

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA ENSINO**

Médio Com Habilitação Profissional De Técnico Em Administração

Geisa Isabely Torres

Jhennifer Beatriz Pereira Martins

Maria Clara da Silva Aquino

Maria Eduarda Belan da Silva

Maria Eduarda Maximiano de Araújo

**A Percepção dos Trabalhadores sobre a Discriminação no
Ambiente de Trabalho**

Mogi Guaçu

2025

Geisa Isabely Torres
Jhennifer Beatriz Pereira Martins
Maria Clara da Silva Aquino
Maria Eduarda Belan da Silva
Maria Eduarda Maximiano de Araújo

**A Percepção dos Trabalhadores sobre a Discriminação no
Ambiente de Trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da ETEC Euro Albino de Souza, orientado pela Profª Gláucia Pereira da Silva, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Administração.

Mogi Guaçu

2025

T693g

Torres, Geisa Isabely; Martins, Jhennifer Beatriz Pereira; Aquino, Maria Clara da Silva; Silva, Maria Eduarda Belan da; Araújo, Maria Eduarda Maximiano de.

A percepção dos trabalhadores sobre a discriminação no ambiente de trabalho – Mogi Guaçu – SP. 2025.

46 p.

Trabalho de Conclusão do Curso de Ensino Médio com Habilitação Profissional Técnico em Administração da ETEC Euro Albino de Souza de Mogi Guaçu.

Orientadoras: Professora Mestre Samira El Khoueiri e Professora Especialista Gláucia Pereira da Silva

1. Minorias. 2. Diversidade. 3. Inclusão. I. Khoueiri, Samira El e Silva, Gláucia Pereira da. (orientadoras) II. Título.

CDD 305.56

Resumo

Este estudo analisa a percepção dos trabalhadores de Mogi Guaçu sobre discriminações no ambiente laboral, com foco nas minorias e nos impactos dessas práticas no desempenho profissional. A pesquisa, de caráter quantitativo, foi realizada por meio de questionários no Google Forms, utilizando gráficos para interpretação dos dados e análises comparativas. Os resultados indicam que os colaboradores reconhecem a presença de discriminação, enfrentam dificuldades em acessar canais de denúncia e percebem efeitos negativos na qualidade do serviço e no bem-estar psicológico. Para orientar a investigação, foram consideradas as seguintes hipóteses: as experiências de preconceito vividas no ambiente profissional influenciam negativamente o bem-estar psicológico e a qualidade de vida dos trabalhadores; a persistência do preconceito de gênero, raça e orientação sexual nas organizações evidencia a ineficácia das medidas de combate à discriminação, comprometendo a igualdade de oportunidades, a produtividade da empresa e o bem-estar dos trabalhadores; e atualmente o preconceito no ambiente de trabalho é quase inexistente, não afetando as minorias. A análise dos dados permitiu observar que, embora existam políticas institucionais voltadas à inclusão, muitos trabalhadores ainda percebem situações de preconceito velado, expressas em atitudes sutis, piadas e exclusões informais. Essas práticas, frequentemente naturalizadas no cotidiano organizacional, impactam diretamente o desempenho e a motivação dos profissionais pertencentes a grupos minoritários. Verificou-se também que a ausência de mecanismos de denúncia acessíveis e de acolhimento adequado contribui para o silenciamento das vítimas e para a manutenção de comportamentos discriminatórios. A primeira e a segunda hipóteses foram corroboradas, evidenciando que o preconceito no ambiente profissional afeta o bem-estar e a produtividade, além de revelar falhas nas políticas de diversidade. Portanto, a persistência de práticas discriminatórias demonstra a urgência de ações institucionais mais eficazes e de uma cultura organizacional comprometida com a diversidade e o respeito. A criação de espaços seguros para denúncia, a capacitação contínua de gestores e colaboradores e a promoção de campanhas de conscientização são medidas essenciais para transformar o ambiente de trabalho em um espaço mais justo, inclusivo e saudável para todos.

Palavras-chave: Minorias; inclusão; diversidade.

Abstract

This study analyzes the perception of workers in Mogi Guaçu regarding discrimination in the workplace, focusing on minority groups, and the impacts of such practices on professional performance. The quantitative research was conducted through questionnaires on Google Forms, using graphs for data interpretation and comparative analyses. The results indicate that employees recognize the presence of discrimination, face difficulties in accessing reporting channels, and perceive negative effects on service quality and psychological well-being. To guide the investigation, the following hypotheses were considered: experiences of prejudice in the professional environment negatively influence workers' psychological well-being and quality of life; the persistence of gender, racial, and sexual orientation prejudice within organizations highlights the ineffectiveness of anti-discrimination measures, undermining equal opportunities, company productivity, and employee well-being; and currently, workplace prejudice is almost nonexistent and does not affect minorities. Data analysis revealed that, although there are institutional policies aimed at inclusion, many workers still perceive subtle forms of prejudice, expressed through attitudes, jokes, and informal exclusion. These practices, often normalized in organizational routines, directly affect the performance and motivation of professionals belonging to minority groups. It was also found that the lack of accessible reporting mechanisms and adequate support contributes to the silencing of victims and the continuation of discriminatory behaviors. The first and second hypotheses were confirmed, demonstrating that prejudice in the workplace affects both well-being and productivity, while revealing shortcomings in diversity policies. Therefore, the persistence of discriminatory practices underscores the urgent need for more effective institutional actions and for an organizational culture committed to diversity and respect. Creating safe spaces for reporting, providing continuous training for managers and employees, and promoting awareness campaigns are essential measures to transform the workplace into a fairer, more inclusive, and healthier environment for everyone.

Keywords: minorities; inclusion; diversity.

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Faixa Etária dos Participantes da Pesquisa.....	28
Gráfico 2: Proporção de Participantes, Segundo o Sexo Biológico	28
Gráfico 3: Perfil de Gênero dos Participantes da Pesquisa.....	29
Gráfico 4: Ocupação dos Indivíduos que Responderam ao Questionário	29
Gráfico 5: Distribuição Percentual dos Respondentes por Grupo de Minoria Social .	30
Gráfico 6: Percentual de Participantes que já Presenciaram Discriminação no Ambiente de Trabalho	31
Gráfico 7: Tipos de Preconceito Presenciados no Ambiente de Trabalho	31
Gráfico 8: Frequência de Situações de Preconceito Presenciadas pelos Participantes da Pesquisa.....	32
Gráfico 9: Percepção dos Indivíduos sobre a Existência de Políticas Contra Discriminação nas Empresas	32
Gráfico 10: Opinião sobre a Existência de Canais Seguros para Denúncias de Discriminação.....	32
Gráfico 11: Frequência Relativa dos Tipos de Discriminação Presenciada (Implícita vs. Explícita) entre os Participantes da Pesquisa.....	33
Gráfico 12: Impacto da Discriminação nas Candidaturas a Vagas de Emprego.....	33
Gráfico 13: Opinião dos Profissionais Sobre a Influência da Discriminação na Qualidade do Trabalho	34
Gráfico 14: Incidência de Microagressões e Assédio Velado no Trabalho	34
Gráfico 15: A Natureza do Preconceito Presenciado.....	35
Gráfico 16: Percepção do Público Acerca das Iniciativas Antipreconceito da Empresa	35
Gráfico 17: Desempenho das Ações da Empresa em Combate a Discriminação	36

Lista de Siglas e Abreviações

ABRH	Associação Brasileira de Recursos Humanos
ADM	Administração
ANTRA	Associação Nacional de Travestis e Transexuais
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio
CISSP	Comissão Interna de Saúde do Servidor Público
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LGBTQIA+	"Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais, e outros (Termo guarda-chuva para a comunidade)"
MPT	Ministério Público do Trabalho
NR	Norma Regulamentadora
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
RH	Recursos Humanos
SP	São Paulo
STF	Supremo Tribunal Federal
TCC	Trabalho de Conclusão de Curso

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1.CONTEXTO HISTÓRICO	8
1.1.1 Contexto histórico – Mulheres no Mercado de Trabalho	8
1.1.2 Contexto histórico – Comunidade LGBTQIA+ no Ambiente Laboral	10
1.1.3 Contexto Histórico – Afrodescendentes no Ambiente de Trabalho.....	11
1.2 O PROBLEMA DA DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	12
1.2.1 Desigualdade de Gênero	13
1.2.2 Percepção de Homofobia Organizacional	15
1.2.3 Discriminação Racial no Mercado de Trabalho	16
1.3 OS RECURSOS HUMANOS	18
1.4 LEGISLAÇÕES PROTETORAS	19
1.4.1 Legislação de Igualdade de Gênero.....	19
1.4.2 Legislação Protetora dos LGBTQIA+	20
1.4.3 Legislações contra Discriminação Racial	21
1.5 NORMAS REGULAMENTADORAS.....	22
1.6 ODS NO AMBIENTE LABORAL	22
1.6.1 ODS 5- Igualdade de Gênero.....	23
1.6.2 ODS 10 – Redução de Desigualdades.....	24
1.6.3 ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial.....	25
2. PESQUISA DE CAMPO	27
2.1 Cenário.....	27
2.2 Resultados da pesquisa	28
3. ANÁLISE DE RESULTADOS	37
3.1 Perfil dos Participantes.....	37
3.2 Manifestações e Frequência do preconceito	37

3.3 Políticas de Combate à Discriminação	38
3.4 Impactos da Discriminação no Ambiente Profissional	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43

INTRODUÇÃO

A discriminação no mercado de trabalho continua sendo um desafio para as organizações, afetando o bem-estar dos funcionários, o clima organizacional e a produtividade. Mesmo com leis e políticas de inclusão, o preconceito, velado ou explícito, permanece na sociedade, prejudicando tanto os trabalhadores quanto as empresas. Compreender a percepção dos trabalhadores sobre essas práticas é fundamental para promover ambientes mais justos e inclusivos. No entanto, ainda são poucos os estudos que abordam como os trabalhadores de Mogi Guaçu percebem as ações de combate a discriminação em seus ambientes de trabalho.

Diante disso, surge a questão norteadora: Qual é a percepção dos trabalhadores de Mogi Guaçu sobre as práticas de combate à discriminação no ambiente de trabalho? Esse desfalque dificulta o desenvolvimento de estratégias para prevenir e combater a discriminação nas empresas.

O objetivo é analisar o problema da discriminação, identificar os principais impactos, mostrar a importância das legislações trabalhistas e refletir sobre medidas que podem melhorar o espaço laboral. Sendo assim, esse trabalho busca ajudar a minimizar todas as formas de discriminação contra minorias, procurando garantir a participação igualitária de oportunidades.

A monografia aborda temas como a discriminação no mercado de trabalho, estruturas do preconceito e como as questões afetam o desempenho no ambiente laboral. Tendo como principais autores Goldschmidt (2008), Cruz (2010) e Bovolon (2023). A pesquisa de campo foi realizada em Mogi Guaçu (SP), aplicada a trabalhadores, desempregados e aposentados, por meio de um questionário virtual pelo Google Forms.

Para este trabalho, foi utilizada uma abordagem analítica e interpretativa. Fundamentada através de artigos, pesquisas, legislações, além dos ODS 5, 10 e 18. A análise comparou as concepções teóricas, estudos de autores, dados oficiais e resultados da pesquisa, buscando compreender a relevância da diversidade e da equidade no ambiente de trabalho.

1.CONTEXTO HISTÓRICO

A discriminação inserida no ambiente de trabalho tem prejudicado diversas minorias ao longo dos séculos, e atualmente as diferenças relatadas pelos afetados é semelhante aos séculos anteriores, tendo como diferencial, apenas, os direitos conquistados e as leis vigentes. Considerando o impacto social causado por tais atitudes, a busca pelo entendimento deste tema se faz necessária para que os atuais órgãos empresariais encontrem um meio de prevenir e lidar com esse tipo de ação discriminante como relatado no site do Governo Federal em parceria com a CISSP (Comissão Interna de Saúde do Servidor Público, 2023).

Atualmente, as desigualdades de gênero, raça, sexualidade, idade e deficiência mantem-se presentes no mercado de trabalhos mulheres negras são um dos grupos mais afetados pela segregação, enfrentando barreiras para seu crescimento profissional. Igualmente, pessoas LGBTQIA+ e pessoas com deficiências expõem altos níveis de discriminação disfarçada e de micro agressões no ambiente de trabalho (SOUZA, 2022).

1.1.1 Contexto histórico – Mulheres no Mercado de Trabalho

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é uma reação típica e social fortemente implantada na sociedade patriarcal. Ainda que o sexo se refira a aspectos biológicos, o gênero constitui-se como uma categoria social moldada por contextos culturais, históricos e institucionais. Essa diferenciação é primordial para a compreensão do local de subordinação imposta às mulheres nas relações laborais, dito isso, observa-se que o gênero determina papéis sociais e delimita a introdução das mulheres aos espaços de poder e decisão (SIQUEIRA e SAMPARO, 2017).

A separação sexual do trabalho é descrita pelos autores como um meio de violência simbólica, já que coloca às mulheres em funções originalmente vistas como domésticas ou reprodutivas, enquanto os homens são conduzidos às

atividades produtivas. Essa separação é sustentada por teses como a universalista, que defende a igualdade essencial entre os indivíduos (SIQUEIRA e SAMPARO, 2017).

A segregação ocupacional direciona as mulheres para funções monótonas e que exigem pouca especialização. Essa situação persiste apesar de leis importantes como a Constituição Federal de 1988 e a CLT, que garantem direitos iguais e amparo específico às mulheres no ambiente de trabalho (SIQUEIRA e SAMPARO, 2017).

Da perspectiva jurídica, a igualdade de gênero se associa diretamente aos direitos fundamentais. Os autores argumentam que a defesa ao trabalho feminino deve considerar a igualdade material, ou seja, as condições reais de desigualdade vivenciadas pelas mulheres, não apenas a igualdade formal prevista na lei. A dignidade da pessoa humana e a liberdade de escolha profissional são pilares para a efetivação desses direitos (SIQUEIRA; SAMPARO, 2017).

A trajetória das mulheres no ambiente de trabalho foi marcada por mudanças significativas no século XX, impulsionadas, em grande parte, pelos dois grandes conflitos mundiais. Ao decorrer desses períodos, com a falta dos homens nos meios de produção devido ao recrutamento militar, as mulheres foram intimadas a ocupar cargos costumeiramente masculinos, iniciando a presença feminina nos setores industriais e comerciais (FREISLEBEN e BEZERRA, 2012).

No Brasil, esse movimento de inclusão se fortaleceu nas décadas de 1970 e 1980, em um período de urbanização acelerada e expansão industrial. Mesmo diante das dificuldades econômicas, a força do trabalho feminino expandiu significativamente, deixando uma marca na ruptura no modelo convencional que limitava a mulher ao trabalho doméstico (HOFFMANN e LEONE, 2004).

A aparição feminina no mercado de trabalho brasileiro também foi incentivada por movimentos feministas que ganharam força a partir dos anos 1980. Essas manifestações foram responsáveis por impor reformas legais e sociais, que

atingiram políticas públicas voltadas à equidade de gênero. No entanto, a persistência de uma cultura patriarcal e a jornada dupla de trabalho pelas mulheres, são aspectos que dificultam a igualdade completa (SILVA, 1996).

Mesmo com os avanços na participação feminina, estudos mostram que, em 2008, ainda existia grande diferença com a média salarial de aproximadamente 45,5% em desfavor das mulheres no sul do Brasil. Parte dessa diferença, aproximadamente 37,8%, não pode ser definida por fatores como escolaridade ou experiência, portanto, podendo ser configurada como desigualdade de gênero (FREISLEBEN e BEZERRA, 2012).

Dessa forma, percebe-se que a busca por igualdade entre os gêneros no ambiente de trabalho, vai além da simples inserção feminina. Trata-se de um combate contra sistemas sociais, culturais e financeiros que mantêm as disparidades. A compreensão desse passado é crucial para embasar políticas públicas eficazes e fortalecer o compromisso com a justiça social.

1.1.2 Contexto histórico – Comunidade LGBTQIA+ no Ambiente Laboral

A heteronormatividade é um conceito histórico e enraizado na sociedade. Sua construção é marcada por mudanças. Como por exemplo, a consolidação de um modelo burguês de família, adotada no período de ascensão do capitalismo, na Idade Média, onde há influência de comportamentos individualistas e de posse da burguesia, o que resulta em um papel central da família em relação à estrutura social. “A família moderna substituiu as antigas relações sociais desaparecidas para permitir ao homem escapar a uma insustentável solidão moral”. (ARIÈS 1981, P. 274).

Com esse modelo de organização social e a influência no meio social, a heterossexualidade foi naturalizada como única orientação sexual legítima, fortalecendo comportamentos heteronormativos que se refletem no ambiente de trabalho por meio de práticas excludentes de contratação, promoção e convivência.

A presença de pessoas LGBT no mercado de trabalho sempre foi atravessada por estigmas, preconceitos e exclusões. Até recentemente, assumir-se homossexual ou transgênero era sinônimo de perder o emprego ou nem conseguir uma vaga formal (FACCHINI, 2005, p. 88).

A discriminação contra pessoas LGBTQIA+ nesses espaços tem raízes históricas e culturais que precisam ser compreendidas para o enfrentamento da discriminação no presente. Durante o século XX, as empresas vinculadas a essa pauta eram associadas a desvio de conduta, o que afetava o acesso dessa minoria ao trabalho formal, vistos como uma ameaça à imagem da entidade.

Apesar de avanços legais, a discriminação segue presente no meio laboral. De acordo com o segundo relatório da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) de 2023, mais de 90% das pessoas transexuais no Brasil, não conseguem emprego formal. E segundo a pesquisa, “Diversidade e Inclusão nas Empresas” (SANTO CAOS, 2016), 61% dos profissionais LGBTQIA+ escondem sua orientação sexual no trabalho por medo de discriminação, demonstrando a necessidade de continuar a busca por visibilidade pela pauta da homofobia corporativa.

1.1.3 Contexto Histórico – Afrodescendentes no Ambiente de Trabalho

No Brasil, alega-se que desde sua concretização como nação até os dias atuais, a população negra tem sido vítima de uma construção histórica que a limitou, tanto implicitamente, quanto explicitamente a condições socioeconômicas marginais. Além de afetarem também o social, profissional e educacional (VIEIRA e SILVA, 2021).

Dentre as áreas que o preconceito racial se insere, é no mercado de trabalho onde se tem maior impacto, pois é por meio deste que o indivíduo consegue se relacionar e interagir, e por esse motivo, é nessa parte da vida do cidadão que os efeitos negativos surgem, sendo prejudiciais e destacando a limitação às

oportunidades de ascensão dos negros (RIBEIRO, 2006 e GUIMARÃES, 2004).

No Brasil, o racismo está ligado à escravidão e começou cerca de 1550, durante o processo de colonização, quando inúmeros africanos chegaram ao país para serem explorados como mão de obra escrava. O Brasil, como principal destino dessa força de trabalho, tinha o tráfico de escravos como atividades grandemente lucrativas. Considera-se que em torno de 4,2 milhões de africanos foram cruelmente compelidos a deixar suas terras natais para trabalhar no Brasil (CICONELLO apud GREEN, 2008; JACCOUD apud THEODORO, 2009).

Por volta dos anos 1850, o governo brasileiro incrementa uma política de estímulo à imigração de europeus. Isto seria uma tentativa de "branquear" a população, fundamentada pela convicção de superioridade branca, que por sua vez ajudava na ideia de que para o país se tornar civilizado esse branqueamento era um quesito necessário (HERINGER, 2002).

Com a chegada de milhões de europeus no Brasil, o negro brasileiro, que já estava em uma situação social totalmente desfavorável, se tornou ainda mais exilado. A mão de obra branca era mais requisitada em todas as áreas. Vendo isso, a população negra, sem opção e perspectiva, se vê fadada a trabalhos precários e mal remunerados, o que intensificava as desigualdades sociais no país (HERINGER, 2002).

A herança histórica de ocultação da discriminação racial por parte de toda população brasileira, contribuiu para a deterioração da situação do negro no Brasil. Séculos depois da abolição da escravidão, a população negra brasileira continua sofrendo as consequências (VIEIRA e SILVA, 2021).

1.2 O PROBLEMA DA DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O preconceito no ambiente de trabalho possui impactos significativos na saúde mental e bem-estar dos trabalhadores. Quando esse preconceito ultrapassa a linha do pensamento e se transforma em atitudes de caráter prático, acontece a discriminação. E por meio desta é expresso estereótipos negativos, piadas

ofensivas, assédio, hostilidade, tratamento injusto, exclusão social... Demonstrando raízes ocultas da sociedade quanto a certas minorias sociais.

O profissional vítima de discriminação no ambiente laboral obtém uma série de consequências graves à saúde que afetam o bem-estar emocional e psicológico.

A discriminação no ambiente laboral pode ser prejudicial tanto para os empregados quanto para as empresas, gerando como principais consequências:

- **Impacto psicológico:** A discriminação afeta profundamente o bem-estar emocional e psicológico dos indivíduos que a sofrem. Pode levar ao estresse, à ansiedade, à depressão e a outros problemas de saúde mental, prejudicando o desempenho profissional e a qualidade de vida dos afetados;
- **Redução da produtividade:** Um ambiente de trabalho hostil e discriminatório afeta negativamente a produtividade dos funcionários. Sentimentos de desvalorização e exclusão podem diminuir a motivação e o engajamento, resultando em baixo desempenho e menor eficiência nas tarefas;
- **Retenção de talentos:** Empresas que permitem ou toleram a discriminação no ambiente de trabalho correm o risco de perder seus talentos mais qualificados. Profissionais que são alvo de discriminação tendem a buscar oportunidades em organizações que valorizem a diversidade e promovam um ambiente inclusivo;
- **Reputação danificada:** Empresas associadas a práticas discriminatórias enfrentam repercussões negativas na sua imagem e reputação. Isso pode resultar em perda de clientes, boicotes e impactos financeiros significativos. (BOVOLON, 2023).

1.2.1 Desigualdade de Gênero

Durante a Segunda Guerra Mundial, muitas mulheres se tornaram donas de instrumentos e técnicas que até então, eram exercidas por homens (CAVAZOTTE, 2010).

O que decorre do reconhecimento do constante crescimento das mulheres no trabalho, é que apesar da participação feminina de 18% em 1970 e mais de 53% de 2005, ainda há assimetrias, sobretudo quanto à remuneração no trabalho e o acesso à posição com maior responsabilidade.

Desigualdade de gênero não estipula no fato da promoção de mulheres ocupadas, mas da profundidade de oportunidades discrepantes e o salário diferenciado entre mulheres e homens. O desafio global da diferença salarial também é reconhecido pela Organização Internacional de Trabalho para chamar a atenção das necessidades de ações para enfrentar essa situação; preconceito estrutural e estereótipos de gênero que continuam determinando a trajetória profissional das mulheres.

A centralidade do trabalho na vida da mulher, atua, portanto, como fator moderador dos efeitos da desigualdade de gênero. Para elas, o trabalho é apenas uma forma de sustento que apresentam menor sensibilidade. Já aquelas com orientação vocacional, sofrem maiores impactos emocionais frente à percepção de injustiça (CAVAZOTTE, 2010).

A insatisfação com o ambiente de trabalho, decorrente da percepção de desigualdade, pode levar ao distanciamento psicológico da organização e ao aumento da intenção de desligamento (CAVAZOTTE, 2010).

A identificação da empresa se relaciona com a forma com que o trabalhador está emocionalmente e racionalmente durante sua atuação na organização. Quando há percepção de injustiça, essa relação é fragilizada, resultando em uma desvinculação e desejo de saída. Dessa forma, o custo da desigualdade não recai apenas sobre as mulheres, mas também sobre as organizações de trabalho, que enfrentam perdas de talentos e aumento de rotatividade (CAVAZOTTE, 2010).

A conservação de ambientes organizacionais desiguais é prejudicial ao desempenho das empresas. Além de ser moralmente condenável, a discriminação de gênero compromete a retenção de profissionais qualificadas

e motivadas. Fundações que ignoram os efeitos da desigualdade estão sujeitas a altos índices de turnover e baixa produtividade (CAVAZOTTE, 2010).

Promover a igualdade não é apenas uma questão de justiça social, mas uma necessidade estratégica. As empresas precisam adotar políticas inclusivas, rever seus processos de avaliação e promoção, e reformular uma cultura organizacional que valorize a diversidade.

A redução da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho exige a combinação de políticas públicas eficazes e ações organizacionais responsáveis. A implementação de programas de mentoria, avaliação transparente, igualdade salarial e capacitação em liderança, são caminhos importantes.

A liderança organizacional executa um papel fundamental na deformação de estereótipos e na promoção de práticas mais igualitárias. A igualdade de gênero deve ser um valor transversal à cultura corporativa, não apenas um item nas metas de responsabilidade social.

1.2.2 Percepção de Homofobia Organizacional

Diante as minorias vítimas de discriminação, a comunidade LGBTQIA+, enfrenta obstáculos para inserção e ascensão profissional. A inclusão dentro das organizações enriquece o clima organizacional, sendo vantajoso para o sucesso da empresa. No entanto, o preconceito enraizado é uma limitação que afeta não só questões individuais do empregado, mas também, seu desempenho no serviço e conseqüentemente, a produtividade do ambiente corporativo. Aqueles que fogem do padrão heteronormativo, os agressores justificam suas ações discriminantes pelo jeito ou aparência fora do padrão implantado na sociedade com base no gênero da vítima, fazendo com que busquem se moldar para encaixar nessas expectativas sociais e comportamentais, com objetivo de tentar esconder a sexualidade, evitando sofrer homofobia, o que contribui para um ambiente de censura, ao invés de transparente e respeitoso (NUNES NETO, 2020).

A discriminação, muitas vezes, já começa no processo de recrutamento e seleção, onde um tratamento desigual leva muitos LGBTQIA+ a trabalhos informais ou autônomos, visto que suas oportunidades em relação aos heterossexuais se diferem (DRYDAKIS, 2015).

É responsabilidade do RH implementar políticas de diversidade que repreendam comentários ofensivos, acolhendo os trabalhadores em busca de um ambiente de trabalho saudável. Uma vez que também se trata de trazer inovação e criatividade para as organizações. No entanto, a definição de práticas eficazes nas organizações em combate a ações discriminatórias, nem sempre é eficaz, pois depende da postura dos gestores e de diferentes perspectivas para auxiliar na inclusão e bem-estar no ambiente laboral (BAILYN, 2006; SARAIVA e IRIGARAY, 2009).

O modelo de gestão da diversidade se baseia em responsabilidade organizacional, modificações na cultura empresarial e o desenvolvimento de redes de apoio. A ideia é a busca de oportunidades para as minorias por meio de comitês, metas de inclusão e sensibilização interna. Para a aplicação eficaz dessas políticas, o clima e a postura da equipe na organização precisam estar em conformidade com o objetivo de combater as ações discriminatórias, com um líder que seja exemplo para assegurar o cumprimento das mesmas (ARAÚJO e CARNEIRO JUNIOR, 2020).

1.2.3 Discriminação Racial no Mercado de Trabalho

Observando-se o atual estado de Direito brasileiro, se pressupõe que a discriminação em qualquer ambiente, não só o laboral, tem diminuído constantemente, mas através de dados do IBGE e enxertos acadêmicos, pode-se concluir o contrário.

Um ótimo exemplo a ser mencionado é a taxa de trabalho informal brasileiro, considerando que o trabalho informal é muitas vezes degradante para quem o exerce, não tendo seguranças legais e trabalhistas. Desta forma, alguns dados demonstram as parcelas raciais que preenchem o trabalho informal brasileiro (40,10% da população ocupada e de trabalhadores informais) (IBGE, 2022).

Após a análise desses dados, podem-se considerar alguns enxertos, onde as condições do mercado de trabalho para os negros são definidas pela discriminação racial que ainda existe no Brasil, sendo que esse, o fator que sustenta a opressão e a exploração racial. Portanto, segundo o autor, os negros têm diminuído o nível de formalização em relação aos brancos, com menor participação nas contribuições previdenciárias e em carteira assinada, mas com maior participação em setores mais desprotegidos, como o de construção e o agrícola. Assim, conclui-se que a maior parte das pessoas que se sujeitam ao trabalho informal tem descendência africana. Dessa forma, há uma conexão simbólica com a discriminação sofrida por pessoas negras ou pardas no ambiente de trabalho (MARTINS, 2014).

Existem no mínimo três tipos de discriminação racial no ambiente laboral. A primeira seria a discriminação ocupacional, que se refere aos obstáculos relevantes à conquista de cargos profissionais de alta remuneração e admiração social. Nesse tipo de preconceito, a pessoa, por questões raciais, se vê forçado a aceitar qualquer trabalho que esteja disponível, uma vez que determinados cargos são definidos como “impróprios” para ele (SANTOS apud GONÇALVES, 2006).

O segundo tipo de discriminação é a discriminação salarial, sendo perceptível nas diferenças salariais entre brancos e negros, mesmo que ambos executem as mesmas funções (SANTOS apud GONÇALVES, 2006).

Esse tipo de discriminação é explícito, pois dá a entender que o potencial e a eficiência do negro são inferiores à do não negro. Ou seja, o serviço do negro vale menos. Esse tipo de preconceito se junta com o pensamento de que a compreensão de que a cor, muito mais que qualquer outro atributo racial, exerce uma influência importante, significativa e, até mesmo, decisiva nas condições socioeconômicas (MARTINS, 2014, p. 109).

O terceiro o tipo de discriminação se refere à imagem e ocorre simplesmente pela presença do negro no mercado de trabalho, independentemente do tamanho da empresa ou comércio (SANTOS apud GONÇALVES, 2006).

Dito isto, a maior parte das discriminações no ambiente laboral não só tem impacto social no bem-estar do alvo, mas também no seu interesse pelo mercado de trabalho formal.

1.3 OS RECURSOS HUMANOS

A Associação brasileira de Recursos Humanos, em seu código de ética, determina que o profissional de RH deve “Promover a equidade de oportunidades e combater qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho.” Além de atuar como agente de inclusão e respeito à diversidade (ABRH).

Quanto à empresa, o RH exerce a função do aproveitamento pleno do potencial humano. Mas isso só é possível a partir do combate a discriminação, pois a mesma atua como uma barreira ética e organizacional. O RH moderno deve atuar na valorização das diferenças individuais e na disseminação da equidade dentro do local de trabalho, para que tal barreira seja extinta (CHIAVENATO, 2014).

As ações do RH quanto à discriminação são de extrema importância já que sem elas é incabível supor que o ambiente se autorregulará. Dito isso, cabe ao RH criar iniciativas, programas e ações para impedir ou diminuir o preconceito dentro do local de trabalho (MACCALI, 2015).

Porém, algumas empresas acabam por tratar o combate à discriminação como algo de pouca relevância, transformando as ações ao combate em meros discursos, não levando a ações concretas que promovam a segurança e bem-estar destas minorias no ambiente (SILVA, 2021).

“O RH deve estar preparado para entender as particularidades de cada indivíduo e apoiá-los em suas necessidades específicas”. Com isso é necessário entender se os profissionais da área estão comprometidos com a promoção da igualdade de oportunidades e com a inclusão em todos os aspectos da empresa, visto que o tema se faz crucial no contexto atual, onde

as organizações estão cada vez mais globalizadas e multiculturais, contribuindo para a necessidade de melhores políticas de inclusão e bem-estar social, visto que a população global tem dado mais relevância ao tema nas últimas décadas (MONTEIRO, 2022).

1.4 LEGISLAÇÕES PROTETORAS

A simples existência de diferença entre os indivíduos já se constitui como uma razão para que o bem-estar de determinadas pessoas seja afetado negativamente apenas porque pertencem a grupos que fogem a padrões específicos (CRUZ, 2010, p. 11-12).

Apesar da Constituição Federal garantir igualdade diante das leis (art. 5º, caput), na realidade se tem a constância de atitudes discriminatórias.

Mesmo que no Brasil a legislação vigente contemple uma série de artigos que tem como objetivo proteger os cidadãos independente de raça, gênero ou sexualidade. O cumprimento correto destas diretrizes é de suma importância para que qualquer cidadão saiba as consequências para a discriminação ou preconceito.

A consideração pela pessoa humana é o principal fundamento na luta contra as discriminações no meio de trabalho. “A Constituição deseja uma sociedade solidária e igualitária”, o que abrange o trabalho de abordar diversamente aqueles que tipicamente são desvalorizados, concedendo-lhes meios para o triunfo de suas incapacidades (p. 234).

A proteção e a promoção da dignidade não apenas autorizam, mas também legitimam uma nova concepção de atuação estatal e jurisdicional, voltada para a promoção da justiça social (GOLDSCHMIDT, 2008, p.248).

1.4.1 Legislação de Igualdade de Gênero

Na Constituição Federal de 1988, existem dois artigos que falam sobre a igualdade de gênero, buscando por uma igualdade social entre homens e mulheres. O primeiro (art. 5) diz: “homens e mulheres são iguais em direitos e

obrigações, nos termos desta constituição” se referindo tanto ao meio profissional quanto ao meio social. O segundo (art. 7) proíbe a diferença de salário, funções e critérios de contratação por motivos de sexo, idade ou estado civil, na teoria, garante que a mulher tenha as mesmas oportunidades que os homens.

A lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) é uma das principais leis que zelam pela segurança feminina tanto doméstica quanto laboral. Essa lei cria mecanismos contra a violência contra a mulher, buscando um meio para punir quando o crime é cometido. A lei da igualdade salarial (Lei nº 14.611/2023) visa garantir salários iguais para homens e mulheres, buscando diminuir a desigualdade salarial principalmente em cargos iguais. Além de obrigar empresas que possuem mais de 100 funcionários a apresentar relatórios de transparência salarial. Outra lei que tem uma grande importância para mulheres no ambiente de trabalho é a Lei nº 14.457/22 (que instituiu o Programa Emprega + Mulheres), esta, exige que empresas com CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) tenham um Canal de Denúncias que garanta a confidencialidade e proteção do denunciante contra qualquer tipo de retaliação após uma possível denúncia, assim protegendo as vítimas durante e após o relato do preconceito. Além disso, a Lei nº 9.029/95 proíbe a prática discriminatória para fins de contratação e manutenção do emprego, incluindo por motivos de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência ou idade. A lei também torna crime a exigência de testes de gravidez ou atestados para processos de gestação.

1.4.2 Legislação Protetora dos LGBTQIA+

Quando se trata da LGBTfobia no Brasil, não há uma lei específica aprovada no Congresso. No entanto, em 2019, o STF ampliou o escopo da Lei nº 7.716/1989, incluindo a homofobia como crime. Junto a isso, nossa Constituição Federal de 1988 estabelece em seu artigo 3º que o objetivo da República Federativa do Brasil é “promover o bem de todos, sem preconceitos

de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Além de frisar no artigo 5º, que todos são iguais perante a lei.

Com base nesses meios legislativos, o Ministério Público do Trabalho (MPT) do Brasil exerce sua função, combatendo a discriminação, seja na contratação, demissão, salário, condições de trabalho... Uma vez que, visam à garantia de direitos trabalhistas aos brasileiros. Como consequência de atos homofóbicos no ambiente laboral, seja ofensas verbais ou físicas, há a possibilidade de demissão por justa causa, conforme os artigos 482, “j” e “k” da CLT que reprime a difamação contra qualquer colaborador. De acordo com a reforma trabalhista de 2017, A honra, a imagem, a intimidade, a sexualidade... São os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. Se tornando possível que a vítima pleiteie e obtenha indenização por danos morais.

Apesar dessas ferramentas a favor da discriminação abordada, é evidente a necessidade de uma lei específica diretamente voltada para a questão da LGBTfobia, e a aplicação dela no ambiente laboral, visando um clima organizacional propício a produtividade.

1.4.3 Legislações contra Discriminação Racial

As legislações que protegem o ser humano em caso de discriminação estão muito bem descritas na Constituição. Dito isso, o artigo mais antigo que contempla a proteção contrastais atos é o da Lei Nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Onde o Art. 1º afirma que devem ser punidos qualquer crime resultante de discriminação ou preconceito de raça, cor e etnia. E de acordo com o primeiro, segundo e terceiro inciso do quarto artigo da Lei nº 12.288, de 2010, que deixar de conceder os equipamentos necessários para os empregados, impedir a ascensão funcional ou outro benefício profissional e oferecer tratamento diferente no ambiente de trabalho, especialmente no salário é crime estando passível a pena de reclusão de dois a cinco anos.

Além disso, a Lei Nº 12.288, de 20 de julho 2010, volta a exaltar que a igualdade racial dentro do ambiente de trabalho deveria garantir a população

afrodescendente oportunidades igualitárias de defesa contra atitudes de discriminação em qualquer ambiente, seja individual ou coletivo (Art. 1°).

Conforme o primeiro e segundo inciso do 2° Artigo da Lei nº 13.146, de 2015, se constituem como crime a exigência de declaração ou qualquer outro procedimento referente à esterilização ou estado de gravidez, o estímulo à esterilização genética, usando de práticas de higienização racial, divulgação do controle de natalidade.

No Art. 4° da mesma lei é conferido ao trabalhador que foi demitido ou se demitiu, por conta de ações discriminantes, o direito de reintegração com ressarcimento integral do período de afastamento e reparação por danos morais ou o requerimento, em dobro, da remuneração devida ao período de afastamento (Lei nº 13.146, de 2015).

1.5 NORMAS REGULAMENTADORAS

As NR's tem como objetivo ditar e estabelecer as normas para conduta da empresa quanto aos seu funcionamento. Mas também, quanto a sua relação com os empregados. Desta maneira, ela regula como o ambiente deve "proteger" seus funcionários inclusive contra discriminação.

A NR 01 tem como objetivo estabelecer que a organização deve garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, considerando também aspectos psicossociais, que são relacionados diretamente a prevenção de assédio moral, sexual ou discriminação.

Enquanto isso, a NR 24 fala sobre condições sanitárias e de conforto no ambiente laboral, tais condições são regradas para que não haja diferenciação alguma quanto às condições do ambiente para o colaborador, independente de raça, gênero ou etnia.

1.6 ODS NO AMBIENTE LABORAL

Após a segunda Guerra mundial, foi criada a ONU, com intuito de unir o planeta em um bem comum e evitar conflitos como os vivenciados anteriormente. Em 2013, foi iniciado o projeto de objetivos sustentáveis, que teve sua implementação em 2015, tendo como foco orientar os estados mundiais para preservação do planeta e da vida humana sublime.

Após a implementação efetiva das 17 metas, o Brasil implementou uma 18ª meta vigente apenas em seu território, que amplia seus horizontes de proteção à sociedade, considerando os cidadãos afrodescendentes e indígenas em suas metas para 2030.

Deste modo, foi utilizado no atual trabalho a Quinta meta (Igualdade de gênero); décima meta (Redução das desigualdades); Décima Oitava meta (Igualdade étnico-racial).

1.6.1 ODS 5- Igualdade de Gênero

Integrada aos objetivos da ONU na Agenda 2030, busca-se "assegurar a equidade entre os gêneros, fortalecendo todas as mulheres e garotas". A prioridade é conceder condições econômicas de forma igualitária aos gêneros, por meio do acesso a empregos saláris e posições de chefia (ONU, 2015).

Analisando a história, a inserção feminina no mercado de trabalho se moldou com discrepância salarial, e funções distintas conforme o gênero, além de jornadas duplas as mulheres, pois conciliam a labuta produtiva e reprodutiva lidando com afazeres domésticos e familiares, mesmo com o emprego fora de casa (KIRATA e amp; KERGOAT, 2007).

Embora tenha um crescimento significativo na taxa de participação feminina no setor de emprego nas últimas décadas, persistem desigualdades em termos de salário, mobilidade profissional e acesso a posições de poder. Mulheres ocupam, principalmente, os setores menos valorizados economicamente e têm grande chance de estarem em empregos informais, sendo assim, sem garantia para bens e direitos (BRUSCHINI, 2007).

A forma como o trabalho é dividido entre os gêneros nos ajuda a compreender os problemas e desafios que as mulheres enfrentam no trabalho. Nossa cultura, que ainda é muito machista, faz com que seja "natural" que as mulheres sejam vistas como mães, responsáveis pela casa e pelos cuidados com os outros, o que torna mais difícil a entrada em áreas de trabalho que são consideradas "masculinas", como ciência, engenharia e cargos de chefia.

Mesmo no Brasil, onde as mulheres estudam mais, elas ainda recebem cerca de 22% a menos que os homens. Essa diferença é ainda maior quando falamos de mulheres negras, o que mostra que precisamos analisar esse problema levando em conta diferentes aspectos.

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 5 (ODS 5) propõe algumas metas importantes:

- Acabar com a diferença de salário entre homens e mulheres;
- Aumentar o número de mulheres em cargos de liderança;
- Facilitar o acesso a programas de proteção social e empregos dignos;
- Reconhecer e dar valor ao trabalho de cuidado que não é pago, através de políticas públicas como creches e licenças parentais iguais para homens e mulheres.

Perante a isso, o alcance dos objetivos da ODS 5 e a aplicação de mudanças significativas no meio laboral virá como resultado de políticas públicas que visam igualdade de gênero e educação, além de leis trabalhistas para auxiliar nas relações no trabalho.

1.6.2 ODS 10 – Redução de Desigualdades

A ODS 10 tem como objetivo reduzir as desigualdades em geral, visando à promoção de inclusão social, econômica e política de todos, independentemente das diferenças. Portanto, a comunidade LGBTQIA+, se inclui neste meio como pauta de necessidade de busca por oportunidades igualitárias. Para chegar ao objetivo, o caminho é providenciar políticas

inclusivas, para que se garanta mais participação e oportunidade. No ambiente laboral, a aplicação dessas políticas, garante maior contratação de pessoas LGBTQIA+ e um espaço mais respeitoso a esses trabalhadores, já que seriam mais valorizados.

A adoção de medidas fiscais e salariais tem grande destaque na descrição da ODS 10, já que contribuem para a eliminação das barreiras existentes no mercado de trabalho e podem servir de inspiração para que programas de capacitação profissionais e de contratação inclusiva sejam adotados nas empresas.

Outra ação abordada pela mesma ODS seria a de assegurar a representação forte dos países em desenvolvimento em tomadas de decisão nas instituições financeiras e econômicas globais, para criação de instituições eficazes em concordância com os objetivos. Visto que, nas empresas, o propósito primordial é o lucro, a aplicação de práticas condizentes com a ODS citada, contribui diretamente com o aumento de inovação e comprometimento de seus colaboradores, estimulando a produtividade e rentabilidade do negócio. Isso se explica por meio da ideia de preocupação com os funcionários, decorrentes de ações inclusivas (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2015).

1.6.3 ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial

O Brasil, como um país diversificado e com sérios problemas quanto à discriminação e a exclusão racial, se viu na obrigação de criar um ODS próprio, o 18º objetivo de desenvolvimento sustentável, igualdade étnico-racial. Devido à marginalização das pautas raciais na agenda para 2030, os obstáculos para realização dos ODS são parte do racismo estrutural da sociedade contemporânea (ACHIUME, 2022).

De acordo com a ODS 18, os objetivos preliminares são:

- Eliminar o racismo no ambiente de trabalho;
- Eliminar todas as formas de violência;

- Garantir acesso à justiça;
- Garantir representatividade;
- Promover reparação, garantindo direito à memória, verdade e justiça;
- Proteger o patrimônio cultural, artístico e religioso;
- Preservar as formas de vivência e convivência;
- Assegurar habitação e moradia adequadas;
- Garantir acesso à atenção à saúde de qualidade;
- 8. Assegurar educação de qualidade, incluindo: Respeito à diversidade linguística; Educação antirracista e cultura e história dos povos indígenas e afrodescendentes;
- Garantir autonomia e autodeterminação;
- Eliminar a xenofobia.

(Observatório ODS 18, 24 de março de 2025)

Para este enxerto, será abordado as 3 primeiras metas que devem ser realizadas até 2030, visando entendê-las e demonstrar suas possíveis aplicações no meio laboral, para que possa haver redução do impacto da discriminação na vida das vítimas. A seguir, a complementação das metas que serão utilizadas:

- 1ª Meta: Eliminar o racismo e a discriminação, tanto direta ou indireta, bem como nas formas múltipla ou agravada, e a intolerância correlata contra os povos afrodescendentes nos ambientes públicos e privados de trabalho.
- 2ª Meta: Eliminar todas as formas de violência contra povos afrodescendentes nas esferas pública e privada.

3ª Meta: Garantir aos povos afrodescendentes a efetivação e a ampliação do acesso à justiça, o devido processo legal e tratamento digno, justo e imparcial perante os sistemas de justiça e de segurança pública. (Observatório ODS 18, 24 de março de 2025)

2. PESQUISA DE CAMPO

A presente pesquisa será conduzida por meio de um questionário online disponível do dia 27 de agosto a 10 de setembro de 2025, pelo Google Forms, com a finalidade de analisar quantitativamente e qualificadamente as questões de discriminação no ambiente laboral anteriormente abordadas, que ocorrem na cidade de Mogi Guaçu, visando o levantamento de dados como meio de facilitar a adoção de medidas igualitárias em combate a problemática, proporcionando visibilidade necessária para a busca por conscientização e promoção da igualdade no meio trabalhista.

As questões foram direcionadas aos trabalhadores residentes de Mogi Guaçu que são expostos por atuar com uma equipe diversa ou atendimento ao público. O objetivo é analisar as divergências de visão daqueles que se enquadram como vítimas das pautas levantadas com aqueles que fogem de qualquer estereótipo enquadrado como minoria, além de comprovar a necessidade de combater essa situação.

2.1 Cenário

Mogi Guaçu, situada no interior de São Paulo a uma média de 70 km de Campinas, a metrópole mais próxima. A cidade conta com 161.596 habitantes, uma área de 812,163 km² no total, sendo 43,85 km² urbanas e 768,313 km² rurais. Possui vários fatos marcantes, incluindo seu nome de origem indígena, o terremoto de 1922, o desenvolvimento da indústria cerâmica e sua importância para a ferrovia. Além de diversos eventos tradicionais ao longo do ano, destacando-se a Festa das Nações, o Arraial Guaçu e o Grupo da Estação. A identidade local de Mogi Guaçu é fortemente marcada pela sua história, cultura e relação com o rio que lhe dá nome, o Rio Mogi Guaçu.

A economia da cidade é voltada à agricultura, pecuária e atividade industrial.

Os níveis de escolaridade de Mogi Guaçu indicam a nota de 6,7 no Ideb e a taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade é de 98,65 %. A renda média é de 3,4 mil ao mês e a renda per capita (PIB) de 44.538,21 ao ano. IDHM de

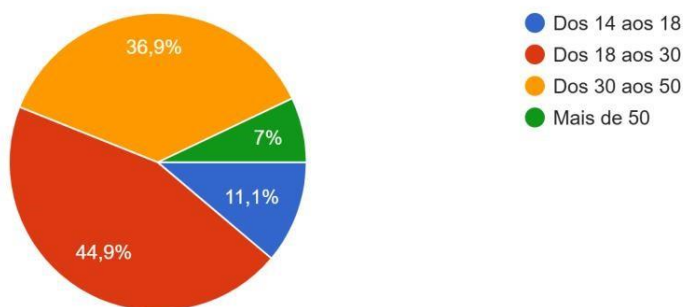
0,774, Mortalidade infantil conta com 10,85 óbitos por mil nascidos vivos e a taxa de desemprego é de 66,72%.

Por isso Mogi Guaçu se faz a cidade ideal para o desenvolvimento desta pesquisa, além de possuir a maior gama de distritos industriais da região, sendo assim, empregando pessoas de diversas cidades ao redor. O público-alvo desta pesquisa são justamente os residentes de Mogi Guaçu que estão ou já estiveram no mercado de trabalho como colaboradores. Foi feito um formulário online, onde cerca de 5.382 pessoas de diferentes idades a partir dos 16 anos, responderam, isso corresponde a 10,52% da população ocupada de Mogi Guaçu (51.139 pessoas).

2.2 Resultados da pesquisa

Gráfico 1: Faixa Etária dos Participantes da Pesquisa

Qual sua faixa etária?
5.382 respostas

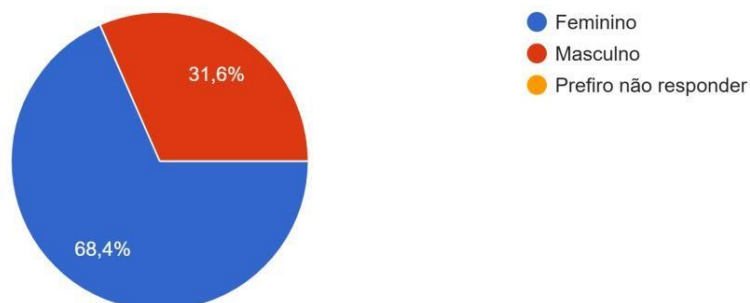


Fonte: Próprios autores (2025)

Gráfico 2: Proporção de Participantes, Segundo o Sexo Biológico

Qual seu sexo (biológico) ?

5.382 respostas

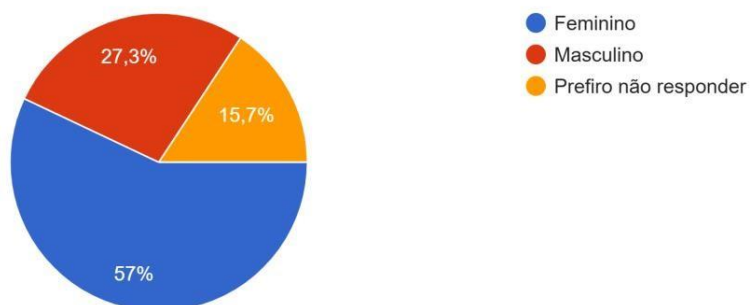


Fonte: Próprios autores (2025)

Gráfico 3: Perfil de Gênero dos Participantes da Pesquisa

Qual seu gênero (o que você se identifica) ?

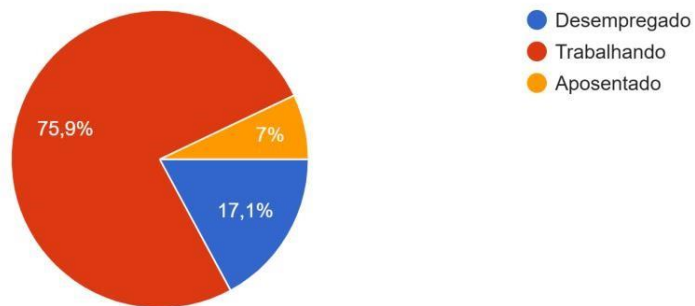
5.382 respostas



Fonte: Próprios autores (2025)

Gráfico 4: Ocupação dos Indivíduos que Responderam ao Questionário

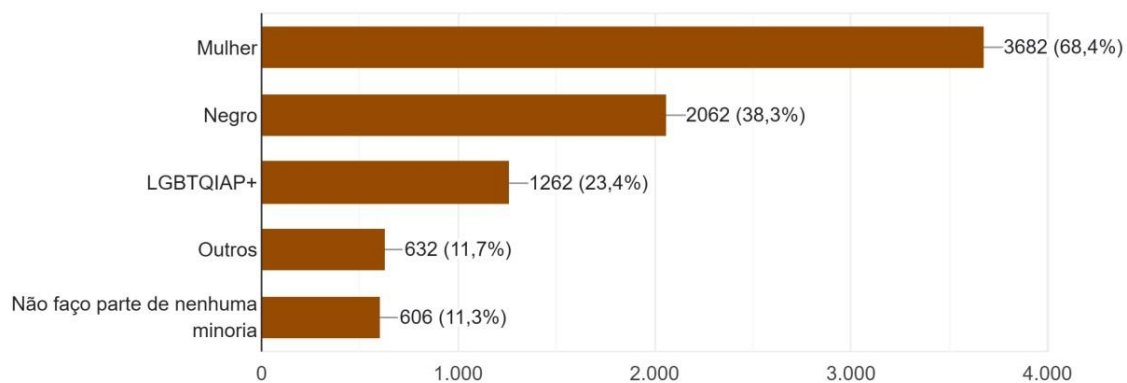
Ocupação?
5.382 respostas



Fonte: Próprios autores (2025)

Gráfico 5: Distribuição Percentual dos Respondentes por Grupo de Minoria Social

Com qual das minorias abaixo você se identifica ?
5.382 respostas

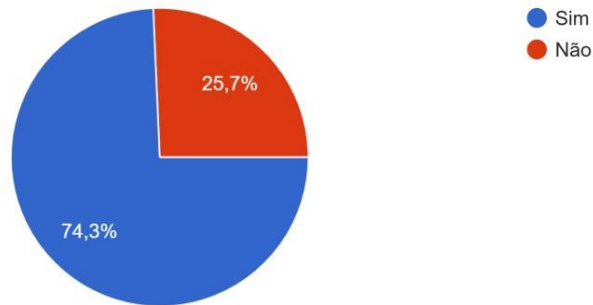


Fonte: Próprios autores (2025)

Gráfico 6: Percentual de Participantes que já Presenciaram Discriminação no Ambiente de Trabalho

Você já presenciou alguma situação de discriminação ou preconceito no trabalho?

5.382 respostas

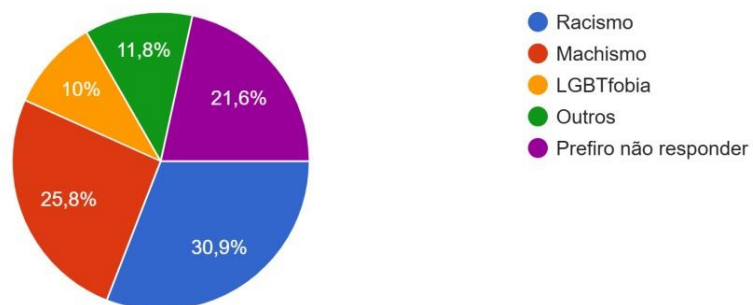


Fonte: Próprios autores (2025)

Gráfico 7: Tipos de Preconceito Presenciados no Ambiente de Trabalho

Se respondeu "Sim" à pergunta anterior, que tipo de preconceito ocorreu?

5.382 respostas

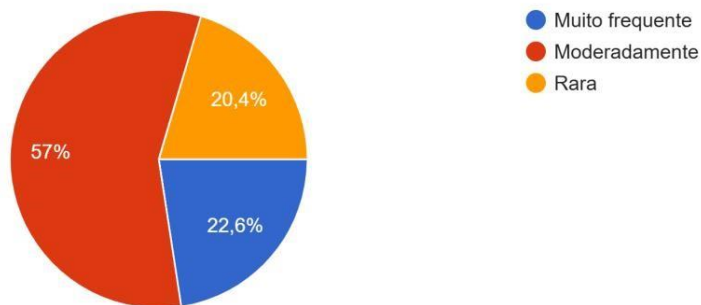


Fonte: Próprios autores (2025)

Gráfico 8: Frequência de Situações de Preconceito Presenciadas pelos Participantes da Pesquisa

Em sua opinião, a discriminação no ambiente de trabalho é:

5.382 respostas

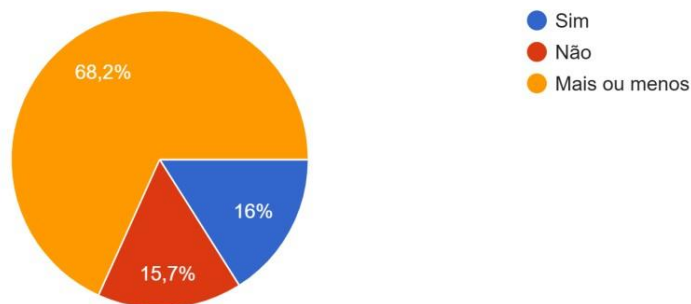


Fonte: Próprios autores (2025)

Gráfico 9: Percepção dos Indivíduos sobre a Existência de Políticas Contra Discriminação nas Empresas

Você considera que a empresa onde trabalha possui políticas eficazes contra discriminação e preconceito?

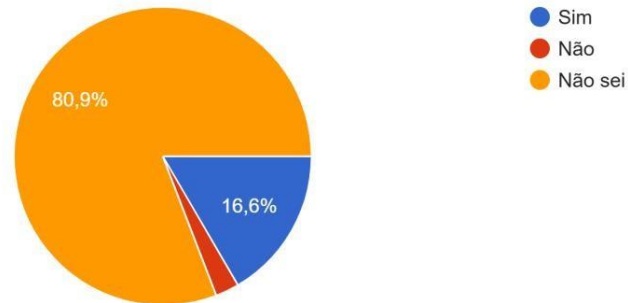
5.382 respostas



Fonte: Próprios autores (2025)

Gráfico 10: Opinião sobre a Existência de Canais Seguros para Denúncias de Discriminação

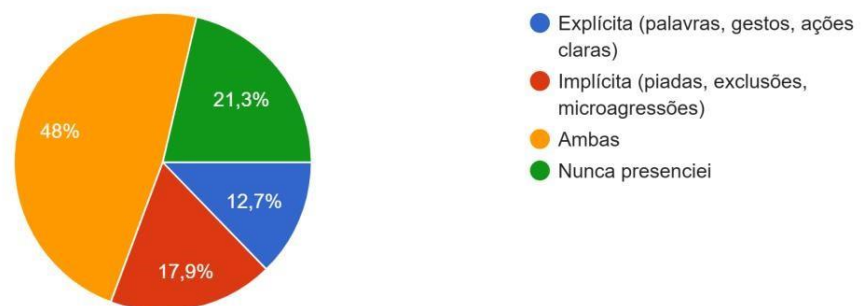
Na sua percepção, há canais seguros para denunciar casos de discriminação na sua empresa?
5.382 respostas



Fonte: Próprios autores (2025)

Gráfico 11: Frequência Relativa dos Tipos de Discriminação Presenciada (Implícita vs. Explícita) entre os Participantes da Pesquisa

Em casos que você presenciou, a discriminação foi:
5.382 respostas

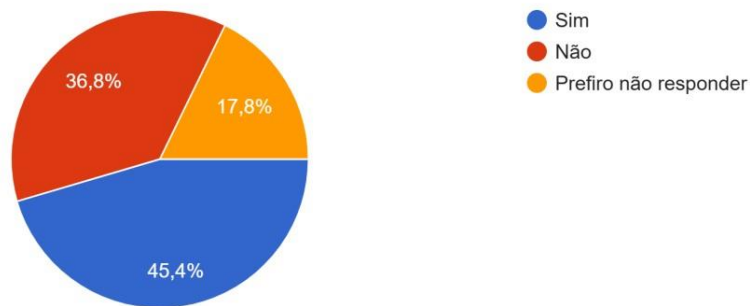


Fonte: Próprios autores (2025)

Gráfico 12: Impacto da Discriminação nas Candidaturas a Vagas de Emprego

Você já deixou de se candidatar a uma vaga ou promoção por medo de discriminação?

5.382 respostas

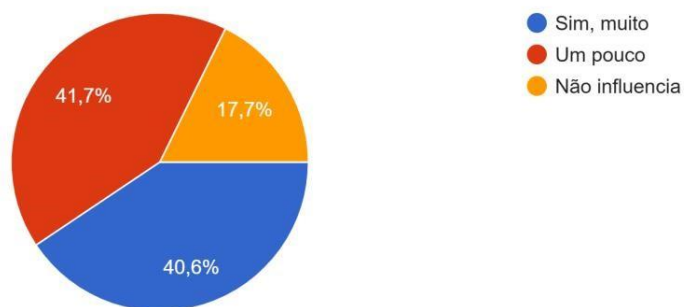


Fonte: Próprios autores (2025)

Gráfico 13: Opinião dos Profissionais Sobre a Influência da Discriminação na Qualidade do Trabalho

No seu ponto de vista, discriminação e preconceito influenciam na qualidade do trabalho?

5.382 respostas

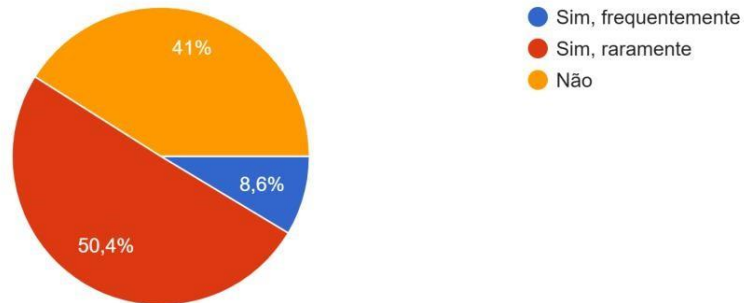


Fonte: Próprios autores (2025)

Gráfico 14: Incidência de Microagressões e Assédio Velado no Trabalho

Você já foi vítima de comentários ofensivos disfarçados de “brincadeira” no ambiente de trabalho?

5.382 respostas

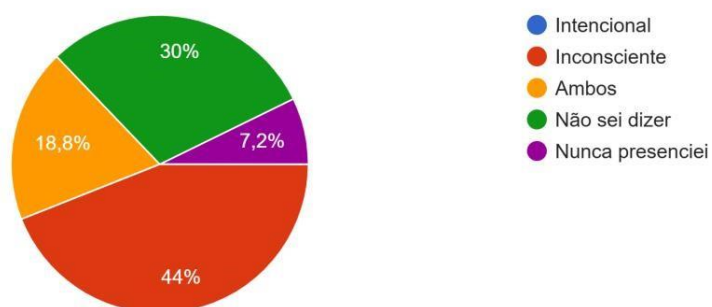


Fonte: Próprios autores (2025)

Gráfico 15: A Natureza do Preconceito Presenciado

Você acredita que o preconceito que presenciou foi intencional ou inconsciente?

5.382 respostas

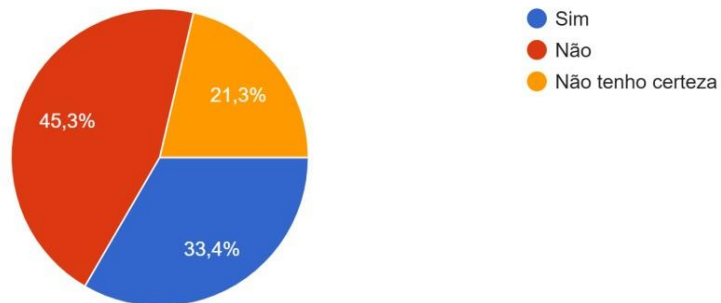


Fonte: Próprios autores (2025)

Gráfico 16: Percepção do Público Acerca das Iniciativas Antipreconceito da Empresa

Você tem conhecimento de ações, programas ou campanhas promovidas pela empresa para combater o preconceito?

5.382 respostas

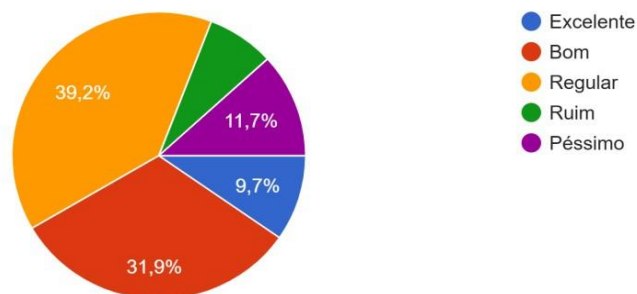


Fonte: Próprios autores (2025)

Gráfico 17: Desempenho das Ações da Empresa em Combate a Discriminação

De forma geral, como você avalia o posicionamento de seu emprego em relação ao combate ao preconceito?

5.382 respostas



Fonte: Próprios autores (2025)

3. ANÁLISE DE RESULTADOS

3.1 Perfil dos Participantes

A maioria dos participantes da pesquisa encontra-se na faixa etária entre 18 e 30 anos, com predominância do sexo feminino. Grande parte está empregada no momento da coleta dos dados, e a maioria se identifica como pertencente a grupos minoritários, destacando-se especialmente os grupos racial e feminino como os mais expressivos. Além disso, aproximadamente 74% dos respondentes afirmaram já ter presenciado algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho, evidenciando a relevância do tema e a necessidade de aprofundar a discussão sobre as práticas discriminatórias nas organizações.

3.2 Manifestações e Frequência do preconceito

Os dados dos Gráficos 7, 8, 11, 14 e 15 evidenciam que a discriminação ainda é uma realidade presente e significativa no ambiente de trabalho. Conforme os resultados do Gráfico 7, as principais formas de preconceito relatadas são o racismo (30,9%) e o machismo (25,8%), o que confirma a análise de Souza (2022), segundo a qual as pessoas negras e as mulheres são as que mais sofrem discriminação no contexto profissional. A autora ainda observa que os casos de preconceito são ainda mais graves quando essas condições se sobrepõem, como no caso da mulher negra, que enfrenta dupla vulnerabilidade. O Gráfico 8 mostra que a maior parte dos entrevistados considera o preconceito no ambiente de trabalho como moderado, o que contrasta com a afirmação de Souza (2022), que destaca que pessoas LGBTQIA+ e pessoas com deficiência continuam sofrendo altos níveis de discriminação, mesmo que de forma disfarçada e sutil. Esse tipo de discriminação é muitas vezes expresso por microagressões verbais e comportamentos velados, como reforçam Freisleben e Bezerra (2012), ao diferenciarem entre a discriminação “disfarçada” e a discriminação direta, que pode se manifestar, por exemplo, na desigualdade salarial. De acordo com o Gráfico 11, ainda há incerteza sobre a existência de canais seguros para denúncia dentro das empresas, o que mostra falta de informação sobre a Lei n.º 14.457/22, que obriga organizações com mais de 20 funcionários a manter

um Canal de Denúncias sigiloso e livre de retaliações. Essa falta de clareza reforça a ideia de que muitas empresas não divulgam nem orientam adequadamente seus funcionários sobre esses mecanismos de proteção. O Gráfico 14 confirma novamente as observações de Souza (2022), indicando que 50,4% dos participantes afirmaram sofrer, ainda que raramente, com discriminação velada ou microagressões. Esse dado demonstra que, mesmo quando o preconceito não é explícito, ele permanece presente nas relações de trabalho e afeta o bem-estar dos colaboradores. Por fim, o Gráfico 15 aponta que o preconceito atual no ambiente profissional tem raízes históricas profundas, como a escravidão e o patriarcado, o que o torna muitas vezes inconsciente e culturalmente normalizado, conforme observam Vieira e Silva (2021). Esses autores explicam que tais heranças estruturais contribuem para a naturalização das desigualdades, tornando o combate à discriminação um desafio que exige educação, conscientização e mudanças culturais dentro e fora das empresas. Em conjunto, os resultados deste tópico mostram que, embora muitas formas de preconceito sejam sutis ou mascaradas, elas continuam afetando grupos minoritários e reproduzindo desigualdades históricas no mercado de trabalho.

3.3 Políticas de Combate à Discriminação

Os dados dos Gráficos 9, 10, 16 e 17 mostram que, embora muitas empresas afirmem possuir políticas de combate à discriminação, a maioria dos participantes acredita que essas ações são superficiais e pouco eficazes. De acordo com os resultados, grande parte das organizações cumpre apenas o mínimo exigido por lei, sem desenvolver estratégias mais amplas de inclusão e respeito à diversidade, o que confirma a observação de Macali (2015), ao destacar que o setor de Recursos Humanos tem papel essencial na criação e implementação de políticas eficazes de diversidade. O Gráfico 10 reforça esse cenário, ao apontar que 68,2% dos participantes afirmaram não conhecer bem as políticas contra a discriminação aplicadas pelas empresas. Essa falta de clareza entra em contraste com o que defende Monteiro (2022), coordenadora de Diversidade e Inclusão da Ambev, que ressalta a importância de o RH reconhecer as individualidades dos colaboradores e adaptar suas práticas para

atender às necessidades das minorias de forma humanizada e eficiente. Da mesma forma, o Gráfico 16 revela que a maioria dos entrevistados não tem conhecimento sobre ações ou programas voltados ao combate da discriminação, o que também evidencia uma falha na comunicação e na atuação das empresas. Como afirma Maccali (2015), cabe ao RH gerir a diversidade de forma ativa, promovendo campanhas e treinamentos que estimulem o respeito e a inclusão. Por fim, o Gráfico 17 mostra uma avaliação geral mediana sobre o desempenho das empresas nesse tema. Muitos participantes relataram não conhecer os posicionamentos básicos que as organizações deveriam adotar, conforme previsto no artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal, que trata da promoção do bem de todos sem preconceitos, e na NR-1, que obriga as empresas a prevenir riscos ocupacionais, incluindo os socioemocionais causados pelo preconceito. De modo geral, os resultados indicam que ainda há uma grande distância entre o discurso e a prática das empresas em relação à diversidade. Falta transparência, comunicação e compromisso real com políticas inclusivas, mostrando a necessidade urgente de uma atuação mais consistente do RH e da alta gestão para transformar essas ações em resultados efetivos.

3.4 Impactos da Discriminação no Ambiente Profissional

Os resultados dos Gráficos 12 e 13 mostram que 45,4% dos participantes afirmaram ter deixado de se candidatar a uma vaga de emprego por medo de sofrer discriminação. Esse dado chama atenção, pois, segundo os princípios da ODS 10 (Redução das Desigualdades), os processos de contratação deveriam ser inclusivos e acessíveis a todas as pessoas. Como o Brasil faz parte do acordo da ONU, espera-se que as empresas adotem práticas que garantam igualdade de oportunidades e respeito à diversidade. Esses resultados confirmam os estudos de Santos (2006), que apontam que a discriminação no ambiente de trabalho afeta não só o bem-estar das pessoas, mas também diminui o interesse em participar do mercado de trabalho formal. De forma semelhante, Bovolon (2023) destaca que o preconceito traz impactos negativos para as empresas, reduzindo a produtividade e a motivação dos colaboradores. Assim, é possível perceber que a discriminação não prejudica

apenas quem a sofre, mas também compromete o desempenho das organizações, mostrando a importância de ações mais firmes de inclusão e combate ao preconceito dentro das empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta monografia teve como propósito analisar a percepção dos trabalhadores sobre as ações discriminantes dentro de suas organizações, e compreender se essas ações podem influenciar na produtividade e qualidade no ambiente laboral. A partir da análise de artigos, documentos e dados é possível observar que a maioria dos trabalhadores não sabe da existência de políticas contra a discriminação, mas já presenciaram situações de preconceito, tanto velada quanto declarada, em seus setores. Evidenciando que as empresas devem aprimorar suas ações e políticas sociais, para reduzir de forma efetiva as desigualdades estruturais. Através dos dados também informam que essas práticas preconceituosas afetam a qualidade do trabalho.

Conclui-se que, embora existam políticas internas voltadas a inclusão, ainda não são suficientes para reestruturar a cultura organizacional. Também foi observado que as práticas excludentes impactam diretamente e indiretamente a qualidade de vida e a produtividade dos colaboradores.

Com isso, a pesquisa se mostra importante para expor e problematizar a discriminação velada ou explícita no mercado de trabalho, fazendo com que as empresas passem a ter ciência dessas práticas discriminantes e possam criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário.

Como limitação, é visível o número reduzido de participantes com idade avançada e moradores da zona rural, devido ao fato do questionário ter sido realizado online, assim limitando e dificultando a generalização dos resultados. Recomenda-se que pesquisas futuras ampliem e incluam diferentes regiões, a fim de fortalecer e contabilizar os resultados.

Promover um ambiente justo e inclusivo é um dever ético e social, não uma escolha estratégica. Com base na análise anterior e comparando com as duas primeiras hipóteses, conclui-se que as experiências de preconceito no ambiente de trabalho afetam de forma significativa a saúde mental e a qualidade de vida dos trabalhadores, mostrando que as medidas adotadas

pelas organizações ainda são insuficientes para eliminar práticas discriminatórias. A persistência do preconceito de gênero, raça e orientação sexual afeta a igualdade de oportunidades, reduz a produtividade e impacta negativamente o clima organizacional e a saúde dos colaboradores. Já a hipótese de que atualmente o preconceito no ambiente de trabalho já não afeta mais as minorias devido a diminuição dessas práticas dentro das organizações, não foi confirmada.

Sugestões de temas para trabalhos futuros

- Impactos do clima organizacional na qualidade de vida dos trabalhadores;
- Dificuldades enfrentadas com o salário do colaborador em relação aos seus custos de vida;
- Maternidade e trabalho: desafios para a mulher do século XXI.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACHIUME, E. Tendências globais do racismo estrutural e seus impactos. Observatório ODS 18, 2025. Disponível em: <https://observatorio-ods18>. Acesso em: 24 mar. 2025.
- ALENCAR, Maria Patrícia de; SANTOS, Nágela Cristina Gonçalves dos; MELO, Miguel Ângelo Silva de. Assédio moral de LGBT no âmbito organizacional. ID on line Revista de Psicologia, v. 12, n. 40, p. 413–442, 2018. Acesso em: 4 mai. 2025.
- ALVES, Cíntia Araújo. Produções acadêmicas sobre diversidade no ambiente de trabalho. ResearchGate, 2025. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Cintia-Araujo-4>. Acesso em: 5 mai. 2025.
- ARAÚJO, Cíntia; CARNEIRO JUNIOR, Maurício. Gestão da diversidade e inclusão nas organizações. ResearchGate, 2020. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/>. Acesso em: 13 abr. 2025.
- ARIÈS, Philippe. História social da família e da criança. Rio de Janeiro: LTC, 1981.
- BAILYN, Lotte. Breaking the mold: redesigning work for productive and satisfying lives. Cornell University Press, 2006.
- BOVOLON, Ana Carolina. Impactos da discriminação no ambiente de trabalho. Revista de Gestão e Desenvolvimento, 2023.
- BRUSCHINI, Cristina. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos 40 anos. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 537–572, 2007.
- CAVAZOTTE, Flavia; LEMOS, Ana Paula; VIANA, Maurício. Diferenças de gênero no ambiente de trabalho. Revista de Administração Contemporânea, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 4. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- CRUZ, Josiane Rose Petry Veronese. Discriminação e direitos fundamentais. Curitiba: Juruá, 2010.

DRYDAKIS, Nick. Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: a field experiment. *Human Relations*, v. 68, n. 11, p. 1769–1796, 2015. Acesso em: 5 jul. 2025.

FACCHINI, Regina. *Entre pânicos morais e políticas de direitos: LGBT no Brasil*. São Paulo: UNESP, 2005.

FREISLEBEN, Maria Regina; BEZERRA, Maria Cristina. *Feminização do trabalho no século XX*. *Revista Estudos Históricos*, 2012.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Discriminação e dignidade humana*. São Paulo: LTr, 2008.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio. *Racismo e antirracismo no Brasil*. São Paulo: 34, 2004.

HERINGER, Rosana. *Desigualdades raciais no Brasil*. Ipea, 2002. Disponível em: <https://portalantigo.ipea.gov.br>. Acesso em: 27 abr. 2025.

HOFFMANN, Rodolfo; LEONE, Eugênia. *A inserção da mulher no mercado de trabalho*. *Revista Econômica*, 2004.

IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD 2022*. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

JULIO DE VILASBOAS, Neville. *Desigualdades raciais entre empregadores no Brasil*. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/154/o/Trabalho_13.pdf. Acesso em: 11 mar. 2025.

KÉRGOAT, Danièle; HIRATA, Helena. *Divisão sexual do trabalho revisitada*. *Caderno CRH*, 2007.

MACCALI, Nádia. *O papel do RH no combate à discriminação*. *Revista de Gestão de Pessoas*, 2015.

MARTINS, José de Souza. *A sociedade vista do abismo*. São Paulo: Contexto, 2014.

MONTEIRO, Camila. *Inclusão e diversidade nas empresas contemporâneas*. Ambev – Relatório Institucional, 2022.

NUNES NETO, André. Homofobia organizacional: impactos na saúde emocional. Revista de Psicologia Social, 2020.

ONU. Agenda 2030: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Nova York: ONU, 2015.

OBSERVATÓRIO ODS 18. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 18: Igualdade Étnico-Racial. 2025. Disponível em: <https://ods18.com.br>. Acesso em: 24 mar. 2025.

PIRES DA SILVA DIAS, Susana Maria. Homofobia nas organizações: um estudo correlacional. ProQuest, 2025. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/>. Acesso em: 9 jun. 2025.

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. Classe, raça e mobilidade social no Brasil. Dados, v. 49, n. 4, p. 833–873, 2006.

SARAIVA, Luiz; IRIGARAY, Lucy. Diversidade nas organizações. Revista de Administração Mackenzie, 2009.

SÉRGIO, Antonio; GUIMARÃES, Alfredo. Preconceito de cor e racismo no Brasil. Revista de Antropologia, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ra/a/>. Acesso em: 13 mai. 2025.

SILVA, Fabiana Vieira da. Sob o sol de Joanesburgo: o movimento negro brasileiro e a luta antiapartheid. Tese (Doutorado — PUC-SP), 2025.

SILVA, Maria Ozanira. Condição feminina no mercado de trabalho. Serviço Social & Sociedade, 1996.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; SAMPARO, Ana Julia Fernandes. Os direitos da mulher no mercado de trabalho. Revista Direito em Debate, v. 26, n. 48, p. 287, 2017.

SOUZA, Raissa. Racismo estrutural e mercado de trabalho. Revista Estudos Institucionais, 2022.

TJDFT. Homofobia pode ser enquadrada como crime de racismo. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, 2025. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br>. Acesso em: 13 jul. 2025.

VISTA DO. Como a representatividade LGBTQIAPN+ influencia o clima e ambiente organizacional. Revista ENGETEC, 2025. Disponível em: <https://revista.fateczl.edu.br/>. Acesso em: 13 jun. 2025.