



FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA “Ministro Ralph Biasi”
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

João Vitor Moraes

**A DESIGUALDADE NO AMBIENTE EMPRESARIAL BRASILEIRO:
MERITOCRACIA E REPRESENTATIVIDADE**

Americana, SP

2022



FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA “Ministro Ralph Biasi”
Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial

JOÃO VITOR MORAES

A DESIGUALDADE NO AMBIENTE EMPRESARIAL BRASILEIRO:

MERITOCRACIA E REPRESENTATIVIDADE

Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido em cumprimento à exigência curricular do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial, sob a orientação do Prof. Me. Benedito Luciano Antunes de França. Área de concentração: Sociologia.

Americana, SP

2022

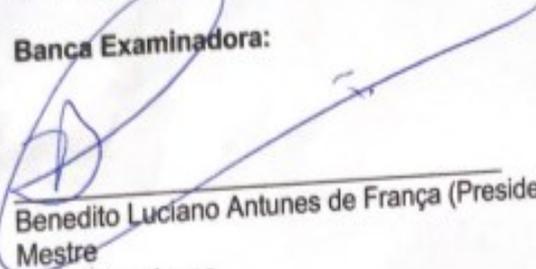
JOÃO VITOR MORAES

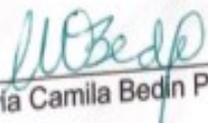
A DESIGUALDADE NO AMBIENTE EMPRESARIAL BRASILEIRO

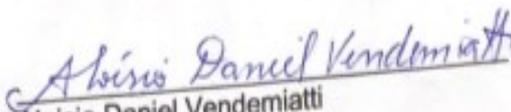
Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial pelo CEETEPS/Faculdade de Tecnologia - FATEC/ Americana.
Área de concentração: Sociologia das Organizações

Americana, 1 de dezembro de 2022

Banca Examinadora:


Benedito Luciano Antunes de França (Presidente)
Mestre
Fatec Americana


Maria Camila Bedin Polli
Doutora
Fatec Americana


Aloisio Daniel Vendemiatti
Mestre
Fatec Americana

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, pelo amor e carinho que sempre me dedicaram.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, eu agradeço a Deus pela oportunidade de viver, me concedendo diariamente a capacidade de poder encontrar o melhor de mim.

Agradeço a todos que, de alguma forma, me apoiaram nesta jornada, em minha formação acadêmica. E ressalto que, foram muitos.

Agradeço especialmente aos meus pais, Eliane e Paulo, que com garra e força, me mostraram que eu poderia ser tudo o que eu desejasse ser, me mostraram que o estudo e a dedicação me abririam portas. Reforço que, a partir deles, herdei dons e habilidades que, quando combinados, moldaram minha personalidade.

Agradeço a minha irmã caçula, Giovana, e meus avós, Irene e Valter, grandes pilares da estrutura que compõem minha existência. Sou eternamente grato por tudo o que vocês fizeram por mim.

Agradeço também aos meus antepassados, sinto dentro de minha alma que carrego muito deles no que eu sou.

Agradeço a todos os meus amigos, pelas risadas, pelos choros compartilhados, pelos conselhos, por me acompanharem nos altos e baixos do caminho trilhado, por alegrarem meus dias, em especial, a Bianca, pela ajuda na escolha do tema deste trabalho e por ser um elemento singular e uma força descomunal em minha vida, desde que me conheço por gente.

Agradeço também a toda e qualquer provação que me ocorreu durante minha caminhada até o momento. Todas as coisas, mesmo que ruins, que me aconteceram, todas me fortaleceram, graças as quais me considero mais preparado para enfrentar o mundo e buscar meus sonhos de peito aberto. Sem sentir medo e absolutamente pleno de que não há palavras cortantes, nem olhares assassinos, muito menos tiros de ódio que possam me abalar, pois assim como o raiar do Sol, eu sempre voltarei. Levo comigo que a esperança triunfa o ódio, a fé vence o medo e a ambição eclipsa a adversidade.

Dedico este trabalho a todas as pessoas pertencentes a grupos minoritários. Agradeço a todos que vieram antes de mim e lutaram para que um dia eu pudesse produzir algo que contemplasse, mesmo que de modo tão pequeno, todo suor que foi derramado para que a liberdade e respeito pudessem ser direitos primordiais de todas

as criaturas vivas. Obrigado a todos pela coragem, por não terem submetidos às regras e à carece. Agradeço a bravura e revolução que estas pessoas e grupos causaram no passado, para que um dia aquelas pessoas que ainda estavam por vir, pudessem desfrutar de um futuro glorioso e cheio de esperança.

Por fim, agradeço à Faculdade de Tecnologia de Americana, a todos os funcionários e professores, por me proporcionarem excelente formação acadêmica. Em especial, agradeço ao meu querido e extraordinário orientador, Benedito Luciano Antunes de França, por aceitar me guiar nesta última etapa da Graduação e me auxiliar com tamanha competência e carinho neste momento inesquecível de minha vida.

EPÍGRAFE

“Eu te digo o que a liberdade significa para mim: não ter medo!” (NINA SIMONE).

RESUMO

Este Trabalho de Graduação tem a intenção de avaliar as razões de certos perfis profissionais conseguirem ascender social e profissionalmente no ambiente corporativo empresarial, ao passo que outros tantos tipos de perfis estão submetidos à reprodução dos mesmos níveis de desigualdades encontrados no âmbito social. Nessa perspectiva, este Trabalho visa estudar, entre outros elementos, de que forma o sistema estabelecido de privilégios, graças as normas sociais criadas pela elite, continua perpetuando as relações trabalhistas abusivas, gerando uma desigualdade de oportunidades no ambiente corporativo empresarial, tanto no acesso como na ascensão e manutenção profissional. Assim, por meio da pesquisa, intenciona prescrutar os motivos da estruturação do esquema organizacional de diversas empresas brasileiras, fundada, sobretudo, para privilegiar pessoas de padrão social e econômico pré-estabelecido, principalmente na análise dos cargos mais representativos no cenário organizacional, como os de liderança, e observar se as atuais políticas sociais adotadas, recentemente no Brasil, a fim de investigar como estas podem alterar a atual atmosfera de exclusão, ou, se elas, efetivamente, se propõem a abrandar os motivos desencadeadores da desigualdade nas organizações empresariais, sobretudo para atender potenciais profissionais provenientes das camadas mais pobres da população, portadores de baixo nível instrucional escolar, descendentes de raízes étnico-raciais, além do tratamento dispensado na contratação de mulheres. Por último, este Trabalho de Graduação reflete sobre o impacto da meritocracia nas relações produtivas e como a representatividade e a inclusão social podem ser mecanismos de alteração da cultura organizacional e, por conseguinte, de toda a sociedade brasileira, no tocante às relações de trabalho e nas questões relacionadas à dignidade humana e ao respeito às minorias.

Palavras-chave: Organizações empresariais; desigualdades nas relações trabalhistas; impactos na contratação, na ascensão e manutenção profissional; representatividade; meritocracia;

ABSTRACT

This Undergraduate Work intends to evaluate the reasons why certain professional profiles manage to ascend socially and professionally in the corporate environment, while many other types of profiles are subjected to the reproduction of the same levels of inequalities found in the social sphere. In this perspective, this work aims to study, among other elements, how the established system of privileges, thanks to the social norms created by the elite, continues to perpetuate abusive labor relations, generating unequal opportunities in the corporate business environment, both in access and in professional advancement and maintenance. Thus, through the research, it intends to scrutinize the reasons for the structuring of the organizational scheme of several Brazilian companies, founded, above all, to privilege people of preestablished social and economic standard, mainly in the analysis of the most representative positions in the organizational scenario, such as the of leadership, and to observe if the current social policies adopted, recently in Brazil, in order to investigate how they can change the current atmosphere of exclusion, or, if they, effectively, propose to mitigate the reasons that trigger inequality in business organizations, above all to serve potential professionals from the poorest sections of the population, those with low educational attainment, descendants of ethnic-racial roots, in addition to the treatment given when hiring women. Finally, this Graduation Work reflects on the impact of meritocracy on productive relations and how representativeness and social inclusion can be mechanisms for changing the organizational culture and, consequently, of the entire Brazilian society, with regard to work relations and on issues related to human dignity and respect for minorities.

Keywords: business organizations; inequalities in labor relations; impacts on hiring, professional advancement and maintenance; representativeness; meritocracy;

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Cena do videoclipe “Brown Skin Girl”	83
Figura 2 – A Criação de Adão, de Michelangelo Buonarotti (1511)	85
Figura 3 – The Creation of God, de Harmonia Rosales (2017)	85
Figura 4 – Cena do videoclipe “God is a Woman”.....	87
Figura 5 – Cena do videoclipe “God is a Woman” (Parte 1min01s)	88
Figura 6 – Machado De Assis Real/Reprodução.....	90
Figura 7 – Paleta de Tons – Fenty Beauty by Rihanna.....	91
Figura 8 – Símbolos da Representatividade e da Inclusão Social (Ordem das imagens: Marie Curie; Hedy Lamarr; Alan Turing; Roberta Close; Marsha P. Johnson; Harriet Tubman)	92

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Identidade de Gênero.....	99
Gráfico 2 – Idade (Faixa-etária)	99
Gráfico 3 – Nível de Escolaridade (Formação Escolar)	100
Gráfico 4 – Cor ou Raça (De acordo com a nomenclatura do IBGE)	101
Gráfico 5 – Renda Mensal (Montante recebido por mês pelo(a) respondente da pesquisa)	102
Gráfico 6 – Você já sofreu ou presenciou algum ato de assédio, violência discriminatória e/ou preconceito na empresa onde trabalha?.....	103
Gráfico 7 – Qual é a sua posição sobre os sistemas de cotas como mecanismos de acesso à Educação e para a contratação nos processos seletivos?.....	103
Gráfico 8 – Você já foi beneficiado (a), ao longo da vida, em função da adoção de políticas públicas geradoras dos sistemas de cotas?.....	104
Gráfico 8.1 – Se sim, foi beneficiado (a) de qual maneira.....	104
Gráfico 9 – Sua empresa, atualmente, possui alguma espécie de engajamento na defesa de causas sociais, como a inclusão feminina, valorização do Movimento LGBTQIA+, defesa da dignidade de pessoas pretas e/ou de ações afins?	105
Gráfico 10 – Você julga importante a inclusão de treinamentos voltados, nas empresas, para a reflexão sobre questões referentes à Igualdade social?	106
Gráfico 11 – Você considera relevante a criação e implementação de leis antidiscriminatórias, antivexatórias etc.?.....	106

Gráfico 12 – Você julga a questão da representatividade, sobretudo na hierarquia social e empresarial, como algo importante?..... 107

Gráfico 13 – Caso se enquadre em algum dos grupos minoritários (pessoas pretas, pardas, indígenas; causa em defesa das mulheres; pertencentes a sigla LGBTQIA+; pessoas com deficiência; e/ou pertencentes a classe econômica menos favorecida), você já encontrou dificuldades em conquistar ascensão/êxito profissional? 108

Gráfico 13.1 – Se a sua resposta for sim, você acredita ter sido desconsiderado (a) no processo seletivo por conta de alguma ação, atitude ou postura discriminatória/vexatória por parte do (a) recrutador (a)?..... 108

Gráfico 14 – Você considera importante a gestão corporativa, a liderança e/ou a diretoria executiva, combater, conscientizar e punir ações discriminatórias/vexatórias e/ou de violência psicológica e/ou física, no ambiente profissional?..... 109

Gráfico 15 – Você confia na meritocracia?..... 110

Gráfico 16 – Você acredita que todos os indivíduos deveriam ter recursos iguais a fim de desenvolverem social, econômica e profissionalmente?..... 110

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
CAPÍTULO I - O CONCEITO DA DESIGUALDADE E A SUA EVOLUÇÃO	20
1.1 - O desenvolvimento da desigualdade no Brasil.....	23
1.2 - A privatização do acesso à Educação e a perpetuação da desigualdade no Brasil.....	25
1.3 – A estrutura e cultura organizacional nas empresas.....	27
1.4. A inclusão no mercado de trabalho	29
1.5. A conceituação da desigualdade de gênero	30
1.5.1 - A questão da desigualdade de gênero no contexto empresarial no Brasil.....	32
1.5.2 – A relação entre gênero e Etnia-Raça.....	36
CAPÍTULO II - A QUESTÃO RACIAL NA SOCIEDADE BRASILEIRA E OS SEUS RESPECTIVOS IMPLICANTES	39
2.1 - A questão racial e a miscigenação na sociedade brasileira.....	45
2.2 - Leis antidiscriminatórias e a pauta racial na Constituição Brasileira.....	49
2.3 - A desigualdade étnico-racial no mercado de trabalho.....	51
CAPÍTULO III – CONCEITUAÇÃO E DILEMAS DA REPRESENTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO	55
3.1 - Homossexualidade e o Movimento LGBT.....	55
3.1.1 – Tipificações das crenças sociais relacionadas à Homossexualidade.....	59
3.1.2 – Tipificações das crenças ético-morais relacionadas à Homossexualidade	60
3.1.3 – Tipificações das crenças biológicas relacionadas à Homossexualidade	61
3.1.4 – Tipificações das crenças psicológicas e psicossociais relacionadas à Homossexualidade	63
3.2 - A luta pró-LGBTQIA+ e os direitos sexuais dos indivíduos.....	66

CAPÍTULO IV – MERITOCRACIA E O IMPACTO NA QUESTÃO DA REPRESENTATIVIDADE	72
4.1 - O impacto da meritocracia no capital humano.....	74
4.2 - A importância da diversidade e representatividade nas empresas.....	78
4.3 - Símbolos de Representatividade e Inclusão na sociedade moderna.....	81
CAPÍTULO V – ANÁLISE QUALITATIVA E QUANTITATIVA DAS ENTREVISTAS E DOS QUESTIONÁRIOS APLICADOS ACERCA DA DESIGUALDADE NO AMBIENTE EMPRESARIAL BRASILEIRO.....	94
5.1 - Métodos e técnicas de pesquisa.....	94
5.1.1 - Descrição Geral da Pesquisa.....	94
a) Os entrevistados.....	95
b) Ferramentas de Pesquisas.....	96
c) Análise dos resultados e discussão.....	97
5.2 – Análise qualitativa e quantitativa dos dados coletados por meio de formulário eletrônico.....	99
5.3 - Discussão dos dados colhidos por meio da Ferramenta <i>Google Forms</i>	111
CONCLUSÃO.....	115
REFERÊNCIAS	118
ANEXO 1 – Informações referentes ao Questionário.....	129

INTRODUÇÃO

A sociedade dos dias modernos está estruturada em diversos moldes que criam um ambiente propício para a desigualdade, seja o sistema capitalista ou qualquer estrutura sistêmica que beneficia certos indivíduos e subjuga outros, sendo assim toda concepção da forma como esses sistemas atuam em todos os parâmetros da cultura possibilita a visualização do impacto na forma como a desigualdade permanece presente na saúde, na economia, na segurança social e no acesso à educação. Não basta garantir o acesso. É necessário dar condições de permanência. A inclusão e exclusão no ambiente escolar são elementos que afetam diretamente sobre as oportunidades deste indivíduo no âmbito profissional.

Dentro da sociedade é notável diversas vertentes que são permeadas pelo fantasma da desigualdade, desde as questões de gênero, étnico-raciais, classes sociais até as pessoas com deficiência. Abordar as causas, os conflitos, e analisar os fatos presentes à luz dos fundamentos teóricos que compõe o assunto, é essencial para se criar uma visão mais ampliada e aprofundada da sociedade, a fim de entender como ela produz e reproduz a discriminação, as segregações e profusão das ideologias que estão presentes nela.

Seguindo um raciocínio lógico, a concepção de hierarquia automaticamente gera nos subordinados uma visão de diferença, de distância. Assenta-se, por exemplo, na manifestação e na perpetuação da desigualdade, pois a posição superior de um grupo prescinde da posição inferiorizada, fragilizada, secundarizada dos demais integrantes, o que gera um estado de conflito permanente nas relações de trabalho. E como muitas instituições empresariais são o espelho das relações marcadas pelas desigualdades sociais, econômico-financeiras, étnico-raciais, de gênero e de identidade, ao averiguar como tal hierarquia social é capaz de interferir ou não no modelo organizacional e empresarial, os estudos de diferentes aspectos da sociedade são necessários para buscar identificar quais as influências exercidas, ao longo do processo histórico-social humano, impactaram nas variadas concepções do ambiente empresarial e de relações de trabalho.

Como **justificativa**, o presente Trabalho de Graduação pretende debater alguns aspectos das múltiplas desigualdades presentes no ambiente de trabalho. Este

estudante-pesquisador se sentiu motivado pelo fato de trabalhar em duas empresas, uma das quais, por exemplo, implantou a política de combate às ações vexatórias e difamatórias contra as minorias, ao passo que a outra, não. Este fator foi uma alavanca para entender e estimular o desenvolvimento dessa pesquisa, a fim de compreender esses mecanismos geradores da inclusão, por meio da representatividade.

Objetiva aprofundar e detalhar as diferenças sociais que habitam o meio corporativo empresarial, as quais serão analisadas em categorias, divididas por gênero/identidade sexual, além dos aspectos étnico-raciais e de classe social.

Conforme a literatura consultada, base teórico-conceitual de nossas Referências, o modelo hierárquico organizacional presente na sociedade brasileira é o de pirâmide, o qual revela como as empresas são moldadas. Nesse sentido, as pessoas que estão predestinadas a ascender na carreira são, especificamente, àquelas que ocupam determinados cargos e funções, normalmente derivados de exigências maiores de grau de escolaridade, de experiência profissional, entre outros aspectos, os quais consideramos critérios fundamentalmente sexistas, segregacionistas e excludentes. Sendo assim, fatores tais como a precariedade formativo-educacional, pertença a uma classe economicamente desfavorecida, residir em um local sem recursos básicos, como transporte, infraestrutura mínima, impactam diretamente no sucesso profissional. Por conseguinte, acreditamos que, em função destes fatores, raramente os recursos humanos provenientes desta realidade teriam acesso às oportunidades em prol do seu êxito profissional, o que, de certa forma, impactaria, por assim dizer, na alteração da melhora de sua qualidade de vida. Em outras palavras, as ações organizacionais reproduzem, em certo aspecto, as mesmas desigualdades encontradas na sociedade brasileira. O mercado brasileiro está recorrentemente marcado pela desigualdade; sendo assim é necessária uma reformulação do sistema, uma reavaliação das políticas públicas em geral, principalmente das políticas trabalhistas, como também criar mecanismos legais para que ocorra a redução da pobreza, a inclusão social, sobretudo das classes sociais mais prejudicadas economicamente, além de promover maior empregabilidade para mulheres, pessoas pretas, indígenas, como também desenvolver programas sociais de incentivo, como bolsa “Menor Aprendiz”, a fim de facilitar o estágio em grandes corporações, favorecendo a inclusão de jovens estudantes, principalmente os que estão em situação de vulnerabilidade social, no mercado de trabalho.

O presente estudo visa refletir, como **objetivo geral**, sobre os efeitos da desigualdade social, racial e de gênero dentro do contexto organizacional e seu impacto nas relações de trabalho, como acesso, ascensão e manutenção profissional, tendo como fonte a análise de artigos, pesquisas de dados, estudos científicos, além de entrevistas.

Destacam-se cinco **objetivos específicos**:

- a) Avaliar por quais razões perfis específicos de pessoas conseguem ascender social e profissionalmente no ambiente corporativo empresarial, ao passo que outros tipos de perfis estão submetidos à reprodução dos mesmos níveis de desigualdades encontrados no âmbito social;
- b) Investigar aspectos associados à meritocracia, a fim de avaliar qual é a precisão e transparência desse sistema que, teoricamente, declara que todos são iguais, em natureza e direitos, porém, de acordo com a realidade vislumbrada em nossas leituras e pesquisas, nem sempre contempla universal e igualmente as pessoas no que se refere ao acesso, ascensão e manutenção profissional. Nessa perspectiva, este Trabalho visa estudar de que forma o sistema estabelecido de privilégios, graças as normas sociais criadas pela elite, continua perpetuando nas relações trabalhistas abusivas, gerando uma desigualdade de oportunidades no ambiente corporativo empresarial;
- c) Inquirir, por meio da pesquisa, os motivos da estruturação do esquema organizacional de diversas empresas brasileiras, fundada, sobretudo, para privilegiar pessoas de padrão social e econômico pré-estabelecido, principalmente na análise dos cargos mais representativos no cenário organizacional, como os de liderança.
- d) Analisar como as políticas adotadas no Brasil, desde as mais remotas até as atuais, atuam na relação patrão-trabalhador;
- e) Observar as políticas sociais adotadas, recentemente no Brasil, a fim de ponderar como elas podem alterar essa atmosfera de exclusão, ou, paradoxalmente, se elas, efetivamente, se propõem a abrandar os motivos desencadeadores da desigualdade nas organizações, sobretudo para a rede de colaboradores e colaboradoras provenientes das camadas mais pobres da população, assim como profissionais de baixo nível instrucional escolar, de

raízes étnico-raciais minoritárias, além do tratamento dedicado à contratação de mulheres.

A **Metodologia** deste Trabalho de Graduação está fundamentada, primeiramente, em fontes teóricas e conceituais, com bases metodológicas no uso de artigos científicos, obras referenciais sobre a temática, além de documentos investigados por meio da consulta eletrônica de Portais de empresas de Recursos Humanos, a fim de esclarecer quais os efeitos da desigualdade no ambiente corporativo organizacional. Em um segundo momento, pretende-se realizar pesquisas de campo, sob a intenção de gerar uma amostra de dados, que visa contrapor a realidade descrita pelas pessoas vítimas deste ambiente corporativo excludente com as informações teórico-conceituais observadas nas Referências lidas sobre a temática debatida. Nestas, serão captadas algumas características dos entrevistados no ato da admissão, tais como grau de formação, nível de experiência, origem social, classificação étnico-racial, função geradora do contrato trabalhista, e contrapor, em virtude deste histórico coletado por estes dados, quais as oportunidades de ascensão na carreira profissional foram possibilitadas, possíveis melhorias na remuneração salarial e na eventual alteração do quadro de função profissional, na suposição de que haja um plano de carreira na empresa objeto de análise, além de verificar os mecanismos para a garantia e manutenção deste(a) colaborador(a) neste ambiente de trabalho.

No Capítulo I o conceito de desigualdade e a sua respectiva evolução será discorrido, tomando como parâmetro elementos históricos, sociológicos, econômicos e filosóficos, a fim de entender a situação econômica do Brasil e como esta aprofunda o processo de desigualdade entre os indivíduos, sobretudo quando se negligencia a educação, o que reduz às condições de empregabilidade de certos grupos no Brasil.

No Capítulo II o racismo é o tema central. Por meio de pesquisas históricas e antropológicas, pretende-se compreender o processo de segregação dos indivíduos em função da cor da pele e como as teorias eugenistas, associadas a princípios religiosos, auxiliaram na propagação do preconceito e no processo pleno de discriminação.

O Capítulo III aborda o conceito de representatividade no mercado de trabalho e os impasses causados nas relações entre os indivíduos intolerantes à convivência com os grupos minoritários. Sob a intenção de compreender como esta intolerância

se espalhou nas relações sociais, pretende-se analisar as diversas tipificações de crenças emitidas a respeito da homossexualidade, e como a luta pelo respeito é árdua conquista dos grupos defensores das causas minoritárias.

À luz dos capítulos anteriores, no Capítulo IV será feita a explanação de como a meritocracia nega as desigualdades múltiplas e como a luta pela representatividade traz benefícios no ambiente empresarial.

E, por último, o Capítulo V discutirá, qualitativa e quantitativamente, os resultados obtidos graças a aplicação de entrevistas, com múltipla escolha, cuja pesquisa proporcionou o desenvolvimento de 16 gráficos, que serão analisados sob o binômio meritocracia e representatividade.

CAPÍTULO I - O CONCEITO DA DESIGUALDADE E A SUA EVOLUÇÃO

Nesta seção será abordada a conceituação de desigualdade e como ela foi desenvolvida ao longo da história até chegar aos tempos modernos.

Desigualdade é toda, ou qualquer, desvantagem existente entre duas forças que não são iguais. Sendo assim a desigualdade foi primeiramente estudada dentro do campo matemático por conta da visualização de que duas forças diferentes terão resultados diferentes ao serem postas na mesma situação.

Definir o que é desigualdade torna-se importante para dar uma clareza ao observar como ela é em sua forma primária e o que ela se transforma ao ser colocada como questão em pautas sociais. Basicamente, observando-a atuando de maneira prática dentro dos mais diversos campos da sociedade nos traz a dimensão das consequências e efeitos que ela gera.

Abordar sobre desigualdade é de maneira geral complexo, pois a palavra possui diversas vertentes que possuem suas singularidades. A temática “desigualdade” não é um assunto gerado pela era digital ou pelo século 21, mas já é um debate que se faz presente há séculos na história das civilizações. Uma das grandes civilizações do passado foi o Império Romano, entre conquistas de terras e avanços na comercialização; o antigo império conquistou força econômica através de sua rápida e imponente expansão, mas principalmente pela forma como essa riqueza era distribuída.

Seus métodos econômicos começaram com a agricultura, após esse período da história eles passaram a investir no comércio marítimo e assim ocorreu sua expansão com maior velocidade, o controle de toda região do mar Mediterrâneo e os impostos cobrados pelas regiões conquistadas por eles fizeram com que a ascensão econômica do antigo império fosse gigante. Outro grande fenômeno que surgiu na época foi o enriquecimento acelerado de alguns plebeus que trabalhavam nos campos. Sendo assim, através desse enriquecimento em um curto espaço de tempo eles começaram a comprar cada vez mais terras fazendo com que os camponeses mais pobres ficassem sem local para produzir e adquirir o seu sustento, forçando-os a deixar o campo para ir em busca de novas oportunidades de trabalho.

Outras civilizações antigas utilizaram de métodos muito próximos dos utilizados pelos romanos. Os egípcios e suas conquistas territoriais, o domínio sobre o Rio Nilo e sua vasta e fértil terra concentrada aos arredores, mas também o império se desenvolveu com o uso de mão de obra escrava e o enriquecimento de poucos e os altos impostos das classes mais baixas.

O feudalismo na Europa Ocidental, vigente entre os séculos V ao XV, é outro modelo econômico que produz reflexos nos modelos vistos na sociedade até os dias atuais.

Estes modelos econômicos possuem algo em comum: a detenção de grande parte, ou total, quantidade da riqueza direcionada exclusivamente para uma pequena parcela daquela população, normalmente pessoas influentes, governantes ou de famílias ricas; por outro lado, uma pequena parcela restante de lucros e ganhos era direcionado para a maior parte da população.

Ao longo do século XVIII, a Revolução Industrial teve um papel importante na forma como os sistemas econômicos de diversas nações seriam constituídos, assim como também teve grande influência num mundo que seria posteriormente dominado pelas indústrias. Conforme a industrialização tomava força, esse processo ajudou na fundação e desenvolvimento do sistema econômico capitalista.

A expansão da indústria, que ocorreu, segundo a História, primariamente na Inglaterra, causou diversas transformações na forma como a economia era administrada; conseqüentemente a mudança no sistema econômico trouxe diversos impactos para a sociedade. A mudança no estilo de vida que os seres humanos passaram a ter, a alta exploração de recursos e as formas excessivas de produção, consumo e descarte foram apenas algumas das transformações que aconteceram após a consolidação do sistema capitalista.

Adentrando ao século XX, as indústrias se consolidam e permanecem no cotidiano da sociedade; mesmo em períodos do pós-guerra, as indústrias ainda possuem seu espaço muito bem definido. Ao longo do século XX é possível notar a formalização entre o capitalismo e o socialismo, diversas contraversões políticas, a população mundial teve um alto crescimento mundial em um curto espaço de tempo, assim também como mudanças na mortalidade infantil e prolongação da média de vida de diversas nações, o deslocamento contínuo de povos habitantes de regiões

precárias por conta de conflitos religiosos, políticos etc., altos e baixos econômicos ao redor do globo, assim também como diversas empresas adotaram concepções muito utilizados na atualidade como o marketing, o uso de patentes, marcas registradas, publicidades e propagandas, entre outras mais diversas façanhas para organizar e conduzir uma corporação.

Porém, ao observar os efeitos progressivos do avanço tecnológico no setor empresarial e econômico, aliado a esse novo sistema, é perceptível o modo como houve uma enorme influência no parâmetro de qualidade de vida da sociedade como um todo, com uma ressalva aos trabalhadores.

De acordo com o Relatório Social Mundial emitido pelo Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Organizações das Nações Unidas (ONU), a taxa de desigualdade cresceu consideravelmente para cerca de 70% da população global no ano de 2020. O relatório também mostrou que o aumento foi visível em países desenvolvidos e com renda média. Sendo assim podemos perceber que a desigualdade é um mal recorrente e que afeta de maneira impactante certos grupos sociais, para depois então subir e começar a atingir classes menos vulneráveis.

Ao expor a população a grandes diferenças de rendimento e baixo acesso às oportunidades de trabalho, estudo e desenvolvimento pessoal, é então mais passível de que haja grandes crises sociais, causando assim frustração e insatisfação por parte dos mais afetados.

Analisando a pirâmide social de classes é notável que desde o começo da década de 1990, a parcela em torno de 1% da população detentora de toda riqueza global aumentou, sendo que, por outro lado, a base dessa pirâmide gerou um ganho total menor que 25% dos ganhos da parcela mais afortunada.

A comparação de dados mostra uma extrema diferença entre a realidade de uma classe social para outra, uma boa amostra de como a desigualdade se instala e permanece na sociedade.

1.1 - O desenvolvimento da desigualdade no Brasil

No Brasil a situação de desigualdade é um fantasma presente na população desde o “descobrimento” do país em 1500. Começando pelo período colonial, passando pelo período escravocrata, a mineração, os ciclos do ouro, café e açúcar, a entrada do método político democrático, o golpe militar em 1964, a volta da democracia ao final da década 1980, os projetos socioeconômicos que tomaram força ao longo da década de 2000 e chegando aos dias atuais.

O país foi pautado em processos desiguais de distribuição, tanto de recursos quanto de lucros. Por conta dos períodos coloniais e imperialistas muitos dos recursos presentes no território brasileiro foram se perdendo ao longo das décadas. As marcas deixadas pelo período escravocrata seguiram presentes na legislação, nas políticas sociais, em questões institucionais etc.

Após a abolição da escravidão em 13 de maio de 1888, uma lei entrou em vigor após ser assinada pelo Senado e pela regente da época, a Lei nº 3.353, mais conhecida como Lei Áurea, a qual dizia o seguinte:

"É declarada extinta desde a data desta Lei a escravidão no Brasil. Artigo 2: Revogam-se as disposições em contrário".

Ao analisar a forma como a lei foi declarada é visível como não houve nenhum tipo de amparo social para com os negros, afrodescendentes que foram escravizados por mais de três séculos. O governo da época aboliu a escravidão, porém inibiu de maneira silenciosa o acesso desse povo recém-liberto para condições de moradia, possibilidades de trabalho ou indenização pelos danos causados pelo período escravocrata.

Aos dias atuais, as práticas governamentais ainda conseguem criar na população a falsa ideia de liberdade, oportunidades, acesso e igualdade, porém por trás das frases bem colocadas e uma certa alegria ainda existe o mesmo sistema que naquela época desamparou os negros livres da escravidão e atua até hoje em relação as classes consideradas inferiores da sociedade.

A falta de políticas sociais faz do Brasil um dos países mais desiguais no ranking das nações do mundo todo. Segundo um estudo produzido pela ONU (Organização das Nações Unidas), o Brasil está na 84ª posição do ranking de

desenvolvimento humano, o estudo tem como base os fatores de expectativa de vida, a escolaridade e a quantidade de riqueza produzida pelo país, ou seja, o Produto Interno Bruto (PIB). Um outro estudo feito em 2019 pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud) mostrou que o Brasil se encontra entre as 10 nações mais desiguais do mundo em relação a distribuição de renda, ocupando a 7° posição.

Um relatório levantado pelo *World Inequality Lab* (WIL), em português “Laboratório da Desigualdade Mundial”, que foi divulgado pelo jornal El País, mostrou que a polarização entre as rendas das classes sociais está cada vez mais estabelecida. A análise feita durante os dois primeiros dois anos da pandemia, entre 2019 e 2021, mostrou que o grupo de pessoas multimilionárias teve um crescimento de 14% de seus patrimônios, numa contrapartida mais de 100 milhões de pessoas caíram para a pobreza extrema. Essa concentração de riqueza para uma determinada mínima parcela da população é parte de um fenômeno que vem crescendo desde a década de 1980.

No Brasil, há outros fatores que contribuem para a desigualdade social no país. Problemas como a má distribuição de renda, grande parte da população inserida no grupo de extrema pobreza ou insegurança alimentar, questões envolvendo gênero e raça influenciam a desigualdade social no Brasil, de acordo com a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) feita em 2019, o maior índice de desemprego ocorre em mulheres do que em homens, na mesma via que mulheres negras do que em mulheres brancas. Além do baixo acesso à educação, mau investimento governamental, má administração dos recursos públicos, violência, favelização, marginalização, entre outros fatores assinalados por esta pesquisa.

1.2 - A privatização do acesso à Educação e a perpetuação da desigualdade no Brasil

Há uma frase atribuída ao pedagogo brasileiro Paulo Freire que diz que a educação não transforma o mundo, pois quem o transforma é a educação, e, por conseguinte, esta muda as pessoas, a educação as transforma. Nessa perspectiva é visto que a educação, quando bem utilizada e distribuída de maneira justa para todos, torna-se uma ferramenta responsável por fazer com que as pessoas, que constituem a sociedade, possam criar sistemas que possam contemplar a todos, evitando mecanismos mantenedores da desigualdade.

O acesso à educação é de extrema importância, pois possibilita a ampliação de empregabilidade e crescimento econômico, reduz a criminalidade e torna possível a redução da pobreza, porém no Brasil o sistema educacional é precarizado. Nas palavras de Darcy Ribeiro, apresentada em uma palestra sob o título “Sobre o Óbvio”, ocorrida em 1977, posteriormente publicada em obra, sob o mesmo título, pela Editora Guanabara, em 1986, afirmava que “a crise da educação no Brasil não é uma crise; é um projeto”. Portanto, privar a educação das classes com menor poder aquisitivo é um projeto governamental apoiado pela elite para que haja o menor índice possível de indivíduos alocados na parte inferior da pirâmide hierárquica para ascender socialmente.

“Erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.” é o que estabelece o Artigo 3º, Inciso III, da Constituição Federal do Brasil, de 1988. Por mais que haja uma confirmação teórica na Constituição a respeito do compromisso do governo em diminuir a desigualdade social presente no país, podemos observar que, na prática, essa erradicação das diferenças na sociedade não acontece da forma como esperado.

A forma como a educação chega para os habitantes brasileiros não é igualitária. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), produzida em 2019, havia mais de 11 milhões de brasileiros, com 15 anos ou mais, analfabetos.

Há outros dados da mesma pesquisa que merecem uma atenção, como, por exemplo, o fato de que o analfabetismo entre pessoas pretas era maior que o dobro da porcentagem de analfabetismo entre pessoas brancas, assim como o Nordeste

possuir a maior porcentagem de analfabetos em comparação a outras regiões do Brasil como as regiões Sul e Sudeste.

Por outra via, alguns avanços na educação brasileira foram vistos nas duas primeiras décadas do século XXI no Brasil. Um desses avanços foi o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), criado em 2011. Este programa tinha como intuito incluir o estudante nos setores trabalhistas como forma de dar oportunidades de trabalho aos estudantes do ensino médio, ampliar a educação gratuita profissional e técnica no território nacional, trazer maior democracia para as políticas de ensino e o acesso de jovens de classes de baixa renda a educação, assim também como gerar maior igualdade dentre os jovens.

Outra estratégia do governo para reduzir a quantidade de crianças e jovens que abandonam a escola por conta da extrema pobreza, foi criar uma condição para que a família fosse inserida no Programa Bolsa Família: que mantivesse a assiduidade dos filhos na escola. Para os estudantes na faixa etária entre 6-15 anos a frequência deveria ser acima de 85%; para os da faixa etária de 16-17 anos, devem manter uma frequência mínima de 75% nas aulas.

Essas medidas foram adotadas justamente para reduzir dois grandes males que causam a desigualdade social, que, conseqüentemente, causam a desigualdade no âmbito corporativo organizacional, o analfabetismo e o desemprego.

Sem um sistema educacional de qualidade, haja vista as novas exigências das empresas para que as pessoas tenham qualificação técnica e ensino superior, para a ascensão aos cargos de maior grau de responsabilidade hierárquica, incentivar a educação, por sua vez, é uma estratégia fundamental não só para redução do déficit de profissionais capacitados, como também um excelente mecanismo para gerar a diminuição do desemprego, igualar as condições de oportunidade e, diretamente abrandar o impacto da pobreza extrema.

1.3 – A estrutura e cultura organizacional nas empresas

De acordo com Vasconcellos (1989, p. 3) a estrutura organizacional de uma empresa pode ser moldada através do nível hierárquico presente nos cargos, desde os níveis mais baixos até os níveis mais altos, chegando na administração diretorial e presidencial. Através dessa estrutura, cria-se uma rede de comunicação interna que permite que as pessoas que compõe o corpo operacional da empresa exerçam suas atividades que lhe competem para deste modo atingir os objetivos da instituição.

Segundo Galbraith (1977, p. 5) a definição da estrutura organizacional se dá pela combinação de dois fatores principais, o conceito dela em si e a forma como a estratégia geral será idealizada e realizada. Deste modo, o intuito principal de uma estrutura organizacional é criar uma coesão dos propósitos da empresa para com a forma de trabalho que será realizada dentro dela e a questão individual de cada pessoa que irá realizar este determinado trabalho dentro dela.

Para criar uma forte estrutura organizacional é necessário levar em conta três fatores primordiais: a motivação, organização e estratégia. Esses fatores implicam na forma como a estrutura vai ser desenvolvida e como ela atuará na prática. Os três fatores atuam diretamente na forma como a divisão de trabalho, a abordagem de poder institucional, a coordenação, a delimitação de atividades, os mecanismos, a rede de relacionamentos, os recursos para cada atividade e um ambiente apropriado para cada uma delas. Sendo assim, eles atuam diretamente em praticamente todo esqueleto da empresa.

A estrutura organizacional das empresas sofreu com diversas mudanças e modernizações ao longo das décadas. Seguindo o raciocínio de Vasconcellos (1989, p. 9) a departamentalização foi uma grande responsável pelo desenvolvimento dos níveis hierárquicos dentro de uma empresa. No momento que é feito uma divisão por setores para separar o tipo de trabalho que cada um realizará, criamos uma divisão e uma espécie de grau de importância para cada setor, desde os setores mais baixos até os mais altos.

A departamentalização não é singular, ou seja, ela não possui método único, cada ramo empresarial adaptou este modelo de organização de acordo com a sua necessidade. Por exemplo, determinados tipos de empresa utilizam da departamentalização por produto: macarrão, molho, temperos etc. Já outras utilizam a departamentalização por processos: criação, decoração, embalar, estocar e vender.

Existem diversos outros tipos de departamentalização, como por exemplo: por clientes, por projetos, matricial, territorial etc. A departamentalização criou, de maneira involuntária, a

ideia da hierarquia, como já foi citado anteriormente. Através desta ideia, criamos um sistema que desenvolve automaticamente uma lista em ordem decrescente daquilo que domina para o que é dominado. Ao analisar o âmbito social que nos encontramos facilmente conseguimos enxergar a hierarquia como modelo de organização, assim como a departamentalização como modelo de segregação para cada tipo de vertente, não necessariamente eles possuindo alguma função social específica.

Seguindo a afirmação de Martins (2007):

“A sociedade humana somente está apta a lidar com o elemento humano de comunidade na medida em que concebe cultura simultaneamente como algo intrinsecamente particular e necessariamente coletivo”.

Neste sentido, a cultura é um atributo elaborado pelo ser humano para que o convívio em comunidade seja viável e bem estabelecido. O convívio em comunidade, entretanto, não se restringe apenas aos centros urbanos, cidades, bairros e vizinhanças, ele está presente nos ambientes de instituições, por tanto, uma empresa que deseja ter uma harmonia prevalente no corpo de funcionários necessita de uma cultura organizacional previamente bem estabelecida.

Se a estrutura organizacional desenvolveu ao longo dos anos a departamentalização, hierarquia empresarial, cargos, funções e outros determinantes do ambiente corporativo, a cultura organizacional segue em paralelo para compor o corpo de toda empresa, algumas com culturas mais desenvolvidas, nem tanto.

Seguindo o raciocínio de Robins (2012, p. 501) ele definiu a cultura da seguinte maneira, “um sistema de valores compartilhado pelos membros de uma organização que a diferencia dos demais”.

Deste modo, é compreensível que cada organização segue uma cultura pré-estabelecida que possivelmente não estará presente em mais nenhum outro lugar, pelo menos não exatamente da mesma maneira.

Robins (2012) também enfatizou sete sinais que capturam a essência de uma cultura presente numa empresa, os setes sinais são: Inovação, Atenção e detalhes, Foco na pessoa, Foco nas equipes, Agressividade ou Competividade, Estabilidade e Orientação para resultados. Esses setes sinais podem dar um resumo demonstrativo de como a cultura organizacional de determinada empresa funciona.

A cultura organizacional quando está presente de maneira forte nos ideais da empresa e de todo o corpo de funcionários, proporciona pessoas unidas pelo mesmo propósito que será essencial para levar a empresa a conquistar todos os objetivos descritos na Missão, Visão.

Para compor uma boa cultura organizacional é necessário atribuir alguns itens, como, por exemplo, a história da empresa, ou seja, “de onde ela começou?”, “quais são os seus propósitos perante a sociedade?”, “sua visão perante o mundo?”, “quem idealizou?”, “é uma empresa familiar? Geracional? Fraternal?”, entre outras questões. Além da história da empresa é necessário atribuir a linguagem, comunicação, hábitos, valores e símbolos.

1.4. A inclusão no mercado de trabalho

O mercado de trabalho tornou-se ao longo dos anos cada vez exigente perante os candidatos as vagas de emprego nas mais diversas empresas. Quando é discutida a inclusão dos mais variados grupos sociais no âmbito profissional, é necessário que haja uma transformação no acesso à educação, nas formas de capacitação, na entrada da parte marginalizada da população nas redes de ensino superior, tudo isso visando garantir a esses grupos a possibilidade de ingressar no mercado de trabalho com maiores atributos, permitindo que o país possa se desenvolver e evoluir economicamente e socialmente.

O mundo moderno demanda que o profissional seja flexível e multifacetado, que ela possua habilidades variadas. Antigamente, os cursos técnicos eram mais do que suficientes para os cargos de maior responsabilidade numa corporação, hoje em dia o ensino superior tornou-se uma exigência em grande porcentagem das vagas de alta responsabilidade dentro das empresas. Assim como os trabalhadores da atualidade, as empresas também sabem que a luta para criar um cenário diferenciado para a inclusão social ao trabalho é essencial, porém por se tratar de um problema estrutural há questões enraizadas que merecem atenção antes de todo restante do corpo da problemática.

A estrutura problemática que impede a ingressão de certos grupos sociais dentro dos meios corporativos, assim também como pré-seleciona certos perfis de indivíduos para a ascensão profissional é parte de uma questão que não se limita ao âmbito empresarial, mas sim que vem desde fora para dentro, sendo assim há um paralelo entre a desigualdade dentro das empresas e a desigualdade que ocorre na sociedade.

Desde as questões de gênero, raça e classe, a diferença na escolaridade até as questões dos portadores de deficiência física como deficiências adquiridas ou por condição genéticas, a desigualdade da sociedade externa reflete quase sempre dentro da sociedade interna de uma instituição. Para combater esse mal presente em muitos lugares é necessária uma repaginada, uma reforma completa de cultura, valores, políticas internas e das políticas públicas. De acordo com o Artigo 5º da Constituição Federal de 1988, todo indivíduo brasileiro

ou residente do país, tem como direito à igualdade, à liberdade, à propriedade e à segurança; essa garantia constitucional nos dá um amparo legislativo, porém nem sempre, na prática, as leis seguem o que está descrito no ordenamento jurídico.

Para que haja uma transformação na forma como as leis funcionam, assim também na forma como elas serão aplicadas no dia a dia, é necessária que haja uma transformação imediata de pensamento social, para que o problema de um possa ser compreendido como um problema de todos. O desenvolvimento de programas sociais, programas inclusivos para processos seletivos, maior abertura de acessibilidade a formas de educação, sejam elas cursos técnicos, cursos de línguas, de graduação etc., são alguns mecanismos facilitadores para a mudança desta concepção. Um exemplo, que podemos citar, é o da Empresa Natura. De acordo com o Blog Somamos (2020), esta empresa de cosméticos, em 2020, tinha uma previsão de contratar cerca de 33% de estudantes pretos e acabaram superando a previsão com um marco de 50% de contratação de estudantes pretos.

Por outro lado, segundo o mesmo Blog, a Magazine Luiza, em 2020, também adotou postura muito semelhante em seu processo seletivo para trainees. A empresa de varejo destinou exclusivamente seu processo seletivo para pessoas pretas, a decisão chamou atenção da mídia e das redes sociais, pois o debate tornou-se tempestivo, porém, a iniciativa rendeu a empresa uma visibilidade em larga escala que resultou em mais de 22 mil inscrições para o processo seletivo.

As iniciativas de empresas como a Natura e Magazine Luiza são apenas uma amostra do que o futuro reserva para o sonho da inclusão e igualdade dentro do âmbito profissional.

1.5. A conceituação da desigualdade de gênero

A desigualdade de gênero ocorre quando há privilégios estabelecidos de um gênero para outro, causando assim um quadro de opressão, uma relação de desigualdade entre opressor e oprimido, pois um gênero, na perspectiva segregacionista, possui maior potencial opressivo sobre outro.

A desigualdade de gênero está presente em diversos campos da sociedade, seja nos lares, seja nas religiões, na política, nas empresas, nas ruas ou em qualquer outro lugar, a sociedade sexista que foi moldada através da subjugação de mulheres e elevação dos homens por conta de um passado, meio gerador da divisão sexual do trabalho, foi implementada na cultura, que destinava às mulheres o trabalho reprodutivo, além da manutenção do lar, gestar e educar os filhos, tomar cuidados

para com o marido, um trabalho imposto e, é necessário ressaltar, não-remunerado, já aos homens eram predestinados ao trabalho produtivo, viver a vida pública, seja empreendendo, liderando, governando, participando efetivamente da política e da economia.

Desde os textos bíblicos em que descreve a mulher como patrimônio do homem, passando pelas experiências literárias e filosóficas do Romantismo e do Iluminismo, que retrataram a mulher como um ser emotivo e sem capacidade de criar decisões e pensamentos lógicos, chegando até os dias modernos, cujas questões sexistas, tais como assédio, feminicídio, violência doméstica, psicológica, moral, obstétrica, entre outras, explodem ao olhar público. Em outras palavras, o patriarcado, gerador do machismo, sexismo, negador da dignidade humana, mostra-se fecundo, intenso e capilar na sociedade, instalando uma cultura excludente em todos os setores. Porém, com o passar dos anos, após a implementação das revoluções feministas ao longo das décadas, o machismo começou a ser arrefecida, em vista da construção de um mundo mais igualitário, sinais que começaram a aparecer.

A evolução da condição da mulher na nossa sociedade é visível em diversos aspectos. Por exemplo, quando colocamos em pauta assuntos como o casamento infantil, podemos perceber que a proporção de mulheres que se casaram ainda crianças diminuiu em 15%, conforme dados apresentados pela Unicef Brasil, em 8 de março de 2021 (UNICEF, 2021). Outro dado importante a ser ressaltado, segundo Relatório das Nações Unidas, publicado em 19 de setembro de 2019 (NAÇÕES UNIDAS, 2019), é quanto a taxa global de mortalidade materna, que caiu 38%, entre os anos de 2000 e 2017, um número esperançoso. No entanto, temos ainda um quadro excludente de mulheres, na faixa etária entre 25 e 34 anos, sob a possibilidade de cerca de 25% de chances de viverem na extrema pobreza. Portanto, não é estranho afirmar que a pobreza tem o rosto feminino.

De acordo com a filósofa francesa, Simone de Beauvoir, em afirmações produzidas em 1949, somente o trabalho remunerado traria a independência para a mulher. Porém, trazendo uma atualização dessa ideia, além do trabalho remunerado a possibilidade de acesso a intelectualidade também se faz necessário para gerar a independência feminina plena.

A importância da emancipação feminina tornou-se uma urgência da sociedade, após a primeira onda do feminismo, que após a Revolução Industrial lutou pelo direito ao voto e ao trabalho, e depois a segunda onda do feminismo chegou para trazer questões políticas mais aprofundadas para serem discutidas e o movimento se instalou no mundo ocidental de vez, sendo sucedido pela terceira onda que trouxe a interseccionalidade e os atributos punk rock para colaborar com o debate proposto.

Ainda atualmente, mesmo após diversas conquistas da luta feminista, pelo direito das mulheres e uma maior igualdade dentro da condição de gênero, temos visto que o propósito não terminou, hoje as condições de estudos para o tema são grandes, assim também como a disseminação dele para mais pessoas do que além dos estudiosos da academia ou membros da elite.

Não é passível de ignorar que a condição da mulher não pode ser tratada de maneira universal. A vivência da mulher quando colocada em comparação com a vivência do homem, é vista como uma experiência singular, ou seja, o viver do outro. Porém, dentro do debate sobre as mulheres não é possível criar uma vivência linear única para todas, como se todas as mulheres fossem uniformemente iguais. É necessário pensar, ainda, as questões étnico-raciais e as classes sociais que envolvem diferentes mulheres no mundo e na sociedade econômica.

1.5.1 - A questão da desigualdade de gênero no contexto empresarial no Brasil

O direito do trabalho no Brasil começou por volta da proclamação da Lei Aurea, mesmo que ela não tenha sido uma lei que se exerceu de maneira efetiva, foi deste momento em diante que se foi dado a ideia inicial de direitos trabalhistas, nem sempre distribuídos da mesma maneira. Tanto que ela de fato não eliminou a relação da produção incompatível com o ramo escravagista com o setor da ordem sociojurídica.

No século XX, foram tomadas novas normas e formatos para o sistema trabalhista, foram feitas ao longo das primeiras décadas a sindicalização de grupos de agricultores, grupos urbanos, sendo que em 1923 a Lei Elói Chaves, disponibilizou a estabilidade para trabalhadores do sistema rodoviário, mais tarde em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, que prevalece até hoje.

Ainda sobre, provavelmente a criação mais importante para o sistema trabalhista brasileiro e que perdura até os dias atuais, é o desenvolvimento e criação da Consolidação do Sistema do Trabalho (CLT), em 1943. Entre diversas controvérsias sobre de qual local partiu o princípio da criação da CLT, é notável que o surgimento dela impactou de maneira definitiva a vida dos trabalhadores brasileiros.

Numa contrapartida, quando falamos dos direitos dos trabalhadores brasileiros precisamos abrir uma vertente para dar ênfase sobre quais serão os direitos das mulheres brasileiras dentro desse contexto como trabalhadoras, profissionais etc. A igualdade legislativa entre homens e mulheres no Brasil teve o seu marco durante a Constituição de 1988. Após a consagração por meios teóricos jurídicos, as políticas públicas e as legislações específicas voltadas para a mulher inserida na política, no mercado de trabalho, assim também como na vida doméstica. Mesmo com diversos avanços significativos no aspecto da presença feminina nas mais variadas esferas da sociedade, ainda assim há barreiras e estigmas a serem desafiadas. Dentro da Constituição Federal de 1988, na seção que trata do direito trabalhista voltado às mulheres, existe determinações como a ampliação da licença-maternidade de 90 para 120 dias, incluindo as trabalhadoras domésticas, avulsas e/ou rurais, além da asseguaração do emprego para a gestante desde a confirmação da gravidez até um período de cinco meses após o parto. Todos esses esforços através da regulamentação do trabalho feminino que estava passando a vigorar no país, eliminou, pelo menos no âmbito do legislativo, toda e qualquer prática discriminatória ao feminino no mercado de trabalho, trazendo para o regime do CLT normas universais na teoria.

Conforme o passar dos anos, diversas leis revogatórias e outras medidas foram sendo incluídas ao texto, como, por exemplo, a inclusão da Lei 9.799/99, que passou a proibir a revista íntima e a utilização de critérios ou referências baseados no sexo. A implementação da Lei 11.770/2008 que possibilitou o prolongamento da licença-maternidade, de maneira facultativa, o período prévio de 120 para 180 dias. Da mesma forma, a título de informação, a Lei 13.257/2016, também em caráter facultativo, prorrogou o período de licença-paternidade de 5 para 20 dias.

Todas essas transformações na legislação do trabalho para a mulher mudaram para acompanhar o ritmo internacional, assim também como as evoluções socioeconômicas que estavam presentes em diversos outros lugares do globo. Não

apenas a mudança de paradigma, mas obviamente a pressão das políticas das lutas feministas e pelos direitos das mulheres contribuíram de maneira eficiente para essas diversas mudanças no setor legislativo.

Dentro de toda questão envolvendo os princípios teóricos da legislação, a mulher ainda sim continua sofrendo com o peso da desigualdade dentro da sociedade brasileira. As cidadãs brasileiras ainda possuem remuneração desigual, mesmo exercendo cargos iguais aos homens companheiros de trabalho, existe uma sub-representação na política, pois a atuação das mulheres no âmbito político ainda é desigual, visto que as pautas que envolvem o assédio verbal e sexual dentro das empresas, assim como o nível de suscetibilidade feminina ao desemprego.

As mulheres brasileiras demonstraram maior evolução no quesito de ensino educacional, de acordo com os dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), apresentados pelo Jornal Valor Econômico, em publicação de 4 de março de 2021 (VALOR ECONÔMICO, 2021). Em 2016, entre a população de 25 a 44 anos, 21,5% das mulheres entrevistadas haviam concluído o Ensino Superior, sendo que apenas 15,6% dos homens entrevistados haviam feito o mesmo. Apesar de muitas vezes estarem mais capacitadas ao mercado de trabalho, as mulheres enfrentam uma estrutura institucional que se enraizou na sociedade, desenvolvida e perpetuada por homens para continuarem mantendo sua capacidade opressiva de poder, além do privilégio masculino, tanto no interior das empresas quanto na sociedade brasileira, que ainda segue normas patriarcais.

“Também no caso das mulheres que conseguem penetrar no mundo corporativo pode-se constatar a presença de mecanismos discriminatórios: dificilmente alcançam as posições hierárquicas mais elevadas numa grande empresa – fenômeno conhecido como ‘teto de vidro’” (STEIL, 1997). Mesmo com tantas políticas de inserção da mulher no mercado de trabalho, ainda há um receio constante por parte do público feminino nesse âmbito, o famoso termo “teto de vidro”, que indica o medo das mulheres de retaliações por conta da dupla jornada e a conciliação da vida profissional com a vida familiar, os filhos, o marido e o lar. Esse medo pode ser um reflexo de que a legislação, na prática, não possui grande efetividade, contra todo o texto escrito.

Essa fragilidade pôde ser visivelmente constatada durante o período da pandemia da COVID-19. Um estudo realizado entre os meses de abril e maio, em plena vigência da Pandemia, em 2020, denominado “Sem Parar: O trabalho e a vida das mulheres na pandemia”, oferta substanciais informações estatísticas sobre o papel destinado às mulheres na vigência da Pandemia. Sob a organização da SOF (Sempre-viva Organização Feminista), apontou no Portal Mulheres na Pandemia (2020-2022), que cerca de 50% das mulheres entrevistadas passaram a assumir a responsabilidade de algum outro indivíduo durante o período pandêmico, muitas vezes esse indivíduo era o filho ou os filhos.

Visivelmente, as mulheres durante a pandemia da COVID-19 foram mais impactadas em relação aos homens, já que o isolamento social, aliado ao fechamento de creches e escolas, deixaram mais explícito a divisão sexual do trabalho e a baixa solidez na asseguaração do trabalho para as mulheres.

“E muitas mulheres são discriminadas devido à dificuldade de conciliar a atividade profissional com a vida familiar” (BLOFIELD; MARTÍNEZ, 2014). A realidade dessa ideia mostra como a divisão sexual do trabalho ainda é presente, mesmo com todos os mecanismos legislativos criados pela Constituição Federal.

Ao se examinar a divisão sexual do trabalho e a questão da discriminação, deve-se considerar a polarização existente no mercado de trabalho nacional, que se revela na segmentação dos postos de trabalho em termos de nível de produtividade e nível de remuneração. Acreditava-se que no polo onde as ocupações são mais qualificadas e os empregos são mais bem regulamentados havia condições mais favoráveis para combater a discriminação de gênero (BRUSCHINI, 2000).

A diversidade dentro do ambiente corporativo empresarial vai além do que pode ser chamado de problema social. As empresas que não se adequarem aos novos modelos de inclusão poderão sofrer consequências desagradáveis no futuro. Cabe aos gestores, diretores e presidentes das empresas criarem uma política corporativa que vai causar uma diminuição nas lacunas deixadas pelo sexismo nos meios corporativos. A criação de projetos com o objetivo de criar maior número de vagas destinadas para as mulheres, principalmente nos cargos de maior responsabilidade, dar oportunidade de acesso à qualificação profissional e educação, repensar a discriminação que a mulher sofre dentro do ambiente profissional por conta da

maternidade, são elementos imprescindíveis da luta feminina contra todo e qualquer tipo de assédio ou violência no âmbito corporativo etc.

1.5.2 – A relação entre gênero e Etnia-Raça

O feminismo negro surgiu nos Estados-Unidos entre as décadas de 1960 e 1970, após a explosão da segunda onda do movimento feminista. Através desse novo despertar do movimento feminista, até então fundamentado e liderado por mulheres brancas, foi possível que intelectuais e ativistas negras da época desenvolvessem a interseccionalidade referente as questões que envolvem a vivência da mulher negra na sociedade, a relação entre gênero e questões raciais. A ideia baseia-se que mulher negra compõe um lugar na pirâmide social que não é experienciado por mais nenhum outro tipo de indivíduo. A luta antirracista, aliada a luta contra o patriarcado, tornou a vivência da mulher negra singular dentro da sociedade.

O desenvolvimento do pensamento, sobre o feminismo negro deu abertura para visualizar que a emancipação da mulher negra envolvia a intersecção de outros setores como classe social, questões raciais e sexualidade, além do gênero propriamente dito. Sendo assim, a libertação das mulheres negras necessitava de uma resposta que abrangesse as múltiplas formas de opressão vividas por elas.

Ou a liberdade é indivisível ou não é nada além da repetição de slogans e avanços temporários, míopes e passageiros, para poucos. Ou a liberdade é indivisível e trabalhamos em conjunto por ela ou você estará em busca de seus próprios interesses e eu dos meus (JORDAN, 1992, p.190).

Através deste pensamento da poetisa, professora e ativista June Jordan, é notável que é necessário reforçar que a liberdade está atrelada a uma urgência de justiça social, criando assim ideias e ações para a causa.

O feminismo negro era de fato mais amplo em relação ao feminismo branco europeu, pois era a forma como os mais diversos tipos de mulheres encontraram de se alinharem na ideologia da interseção. Mulheres indígenas, latinas, asiáticas tomaram como base o feminismo negro para desenvolver vertentes específicas para

as suas próprias condições. Na década de 1980, o feminismo latino ganhou fundamentos teóricos através da estudiosa Gloria Anzaldúa, que desenvolveu em seus trabalhos sobre o feminismo a ideia do “sujeito mestiço”, as marcas deixadas nas vidas das mulheres latinas por conta do imperialismo e a ação da invasão colona portuguesa-espanhola em toda América Latina, que gerou um quadro de frequente subdesenvolvimento das nações latinas, gerando enorme déficit de crescimento econômico.

Dentro do contexto Brasil, a mulher negra corresponde a mais de 15 milhões, cerca de 18% da População Economicamente Ativa (PEA), de acordo com a PNAD em 2003. Sendo assim, mais de 15 milhões de cidadãs brasileiras sofrem com, pelo menos, a condição de dupla opressão. A manutenção da desigualdade racial e de gênero garante a permanência da pobreza e exclusão social. A taxa de participação de mulheres pretas e com baixa escolaridade no âmbito profissional ainda é pequena, mesmo com o visível crescimento da inclusão de mulheres no mercado de trabalho.

A taxa de desemprego de mulheres e pessoas pretas é demasiadamente superior à de homens e pessoas brancas, num outro ponto temos a taxa de desemprego das mulheres negras, que se encontra em quase o dobro da porcentagem dos homens brancos. Quando tratamos da remuneração salarial, a diferença entre gênero e etnia-racial/classe também demonstra existir, quando analisamos por hora trabalhada, as mulheres recebem, em média, 79% da remuneração média dos homens, já os trabalhadores pretos, sejam eles homens ou mulheres, chega a receber uma média de metade (50%) do que os trabalhadores brancos recebem quando em conjunto de ambos os sexos. Ao analisarmos exclusivamente a condição das mulheres pretas, temos por sua vez a amostra que elas recebem apenas 39% do que recebem os homens brancos (ou seja, 61% a menos). Essas diferenças explicitam a forma como o paralelo de gênero e etnia-racial possuem diferenças consideráveis, provocando uma necessidade de se repensar a questão da interseccionalidade entre ambas as temáticas.

Ao analisar um dos discursos da filósofa e ativista Angela Davis, uma das suas ideias centrais era concebida em que o poder para a comunidade negra não poderia ser concentrado e atribuído apenas ao homem negro, mas que deveria ser levado em consideração as questões de gênero.

Além da baixa escolaridade, existem outros fatores que podem explicar essa condição do homem negro, principalmente da mulher negra, em sociedade, principalmente no contexto do trabalho. Há mecanismos de segregação que estão instalados dentro da estrutura política, cultural e social do Brasil, e do mundo, que implicam a discriminação. Esse mesmo sistema destina cargos de baixo rendimento, segmentos precarizados, serviço doméstico, entre outros, diretamente para pessoas negras.

A forma como esses indicadores se desenvolve, a dificuldade da inserção mais justa e igualitária de mulheres e negros no mercado de trabalho é um aspecto fundamental das políticas que devem estar focadas em eliminar todos esses aspectos discriminatórios. Analisar as questões que envolvem as vivências de pessoas pretas e mulheres, nos concede uma melhor compreensão do funcionamento do mercado de trabalho, assim também como a dinâmica de criação e reprodução das desigualdades sociais no Brasil.

CAPÍTULO II - A QUESTÃO RACIAL NA SOCIEDADE BRASILEIRA E OS SEUS RESPECTIVOS IMPLICANTES

Ao adentrar no debate e assim poder conceituar o que envolve o preconceito, racismo estrutural, institucional, discriminação etc., é necessário entender o conceito por trás de raça, etnia e afins. O termo “Raça”, por exemplo, recebeu pela primeira vez uma classificação na obra "Nouvelle division de la terre par les différents espèces ou races qui l'habitent", normalmente traduzida como “Nova divisão da terra pelas diferentes espécies ou raças que a habitam”, escrita pelo pensador François Bernier, publicada em 1684 (SANTOS; PALOMARES; NORMANDO; QUINTÃO, 2010, p. 121).

De acordo com Diego Junior da Silva Santos, Nathália Barbosa Palomares, David Normando e Cátia Cardoso Abdo Quintão (2010), algumas décadas depois, surgiram outras formas de classificação de raça; uma delas, por exemplo, ocorreu em 1758, quando o pensador Carolus Linnaeus, criador da taxonomia moderna e do famoso termo “Homo sapiens”, reconheceu que havia quatro variedades da espécie do homem, sendo elas:

- a) Americano (Homo sapiens americanus): classificado como subjugável e de péssimo temperamento, de cor “vermelha”.
- b) Europeu (europaeus): classificado pela cor “branca”, dito como mais centrado, forte e determinado.
- c) Asiático (homo sapiens asiaticus): classificado pela cor “amarela”, de personalidade dramática, fragilizada e melancólica.
- d) Africano (homo sapiens afer): classificado pela cor “preta”, dito pelo Carolus como preguiçoso e desleixado (SANTOS; PALOMARES; NORMANDO; QUINTÃO, 2010, p. 122).

Posteriormente, Carolus Linnaeus, categorizou uma quinta variedade, a qual ele denominou de “Monstruosa”, derivada de “Homo sapiens monstrosus”. Como se sabe, essa classificação não foi incluída dentro das quatro categorias “normais” que Linnaeus teorizou. Desta forma, os habitantes da Patagônia e da América do Sul, entre outros, foram classificados dentro dessa categoria, que tinham como características não possuírem capacidades morais e psicológicas, e ser tratados como “indigentes e dispensáveis” (SANTOS; PALOMARES; NORMANDO; QUINTÃO, 2010, p. 122).

O discurso discriminatório de Linnaeus atribuía diretamente a todos os indivíduos de cada “raça” características físicas e morais singulares para cada um dos grupos. Em 1795, o antropólogo alemão Johann Friedrich Blumenbach utilizou como base a teoria de Linnaeus para desenvolver outra teoria, que consistia na defesa da existência de quatro grupos dentro da humanidade como um todo. No primeiro grupo estavam inclusos os europeus, asiáticos e alguns habitantes de parte da América do Norte; no segundo grupo estavam inclusos os australianos; no terceiro grupo, os africanos, e, no último, estavam aqueles que Blumenbach chamava de “restante do novo mundo” (SANTOS; PALOMARES; NORMANDO; QUINTÃO, 2010). Essa teoria continuou a ser evoluída e sofreu algumas alterações: “A visão de Blumenbach continuou a evoluir e, em 1795, deu origem a cinco variedades — Caucasiano, Mongol, Etíope, Americano e Malaio —, diferindo do agrupamento anterior, onde os esquimós passaram a ser classificados com os Asiáticos do Leste” (SANTOS; PALOMARES; NORMANDO; QUINTÃO, 2010, p. 122).

Em 1916, o antropólogo Marvin Harris desenvolveu uma teoria denominada “hipodescendência”. Nessa linha de pensamento afirmava que “o cruzamento entre um branco e um negro é um negro”, pois do cruzamento de duas raças diferentes sempre geraria um indivíduo “socialmente inferior” (SANTOS; PALOMARES; NORMANDO; QUINTÃO, 2010, p. 122).

Herbert Spencer (1820-1903), filósofo, biólogo e antropólogo inglês, criou o desenvolvimento de novas teorias em que confluíam biologia e sociedade, inspirando-se, sobretudo, no desenvolvimento da concepção naturalista de Charles Darwin, culminando na publicação da teoria sobre a origem e evolução das espécies, mundialmente conhecida em 1859, tomando como parâmetro a seleção natural entre as espécies e a relacionando aos aspectos hierárquicos sociais, econômico-políticos. Em outras palavras, a teoria proposta pelo naturalista fez com que Herbert Spencer alicerçasse o chamado “Darwinismo social” que, em linhas gerais, não considera os seres humanos como fundamentalmente iguais, pois de acordo com o Spencer, alguns nascem com aptidão ao sucesso social e financeiro, conquistado através de suas capacidades físicas, psicológicas e biológicas mais bem desenvolvidas.

Para Spencer:

A sociedade existe para os indivíduos e é formada pelos atos e feitos desses indivíduos. No entanto, os sujeitos competem entre si para

sobreviver socialmente. A ideia de progresso, para Spencer, é uma necessidade, é por isso que a competição existe. Para a sociedade evoluir, é preciso que os mais aptos sobrevivam (TODO O ESTUDO, 2022).

Herbert Spencer tinha pensamentos ainda mais profundos em relação a sua teoria que inspirou Darwin. Ele chegava a afirmar que o Estado não deveria dar apoio ou auxílio econômico aos mais desfavorecidos, visto que isso poderia, socialmente, atrasar o processo de conquista de riqueza e de poder dos mais ricos, afinal eles estavam “destinados” ao sucesso social. Uma espécie de defesa da plutocracia e de alguns elementos que assentam a concepção econômica neoliberal:

Surgido pelas mãos de Herbert Spencer, por volta de 1880, como reação ao processo de democratização política, impulsionado pelo socialismo e pelo alargamento do sufrágio, o neoliberalismo consiste em um híbrido de liberalismo e conservadorismo: ao mesmo tempo em que apresenta características liberais, como o individualismo, eleva o mercado à condição de gerador e ordenador da vida social, intangível porque produto de forças extra-humanas — uma suposta “ordem espontânea” do universo social fruto da interação não planejada entre os indivíduos (ROMANO, 2021).

Essa teoria foi adotada por diversos intelectuais da época, sendo assim, diversos campos e áreas de estudos tentaram a todo custo comprovar as teses de Spencer e Darwin. O campo da genética passou a considerar e conceituar uma hierarquização dos seres humanos com base em suas características como formato do crânio, textura de cabelo e tom da pele. Por outro lado, a Psicologia buscou utilizar os testes de QI (coeficiente intelectual) para avaliar o nível de rendimento intelectual associado a cor/tom de pele e país de origem, ou seja, a qual grupo étnico-racial o indivíduo pertencia. Outros campos científicos, tais como Antropologia, Sociologia, Etnologia, também fizeram uso dos princípios de Darwin equacionando características transmissíveis e questões culturais.

Não obstante, a teoria proposta por Darwin e os implicantes sociais e econômicos dela, em termos atuais, poderia ser considerada mais uma propagação ideológica que visava cristalizar o pensamento na sociedade de que a elite capitalista burguesa era superior a todas as demais classes econômicas e espécies. Não foi à toa que grupos racistas buscaram perpetuar essa linha de raciocínio e, por conseguinte, para justificar atrocidades sociais históricas, como as mais diversas formas de escravidão e genocídios contra negros e afrodescendentes, indígenas de

diversos lugares do mundo, principalmente, os grupos sociais da América e os povos do Sul da Ásia. Dessa forma, segundo Leite, o racismo ganhou força por duas razões:

Em primeiro lugar, era a fórmula preciosa para justificar o domínio branco sobre o resto do mundo: se as outras raças eram biologicamente inferiores, se eram incapazes de atingir os valores mais elevados da civilização, só poderiam sobreviver como as massas trabalhadoras submetidas aos brancos. Essa justificativa era mais sutil do que parece à primeira vista: através dela o europeu não chegava a sentir conflito ideológico com seus ideais democráticos e liberais. Não fora ele, europeu, que intencionalmente estabeleceu as diferenças entre raças; ao contrário, estas eram determinadas pela natureza. Em segundo lugar, o racismo parecia justificado pela teoria evolucionista de Darwin e também sob este aspecto se harmonizava com a vida intelectual europeia: se o homem resultara de uma longa evolução, na qual sobreviveram os mais capazes, as várias raças estariam em estágios diferentes de evolução e as menos capazes deveriam ser destruídas pelas mais aptas. (LEITE, 1976, p. 27-28)

Deste modo, as teorias eugenistas e racistas difundidas na sociedade pelos homens da ciência ao longo do século XIX acabaram criando uma espécie de enraizamento profundo de ideologias discriminatórias que existem até os tempos atuais. Tais teorias foram responsáveis pela colonização dos povos africanos e americanos pelos reinos europeus, assim como auxiliou na propagação do Nazismo na Alemanha, que, ao julgar os descendentes arianos como superiores aos judeus e outras minorias, validava o uso da experimentação científica, antiética e atroz, nos grupos humanos classificados como “inferiores”.

Do ponto de vista biológico, não há como definir as variações humanas em raças, por conta de que não há diferença significativa no genoma humano para que possa haver validação do conceito raça, algo que pode já estar presente na classificação de animais domésticos e selvagens:

O conceito de 'raça' faz parte do arcabouço canônico da medicina, associado à ideia de que cor e/ou ancestralidade biológica são relevantes como indicadores de predisposição a doenças ou de resposta a fármacos. Essa posição decorre de uma visão tipológica de raças humanas. O baixo grau de variabilidade genética e de estruturação da espécie humana é incompatível com a existência de raças como entidades biológicas e indica que considerações de cor e/ou ancestralidade geográfica pouco ou nada contribuem para a prática médica, especialmente no cuidado do paciente individual. Mesmo doenças ditas 'raciais', como a anemia falciforme, decorrem de estratégias evolucionárias de populações expostas a agentes infecciosos específicos. Para Paul Gilroy, o conceito social de raça é 'tóxico', contamina a sociedade como um todo e tem sido usado para

oprimir e fomentar injustiças, mesmo dentro do contexto médico (PENA, 2005, p. 321).

Quando discutido qual a relação de raça e etnia, é necessário enfatizar que há uma certa separação entre elas que abre espaço para o prolongamento da discussão. De acordo com os registros, a palavra *etnia* significa "gentio", que tem sua origem do adjetivo grego *ethnikos*. Por outra via, o adjetivo se deriva do substantivo *ethnos*, que significa "gente ou nação estrangeira" (SANTOS; PALOMARES; NORMANDO; QUINTÃO, 2010, p. 122). Portanto, a palavra *etnia* é responsável por construir a identidade de um indivíduo pertencente a um determinado grupo por meio de alguns requisitos, tais como língua, religião, nacionalidade e aparência física.

Ao longo da história, os termos raça e etnias estavam associados, porém não podem ser classificados como sinônimos, já que raça engloba todas as características físicas, sendo que numa contrapartida a etnia engloba fatores culturais:

Frequentemente, estudos que utilizam populações são questionados quanto à homogeneidade de suas amostras em relação à raça e etnia. Esses questionamentos procedem, pois, a heterogeneidade amostral pode aumentar a variabilidade dos resultados e mascará-los. Esses dois conceitos (raça e etnia) são confundidos inúmeras vezes, mas existem diferenças sutis entre ambos: raça engloba características fenotípicas, como a cor da pele, e etnia também compreende fatores culturais, como a nacionalidade, afiliação tribal, religião, língua e as tradições de um determinado grupo (SANTOS; PALOMARES; NORMANDO; QUINTÃO, 2010, p. 121).

Reis Filho (2005, p. 50-51) dentro de sua linha de raciocínio desenvolveu uma distinção entre preconceito e discriminação. De acordo com o psicólogo, o preconceito consiste em agir com desvalorização e desdém para com o outro, adotando uma postura hostil predisposta e colocando ele numa posição indigna. Todo esse processo ocorre de maneira internalizada, ou seja, no íntimo do indivíduo. Por outro lado, a discriminação se define por qualquer manifestação a caráter comportamental do preconceito, sendo quando ultrapassa a barreira íntima e externaliza para a esfera social nas mais diversas formas de agressão e ataque, como a moral, verbal, psicológica ou física. Sendo assim:

"O preconceito não se confunde com a discriminação. Esta é a manifestação comportamental do preconceito; são ações promovidas com o objetivo de manter as características do grupo de posição privilegiada e referência positiva" (REIS FILHO, 2005, p. 52).

Para a literatura, o racismo está fincado numa raiz estrutural sistêmica, que possui inevitavelmente uma conotação mais ampla do sentido da palavra, abrangendo diversos campos sociais ao mesmo tempo.

O racismo, por sua vez, diferentemente do preconceito, é muito mais do que uma atitude. O racismo constitui-se num processo de hierarquização, exclusão e discriminação contra um indivíduo ou toda uma categoria social que é definida como diferente com base em alguma marca física externa (real ou imaginada), a qual é ressignificada em termos de uma marca cultural interna que define padrões de comportamento. Por exemplo, a cor da pele sendo negra (marca física externa) pode implicar na percepção do sujeito (indivíduo ou grupo) como preguiçoso, agressivo e alegre (marca cultural interna) (LIMA; VALA, 2004, p. 402).

Nessa linha de pensamento, o racismo é um sistema estrutural que visa gerar valores e oportunidades para determinados indivíduos, baseando-se nas suas características fenotípicas, gerando automaticamente uma injusta desigualdade entre os indivíduos:

Outra diferença entre racismo e preconceito é de que o racismo, diferentemente do preconceito, não existe apenas a um nível individual, mas também a nível institucional e cultural (...). Isto é uma consequência do fato de o racismo englobar os processos de discriminação e de exclusão social, enquanto o preconceito permanece normalmente como uma atitude (LIMA; VALA, 2004, p. 402).

O racismo obteve impactos diferentes em cada lugar do mundo, dessa forma diferentes nações experimentaram o sistema e as práticas racistas de uma maneira particular. No Brasil, no entanto, a história do racismo atuou com algumas semelhanças, porém teve suas peculiaridades ao decorrer dos tempos, conforme veremos nos próximos itens que serão abordados.

2.1 - A questão racial e a miscigenação na sociedade brasileira

Abordar a temática da questão racial dentro do contexto Brasil e Sociedade, impõe-se a necessidade de observar a respeito da condição econômica e social do Brasil, durante o período da escravidão, principalmente entre os séculos XIX e XX, no período pós-Abolição.

Ao invadirem terras brasileiras, ainda não consideradas propriamente ditas como brasileiras, em 1500, Pedro Álvares Cabral e suas tropas marítimas se depararam com diversos indígenas nas regiões costeiras litorâneas do Sul da Bahia. Esses povos indígenas já habitavam os territórios locais, assim como ocupavam toda a América do Sul; dessa forma, durante este período histórico, havia apenas dois tipos de povos habitando o país: os indígenas, os autênticos habitantes, e os europeus, grupo formado por colonos e invasores.

A pessoa negra, de acordo com os relatos históricos e historiográficos, foi introduzida ao Brasil a partir do ano de 1532, trazida, sobretudo do continente africano, proveniente de Angola, das tribos bantus e sudaneses, na condição de escrava.

Gasparetto Junior afirma que os escravos capturados na África eram provenientes de várias situações e destaca, entre outras, quatro condições:

poderiam ser prisioneiros de guerra; punição para indivíduos condenados por roubo, assassinato, feitiçaria ou adultério; indivíduos penhorados como garantia de pagamento de dívidas; raptos em pequenas vilas ou mesmo troca de um membro da comunidade por alimentos (GASPARETTO JUNIOR, 2022).

Sem nenhum tipo de importância para a condição e formação intelectual e moral do negro, a sociedade da época adotou a escravidão africana como força de trabalho, usando como base para o estatuto jurídico e social as leis romanas, que diziam que o escravo era um objeto de direito do dono, fazendo com ele aquilo que desejar. Fazendo uma relação desta situação de precariedade com os textos racistas e eugenistas dos estudiosos Darwin, Spencer e Lamarck, podemos inferir que a elite burguesa da sociedade brasileira da época encontrou um meio ideal para erigir as bases do sistema escravocrata.

Com a presença africana, além da indígena e europeia, portanto, três grupos étnico-raciais diferentes, coabitando o mesmo território, possibilitava as condições para a implementação do processo de miscigenação no Brasil. Dessa forma, em

função desta miscigenação, o Brasil passa ser classificado como um povo “socialmente indefinido”, por não se identificar como uma nação negra ou indígena, como também por não ser concebida como uma nação de pessoas brancas, em decorrência da ideologia propagada de que uma “raça pura dominante” só poderia ser atribuída ao branco europeu, não se aplicando, portanto, aos povos miscigenados.

Os mestiços, assim também como negros e indígenas, passaram a ocupar os espaços marginalizados da sociedade, as camadas mais pobres e mais desprovidas de condições básicas, vivendo, assim, numa condição de miséria, doença, falta de acesso e de oportunidades.

Com a abolição da escravidão, por sua vez, extingue aos povos negros à condição de escravos, porém ela não concedeu nenhuma garantia de direitos básicos, possibilidade de trabalho remunerado, moradia, acesso à educação, saúde etc. E hoje, após quase 200 anos de exploração, violência e opressão, o Estado brasileiro ainda não ofereceu, direta e proporcionalmente às mazelas sofridas, nenhum tipo de assistência social para os negros recém-libertos. Nesse cenário esboçado, a criação das favelas está diretamente ligada a essa grave situação histórica experienciada. Já que por não terem acesso à moradia e ao mundo do trabalho formal, as populações negras se deslocaram para as cidades onde se alojaram em grandes concentrações urbanas, principalmente nos morros e em regiões não habitadas pelos brancos e burgueses, criando-se as favelas que temos até hoje.

As primeiras favelas brasileiras surgiram no século XIX, após a abolição da escravatura, de forma que os escravos foram segregados da população branca, os quais permaneceram em zonas de risco, ou seja, próximos aos morros, córregos, etc. Contudo, o termo "favela" surge no contexto da Guerra de Canudos (1896 a 1897), para se referir ao “Arraial de Belo Monte”, que existia no “Morro da Favela” (TODA MATÉRIA, 2022).

Durante o final do século XIX e começo do século XX, o Brasil foi constantemente visitado por intelectuais europeus, tais como Darwin, que vinham ao país para estudar e apreciar principalmente a fauna e flora brasileira, porém, destilavam discursos preconceituosos e eugenistas durante suas viagens através de declarações por cartas ou documentos oficiais. Com base nos “estudos científicos”, reforçados pelo darwinismo social, eles associaram as crises econômicas e sociais constantes naquele momento, juntamente com a industrialização nascente que estava agravando a situação, com a grande quantidade de mestiços que habitavam o país.

A ideologia eugenista dava suporte para que esses intelectuais afirmassem, com base na “ciência”, de que o povo brasileiro se tornou “preguiçoso, indisciplinado e marginal” por conta da mistura do branco europeu com “raças inferiores” como os negros e indígenas. A argumentação desses “intelectuais” debatia que, o país não conseguiu alcançar promissor desenvolvimento por conta desses fatores de miscigenação:

para compreender a emergência do discurso eugenista local é relevante ter em conta que no Brasil, principalmente a partir da década de 1870, ilustres intelectuais — entre eles Sílvia Romero (1851-1914), Raymundo Nina Rodrigues (1862-1906) e Euclides da Cunha (1866-1909) — haviam encontrado na noção de raça a chave da história: através dela seria possível explicar o passado, descrever o presente e prever o futuro da nação. Na ótica da intelligentsia nacional, a população brasileira seria vítima de um histórico processo de degenerescência biológica em função da contínua mestiçagem racial entre as três matrizes étnico-raciais: lusitana, africana e indígena (KERN, 2016, p. 5).

Com o tempo, passou a se desenhar uma escala social, fundamentada nos aspectos étnico-raciais, a considerar os brancos acima dos mestiços, os quais estavam em uma posição superior à condição dos negros e indígenas. Assim, uma ideia de embranquecimento da população foi considerada pelos governos locais como um processo para tornar o Brasil uma nação “mais ariana”, passando a agregar valor à cor da pele, base, portanto, do preconceito racial, social e estrutural.

Inicialmente, a eugenia e os princípios racistas que tinham o propósito de embranquecer o Brasil, foram teorizados e propagados por sociólogos, antropólogos e historiadores, porém, em seguida foi intensamente defendida e propagada por médicos e estudiosos da área da saúde.

No ano de 1923, foi fundada a Liga Brasileira de Higiene Mental (LBHM), na cidade do Rio de Janeiro, pelo então psiquiatra Gustavo Riedel. A princípio era um local que tinha o objetivo de dar assistência psiquiátrica para estabelecimentos etc., porém a partir do ano de 1926, o local tornou-se reduto da prevenção eugenista, seguindo até mesmo normas da psiquiatria nazista: “Os princípios da eugenia e da higiene mental incentivavam psiquiatras que pretendiam colaborar para a criação de uma nação próspera, moderna e mais saudável” (SEIXAS; MOTA; ZILBREMANN, 2009, p. 82).

Passaram a acreditar que vícios como o alcoolismo, infecções sexualmente transmissíveis (IST), entre outras condições, eram traços geneticamente mais

propensos em pessoas negras; tais condições contribuía para a decadência moral e social desse grupo de pessoas, levando a implementar a crença de que a desordem política e social do Brasil estava diretamente ligada a essas situações. Começaram a serem solicitadas esterilizações sexuais de indivíduos doentes ao mesmo tempo em que pretendiam eliminar a miscigenação racial, criando assim uma espécie de segregação e purificação racial, que se enraizou nos pensamentos da população. Porém, vale ressaltar que condições clínicas, como o alcoolismo, eram separadas das pessoas “dignas e responsáveis” daquelas já “pré-dispostas a tal condição”, ou seja, de acordo com os médicos, pessoas brancas quando vítimas do alcoolismo era apenas um quadro médico que necessitava tratamento adequado, por outro lado, pessoas negras, indígenas e mestiças alcoólatras, precisavam de esterilização e não de um tratamento médico-clínico adequado.

Diversas tentativas de recuperar a “ordem e moral” da sociedade brasileira foram executadas, entre elas o incentivo ao catolicismo. Corrigir a moral da sociedade brasileira passou também a ser parte da ideologia eugenista, de acordo com Olinto de Oliveira, somente o casamento católico era possível para o bom desenvolvimento sexual e biológico dos jovens e adultos, do outro lado, Mirandolino Caldas, completava a ideia dizendo que religiões como o budismo, e as de matriz africana, traziam tendências suicidas e fracasso para aqueles que as praticassem.

Imigrantes também se tornaram alvos da Liga e das práticas eugenistas. Com a intenção de combater o fluxo de imigrantes, foram adotadas medidas de controle nas fronteiras brasileiras, que na qual não permitiam a entrada de pessoas não-brancas no país, reforçando assim pensamentos e ideais xenofóbicos (REIS, 2000).

Nos dias atuais, o Brasil afirma que ocorreu a implantação da democracia racial, em teoria, legislativamente falando sim, porém na prática o quadro ainda não apresentou grande progresso. Dados do IBGE de 2018 mostram que mais de 54% da população brasileira é negra, porém de acordo com a pesquisa do Instituto Ethos, apenas 4,9% das cadeiras dentro dos Conselhos de Administração das 500 empresas de maior faturamento no Brasil são ocupadas por pessoas negras. Dentro do contexto da gerência, apenas 6,3% dos trabalhadores são negros. Amostras estatísticas como essas revelam que a democracia racial ainda é apenas um conceito na literatura, na prática, porém, não atende as necessidades ideais da população em situação de exclusão.

2.2 - Leis antidiscriminatórias e a pauta racial na Constituição Brasileira

A Constituição de um país é o marco legal mais importante de uma nação, ocupando o topo do poder hierárquico do Estado Democrático de Direito. Através da Constituição é possível organizar o Estado, trazendo a separação dos três Poderes, Legislativo, Executivo e Judiciário, no caso do Brasil, além de promover a segurança da democracia dentro do território.

No que se refere ao debate racial, a Constituição de 1988 promoveu algumas leis, com o intuito de cumprir em prol da denominada “democracia racial”. No tocante à esfera da chamada Legislação Antidiscriminatória, foram promulgadas as seguintes leis federais:

- Lei 7.716/89 – Lei Caó: Assinada pelo então presidente José Sarney, em 1989: a lei prevê pena de reclusão de até cinco anos por atos de discriminação ou preconceito ligados à raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional;
- Lei 9.459/97 – Lei Paim: No primeiro Artigo, a lei determina que crimes de discriminação e/ou preconceito contra raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional serão passíveis de punição;
- Lei 10.639/03 – História e Cultura Afro-Brasileira: dividida principalmente em duas seções, a primeira delas conta com a inclusão obrigatória de estudo e conteúdo da história da África e dos povos africanos, fruto da luta do movimento negro no Brasil, conquista da cultura afro-brasileira na sociedade. A lei ainda determina que os conteúdos referentes à História e Cultura Afro-Brasileira serão incorporados e ministrados no currículo escolar, em especial nas disciplinas de Educação Artística e História do Brasil;
- Lei 12.288/10 – Estatuto da Igualdade Racial: No Artigo 1º, a lei introduziu o “Estatuto da Igualdade Racial”, com o objetivo de garantir à população negra do Brasil a efetiva asseguaração de seus direitos perante a lei, visando a igualdade em oportunidades, a defesa dos direitos individuais, coletivos e o combate à discriminação étnica;
- Lei 12.711/12 – Lei de Cotas: a Lei de 2012 prevê em seus artigos a destinação de um percentual de 50% (cinquenta por cento) das vagas das Universidades e

Instituições federais aos estudantes considerados pretos, indígenas e/ou estudantes, provenientes de escolas públicas.

No que se refere à legislação estadual, São Paulo, por exemplo, promulgou:

- Lei 14.187/10: A lei dispõe sobre penalidade administrativas, que serão aplicadas pela prática de atos discriminatórios, cometidos no Estado de São Paulo.

No entanto, no tocante à temática do racismo no âmbito da justiça, nos deparamos com dados que podem trazer um reflexo de como a desigualdade racial persiste, mesmo com a Constituição prevendo determinadas leis antidiscriminatórias e com as respectivas punições. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), cerca de 63% dos casos de conflitos raciais não chegam à Justiça, por conta da pobreza e baixa escolaridade das vítimas, que as impedem de buscar punições para os seus respectivos agressores. De acordo com o InfoPen, sistema que faz o levantamento nacional de informações penitenciárias, do Ministério da Justiça, que calcula dados estatísticos do sistema penitenciário brasileiro, desde 2004, mais da metade dos presos, correspondendo a 67%, são pessoas pretas ou se declaram pardas:

Além da precariedade do sistema carcerário, as políticas de encarceramento e aumento de pena se voltam, via de regra, contra a população negra e pobre. Entre os presos, 61,7% são pretos ou pardos. Vale lembrar que 53,63% da população brasileira têm essa característica. Os brancos, inversamente, são 37,22% dos presos, enquanto são 45,48% na população em geral. E, ainda, de acordo com o Departamento Penitenciário Nacional (Depen), em 2014, 75% dos encarcerados têm até o ensino fundamental completo, um indicador de baixa renda (COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E MINORIAS, 2018).

A Constituição visa esclarecer as limitações do estado, os direitos individuais, princípios normativos que serão aplicados em sociedade, a fim de assegurar os direitos de todos os cidadãos brasileiros. Na teoria, a Constituição tem toda essa responsabilidade perante a sociedade brasileira de garantir os direitos de cada um, na prática, porém, a aplicação das leis se mostra bem diferente.

2.3 - A desigualdade étnico-racial no Mercado de Trabalho

Dentro do mercado de trabalho, as pautas raciais tornaram-se presentes no cotidiano das organizações e entre os colaboradores que as compõem. O racismo, por ser um sistema institucional e estrutural, também se faz presente nas mais diversas camadas da sociedade, inclusive no ambiente profissional.

Nesta seção, abordaremos as questões salariais, a fim de compreendermos como os rendimentos médios são capitaneados por cada perfil/grupo, ou seja, dividindo-os em homens brancos, mulheres brancas, homens negros, mulheres negras, a fim de analisar o rendimento salarial médio de cada um.

De acordo com os dados fornecidos pela PNAD do IBGE, padronizado pelo IPEA, em 1998, mostrou que a renda mensal de homens brancos estava na média de R\$ 726,89. As mulheres brancas ficavam em segundo lugar com uma renda por volta de R\$ 572,86; em seguida, a ranking indicava os homens negros com uma média salarial de R\$ 337,13; e, por último, as mulheres, com rendimento médio de R\$ 289,22. É importante ressaltar que essas médias salariais estão fundamentadas em uma jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

Ao analisar os dados, é possível visualizar que há uma diferença salarial alarmante entre os grupos. O homem branco, em média, possui um rendimento quase três vezes maior que a mulher negra, que se encontra na base piramidal dos dados da pesquisa. Mesmo a mulher branca ainda faturando, em média, um valor consideravelmente menor que o homem branco, ela desfruta de um rendimento maior se comparada com o homem negro e quase o dobro, comparativamente, do salário obtido pela mulher negra.

Dentro do contexto profissional é possível encontrar outros indícios da presente discriminação e da explícita manifestação da desigualdade racial. Uma pesquisa feita pelo Instituto Ethos (2010), com as 500 maiores empresas do Brasil, analisando o perfil social, racial e de gênero, revela o quão grave é essa situação no ambiente empresarial:

A situação da mulher negra é ainda pior: 9,3% no quadro funcional, 5,6% na supervisão, 2,1% na gerência e 0,5% no quadro executivo, representando esta última porcentagem, em números absolutos, 6 negras (todas pardas) entre as 119 mulheres ou os 1.162 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos, cuja cor ou raça foi

informada pelas empresas respondentes (INSTITUTO ETHOS, 2010, p. 15).

Se dentro das maiores organizações do país as mulheres negras são uma parcela pequena, dentro do contexto de trabalho doméstico as mulheres ditas/lidas como pretas/pardas são a maioria. A fim de ilustrar essas informações, em parceria com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a mulher (UNIFEM), o IPEA, produziu o Relatório das Desigualdades Gênero e Raça, em 2003, que diz:

Das 5,7 milhões de mulheres empregadas no trabalho doméstico, em 2003, 3,2 milhões, ou 58%, eram mulheres negras. O emprego doméstico tem um peso relativo ainda maior para as negras do que para as brancas, pois das mulheres ocupadas, em 2003, 22,4% das negras e 13,3% das brancas eram empregadas domésticas. Note-se que o percentual de negras empregadas no trabalho doméstico é sempre superior à média nacional, enquanto o de brancas é sempre inferior (IPEA; UNIFEM, 2003, p. 23).

Por outro lado, se observarmos as posições mais precárias, de menor nível de relevância, nas atividades profissionais, são vagas ou ocupações destinadas às pessoas negras, conforme ilustra o Relatório do IPEA/UNIFEM, de 2003:

Enquanto 34,5% dos brancos estão em ocupações com carteira assinada, apenas 25,6% dos negros estão na mesma situação. De forma semelhante, 5,9% dos brancos são empregadores, apenas 2,3% dos negros o são. No outro extremo, 22,4% de negros concentrados em atividades sem carteira assinada e apenas 16,2% dos brancos em mesma posição (IPEA; UNIFEM, 2003, p. 19).

Parte dessa situação desfavorável no âmbito profissional recebe seu selamento ainda no período escolar. Dentro dos dados de trabalhadores com baixa escolaridade, ou seja, com ensino fundamental incompleto, os homens negros são os mais afetados. O índice dos indivíduos que não sabem ler e escrever, ou seja, estão em situação de analfabetismo, é maior na população negra, com cerca de 8,9%, do que na branca, com cerca 3,6%. A pesquisa do IBGE, de 2010, também mostrou que, pretos e pardos têm menos anos de estudo, cerca de 8,6 anos, numa avaliação média, se comparado aos brancos, por volta de 10,4 anos.

Para Santos e Jesus (2010), o preconceito racial dentro das empresas é uma forma de impedir que venha haver crescimento profissional dos trabalhadores negros. Trazendo limitações para carreiras de pessoas pretas. Nesta mesma linha da discussão de pessoas negras dentro de organizações, segundo o professor da Universidade Federal de São Paulo, Cleber Santos Vieira, membro da Associação

Brasileira de Pesquisadores Negros, há três tipos de discriminação frequentes no ambiente de trabalho:

a primeira é a ocupacional, que questiona a capacidade do negro de desempenhar tarefas mais complexas, mesmo que este profissional seja capacitado para tais funções. A segunda é a discriminação salarial, com o desrespeito à equiparação na remuneração de brancos e negros, sugerindo que o trabalho feito pelo negro tem menor valor. E a terceira é a discriminação pela imagem, na qual a pele escura e os cabelos crespos são alvo de preconceito e deixam os negros de fora de diversas oportunidades de trabalho (VIEIRA *In.*: AGÊNCIA BRASIL, 2017).

Os fatores que levaram as formas de preconceito e racismo no interior das organizações empresariais e institucionais estão diretamente ligados com as leis que, embora prevejam punições, sanções, para os praticantes de crimes de discriminação racial e étnica, por outro lado, infelizmente, os processos que tramitam na Justiça brasileira dificultam as punições destes crimes, sobretudo aqueles que atingem às questões morais e psicológicas dos grupos socialmente excluídos. Unindo a linha de raciocínio com a de Segato (2006), é possível afirmar que o racismo se utiliza desse cenário de violências cotidianas e veladas até que se instale no imaginário das vítimas, e daqueles que observam, que aquela situação é natural e, muitas vezes, inofensiva. Sendo assim, as violências veladas são um método de se perpetuar a discriminação racial, tirando-a de um campo externo e social e trazendo-a para um campo das relações interpessoais.

De acordo com Motta (1997, *apud* AGUIAR, 2006, p. 4),

os traços básicos culturais brasileiros foram preservados e estão fortemente presentes no universo organizacional, tanto que possuímos uma classe dominante com traços de burguesia e tecnocracia cosmopolitas, mas com valores e comportamentos da aristocracia dos senhores de engenho.

Isto é um reflexo direto da história de escravatura, oportunidades negadas e barreiras como “os inconvenientes da pobreza e a inércia sociocultural” (BENTO, 2002, p. 22). As marcas de um enorme período escravocrata e políticas institucionais que promoviam a desigualdade racial, criaram uma realidade onde o negro trabalha mais horas, muitas vezes comparece mais cedo e quase sempre sai mais tarde do serviço, possuem menos possibilidades de acesso aos níveis mais altos de educação, limitando-se a menos oportunidades em cargos de maior responsabilidade. De uma

forma sistêmica, a distribuição dos direitos constitucionais no Brasil torna o terreno mais inacessível a pessoas pretas/pardas do que para pessoas brancas, e se for abordado juntamente com a pauta de gênero, a diferença torna-se ainda mais alarmante, no que se refere as oportunidades às mulheres, principalmente as mulheres negras.

Todas essas formas de agressão, opressão, discriminação e dificuldade de acesso, não apenas limitam o crescimento e desenvolvimento profissional do negro, mas também afetam autoestima e relação individual no trato com as emoções. O sofrimento psicológico e a rejeição da própria imagem e das raízes culturais somam-se as demais consequências sofridas por este ao trabalhador, por esta trabalhadora.

CAPÍTULO III – CONCEITUAÇÃO E DILEMAS DA REPRESENTATIVIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Neste capítulo serão expostos alguns conceitos referentes à questão da diversidade e os respectivos implicantes nas relações dos indivíduos no mercado de trabalho.

3.1 - Homossexualidade e o Movimento LGBT

A homossexualidade, em linhas gerais, é um termo designado a todo ser vivo que se relaciona sexual ou emocionalmente com outro ser vivo do mesmo sexo. Sendo assim, a homossexualidade é possível ser observada em diversas espécies de animais, não apenas nos seres humanos, mas em mamíferos como as girafas, leões, golfinhos, entre outras espécies, segundo Lopes e Manuel (2016): “Os cientistas já observaram comportamento homossexual em mais de 1.500 espécies animais, incluindo mamíferos, aves, répteis, peixes, anfíbios, insetos e até vermes nematoides – além de moluscos (...)”.

Por meio de estudos antropológicos, sociológicos e culturais, sabe-se que as relações homossexuais existem entre os seres humanos desde os primórdios. Povos datados de quase 10 mil anos nas regiões do Pacífico, passando pelos povos babilônicos, além da região da Mesopotâmia, Roma e da Grécia Antiga, assim como outras civilizações famosas como os egípcios, indianos e os nativos americanos, principalmente da região da América do Sul. Desta forma, a homossexualidade sempre esteve presente na humanidade, desde o início, contrariando assim a ideia de que é uma “tendência contemporânea”, ou modismo, tendo em vista que é possível identificar esta prática em diversas culturas, o que leva a refutar a tese conservadora de que seja uma tendência particular de um povo, ou região específica ou de um grupo minoritário.

Nos estudos a respeito da Idade Média, podemos observar que a humanidade passou a sofrer diversas transformações nos âmbitos religiosos, sociais e culturais, resultando assim em uma certa mudança drástica na concepção de como a homossexualidade era tratada pela sociedade, principalmente na Europa. A expansão crescente do Cristianismo e a tenacidade doutrinária da Igreja Católica, que exercia

pleno controle sobre as camadas sociais, contribuíram, diretamente, para que leis fossem criadas para tentar proibir toda e qualquer prática homoafetiva.

A fim de sublinhar como a posição ortodoxa católica sobre o tema foi tão incisiva, em documento publicado pelo Vaticano, em 1986, proveniente da “Congregação para a Doutrina da Fé”, sob o título “Carta aos bispos da Igreja católica sobre o atendimento pastoral das pessoas homossexuais”, ainda afirmava:

O capítulo 3 do Gênesis mostra como esta verdade acerca da pessoa humana como imagem de Deus foi obscurecida pelo pecado original. Daí provém inevitavelmente uma perda da consciência acerca do caráter de aliança, próprio da união que as pessoas humanas mantinham com Deus e entre si. Embora o corpo humano conserve ainda o seu « significado esponsal », este, agora, é obscurecido pelo pecado. Assim, o deterioramento devido ao pecado continua a desenvolver-se na história dos homens de Sodoma (cf. *Gn* 19, 1-11). Não pode haver dúvidas quanto ao julgamento moral aí expresso contra as relações homossexuais. Em *Levítico* 18, 22 e 20, 13, quando se indica as condições necessárias para se pertencer ao povo eleito, o Autor exclui do povo de Deus os que têm um comportamento homossexual.

Em outras palavras, se o poderio teológico-religioso católico na Idade Média era tão preponderante e veemente na formação moral e cultural dos indivíduos, de lá para cá esta posição religiosa aumentou mais ainda e o posicionamento da Igreja sobre o tema ainda continua fundamentalmente obscuro, conforme atesta o documento expedido pelo Vaticano, em 1986, pois ainda exclui plenamente os indivíduos homoafetivos da classificação do povo eleito por Deus.

De acordo com Krüger (2015), as crenças religiosas são posicionamentos que, de certa forma, podem afirmar ou negar, ou até contrariar, alguma relação entre dois aspectos, podendo ser sobre o objeto em si ou sobre algo que é atributo deste objeto. Em outras palavras, este autor diz que as crenças seriam organizadas “em sistemas ou conjuntos logicamente estruturados, sendo capazes de ativar motivações e, portanto, condutas sociais, influenciando por essa via processos coletivos” (KRÜGER, 2015). Como o autor assegura, os valores são estruturalmente semelhantes às atitudes sociais e afirma que há três componentes interligados:

sentimentos relativos ao objeto, que pode ser uma pessoa, a sociedade ou qualquer outro ente concreto ou abstrato; representações mentais, predominantemente simbólicas, que assumem o formato de crenças, as quais descrevem e avaliam o objeto da percepção ou da imaginação; e, em terceiro lugar, a motivação particular para agir ativada pelos dois componentes

mencionados. Considere-se, ainda, que essa estrutura tende ao equilíbrio. Em outras palavras, o sentido desses três elementos, que pode ser positivo ou negativo, quer dizer, de aceitação ou de rejeição, tende a ser uniforme. (...) Acrescente-se mais uma observação importante: valores são formados durante o processo de socialização e em razão de significativas vivências pessoais (KRÜGER, 2015, p. 157).

Lacerda *et al.* (2002) em seus estudos enfatizaram que o preconceito em torno das relações homossexuais se formou em função de uma crença ético-moral, que definia as relações homoafetivas como alheias às naturezas biológica e psicológica. No primeiro caso, afirmava-se que relação não era procriativa, portanto, não gerava descendência, ao passo que, no segundo aspecto, no tocante à natureza psicológica, a homossexualidade era concebida como um transtorno mental, que desencadeava, por sua vez, o comportamento sexual homoafetivo. Neste sentido, esta concepção ético-moral alimentou a dimensão homofóbica, pois adulterou significativamente a forma como os homossexuais eram representados na sociedade, o que levou a criação de diversas crenças psicossociais, impedindo, por exemplo, as pessoas de encararem a homossexualidade como algo igualitário à heterossexualidade, com o intuito proposital de impedir ações políticas e sociais favoráveis a esse grupo minoritário.

Nesta perspectiva, é possível associar esta tese, de ordem biológica e naturalista, que afrontava a homossexualidade à heterossexualidade, às outras tentativas de reduzir, restringir, afrontar e, principalmente, oprimir as relações étnico-raciais, a sobreposição do masculino ao feminino, a inferiorização de pessoas com deficiência em relação aos indivíduos não portadores de deficiências, naturalizando, portanto, o racismo, o sexismo, o capacitismo, o segregacionismo, e todos os demais estereótipos, muitas vezes com o uso das Sagradas Escrituras, teorias econômicas e políticas, assentadas em valores morais, permeados nos múltiplos sistemas sociais, a fim de validar e, ao mesmo tempo, moldar e institucionalizar uma sociedade patriarcal e discriminatória, sob a intenção de oprimir e subjugar a mulher, o negro, o deficiente e o homoafetivo; além dos aspectos herdados e influenciados diretamente pela religião, posteriormente, pesquisadores e estudiosos da área da saúde mental, alicerçados nestas bases teológico-religiosas e axiológicas, afirmavam que as relações homoafetivas eram resultados de transtornos mentais hereditários, de onde

deriva a ideia de que a homossexualidade deveria ser tratada como uma doença. Ainda que a Organização Mundial da Saúde, desde 1990, tenha deixado de tratar a homossexualidade como doença, no Brasil, ainda assim o Poder Judiciário persiste em tratá-la como patologia em pleno século XXI: “Justiça permite tratar homossexualidade como doença: Liminar de juiz do DF determina que terapias de “reversão sexual” não podem ser proibidas por Conselho Federal de Psicologia” (BASSETTE, 2017).

Essas teorias se fundiram no imaginário popular criando um problema sistêmico, que persiste até os dias de hoje, oscilando, de tempo em tempo, em graus maiores e menores, visto que é uma questão que envolve fatores profundos, enraizados, no âmbito histórico, cultural e social. É possível observar que essas crenças psicossociais sobre a homossexualidade, assim como as demais discriminações, partem da visão de que homoafetividade-heterossexualidade, mulher-homem, negro-branco, deficiente-não deficiente, escravo-livre, no tocante ao processo de igualdade e de equidade de princípios e direitos são consideradas medidas inaceitáveis.

Não obstante, acreditamos, por meio deste Trabalho de Graduação, que representações adequadas da homoafetividade na sociedade possam reverter esse quadro sistêmico, que se irradiou e se propaga, permanentemente, no senso comum.

3.1.1 – Tipificações das crenças sociais relacionadas à Homossexualidade

Lacerda *et al.* (2002) identificaram alguns vieses que agruparam as crenças sociais em relação à homossexualidade. Segundo estes autores, conforme levantamento histórico-bibliográfico sobre a literatura acerca da História da Sexualidade, há 5 subgrupos de explicações: motivações por crenças religiosas; motivações por crenças ético-morais; motivações por crenças psicológicas; motivações por crenças biológicas e, por fim, motivações por crenças psicossociais (LACERDA; PEREIRA; CAMINO, 2002, p. 174-175).

No que se refere ao contexto religioso, subgrupo 1 das motivações, a homossexualidade é considerada como um pecado hediondo, que contraria as leis de Deus e provoca a ira do Senhor. Ao longo dos relatos bíblicos, em algumas partes, a homossexualidade foi colocada em pauta: por exemplo, em Levítico, Capítulo 20, versículo 13, há uma famosa citação:

“Se um homem se deitar com outro homem como quem se deita com uma mulher, ambos praticaram um ato repugnante. Terão que ser executados, pois merecem a morte” (BÍBLIA SAGRADA ONLINE, 2009-2022B).

Além deste trecho bíblico, há vários outros que tratam sobre o assunto ligado à homossexualidade, como, por exemplo, no Novo Testamento, especificamente cartas apostólicas de Paulo à Igreja de Coríntios e Timóteo.

Como grande parte das leis criadas pela humanidade persistem até os dias atuais e influenciaram diretamente o ordenamento jurídico, a visão da homossexualidade como algo pernicioso, muitas vezes, como podemos constatar em diversos países, esta passa a ser passível de condenação, desde açoitamentos, como chicoteadas, apedrejamento público até a pena de morte.

Em relação à esfera teológica-judaica e cristã, é importante ressaltar que os trechos bíblicos explicitam a ideia de que a relação entre homens é abominável; no entanto, não há especificações a este respeito da relação homoafetiva entre mulheres. Com efeito, de acordo com os nossos estudos, a homossexualidade é classificada como em 67 países analisados, dos quais 26 restringe como atividade ilícita exclusivamente as práticas homoafetivas entre homens (GONÇALVES, 2021).

As leis que perduram na sociedade contemporânea é uma herança direta dos períodos medievais e modernos, sobretudo no decorrer do processo histórico de colonização. Dessa forma, como as metrópoles possuíam legislações que criminalizavam a homossexualidade, com efeito, os países colonizados no continente africano por nações europeias como a França, Portugal, Espanha e Inglaterra, por exemplo, acabaram reproduzindo no sistema jurídico-penal local esta mesma tipificação criminal. As marcas do colonialismo se mostram presentes em diversos âmbitos e setores da sociedade, e, por consequência, afetam os movimentos sociais atualmente.

3.1.2 – Tipificações das crenças ético-morais relacionadas à Homossexualidade

Nesta seção, à luz do pensamento de Lacerda et al. (2002), exploraremos a categoria das crenças ético-morais atreladas à homossexualidade. É importante frisar que tais crenças fundamentam-se nos valores, nos princípios e nos regramentos que moldam tanto o ser humano como, por extensão, a própria sociedade.

Os termos “ética” e “moral” têm referências às línguas grega e latina, respectivamente, e seus significados alicerçam as ideias de “caráter”, “modo de ser”, como elemento etimológico, proveniente de “ethos”, enquanto “costumes”, “tradição”, “hábitos” derivam de “morale, morus”, ou seja, são dois elementos que influenciam diretamente o agir humano e a sociedade (VÁZQUEZ, 1990).

Nessa perspectiva etimológico-formal, os termos “ética” e “moral” advém justamente da ideia de que o ser humano desenvolve um tipo de comportamento normativo graças ao modo de agir, de orientar-se, de comportar-se, algo, portanto, conquistado, adquirido e que não nasce com ele, pois é fruto das relações dos indivíduos no ambiente histórico-social e cultural.

Nessa linha de pensamento, a moral pode ser definida como um conjunto de regras, de costumes, princípios e leis que a sociedade aglomera ao longo do processo histórico-cultural e que, com o tempo, torna-se uma “moral homogênea”, constituída, tradicional, a qual os indivíduos seguirão e respeitarão a partir daquele instante. Não obstante, quando a ideia da homossexualidade surge, concebida, de forma conservadora, como algo grave, repugnável e inaceitável, afeta diretamente aquela constituição normativa que determinava certas condutas como caracterizadas pela

normalidade e pela aceitabilidade. Por conseguinte, a homossexualidade produz a ideia de que certas pessoas estão violando os valores e os princípios estruturalmente assentados na decência e nas boas maneiras, o que impõe uma nova reflexão e revisão ético-moral sobre esta conduta sexual humana.

3.1.3 – Tipificações das crenças biológicas relacionadas à Homossexualidade

Quando abordamos as crenças biológicas, à luz do pensamento de Lacerda *et al.* (2002), pode-se perceber que há um conflito entre as Sagradas Escrituras e os fatos científicos.

Um dos argumentos que ajudou a fortalecer as crenças biológicas foi através das Sagradas Escrituras. Por exemplo, no livro de Gênesis, no Capítulo 1, versículo 22: “Então Deus os abençoou, dizendo: Sejam férteis e multipliquem-se! Encham as águas dos mares! E multipliquem-se as aves na terra” (BÍBLIA SAGRADA ONLINE, 2009-2022A).

Essa passagem bíblica ressalta a ideia de, em função da fertilidade, os seres vivos devem perpetuar e multiplicar as suas respectivas espécies, o que inclui a vida humana. Em outras palavras, a função procriativa é fundamentalmente enfatizada.

Teologia e Ciência, portanto, possuem divergências, porém há elementos similares que as tornam, em certos aspectos, convergentes. De um lado ambas defendem a união de homens e mulheres, necessária para a reprodução natural, um investimento em prol da manutenção da espécie humana; na mesma direção, a Teologia trata a união do casal como um mandamento sagrado, concebendo-a como uma espécie de ordem natural.

Na perspectiva científico-biológica, a geração de uma nova vida acontece, de forma natural, sem intervenção médica, por meio da relação sexual entre dois indivíduos, um do sexo feminino e outro do sexo masculino; se ambos forem saudáveis e férteis, haverá a combinação do espermatozoide, gameta masculino, e o óvulo, gameta feminino, e resultará num feto que, após nove meses de gestação, período de formação e amadurecimento, desenvolverá um bebê, após o parto, denominado de recém-nascido.

Sob o pretexto da “necessidade” de perpetuação da espécie, base das crenças biológicas, e da “ordem natural” da vida, base das crenças religiosas, criam-se, nessa perspectiva, argumentos para agir contra a homossexualidade, visto que haveria a imprescindibilidade dos dois gametas, o masculino e o feminino. No entanto, na medida em que a sociedade foi evoluindo, dois fatores, entre outros, evidenciam que a necessidade da reprodução natural pode ser relativizada: o crescimento demográfico vertiginoso e a reprodução assistida.

Não tendo a preocupação de perpetuar a espécie, principalmente com o elevado número de habitantes do planeta, algo em torno de 7,6 bilhões de pessoas, muitas pessoas deixaram a função procriativa, marca máxima do pensamento teológico-religioso, e passaram a conceber o sexo como fator de entretenimento, abdicando, inclusive, de ter filhos ou reduzir o número de descendentes, como atestam dados estatísticos da Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE) aplicados exclusivamente na coleta de dados nos Cartórios de Registro Civil no Estado de São Paulo:

o número médio de filhos, entre 2000 e 2020, passou de 2,08 filhos por mulher para 1,56, significando redução de 25%. A estimativa ano a ano mostra que esse decréscimo não foi contínuo ao longo do período, pois, após alcançar o patamar de 1,70 filho em 2007, manteve-se relativamente estável por uma década. A partir de 2019, iniciou-se nova queda, quando o número de filhos por mulher chegou a 1,65. Na Região Metropolitana, as reduções já foram observadas desde 2018, passando de 1,80 para 1,60, com importante queda da fecundidade na capital. A diminuição da fecundidade no interior do estado foi da ordem de 24,4%, passando de 2,01 para 1,52 filho por mulher, nos últimos 20 anos (SEADE, 2021).

Um segundo fator, graças ao aprimoramento da medicina, sobretudo de áreas relacionadas à Genética e Citologia, com a adoção de elementos tecnológicos, a medicina encontrou uma forma de gerar uma vida, sem prescindir da reprodução sexual, por meio do desenvolvimento de procedimentos, mundialmente conhecidos como “técnica de reprodução assistida”, o qual permite, via doação ou por congelamento, de espermatozoides e óvulo, que, quando necessário e, se requisitado, o casal, homoafetivo ou heteroafetivo, mediante pagamento, pode ter os gametas fertilizados em laboratório, o que dispensa o ato sexual.

Em outras palavras, as crenças biológicas foram sendo refutadas ao longo do tempo, em função dos avanços de diversas áreas do conhecimento, tais como medicina, biologia, além das investigações sociológicas e filosóficas. Ainda que as crenças religiosas e biológicas vão sendo relativizadas ao longo dos estudos, estas somadas às crenças sociais e ético-morais, vão sustentar o nascimento de outras crenças, entre elas, as crenças psicossociais, que serão abordadas posteriormente. No entanto, primeiramente abordaremos as crenças psicológicas.

3.1.4 – Tipificações das crenças psicológicas e psicossociais relacionadas à Homossexualidade

De acordo com o pensamento de Lacerda *et al.* (2002), as crenças psicológicas e psicossociais a respeito da homossexualidade possuem diversos estudos e registros históricos. Como refletido neste Capítulo, uma crença acerca da homossexualidade impulsiona uma nova crença, como um efeito dominó, uma impactando na estrutura da outra, gerando um círculo propagador de novas crenças e, eventuais, estereótipos sobre esta temática.

Dentro do que foi discutido a base principal para as crenças psicológicas e psicossociais advém da ideia de que a homossexualidade é algo “não natural”, ou seja, é uma prática considerada atípica da espécie humana, tendo em vista que o que é denominado “natural” também é classificado como “comum”, ou seja, normal, como, por exemplo, o caso da união heterossexual, que pode resultar na reprodução e fecundação; deste modo, por meio dessa ideia foi difundida a dupla suposição de que, primeiro, a prática homoafetiva, especialmente nos adultos, não era algo normal, e, em um segundo momento, de que esta prática derivava de algum trauma, ou abuso, ou assédio sexual, ocorrido durante o processo de desenvolvimento, principalmente na infância, ocasionando, por conseguinte, a homossexualidade na fase adulta.

Por ter sido considerada uma consequência de um ato traumático sofrido na infância, a homossexualidade foi então classificada como doença, como já foi salientado na crença biológica, ou distúrbio psicológico, conforme trataremos nesta subseção, classificada, equivocadamente, por muito tempo como “homossexualismo”. É importante destacar que o sufixo “ismo”, possui uma denotação pejorativa, negativa, classificando a homossexualidade como uma doença. No entanto, o termo

“homossexualidade”, em si, é uma denominação extremamente recente; inclusive o termo “homossexual” só passou a ser utilizado em meados do século XIX, quando, por exemplo, Karl-Maria Kertbeny, fez uso do termo em 1868 (SILVA, 2019), seguido por Richard von Kraft-Ebing, em 1887, mencionando-o em seu livro “Psychopathia Sexualis” (MONTEIRO; MENDES; IORIO, 2016, p. 2).

Ao longo das décadas, o reforço de que homossexualidade se associava a patologia se deu por conta de que diversos neuróticos possuíam traços deturpados em relação a própria sexualidade, sendo chamados pelos médicos como “degeneração nervosa”. Enquanto grande parte da comunidade médica e psiquiátrica acreditava que a “inversão” era constituída por sintomas que classificariam uma suposta patologia, entretanto, na contramão deste pensamento, o psicanalista Sigmund Freud sintetizou em um dos seus textos a seguinte ideia:

Parece mais adequado não falar de degeneração: 1) quando vários desvios sérios da norma não se apresentarem simultaneamente; 2) quando as capacidades de funcionamento e de existência não parecerem seriamente comprometidas. Vários fatos demonstram que os invertidos não são degenerados no sentido legítimo: 1) Encontramos a inversão em pessoas que não exibem outros desvios sérios da norma. 2) O mesmo ocorre em pessoas que não têm a capacidade de funcionamento prejudicada, pelo contrário, que se distinguem por elevado desenvolvimento intelectual e cultura ética (FREUD, 2016, p. 25).

Seguindo essa linha de raciocínio, Freud trouxe de forma quase pioneira a concepção de que os “invertidos”, como eram chamados os homossexuais na época, não possuíam ligação direta com aquele grupo de indivíduos descrito na patologia. Porém, o psicanalista era apenas um pensador ante uma comunidade médica que acreditava fielmente na ideia de que havia uma deformação genética, que gerava a homossexualidade, daí a caracterização dela como doença, com nomenclatura técnica determinada na Classificação Internacional de Doenças (CID). Deste modo, em 1948, a homossexualidade foi incluída como patologia na CID-6, ao passo que a transexualidade, por sua vez, em 1975, foi definida como patologia CID-9, descrita como “desvios sexuais”, e, em 1990, esta foi reclassificada pela CID-10 como “transtorno de identidade de gênero” (CLAM, 2014).

A mudança de patologia psicológica para sexualidade aconteceria após uma constante luta e militância. De acordo com o pensamento de Michel Foucault, o médico tende a se tornar um ser que acredita deter todo saber e conhecimento do

mundo para si, fazendo-o ter o “poder” de controlar os corpos alheios para que estes adaptem a uma norma definida como padrão, ou ainda, exercendo este poder mediante a consulta ou pela prescrição de medicamentos, aquilo que foi posteriormente conhecido como o “biopoder”:

O médico é competente, o médico conhece as doenças e os doentes, detém um saber científico que é do mesmo tipo que o do químico ou do biólogo; eis o que permite a sua intervenção e a sua decisão. O poder que o asilo dá ao psiquiatra deverá então se justificar e ao mesmo tempo se mascarar como sobre-poder primordial produzindo fenômenos integráveis à ciência médica (FOULCAULT, 1979, p. 123).

Somente em 1990, mais especificamente em 17 de maio, a Organização Mundial da Saúde (OMS) retirou da sua lista de doenças a homossexualidade e, ao mesmo tempo, extinguiu o termo “homossexualismo”. Não obstante, a transexualidade só foi retirada da lista de doenças em 2019, quando a OMS deixou de reconhecê-la como “transtorno mental”.

A título de informação, a bissexualidade nunca esteve presente na Classificação Internacional de Doenças, porém, como há diversos relatos de supostos “tratamentos” direcionados para bissexuais, isso implica que, para muitos médicos, esta conduta é considerada patologia, embora formalmente não seja.

Dentro do contexto nacional, em 22 de março de 1999, o Conselho Federal de Psicologia considerou que a homossexualidade não constitui doença ou distúrbio, de acordo com a Resolução CFP n.º 001/99, afirmando que cada indivíduo possui a sua sexualidade e a forma de exercê-la é parte constitutiva de sua identidade.

Entretanto, apesar das diversas mudanças nas normas e documentos expedidos pelos órgãos públicos nacionais e mundiais, a comunidade *queer* ainda sim sofre os efeitos de tempos e tempos de alegações caluniosas, falsos embasamentos, desencadeadores de estereótipos, de exclusão e de marginalização, cujas consequências são visíveis e sentidas até os dias atuais, afetando a forma como a comunidade LGBTQIA+ é vista na sociedade, muitas vezes sofrendo ações violentas, preconceituosas e difamatórias, como as mídias sociais reportam todos os dias.

Após contínuas deturpações em relação as práticas homoafetivas, as crenças psicológicas, em conjunto com as crenças abordadas anteriormente, contribuíram para a criação das crenças psicossociais, uma condensação de todas as demais

crenças, que consistem em gerar dentro do imaginário popular uma aversão ou pré-conceito em relação a homossexualidade.

Possivelmente, as crenças psicossociais são a forma de pensamento mais difícil de ser anulada ou mitigada, pois os saberes populares se alastram por gerações, enraízam-se como profundas verdades, criando assim as “pseudoverdades”, em função do nível e da intensidade da repetição da informação discriminatória. Além do mais, as crenças psicossociais também não possuem limitações, deste modo atingem diversos ambientes e uma imensa variedade de pessoas, das mais diferentes classes sociais, étnico-raciais, gêneros e culturas, difundindo um embasamento fundamentalmente equivocado sobre a homossexualidade.

3.2 - A luta pró-LGBTQIA+ e os direitos sexuais dos indivíduos

Assim como outros grupos minoritários, as pessoas pertencentes a comunidade LGBTQIA+ foram, e ainda são, vítimas de ataques e violências que foram sendo normalizadas ao longo das décadas; porém, na medida em que os ataques se intensificaram, geraram, ao mesmo tempo, o sentimento de revolta e a necessidade de estabelecer uma sociedade mais justa e igualitária. Conforme podemos observar, os movimentos a favor da comunidade queer estão cada vez mais presentes, com uma constante luta e militância.

Atualmente temos diversos eventos pró-LGBTQIA+, vários movimentos de resistência e orgulho; originalmente, em um contexto mundial, estes eventos tiveram sua origem na famosa Rebelião de Stonewall, que gerou conseqüentemente todos os outros estilos de protesto em favor da comunidade queer.

A Rebelião de Stonewall, assim como ficou conhecido, foi um movimento pioneiro de resistência da comunidade LGBTQIA+, e aconteceu no dia 28 de junho de 1969, quando membros da comunidade queer que frequentavam bares de Nova Iorque lutaram contra a violência e repreensão policial que sofriam. A rebelião começou no bar que daria o nome do movimento, o Stonewall Inn, quando “ações policiais em bares frequentados por pessoas LGBT eram constantes, muitas vezes seguidas de prisões arbitrárias, revistas humilhantes e exposição pública” (FUNDO BRASIL, 2022).

Mesmo com todas as questões sociais envolvendo a homossexualidade na década de 1960, a cidade de Nova Iorque era conhecida pela sua alta população LGBTQIA+, além da agitada vida noturna que a cidade oferecia para esse público em específico; no entanto, mesmo com toda a aparente áurea progressista que rodeava a “grande maçã”, ainda sim a violência contra a comunidade e seus membros era constante e extrema.

A rebelião, liderada por nomes lembrados pela comunidade até os dias atuais, como, por exemplo, a mulher negra e transgênero Marsha P. Johnson, desencadeou uma série de outros protestos na cidade ao longo dos dias que ocorreram, sendo que após um ano do fato ocorrido, milhares de pessoas marcharam em direção ao Central Park, famoso ponto turístico nova-iorquino, marcando assim a Primeira Parada Gay dos Estados Unidos (CARTA CAPITAL, 2002).

Os efeitos desses eventos foram sendo observados ao longo dos anos seguintes, impulsionando diversas organizações ativistas da causa LGBTQIA+ a serem fundadas, como, por exemplo, a Frente de Libertação Gay, em 1969, e a *Human Rights Campaign* (Campanha dos Direitos Humanos), em 1980. Assim também como a eleição do primeiro homem abertamente homossexual para um cargo político na Califórnia, o ativista e supervisor legislativo Harvey Milk (ALTMAN, 2013).

A Rebelião de Stonewall causou diversos efeitos na forma como a comunidade queer passaria a expressar seu orgulho e resistência na busca por direitos, assim também como ocasionando mudanças significativas nas legislações e constituições ao redor do mundo quando se tratava dos direitos prescritos por lei para a comunidade LGBTQIA+.

Sabemos que por conta de todos os fatores religiosos, posteriormente interferindo nos fatores políticos e culturais, a homossexualidade foi então condenada, criminalizada e propagada como um pecado, conforme já abordado anteriormente, passível de punição, determinada pelo regime jurídico-legal de cada país. Por causa dessas violências contra a comunidade, os seus membros atuantes espalhados pelo mundo foram as ruas em protestos semelhantes ao de Stonewall reivindicando os seus direitos. Conforme o passar dos anos, mudanças políticas foram sendo realizadas para reconstituir a forma como os governos e Estados lidavam, a fim de protegerem e auxiliarem socialmente pessoas LGBTQIA+.

No Brasil não foi diferente, porém o caminho foi mais longo e árduo, sendo que mudanças definitivamente significativas aconteceram apenas no final do século XX. Deste modo, a vulnerabilidade que esse grupo minoritário sofre ainda é uma realidade presente, pois a sociedade difundiu por muitos anos o preconceito, a violência, a homofobia, práticas influenciadoras e motivadoras de estereótipos e causadoras de repressão que a comunidade sofreu por muito tempo.

Os primeiros movimentos brasileiros que buscavam mudanças nas leis federais e estaduais surgiram pelo final da década 1970, de acordo com André Cabette Fábio (2021), sendo que o primeiro grupo não-governamental surgiu em 1980, pelo nome de Grupo Gay da Bahia (GGB). O grupo militante foi responsável por uma das conquistas mais significativas para o público LGBTQIA+ brasileiro, a retirada da homossexualidade como doença do catálogo da Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social (Inamps), e, posteriormente, em 1985, o Conselho Federal de Medicina tomou a mesma atitude.

Na mesma década de 1980, o Brasil por si passaria por mudanças fortes e importantíssimas para sua história. O fim da ditadura militar e a volta da democracia para o país, com as primeiras eleições feitas por voto popular direto, provocou assim o surgimento de uma nova Constituição, a então conhecida como Constituição Federal de 1988. A promulgação da Constituição criou uma extensa listagem de leis que abrangiam todos os campos, assim como descrito anteriormente neste presente Trabalho, as mulheres foram beneficiadas pela Constituição, assim também como as populações negra e indígena, os trabalhadores e diversos outros grupos sociais, e com a comunidade LGBTQIA+ não foi diferente. Todavia é necessário reafirmar que a existência de diretrizes constitucionais e do ordenamento jurídico não significavam exatamente que as leis, de fato, estão sendo cumpridas e aplicadas, tampouco podemos afirmar que as leis criadas foram suficientes para suprir os anos de opressão continuamente sofridos por esse grupo minoritário.

Os direitos atribuídos, universalmente, em nível nacional, aos indivíduos natos e naturalizados no Brasil, são gerais e quando atingem a comunidade minoritária se dão pela natureza universal da Constituição, não sendo, portanto, uma conquista exclusiva dos grupos minoritários como, por exemplo, no Artigo 1º, Inciso III, que trata sobre a dignidade humana, seja da forma que for, sem exceção ou diferenciação, é um direito do cidadão brasileiro ter sua dignidade assegurada pelas leis nacionais.

Assim também como o Artigo 5º, Inciso XLI, que aborda a igualdade entre os indivíduos. Além de obviamente todos os outros direitos assegurados a qualquer cidadão brasileiro, como educação, segurança, direito ao lazer, à saúde, à liberdade etc. Não obstante, como dito anteriormente, estes são direitos destinados ao povo brasileiro como um todo, não se destinam, portanto, especificamente à comunidade LGBTQIA+. É importante salientar estes princípios, pois, ainda que garantidos na Constituição Federal de 1988, na prática, em decorrência da opressão, da exclusão social e do preconceito, em si, estas benesses nem sempre são usufruídas pela comunidade minoritária.

Entretanto, grande parte das leis voltadas e idealizadas para as pessoas queer passariam a existir mais de 20 anos depois da criação da Constituição Federal. Começando em 2011, quando uma medida legislativa em nível nacional foi tomada, sendo ela a Portaria nº 2.836, de 1º de dezembro, do Ministério da Saúde, que estabeleceu a chamada “Política Nacional de Saúde Integral LGBT”, tendo como seu objetivo principal promover a saúde para essa população, instituindo mecanismos melhores no SUS (Sistema Único de Saúde) para atingir maior equidade (BRASIL, 2011). Uma segunda medida desenvolvida foi a Resolução n.º 175, de 14 de maio de 2013, do Conselho Nacional de Justiça, que foi responsável por determinar a proibição as autoridades que se recusassem de algum modo habilitar, confirmar ou celebrar o casamento civil em relações homoafetivas (BRASIL, 2013).

Mais recentemente algumas medidas foram tomadas, que determinaram alguns direitos, tais como à alteração de nome e gênero no Cartório de Registro Civil sem necessariamente ter feito algum procedimento cirúrgico para redesignação de sexo e também de ação judicial, assegurado pela Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4275, de 1º de março de 2018, do Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2018), e a possibilidade de que atos, ou violências, de natureza homofóbica e transfóbica, sejam punidas como racismo, de acordo com a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (BRASIL, 1989), tomando como parâmetro de punição o ordenamento determinado na Lei Racial até que, no futuro próximo, venha surgir uma lei específica que trate a homofobia e transfobia de maneira exclusiva.

O marco mais recente para a comunidade LGBTQIA+ no Brasil aconteceu em 2020, ocasião em que STF (Supremo Tribunal Federal) diretamente ligado com a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5543, de 11 de maio, reconheceu que os

homens homossexuais e bissexuais podem ser doadores de sangue a terceiros no Brasil, anulando a restrição existente no país desde 1991, porquanto, naquela época, as pessoas acreditavam que os homens que se relacionavam com outros homens eram transmissores de infecções sexualmente transmissíveis (IST).

Outros direitos já existentes na Constituição sofreram alterações para que a comunidade queer pudesse ser incluída, como os direitos a partilha de bens, a herança, a pensão por morte, a adoção, a registro de dupla maternidade ou paternidade, entre outros.

Por outro lado, ao adentrar o âmbito corporativo, profissional, sabemos que os direitos devem ser tão assegurados quanto os das leis federais, estaduais etc., desse modo as lutas da comunidade se estenderam para que, em todos os ambientes, as pessoas LGBTQIA+ pudessem desfrutar de um local seguro de trabalho, com dignidade, respeito e oportunidades iguais, as mesmas de qualquer cidadão brasileiro heterossexual. Contudo, não há leis específicas, no Brasil, que tratem exclusivamente do público queer em ambientes profissionais, restando-lhe, por sua vez, a garantia protetiva das leis existentes para os trabalhadores em geral e as leis antidiscriminatórias.

Muito do que se tem sido observado nos últimos anos é que, com o apelo e o vertiginoso crescimento dos movimentos a favor da comunidade LGBTQIA+, as empresas adotaram campanhas, treinamentos e métodos, a fim de realizar a conscientização dos funcionários, assim também como propiciar um ambiente mais acolhedor aos colaboradores pertencentes a este grupo minoritário. De acordo com a nossa pesquisa, empresas como a IBM, 3M, Coca-Cola, entre outras, adotaram estratégias de inclusão, programas de treinamento e orientação, assim como a criação de políticas internas que pudessem abranger a comunidade queer (INSIGHT NET, 2022).

É notável que mesmo com os vários avanços jurídicos e legislativos dos últimos tempos, a situação da comunidade LGBTQIA+ no Brasil está longe de ser a melhor. Isso é visível na quantidade imensa de mortes de pessoas transexuais no país, colocando o Brasil como país que mais mata esses indivíduos no mundo. Além das mortes de pessoas transexuais, de acordo com o Ministério da Mulher, Família e dos Direitos Humanos (MMFDH), focando nos dados do Disque 100 (Disque Direitos

Humanos), foi visto que no ano de 2018 foram registradas 1.685 denúncias de violência contra pessoas LGBTQIAP+ no Brasil, sendo que dessas denúncias mais de 70% foram referentes à discriminação e quase 28% foram por conta de violência física, ressaltando que nos Disque 100 os profissionais que atendem as ocorrências podem anotar mais de uma violência numa única chamada (FERREIRA, 2019).

Todos os dados mostram que os avanços vistos anteriormente ainda são insuficientes comparados a grande quantidade de casos de violência moral, verbal, psicológica, física e sexual que os indivíduos deste grupo minoritário sofrem. É necessário que órgãos vinculados ao Poder Judiciário, como o Superior Tribunal de Justiça (STJ) e STF criem e estimulem o Poder Legislativo federal a aprovar leis que venham tornar mais rígidas os atos discriminatórios contra a comunidade queer, estimulando a sociedade brasileira a combater prática inadmissível da LGBTfobia. As leis, com base em nossos estudos, são o único método eficaz para garantir, de maneira solidária e justa, os direitos dessas pessoas, assim como assegurar a punição dos agressores.

CAPÍTULO IV – MERITOCRACIA E O IMPACTO NA QUESTÃO DA REPRESENTATIVIDADE

Para iniciar a discussão, é necessário conceituar o que é meritocracia e como ela está atrelada ao imaginário social, ao âmbito organizacional e cultural das empresas, dentro das mais diversas formas de gestão.

A gestão empresarial deve exercitar nas equipes diretivas e gestoras a capacidade de tomar decisões importantes para a realização das ações operacionais; também deve criar foco na busca pelo desempenho de cada tarefa e/ou atividade proposta e favorecer o alinhamento da organização dos múltiplos setores da empresa com as pessoas que os integram e com os recursos disponíveis. A gestão funciona para manter a manutenção do corpo da organização, a fim de criar um conjunto de processos que, simultaneamente, formam uma coesão e coerência necessárias para o sistema em que elas estão inseridas. Nesse sentido, todo trabalho da gestão, dado e supervisionado pela direção máxima de cada empresa, tem como objetivo principal manter a instituição forte e firme dentro do mercado de trabalho, encarando com vantagem os seus concorrentes. Nessa linha de raciocínio, o Blog Sólides afirma:

Além de atrair talentos e promover capacitações, criar estratégias de otimização também é tarefa dos profissionais de gestão de pessoas. Esse devem buscar as melhores alternativas para tornar a organização mais produtiva por meio do capital humano. Atualmente, existem vários padrões para gestão, um deles é o modelo de gestão por competências. Um bom exemplo é o da gestão por competências. Trata-se de um ponto chave para o sucesso de muitas empresas. Por meio dela, a habilidade de cada colaborador é identificada e maximizada a favor da equipe. Por isso, a gestão é capaz de fazer as coisas funcionarem de uma melhor forma no dia a dia da organização e, conseqüentemente, gera resultados excelentes (BLOG SÓLIDES, 2022).

A gestão também é capaz de motivar e desmotivar pessoas. Dependendo da forma como ela é aplicada, pode impactar positiva ou negativamente no desempenho profissional de cada funcionário, assim também como nas suas respectivas carreiras. Antes que possa haver uma equipe para que o gestor possa administrar, é necessário um processo seletivo que irá recolher e triar os melhores currículos disponíveis no mercado para cada vaga específica, cumprindo ao máximo os requisitos necessários para cada uma delas. No momento da seleção de candidatos, quando se procuram

os profissionais com perfis mais adequados para aquela vaga em específico, é quando encontramos os primeiros sinais de um sistema meritocrático.

A palavra “meritocracia” apareceu pela primeira vez romance intitulado “The Rise of Meritocracy”, escrito inglês Michael Dunlop Young, em 1958. O conto possui uma temática futurista com cunho de distopia, o desenrolar da estória se dá por indivíduos que são segregados socialmente por conta de testes realizados periodicamente de Quociente de Inteligência (QI) (GARATTONI, 2019). O texto possui um teor satírico, que faz crítica ao sistema de processo seletivo utilizado no período pós Primeira Guerra Mundial. Por mais que o texto escrito, pelo autor e político britânico, tinha o intuito de ser uma ficção para gerar uma crítica aos conceitos de merecimento e desigualdade; conforme o passar do tempo, o termo, que antes era apenas elemento de um conto fictício, passou a se tornar um método real de avaliação e seleção, como corretamente salientam os pesquisadores Dálcio Roberto dos Reis Junior, Luiz Alberto Pilatti e João Luiz Kovaleski, no artigo denominado “A influência da meritocracia na qualidade de vida dos colaboradores”:

Meritocracia é um sistema social no qual recompensas e posições hierárquicas são conquistadas apenas com base nos méritos de cada um, e não levam em conta mais os fatores como, classe, sexo, grupo racial ou saúde. A meritocracia está sendo muito mais usada hoje em dia que antigamente (REIS JUNIOR; PILATTI; KOVALESKI, 2006, p. 1).

De acordo com Livia Barbosa na obra “Igualdade e meritocracia a ética do desempenho nas sociedades modernas”, publicada em 1999, a meritocracia é um sistema aplicado e utilizado pela gestão que consiste em utilizar a ideia de que o cumprimento de tarefas e objetivos serão recompensados de alguma forma, porém não levando em consideração as origens daquele indivíduo, a posição social, gênero, etnia, condições físicas etc. (BARBOSA, 2008). A meritocracia, em outras palavras, utiliza de seu sistema para avaliar de maneira momentânea o que aquela pessoa é capaz de desempenhar e desenvolver, “desconsiderando todos os fatores e recursos internos e externos que possam favorecê-la ou desfavorecê-la” (BARBOSA, 2008).

De acordo com a mesma autora, não há uma avaliação criteriosa única e direta quando se trata da meritocracia, mas sim, diversas formas de criar uma interpretação pelos olhos de outro indivíduo que analisa o desempenho e as atribuições de outrem (BARBOSA, 2008). Em suma, basicamente o sistema da meritocracia possui múltiplas

falhas e divergências, pois ele pode de maneira equivocada e errônea, avaliar um colaborador sem levar em consideração suas condições como ser humano em sociedade, como a desigualdade social e o acesso as oportunidades para fazê-lo ter maior equidade no mercado de trabalho, ou em qualquer outra área que se aplique a meritocracia, como, por exemplo, as escolas e a qualidade de ensino derivada delas.

4.1 - O impacto da meritocracia no capital humano

Em uma entrevista para o Jornal da Unicamp, em 2017, o historiador e docente da Universidade de Havard e professor titular da Unicamp, Sidney Chalhoub afirmou que “a meritocracia é um mito que alimenta as desigualdades” (ALVES FILHO, 2017).

Neste sentido, a meritocracia é um sistema que requer uma sociedade igualitária; no entanto, no caso específico do Brasil, este sistema é aplicado numa realidade que não possui políticas sociais de equidade. Por conta do mito da meritocracia, dentro de uma sociedade desigual, temos diversas pessoas que sofrem obstáculos em suas carreiras profissionais, nos âmbitos acadêmicos e até mesmo na vida pessoal, por conta deste método de avaliação.

Por muito tempo o impacto da meritocracia nas pessoas foi ignorado, porém conforme a discussão se tornou presente nas redes sociais, ficou quase insustentável ignorá-la, sinal disso, de alguns anos para cá, a meritocracia se tornou um dos fantasmas que assombram a vida de diversos indivíduos, principalmente aqueles inseridos numa realidade social desfavorável.

De acordo com Ramos e Faria (2015), a meritocracia tem sua base em um sistema de recompensa, por meio do qual o indivíduo ou grupo está totalmente dependente de habilidades, talentos e esforços, ignorando todo contexto externo que este indivíduo ou grupo possa estar inserido. Trazer esse sistema para o âmbito profissional e organizacional pode acarretar divergências injustas nas carreiras dos colaboradores, assim também como avaliação dos desempenhos nas atividades realizadas, tanto as corriqueiras como aquelas de maior grau de exigência e de importância.

Analisando num contexto geral, o principal objetivo da meritocracia é ser um sistema de recompensa, porém já foi discutido e debatido que ele não se torna

eficiente na prática por conta de questões presentes na sociedade que o impossibilitam de ser um sistema justo para todos. Trazendo essa proposta para o âmbito profissional é possível observar que a meritocracia alinharia os interesses individuais de cada colaborador para com os interesses da empresa, fazendo com que haja recompensas para aqueles que atenderem as expectativas da organização.

Pensando nessas expectativas que toda organização tem, que podem ser desde questões envolvendo personalidade até atributos acadêmicos e econômicos, julgamos que como cada colaborador desfruta de uma realidade pessoal singular, muitas vezes essas expectativas tornam-se inviáveis para alguns ou quase todos eles, sobretudo nas relações interpessoais ou nas atividades que requerem o trabalho em equipe.

A sociedade contemporânea, principalmente posterior a Segunda Guerra Mundial, adotou medidas mais estreitas e exigentes nos processos seletivos; a conceituação de racionalidade e eficiência, por exemplo, tornou-se uma realidade, uma medida para que apenas os “melhores e mais eficientes” profissionais possam ser contratados. Para adquiri-los, questões burocráticas foram adotadas, como forma de controle e meta; nessa nova ordem administrativa, a exigência de pré-requisitos e requisitos propriamente ditos, competências e habilidades prévias, por exemplo, passam a ser a régua para mensurar a qualidade de um certo candidato no processo admissional.

“A educação é um fator muito importante no sistema geral de estratificação, tanto nas sociedades socialistas quanto nas sociedades de livre empresa do sistema moderno” (PARSONS, 1974, p. 120). Sendo assim, a educação já é vista como um pressuposto no processo burocrático de seleção dos candidatos, portanto, uma obrigatoriedade.

Para complementar, o pensador alemão Max Weber, na obra “Ensaio de Sociologia”, categoriza:

As instituições educacionais do continente europeu, especialmente as de instrução superior – as universidades, bem como as academias técnicas, escolas de comércio, ginásios e outras escolas de ensino médio – são dominadas e influenciadas pela necessidade de tipo de “educação” que produz um sistema de exames especiais e a especialização que é, cada vez mais, indispensável à burocracia moderna (WEBER, 1971, p. 277).

A sociedade moderna está exigindo, de forma cada vez mais rigorosa e enfática, a especialização do profissional; se antes apenas o bom estado físico e de saúde eram considerados essenciais para o trabalho, na atualidade isso nem se enquadra mais como exigência prévia para o exercício das atividades laborais. Nesse sentido, atributos formativos, ensino técnico, formação acadêmica, certificações específicas, são exigências imprescindíveis no processo de seleção de muitas empresas, algumas, com exigência maior, e outras com grau de cobrança menor. Todavia é totalmente raro encontrar empresas que não façam solicitações formativas educacionais para a admissão em seu corpo organizacional.

Diversos estudiosos da área já levantaram o questionamento de que a educação possui papel de equalizar as oportunidades dentro da sociedade. Também é muito discutido que para prescindir a educação é necessário, sem dúvida alguma, haver políticas públicas que forneçam uma educação integral, dialética e homogênea, igualmente, para toda a sociedade e para todas as camadas sociais, pois caso isso não aconteça, exigir certos níveis educacionais e formativos para alguns grupos ou indivíduos é apenas garantir a perpetuação da desigualdade social.

Para compreender os impactos da meritocracia, Rossi (1980) propõe uma crítica que dá contexto para o sistema em questão e para a igualdade nas oportunidades:

A promessa de mobilidade social oferecida às classes dominadas como resultado da vitória na 'livre competição meritocrática' baseia-se na educação formalmente democrática proposta pelos 'liberais'. (...) A 'igualdade de oportunidades' é ponto importante da ideologia capitalista, pois garantiria aos mais capazes, aos mais esforçados, (...) o acesso às melhores posições. A educação tornaria permeáveis as classes sociais de modo que, quem não 'subisse', ou não se teria esforçado o suficiente, ou teria sido menos capaz (ROSSI, 1980, p. 70).

Sendo assim, o sistema meritocrático pode ser entendido como um subproduto do sistema capitalista, por meio do qual tem como base a propriedade privada com a função deliberada de gerar lucros e concentrar o capital e, por conseguinte, a riqueza. Não é a toa que o sistema capitalista e a política neoliberal estão diretamente ligados aos dados estatísticos que mostram uma baixíssima parcela da população mundial com a detenção de grande parte dos percentuais de riqueza, que poderia extinguir, por exemplo, a fome do mundo; neste sentido, à luz do pensamento marxista-engeliano, é um sistema que se pauta na desigualdade.

Nessa linha de raciocínio, o pesquisador Diogo Henrique Helal propôs um estudo que tem como objetivo criar um paralelo entre a educação nas organizações e o sistema meritocrático, conforme artigo publicado em 2007, sob o título: “O papel da educação na sociedade e organizações modernas: criticando a meritocracia”. Neste estudo parte da hipótese de que o sistema é falho, pois ao analisá-lo à luz da realidade social, de modo geral, observa-se que a meritocracia atua para perpetuar e justificar as formas de dominação e de submissão social, definindo, portanto, quem será oprimido e quem será o opressor num contexto social e organizacional. Dessa forma, Helal explica que a elite e a burguesia são os maiores responsáveis pela perpetuação deste mesmo sistema, que visa manter os padrões sociais intactos, sem haver um questionamento por parte de ninguém:

Oficialmente, as dificuldades de acesso às oportunidades ocupacionais sofridas por grupos minoritários (negros, mulheres...) seriam atribuídas a estes próprios em função de não possuírem os critérios objetivos (educação formal) necessários ao cargo. É sabido que a realidade organizacional tem frequentemente discriminados tais grupos minoritários, mesmo quando apresentam o mesmo nível educacional dos favorecidos (brancos). Obviamente as práticas discriminatórias nas organizações são camufladas por discursos (empregabilidade e competência), e pela própria ideologia meritocrática, que transfere a responsabilidade da obtenção de emprego e ocupações do social para o indivíduo (HELAL, 2007, p. 404-405).

Enfim, acerca dessa discussão, complementam Ramos e Faria (2015): “o mérito passa a ser, portanto, aquilo que ele significa a partir de quem o define”, ou seja, “significa exatamente aquilo que ele deve significar” (RAMOS; FARIA, 2015, p. 69). Deste modo, a avaliação por mérito possui dois lados: aquele que é avaliado e aquele que avalia, sendo que o que avalia detém total poder de decidir o que será avaliado e o que terá peso ou não, nesta avaliação, faz com que o indivíduo avaliado venha se tornar justamente aquilo que o avaliador quer que ele seja.

Em resumo, a educação não pode ser utilizada como um meio de segregar pessoas ou até mesmo criar um *status* que diferencia indivíduos, mas deve ser concebida como um direito básico, acessível a todos. É necessário, por outro lado, criar um sistema nas organizações empresariais, sobretudo nos processos de admissão, que conduzam o candidato por meio da avaliação de um colaborador, não à segregação ou à plena exclusão, em função do processo formativo educacional obtido ao longo da vida, mas que este sistema possa ser alavancador de

possibilidades que, por meio da contratação e da efetivação, este potencial colaborador possa ascender no ambiente profissional. Isso perpassa, necessariamente, por uma nova concepção de empresa, que passe a desconsiderar os fatores externos e anteriores à contratação que, em função de uma formação educacional fragmentada, deficitária e desigual, a empresa, ao contratá-lo, possa auxiliar o colaborador a conquistar melhor performance, a fim de alcançar um sucesso pessoal e profissional, que lhe foi tolhido pela sociedade. Crê-se que este deve ser um princípio da responsabilidade social das organizações empresariais, princípio que afronta, sobretudo, a meritocracia como hoje encontra-se estabelecida nestas organizações.

4.2 - A importância da diversidade e representatividade nas empresas

As questões da representatividade e diversidade passaram a ser debatidas com intensidade, sobretudo com a chegada do século XXI. Desde a década de 1980, de acordo com Galvin (2006), a diversidade centralizou-se como um dos assuntos mais abordados nos estudos organizacionais.

A temática tornou-se pauta de debates, discussões, doutorados, teses acadêmicas, programas de televisão, assuntos de *podcasts*, vídeos no Youtube, séries, filmes, congressos políticos, salas de aula, rodas de conversas, páginas de redes sociais etc., sendo assim, a temática, envolvendo a diversidade juntamente com a inclusão, está presente em todos os âmbitos da sociedade, daí a extrema importância dela ser refletida neste Trabalho de Graduação, principalmente quando o questionamento se baseia em: Por que representatividade e diversidade?

Nas palavras de Nick Wailes e Grant Michelson (2008), quando é discutida a questão diversidade, os discursos são caracterizados pela ambiguidade e por um tom raso dentro:

Em relação à diversidade, os discursos são particularmente ambíguos. Em busca de legitimidade social, ao investir em práticas não discriminatórias, as organizações se habilitam a ser percebidas como mais socialmente responsáveis do que outras que não adotem a mesma postura (WAILES; MICHELSON, 2008, *Apud* SARAIVA; IRIGARAY, 2009, p. 339).

As organizações têm procurado cada vez mais criar e incentivar dentro de suas corporações um espaço livre de práticas discriminatórias, algumas com intenção estratégica, outras com intenção de trazer uma legitimidade social, outras, de maneira honesta, estão se habilitando com o compromisso de serem socialmente responsáveis, trazendo assim um parâmetro que as diferenciariam das empresas que não se comprometem da mesma maneira. Porém, é necessário analisar quão efetivo são esses discursos pró-diversidade promovidos por essas empresas. Quão eficaz é esse discurso, quão aplicável na prática ele se demonstra, assim também, qual é a eficiência das políticas de igualdade e de oportunidade em relação à rede de colaboradores da organização. Sabe-se que o movimento pró-diversidade surgiu por conta da pressão popular, que passou a exigir do poder do público a promoção em relação a inclusão, diversidade e representatividade, caso contrário as instituições governamentais seriam descredibilizadas.

Por muito tempo as empresas atuaram com os seus respectivos colaboradores de maneira mecânica e homogênea, isolando suas individualidades e ambições pessoais, acreditando que é possível desvincular o lado pessoal, a natureza psíquica e emocional do indivíduo, e o papel que este indivíduo exerce na organização empresarial, de forma profissional, desprezando seus aspectos internos e idiossincráticos. Porém, explorando a ideia de Fleury (2000), de maneira geral, a diversidade se relaciona diretamente ao respeito, integridade e à individualidade de cada um, sendo assim é visível que a diversidade e representatividade estão relacionadas com a forma como essas pessoas se enxergam e como elas são vistas:

O conceito de diversidade está relacionado ao respeito à individualidade dos empregados e ao reconhecimento desta; gerenciar a diversidade implica o desenvolvimento das competências necessárias ao crescimento e sucesso do negócio (FLEURY, 2000, p. 23).

De acordo com David Sluss e Blake Ashford (2007), a identidade social é uma teoria existente, que faz com que os indivíduos tenham a tendência de criar uma relação entre si, ou seja, os indivíduos tendem, por meio das relações humanas, criar uma classificação de categorias para si próprios em relação ao mundo do outro.

Na perspectiva trilhada por David Sluss e Blake Ashford (2007), é justificável a forma como o ser humano se enxerga num espaço é algo necessário para a própria satisfação e autorrealização. Nesse sentido é de grande importância para a

construção da identidade do indivíduo ter a possibilidade de enxergar atributos identitários próprios em outras pessoas, que ocupam posições hierárquicas que eles almejam, pois, desta forma, essa identificação é um fator mobilizador para a superação.

No interior do ambiente organizacional, competem a liderança e a equipe gestora as responsabilidades pela promoção da diversidade e da inclusão, visando a criação de um ambiente de trabalho mais diversificado e harmônico, além de buscar compreender as necessidades, opiniões e as questões pessoais dos subordinados, a fim de criar uma boa relação entre os clientes, colaboradores, empregadores, fornecedores, etc.; adotar esses mecanismos é primordial para a evolução da empresa. Mesmo porque a gestão é o espelho do corpo operacional de uma empresa, portanto, cabe a ela a missão de levar toda essa mensagem de inclusão e de representatividade para o interior da empresa e colocá-la no cotidiano dos funcionários, enraizando esses ideais na cultura organizacional da empresa.

Dessa forma, se a equipe gestora atrair, desenvolver e promover uma política assentada nos princípios de respeito à diversidade, no discurso pautado na inclusão, a rede de colaboradores será mais diversificada, heterogênea, por conseguinte, ao engajar essas equipes, ao identificar e explorar os talentos dos indivíduos, ao estimular treinamentos e especializações, ao propiciar uma familiarização da equipe gestora com a rede de colaboradores, sem dúvida alguma, as oportunidades de ascensão na carreira profissional passarão a ser iguais para todos e, conseqüentemente, o capital humano incentivado e valorizado gerará, por efeito, o aumento da produtividade, a valorização da marca e passará a difundir estes aspectos positivos desta empresa.

Para uma marca, ou uma empresa, adotar uma postura pró-diversidade, é imprescindível que haja uma reformulação das políticas internas, o que implica em alterar a superficialidade da relação trabalho-produção-lucro, assentada em objetivos mesquinhos no atendimento exclusivo das demandas da empresa, assim como deverá combater e impedir qualquer ato discriminatório, e, ao mesmo tempo, estimular a criação de programas proativos à diversidade, possibilitando as minorias ocuparem diversas posições na organização empresarial, não apenas nos cargos operacionais, mas também nos cargos administrativos, de liderança e da alta liderança.

4.3 - Símbolos de Representatividade e Inclusão na sociedade moderna

Para conquistar espaço e trazer a possibilidade de visibilidade para os grupos minoritários, os defensores da representatividade e da inclusão social utilizam de instrumentos artísticos, políticos e de comunicação para difundir suas vivências e identidades, a fim de gerar uma reflexão no espectador, que possivelmente é um simpatizante ou defensor engajado desta causa.

Um exemplo da reflexão de representatividade e da diversidade na cultura pop atual está presente na música “Poco”, lançada em 2020, pela dupla de rap Tasha & Tracie; as artistas propõem uma crítica em relação a forma como a representatividade pode impactar na existência das minorias:

(...) Não me amo se não me vejo,
Criminaliza e suga existência ao mesmo tempo,
Empatia só pra vender seu marketê, (marketing)
Fala pra mim por mim não fala (...) (LETRAS, 2003-2022c).

No verso citado anteriormente, é possível notar a relação entre a verdadeira representatividade e as estratégias empresariais para ganhar um olhar público com intuito lucrativo. A ideia de “não me amo se não me vejo” está diretamente ligada a teoria de David Sluss e Blake Ashford (2007), fundamentada na identificação, ou seja, para o ser humano a possibilidade de ver traços próprios numa posição que o agrada é primordial para a construção da autoestima, da ambição, da satisfação pessoal, da autorrealização etc.

Outro ponto abordado no verso é a relação da empatia com o marketing. Muitas empresas criam campanhas e políticas organizacionais voltadas para tratar da empatia, que, em outras palavras, é a capacidade de sentir o que o outro sente, é pôr-se no lugar do outro, psicologicamente falando. Essas campanhas são, de certa forma, superficiais quando tratam da inclusão e da representatividade, pois, muitas vezes, visam exclusivamente os lucros e buscam a legitimidade pública, esquecendo, muitas vezes, que a real luta em prol da diversidade é algo que deve ser radicalizado, assim como tentáculos, na estrutura organizacional da empresa, permeando-a em seus departamentos e setores, para que não se torne apenas um *banner* marketeiro, criado para vender um produto ou um serviço.

O rapper Djonga, na sua música “Corra”, lançada em 2018, desafia a ideia de como são as relações de povos oprimidos pelo sistema e, por meio do discurso musical, convida para a autoestima e o despertar do sentimento de revolta, de dentro para fora:

(...) Pra eles nota seis é muito,
Pra nós nota dez ainda é pouco,
Pros meus qualquer grana é o mundo,
Pros deles qualquer grana é troco (...) (LETRAS, 2003-2022a)

Neste trecho musical o artista provoca uma reflexão, a fim de comparar os grupos opressores e os grupos minoritários, para os primeiros ter muito é sempre pouco, insuficiente, enquanto para os grupos minoritários o pouco que se possui é sempre muito, tem valor. A reflexão se baseia justamente na questão da aquisição econômica, classe social e se estende na participação política, afinal o sistema é criado, dominado e predominantemente administrado por pessoas pertencentes aos grupos considerados como superiores.

Em outro momento do verso é possível observar que “pra eles nota seis é muito, pra nós nota dez é pouco...”, trazendo a ideia de que sempre os indivíduos que compõe os grupos oprimidos precisam realizar além do necessário para obterem o mínimo de reconhecimento, tanto na vida profissional, quanto na vida acadêmica e, inclusive, nas relações sociais.

Outro exemplo recente sobre a questão da representatividade na cultura pop é a obra audiovisual “Black Is King”, lançada em 2020, pela cantora estado-unidense Beyoncé. O trabalho da intérprete foi idealizado e concebido a partir de um dos grandes clássicos da *Walt Disney Pictures*, o filme “O Rei Leão”, lançado em 1994. Neste projeto musical, a história do personagem Simba é retratada na mesma linha de roteiro do filme, porém trazendo o personagem para a realidade de um garoto negro, nascido no continente africano, assim como o filhote leão do filme da Disney.

Durante toda a gravação do filme, desenvolvido e dirigido por Beyoncé, diversos elementos de diferentes culturas do continente africano são exibidos ao telespectador, desde símbolos de religiões de matriz africana até sons e gêneros musicais típicos da África. O filme musical tem como base trazer referências da ancestralidade africana e a riqueza de um povo que foi duramente explorado pelo imperialismo e colonialismo europeu. Um dos momentos mais memoráveis da obra é

quando a artista apresenta a música “Brown Skin Girl”, que, em português, significa “Garota de Pele Escura”, uma alusão a todas as garotas ao redor do mundo que possuem a pele negra retinta, isto é, os tons de pele preta mais escuros. Por conta do colorismo, pessoas de pele negra clara possuem “privilégios”, sofrendo um racismo não pautado na cor da pele, porém envolto em outras questões, mas é importante ressaltar que a palavra “privilégios” está colocada entre aspas para que possa haver a compreensão de que, mesmo o colorismo dando uma falsa sensação de que pessoas negras de pele clara sofrem “menos” preconceito, ainda assim elas também são vítimas diretas do racismo estruturado na sociedade.

Na Figura 1 encontra-se uma das cenas do videoclipe da cantora Beyoncé:

Figura 1 – Cena do videoclipe “Brown Skin Girl”



Fonte: Beyoncé: Canal do YouTube: videoclipe “Brown Skin Girl” (2min47s)

O vídeo da música exalta a beleza de mulheres com pele retinta, trazendo figurinos elegantes e de alta costura, ao passo que as personagens encenam um baile de debutante onde elas são contempladas pela sua beleza e graciosidade. Entre as personalidades que aparecem no videoclipe, nomes famosos como a modelo Naomi Campbell, a vencedora do Oscar, Lupita Nyong’o, a cantora Kelly Rowland e até mesmo a primogênita de Beyoncé, Blue Ivy.

O continente africano como um todo foi sempre retratado como cenário de miséria, doença e limitação; Beyoncé ao trazer a história das nações africanas, com

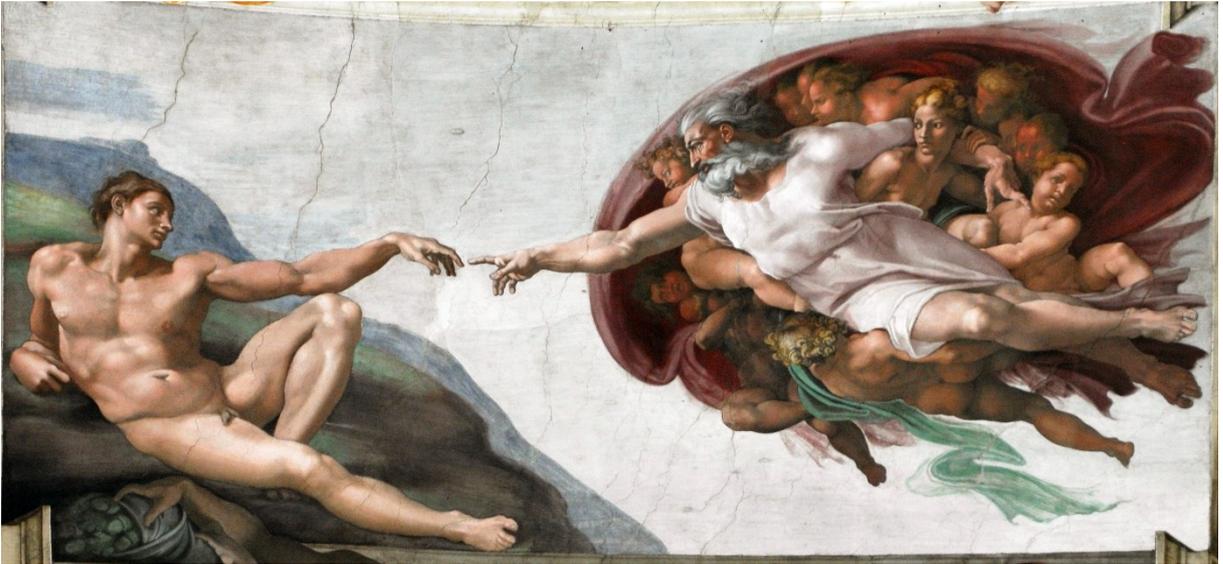
um contexto totalmente diferente do caos deixado pelos colonos, intenciona mostrar uma visão moderna e alternativa para os descendentes dos povos da África, podendo entender principalmente quais são suas origens, assim como citado por Beyoncé em um dos poemas narrado no filme, por meio do qual ela afirma que o povo negro era lindo antes mesmo dos outros definirem o que era beleza.

Nessa mesma linha de raciocínio é importante frisar que a representatividade necessita estar na arte, afinal, por muito tempo os quadros e as pinturas foram os meios pelos quais as pessoas se revelavam para o mundo.

Uma das obras mais famosas da história surgiu por volta de 1511, como parte do movimento renascentista, com forte apelo antropocêntrico, criada pelo pintor Michelangelo Buonarroti, batizada como “A Criação de Adão”, um fresco com 280cm x 570cm, que fica no teto da Capela Sistina, no Vaticano. A pintura se caracteriza pela imagem de Deus, retratado como um homem branco, com barba e cabelos grisalhos, numa forma imponente e sábia, dando vida a Adão, ainda em seu despertar, o qual também é caracterizado como um homem branco, assim como nos textos bíblicos, especialmente no livro de Gênesis, “à imagem e semelhança de Deus”.

A Figura 2, exposta na lauda seguinte, reproduz a pintura de Michelangelo:

Figura 2 – A Criação de Adão, de Michelangelo Buonarotti (1511)



Fonte: História das Artes (1998-2022)

Deste modo, para trazer inclusão e representatividade para dentro do campo das artes, muitos artistas desenvolveram releituras, inclusive com a obra de Michelangelo, como pode ser observado Figura 3 da pintora Harmonia Rosales:

Figura 3 – The Creation of God, de Harmonia Rosales (2017)



Fonte: Los Angeles Academy of Figurative Art (2019-2000)

A releitura feita pela pintora estado-unidense, Harmonia Rosales, em 2017, retrata as duas figuras principais, Deus e Adão, de Michelangelo, como mulheres negras, trazendo uma nova perspectiva tanto de Deus, quanto também de sua criação, seguindo a linha dos textos bíblicos de que Deus teria criado o homem a sua imagem e semelhança. Na figura também é possível observar que os anjos que acompanham Deus na pintura original também são retratados, por Rosales, como mulheres negras na mesma posição da figura celestial.

Dentro do cenário musical novamente, a música “God is a Woman”, da cantora estado-unidense Ariana Grande, lançada em 2018, em português traduzida como “Deus é Mulher”, possui um teor forte de referências ao empoderamento e representatividade feminina, tanto lírica quanto visualmente.

Em um dos versos, a cantora declara:

(...) And I can be all the things you told me not to be
When you try to come for me, I keep on flourishing
And he see the universe when I'm in company
It's all in me (...)¹.

Deste modo pode-se observar que a intérprete faz algumas alusões importantes, como, por exemplo, ao citar a frase “e eu posso ser todas as coisas que você me disse para não ser...”, Ariana Grande cria uma ideia de que não irá aceitar o espaço de subordinação que a figura masculina, ou o patriarcado, pode causar sobre o mundo feminino, reforçando também a ideia de “ser” tudo aquilo que lhe foi proibido de ser. Tendo em vista que, num contexto social, por muito tempo as mulheres eram condicionadas a certas funções e empregos, como também foram-lhes negadas e impedidas de ocupar certos espaços, uma realidade que tem sido transformada com o tempo, graças ao movimento feminista, que luta, ainda hoje, pela dignidade, emancipação e igualdade de condições.

Outra parte interessante do verso musical é possível captar na frase que diz “(...) e ele vê todo universo quando está na minha companhia”, expressão que remete a diversas interpretações possíveis: alguns enxergam como uma referência da relação

¹ Na tradução para o português, o verso pode ser lido como: “(...) E eu posso ser todas as coisas que você me disse para não ser, Quando você tenta me atacar, eu continuo florescendo E ele vê o universo quando está comigo, Está tudo em mim (...)” (LETRAS, 2003-2022a).

de Deus, criador do universo, com o poder feminino; outros interpretam a frase como a criação de um novo conceito baseado na ideia do “Sagrado Feminino”, ou seja, a ideia de a mulher está indissociavelmente ligada ao poder divino, visto que Deus lhe teria dado a potência, tanto a reprodutiva, por meio da concepção, quanto a produtiva, a competência para criar, transformar, produzir.

Além dos aspectos líricos, “God is a Woman” possui um potencial simbólico também na estrutura visual. No videoclipe da canção, por exemplo, é possível observar diversas menções a inclusão do feminino na história e na sociedade, conforme é possível captar na Figura 4.

Figura 4 – Cena do videoclipe “God is a Woman”



Fonte: Ariana Grande: Canal do YouTube: videoclipe “God is a Woman” (0min51s)

Em uma clara referência a escultura “O pensador”, de Auguste Rodin, revelada ao público em 1904, Ariana Grande se coloca em posição de superioridade aos homens, que estão, em uma posição inferior, diante dela, destilando palavras de ódio.

Em outra cena do vídeo observamos a cantora rodeada por três lobos e vestindo um corset bege, como indica a Figura 5:

Figura 5 – Cena do videoclipe “God is a Woman” (Parte 1min01s)



Fonte: Ariana Grande: Canal do YouTube: videoclipe “God is a Woman” (1min01s)

Em um primeiro momento, os três lobos representam a deusa grega, Hécate, conhecida pela mitologia como a primeira deusa a ser considerada uma bruxa; ela também é vista pelos povos antigos da Grécia como a “Rainha dos Três Mundos”, por conseguir vagar tanto pela Terra, quanto pelo Céu como pelo Inferno, sempre acompanhada por três lobos pretos que a protegem.

Há ainda uma segunda referência, o memorável corset rosa, criado pelo estilista francês Jean Paul Gaultier, que foi utilizado pela cantora Madonna na sua turnê de 1990, a “Blond Ambition World Tour” (GOMEZ, 2022). A peça se tornou uma das marcas registradas da cantora estado-unidense, que é conhecida mundialmente por suas contribuições imensuráveis para a música e principalmente para as mulheres da indústria musical. Em alusão ao corset de Madonna, Ariana Grande adota a cor bege, cuja palavra deriva do francês “beige, ou seja, 'sem cor', isto é, por não ter sido tingido ou alvejado, não possui cor, sinal, portanto, da indefinição, a fim de resgatar a ideia de que as pessoas estão além da pigmentação da pele.

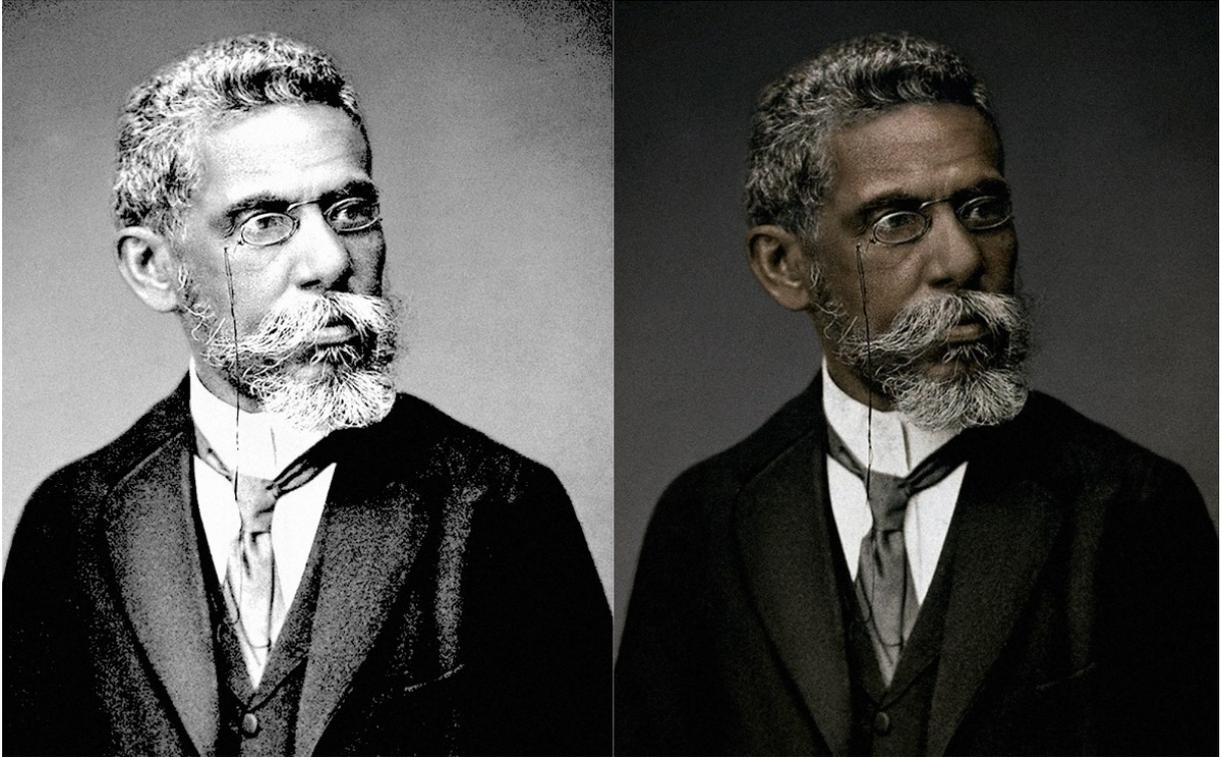
A representatividade encontra-se também no âmbito da literatura. O escritor brasileiro Machado de Assis, um dos maiores símbolos da arte literária no Brasil, foi

autor de obras importantíssimas como “Dom Casmurro” (1899) e “O Alienista” (1882), e, em função de sua negritude, sempre foi excluído por parte dos veículos de comunicação, desde aquela época até os dias atuais. As retratações de Assis na mídia sempre deixam a interpretação de que ele era um homem branco, descrição que não condiz com a realidade do escritor. A condição do embranquecimento de Assis e o apagamento progressivo de sua identidade negra, é a prova cabal de que o sistema abraçava seu talento e suas obras, porém discriminava e rejeitava a sua identidade racial.

Esse processo de embranquecer um dos maiores nomes da literatura nacional é resultado de um sistema estruturado, pautado no preconceito racial, porquanto acreditava-se que a intelectualidade de Machado de Assis era incompatível com a sua negritude, de acordo com os críticos da época. O movimento de trazer a identidade racial de Assis teve maior visibilidade após a Faculdade Zumbi dos Palmares abraçar a ideia e criar o slogan “Campanha Machado de Assis Real”, a fim de entregar ao público a verdadeira identidade étnico-racial de um dos mais importantes nomes da literatura brasileira (UNIVERSIDADE ZUMBI DOS PALMARES, 2021), luta ainda árdua e constante.

Na Figura 6, inserida na próxima lauda por questões técnicas de espaço, encontra-se uma imagem reformulada pelos alunos da Universidade Zumbi dos Palmares, fruto da parceria desta Universidade com a Agência Grey Brasil, com o intuito de trazer a verdadeira identidade racial de Machado de Assis, para o conhecimento do grande público nacional e internacional, tendo em vista a tentativa, ao longo do processo histórico, realizada por defensores do racismo, em divulgá-lo como um homem não negro:

Figura 6 – Machado De Assis Real/Reprodução



Fonte: Agência Grey Brasil *In.*: Clube de Criação (2019)

A inclusão e representatividade necessitam ter sua presença marcada nos grandes nomes das organizações mundiais. Um dos exemplos mais recentes, que gerou grande impacto midiático e que mobilizou o debate sobre “marketing inclusivo” foi a marca de cosméticos e maquiagem Fenty Beauty, desenvolvida e administrada pela cantora caribenha Rihanna, inaugurada em 2017.

A proposta inovadora da marca de ser inclusiva a todas as mulheres do mundo foi um desafio para os integrantes da empresa. O lançamento mundial simultâneo, ao passo que visava atender a maior gama possível de mulheres de todos os continentes, fez com que a marca corresse um grande risco, no entanto, obteve sucesso e aclamação logo no seu lançamento.

A marca da intérprete musical começou com 40 cores de pele, que variavam desde as tonalidades mais claras das mulheres brancas até os tons mais escuros da pele preta retinta. Pouco menos de um ano após o lançamento, a marca já contava com o aumento de 10 tons para sua paleta de cores de base, corretivo etc., como revela a Figura 7:

Figura 7 – Paleta de Tons – Fenty Beauty by Rihanna



Fonte: Fenty Beauty *In.*: Joyce Vieira Beauty (2022)

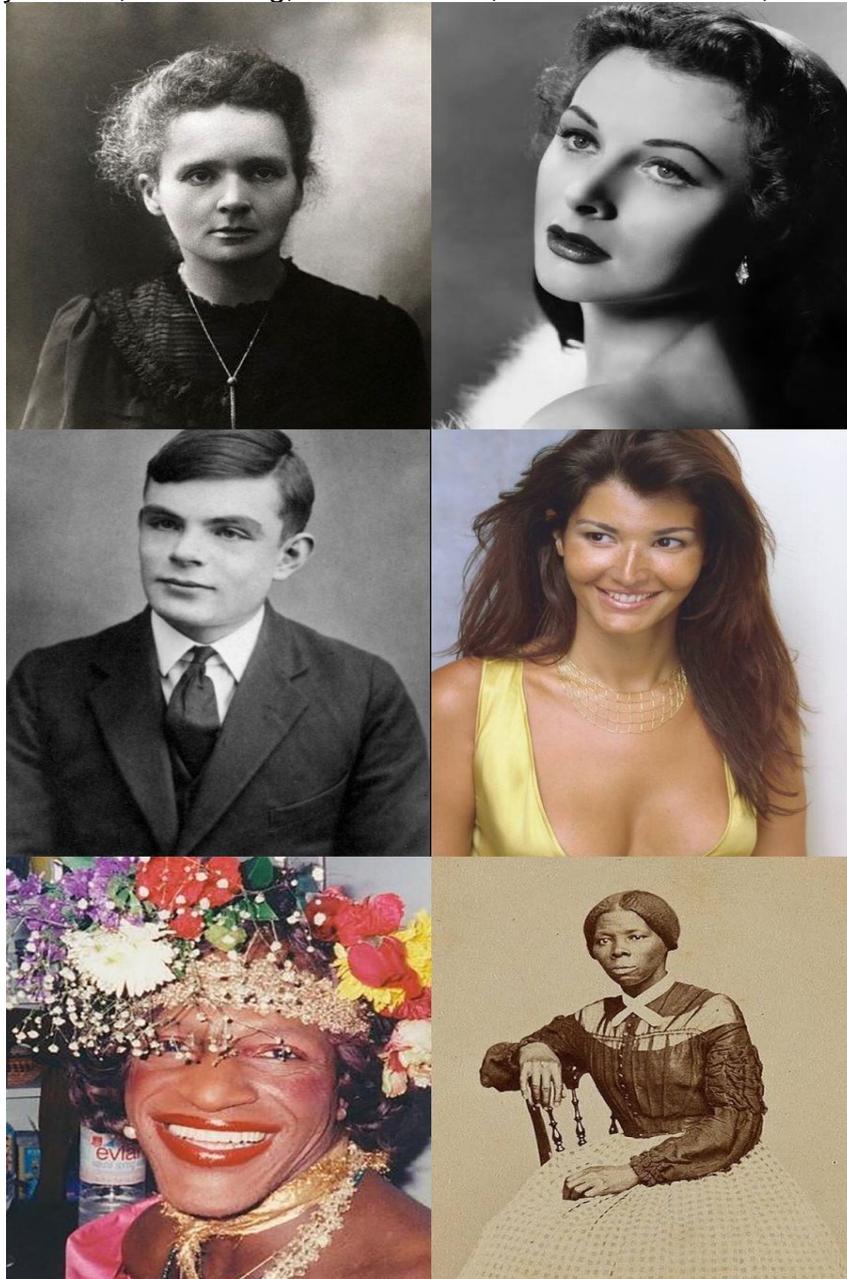
A organização Fenty Beauty tornou-se referência mundial por atender públicos que, por muitos anos, foram ignorados pelas marcas de beleza concorrentes. O marketing inclusivo da marca mudou a forma como as companhias concorrentes e não-concorrentes enxergavam e aplicavam a inclusão e representatividade no desenvolvimento de suas marcas, projetos e lançamentos.

Após diversos exemplos de representatividade, entre tantos outros que poderiam ser citados e explorados, como a pesquisadora Marie Curie, a primeira cientista a vencer o prêmio Nobel duas vezes; a atriz Hedy Lamarr, que foi também responsável pela invenção da base tecnológica que tornaria possível a existência do Wi-Fi e do sistema telefônico que possuímos atualmente; o considerado “pai da computação” Alan Turing, pioneiro no ramo e abertamente homossexual; a ex-modelo brasileira, Roberta Close, um dos grandes símbolos da comunidade trans no Brasil; a pioneira e ativista do Movimento Pró-Direitos da Comunidade LGBTQIA+ e precursora da Rebelião de Stonewall, a mulher negra transexual Marsha P. Johnson; a abolicionista e ativista, Harriet Tubman, conhecida pela sua luta pela emancipação de

negros escravizados nos Estados-Unidos, que teve um impacto tão presente no movimento antiescravagista que acabou recebendo o apelido de Moisés – herói bíblico que libertou os hebreus do regime escravocrata no Antigo Egito -, são seres exemplares que deram vozes as comunidades que estiveram por muito tempo às margens da sociedade.

A Figura 8 reproduz estas grandes personalidades da história, ardorosas defensoras da representatividade e da inclusão social:

Figura 8 – Símbolos da Representatividade e da Inclusão Social (Ordem das imagens: Marie Curie; Hedy Lamarr; Alan Turing; Roberta Close; Marsha P. Johnson; Harriet Tubman);



Fonte: Imagens obtidas da Internet e montadas pelo autor (2022)

Grupos minoritários tiveram seus ícones sociais ao longo do tempo, personalidades que permitiram a difusão e a profusão de suas ideias, valores e princípios, deixando profundas raízes no ambiente social. Na medida em que suas respectivas histórias são renegadas ou apagadas, a posição alcançada por essas pessoas fica esquecida e cria-se uma espécie de fosso entre a realidade vivenciada, marcada pela exclusão, e o sonho almejado, pautado na inclusão, pelos grupos minoritários. Portanto, nessa linha de pensamento, a sociedade e os grupos sociais precisam criar mecanismos para que a representatividade, com a finalidade de alavancar a inclusão social, inspire esses grupos menos favorecidos pelo sistema social, essencialmente caracterizado pelo racismo, machismo, patriarcalismo, elitismo, etarismo, sexismo, capacitismo, xenofobia, etc., porquanto, como vimos ao longo deste Trabalho de Graduação, são situações que ferem e mexem com a identidade social, afetando, sobretudo, a dignidade humana.

CAPÍTULO V – ANÁLISE QUALITATIVA E QUANTITATIVA DAS ENTREVISTAS E DOS QUESTIONÁRIOS APLICADOS ACERCA DA DESIGUALDADE NO AMBIENTE EMPRESARIAL BRASILEIRO

No presente Capítulo será realizada a apresentação dos métodos e técnicas empregados para a realização deste Trabalho de Graduação. Além de tecer uma descrição geral da pesquisa, serão especificados os perfis dos entrevistados e as análises qualitativa e quantitativa das respostas obtidas, graças a participação voluntária de respondentes, que, por meio de formulário eletrônico, nos permitiu o acesso aos dados respondidos.

5.1 - Métodos e técnicas de pesquisa

A partir deste Capítulo será realizada uma amostragem e discussão em relação aos métodos e procedimentos utilizados na pesquisa.

Na seção seguinte será apresentada uma descrição geral da pesquisa, seu objetivo principal. Em seguida serão delineados os procedimentos as ferramentas de coleta dos dados obtidos. Por último, serão explanadas a discussão e as análises dos dados coletados.

5.1.1 - Descrição Geral da Pesquisa

O objetivo central desta pesquisa é analisar, descrever e conceituar as vivências de perfis pertencentes a grupos minoritários, ou seja, pessoas pretas, indígenas, mulheres, integrantes da comunidade LGBTQIA+, indivíduos em condição econômica desfavorável, membros da sociedade brasileira, e verificar, dentro do âmbito profissional, como estas condições afetam a carreira profissional, a experiência organizacional e a (in)viabilidade de ascensão no âmbito empresarial.

De acordo com Gil (2008), a pesquisa de campo tem como objetivo comum focalizar numa parcela de pessoas, ou uma comunidade, que possui seu desenvolvimento a partir do estudo feito, graças aos dados coletados dessas pessoas:

o estudo de campo procura muito mais o aprofundamento das questões propostas do que a distribuição das características da população segundo determinadas variáveis. Como consequência, o planejamento do estudo de campo apresenta muito maior flexibilidade,

podendo ocorrer mesmo que seus objetivos sejam reformulados ao longo da pesquisa (GIL, 2002, p. 52-53).

Desse modo, foi realizado uma pesquisa de campo junto aos indivíduos destes grupos minoritários, em especial aqueles que, de alguma forma, estão inseridos no mercado de trabalho.

a) Os entrevistados

Entre os dias 1º de setembro e 31 de outubro de 2022, por meio do formulário eletrônico <https://forms.gle/VuWi8ZTWvwnULw2SA>, desenvolvido em ambiente virtual, disponibilizado gratuitamente pela Google, denominado “Google Forms”, foi feito o convite aos respondentes, levando em conta a seguinte comunicação, aqui reproduzida:

Caro(a) participante:
 Gostaríamos de convidá-lo(a) a participar como voluntário(a) da pesquisa intitulada “A desigualdade no ambiente de trabalho”, tema do Trabalho de Conclusão de Curso do estudante João Vitor Moraes, vinculado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial, da Faculdade de Tecnologia de Americana (FATEC Americana) - “Ministro Ralph Biasi”.
 O objetivo deste estudo é primeiramente coletar e, posteriormente, analisar fatores de maior relevância, para o indivíduo pertencente a algum grupo minoritário, a fim de compreender como estes fatores afetam as relações com os demais indivíduos no ambiente de trabalho. Os resultados desta pesquisa permitirão entender os mecanismos que mais impactam nas relações interpessoais no ambiente profissional e, por último, possibilitarão alguns resultados, a fim de aprimorar as políticas públicas promotoras da igualdade, autonomia e da exaltação da dignidade humana, dentro e fora das empresas. A pesquisa é voluntária, livre, gratuita e composta por questões de múltipla escolha, e fundamenta-se nos princípios de defesa da integridade do sigilo e da inviolabilidade da informação, portanto, nomes e dados serão mantidos absolutamente em sigilo. Enfatizamos que a participação à pesquisa é voluntária e que o(a) respondente poderá recusar-se a participar e/ou retirar o seu consentimento na publicação das informações colhidas, sem imputar nenhuma penalização ou quaisquer tipos de prejuízos. Desde já agradecemos a atenção e a gentileza na participação, colocando-nos à inteira disposição para maiores informações ou esclarecimentos (AUTORIA PRÓPRIA, 2022).

No íterim cronológico determinado previamente, foram recebidas 70 (setenta) respostas, provenientes de estudantes e docentes das Faculdades de Tecnologia de

Americana, de Sumaré, de Bragança Paulista, de Campinas, de Piracicaba, de Araras e de São Paulo, trabalhadores e trabalhadoras de Empresas situadas na Região do Polo Têxtil de Americana e da Região Metropolitana de Campinas, além de indivíduos vinculados ao ciclo de amizade deste pesquisador, residentes nos Estados do Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro e de São Paulo.

b) Ferramentas de Pesquisas

Para a realização deste trabalho foram utilizadas Referências provenientes da literatura científico-tecnológica nacional e internacional, além de periódicos relacionados às áreas de Gestão Empresarial e de Administração, além de Órgãos Editoriais e mídias sociais, para compor a conceituação dos temas abordados nos Capítulos.

Acerca da análise complementar das fontes teórico-conceituais, no intuito de respaldar as informações técnicas pesquisadas, foi realizada a coleta de dados, cujas respostas foram obtidas, principalmente, por meio da Internet, utilizando ferramentas tecnológicas gratuitas como o formulário *Google Forms*, a fim de desenvolver um formulário eletrônico, o qual era acessado pelos respondentes por meio de um *link* (<https://forms.gle/VuWi8ZTWvwnULw2SA>).

É importante frisar que o formulário eletrônico foi encaminhado para listas de *e-mails* pessoais e institucionais de indivíduos com múltiplos perfis, desde estudantes, docentes, trabalhadores e trabalhadoras de instituições públicas e privadas, entre os indivíduos da sociedade civil brasileira. Outra forma de envio foi o uso de lista de contatos de *WhatsApp* deste estudante-pesquisador e do seu orientador acadêmico.

A amostra da pesquisa foi fundamentada na técnica de amostragem casual simples. De acordo com Santos (2022):

Esse tipo de amostragem, também chamada simples ao acaso, aleatória, casual, simples, elementar, randômica, etc., é equivalente a um sorteio lotérico. Nela, todos os elementos da população têm igual probabilidade de pertencer à amostra, e todas as possíveis amostras têm também igual probabilidade de ocorrer.

A representatividade e imparcialidade da amostra tornou-se possível, pois, além das listas de *e-mails* de docentes, universitários, funcionários(as) de várias empresas da Região do Polo Textil e da Região Metropolitana de Campinas, além de

grupos de WhatsApp do estudante-pesquisador e do docente-orientador, houve também o reenvio do *link* da pesquisa por parte de estudantes do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial, da Fatec (Faculdade de Tecnologia) de Americana, e do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, da Fatec Sumaré, fator que permitiu o acesso dos respondentes ao questionário virtual, sem vínculo direto com o estudante-pesquisador e do docente-orientador, haja vista que bastava clicar no *link* eletrônico para acessar as questões de múltipla escolha, identificadas.

Em média, foi enviado o *link* eletrônico para um montante de 500 (quinhentas) pessoas, dentro do período histórico supracitado, das quais apenas 70 (setenta) responderam à pesquisa, ou seja, 14% (catorze por cento) do esperado.

c) Análise dos resultados e discussão

Neste Capítulo final, serão analisados os dados referentes a pesquisa feita com os respondentes que se disponibilizaram, voluntariamente, a responder 16 (dezesesseis) questões, de múltipla escolha, relacionadas diretamente ao tema central deste Trabalho.

A análise a seguir, conforme informada, está diretamente pautada no questionário que foi distribuído de maneira online, por meio da ferramenta *Google Forms*. A pesquisa visou coletar e analisar os dados que contribuirão de forma quantitativa e qualitativa, contestando ou confirmando as informações documentadas nos Capítulos anteriores. A pesquisa garantiu o anonimato dos respondentes e a defesa dos princípios da confidencialidade das informações compartilhadas, colhidas voluntária e gratuitamente; o entrevistado-colaborador, por exemplo, não precisava se identificar com nome nem com o uso de dado pessoal e confidencial, que pudesse, de alguma forma, expor a integridade física, psicológica, moral e/ou idiossincrática.

Foram elaboradas 16 questões, as quais estão reproduzidas abaixo:

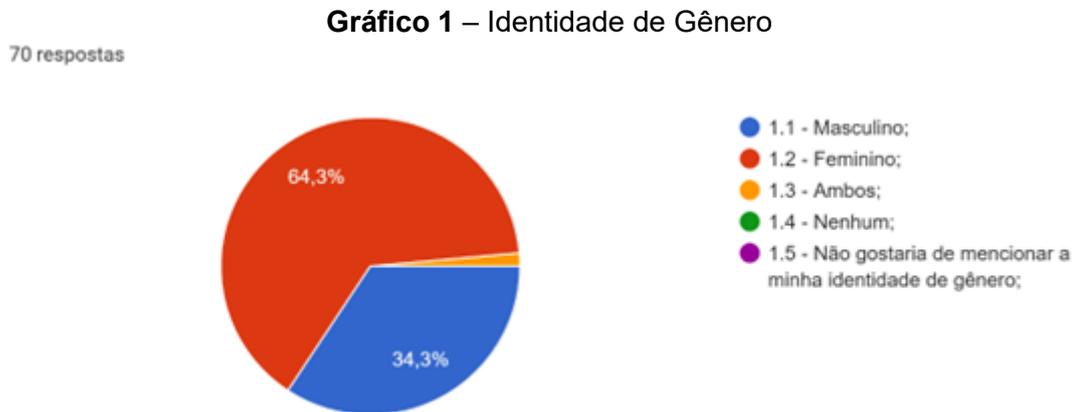
1. *Identidade de Gênero*
2. *Idade*
3. *Nível de Escolaridade*
4. *Cor ou Raça (De acordo com a nomenclatura do IBGE)*
5. *Renda Familiar*
6. *Você já sofreu ou presenciou algum ato de assédio, violência discriminatória e/ou preconceito na empresa onde trabalha?*

7. Qual é a sua posição sobre os sistemas de cotas como mecanismos de acesso à Educação e para a contratação nos processos seletivos?
8. Você já foi beneficiado(a), ao longo da vida, em função da adoção de políticas públicas geradoras dos sistemas de cotas?
 - 8.1.1 - Se sim, foi beneficiado(a) de qual maneira
9. Sua empresa, atualmente, possui alguma espécie de engajamento na defesa de causas sociais, como a inclusão feminina, valorização do Movimento LGBTQIA+, defesa da dignidade de pessoas pretas e/ou de ações afins?
10. Você julga importante a inclusão de treinamentos voltados, nas empresas, para a reflexão sobre questões referentes à Igualdade social?
11. Você considera relevante a criação e implementação de leis antidiscriminatórias, antivexatórias, etc.?
12. Você julga a questão da representatividade, sobretudo na hierarquia social e empresarial, como algo importante?
13. Caso se enquadre em algum dos grupos minoritários (pessoas pretas, pardas, indígenas; causa em defesa das mulheres; pertencentes a sigla LGBTQIA+; pessoas com deficiência; e/ou pertencentes a classe econômica menos favorecida), você já encontrou dificuldades em conquistar ascensão/êxito profissional?
 - 13.1.1 - Se a sua resposta for sim, você acredita ter sido desconsiderado(a) no processo seletivo por conta de alguma ação, atitude ou postura discriminatória/vexatória por parte do(a) recrutador(a)?
14. Você considera importante a gestão corporativa, a liderança e/ou a diretoria executiva, combater, conscientizar e punir ações discriminatórias/vexatórias e/ou de violência psicológica e/ou física, no ambiente profissional?
15. Você confia na meritocracia?
16. Você acredita que todos os indivíduos deveriam ter recursos iguais a fim de desenvolverem social, econômica e profissionalmente?

A partir da próxima lauda, será realizada a exposição gráfico-visual das respostas acompanhada de reflexão dos dados obtidos.

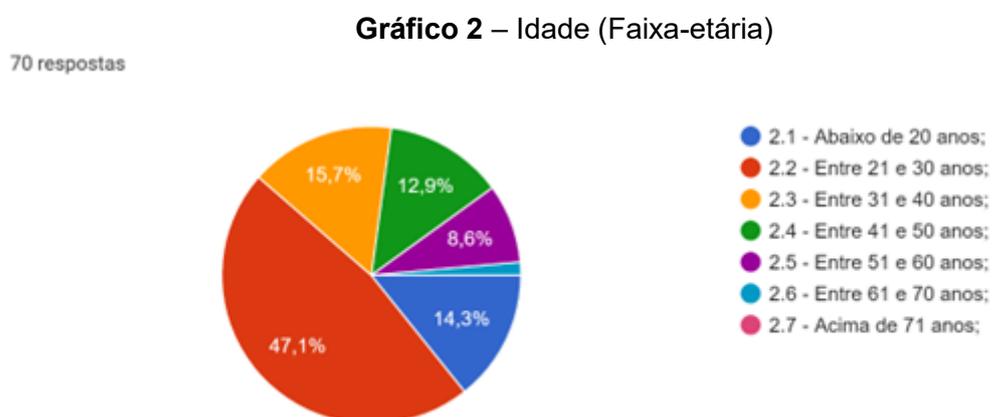
5.2 – Análise qualitativa e quantitativa dos dados coletados por meio de formulário eletrônico

Em seguida, serão expostos 16 gráficos, os quais serão dissertados conforme a necessidade técnica e metodológica da questão abordada.



Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

De acordo com o Gráfico 1, cuja questão indagava a identidade de gênero dos respondentes, dentro das 5 possibilidades indicadas pelo pesquisador, a opção 1.2 - “Feminino” foi a mais assinalada, com mais de 64,3% das respostas analisadas. A segunda opção foi a 1.1 - “Masculino” com 34,3% das respostas. Os restantes 1,4% ficaram com a opção 1.3 - “Ambos”, sendo a alternativa menos selecionada. As outras possibilidades apresentadas como, por exemplo, a 1.4 - “Nenhum” ou 1.5 - “Não gostaria de mencionar a minha identidade de gênero” não foram indicadas por nenhum respondente.

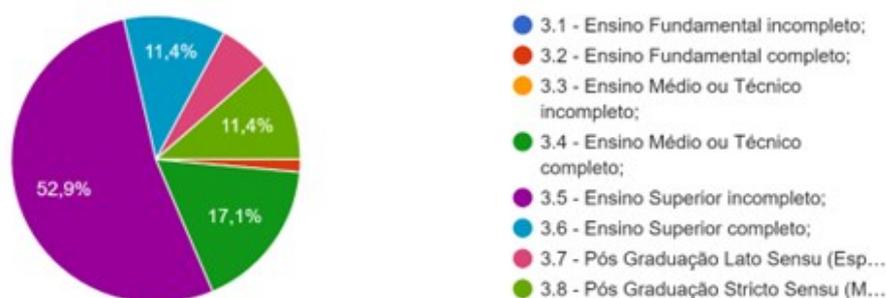


Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

O Gráfico 2 indagava com a faixa etária dos respondentes, ou seja, a idade que, no momento da pesquisa, possuía. A questão sugere 7 possibilidades de respostas, sendo que faixa etária entre 21 e 30 anos de idade (2.2), com 47,1% das respostas, foi a mais destacada. Em segundo lugar, a opção 2.3 “entre 31 e 40 anos”, com 15,7% das respostas graficamente apresentadas. Em ordem decrescente, as faixas etárias ficaram assim distribuídas: 2.1 “abaixo de 20 anos” (14,3%), 2.4 “entre 41 e 50 anos” (12,9%) e 2.5 “entre 51 e 60 anos”, com 8,6% das opções disponibilizadas. Por último, a opção 2.6 “entre 61 e 70 anos” obteve 1,4% de respostas enquanto a opção 2.7 “Acima de 71 anos” não representou nenhuma resposta.

Gráfico 3 – Nível de Escolaridade (Formação Escolar)

70 respostas



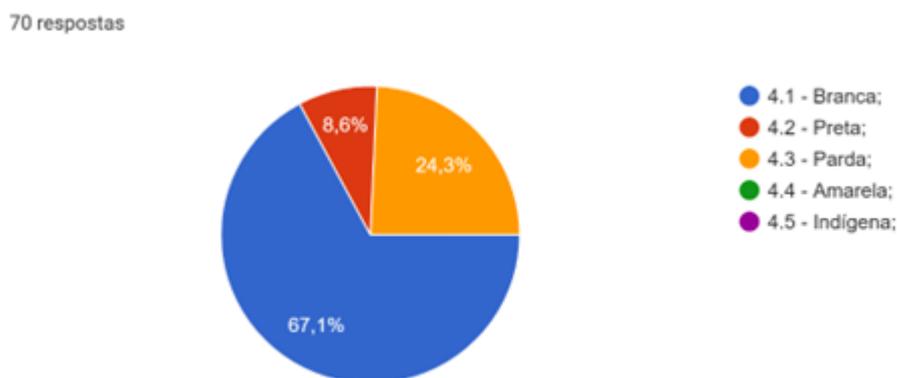
Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

O Gráfico 3 indagava sobre o nível de escolaridade dos respondentes. A questão expõe como sugestão 8 possibilidades de respostas, cujo nível de escolaridade “Ensino Superior Incompleto” (3.5) foi a mais destacada, com 52,9%. Em segundo lugar, a opção “Ensino Médio ou Técnico Completo” (3.4), com 17,1% das respostas. As opções 3.8 “Pós-Graduação Stricto Sensu” e 3.6 “Ensino Superior completo”, com os mesmos percentuais, registraram 11,4% das respostas. A opção 3.7 “Pós-Graduação Lato Sensu” registrou 5,7% das respostas. Por fim, a opção 3.1 “Ensino Fundamental Completo” coletou 1,4% das respostas.

É importante frisar que alguns dados não visíveis neste Gráfico 3 pela autoria desta pesquisa estão sendo descritos, tendo como base a consulta as informações

estatísticas fornecidas diretamente pela ferramenta Google Forms, analisando técnica, matemática e manualmente os dados apresentados nas respostas analisadas, graças a análise do link: <https://docs.google.com/forms/d/1WO7yaquex5CGk0hJZ7EguFgSqAmzklUd9hUyaSw9rDk/edit#responses>

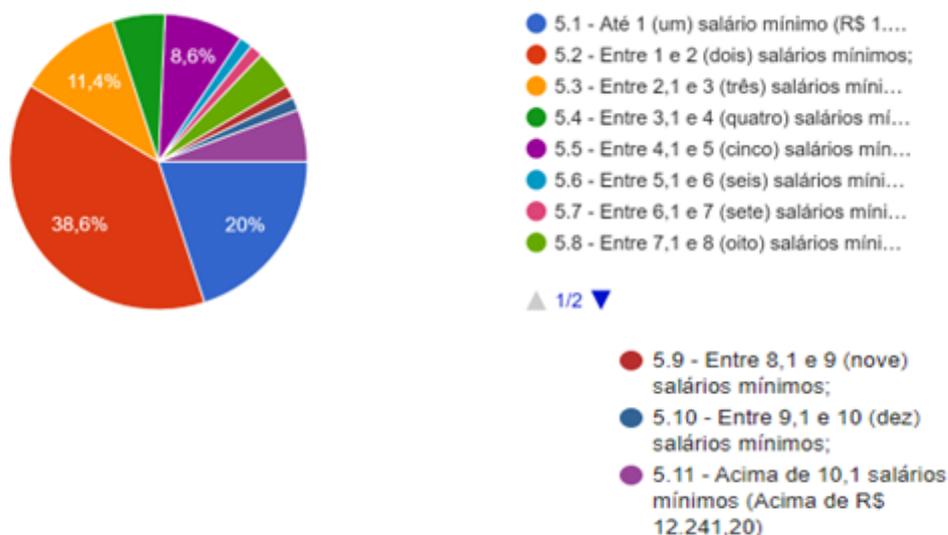
Gráfico 4 – Cor ou Raça (De acordo com a nomenclatura do IBGE)



Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

O Gráfico 4 contemplava a questão referente a cor ou raça, de acordo com as nomenclaturas utilizadas pelo IBGE, oferecendo 5 possibilidades, sendo que a 4.1 “Branca” obteve 67,1% das respostas; a segunda colocação ficou com a opção 4.3 “Parda”, com 24,3% das respostas, seguida por “Preta” (4.2) com 8,6% das respostas coletadas. As demais opções não receberam nenhuma resposta por parte dos colaboradores com pesquisa.

Gráfico 5 – Renda Mensal (Montante recebido por mês pelo(a) respondente da pesquisa)
70 respostas



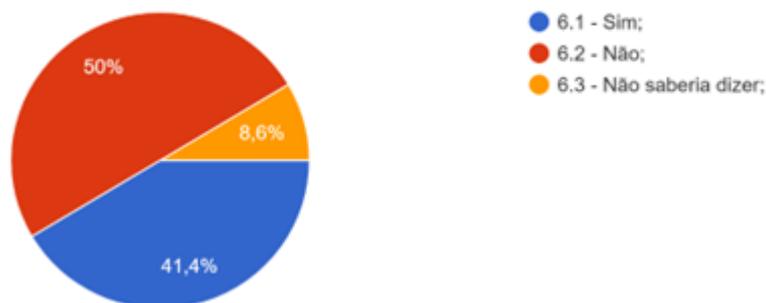
Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

Por questões de visualização, dividimos as respostas do Gráfico 5 em duas partes: a primeira contendo os itens 5.1 a 5.8 e a segunda parte contendo os itens 5.9 a 5.11. No Gráfico 5 questionava a renda mensal percebida por cada respondente, e possuía oito possibilidades de respostas.

A opção 5.2 “Entre 1 e 2 salários-mínimos” obteve 39,1% das respostas; a opção 5.1 “Até 1 salário-mínimo” apresentou 20,3% das respostas coletadas. A possibilidade 5.3 “Entre 2,1 e 3 salários-mínimos” foi contemplada com 11,6 das respostas, seguida da opção 5.5 “Entre 4,1 e 5 salários-mínimos” que resultou em 8,7% das respostas. A alternativa 5.8 “Entre 7,1 e 8 salários” foi assinalada por 4,3% enquanto as opções 5.4 e 5.11 apresentaram os mesmos resultados: 5,7% dos respondentes. Por último, as opções 5.6, 5.7, 5.9 e 5.10 identificaram o mesmo percentual de respondentes: 1,4%.

Gráfico 6 – Você já sofreu ou presenciou algum ato de assédio, violência discriminatória e/ou preconceito na empresa onde trabalha?

70 respostas

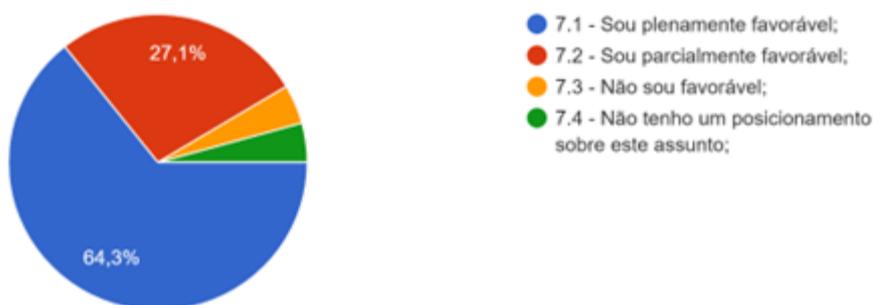


Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

O Gráfico 6 questiona se o respondente já havia sofrido ou presenciado algum ato de assédio, violência ou discriminação na empresa em que trabalha. Com três possibilidades de alternativas, a opção 6.1 “Sim” obteve 50% das respostas. A opção “Não” (6.2) contou com 41,4% das respostas, seguida pela opção 6.3 “Não saberia dizer”, com 8,6%.

Gráfico 7 – Qual é a sua posição sobre os sistemas de cotas como mecanismos de acesso à Educação e para a contratação nos processos seletivos?

70 respostas



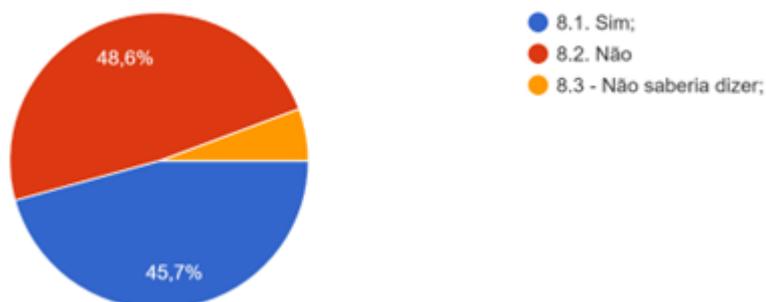
Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

Por meio do Gráfico 7 observa-se que a opção 7.1 “Sou plenamente favorável” a adoção de cotas como mecanismos de acesso à Educação e para a contratação mediante processos seletivos corresponde a 64,3% das respostas. A opção 7.2 “Sou parcialmente favorável” contou com 27,5% das respostas, enquanto as opções

7.3 “Não sou favorável” e 7.4 “Não tenho um posicionamento sobre este assunto” empataram com o mesmo percentual de respostas: 3,4%.

Gráfico 8 – Você já foi beneficiado (a), ao longo da vida, em função da adoção de políticas públicas geradoras dos sistemas de cotas?

70 respostas

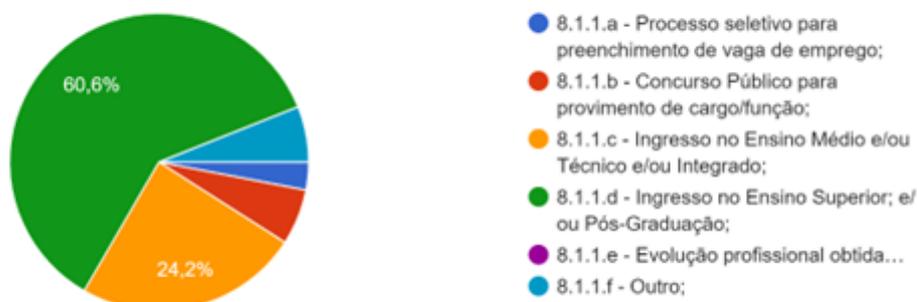


Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

O Gráfico 8 visou identificar se, em algum momento da vida, o respondente havia sido beneficiado pela adoção de políticas públicas, como, por exemplo, o sistema de cotas. A opção 8.1 “Sim” ocupou o primeiro lugar com 48,6% das respostas. A opção 8.2 “Não” coletou 45,7% das respostas obtidas, enquanto 5,7% assinalaram a opção 8.3 “Não saberia dizer”.

Gráfico 8.1 – Se sim, foi beneficiado (a) de qual maneira

33 respostas



Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

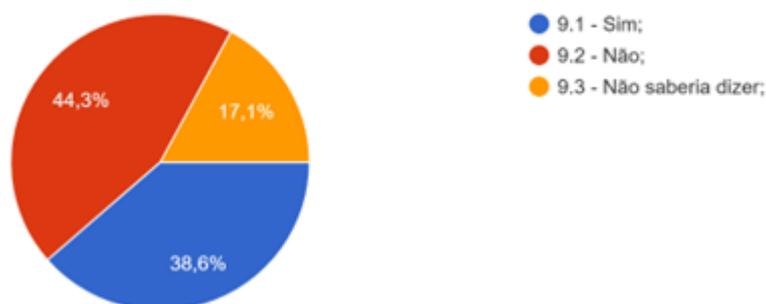
Vinculada a pergunta anterior, o Gráfico 8.1 interpelava sobre qual tipo de benefício advindo da adoção de políticas públicas o respondente foi beneficiado, haja vista que, anteriormente, no Gráfico 8, 48,6% haviam informado ter recebido algum

tipo de benefício desta natureza. Sendo assim, no Gráfico 8.1, dos 70 respondentes que participaram da pesquisa aludida no Gráfico 8, 33 disseram que foram beneficiados por algum tipo de política pública, como, por exemplo, a do sistema de cotas. Ou seja, algo em torno de 47,1% do montante de 70.

Conforme pode ser analisado especificamente no Gráfico 8.1 um conjunto de 60,6% dos respondentes optou pela alternativa 8.1.1.d “Ingresso no Ensino Superior e/ou Pós-Graduação”. 24,2% dos entrevistados foram beneficiados com “Ingresso no Ensino Médio e/ou Técnico e/ou Integrado” (8.1.1.c). Os itens 8.1.1.b – “Concurso Público para provimento de cargo/função” e 8.1.1.f – “Outro”, registraram 6,1% das respostas. Por fim, a opção 8.1.1.a – “Processo seletivo para preenchimento de vaga de emprego” foi contemplada com 3% das respostas.

Gráfico 9 – Sua empresa, atualmente, possui alguma espécie de engajamento na defesa de causas sociais, como a inclusão feminina, valorização do Movimento LGBTQIA+, defesa da dignidade de pessoas pretas e/ou de ações afins?

70 respostas

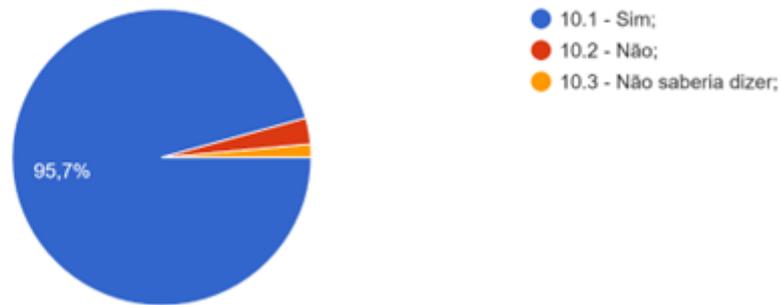


Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

O Gráfico 9 questionava se a empresa do respondente possuía alguma espécie de engajamento na defesa de causas sociais, como a inclusão feminina, valorização do Movimento LGBTQIA+, defesa da dignidade de pessoas pretas e/ou de ações afins. Com base nas três possibilidades de respostas, a opção 9.2 “Não” obteve 44,3%. Por outro lado, a alternativa 9.1 “Sim”, auferiu 38,6% das respostas coletadas. Por fim, a opção 9.3 “Não saberia dizer” identificou 17,1% dos respondentes que desconhecia este tipo de engajamento inclusivo em favor das minorias no ambiente empresarial em que trabalham.

Gráfico 10 – Você julga importante a inclusão de treinamentos voltados, nas empresas, para a reflexão sobre questões referentes à Igualdade social?

70 respostas

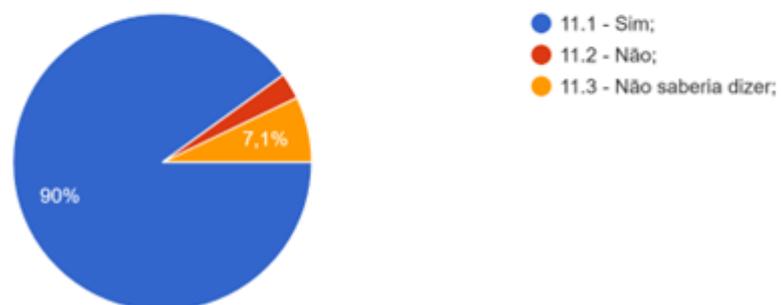


Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

O Gráfico 10 consultava o respondente sobre o nível de importância da temática da inclusão nos treinamentos nas reflexões no ambiente empresarial. Positivamente 95,7% das respostas se concentraram na opção 10.1 “Sim”, enquanto 2,9% dos respondentes afirmaram que a temática é dispensável no âmbito interno da empresa (10.2), enquanto 1,4% das respostas expressaram que “Não saberia dizer” (10.3).

Gráfico 11 – Você considera relevante a criação e implementação de leis antidiscriminatórias, antivexatórias etc.?

70 respostas



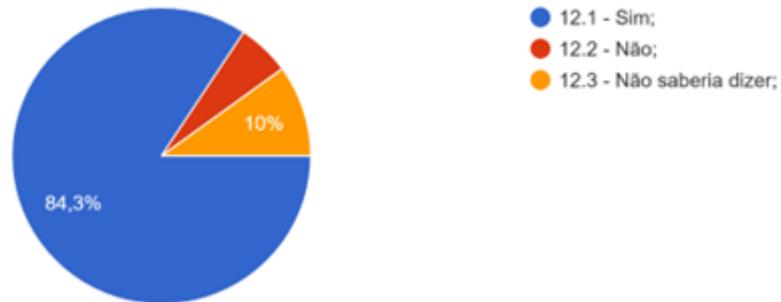
Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

O Gráfico 11 interpelou o nível de relevância da criação e/ou implementação de leis antidiscriminatórias, antivexatórias; das três possíveis possibilidades de identificação, a opção 11.1 “Sim” obteve 90% das respostas. A opção 11.2 “Não saberia dizer” coletou 7,1% das respostas, e, por fim, 2,9% dos respondentes julgam que não são necessárias a criação destas leis protetivas em benefício dos grupos

minoritários, ao assinalarem a alternativa 11.2 “Não”, coincidentemente o mesmo percentual para alternativa 10.2 do Gráfico 10.

Gráfico 12 – Você julga a questão da representatividade, sobretudo na hierarquia social e empresarial, como algo importante?

70 respostas

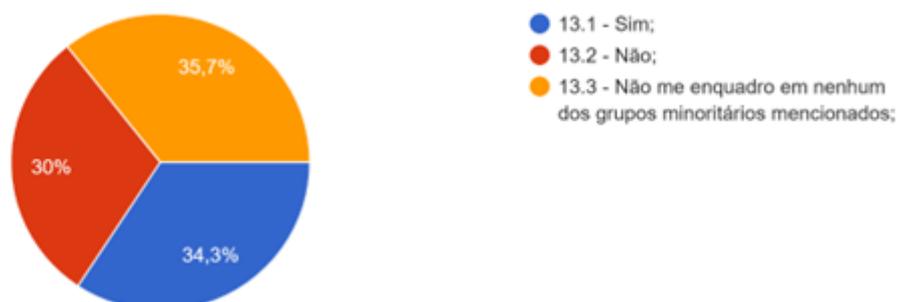


Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

O Gráfico 12 requeria por meio de três alternativas a visão do respondente acerca da questão da relevância da representatividade, principalmente no ambiente organizacional. A opção 12.1 “Sim” obteve 84,3% das respostas, seguida por 10% das respostas coletadas na opção 12.3 “Não saberia dizer”. A alternativa 12.2 “Não” foi contemplada por 5,7% das respostas ofertadas.

Gráfico 13 – Caso se enquadre em algum dos grupos minoritários (pessoas pretas, pardas, indígenas; causa em defesa das mulheres; pertencentes a sigla LGBTQIA+; pessoas com deficiência; e/ou pertencentes a classe econômica menos favorecida), você já encontrou dificuldades em conquistar ascensão/êxito profissional?

70 respostas

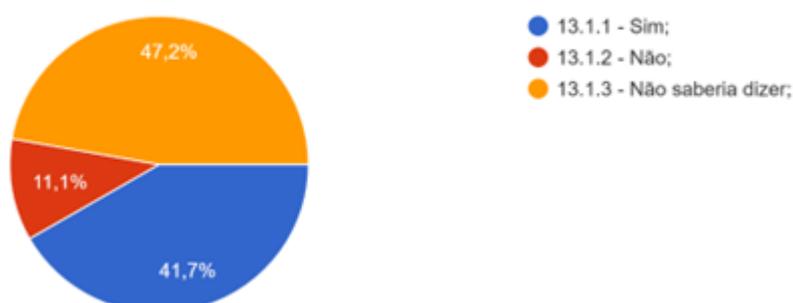


Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

O Gráfico 13 questionou a identificação do respondente com algum grupo minoritário e, em função desta condição, se enfrentou dificuldades em conquistar êxito ou ascensão profissional. A opção 13.3 “Não me enquadro em nenhum grupo minoritário mencionado” recebeu 35,7% das respostas. A opção 13.1 “Sim” coletou 34,3% das respostas, e 30% das respostas assinalaram a opção 13.2 “Não”.

Gráfico 13.1 – Se a sua resposta for sim, você acredita ter sido desconsiderado (a) no processo seletivo por conta de alguma ação, atitude ou postura discriminatória/vexatória por parte do (a) recrutador (a)?

36 respostas



Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

O Gráfico 13.1, associado ao Gráfico 13, contemplou, sobretudo, os respondentes que se julgaram inaptos em processo seletivo por conta de alguma ação, atitude ou postura discriminatória/vexatória por parte do (a) recrutador (a).

Sendo assim, neste Gráfico 13.1, dos 70 respondentes que participaram da pesquisa aludida no Gráfico 13, 36 disseram que foram prejudicados em processo seletivo, em decorrência de ação, atitude ou postura caracterizada pela discriminação e vexação, derivada por parte de quem estava recrutando. Ou seja, algo em torno de 51,4% do montante de 70.

Das três possibilidades de respostas, o item 13.1.3 “Não saberia dizer” coletou 47,2% das respostas. 41,7% dos entrevistados expuseram que foram vítimas de ações discriminatórias e vexatórias por parte de quem os recrutou (13.1.1 “Sim”), ao passo que 11,1% dos respondentes asseguraram que não sofreram nenhum tipo de tratamento diferenciado no processo de recrutamento (13.1.2 “Não”).

Gráfico 14 – Você considera importante a gestão corporativa, a liderança e/ou a diretoria executiva, combater, conscientizar e punir ações discriminatórias/vexatórias e/ou de violência psicológica e/ou física, no ambiente profissional?

70 respostas

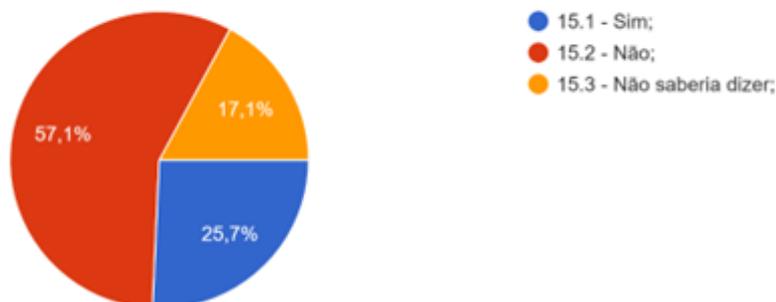


Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

O Gráfico 14 indagou o respondente acerca da importância da intervenção ativa e administrativa por parte da gestão corporativa, ou da liderança e/ou por parte da diretoria executiva, no sentido de combater, conscientizar e punir ações discriminatórias/vexatórias e/ou de violência psicológica e/ou física, no ambiente profissional. Os respondentes unanimemente assinalaram a opção 14.1 “Sim”.

Gráfico 15 – Você confia na meritocracia?

70 respostas

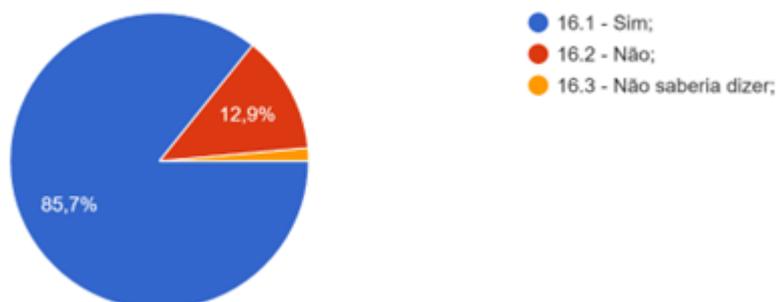


Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

O Gráfico 15 propôs um questionamento direto aos respondentes acerca do nível de confiança na meritocracia. A alternativa 15.2 “Não” indicou 57,1% das respostas. 15.1 “Sim” foi a opção assinalada por 25,7% das respostas coletadas e 17,1% dos respondentes escolheram a opção 15.3 “Não saberia dizer”.

Gráfico 16 – Você acredita que todos os indivíduos deveriam ter recursos iguais a fim de desenvolverem social, econômica e profissionalmente?

70 respostas



Fonte: Autoria própria fundamentada na ferramenta Google Forms (2022)

O Gráfico 16 visou captar, por parte dos respondentes, se os indivíduos deveriam ter condições e recursos iguais, no ambiente histórico-social, a fim de se desenvolverem social, econômica e profissionalmente. Grande parte dos colaboradores da pesquisa disseram “Sim”, 85,7% das respostas analisadas (16.1). Por outro lado, 12,9% optaram pelo item 16.2 “Não” e 1,4% das respostas se identificaram com a opção 16.3 “Não saberia dizer”.

5.3 - Discussão dos dados colhidos por meio da Ferramenta *Google Forms*

Com base nos dados apresentados, pretendem-se destacar algumas informações e aspectos gráfico-visuais nesta análise, como, por exemplo, o perfil de identificação de gênero dos respondentes da pesquisa, visto que as mulheres representam 64,3% (item 1.2 do Gráfico 1). No que se refere a faixa etária, cor ou raça, os gráficos evidenciaram que o perfil mais presente corresponde às pessoas entre 21 e 30 anos (item 2.2 do Gráfico 2), que se classificaram como pessoas brancas (item 4.1 do Gráfico 4). Acerca da escolaridade dos entrevistados, o perfil que ficou com maior evidência era dos portadores de ensino superior incompleto (item 3.5 do Gráfico 3); concernente à renda mensal percebida, o maior número de respondentes se enquadraram com uma renda entre 1 e 2 salários-mínimos (item 5.2 do Gráfico 5).

De modo geral, é notável observar que o perfil médio traçado dos respondentes é de mulheres, entre 21 e 30 anos de idade, com ensino superior incompleto, e que possuem renda entre R\$ 1200,00 e R\$ 2500,00, tendo como valor referência o salário-mínimo atual, em vigência para o ano de 2022, equivalente a R\$ 1.212,00.

Adentrando na parte mais aprofundada da pesquisa, após a coleta de dados que tinham o objetivo de identificar o padrão dos indivíduos colaboradores da pesquisa, no Gráfico 6 é observado que mais de 40% dos entrevistados relataram que já haviam sofrido ou presenciado algum ato discriminatório ou preconceituoso no interior da empresa em que trabalham (item 6.1 do Gráfico 6).

Nos Gráficos seguintes, especificamente os de n.ºs. 7 e 8, os respondentes receberam uma carga de questionamentos sobre as políticas públicas, especialmente a respeito do sistema de cotas. Quase 65% dos entrevistados afirmaram que são plenamente favoráveis ao sistema de cotas como critério de ingresso nos sistemas educacionais e/ou nos processos seletivos (item 7.1 do Gráfico 7). No entanto, na

contramão positiva desta proposição, mais de 48% dos entrevistados afirmaram que nunca utilizaram ou foram beneficiados com o sistema de cotas (item 8.2 do Gráfico 8), embora, conforme dito anteriormente, fazem a defesa da adoção deste mecanismo público de ingresso. No que diz respeito as pessoas que declararam terem sido beneficiadas pelo sistema de cotas, o Gráfico 8.1 questionou em qual momento ou ocasião as cotas auxiliaram o contribuinte da pesquisa; a maior porcentagem afirmou que foi durante a introdução no Ensino Superior e/ou em uma Pós-Graduação (item 8.1.1.d do Gráfico 8.1).

Foi interpelado aos respondentes se na empresa em que trabalha, se ela possuía alguma espécie de engajamento ou a existência de campanha de incentivo, em prol das causas sociais e/ou da representatividade, como, por exemplo, a promoção da política em benefício da causa feminista e/ou da luta antirracista; as respostas se concentraram em direção contrária à proposta defendida neste Trabalho de Graduação, porquanto as empresas dos respondentes não possuem estes projetos sociais identitários, de acordo com o item 9.2 do Gráfico 9 (44,3%), embora, conforme descrito no Gráfico 10, os respondentes julgassem de extrema importância a implementação e introdução dessas causas sociais dentro do âmbito organizacional (95,7%). Nessa mesma linha de raciocínio, os respondentes acreditam ser relevante a criação de leis que punam atos discriminatórios, de acordo com os dados extraídos do Gráfico 11: 90% dos respondentes afirmaram que consideravam essencial a criação de tais leis, ao passo que 7,1% não detinham um posicionamento definido, enquanto 2,9% afirmaram que estas leis são desnecessárias.

Tratando-se da importância da representatividade, os resultados obtidos do Gráfico 12 demonstraram que 84,3% dos entrevistados consideram a existência deste tema, tanto no âmbito social, como profissional, como algo de suma importância.

A partir dos gráficos gerados, especificamente no Gráfico 13, propositadamente, a pesquisa propôs o questionamento direto ao respondente se este pertencia a algum grupo minoritário e, se, em função desta condição, havia notado ou sofrido alguma dificuldade ou entrave para conquistar o ingresso, a ascensão e/ou o sucesso técnico-profissional no ambiente organizacional-empresarial: 34,3% dos entrevistados disseram ser pertencentes a um dos grupos considerados minoritários na sociedade e que encontraram dificuldades em ascender profissionalmente, enquanto 30% não se identificaram como membros de grupos minoritários e os demais respondentes, 35,7% declararam não pertencer a nenhum grupo minoritário.

Complementando o Gráfico 13, os dados computados no Gráfico 13.1.1 abordavam se o respondente havia sofrido alguma postura ou ato discriminatório por parte de algum recrutador ou gestor dentro de um processo seletivo. Os resultados foram relativamente surpreendentes: 47,2% dos respondentes não tinham certeza se sofreram algum ato discriminatório, enquanto 41,7% categorizaram ter sido vítimas de alguma atitude preconceituosa por parte do responsável pelo processo seletivo. Acerca destas conclusões possibilitadas pelos Gráficos 13 e 13.1 é importante ressaltar que, assim como visto anteriormente neste Trabalho, na sociedade contemporânea, o preconceito, os atos discriminatórios e vexatórios foram mascarados por palavras mais suaves, com eufemismos, e com a manifestação de atitudes menos grotescas e impactantes, de modo que mantém o preconceito velado, tornando difícil a percepção veraz daqueles que são vítimas da discriminação, seja por qualquer natureza.

Os últimos três gráficos da pesquisa concentraram em temas como a meritocracia e o papel da gestão organizacional na proteção e preservação de indivíduos pertencentes das minorias dentro do âmbito empresarial.

Um total de 100% dos respondentes, de acordo com o Gráfico 14, julga que a gestão e a liderança empresarial são total e diretamente responsáveis por conscientizar e propagar políticas internas que impeçam ou venham punir ato vexatórios e/ou difamatórios. Nesse sentido, a liderança, as equipes gestora e diretiva são inteiramente responsáveis por transmitir a filosofia da empresa, assim, compete-lhes a responsabilidade de gerar no corpo de funcionários a percepção dos valores e princípios que a organização julga como parte intrínseca de sua cultura organizacional, projeção plena da missão, visão e valores defendidos.

Tratando-se especialmente da meritocracia, a coleta de respostas referente ao Gráfico 15 captou que 57,1% dos respondentes não confiam no sistema meritocrático, fazendo assim um reflexo de que mais da metade das pessoas que contribuíram com a pesquisa julgam que o sistema possui falhas e não é inteiramente confiável para ser adotado como método de parâmetro de admissão e de ascensão profissional, em contrapartida, 25,7% dizem confiar na meritocracia, como o meio de valorizar os melhores, os mais aptos, os mais dedicados, reforçando a tese tradicional, a qual, por meio de nossas Referências, visou ser refutada em nosso Trabalho de Graduação.

Quando questionados se os indivíduos da sociedade deveriam receber recursos e oportunidades iguais, a fim de combater a desigualdade existente nas mais

diversas camadas sociais, 85,7% (item 16.1 do Gráfico 16) dos respondentes julgaram que sim, que todos deveriam receber as possibilidades e oportunidades equitativamente. Esta porcentagem se contrapõe aos não favoráveis ao sistema meritocrático, tendo em vista que o fundamento da meritocracia parte do princípio de que o esforço pessoal, a dedicação individual, são os fatores que devem ser privilegiados, independentemente dos recursos instrucionais, educacionais, acadêmicos, ou das condições prévias, entre elas as sociais, que o indivíduo possuía antes do ingresso no mercado de trabalho.

Conclui-se que a meritocracia é profundamente questionada mediante as respostas absorvidas pela pesquisa; seus mecanismos internos são pautados em fundamentos vazios, obtusos, possuem brechas fáceis para a proliferação de lacunas, erros e ambiguidades, que podem ser encontrados no dia a dia das empresas brasileiras e de grande parte do mundo. Por outro lado, a ideia de um sistema meritocrático exclui totalmente a realidade do outro, pois culturas, línguas, posições geográficas, costumes, condições sanitárias, de moradia, recursos financeiros e econômicos, são elementos distintos entre os povos e civilizações, e estas condições, alheias ao querer do indivíduo, alteram a possibilidade de ascensão ao mundo de trabalho em condições de igualdade plena entre os indivíduos. Deste modo, é perigoso considerar a meritocracia como política de sucesso ou de insucesso dos indivíduos no mercado de trabalho e especialmente no ambiente interno empresarial, pois esta visão distorcida oculta uma infinidade de temas que alteram a vida do indivíduo-trabalhador, tais como transporte, alimentação, moradia, ou acesso à higiene básica e infraestrutura de saneamento, acesso à água e à iluminação elétrica, a garantia do acesso e a manutenção no ambiente educacional com a garantia de ensino público de qualidade, são questões geradoras de preocupações urgentes, são sinais diários de insegurança, visto que se constituem em fatores que vão impactar nas oportunidades de ingresso e de ascensão profissional no ambiente empresarial, sobretudo no mercado de trabalho brasileiro.

CONCLUSÃO

Neste Trabalho de Graduação foi analisado de modo crítico diversos aspectos que englobam as relações entre as empresas brasileiras e as variadas desigualdades, impulsionadas, sobretudo, pela desigualdade social que, de diversas formas, seja étnico-racial, de gênero, de ordem econômico-financeira, entre outras, afetam a vida dos indivíduos, assim como condicionam e limitam as oportunidades de acesso e de ascensão no ambiente empresarial. E este aspecto se enraíza quando a empresa opta, consciente e autonomamente, pelo modelo alicerçado na meritocracia, que parte do princípio de que todos os indivíduos foram providos das mesmas condições de igualdade de acesso à educação, à saúde, à moradia, à alimentação, às condições plenas para o exercício da cidadania.

Foram oferecidos diversos discursos e argumentos, pautados em Teorias e sistemas teórico-conceituais, para validar as teses defendidas, assim como para contestar alguns dados obtidos por meio da pesquisa coletada, mediante uso da ferramenta Google Forms. Este trabalho vislumbrou como as diferentes faces da desigualdade impactam na sociedade, principalmente, no ambiente empresarial, e se propôs a revelar possíveis formas de remodelar o sistema para que as estruturas convencionais sejam questionadas e reformuladas, a fim de contemplar todos os tipos de indivíduos dentro de uma organização empresarial, inclusive aqueles desprezados nos atuais modelos fundamentados na meritocracia.

De acordo com as premissas defendidas neste Trabalho de Graduação foi possível compreender como a desigualdade é um mal enraizado na estrutura social, e, por conseguinte, é reproduzida em todos os âmbitos e matizes que a compõem. O tema de desigualdade, especialmente no século XXI, ganhou um destaque imenso nas mídias sociais, canais de TV, debates políticos, campanhas eleitorais, teses e trabalhos acadêmicos, artigos, revistas, jornais, livros, músicas, filmes, peças de teatro, entre mais outros diversos veículos que são condutores de reflexão, pensamento e informação.

As organizações empresariais, como parte do tecido social, precisam estar cientes das evoluções sociais e dos apelos provenientes das mais diversas camadas da sociedade e, por conseguinte, modificar as políticas internas, a fim de contemplar

essas mudanças reivindicadas por vários segmentos sociais, sobretudo as conclamações oriundas das causas minoritárias. Como parte intrínseca do processo de investigação e de análise, também requer a criação de meios para combater a disseminação e a propagação da desigualdade no âmbito profissional, nos segmentos organizacionais, assim como na sociedade, mediante a adoção de políticas públicas, sociais, culturais e organizacionais, que contemplem leis e normas, que venham defender, proteger e dar um verdadeiro suporte para as pessoas pertencentes aos grupos minoritários.

Sugerem-se, ainda, métodos e variados mecanismos institucionais que combatam efetivamente qualquer ato discriminatório, vexatório, reativo, contra qualquer indivíduo que componha o corpo de colaboradores de uma empresa, tais como a implantação de estratégias, que estimulem campanhas, palestras, pesquisas de satisfação interna; parte-se do pressuposto de que, ao investigar o microambiente organizacional, e ao identificar os pontos vulneráveis geradores de brechas para a ocorrência e difusão de atos preconceituosos, e outros de mesma natureza, que estes mecanismos adotados internamente possam intervir direta e frontalmente, a fim de erradicar, ou, no mínimo, abrandar as circulações de ideias e valores difamatórios, contrários à dignidade dos indivíduos ligados aos grupos minoritários que atuam nesta empresa. Ademais, a empresa deve, por meio de sua liderança e gerência, além de conscientizar e treinar funcionários para lidar com os clientes que possuem outras orientações sexuais, portadores de identidades distintas de gênero e/ou étnico-racial, pertencentes às mais variadas classes sociais, também deve permitir o compartilhamento de espaços, por meio dos quais, todos os indivíduos possam trabalhar e angariar o próprio sustento, com satisfação, e conviver com todos os outros tipos de pessoas, no intuito de construir um ambiente saudável, empático e cortês.

A equipe gestora da empresa é a grande responsável por aplicar a filosofia do negócio e a política interna de boas práticas para o corpo de funcionários e na medida em que estes adotam os valores defendidos pela cultura organizacional da empresa e passam a interiorizá-los, agregando-os como parte da cultura pessoal, sem dúvida alguma, o nível de satisfação se multiplicará nesta organização empresarial, promovendo benefícios internos nas relações entre os colaboradores, assim como potencializará o nível de satisfação do rol de clientes desta empresa.

Em suma, as empresas são espelhos diversos da realidade social. Em outras palavras isso significa que nelas há cadeias de hierarquia, há conflitos de diversas naturezas, existem contextos, cenários, lideranças, normas, cultura e uma multiplicidade de indivíduos que as compõem. Sendo assim, questões como o preconceito, a discriminação, atos vexatórios, sistemas falhos e reprodução sistêmica de posturas ultrajantes e desrespeitosas são coisas suscetíveis de acontecer. Cabe a empresa, especialmente à equipe gestora/diretiva, combater tais ameaças para que o ambiente interno possa ser inclusivo, diverso e agradável, beneficiando a relação interpessoal das equipes de trabalho, o que acarreta resultados ainda mais satisfatórios e lucrativos para as instituições que adotarem estas novas posturas, implantadas e otimizadas nas relações entre os indivíduos.

Para futuros trabalhos de estudantes do curso de Gestão Empresarial que queiram enveredar no processo de análise das relações entre os indivíduos sob o enfoque da representatividade, sugere-se a visita a algumas empresas do Polo Têxtil e da Região Metropolitana de Campinas, a fim de identificar, *in loco*, qual delas têm criado mecanismos de combate ao preconceito e remodelado as políticas internas em face da questão da meritocracia, e como estas ações, efetivamente, trouxeram benefícios internos, na convivência entre os membros das equipes de trabalho, e externos, na relação com a carteira de clientes destas empresas. Infelizmente, este Trabalho de Graduação ficou limitado nesta parte, tendo em vista que duas empresas que seriam submetidas à esta análise não permitiram a visita, nem o registro das ações interventivas, não permitindo a realização de entrevista com a equipe gestora ou com funcionários, nem a prévia disponibilização dos dados que legitimariam o grau de satisfação de colaboradores e de clientes.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA GREY BRASIL: The Real Machado de Assis: Grey Shortlist (Design / Cannes 2019), 16 jun. 2019. Figura 6 – Machado De Assis Real/Reprodução. *In.*: **Clube de Criação**, 2019. Disponível em: <https://www.clubedecriacao.com.br/acervo/the-real-machado-de-assis-grey-cannes-2019/>. Acesso em: 3 nov. 2022, às 17h37min.

ALBUQUERQUE, Marcos Cintra Cavalcanti. **Quatro Séculos de História Econômica Brasileira**, 1977. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/14291/Quatro%20s%C3%A9culos%20de%20hist%C3%B3ria%20econ%C3%B4mica%20brasileira.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2022, às 11h22min.

ALTMAN, Max. Hoje na História: 1978: Ativista por direitos LGBT Harvey Milk é assassinado em São Francisco, 27 nov. 2013, às 8h40min. *In.*: **OperaMundi**, 2018. Disponível em: <https://operamundi.uol.com.br/historia/32627/hoje-na-historia-1978-ativista-por-direitos-lgbt-harvey-milk-e-assassinado-em-sao-francisco>. Acesso em: 29 out. 2022, às 17h06min.

ALVES FILHO, Manuel. A meritocracia é um mito que alimenta as desigualdades, diz Sidney Chalhoub, 7 de junho de 2017. *In.*: **Jornal da Unicamp**, 1994-2022. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2017/06/07/meritocracia-e-um-mito-que-alimenta-desigualdades-diz-sidney-chalhoub>. Acesso em: 12 nov. 2022, às 11h46min.

BARBOSA, Livia. **Igualdade e meritocracia a ética do desempenho nas sociedades modernas**. 4^a. ed. São Paulo: FGV, 2008

BASSETE, Fernanda. Justiça permite tratar homossexualidade como doença. **Revista Veja**, 20 set. 2017, 9h56min. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/brasil/justica-permite-tratar-homossexualidade-como-doenca/>. Acesso em: 01 out. 2022, às 15h06min.

BEYONCÉ. Brown Skin Girl, 24 ago. 2020 (Official Video: 6min11s). Artistas: Beyoncé; Blue Ivy; Saint Jhn; WizKid. Figura 1 – Cena do videoclipe “Brown Skin Girl” (2min47s). *In.*: **Canal do YouTube**, 2005-2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=vRFS0MYTC1I>. Acesso em: 21 nov. 2022, às 12h21min.

BÍBLIA SAGRADA ONLINE, **BíbliaOn**: A Bíblia Sagrada Online, 2009-2022. Disponível em: https://www.bibliaon.com/genesis_1/. Acesso em: 22 out. 2022, às 12h28min.

_____, **BíbliaOn**: A Bíblia Sagrada Online, 2009-2022. Disponível em: https://www.bibliaon.com/levitico_20/. Acesso em: 01 out. 2022, às 15h06min.

BLOG SÓLIDES. Conheça o modelo de gestão por competências, 28 set. 2022. In.: **Blog Sólides**, 2022. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/conheca-o-modelo-de-gestao-por-competencias/>. Acesso em: 18 nov. 2022, às 11h48min.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 11 nov. 2022, às 12h11min.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 2.836, de 1º de dezembro de 2011**. Institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (Política Nacional de Saúde Integral LGBT). Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2836_01_12_2011.html. Acesso em: 11 nov. 2022, às 11h28min.

BRASIL. Poder Judiciário. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n.º 175 de 14/05/2013**. Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_175_14052013_16052013105518.pdf. Acesso em: 11 nov. 2022, às 11h48min.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.275**, 1º de março de 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749297200>. Acesso em: 11 nov. 2022, às 11h58min.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.543**, de 11 de maio de 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753608126>. Acesso em: 11 nov. 2022, às 12h19min.

BLOG SOMAMOS. Natura destina a negros metade das vagas para estágio de 2021. 8 out. 2020. Disponível em: <https://somamos.net.br/2020/10/08/blog-post-natura-estagio-estudantes-negros/>. Acesso em: 12 fev. 2022

CARNEIRO, Luciana; SARAIVA, Alessandra. **Valor econômico**. IBGE: Mulheres têm mais acesso ao ensino superior, mas ainda são minoria em áreas como engenharia e TI. 4 mar. 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2021/03/04/ibge-mulheres-tem-mais-acesso-ao-ensino-superior-mas-ainda-sao-minoria-em-areas-como-engenharia-e-ti.ghtml>. Acesso em: 12 abr. 2022

CARTA CAPITAL. Diversidade: A vida (e a morte) de Marsha P. Johnson e a invisibilidade trans. *In.*: **Carta Capital**, 2022. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/diversidade/a-vida-e-a-morte-de-marsha-p-johnson-e-a-invisibilidade-trans/>. Acesso em: 23 out. 2022, às 15h06min.

CENTRO LATINO-AMERICANO EM SEXUALIDADE E DIREITOS HUMANOS. **Orientação sexual na CID-11**: CLAM, 21 out. 2014. Disponível em: [http://www.clam.org.br/noticias-clam/conteudo.asp?cod=11863#:~:text=Na%20CID%2D6%20\(publicada%20em,n%C3%A3o%20corroboraram%20com%20a%20tese](http://www.clam.org.br/noticias-clam/conteudo.asp?cod=11863#:~:text=Na%20CID%2D6%20(publicada%20em,n%C3%A3o%20corroboraram%20com%20a%20tese). Acesso em: 29 out. 2022, às 12h22min.

CHEIN, Flávia; LEMOS, Mauro Borges; ASSUNÇÃO, Juliano Junqueira. **Desenvolvimento desigual**: evidências para o Brasil, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbe/a/w6Wh5z8nVm6XpZVCdLqGCmf/?lang=pt>. Acesso em: 03 mar. 2022

COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E MINORIAS. Sistema carcerário brasileiro: negros e pobres na prisão, 6 ago. 2018, às 13h26min. **Câmara dos Deputados**, 2022. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/noticias/sistema-carcerario-brasileiro-negros-e-pobres-na-prisao>. Acesso em: 31 out. 2022, às 19h58min.

FÁBIO, André Cabette. A trajetória e as conquistas do movimento LGBTI+ brasileiro, 28 out. 2021, às 15h21min. *In.*: **Nexo Jornal**, 2022. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/explicado/2017/06/17/A-trajet%C3%B3ria-e-as-conquistas-do-movimento-LGBTI-brasileiro>. Acesso em: 29 out. 2022, às 12h22min.

FARIA, José Henrique de; RAMOS, Cinthia Letícia. A meritocracia nas organizações contemporâneas: gestão de competência, avaliação de desempenho e mobilidade funcional. *In*: PADILHA, Valquíria (ORG.). **Antimanual de Gestão**: desconstruindo os discursos do *management*. São Paulo: Ideias & Letras, 2015

FENTY BEAUTY. Desembarca no Brasil a Fenty Beauty, a marca da Rihanna. Figura 7 – Paleta de Tons – Fenty Beauty by Rihanna. *In*.: **Joyce Vieira Beauty**, 2022. Disponível em: <https://www.joycevieirabeauty.com.br/desembarca-no-brasil-a-fenty-beauty-a-marca-da-rihanna/>. Acesso em: 3 nov. 2022, às 19h55min.

FERNANDES, JOSÉ HENRIQUE PAIM. **Acesso à educação e combate à desigualdade**: o papel da educação no âmbito do plano Brasil Sem Miséria. Brasil, 2014. Disponível em: http://mds.gov.br/webarquivos/publicacao/brasil_sem_miseria/livro_o_brasil_sem_miseria/artigo_20.pdf. Acesso em: 3 mar. 2022, às 13h45min.

FERREIRA, Paulo. Brasil registrou 1.685 denúncias de violência contra LGBTs em 2018, 27 de junho de 2019, às 20h29min. *In*.: **O Globo**, 2022. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/brasil-registrou-1685-denuncias-de-violencia-contralgbts-em-2018-23769474>. Acesso em: 29 out. 2022, às 12h22min.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, Vol. 40, n.º 3, p. 18-25, jul.-set. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 out. 2022, às 16h22min.

FREUD, Sigmund. **Obras completas**, volume 6: três ensaios sobre a teoria da sexualidade, análise fragmentária de uma histeria ("O caso Dora") e outros textos (1901-1905). Trad. Paulo César de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Trad. Roberto Machado. 13ª. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1979

FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS. Entre 2000 e 2020, o número médio de filhos passou de 2,08 filhos por mulher para 1,56. **Seade**, 16 set. 2021. Disponível em: <https://www.seade.gov.br/entre-2000-e-2020-o-numero-medio-de-filhos-passou-de-208-filhos-por-mulher-para-156/>. Acesso em: 12 ago. 2022, às 14h58min.

FUNDO BRASIL. Qual é a importância do Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+? *In.*: **Portal Fundo Brasil**, 2022. Disponível em: https://www.fundobrasil.org.br/blog/qual-e-a-importancia-do-dia-internacional-do-orgulho-lgbtqia-em-2022/?gclid=EAlalQobChMI6vimk6Om-wlVtBNMCh0tiQAYEAAAYASAAEgIh2fD_BwE. Acesso em: 12 out. 2022, às 10h58min.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA BRASIL, 2021. **Unicef Brasil**: 10 milhões de meninas a mais em risco de casamento infantil devido à Covid-19. 8mar2021. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/10-milhoes-de-meninas-a-mais-em-risco-de-casamento-infantil-devido-a-covid-19#:~:text=Nos%20%C3%BAltimos%20dez%20anos%2C%20a,ganho%20que%20a gora%20est%C3%A1%20amea%C3%A7ado>. Acesso em: 12 fev. 2022

GALVIN, Tiffany L. “Re-Evaluating Diversity”: Reviving Critical Discourse in Diversity Research in Organization Studies. **Academy of Management Annual Meeting Proceedings**, 2006. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/315360571_RE-EVALUATING_DIVERSITY_REVIVING_CRITICAL_DISCOURSE_IN_DIVERSITY_RESEARCH_IN_ORGANIZATION_STUDIES. Acesso em: 12 out. 2022, às 10h58min.

GARATTONI, Bruno. A palavra “meritocracia” foi inventada por um escritor de esquerda. E é uma distopia, 12 de agosto de 2019, às 17h06min. *In.*: **Revista Super Interessante**, 2022. Disponível em: <https://super.abril.com.br/coluna/bruno-garatttoni/a-palavra-meritocracia-foi-inventada-por-um-escritor-de-esquerda-e-e-uma-distopia/>. Acesso em: 11 nov. 2022, às 10h58min.

GASPARETTO JUNIOR, Antonio. Os africanos no Brasil. *In.*: **Portal da Cultura Afro-Brasileira**, 2022. Disponível em: https://www.faecpr.edu.br/site/portal_afro_brasileira/3_II.php#:~:text=Os%20sudaneses%20dividiam%2Dse%20em,%3A%20angola%2Dcongoleses%20e%20mo%C3%A7ambiques. Acesso em: 03 mar. 2022

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4a. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMEZ, Alicia Sanchez. Madonna y Jean-Paul Gaultier: La historia del corsé de satén rosa cónico e icónico en la moda y el pop, 6 mar. 2022, às 6h. **LOS40**, 2022. Disponível em: https://los40.com/los40/2022/03/06/los40classic/1646403089_396041.html. Acesso em: 21 nov. 2022, às 12h39min.

GONÇALVES, Marina. Número de países que criminalizam relações LGBT+ aumentou nos últimos cinco anos. **Jornal O Globo**, 15 dez. 2021, às 18h31min. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/mundo/numero-de-paises-que-criminalizam-relacoes-lgbt-aumentou-nos-ultimos-cinco-anos-25318804>. Acesso em: 22 out. 2022, às 10h54min.

GRANDE, Ariana. God is a woman, 13 jul. 2018 (Official Video: 4min01s). Artista: Ariana Grande. Figura 4 – Cena do videoclipe “God is a Woman” (0min51s). *In.*: **Canal do YouTube**, 2005-2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=kHLHSIExFis>. Acesso em: 21 nov. 2022, às 12h37min.

HELAL, Diogo Henrique. O papel da educação na sociedade e organizações modernas: criticando a meritocracia. **Revista Eletrônica de Administração**, Vol. 13, n.º 2, maio-ago. 2007, p. 386-408. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4011/401137457007.pdf>. Acesso em: 29 out. 2022, às 14h54min.

_____. Mérito, Reprodução Social e Estratificação Social: apontamentos e contribuições para os estudos organizacionais. **Organizações & Sociedade**: Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia, Salvador, Vol. 22, n.º 73, p. 251-267, abr.-jun. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/p9yqMBRQhY4svgR3t73XCsn/?lang=pt>. Acesso em: 29 out. 2022, às 16h12min.

HISTÓRIA DAS ARTES. Figura 2 – A Criação de Adão, de Michelangelo Buonarotti (1511). *In.*: **História das Artes**, 1998-2022. Disponível em: <https://www.historiadadasartes.com/sala-dos-professores/teto-da-capela-sistina-michelangelo/>. Acesso em: 29 out. 2022, às 16h12min.

INSIGHT NET. Ação social das empresas: O emblema da revolução que está tomando as empresas, 10 de janeiro de 2017. *In.* **Portal Insight Net**, 2022. Disponível em: <https://nos.insightnet.com.br/o-embema-da-revolucao-que-esta-tomando-as-empresas/>. Acesso em: 22 out. 2022, às 10h54min.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; FUNDO DE DESENVOLVIMENTO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A MULHER. **Relatório das Desigualdades Gênero e Raça**, 2003. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/primeiraedicao.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2022

INSTITUTO ETHOS. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas: Pesquisa 2010. **Instituto Ethos**, 2010.

Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/4Perfil-Social-Racial-e-de-G%C3%AAnero-das-500-Maiores-Empresas-do-Brasil-e-suas-A%C3%A7%C3%B5es-Afirmativas-Pesquisa-2010.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2022

KERN, Gustavo da Silva. **Educar é eugenizar**: racismo, eugenia e educação no Brasil (1870-1940), 2016, 208p. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Porto Alegre, 2016. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/148600/001003089.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 maio 2022

KRÜGER, Helmuth Ricardo. A contribuição dos valores para a terapia cognitiva. **Psicologia e Saber Social**, Volume 4, n.º 2, p. 153-167, 2015. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/psi-sabersocial/article/view/20074>. Acesso em: 01 out. 2022, às 14h44min.

LACERDA, Marcos; PEREIRA, Cícero; CAMINO, Leoncio. Um estudo sobre as formas de preconceito contra homossexuais na perspectiva das representações sociais. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Volume 15, n.º 1, p. 165-178, Porto Alegre, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/bxYBcQWzD94mPvKZJj9c5Lt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 out. 2022, às 15h24min.

LEITE, Dante Moreira. **O caráter nacional brasileiro**: história de uma ideologia. 3a. ed. São Paulo: Pioneira, 1976.

LETRAS. Ariana Grande: God is a Woman. *In.*: **Letras**: música começa com letras, 2003-2022a. Disponível em: <https://www.lettras.mus.br/ariana-grande/god-is-a-woman/>. Acesso em: 21 nov. 2022, às 11h11min.

LETRAS. Djonga: Corra. *In.*: **Letras**: música começa com letras, 2003-2022b. Disponível em: <https://www.lettras.mus.br/djonga/corra-part-paige/>. Acesso em: 21 nov. 2022, às 10h22min.

LETRAS. Tasha & Tracie: Poco. *In.*: **Letras**: música começa com letras, 2003-2022c. Disponível em: <https://www.lettras.mus.br/tasha-e-tracie/poco/>. Acesso em: 21 nov. 2022, às 10h07min.

LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; VALA, Jorge. As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. **Estudos de Psicologia**, Vol. 9, n.º 3, p. 401-411, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/k7hJXVj7sSqf4sPRpPv7QDy/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 03 mar. 2022

LOPES, José; MANUEL, Maurício. Não somos a única espécie gay. *In.*: **Revista Superinteressante**, 31 out. 2016, às 18h53min. Disponível em: <https://super.abril.com.br/ciencia/nao-somos-a-unica-especie-gay/>. Acesso em: 17 set. 2022, às 13h21min.

LOS ANGELES ACADEMY OF FIGURATIVE ART. Figura 3 – The Creation of God, de Harmonia Rosales (2017). *In.*: **Los Angeles Academy of Figurative Art**, 2019-2020. Disponível em: <https://laafa.edu/harmonia-rosales-black-femininity-in-classical-artworks/>. Acesso em: 28 mar. 2022, às 4h34min.

MONTEIRO, Alice Brandão; MENDES, Ana Karla Nunes; IORIO, Antônio Alexandre. A despatologização da homossexualidade. **Centro Universitário 7 de Setembro**, São Paulo, p. 1-10, 15 jun. 2016. Disponível em: <https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/iniciacaocientifica/article/download/784/599/>. Acesso em: 29 out. 2022, às 11h48min.

NAÇÕES UNIDAS (2019). Unicef e OMS dizem que taxas de mortalidade materno-infantil nunca foram tão baixas. 19set2019. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2019/09/1687532#:~:text=Quanto%20%C3%A0%20taxa%20de%20mortalidade,de%20quase%2060%25%20na%20taxa>. Acesso em: 12 fev. 2022

PARSONS, Talcott. **O sistema das sociedades modernas**. Trad. Dante Moreira Leite. São Paulo: Pioneira, 1974

PENA, Sérgio D. J. Razões para banir o conceito de raça da medicina brasileira. *In.*: **História, Ciências, Saúde - Manguinhos**, Vol. 12, n.º 1, p. 321-346, Maio-Ago. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/hcsm/a/4HVGFSRLKrw93YqbfdB3dt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 3 jun. 2022

PIRES, Roberto Rocha C (ORG.). **Implementando desigualdades**: reprodução de desigualdades na implementação de políticas públicas. Rio de Janeiro: Ipea, 2019. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9323/1/Implementando%20desigualdades_reprodu%C3%A7%C3%A3o%20de%20desigualdades%20na%20implementa%C3%A7%C3%A3o%20de%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas.pdf. Acesso em: 3 jan. 2022

REIS, José Roberto Franco. **De pequenino é que se torce o pepino**: a infância nos programas eugênicos da Liga Brasileira de Higiene Mental. *In.*: **História, Ciências, Saúde - Manguinhos**, Vol. 7, n.º 1, Mar-Jun. 2000. Disponível em: http://old.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-59702000000200007&script=sci_arttext&tIng=pt. Acesso em: 3 jun. 2022

REIS FILHO, José Tiago dos. **Negritude e sofrimento psíquico**: uma leitura psicanalítica, 2005, 142p. Tese (Doutoramento em Psicologia Clínica), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-Graduados em Psicologia Clínica – Núcleo de Psicanálise – Laboratório de Psicopatologia Fundamental. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/15816/1/Jose%20Tiago%20dos%20Reis%20Filho.pdf>. Acesso em: 3 maio 2022

REIS JUNIOR, Dálcio Roberto dos; PILATTI, Luiz Alberto; KOVALESKI, João Luiz. **A influência da meritocracia na qualidade de vida dos colaboradores**. Artigo apresentado na XIII SIMPEP (Simpósio de Engenharia de Produção) - Bauru, SP, Brasil, 6 a 8 de novembro de 2006. Disponível em: https://simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/134#:~:text=Meritocracia%20%C3%A9%20um%20sistema%20social,LAWSON%20%26%20GARROT%2C%201993) . Acesso em: 2 nov. 2022, às 21h49min.

ROMANO, Rogério Tadeu. A plutocracia e o neoliberalismo. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 26, n. 6475, 24 mar. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/89309>. Acesso em: 7 jun. 2022.

ROSSI, Wagner Gonçalves. **Capitalismo e educação**: contribuição ao estudo crítico da economia da educação capitalista. 2a. ed. São Paulo: Moraes, 1980.

SANTOS, Adriana Barbosa. Formas de amostragem: Material didático. *In.*: **Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”**: Instituto de Biociências, Letras e Ciências Exatas: Câmpus de São José do Rio Preto. Disponível em: <https://www.ibilce.unesp.br/Home/Departamentos/CiencCompEstatistica/Adriana/formas-de-amostragem.pdf>. Acesso em: 1º nov. 2022, às 16h15min.

SANTOS, Diego Junior da Silva; PALOMARES, Nathália Barbosa; NORMANDO, David; QUNTÃO, Cátia Cardoso Abdo. Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar. *In.*: **Dental Press Journal of Orthodontics**, 15 (3), Maringá/PR, maio-jun. 2010, p. 121-124. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dpjo/a/cpSn3rmDvrkMNTHj7bsPxgh/?lang=pt>. Acesso em: 7 maio 2022

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, Vol. 49, n.º 3, p. 337-348, jul.-set. 2009. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/W7hXd4grCxJX8PyTDJkDtWz/?lang=pt&format=pdf>.

Acesso em: 17 nov. 2022, às 23h15min.

SEIXAS, André Augusto Anderson; MOTA, André; ZILBREMANN, Monica L. A origem da Liga Brasileira de Higiene Mental e seu contexto histórico. *In.*: **Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul**, Vol. 31 (1), p 82. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rprs/a/K3G7Y6MPKHQmdbhtsCytBZx/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 7 maio 2022

SEMPREVIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. **O trabalho e papel das mulheres na Pandemia**, 2020-2022. Disponível em: <https://mulheresnapandemia.sof.org.br/>.

Acesso em: 12 abr. 2022

SILVA, Sandomar de Angelo da. História da homossexualidade e a influência do cristianismo no surgimento da homofobia. *In.*: **Pet Biologia**: Revista da Universidade Federal de Uberlândia, 2019. Disponível em: <http://www.petbio.ib.ufu.br/node/385>.

Acesso em: 29 out. 2022, às 11h39min.

SLUSS, David M.; ASHFORTH, Blake E. Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. **Academy of Management Review**, v. 32, n. 1, p. 9-32, 2007. Disponível em:

<https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.2007.23463672>. Acesso em: 29 out. 2022, às 11h39min.

TODA MATÉRIA, 2022. Sociologia: Favelização no Brasil. Disponível em:

<https://www.todamateria.com.br/favelizacao-no-brasil/>. Acesso em: 8 maio 2022

TODO O ESTUDO, 2022. Filosofia: Sobre Herbert Spencer. Disponível em:

<https://www.todoestudo.com.br/filosofia/herbert-spencer>. Acesso em: 8 maio 2022

UNIVERSIDADE ZUMBI DOS PALMARES, 2021. Campanha Machado de Assis Real, 3 out. 2021. *In.*: **Universidade Zumbi dos Palmares**: Instituição comunitária de Ensino Superior. Disponível em: <https://zumbidospalmares.edu.br/campanha-machado-de-assis-real/>. Acesso em: 17 nov. 2022, às 18h28min.

VATICANO. Congregação para Doutrina da Fé. Carta aos bispos da Igreja Católica sobre o atendimento pastoral das pessoas homossexuais. *In.*: **Vaticano**:

Congregação para Doutrina da Fé. Disponível em:

https://www.vatican.va/roman_curia/congregations/cfaith/documents/rc_con_cfaith_d

oc_19861001_homosexual-persons_po.html. Acesso em: 17 set. 2022, às 14h20min.

VÁZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética**. Trad. João Dell'Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1990

VIEIRA, Cleber Santos. Negros sofrem três tipos de discriminação no mercado de trabalho: ocupacional, salarial e pela imagem. *In.*: **Agência Brasil**, 2017. 9 nov. 2017. Disponível em: <https://www.itatiaia.com.br/noticia/negros-sofrem-tres-tipos-de-discriminacao-no>. Acesso em: 8 maio 2022

WEBER, Max. **Ensaio de Sociologia**. Organização e Introdução: H. H. Gerth e C. Wright Mills. Trad. Waltensir Dutra; Revisão Técnica: Prof. Fernando Henrique Cardoso. 5a. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1982. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4239085/mod_resource/content/0/Max%20Weber%20-%20Ensaio%20de%20Sociologia%20-%20Gerth%20%20Mills.pdf. Acesso em: 18 nov. 2022, às 12h03min.

WAILES, Nick; MICHELSON, Grant. The transfer of management ideas to a western “periphery”: the case of corporate social responsibility in Australia. **International Studies of Management and Organization**, v. 38, n. 4, p. 100-118, 2008. Disponível em: <https://researchers.mq.edu.au/en/publications/the-transfer-of-management-ideas-to-a-western-periphery-the-case->. Acesso em: 18 nov. 2022, às 12h03min.

ANEXO 1 – Informações referentes ao Questionário

Contexto:

Caro(a) participante:

Gostaríamos de convidá-lo(a) a participar como voluntário(a) da pesquisa intitulada “A desigualdade no ambiente de trabalho”, tema do Trabalho de Conclusão de Curso do estudante João Vitor Moraes, vinculado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de Americana (FATEC Americana) - “Ministro Ralph Biasi”.

O objetivo deste estudo é primeiramente coletar e, posteriormente, analisar fatores de maior relevância, para o indivíduo pertencente a algum grupo minoritário, a fim de compreender como estes fatores afetam as relações com os demais indivíduos no ambiente de trabalho.

Os resultados desta pesquisa permitirão entender os mecanismos que mais impactam nas relações interpessoais no ambiente profissional e, por último, possibilitarão alguns resultados, a fim de aprimorar as políticas públicas promotoras da igualdade, autonomia e da exaltação da dignidade humana, dentro e fora das empresas.

A pesquisa é voluntária, livre, gratuita e composta por questões de múltipla escolha, e fundamenta-se nos princípios de defesa da integridade do sigilo e da inviolabilidade da informação, portanto, nomes e dados serão mantidos absolutamente em sigilo.

Enfatizamos que a participação à pesquisa é voluntária e que o(a) respondente poderá recusar-se a participar e/ou retirar o seu consentimento na publicação das informações colhidas, sem imputar nenhuma penalização ou quaisquer tipos de prejuízos.

Desde já agradecemos a atenção e a gentileza na participação, colocando-nos à inteira disposição para maiores informações ou esclarecimentos.

1. Identidade de Gênero

- 1.1 - Masculino;
- 1.2 - Feminino;
- 1.3 - Ambos;
- 1.4 - Nenhum;

2. Idade

- 2.1 - Abaixo de 20 anos;
- 2.2 - Entre 21 e 30 anos;

- 2.3 - Entre 31 e 40 anos;
- 2.4 - Entre 41 e 50 anos;
- 2.5 - Entre 51 e 60 anos;
- 2.6 - Entre 61 e 70 anos;
- 2.7 - Acima de 71 anos;

3. Nível de Escolaridade

- 3.1 - Ensino Fundamental incompleto;
- 3.2 - Ensino Fundamental completo;
- 3.3 - Ensino Médio ou Técnico incompleto;
- 3.4 - Ensino Médio ou Técnico completo;
- 3.5 - Ensino Superior incompleto;
- 3.6 - Ensino Superior completo;
- 3.7 - Pós Graduação Lato Sensu (Especialização);
- 3.8 - Pós Graduação Stricto Sensu (Mestrado e/ou Doutorado);

4. Cor ou Raça (De acordo com a nomenclatura do IBGE)

- 4.1 - Branca;
- 4.2 - Preta;
- 4.3 - Parda;
- 4.4 - Amarela;
- 4.5 - Indígena;

5. Renda Familiar

- 5.1 - Até 1 (um) salário mínimo (R\$ 1.212,00 - Referência: 1º de janeiro de 2022)
- 5.2 - Entre 1 e 2 (dois) salários mínimos;
- 5.3 - Entre 2,1 e 3 (três) salários mínimos;
- 5.4 - Entre 3,1 e 4 (quatro) salários mínimos;
- 5.5 - Entre 4,1 e 5 (cinco) salários mínimos;
- 5.6 - Entre 5,1 e 6 (seis) salários mínimos;
- 5.7 - Entre 6,1 e 7 (sete) salários mínimos;
- 5.8 - Entre 7,1 e 8 (oito) salários mínimos;
- 5.9 - Entre 8,1 e 9 (nove) salários mínimos;
- 6.10 - Entre 9,1 e 10 (dez) salários mínimos;
- 6.11 - Acima de 10,1 salários mínimos (Acima de R\$ 12.241,20)

6. Você já sofreu ou presenciou algum ato de assédio, violência discriminatória e/ou preconceito na empresa onde trabalha?

- 6.1 - Sim;
- 6.2 - Não;

7. Qual é a sua posição sobre os sistemas de cotas como mecanismos de acesso à Educação e para a contratação nos processos seletivos?

- 7.1 - Sou plenamente favorável;
- 7.2 - Sou parcialmente favorável;
- 7.3 - Não sou favorável;

8. Você já foi beneficiado(a), ao longo da vida, em função da adoção de políticas públicas geradoras dos sistemas de cotas?

8.1. Sim;

8.1.1 - Se sim, foi beneficiado(a) de qual maneira

8.1.1.a - Processo seletivo para preenchimento de vaga de emprego;

8.1.1.b - Concurso Público para provimento de cargo/função;

8.1.1.c - Ingresso no Ensino Médio e/ou Técnico e/ou Integrado;

8.1.1.d - Ingresso no Ensino Superior; e/ou Pós-Graduação;

8.1.1.e - Evolução profissional obtida via Plano de Carreira onde trabalha;

8.1.1.f - Outro;

8.2. Não

9. Sua empresa, atualmente, possui alguma espécie de engajamento na defesa de causas sociais, como a inclusão feminina, valorização do Movimento LGBTQIA+, defesa da dignidade de pessoas pretas e/ou de ações afins?

9.1 - Sim;

9.2 - Não;

10. Você julga importante a inclusão de treinamentos voltados, nas empresas, para a reflexão sobre questões referentes à Igualdade social?

10.1 - Sim;

10.2 - Não;

11. Você considera relevante a criação e implementação de leis antidiscriminatórias, antivexatórias, etc.?

11.1 - Sim;

11.2 - Não;

12. Você julga a questão da representatividade, sobretudo na hierarquia social e empresarial, como algo importante?

12.1 - Sim;

12.2 - Não;

13. Caso se enquadre em algum dos grupos minoritários (pessoas pretas, pardas, indígenas; causa em defesa das mulheres; pertencentes a sigla LGBTQIA+; pessoas com deficiência; e/ou pertencentes a classe econômica menos favorecida), você já encontrou dificuldades em conquistar ascensão/êxito profissional?

13.1 - Sim;

13.1.1 - Se a sua resposta for sim, você acredita ter sido desconsiderado(a) no processo seletivo por conta de alguma ação, atitude ou postura discriminatória/vexatória por parte do(a) recrutador(a)?

13.2 - Não;

14. Você considera importante a gestão corporativa, a liderança e/ou a diretoria executiva, combater, conscientizar e punir ações discriminatórias/vexatórias

e/ou de violência psicológica e/ou física, no ambiente profissional?

14.1 - Sim;

14.2 - Não;

15. Você confia na meritocracia?

15.1 - Sim;

15.2 - Não;

16. Você acredita que todos os indivíduos deveriam ter recursos iguais a fim de desenvolverem social, econômica e profissionalmente?

16.1 - Sim;

16.2 - Não;