

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

JACKSON PASSOS SANTOS

NORMA SUELI PADILHA

NELCI LURDES GAYESKI MENEGUZZI

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi; Norma Sueli Padilha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-180-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Com a grata honra de participarmos do VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI na coordenação do GT 33 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, temos a satisfação de divulgar o resultado dos artigos aprovados e apresentados no evento, por autores que representam Programas de Pós Graduação em Direito de diversas regiões do País, reunindo docentes e discentes, por meio deste grupo de trabalho, que agrega pesquisa de extrema qualidade, cujos temas e abordagem contribuem de forma inequívoca para o aprofundamento e disseminação de temáticas atuais, interessantes e relevantes para o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho, artigos disponibilizados na íntegra ao público em geral, conforme sumariado abaixo:

O primeiro artigo a ser apresentado, sob o título “A AUTOMAÇÃO E A NECESSIDADE DA UTILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE LABORAL PARA A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”, dos autores Valmir César Pozzetti, José Alcides Queiroz Lima e Marie Joan Nascimento Ferreira, tem como objetivo analisar o fenômeno da automação no meio ambiente de trabalho e verificar se as relações que ocorrem neste meio laboral, observam o princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente de trabalho digno e se atendem, concomitantemente, ao princípio da felicidade no meio ambiente laboral garantindo-se empregos decentes.

Os autores Liège Novaes Marques Nogueira, Fernanda Veiga De Magalhaes e Carolina Silvestre apresentaram o artigo “A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM CÂNCER À LUZ DA SÚMULA 443 DO TST”, no qual se examina a vedação à dispensa discriminatória de trabalhadores diagnosticados com câncer, com foco na interpretação conferida pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Por sua vez, os autores Liana Aparecida de Oliveira Batista, Beatriz Sprizão de Oliveira Bruning Costa e Liège Novaes Marques Nogueira apresentam a pesquisa intitulada “O REGIME CLT PARA SERVIDORES PÚBLICOS: CONSTITUCIONALIDADE E REPERCUSSÕES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS DA DECISÃO DO STF”, este artigo tem como objetivo analisar a constitucionalidade da aplicação do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos servidores públicos, com base na recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) e na legislação vigente.

No artigo intitulado “A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA”, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Aline Aparecida Mucellini de Souza, abordam a temática do enquadramento do grau de insalubridade após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a qual ampliou a importância da negociação coletiva, concedendo mais autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores, tendo como uma de suas flexibilizações, a possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva do enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII da CLT).

Na sequência, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Roberta Onofre Ramos trouxeram a pesquisa sobre “A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA”, na qual analisa-se o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal que afirma que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O artigo intitulado “TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS: UMA ANÁLISE DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS NO STF” foi apresentado pelos autores Flávia Moreira Guimaraes Pessoa, Raíssa Passos Coelho e Brendha Ellen Rodrigues Silva, e tem como analisar os fundamentos das decisões monocráticas do Supremo Tribunal Federal proferidas em sede de Reclamação Constitucional, acerca do reconhecimento pela Justiça do Trabalho de vínculo empregatício de motoristas e motociclistas que realizam o transporte de pessoas e a entrega de mercadorias através de aplicativos, também conhecidos como trabalhadores plataformizados.

A partir da discussão social e dos projetos legislativos sobre as alterações da jornada de trabalho Glauber Cavalcante Pinheiro nos apresenta o artigo “A EXTINÇÃO DA ESCALA 6X1: DIFICULDADES, BENEFÍCIOS E POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”, nos trazendo a reflexão sobre os pontos negativos e positivos sobre eventual alteração legislativa.

No artigo “VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES RURAIS”, Maria Eduarda Rebelatto Santana, Antonio Jose Saviani da Silva Fernanda e Rafante Peres Ponzo, nos conduzem à discussão sobre a realidade social de uma grande parcela da população brasileira e a necessidade de amparo estatal e reconhecimento de seus direitos.

Sob o prisma constitucional o artigo “EQUIDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL APÓS A RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES N. 100 E N. 111 DA OIT” de autoria de Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Dayana Dos Anjos Rodrigues Mattos Magalhães e Paulo Campanha Santana, abordam tema de extrema relevância nas relações de trabalho.

O artigo “A (IN)DEVIDA OBRIGATORIEDADE DE LIMITAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS À INICIAL NA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA” de autoria de Alessandra Souza Menezes e Paulo Campanha Santana, aborda o impacto das decisões do Supremo Tribunal Federal no acesso à Justiça.

As relações do trabalho na perspectiva empresarial e a utilização do instrumento de compliance para garantia dos direitos fundamentais é o tema do artigo “O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA EFETIVIDADE DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de autoria de Rodrigo Goldschmidt, Micheline Simone Silveira Rocha e Hannah Porto Yamakawa.

As decisões do Supremo Tribunal Federal em relação à legalidade da terceirização irrestrita é o cerne do artigo “TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: VISÃO LIBERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL”, de autoria de Paulo Mazzante de Paula, Diego Fernandes Cruz Villela e Matheus Arcoleze Marelli.

A Inteligência Artificial (IA) está transformando as relações de trabalho, gerando desafios e oportunidades jurídicas, assim como a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico para equilibrar inovação tecnológica e dignidade do trabalho é o foco do artigo “O TRABALHO NO PERÍODO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS DE REGULAÇÃO” de autoria de Gil César Costa De Paula.

O artigo “RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: NR-1 E A EXIGIBILIDADE DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS” de autoria Mariana Lúcia da Silva, Ariany Soares Cançado analisa a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, demonstrando necessidade de alinhar a legislação brasileira às diretrizes internacionais de saúde e segurança no trabalho.

A discriminação de gênero, racial e salarial no Brasil destacando a necessidade de políticas públicas, legislação antidiscriminatória e compromisso organizacional com a inclusão para

promover um mercado de trabalho mais justo e sustentável é a essência do artigo “MECANISMOS DE EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACIAL E SALARIAL E DESAFIOS DE SUPERAÇÃO” de autoria Claudia Maria Da Silva Bezerra, Suely De Oliveira Santos Feitosa, Alessandro José Rabelo França.

O artigo intitulado “DESAFIOS REGULATÓRIOS DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO E DA PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO” de autoria Pedro Mauricio Simoes Pavoni, Bruna Gabriela Fávero, Marcos Antônio Striquer Soares critica o uso da autonomia da vontade para precarizar o trabalho, especialmente no contexto digital e transnacional, defendendo uma reforma normativa que fortaleça a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade social empresarial.

A análise da evolução da proteção legal às mulheres no direito do trabalho, destacando marcos legislativos, mobilizações feministas e desafios persistentes na busca pela equidade de gênero no ambiente laboral é o cerne do artigo “DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: AVANÇOS HISTÓRICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES” de autoria Maurício Londero.

O artigo “NOVAS TECNOLOGIAS E DIREITO DO TRABALHO - UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL” de autoria Maurício Londero examina como as novas tecnologias, especialmente no teletrabalho pós-COVID-19, transformaram o trabalho, demandando a regulamentação do direito à desconexão para proteger a saúde, a dignidade e a autonomia do trabalhador.

O estudo “SOCIEDADE 5.0: A CENTRALIDADE DO SER HUMANO NA INTEGRAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E TECNOLOGIA EM PROL DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030” de autoria Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi analisa a Sociedade 5.0 como um modelo que busca recentralizar o ser humano na evolução tecnológica integrando trabalho e tecnologia para promover bem-estar social e dignidade humana, evidenciando de assegurar condições de trabalho decentes e dignas, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Prof. Dr. Jackson Passos Santos (Universidade Cruzeiro do Sul)

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Santo Ângelo/RS e Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul–UNIJUI)

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC)

**MECANISMOS DE EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO:
DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACIAL E SALARIAL E DESAFIOS DE
SUPERAÇÃO**

**MECHANISMS OF EXCLUSION IN THE LABOR MARKET: GENDER, RACIAL,
AND WAGE DISCRIMINATION AND CHALLENGES FOR OVERCOMING
INEQUALITIES**

Claudia Maria Da Silva Bezerra ¹
Suely De Oliveira Santos Feitosa ²
Alexsandro José Rabelo França ³

Resumo

A discriminação de gênero, racial e salarial no mercado de trabalho brasileiro reflete desigualdades históricas e estruturais, que impactam a promoção de um meio ambiente de trabalho saudável, seguro e digno. Este artigo discute criticamente as manifestações dessas discriminações, analisando suas raízes históricas e estruturais, e as iniciativas de enfrentamento no plano jurídico, político e organizacional. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de natureza teórica, baseada em revisão bibliográfica e análise crítica de dados secundários, com uso do método dedutivo. Os resultados apontam que o racismo estrutural, a branquitude e o patriarcado operam como mecanismos de exclusão que perpetuam a desigualdade salarial e a sub-representação de mulheres e negros em cargos de liderança. Evidencia-se a necessidade de políticas públicas efetivas, fortalecimento da legislação antidiscriminatória e compromisso organizacional genuíno com práticas inclusivas. A pesquisa contribui ao integrar o debate da interseccionalidade no contexto trabalhista e ao enfatizar que a superação das desigualdades exige transformações culturais profundas, para além do cumprimento formal de normas. Como limitação, reconhece-se a ausência de investigação empírica direta, recomendando-se pesquisas futuras que avaliem a eficácia concreta das políticas de diversidade e inclusão nas organizações brasileiras. Conclui-se que o combate à discriminação no ambiente de trabalho é responsabilidade coletiva e essencial para a construção de um mercado laboral mais justo, democrático e sustentável.

Palavras-chave: Igualdade de gênero, Igualdade de oportunidades, Racismo estrutural, Diversidade e inclusão, Equidade

¹ Pós-doutoranda em Direito PPGDIR-UFMA. Doutora e Mestre em Administração - UNINOVE. Editora Associada RIAE. Líder Sustentabilidade SINGEP/UNINOVE/SP. Líder Gestão Socio-ambiental/ODS-EMPRAD/FEA-USP. Pesquisadora NEDC/UFMA. Professora IDEA-DIREITO – São Luís/MA. E-mail: profa.claudiamsbezerra@gmail.com

² Mestranda em Direito pela UNOESC. Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade Federal do Pernambuco. Juíza de Direito do Tribunal de Justiça do Maranhão.

³ Mestrando em Direito pelo PPGDIR/UFMA. Especialista em Direito Constitucional pela Faculdade Intervale e Advocacia Criminal pela ESA/OAB-MA. Pesquisador do NEDC/UFMA, NEDINT/UFMA e GEDID/UFMA. Advogado. E-mail: alexjrf@gmail.com.

Abstract/Resumen/Résumé

Gender, racial, and wage discrimination in the Brazilian labor market reflects historical and structural inequalities that undermine the promotion of a healthy, safe, and dignified work environment. This article critically discusses the manifestations of these forms of discrimination by analyzing their historical and structural roots, as well as the legal, political, and organizational initiatives aimed at combating them. The study adopts a qualitative, theoretical approach, based on a bibliographic review and critical analysis of secondary data, using the deductive method. The findings indicate that structural racism, whiteness, and patriarchy operate as mechanisms of exclusion that perpetuate wage inequality and the underrepresentation of women and Black people in leadership positions. The study highlights the need for effective public policies, the strengthening of anti-discrimination legislation, and genuine organizational commitment to inclusive practices. This research contributes by integrating the debate on intersectionality into the labor context and emphasizing that overcoming inequalities requires profound cultural transformations, beyond the formal compliance with regulations. As a limitation, the absence of direct empirical investigation is acknowledged, and future research is recommended to evaluate the actual effectiveness of diversity and inclusion policies within Brazilian organizations. It is concluded that combating discrimination in the workplace is a collective responsibility and essential for building a fairer, more democratic, and sustainable labor market.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Gender equality, Equal opportunities, Structural racism, Diversity and inclusion, Equity

1 INTRODUÇÃO

A discriminação de gênero, racial e salarial no ambiente de trabalho constitui um desafio de crescente relevância no contexto brasileiro e global. Apesar dos avanços legislativos e das iniciativas de promoção da igualdade nas últimas décadas, as desigualdades estruturais persistem e se manifestam de diversas formas, impactando não apenas as trajetórias profissionais individuais, mas também a efetividade dos direitos fundamentais no âmbito das relações de trabalho. Essas desigualdades comprometem a promoção de um meio ambiente de trabalho saudável, seguro e digno, princípio consagrado no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.

A compreensão desse fenômeno exige a consideração da interseccionalidade, conceito que evidencia como diferentes formas de discriminação – relacionadas a - gênero, raça e classe social – se sobrepõem e moldam as experiências no mercado de trabalho. Historicamente, o Brasil carrega um legado de desigualdade que remonta ao período colonial e à escravidão, cujas consequências permanecem visíveis nas relações sociais e laborais contemporâneas, afetando a organização do mercado de trabalho e as condições de acesso a oportunidades justas.

A discriminação racial, por exemplo, é um fenômeno estrutural que se reflete nas disparidades salariais e nas oportunidades de emprego, com trabalhadores negros frequentemente enfrentando barreiras significativas para acessar cargos de liderança e remunerações justas. Além disso, o racismo estrutural e o patriarcado se entrelaçam, restringindo o acesso das mulheres - especialmente as negras - a posições de poder e perpetuando a disparidade salarial em relação aos seus colegas homens e brancos.

Dados recentes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) revelam que as mulheres e trabalhadores negros continuam enfrentando disparidades salariais significativas, mesmo em condições de qualificação equivalentes. Essa realidade evidencia a necessidade urgente não apenas de políticas públicas inclusivas e ações organizacionais afirmativas, mas também de uma atuação consistente do Direito do Trabalho, como instrumento de transformação social e de promoção da equidade no meio ambiente laboral.

Apesar da relevância do tema, verifica-se ainda uma lacuna na literatura quanto à análise crítica integrada das manifestações de discriminação de gênero, racial e salarial no mercado de trabalho brasileiro contemporâneo, especialmente sob uma perspectiva interseccional. Nesse contexto, este artigo propõe discutir as diferentes manifestações da discriminação de gênero, racial e salarial presentes no ambiente de trabalho, analisando suas

raízes históricas e estruturais, bem como as iniciativas existentes para o seu enfrentamento. A proposta do artigo é oferecer uma análise crítica das desigualdades que permeiam o mercado de trabalho brasileiro, com ênfase na compreensão dos mecanismos históricos e estruturais de discriminação, e sugerir alternativas para a promoção de práticas laborais mais equitativas e inclusivas, alinhadas aos princípios da proteção da dignidade do trabalhador e do meio ambiente do trabalho.

Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa, de natureza teórica fundamentada na revisão bibliográfica e na análise crítica de dados secundários (Queiroz; Feferbaum, 2021). Foram consultadas obras acadêmicas, legislação nacional e internacional, relatórios técnicos e documentos institucionais, selecionados com base na pertinência temática e relevância científica (Mezzaroba; Monteiro, 2017). O método de raciocínio é dedutivo, partindo da análise de princípios gerais — como igualdade e dignidade no trabalho — para a identificação das estruturas sociais que sustentam a reprodução das desigualdades laborais (Gustin; Dias; Nicácio, 2020). A metodologia escolhida visa interpretar criticamente o fenômeno da discriminação de gênero, raça e classe no mercado de trabalho, subsidiando propostas para a promoção de práticas laborais mais inclusivas e equitativas.

A realização desta pesquisa se justifica pela necessidade urgente de enfrentar as desigualdades persistentes no ambiente laboral, impulsionar a efetividade das políticas públicas e práticas organizacionais, e promover a transformação cultural necessária à construção de um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e equitativo.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS E ESTRUTURAIS DA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

A compreensão das desigualdades de gênero, raça e classe no mercado de trabalho brasileiro exige uma análise de suas raízes históricas e estruturais. O Brasil, enquanto última nação do Ocidente a abolir a escravidão, carrega um legado de exclusão e segregação que moldou as bases de seu mercado de trabalho. Esse histórico reflete-se na manutenção de desigualdades profundas, que ainda hoje limitam o acesso de determinados grupos a oportunidades justas e equitativas. O racismo estrutural e as desigualdades de gênero, perpetuados ao longo do tempo, estão intrinsecamente ligados às condições históricas que definiram o papel de negros e mulheres na economia brasileira.

2.1 Legado escravocrata no Brasil e sua relação com a segregação econômica e social

A escravidão, que perdurou por mais de três séculos no Brasil, constituiu a base da economia colonial e imperial, gerando um sistema profundamente desigual que relegava os negros escravizados às posições mais precarizadas e desumanas. Mesmo após a abolição formal da escravidão em 1888, a ausência de políticas reparatórias e a marginalização dos ex-escravizados perpetuaram a exclusão social e econômica da população negra (Carneiro, 2003), instaurando um ciclo histórico de exclusão cumulativa que se projeta até os dias atuais. Essa exclusão consolidou-se na forma de um racismo estrutural, que, segundo Almeida (2019), não é apenas um conjunto de atitudes individuais, mas um sistema de privilégios que beneficia a branquitude e marginaliza os grupos racializados.

No período pós-abolição, os trabalhadores negros foram sistematicamente excluídos do mercado de trabalho formal, sendo relegados a ocupações precárias, informais e de baixa remuneração. A preferência por trabalhadores imigrantes europeus, incentivada por políticas públicas no final do século XIX e início do século XX, reforçou o processo de exclusão racial, criando barreiras adicionais para a inserção da população negra em setores economicamente privilegiados (Schwarcz, 2019).

Essa segregação econômica e social histórica contribuiu para a manutenção de uma hierarquia racial no mercado de trabalho, em que os negros são frequentemente associados a empregos de menor prestígio e menor remuneração. Carneiro (2003) observa que essa lógica de exclusão se articula com as desigualdades de gênero, colocando as mulheres negras na base da pirâmide social e laboral. Esse grupo, em especial, enfrenta as maiores taxas de desemprego, informalidade e desigualdade salarial, evidenciando o impacto interseccional do racismo e do sexismo no Brasil.

Os desdobramentos desse passado escravocrata são ainda hoje visíveis nas disparidades socioeconômicas e nas condições de trabalho da população negra. Dados recentes mostram que, em média, trabalhadores negros recebem salários significativamente menores do que os de trabalhadores brancos, mesmo quando possuem o mesmo nível de escolaridade (IBGE, 2022). Além disso, os negros continuam sub-representados em cargos de liderança, reforçando a reprodução das hierarquias raciais no mercado de trabalho. Dessa forma, o legado escravocrata no Brasil não apenas moldou as bases do mercado de trabalho, mas também consolidou estruturas de exclusão que ainda precisam ser enfrentadas. A superação dessas desigualdades requer ações que reconheçam as injustiças históricas e enfrentem o racismo estrutural com políticas públicas e práticas organizacionais inclusivas.

2.2. O conceito de racismo estrutural e sua reprodução nas relações de trabalho

O racismo estrutural é uma forma de discriminação que transcende atitudes individuais, sendo caracterizado pela organização das instituições sociais de maneira a perpetuar a exclusão de determinados grupos raciais e o privilégio de outros. Segundo Almeida (2019), o racismo estrutural no Brasil está profundamente enraizado em sua história colonial e escravocrata, e continua a moldar as relações sociais, políticas e econômicas, inclusive no mercado de trabalho.

No ambiente laboral, o racismo estrutural manifesta-se tanto na segregação ocupacional quanto na exclusão dos trabalhadores negros das posições de maior prestígio e remuneração. Essa lógica é alimentada por mecanismos institucionais e culturais que naturalizam a ideia de inferioridade racial, perpetuando a desigualdade. Assim, o mercado de trabalho brasileiro reflete, e simultaneamente reproduz, as desigualdades raciais enraizadas em seu próprio processo histórico de formação social. Por exemplo, trabalhadores negros são frequentemente sub-representados em cargos de liderança e super-representados em ocupações precárias ou informais. Embora representem uma parcela significativa da população brasileira, negros ainda enfrentam barreiras consideráveis para acessar oportunidades de trabalho em condições equivalentes às de trabalhadores brancos (IBGE, 2022).

Além disso, práticas como a discriminação no recrutamento e seleção reforçam a reprodução do racismo estrutural nas empresas. Estudos mostram que candidatos negros enfrentam maiores dificuldades para serem contratados, mesmo quando possuem qualificação equivalente à de candidatos brancos (Schucman, 2014). Essa reprodução das desigualdades no mercado de trabalho é também resultado de uma visão limitada e superficial sobre diversidade, que muitas vezes ignora as barreiras estruturais enfrentadas por grupos racializados.

A superação do racismo estrutural no mercado de trabalho requer uma abordagem crítica e interseccional, que reconheça como as desigualdades raciais estão intrinsecamente ligadas a outros marcadores sociais, como gênero e classe. Políticas públicas e ações organizacionais inclusivas, aliadas à conscientização sobre os impactos do racismo estrutural, são essenciais para promover um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo.

2.3 A construção da branquitude como padrão de privilégio e exclusão

A branquitude, como conceito teórico, refere-se à posição de privilégio ocupada pelos brancos em sociedades racializadas. Segundo Schucman (2014), a branquitude não é apenas uma condição racial, mas um dispositivo de poder que naturaliza privilégios e torna invisíveis as condições de exclusão enfrentadas por negros e outros grupos racializados. No Brasil, a branquitude foi construída historicamente como um padrão de superioridade, associado à ideia

de progresso, racionalidade e competência, enquanto os negros foram relegados a posições de subalternidade.

No mercado de trabalho, a branquitude opera como um filtro que seleciona e valoriza características associadas à identidade branca, como a aparência física, o estilo de fala e a formação educacional acessível apenas a grupos privilegiados. Essa lógica exclui, de forma sistemática, trabalhadores negros de espaços de poder e prestígio. Rezende, Mafra e Pereira (2018) argumentam que essas práticas são reforçadas por padrões estéticos e culturais que privilegiam a branquitude, como a exigência de “boa aparência” em processos seletivos, que frequentemente funciona como um eufemismo para discriminação racial.

Além disso, a branquitude sustenta a perpetuação da desigualdade salarial, já que trabalhadores brancos, mesmo com qualificações equivalentes, tendem a receber salários superiores aos de seus colegas negros. Essa dinâmica é particularmente evidente em áreas que exigem formação superior, onde negros são frequentemente minoria, mesmo em um país de maioria negra (IBGE, 2022). A desconstrução da branquitude como padrão de privilégio e exclusão exige uma mudança cultural profunda, tanto nas organizações quanto na sociedade como um todo. Isso implica reconhecer o papel histórico da branquitude na perpetuação das desigualdades e adotar práticas que promovam a inclusão efetiva de grupos racializados no mercado de trabalho, com foco na equidade e na justiça social, rompendo com os padrões normativos que historicamente legitimaram privilégios e exclusões.

2.4 As desigualdades de gênero como fator estruturante no acesso a posições de poder e na disparidade salarial

As desigualdades de gênero no mercado de trabalho são um reflexo das hierarquias patriarcais historicamente construídas, que subordinam as mulheres, especialmente as negras, a posições de menor prestígio e poder. Essas desigualdades não apenas limitam o acesso das mulheres a determinadas ocupações, mas também as colocam em desvantagem em termos de remuneração, mesmo quando possuem qualificação equivalente à de seus colegas homens. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2009), a disparidade salarial entre homens e mulheres é uma das formas mais persistentes de desigualdade de gênero no mundo laboral.

No Brasil, a diferença de salários entre homens e mulheres permanece significativa. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD (IBGE, 2022) revelam que as mulheres recebem, em média, apenas 79,8% do rendimento dos homens, mesmo quando exercem funções semelhantes. Além disso, elas continuam concentradas em ocupações

de baixa remuneração e enfrentam barreiras ainda mais severas para ascender a posições de liderança.

A sub-representação feminina nos cargos de poder é outra manifestação evidente dessa desigualdade. Segundo Proni (2013), as mulheres enfrentam barreiras estruturais como o 'teto de vidro', obstáculo invisível que dificulta seu acesso às posições hierárquicas mais elevadas — aspecto explorado detalhadamente na seção 3.1 deste trabalho. Outro fator determinante é a divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres a responsabilidade prioritária pelo cuidado doméstico e familiar. Essa realidade, combinada com a ausência de políticas públicas efetivas que promovam a conciliação entre vida pessoal e profissional, reduz significativamente as oportunidades de progresso profissional para as mulheres. Como destaca Hirata (2002), o trabalho reprodutivo, muitas vezes invisibilizado e desvalorizado, é um dos principais fatores que limita a plena inserção plena das mulheres no mercado de trabalho.

Embora importantes avanços legislativos tenham sido conquistados nas últimas décadas — como a licença-maternidade, a Lei Maria da Penha e as políticas de promoção da igualdade salarial — a persistência de barreiras culturais e estruturais evidencia que a igualdade formal de direitos não se traduz automaticamente em igualdade material de oportunidades. A distância entre as normas jurídicas e a realidade vivenciada pelas mulheres no mercado de trabalho reforça a necessidade de ações mais profundas e transformadoras (Treisman, 2022).

A superação dessas desigualdades exige esforços coordenados, que envolvam tanto políticas públicas quanto ações organizacionais. É fundamental implementar medidas que promovam a equidade salarial, ampliem a representatividade feminina nos cargos de liderança e valorizem o trabalho reprodutivo. Além disso, estratégias educativas que questionem estereótipos de gênero e promovam mudanças culturais são essenciais para a construção de um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e equitativo.

2.5 Contexto histórico e normativo das desigualdades de gênero e raça

As desigualdades entre homens e mulheres são, historicamente, construções sociais e culturais que atribuem papéis hierarquizados, subordinando as mulheres aos homens. Essa lógica de subordinação se agrava significativamente quando interseccionada com fatores raciais, gerando maior vulnerabilidade às mulheres negras, que enfrentam, simultaneamente, as opressões de gênero e de raça. A partir da década de 1960, movimentos sociais feministas desempenharam um papel fundamental na ampliação dos debates sobre direitos civis, participação política e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, questionando as estruturas que sustentavam a exclusão feminina (Miguel; Biroli, 2014).

Em nível internacional, destaca-se a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), que consolidou a igualdade e a não discriminação como princípios universais. No campo específico da igualdade de gênero, o Brasil ratificou importantes convenções internacionais que aprofundam a proteção contra discriminação e violência, como a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW (ONU, 1979) e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará (OEA, 1994), ampliando o arcabouço jurídico protetivo às mulheres.

No que tange a luta contra o racismo, o Brasil também ratificou a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (ONU, 1965), reforçando seu compromisso internacional com a promoção da igualdade racial. Ademais, aderiu a instrumentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como as Convenções nº 111 (OIT, 1958), que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, e a Convenção nº 190 (OIT, 2019), que aborda a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. A ratificação desses tratados e convenções internacionais representa um marco importante, pois, no ordenamento jurídico brasileiro, tais instrumentos, uma vez incorporados, possuem *status* supralegal, obrigando o Estado a adotar medidas concretas para erradicar práticas discriminatórias e promover ambientes de trabalho seguros, justos e igualitários. Contudo, a efetividade desses compromissos depende da implementação de políticas públicas abrangentes e do fortalecimento de mecanismos de fiscalização e garantia de direitos.

3 MANIFESTAÇÕES DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACIAL E SALARIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

As desigualdades de gênero, raça e classe manifestam-se de maneira concreta e multifacetada no ambiente de trabalho, perpetuando ciclos de exclusão que limitam o acesso a oportunidades e recursos por parte de grupos historicamente marginalizados. Essas manifestações não apenas refletem estruturas sociais desiguais, mas também reforçam a perpetuação de privilégios e hierarquias, afetando diretamente a construção de trajetórias profissionais.

Neste tópico, são discutidas as principais formas de discriminação no mercado de trabalho, com foco nas barreiras enfrentadas por mulheres em cargos de liderança, nas desigualdades raciais e na disparidade salarial. Essas dinâmicas, quando analisadas de forma interseccional, revelam como gênero, raça e classe interagem para moldar as experiências laborais e agravar as desigualdades.

3.1 Discriminação de Gênero: Barreiras para mulheres em cargos de liderança e a disparidade salarial entre homens e mulheres

Uma das formas mais visíveis de discriminação de gênero no ambiente de trabalho é a sub-representação das mulheres em cargos de liderança. Apesar de avanços nas últimas décadas, o chamado "teto de vidro" continua a limitar o acesso das mulheres às posições hierárquicas mais altas, mesmo em setores que promovem formalmente políticas de igualdade de gênero. Esse fenômeno, segundo Proni (2013), é sustentado por estereótipos de gênero que associam as mulheres a papéis de suporte e subalternidade, enquanto os homens são vistos como líderes naturais.

Dados recentes mostram que, no Brasil, apenas 37,4% dos cargos de gestão são ocupados por mulheres, e essa porcentagem diminui significativamente quando se consideram posições executivas de alto escalão (IBGE, 2022). Essa realidade é agravada pela interseção de raça e gênero: mulheres negras enfrentam ainda mais dificuldades para alcançar esses cargos, sendo frequentemente excluídas de espaços de poder e decisão.

A disparidade salarial entre homens e mulheres é outra manifestação evidente de discriminação de gênero no trabalho. Conforme levantamento do IBGE (2022), as mulheres recebem, em média, 20,2% menos que os homens no Brasil, mesmo quando possuem a mesma qualificação e ocupam cargos semelhantes. Essa diferença é explicada, em parte, pela segregação ocupacional, que concentra mulheres em setores e funções tradicionalmente considerados "femininos" e, portanto, de menor valor econômico, como educação, saúde e serviços administrativos (PRONI, 2013).

Outro fator que contribui para a disparidade salarial é a chamada "penalidade da maternidade", que se refere à desvantagem enfrentada por mulheres com filhos em comparação a homens na mesma situação. Estudos mostram que a maternidade é vista, muitas vezes, como um obstáculo ao desempenho profissional, enquanto a paternidade raramente é percebida como um fator limitante. Essa percepção reforça a sobrecarga das mulheres, que precisam lidar com as exigências do trabalho produtivo e reprodutivo (Hirata, 2002). Além disso, práticas discriminatórias no recrutamento e promoção também influenciam a sub-representação das mulheres em cargos de liderança e a disparidade salarial. Estudos apontam que os processos de seleção frequentemente reproduzem vieses inconscientes, favorecendo homens para posições de maior responsabilidade e remuneração (Schucman, 2014).

Superar essas barreiras exige tanto a implementação de políticas organizacionais inclusivas quanto uma transformação cultural. Medidas como a promoção de ações afirmativas,

a transparência salarial e a conscientização sobre vieses de gênero podem contribuir para reduzir as desigualdades no ambiente laboral. Reconhecer o papel das mulheres como líderes e agentes de mudança é essencial para a construção de um mercado de trabalho mais democrático e equitativo.

3.2 Discriminação Racial: O preconceito de marca e sua influência no acesso de negros a posições qualificadas

No Brasil, o racismo manifesta-se, em grande parte, por meio do preconceito de marca, conceito desenvolvido por Nogueira (2006) para descrever a discriminação baseada em características físicas, como a cor da pele, os traços faciais e o tipo de cabelo. Diferente de outros contextos, onde a discriminação é frequentemente fundamentada na ascendência ou na "origem racial", o preconceito de marca no Brasil valoriza ou desvaloriza indivíduos com base em sua aparência, promovendo a exclusão da população negra de espaços que privilegiam a branquitude.

No mercado de trabalho, o preconceito de marca atua como um filtro que restringe o acesso de negros a posições qualificadas e de prestígio. Essa discriminação ocorre desde os processos seletivos, em que características associadas à branquitude são frequentemente priorizadas, até a progressão de carreira, que tende a privilegiar trabalhadores que se encaixam no padrão estético e social dominante. Estudos demonstram que, mesmo quando possuem a mesma qualificação, candidatos negros enfrentam maiores barreiras para ingressar em ocupações formais e bem remuneradas (Rezende; Mafra; Pereira, 2018).

O preconceito de marca também reforça a sub-representação de negros em cargos de liderança. A presença simbólica de negros em posições de destaque é frequentemente limitada por estereótipos que associam competência e autoridade a características atribuídas à branquitude. Essa exclusão não apenas restringe as oportunidades de mobilidade social para trabalhadores negros, mas também perpetua uma cultura organizacional que naturaliza a ausência de diversidade racial nas esferas de poder.

A superação do preconceito de marca no mercado de trabalho exige mudanças estruturais e culturais. Ações afirmativas, como cotas raciais em programas de estágio e trainee, têm se mostrado eficazes para ampliar o acesso de negros a posições qualificadas. Além disso, é fundamental promover uma educação antirracista que questione os padrões estéticos e culturais que sustentam o preconceito de marca, construindo, assim, um ambiente corporativo mais inclusivo e representativo.

3.3 Discriminação Salarial: Diferenças de rendimento médio entre brancos e negros

Como abordado no item 2.2, o racismo estrutural é central para compreender as persistentes disparidades salariais entre brancos e negros. Embora trabalhadores negros representem uma parcela significativa da força de trabalho no Brasil, eles estão concentrados em ocupações de baixa remuneração, como serviços gerais, construção civil e trabalho doméstico. Essa segregação ocupacional limita o acesso a setores mais valorizados economicamente, como tecnologia, finanças e gestão corporativa. Além disso, mesmo quando alcançam funções equivalentes às de trabalhadores brancos, negros frequentemente recebem salários inferiores, evidenciando a presença de discriminação direta nas políticas de remuneração (Almeida, 2019).

Outro aspecto que contribui para as diferenças de rendimento médio é a menor rede de capital social disponível para trabalhadores negros. A ausência de conexões em redes profissionais qualificadas, muitas vezes dominadas por brancos, dificulta o acesso a oportunidades de crescimento e ascensão na carreira. Essa exclusão reforça as desigualdades históricas e limita a mobilidade social.

Para enfrentar as disparidades salariais, é essencial que as organizações adotem práticas de transparência e equidade na remuneração, bem como políticas de diversidade que promovam a inclusão de negros em todos os níveis hierárquicos. Além disso, o fortalecimento de políticas públicas, como a fiscalização das leis de igualdade salarial e a promoção de ações afirmativas, é fundamental para reduzir as desigualdades raciais no mercado de trabalho e garantir que todos os trabalhadores tenham acesso a condições justas e dignas.

3.4 Impactos organizacionais: assédio, microagressões e exclusão em ambientes corporativos

A discriminação de gênero, racial e salarial no mercado de trabalho não se manifesta apenas por meio de barreiras estruturais, como a segregação ocupacional ou as disparidades salariais. No ambiente corporativo, essas desigualdades também se traduzem em práticas cotidianas de violência simbólica, como o assédio, as microagressões e a exclusão social, que impactam diretamente o bem-estar e a produtividade dos trabalhadores.

O assédio, tanto moral quanto sexual, é uma das formas mais evidentes de violência no ambiente de trabalho, afetando desproporcionalmente mulheres e pessoas negras. No caso das mulheres, especialmente aquelas em posições hierárquicas inferiores, o assédio sexual é frequentemente utilizado como um mecanismo de controle, desestimulando sua participação plena no espaço corporativo. Já o assédio moral, caracterizado por práticas como humilhações,

desqualificações e cobranças desproporcionais, é uma experiência comum para trabalhadores negros, que enfrentam estereótipos raciais que questionam sua competência e legitimidade no ambiente profissional (Souza, 1983).

As Convenções nº 111 e nº 190 da Organização Internacional do Trabalho reforçam a responsabilidade das empresas em prevenir práticas discriminatórias e assegurar ambientes laborais seguros, livres de violência e assédio, contribuindo diretamente para o bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores (OIT, 1958; OIT, 2019).

As microagressões, por sua vez, são manifestações sutis, muitas vezes inconscientes, de preconceito que reforçam a exclusão e a inferiorização de grupos marginalizados. Comentários depreciativos sobre o cabelo de pessoas negras, questionamentos constantes sobre a capacidade de mulheres em cargos de liderança ou a invalidação de experiências raciais são exemplos de microagressões que contribuem para a criação de ambientes hostis. Embora possam parecer insignificantes, essas atitudes têm impactos cumulativos, afetando a autoestima, a saúde mental e o desempenho dos trabalhadores (Schucman, 2014).

Além disso, a exclusão social no ambiente corporativo é um reflexo da falta de diversidade e inclusão efetiva. Trabalhadores pertencentes a grupos minoritários frequentemente relatam sentimentos de isolamento e dificuldade em estabelecer redes de apoio profissional. Essa exclusão é agravada pela ausência de representatividade em cargos de liderança, o que reforça a percepção de que esses espaços não foram projetados para acolher a diversidade. Como resultado, muitos trabalhadores acabam se sentindo desmotivados e desvalorizados, o que pode levar ao aumento da rotatividade e à perda de talentos (Ferreira, 2020).

Para enfrentar esses desafios, as organizações precisam ir além das abordagens superficiais de diversidade e inclusão, adotando políticas que combatam ativamente o assédio e as microagressões. É essencial implementar treinamentos antidiscriminatórios, criar canais seguros para denúncias e promover a representatividade em todos os níveis hierárquicos. Além disso, fomentar uma cultura corporativa baseada no respeito e na empatia é uma estratégia fundamental para garantir que todos os trabalhadores, independentemente de gênero, raça ou classe, sintam-se valorizados e acolhidos.

4 COMBATE À DISCRIMINAÇÃO: POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÕES ORGANIZACIONAIS

O enfrentamento das desigualdades de gênero, raça e classe no mercado de trabalho brasileiro requer um esforço conjunto entre políticas públicas e ações organizacionais. A

discriminação no ambiente laboral não é apenas uma questão individual, mas um reflexo de estruturas sociais que perpetuam exclusões históricas e culturais. Nesse sentido, o combate a essas desigualdades precisa ser estruturado em estratégias que promovam a equidade, a inclusão e a justiça social.

As políticas públicas desempenham um papel fundamental ao estabelecer normativas que buscam limitar práticas discriminatórias e criar condições mais igualitárias para todos os trabalhadores. Paralelamente, as organizações têm a responsabilidade de implementar ações internas que não apenas cumpram a legislação, mas também promovam uma cultura corporativa inclusiva. Este tópico aborda iniciativas que, no Brasil, têm sido centrais para o enfrentamento dessas questões, com destaque para legislações e práticas organizacionais alinhadas a esses objetivos.

4.1 A relevância da Lei 9.029/95 no combate à discriminação no mercado de trabalho

A Lei nº 9.029/95 é um marco legal no Brasil no combate à discriminação no mercado de trabalho. Promulgada em 1995, a lei proíbe práticas discriminatórias no acesso ao emprego e na manutenção da relação de trabalho, estabelecendo mecanismos de proteção contra atitudes que limitem a igualdade de oportunidades. Essa legislação é especialmente relevante por abordar diretamente questões como gênero, raça, idade, estado civil e situação familiar, que frequentemente servem de pretexto para práticas excludentes no ambiente laboral (Brasil, 1995).

Um dos aspectos centrais dessa norma é a vedação de exigências que discriminem mulheres, como a solicitação de atestados de gravidez ou esterilização como condições para contratação ou permanência no emprego. Essas práticas, comuns antes da promulgação da lei, reforçavam a exclusão de mulheres em idade fértil de posições formais, especialmente em setores que demandavam estabilidade laboral. A legislação, portanto, representa um avanço significativo na proteção dos direitos das mulheres trabalhadoras, ao garantir que a maternidade ou a possibilidade de gestação não sejam usadas como justificativas para discriminação laboral (Brasil, 1995).

Além disso, a lei possui caráter punitivo, prevendo sanções para empregadores que descumpram suas disposições. As penalidades incluem multas e a possibilidade de indenização por danos morais, o que sinaliza a seriedade com que as práticas discriminatórias devem ser enfrentadas. Apesar disso, sua aplicação depende de fiscalização efetiva e de canais de denúncia acessíveis aos trabalhadores, especialmente aqueles em situações de maior vulnerabilidade.

O ato normativo também tem o mérito de ampliar o debate sobre discriminação no mercado de trabalho, incentivando empresas a adotarem políticas de conformidade com a legislação. Muitas organizações passaram a revisar seus processos de recrutamento, seleção e promoção para evitar práticas discriminatórias explícitas e sutis. No entanto, como destaca Ferreira (2020), a eficácia da lei está condicionada à sua aplicação prática, que ainda enfrenta desafios, incluindo o desconhecimento de seus dispositivos por parte de muitos trabalhadores laborais (Brasil, 1995).

Portanto, a Lei 9.029/95 é uma ferramenta crucial para o combate à discriminação no mercado de trabalho brasileiro, mas sua plena eficácia exige esforços contínuos para garantir sua aplicabilidade. Isso inclui iniciativas que ampliem o conhecimento sobre seus direitos entre os trabalhadores, a promoção de fiscalização efetiva e o engajamento de empregadores na construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

4.2 A Agenda Nacional de Trabalho Decente como diretriz para a promoção da igualdade

A Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), criada em 2006 no âmbito de uma parceria entre o governo brasileiro e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é uma diretriz fundamental para a promoção da igualdade no mercado de trabalho. Baseada nos princípios do Trabalho Decente, definidos como oportunidades de emprego produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, a ANTD busca enfrentar as múltiplas formas de discriminação que ainda permeiam o ambiente laboral no Brasil (OIT, 2019).

Entre os seus objetivos, destaca-se a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para todos os trabalhadores, independentemente de gênero, raça, etnia ou condição social. A agenda reconhece que a discriminação é um obstáculo à justiça social e ao desenvolvimento sustentável, e propõe iniciativas voltadas à inclusão de grupos historicamente marginalizados, como mulheres, negros, jovens e pessoas com deficiência.

Uma das estratégias centrais da ANTD é a promoção da equidade de gênero e raça no mercado de trabalho. Programas de capacitação profissional, incentivos à formalização do trabalho e articulação entre setores público e privado são algumas das ações propostas para reduzir as desigualdades. Além disso, a agenda enfatiza a importância de combater práticas discriminatórias nas diversas etapas da relação de trabalho, incluindo recrutamento, seleção, remuneração e promoção (OIT, 2019).

A ANTD também reforça a necessidade de fortalecer o diálogo social como instrumento para a construção de ambientes laborais mais inclusivos. Por meio da participação de representantes do governo, empregadores e trabalhadores, busca-se garantir que as

iniciativas de promoção da igualdade sejam concebidas de forma colaborativa e adaptadas às realidades locais. No entanto, como apontam estudos da OIT (2019), a implementação efetiva da agenda ainda enfrenta desafios, como o baixo alcance de políticas públicas em regiões mais vulneráveis e a resistência cultural à mudança nas práticas organizacionais.

A Agenda Nacional de Trabalho Decente, portanto, representa um marco na luta pela promoção da igualdade no Brasil. Sua plena realização depende do compromisso conjunto de governos, empresas e sociedade civil em implementar ações concretas que reduzam as desigualdades e promovam a inclusão no mercado de trabalho.

4.3 Programas organizacionais de diversidade e estratégias para a redução de vieses inconscientes

No âmbito organizacional, os programas de diversidade e inclusão têm se consolidado como instrumentos essenciais para o enfrentamento da discriminação de gênero, raça e classe no mercado de trabalho. Essas iniciativas transcendem o mero cumprimento das legislações trabalhistas, buscando criar uma cultura corporativa que valorize a pluralidade, respeite as diferenças e promova ambientes mais equitativos e produtivos.

A implementação desses programas parte do reconhecimento de que a diversidade não é apenas uma questão ética, mas também estratégica. Pesquisas indicam que equipes diversas apresentam maior capacidade de inovação, melhor tomada de decisão e maior adaptação a mercados globalizados e multiculturais. Contudo, a inclusão efetiva não se limita à contratação de profissionais de grupos sub-representados; exige, igualmente, condições adequadas para garantir sua participação plena e seu desenvolvimento contínuo dentro da organização (Ferreira, 2020).

Um dos maiores desafios para a promoção da equidade é a presença de vieses inconscientes — preconceitos automáticos que influenciam julgamentos e decisões de forma não intencional — em diferentes etapas da experiência laboral, desde processos seletivos até avaliações de desempenho e promoções. Por isso, é fundamental que as organizações adotem estratégias específicas para a redução desses vieses, promovendo a conscientização e criando sistemas internos que minimizem sua influência negativa (Ferreira, 2020).

Entre as práticas comuns nesses programas estão a revisão dos processos seletivos, incluindo a utilização de currículos anônimos que ocultam informações pessoais como nome, idade, gênero e endereço durante a triagem inicial, garantindo maior imparcialidade (Gomes, 2008). Além disso, são realizados treinamentos antidiscriminatórios voltados à capacitação de

líderes e colaboradores para identificar preconceitos implícitos, desconstruir estereótipos e tomar decisões baseadas em critérios objetivos.

As organizações também têm implementado metas claras de diversidade para aumentar a representatividade de mulheres, negros, pessoas LGBTQIA+ e pessoas com deficiência em posições de liderança. Essas iniciativas frequentemente incluem programas específicos de mentoria e desenvolvimento profissional, buscando reduzir as barreiras históricas enfrentadas por esses grupos e preparando-os para ocupar cargos de maior responsabilidade e remuneração.

A promoção da equidade salarial é outra dimensão fundamental abordada nesses programas. Auditorias periódicas das faixas salariais, a implementação de políticas de transparência salarial e o estabelecimento de critérios objetivos e padronizados para promoções e aumentos são passos essenciais para reduzir a subjetividade nas decisões de remuneração (Gomes, 2008).

Adicionalmente, muitas empresas adotam a criação de comitês internos de diversidade e inclusão, atuando como órgãos fiscalizadores e consultores internos. Esses comitês monitoram indicadores de diversidade, revisam políticas internas e propõem ações concretas para garantir a equidade e a inclusão em todas as práticas organizacionais.

Contudo, a eficácia desses programas depende de um compromisso genuíno por parte das organizações. Conforme destaca Schucman (2014), muitas iniciativas ainda são percebidas como superficiais ou pontuais, sem impacto efetivo na transformação das estruturas organizacionais, pois frequentemente a diversidade é tratada como mera obrigação legal ou estratégia mercadológica, sem abordar profundamente as raízes estruturais das desigualdades.

Portanto, para que os programas de diversidade e inclusão sejam bem-sucedidos, é crucial que estejam plenamente integrados à cultura organizacional, acompanhados de métricas claras para avaliação contínua de seus impactos. Mais que uma tendência, essas estratégias representam passos fundamentais para a construção de ambientes corporativos verdadeiramente justos e inclusivos.

4.4 Exemplos de boas práticas empresariais no Brasil e no mundo

Diversas empresas no Brasil e ao redor do mundo têm se destacado pela implementação de boas práticas voltadas à promoção da diversidade, inclusão e equidade no mercado de trabalho. Esses exemplos mostram que, quando bem estruturadas, as iniciativas organizacionais podem gerar impactos positivos não apenas para os trabalhadores, mas também para os resultados financeiros e a reputação corporativa (Ferreira, 2020).

A seguir, são apresentados exemplos de empresas que implementaram com sucesso práticas de diversidade e inclusão mencionadas ao longo deste capítulo, evidenciando os benefícios dessas ações para organizações brasileiras e internacionais.

No Brasil, uma das referências é o Magazine Luiza, que em 2020 lançou um programa de trainee exclusivo para pessoas negras. A iniciativa gerou ampla discussão e se destacou por assumir um compromisso explícito com a inclusão racial em posições de liderança (Magazine Luiza, 2020). Além disso, a empresa investe em treinamentos contínuos sobre diversidade e criou um comitê interno para monitorar os avanços nesse campo (Magazine Luiza, 2020).

Outro exemplo nacional é o Banco Itaú Unibanco, que desenvolveu um programa de mentoria para mulheres e promove ações voltadas à equidade salarial, além de apoiar campanhas públicas contra o racismo e a discriminação de gênero. A instituição também realiza auditorias internas para monitorar práticas de promoção e remuneração, garantindo maior transparência (Banco Itaú Unibanco, 2022).

No cenário internacional, a Microsoft é reconhecida por suas políticas de inclusão e representatividade. A empresa estabeleceu metas globais para aumentar a presença de mulheres e pessoas de grupos sub-representados em posições de liderança. Além disso, ela realiza relatórios anuais que detalham o progresso de suas iniciativas de diversidade, oferecendo um exemplo de transparência e responsabilidade corporativa (Microsoft, 2025).

Já a Unilever, presente em diversos países, implementou o programa *Unstereotype*, que busca eliminar estereótipos de gênero e raça em campanhas publicitárias e no ambiente corporativo. A empresa também criou políticas para promover a equidade salarial em suas operações globais, auditando regularmente as práticas de remuneração e ajustando discrepâncias identificadas (Unilever, 2025).

Essas iniciativas mostram que o compromisso com a diversidade e a inclusão pode ser traduzido em ações concretas e mensuráveis. Empresas que adotam essas práticas não apenas contribuem para a construção de uma sociedade mais justa, mas também fortalecem sua competitividade ao atrair talentos diversos e inovadores (Ferreira, 2020).

4.5 Normas nacionais e internacionais aplicáveis à discriminação de gênero e raça no trabalho

A Constituição Federal brasileira assegura o princípio da igualdade em seu artigo 5º, inciso I, ao estabelecer que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. O inciso XIII garante o livre exercício de qualquer trabalho, profissão ou ofício, desde que cumpridas as

qualificações exigidas legalmente, enquanto o inciso XLI prevê a punição para qualquer forma de discriminação (Brasil, 1988).

Em âmbito infraconstitucional, a Lei nº 9.029/95 proíbe práticas discriminatórias em contratações, vedando, por exemplo, exigências relacionadas à gravidez ou esterilização feminina (Brasil, 1995). Complementarmente, a recente Lei nº 14.611/2023 regulamentada pelo Decreto nº 11.795/2023 reforça a proteção à igualdade salarial entre homens e mulheres (Brasil, 2023a). No plano penal, destaca-se a Lei nº 14.532/2023, que alterou o Código Penal brasileiro ao tipificar a injúria racial (Brasil, 2023b).

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê proteção contra assédio moral (art. 483), garante a igualdade salarial (art. 461), estabelece normas para recuperação térmica (art. 253) e regulamenta o uso obrigatório de Equipamentos de Proteção Individual (NR-36), assegurando condições dignas de trabalho (Brasil, 1943).

Internacionalmente, as Convenções nº 111 e nº 190 da OIT destacam-se ao enfatizar obrigações dos Estados e empregadores para criar ambientes laborais livres de discriminação, violência e assédio, promovendo segurança e dignidade no trabalho (OIT, 1958; OIT, 2019).

Essas normas nacionais e internacionais formam o arcabouço jurídico necessário para combater efetivamente as desigualdades estruturais no mercado de trabalho, visando garantir condições dignas e equitativas para todos os trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discriminação de gênero, raça e classe no mercado de trabalho brasileiro é um reflexo de desigualdades históricas e estruturais que, ainda hoje, perpetuam exclusões e limitam o pleno exercício de direitos por parte de grupos marginalizados. Apesar dos avanços alcançados nas últimas décadas, como a promulgação da Lei nº 9.029/95 e a implementação da Agenda Nacional de Trabalho Decente, os desafios permanecem significativos, exigindo esforços contínuos de governos, empresas e sociedade civil.

No âmbito das políticas públicas, iniciativas como a legislação antidiscriminatória e as ações afirmativas têm se mostrado indispensáveis para enfrentar as barreiras estruturais impostas a mulheres, negros e outros grupos vulneráveis. No entanto, a eficácia dessas políticas depende de sua fiscalização e da ampliação do acesso à informação por parte dos trabalhadores, especialmente aqueles em contextos de maior vulnerabilidade.

No campo organizacional, a promoção da diversidade e da inclusão vem sendo reconhecida não apenas como uma exigência ética, mas também como uma estratégia competitiva. Práticas como a redução de vieses inconscientes, a promoção da equidade salarial,

a criação de programas de mentoria e a realização de treinamentos antidiscriminatórios consolidam-se como pilares fundamentais para a construção de ambientes de trabalho mais justos e igualitários. Experiências de empresas no Brasil e no mundo demonstram que é possível alinhar compromisso social e resultados financeiros, provando que a diversidade é um ativo valioso para a inovação e a sustentabilidade organizacional.

Destaca-se, ainda, que as normas nacionais e internacionais citadas ao longo deste artigo (Brasil, 1988; ONU, 1979; OEA, 1994; OIT, 1958; OIT, 2019) constituem instrumentos fundamentais para a promoção da igualdade e para o fortalecimento dos direitos humanos no ambiente de trabalho. Contudo, sem transformações profundas nas culturas institucionais e nas estruturas de poder, as iniciativas legais e organizacionais correm o risco de se limitarem a formalidades, incapazes de promover mudanças substantivas.

A verdadeira inclusão requer mudanças culturais e institucionais abrangentes, para além do cumprimento formal de metas ou da adoção de estratégias de marketing. Exige um compromisso genuíno com a desconstrução de práticas, estereótipos e narrativas que historicamente legitimaram desigualdades. O diálogo entre diferentes atores sociais é imprescindível para assegurar que políticas e ações de combate à discriminação sejam implementadas de forma articulada e tenham impacto efetivo e duradouro.

Nesse sentido, a ciência desempenha um papel essencial na produção de conhecimentos capazes de iluminar os mecanismos que sustentam as desigualdades e subsidiar a formulação de políticas públicas e práticas organizacionais mais efetivas. Este estudo busca contribuir para esse esforço, ao oferecer uma análise crítica das manifestações da discriminação de gênero, raça e classe no mercado de trabalho e das estratégias normativas e institucionais voltadas à sua superação.

Contudo, reconhece-se que esta pesquisa possui limitações decorrentes de sua natureza teórica e bibliográfica, sem a realização de investigação empírica direta. Embora tenha sido possível mapear as principais manifestações discriminatórias e analisar o arcabouço jurídico e institucional existente, a aferição da eficácia concreta dessas iniciativas no cotidiano das organizações permanece como uma lacuna a ser preenchida.

Sugere-se, assim, que pesquisas futuras desenvolvam estudos empíricos que investiguem a percepção dos trabalhadores acerca das práticas de diversidade e inclusão nas organizações brasileiras, bem como avaliem a efetividade das políticas públicas e ações afirmativas implementadas, considerando diferentes setores econômicos e perfis organizacionais.

Portanto, o combate à discriminação no mercado de trabalho deve ser compreendido como uma responsabilidade coletiva e permanente. Apenas por meio da união de esforços será possível concretizar o direito ao trabalho digno, em condições de liberdade, equidade e respeito, efetivando o compromisso constitucional e internacional do Brasil com os direitos humanos e com a justiça social. Avançar nessa direção não apenas fortalecerá a democracia e os direitos fundamentais, mas também contribuirá para a construção de uma economia mais diversa, inovadora e resiliente, apta a enfrentar os desafios contemporâneos.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
- BANCO ITAÚ UNIBANCO. **Programa de Mentoria para Mulheres**. Disponível em: <https://www.itaui.com.br>. Acesso em: 13 abr. 2025.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.
- BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 1995.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 jul. 2023a.
- BRASIL. **Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023**. Altera o Código Penal, incluindo o crime de injúria racial. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 jan. 2023b.
- CARNEIRO, Sueli. **Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero**. *Racismos contemporâneos*. Rio de Janeiro: Takano Editora, 2003.
- FERREIRA, Maria Aparecida. Diversidade no ambiente corporativo: práticas inclusivas e seus desafios. **Revista Brasileira de Gestão e Negócios**, v. 22, n. 3, p. 45-56, 2020.
- GOMES, Nilma Lino. Políticas de ações afirmativas no Brasil: educação e trabalho. **Educação & Sociedade**, v. 29, n. 105, p. 965-985, 2008.
- GUSTIN, M. B. DE S.; DIAS, M. T. F.; NICÁCIO, C. S. **(Re)pensando a Pesquisa Jurídica: Teoria e Prática**. 5. ed. São Paulo: Almedina, 2020.
- HIRATA, Helena. **Divisão sexual do trabalho e a categoria gênero**. São Paulo: Perseu Abramo, 2002.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Análise da desigualdade salarial**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.
- MAGAZINE LUIZA. **Programa de Trainee para Pessoas Negras**. Disponível em: <https://www.magazineluiza.com.br>. Acesso em: 13 abr. 2025.
- MEDEIROS, Marcelo. Discriminação racial e desigualdade de rendimentos no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 26, n. 76, p. 61-78, 2011.

MEZZAROBBA, O.; MONTEIRO, C. S. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. 7ª edição ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MICROSOFT. **Diversity and Inclusion Report**. Disponível em: <https://www.microsoft.com>. Acesso em: 13 abr. 2025.

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política: uma introdução**. São Paulo: Boitempo, 2014.

NOGUEIRA, Oracy. **Preconceito de marca: as relações raciais em Itapetininga**. São Paulo: Edusp, 2006.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará")**. Belém do Pará, 1994.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão**. Genebra: OIT, 1958.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho**. Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Tackling the gender pay gap: A global perspective**. Geneva: International Labour Organization, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente: relatório global**. Geneva: International Labour Organization, 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: ONU, 1948.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial**. Nova York: ONU, 1965.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)**. Nova York: ONU, 1979.

PRONI, Marcelo de Paiva. As mulheres no mercado de trabalho: desigualdades persistentes. In: PRONI, Marcelo de Paiva; ROCHA, Maria de Lourdes Manzini-Covre (Orgs.). **Trabalho, gênero e juventude no Brasil**. Campinas: Editora Unicamp, 2013. p. 33-54.

QUEIROZ, R. M. R.; FEFERBAUM, M. **Metodologia da Pesquisa em Direito: técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

REZENDE, Ana F.; MAFRA, Flávia L. N.; PEREIRA, Jussara J. Black entrepreneurship and ethnic beauty salons: possibilities for resistance in the social (re)construction of black identity. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 589-609, 2018.

SCHUCMAN, Lia Vainer. Sim, nós somos racistas: estudo psicossocial da branquitude paulistana. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, n. 1, p. 83-94, 2014.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Sobre o autoritarismo brasileiro**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SOUZA, Neusa Santos. **Tornar-se negro: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1983.

TREISMAN, R. Remembering Marilyn Loden, who gave a name to the glass ceiling. **NPR**, 5 set. 2022.

UNILEVER. **Unstereotype Initiative**. Disponível em: [\[https://www.unilever.com\]](https://www.unilever.com). Acesso em: 13 abr. 2025.