabalho apoia colegas LGBT.	0,794
12. Trabalhadores(a) LGBT se sentem confortáveis em falar sobre suas vidas pessoais com colegas de trabalho.	0,884
13. Há pressão para que trabalhadores(a) LGBT “permaneçam no armário” (escondam sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero).	0,792
14. A identidade do(a) trabalhador(a) LGBT não parece ser um problema.	0,807
15. Trabalhadores(a) LGBT são hostilizados(a) de forma velada (por exemplo, olhares de desprezo ou tom de voz frio).	0,797
16. A empresa ou instituição como um todo fornece um ambiente de apoio para as pessoas LGBT.	0,842
17. Trabalhadores(a) LGBT são livres para serem eles(a) mesmos(a).	0,923
18. Pessoas LGBT têm menos probabilidade de receber mentoria (aconselhamento de carreira por profissional mais experiente).	0,574
19. Trabalhadores(a) LGBT se sentem livres para mostrar fotos de seu(sua) parceiro(a) do mesmo sexo.	0,894
20. O clima para trabalhadores(a) LGBT está melhorando.	0,877
Confiabilidade Composta	0,971
Alfa de Cronbach	0,968
Ômega de McDonald	0,970
H-latent	0,979
H-observed	0,920

Discussão

Esta pesquisa teve como objetivo apresentar evidências de validade de estrutura interna do LGBTCI para o contexto brasileiro, utilizando a versão adaptada para o português por Stacciarini e Zarife (no prelo). Os resultados da estimação da quantidade de fatores pela Análise Paralela (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011) e a avaliação da proximidade dos itens em relação à unifatorialidade dos dados, por meio dos parâmetros UniCo, ECV e MIREAL

(Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018; Rogers, 2022), sugeriram o agrupamento dos itens em uma estrutura unifatorial. Os resultados da AFE indicaram a formação de apenas um fator, mantendo os 20 itens originais na versão brasileira do LGBTCI, com bons índices de ajuste e confiabilidade. Ainda, foi identificada uma possível estabilidade desta estrutura em estudos futuros, através do *H-index* (Hancock & Mueller, 2000).

A estrutura unifatorial encontrada neste estudo corrobora a hipótese delimitada, estando em consonância com o estudo original de proposição do LGBTCI (Liddle et al., 2004). Ao comparar este resultado com os obtidos na literatura internacional, observa-se que a maioria das pesquisas considerou o escore total dos itens, indicativo da manutenção da estrutura original (Grelier et al., 2021; Lo et al., 2024; Thuillier et al., 2022). Na China, Lo et al. (2024) adaptaram o LGBTCI, encontrando consistência interna do LGBTCI semelhante ao estudo original ($\alpha=0,96$) e que a percepção do Clima LGBT no trabalho como mediadora e a resiliência como moderadora na relação de fatores de estresse relacionados a minorias sexuais e de gênero (experiências de discriminação, homofobia internalizada, expectativas de rejeição e ocultação da identidade) e sintomas depressivos.

Grelier et al. (2021) adaptaram o instrumento para o contexto francês, também apresentando uma consistência interna semelhante ($\alpha=0,95$) e encontrando que a percepção do Clima LGBT no trabalho atua como mediadora da relação entre mobilizar diferentes estratégias para revelar ou ocultar sua orientação sexual em seu local de trabalho e microagressão por orientação sexual no trabalho. Também na França, Thuillier et al. (2022) excluiu um item do LGBTCI por falta de clareza para os respondentes, mas encontrou boa consistência interna ($\alpha=0,94$). Além disso, investigaram as relações entre discriminação percebida no local de trabalho (eventos heterossexistas percebidos, clima LGBT no trabalho e políticas organizacionais contra a discriminação) e a revelação da homossexualidade no trabalho, identificando o papel moderador de experiências negativas anteriores com amigos.

Entretanto, vale destacar que esta estrutura não foi sustentada em todos os estudos internacionais realizados. Por exemplo, o estudo de adaptação para o contexto espanhol, conduzido por Rivero-Díaz et al. (2021), indicou redução de cinco itens e um agrupamento de dois fatores (suporte com $\alpha = 0,94$ e não hostilidade com $\alpha=0,86$), com bons índices psicométricos CFI=0,99; TLI=0,99; SRMR=0,025; RMSEA=0,023 (IC 90%=0,009-0,033). De maneira semelhante, um estudo global com profissionais da área da física, realizado por Barthelemy et al. (2022), investigou a relação entre a percepção do Clima LGBT no trabalho e a intenção de sair do trabalho, identificando duas dimensões para o LGTBCI, inclusão ($\alpha = 0,93$ e variância explicada = 51,7%) e exclusão ($\alpha = 0,89$ e variância explicada = 6,2%). Ao contrário dos estudos anteriores, diferenças estruturais como estas podem indicar divergências culturais na expressão e compreensão do construto (Borsa & Seize, 2017).

No presente estudo, a estrutura unifatorial do LGTBCI foi sustentada por diferentes indicadores empíricos, ao que indica a viabilidade do seu uso como medida geral de percepção do clima LGBT nas organizações. Acerca da consistência interna, o coeficiente alfa de Cronbach é um dos indicadores mais bem aceitos por pesquisadores e amplamente utilizado em diversas áreas de pesquisa até os dias atuais (Sijtsma & Pfadt, 2021). De fato, todas as pesquisas supracitadas que adaptaram o LGTBCI apresentaram a descrição do alfa de Cronbach como indicador da consistência interna (Barthelemy et al., 2022; Grelier et al., 2021; Lo et al., 2024; Rivero-Díaz et al. 2021; Thuillier et al., 2022), inclusive o estudo original (Liddle, et al. 2004).

Embora o alfa de Cronbach seja amplamente utilizado, a literatura aponta limitações ao seu uso, devido à pressuposição de que todos os itens possuem a mesma carga fatorial e contribuem com o mesmo peso para o fator, situação que ocorre raramente. Seu uso no presente estudo se justifica, justamente, pela possibilidade de comparação com estudos em outros contextos que ainda o utilizam. Entretanto, considerando suas limitações, este estudo também adotou a análise de confiabilidade composta como indicador da consistência interna. Ela é

recomendada por pesquisadores como alternativa com indicações mais robustas, pois parte do pressuposto de que as cargas fatoriais dos itens são passíveis de variação (Valentini & Damásio, 2016). Aqui, a confiabilidade composta ($CC=0,97$) indicou boa precisão e consistência interna, alinhada aos valores recomendados na literatura, que consideram adequados valores $\geq 0,70$ (Kline, 2023). Apesar das qualidades supracitadas, a confiabilidade composta não foi observada em outros estudos com o LGBTCI, o que impediu a comparação.

O caráter pioneiro na busca por evidências de validade da versão adaptada do LGBTCI no contexto brasileiro, somado à manutenção do modelo original e aos bons índices psicométricos obtidos, torna a utilização deste instrumento recomendada para as organizações brasileiras. Considerando que, na atualidade, as organizações são tidas como agentes ativos de transformação social (Morte, 2025), esta ferramenta demonstra grande potencial para auxiliar nos diagnósticos organizacionais. Mais especificamente, será possível utilizá-lo para investigar riscos psicossociais, com foco na diversidade e inclusão de minorias sexuais e de gênero nas organizações e, a partir disso, realizar intervenções para a melhoria do ambiente de trabalho dessas pessoas. Seu uso também poderá contribuir para impulsionar discussões, debates e a conscientização coletiva acerca da importância de valorizar e incentivar as organizações que se propõem a contribuir para o avanço social, proporcionando desenvolvimento com equidade.

Embora os resultados desta pesquisa sejam favoráveis e seu uso em ambientes organizacionais possa oferecer suporte ao diagnóstico e ao desenvolvimento de estratégias para tornar as organizações brasileiras mais inclusivas e com clima mais positivo para todos, é importante ressaltar que ela apresenta limitações. A coleta de dados online pode ter excluído pessoas que não tinham acesso e habilidade para usar a internet, além de ter impossibilitado o controle sobre o ambiente e os respondentes.

Em relação aos participantes, houve uma maior participação de homens gays cis em comparação com outros grupos de identidade de gênero e orientação sexual, situação similar a

identificada em pesquisas anteriores (Barthelemy et al., 2022; Liddle et al., 2004; Rivero-Díaz et al., 2021; Thuillier et al., 2022). Uma revisão sistemática de literatura sobre ativismo LGBT nas organizações, considerando artigos publicados na base Scopus entre 2010 e 2019, indicou um perfil semelhante de participantes das pesquisas sobre o tema, com a maioria de homens gays cis (Silva et al., 2021). Ainda, tem-se que a população de pessoas transgênero e travestis tende a apresentar maiores taxas de desemprego e, consequentemente, de trabalhos informais e autônomos (Costa et al., 2020), o que também pode justificar a baixa participação nas pesquisas.

Outra limitação, em relação aos participantes, se deu pela baixa variabilidade de grupos étnico-raciais. Enquanto o último censo do IBGE (2023) apontou que a maioria da população brasileira se autodeclara parda, nesta pesquisa, a maioria das pessoas participantes se autodeclarou branca, o que evidencia uma limitação à generalização dos dados obtidos para algumas minorias étnico-raciais. Estas participações desproporcionais no perfil de participantes das pesquisas sobre profissionais LGBTQIA+ podem impactar negativamente as políticas de diversidade e inclusão nas organizações, direcionando-as a este perfil predominante, em prejuízo das demais orientações sexuais, identidades e expressões de gênero (Zarife & Ribeiro, 2023).

Considerando que se trata da primeira investigação sobre as evidências de validade do LGBTCI no contexto brasileiro, para enriquecer e refinar a estrutura do instrumento, como agenda de pesquisa, propõe-se a realização de novos estudos que, por meio da análise fatorial confirmatória (AFC), verifiquem o ajuste deste modelo a novas amostras. Estas, por sua vez, devem ser mais diversificadas, considerando as características da população brasileira, bem como incluir mais membros de classificações LGBTQIA+ subrepresentadas nas pesquisas, como pessoas trans e travestis.

Ainda, apesar de originalmente o LGBTCI ter sido desenvolvido para ser aplicado exclusivamente a membros de minorias sexuais e de gênero, sugere-se que investigações acerca

de sua aplicabilidade e eficácia em pessoas não-LGBTQIA+ permitiria obter mais conhecimento sobre a percepção deste construto em diferentes grupos. Além disso, isto possibilitaria a comparação dos resultados e, até mesmo, o planejamento de intervenções para a conscientização individual acerca da importância de políticas efetivas de diversidade e inclusão nas organizações. Estudos iniciais em contexto espanhol evidenciaram a possibilidade de seu uso em grupos heterossexuais, com bom índice de consistência interna (Freude & Bonet-Marti, 2025).

Sugere-se também que sejam realizadas pesquisas que testem outros parâmetros do LGBTCI, especialmente as evidências de validade em relação a variáveis externas, como saúde mental, burnout, estresse, ansiedade, autoestima, autoeficácia, satisfação no trabalho, suporte organizacional e intenção de rotatividade. Nestes estudos, indica-se a realização de análises de predição e investigações acerca de efeitos mediadores e moderadores, visando identificar fatores de proteção para reduzir os impactos do clima LGBT nocivo nas pessoas e organizações.

Referências

- Ambiel, R. A. M., & Carvalho, L. D. F. (2017). Definições e papel das evidências de validade baseadas na estrutura interna em Psicologia. In B. F. Damásio, & J. C. Borsa (Orgs.), *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (pp. 85-100). Vetor.
- Barthelemy, R. S., Hughes, B. E., Swirtz, M., Mikota, M., & Atherton, T. J. (2022). Workplace climate for LGBT+ physicists: A view from students and professional physicists. *Physical Review Physics Education Research*, 18(1), 010147.
<https://doi.org/10.1103/PhysRevPhysEducRes.18.010147>
- Baumeister, S. E., Kocher, T., Papapanou, P. N., Holtfreter, B., & Demmer, R. T. (2026). Cross-sectional studies: Strengths, limitations, and methodological considerations. *Journal of Periodontal Research*, 1-12. <https://doi.org/10.1111/jre.70063>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014>
- Borsa, J. C., & Seize, M. M. (2017). Construção e adaptação de instrumentos psicológicos: Dois caminhos possíveis. In J. C. Borsa & B. F. Damásio, *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (pp. 15-38). Artmed.
- Brasil. (2023, 6 de abril). *Decreto nº 11.471, de 6 de abril de 2023: Institui o Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queers, Intersexos, Assexuais e outras*. Diário Oficial da União.
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.471-de-6-de-abril-de-2023-475708858>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). Seleção de uma abordagem de pesquisa. In *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto* (5ª ed., pp. 3–18). Penso.

- Cancela, D., Hulsheger, U. R., & Stutterheim, S. E. (2022). The role of support for transgender and nonbinary employees: Perceived co-worker and organizational support's associations with job attitudes and work behavior. *Psychology of sexual orientation and gender diversity*, 9(1), 49-57. <https://doi.org/10.1037/sgd0000453>
- Costa, A. B., Brum, G. M., Zoltowski, A. P. C., Dutra-Thomé, L., Lobato, M. I. R., Nardi, H. C., & Koller, S. H. (2020). Experiences of discrimination and inclusion of brazilian transgender people in the labor market. *Revista Psicologia: Organização & Trabalho*, 20(2), 1040-1046. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.2.18204>
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2025). *Organizational climate and culture: An introduction to theory, research, and practice*. Routledge.
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2018). Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 78(5), 762–780. <https://doi.org/10.1177/0013164417719308>
- Freude, L., & Bonet-Marti, J. (2025). ¿Un inventario del clima LGBT en las empresas para personas heterosexuales? *Quaderns De Psicologia*, 27(1), e2107. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.2107>
- Gil, A. C. (2024). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (7ª ed.). Atlas.
- Grelier, A., Demarque, C., Suchier, J., & Dupoirier, S. (2021). Être lesbienne, gay ou bisexuel· le dans une organisation française: le rôle des micro-agressions homonégatives et l'effet médiateur du climat de diversité sexuelle dans le choix de dévoiler ou dissimuler son orientation sexuelle. *Pratiques Psychologiques*, 27(1), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2020.06.002>
- Howard, M. C. (2016). A review of exploratory factor analysis decisions and overview of current practices: What we are doing and how can we improve? *International Journal of*

Human-Computer Interaction, 32(1), 51-62.

<https://doi.org/10.1080/10447318.2015.1087664>

Indu, P. V., Vidhukumar, K., Chacko, D., Menon, V., Grover, S., & Gupta, S. (2025).

Criterion validity, construct validity, and factor analysis: An introductory overview.

Indian Journal of Psychiatry, 67(9), 916–921.

https://doi.org/10.4103/indianjpsychiatry_911_25

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *Pesquisa Nacional de Saúde: 2019:*

Orientação sexual autoidentificada da população adulta.

<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101934.pdf>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2023). *Censo demográfico 2022: Identificação*

étnico-racial da população, por sexo e idade – resultados do universo.

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3105/cd_2022_etnico_racial.pdf

Hancock, G.R., & Mueller, R.O. (2000). Rethinking construct reliability within latent variable

systems. In R. Cudek, S. H. C. duToit, & D. F. Sorbom (Eds.), *Structural equation*

modeling: Present and future (pp. 195-216). Scientific Software.

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.

<https://doi.org/10.1177/1069072718788324>

Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling* (5th ed.).

Guilford publications.

Liddle, B. J., Kunkel, M. A., Kick, S. L., & Hauenstein, A. L. (1998). The gay, lesbian, and

bisexual Psychology faculty experience: A concept map. *Teaching of Psychology*, 25(1),

19-25. https://doi.org/10.1207/s15328023top2501_6

- Liddle, B. J., Luzzo, D. A., Hauenstein, A. L., & Schuck, K. (2004). Construction and validation of the Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Climate Inventory. *Journal of Career Assessment*, 12(1), 33-50. <https://doi.org/10.1177/1069072703257722>
- Lo, I. P. Y., Kim, Y. K., Liu, E. H., & Yan, E. (2024). Typologies of minority stressors and depressive symptoms among LGBTQ employees in the workplace: A moderated mediation model of workplace climate and resilience. *Sexuality Research and Social Policy*, 22, 1-15. <https://doi.org/10.1007/s13178-024-01027-x>
- Maji, S., Yadav, N., & Gupta, P. (2024). LGBTQ+ in workplace: A systematic review and reconsideration. *Equality, diversity and inclusion: An International Journal*, 43(2), 313-360. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2022-0049>
- Morte, M. S. B. (2025). Responsabilidade social corporativa e inclusão: Diversidade, racismo ambiental e educação corporativa como vetores para o desenvolvimento sustentável e regional. *Scientia: Revista Científica Multidisciplinar*, 10(4), 111-130. <https://www.revistas.uneb.br/scientia/article/view/22935>
- Oliveira, C., & Carvalho, H. A. (2025). Clima organizacional: A construção de um novo instrumento de pesquisa para uma universidade federal. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 15(2), 330-356. <https://doi.org/10.23925/recape.v15i2.62638>
- Opall, B. S. (2021). Motives in creating an LGBTQ inclusive work environment: A case study. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 16(1), 237-260. <https://doi.org/10.1108/QROM-09-2019-1822>
- Rivero-Diaz, M. L., Agullo-Tomas, 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. <https://doi.org/10.1177/1069072720982339>

- Rogers, P. (2022). Melhores práticas para sua análise fatorial exploratória: Tutorial no Factor. *Revista de Administração Contemporânea*, 26(6), e210085. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2022210085.por>
- Sabharwal, M., Levine, H., D'Agostino, M., & Nguyen, T. (2019). Inclusive work practices: Turnover intentions among LGBT employees of the US federal government. *The American Review of Public Administration*, 49(4), 482-494. <https://doi.org/10.1177/0275074018817376>
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. A. (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. <https://doi.org/10.1037/apl0000090>
- Sijtsma, K., & Pfadt, J. M. (2021). Part II: On the use, the misuse, and the very limited usefulness of Cronbach's alpha: Discussing lower bounds and correlated errors. *Psychometrika*, 86(4), 843-860. <https://doi.org/10.1007/s11336-021-09789-8>
- Silva, A., Fonseca, A. G. S., Costa, A. L., Souza, B. B., Nascimento, J. W. A., Santos, L. M., Soares, M. V. L., & Machado, A. L. G. (2021). Acesso e permanência da população LGBT no mercado de trabalho: Revisão integrativa. *Conjecturas*, 21(4), 663-676. <https://doi.org/10.53660/CONJ-246-808>
- Spizzirri, G., Eufrásio, R. Á., & Abdo, C. H. N. (2022). Proportion of ALGBT adult Brazilians, sociodemographic characteristics, and self-reported violence. *Scientific Reports*, 12, 11176 <https://doi.org/10.1038/s41598-022-15103-y>
- Stacciarini, F. P., Júnior, & Zarife, P. S. (no prelo). Adaptação do inventário de clima LGBT para o contexto brasileiro. *Mudanças: Psicologia da Saúde*.

- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological Methods*, 16(2), 209-220.
<https://doi.org/10.1037/a0023353>
- Thuillier, J., Almudever, B., & Croity-Belz, S. (2022). Perceived workplace discrimination and disclosure at work among lesbian and gay employees: The role of prior coming out experiences in different life domains. *Journal of homosexuality*, 69(11), 1819-1841.
<https://doi.org/10.1080/00918369.2021.1933784>
- Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância média extraída e confiabilidade composta: indicadores de precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), e322225.
<http://dx.doi.org/10.1590/0102-3772e322225>
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2017). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57(1), 193-210.
<https://doi.org/10.1002/hrm.21873>
- Witte, T. K., Kramper, S., Carmichael, K. P., Chaddock, M., & Gorczyca, K. (2020). A survey of negative mental health outcomes, workplace and school climate, and identity disclosure for lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, questioning, and asexual veterinary professionals and students in the United States and United Kingdom. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 257(4), 417-431.
<https://doi.org/10.2460/javma.257.4.417>
- Xiong, Z., Xia, H., Ni, J., & Hu, H. (2025). Basic assumptions, core connotations, and path methods of model modification—using confirmatory factor analysis as an example. *Frontiers in Education*, 10, 1506415. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1506415>

- Zarife, P. de S., & Ribeiro, C. (2023). Adaptação e evidências de validade da Escala de Experiências de Microagressões LGBT no Trabalho para o Brasil. *Ciencias Psicológicas*, 17(2). <https://doi.org/10.22235/cp.v17i2.3053>
- Zheng, B. Q., & Bentler, P. M. (2025). Enhancing model fit evaluation in SEM: Practical tips for optimizing chi-square tests. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 32(1), 136-141. <https://doi.org/10.1080/10705511.2024.2354802>

Anexo A

VERSÃO ADAPTADA DO LGBT CLIMATE INVENTORY (LGBTCL, Stacciarini e Zarife, no prelo)

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**QUESTIONÁRIO DE DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

1. Quantos anos você tem? _____

2. Em qual região do Brasil você mora atualmente

() Sul () Sudeste () Centro-oeste () Nordeste () Norte

3. Em que cidade você mora? _____

4. Qual é a sua etnia?

() Branca () Preta () Parda () Amarela () Indígena

5. Qual sua identidade de gênero?

() Feminina () Masculina () Não-binária

6. Você se identifica como uma pessoa trans?

() Sim () Não

7. Você possui um nome social?

() Sim () Não

8. Qual sua orientação sexual?

() Gay

() Lésbica

() Bissexual

() Assexual

() Heterossexual

() Panssexual

() Outra. Qual? _____

9. Qual é seu estado civil?

() Solteiro(a)

() Vive com companheiro(a), casado(a) ou em união estável

() Separado(a) ou divorciado(a) ou viúvo(a)

10. Qual é sua escolaridade?

() Fundamental incompleto

() Fundamental completo

() Médio incompleto

() Médio completo

() Superior incompleto

() Superior completo

() Pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado) incompleta

() Pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado) completa

11. Há quanto tempo você atua nesta empresa? _____ anos _____ meses

10. Qual é seu formato de trabalho atualmente?

☐ Presencial ☐ Remoto (online) ☐ Híbrido (parte presencial e parte online)

11. Você ocupa cargo de gestão atualmente?

☐ Sim ☐ Não

Anexo C

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Adaptação e evidências de validade do LGBTCI para o contexto brasileiro” sob a responsabilidade dos pesquisadores Pricila de Sousa Zarife, Fabiano Prata Stacciarini Júnior e Pamela Rodrigues da Silva. Nesta pesquisa, nós estamos buscando adaptar um questionário internacional sobre clima organizacional LGBT, intitulado LGBTCI, para a população brasileira.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido está disponível eletronicamente nesta página do Google Docs. Após a leitura, é solicitado que você assinale a opção “aceito” ou “não aceito”, de acordo com a sua decisão. O acesso ao questionário somente será possível caso você assinale a opção “aceito”.

Na sua participação, você responderá um questionário online acerca de como você percebe as experiências positivas e negativas dos profissionais LGBT na empresa em que você trabalha, seu grau de satisfação com seu trabalho e sua intenção de sair da empresa, e aspectos sociodemográficos. O questionário contém 64 itens, e estimamos que você leve cerca de 15 minutos para responder. Todas as informações coletadas nesta pesquisa serão substituídas por números e o conteúdo será guardado pelos pesquisadores em arquivo digital restrito por, pelo menos, 5 anos e depois descartado.

Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar na pesquisa. Havendo algum dano decorrente da pesquisa, você terá direito a solicitar indenização através das vias judiciais (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954 e Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 19).

Esta pesquisa se caracteriza como tendo riscos mínimos. O risco envolveria uma possível identificação dos participantes. Para evitá-lo, não solicitaremos a você informações que possibilitem sua identificação pessoal. Além disso, reforçamos que todas as informações fornecidas terão caráter confidencial, sendo de conhecimento unicamente dos responsáveis pela pesquisa.

Os benefícios de sua participação na pesquisa serão a possibilidade de uma autorreflexão sobre sua experiência na empresa em que trabalha, resultando em um maior autoconhecimento. Sua participação também ajudará na produção de conhecimento sobre o público LGBT, podendo contribuir como embasamento de futuras pesquisas e intervenções sobre clima LGBT nas empresas.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada dos seus dados da pesquisa. Você poderá salvar em seu computador uma cópia deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Pricila de Sousa Zarife, no telefone (34) 99961-3808. Para obter orientações quanto aos direitos dos participantes de pesquisa acesse a cartilha no link: https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/Cartilha_Direitos_Eticos_2020.pdf. Você poderá também entrar em contato com o CEP - Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos na Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, *campus* Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; telefone: 34-3239-4131 ou pelo e-mail **cep@propp.ufu.br**. O CEP é um colegiado independente criado para defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

Uberlândia, de de 20.....

Assinatura dos pesquisadores

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido(a).

Assinatura do/a participante da pesquisa

Anexo D

PARECER CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Adaptação e evidências de validade do LGBT Climate Inventory (LGBTCL) 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 (LGBTCL) 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.

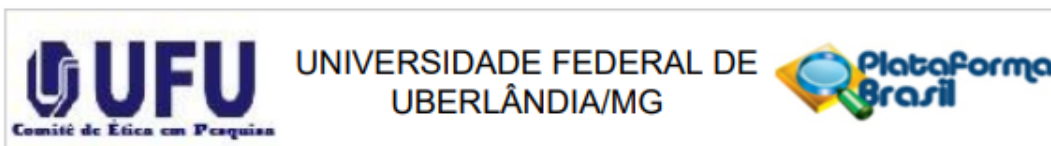
Metodologia Proposta:

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



UNIVERSIDADE FEDERAL DE
UBERLÂNDIA/MG



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 (LGBTCL)" 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



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