

EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE GÊNERO E RAÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO EM LARANJAL DO JARI

[Ciências Sociais Aplicadas, Volume 29 - Edição 146/MAI 2025 / 31/05/2025](#)

EDUCATION AND AWARENESS ABOUT GENDER AND RACE IN THE
WORKPLACE IN LARANJAL DO JARI

REGISTRO DOI: 10.69849/revistaft/cs10202505312102

Luiz Fernando Gonzaga Nunes¹

Rafael Marques Nobre²

Eliete Mendes Ferreira³

Resumo

O presente artigo investiga o nível de educação e conscientização sobre questões de gênero e raça no ambiente de trabalho em Laranjal do Jari. Para isso, utilizou-se o método quantitativo, com a aplicação de questionários a 62 trabalhadores de diferentes setores. Para analisar os dados obtidos, utilizou-se estatística descritiva e análise entre variáveis, com uso da tabulação cruzada para identificar as relações entre as variáveis. Os resultados indicam que a maioria dos participantes possui algum nível de conhecimento sobre as questões abordadas, mas há uma necessidade significativa de maior aprofundamento e sensibilização. Conclui-se que políticas educacionais e treinamentos contínuos são

essenciais para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

Palavras-chave: Educação; Conscientização; Gênero; Raça; Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

The present article investigates the level of education and awareness about gender and race issues in the workplace in Laranjal do Jari. For this purpose, a quantitative method was used, applying questionnaires to 62 workers from different sectors. To analyze the obtained data, descriptive statistics and variable analysis were employed, using cross-tabulation to identify relationships between the variables. The results indicate that the majority of participants have some level of knowledge about the addressed issues, but there is a significant need for further depth and sensitization. It is concluded that educational policies and continuous training are essential to promote a more inclusive and equitable work environment.

Keywords: Education; Awareness; Gender; Race; Workplace.

1. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho, com sua relevância para a formação da “autonomia dos indivíduos, reconhecimento social, elevação da autoestima, construção de redes de convivência, acesso a bens de consumo e constituição de identidade pessoal”, compreende um dos campos mais significativos da vida social (FONTOURA; GONZALEZ, 2009, p. 26).

Contudo, as disparidades relacionadas ao gênero e à etnia exercem um papel significativo na determinação das oportunidades de emprego e na sua manutenção, além de influenciarem as condições laborais, como salários, benefícios e segurança social (OIT, 2011).

Nos estudos sobre o trabalho, é essencial considerar a perspectiva de gênero para compreender a dinâmica e as características do mercado, destacando que as relações de gênero desempenham um papel significativo na sua estratificação. No Brasil, a opressão de gênero está intrinsecamente ligada à opressão racial, étnica e de classe, manifestando-se em uma falsa noção de democracia racial permeada por preconceitos arraigados e práticas discriminatórias (OIT, 2011).

Portanto, as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro são profundas e contínuas. Esse fator precisa ser considerado ao formular, implementar e avaliar políticas públicas em geral. Particularmente, é essencial levar isso em conta nas políticas de emprego, inclusão social e redução da pobreza (ABRAMO, 2006).

Para superar as desigualdades no ambiente de trabalho, é essencial desenvolver políticas que promovam a educação e a conscientização sobre as tendências de evolução dos indicadores e os obstáculos enfrentados por mulheres e pessoas negras. Integrar as dimensões de gênero e raça na análise do mercado de trabalho não só facilita a compreensão dos desafios e dos fatores que os causam, mas também proporciona uma visão mais clara do funcionamento do mercado e da dinâmica de produção e reprodução das desigualdades sociais no Brasil (ABRAMO, 2006).

Diante do contexto apresentado, é essencial reconhecer que a educação e conscientização sobre questões de gênero e raça no ambiente de trabalho são processos contínuos. Inicialmente, é essencial investigar as percepções e atitudes dos trabalhadores em relação aos preconceitos e desigualdades e, ao examinar essas percepções, podemos identificar as barreiras existentes e criar estratégias mais eficazes para a educação e conscientização, promovendo assim uma sociedade mais justa e equitativa. Diante disso, este estudo tem como objetivo responder ao seguinte problema de pesquisa: qual o nível de educação e

conscientização sobre questões de gênero e raça no ambiente de trabalho em Laranjal do Jari?

Portanto, o objetivo geral da pesquisa é investigar o nível de educação e conscientização sobre questões de gênero e raça no ambiente de trabalho em Laranjal do Jari. Para isso, necessita-se de alguns objetivos específicos:

1. Avaliar a compreensão atual dos trabalhadores sobre questões de gênero e raça;
2. Explorar as percepções dos trabalhadores sobre as iniciativas de igualdade de gênero e raça.

Além disso, visto que entender as percepções dos trabalhadores é crucial para identificar barreiras e facilitadores na implementação de políticas de igualdade, a pesquisa levanta a hipótese de que pode haver receios quanto à meritocracia ser comprometida por ações afirmativas (hipótese 1), além de considerar que as gerações mais jovens possam estar mais abertas a programas de conscientização (hipótese 2). Abordar esses pontos permitirá desenhar estratégias mais eficazes e adaptadas às realidades específicas de Laranjal do Jari.

Assim, em face dos argumentos delineados, o presente estudo almeja preencher uma lacuna significativa na literatura acadêmica, direcionando seu escopo ao contexto específico de Laranjal do Jari. Embora exista uma abundância de estudos sobre questões de gênero e raça em contextos mais abrangentes, como grandes centros urbanos ou países desenvolvidos, é notável a escassez de pesquisas que investiguem tais temáticas em contextos regionais específicos, como municípios de menor porte ou áreas menos desenvolvidas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Raça

A terminologia “raça” é empregada neste estudo e em diversas pesquisas relativas a questões étnicas, não com uma conotação estritamente biológica. Embora a teoria eugênica tenha historicamente prevalecido tanto no Brasil quanto internacionalmente, é amplamente reconhecido que tal conceito é cientificamente insustentável no âmbito da biologia. Contudo, a distinção entre indivíduos e grupos com base em sua origem ou características fenotípicas persiste, desafiando as conclusões científicas estabelecidas. A noção de “raça” continua a servir como uma ferramenta para a perpetuação de desigualdades e privilégios, contribuindo para a estabelecer uma hierarquia dentro e entre as sociedades (OSÓRIO, 2013).

O conceito de “raça” denota uma distinção que, embora desprovida de fundamentação biológica, é impregnada de significados históricos, ideológicos e dominantes, frequentemente empregada para legitimar disparidades sociais. Durante o período colonial, pesquisas promoviam a concepção de raça como intrinsecamente relacionada à biologia, sustentando a noção de superioridade ou inferioridade racial com base em supostas disparidades biológicas (ROSA, 2012).

Comparado a outras áreas de estudo, a pesquisa sobre raça está nos estágios iniciais dentro do campo da Administração, especialmente nos Estudos Organizacionais (CONCEIÇÃO, 2009). Ao reconhecer esta carência, surge a necessidade de abordar questões críticas relacionadas à diversidade racial no ambiente de trabalho, examinando não apenas as disparidades percebidas, mas também as implicações mais amplas das dinâmicas raciais na estrutura e cultura organizacional.

Portanto, compreender a construção social e histórica da raça é essencial para a análise das dinâmicas de poder e desigualdade que permeiam a sociedade. A percepção de raça, mesmo desprovida de fundamentação biológica, continua a influenciar profundamente as relações sociais, econômicas e políticas.

2.2 Gênero

O termo “gênero” representa uma relação social e biológica, caracterizado por uma dicotomia entre os pólos masculino e feminino, além de possuir uma dimensão simbólica intrínseca (SCOTT, 1990). Em síntese, o conceito de gênero transcende a mera distinção entre os binômios masculino e feminino, permeando as interações sociais e as estruturas de poder. A dimensão simbólica do gênero reforça sua natureza fluida e culturalmente construída, refletindo as normas, expectativas e representações associadas aos papéis de gênero em uma determinada sociedade.

A disparidade de gênero entre mulheres e homens é um fenômeno arraigado na estrutura social contemporânea, enraizado em longas tradições. Desde tempos imemoriais, a diversidade cultural de diferentes povos têm conduzido a uma hegemonia masculina, na qual os homens detêm o controle e a autoridade sobre as dinâmicas familiares. Esta dinâmica, historicamente estabelecida no âmbito privado, se estendeu para esferas públicas, influenciando a configuração dos sistemas políticos, primordialmente geridos por lideranças masculinas. Como resultado desse processo histórico, ao longo de eras, as mulheres têm sido sistematicamente excluídas da participação efetiva nos espaços públicos, restringidas ao âmbito doméstico e privadas de oportunidades de educação e desenvolvimento intelectual e científico. Embora a sociedade tenha passado por mudanças significativas ao longo do tempo, as questões de gênero, sexualidade e regulação dos corpos femininos têm permeado a história da humanidade, geralmente marcada por relações de subordinação. Normas sociais que delineiam comportamentos específicos e sistemas legais concebidos predominantemente por homens perpetuam essa dicotomia, confinando as mulheres ao espaço privado enquanto os homens ocupam o espaço público como norma estabelecida (TIBURI, 2017).

Diante disso, promover a equidade de gênero é não apenas um imperativo ético e moral, mas também uma missão que recai sobre as organizações que se propõem a serem socialmente responsáveis, encarregando-se ativamente desse compromisso (VELASCO; ALDAMIZ; FERNANDEZ; INTXAURBURU; L'ARRIETA, 2013).

Portanto, o reconhecimento do gênero como uma construção social e dinâmica é vital para a promoção da equidade de gênero e a desconstrução de normas discriminatórias. A análise crítica das disparidades de gênero permite desvelar as raízes históricas e culturais das desigualdades, proporcionando uma base sólida para a implementação de estratégias que promovam a inclusão e a igualdade.

2.3 Interseccionalidade: Raça e Gênero

A interseccionalidade representa uma abordagem conceitual voltada para a compreensão das ramificações estruturais e dinâmicas resultantes da interação de múltiplos eixos de identidade. Este enfoque direciona sua análise para as complexas interseções entre o racismo, o patriarcado, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios, os quais engendram disparidades fundamentais que moldam o posicionamento relativo de mulheres, grupos étnicos, classes sociais, entre outros. Adicionalmente, a interseccionalidade lança luz sobre a maneira pela qual a implementação de políticas e ações específicas podem perpetuar a opressão ao longo desses eixos identitários, constituindo, assim, um componente dinâmico e intrínseco à privação sistêmica (CRENSHAW, 2002).

Ao examinarmos as interseções entre as categorias de gênero e raça, emergem obstáculos suplementares, destacando-se de modo inequívoco a presença do fenômeno do racismo. Este último não apenas incide sobre a esfera financeira desse estrato demográfico, mas também repercute de maneira direta sobre os índices de ocupação e desemprego (FONTOURA et al., 2017).

A abstração de fatores como gênero, raça e classe pode conduzir a análises superficiais e distorcidas, incapazes de capturar a complexidade das relações de poder. Uma abordagem interseccional revela como as relações de gênero e raciais se entrelaçam para configurar a dominação no capitalismo, criando hierarquias específicas para mulheres e populações não brancas que não são apenas paralelas às hierarquias de classe, mas estão profundamente ligadas a elas. Essa abordagem é crucial para entender as formas contemporâneas de desigualdade e desenvolver estratégias políticas que abordem essas questões de forma integrada (BIROLI; MIGUEL, 2015).

Portanto, a compreensão da interseccionalidade é essencial para o desenvolvimento de intervenções eficazes que visem a justiça social e a equidade. Neste contexto, explorar e aplicar os princípios da interseccionalidade para analisar e abordar questões sociais complexas, contribui para o avanço do conhecimento e para a promoção da igualdade em diversas esferas da sociedade.

3. METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como uma investigação científica descritiva de abordagem quantitativa, utilizando o método de pesquisa *survey* para coletar dados estruturados sobre as percepções e opiniões dos participantes.

A abordagem quantitativa na pesquisa é empregada para quantificar dados e identificar padrões estatísticos a partir da coleta e análise das informações. De acordo com Mattar (2001), a pesquisa quantitativa visa confirmar hipóteses através da utilização de dados estruturados e análises estatísticas abrangentes. Essa abordagem analisa um grande número de casos representativos e sugere um curso de ação final.

A coleta de dados foi desenvolvida por meio do método de pesquisa *survey* composto por 8 perguntas, abordando aspectos como perfil demográfico, compreensão dos conceitos de igualdade de gênero e raça,

percepções sobre políticas e iniciativas de promoção da igualdade, entre outros temas relevantes, que foram realizadas com uma amostra de 62 (sessenta e dois) trabalhadores(as) de qualquer ramo de atuação. A seleção dos participantes foi feita de forma não-probabilística, utilizando a técnica de amostragem por conveniência. Essa técnica pode incluir trabalhadores de gêneros, faixa etárias, setores e níveis hierárquicos distintos, oferecendo uma visão diversificada sobre as questões de gênero e raça no ambiente de trabalho.

O questionário foi aplicado em formato online, visando alcançar uma maior variedade de participantes. Segundo Fonseca (2002, p. 33), esse tipo de pesquisa pode ser conceituado como a obtenção de dados ou informações acerca das características ou opiniões de determinado conjunto de pessoas, tido como representativo de uma população-alvo, utilizando-se um questionário como instrumento de investigação. Nessa abordagem, a observação é não-participante: o observador interage com o grupo, comunidade ou situação analisada, mas sem se envolver ou se integrar. Ele observa o evento sem participar (MARCONI & LAKATOS, 1996).

A análise dos dados coletados foi realizada utilizando técnicas de estatística descritiva, devido à sua eficácia em identificar características em grandes amostras, por meio da distribuição de frequência das respostas dos participantes e suas respectivas porcentagens (McDANIEL Jr.; GATES, 2005). Portanto, serão utilizadas as técnicas de estatística descritiva, conforme descrito por McDaniel Jr. e Gates, como tabelas ou quadros de frequência e gráficos para ilustrar os resultados. Ademais, investigou-se as interações entre certas variáveis. Conforme Malhotra (2012), a comparação entre variáveis de estudo requer a utilização de tabulação cruzada. Esse método possibilita a identificação de conexões entre questões em uma única tabela ou quadro de distribuição de frequência, permitindo a análise de relações mais complexas observadas na pesquisa de forma mais simples.

Por fim, apesar dos esforços para obter uma amostra diversificada, a utilização da técnica de amostragem por conveniência pode limitar a representatividade dos dados. Portanto, os resultados foram interpretados com cautela e não generalizados para a população em geral sem consideração das limitações intrínsecas a esta técnica de amostragem.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Apresentação dos Resultados

Os resultados obtidos através do questionário sobre igualdade de gênero e raça no ambiente de trabalho são apresentados no Quadro 1.

Quadro 1 – Resultados do Questionário sobre Igualdade de Gênero e Raça no Ambiente de Trabalho

Pergunta	Resposta	Frequência	Porcentagem
Gênero	Feminino	41	66,13%
	Masculino	21	33,87%
Faixa Etária	20-30 anos	23	37,10%
	31-40 anos	18	29,03%
	41-50 anos	8	12,90%
	Mais de 50 anos	5	8,06%
	Menos de 20 anos	8	12,90%

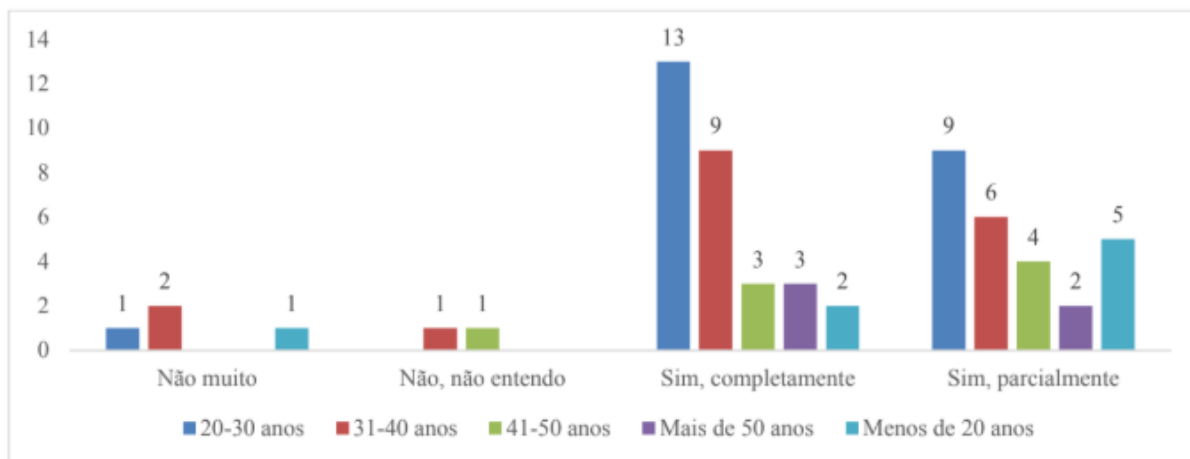
Pergunta	Resposta	Frequência	Porcentagem
Etnia	Branca	7	11,29%
	Indígena	1	1,61%
	Negra	6	9,68%
	Parda	48	77,42%
Entendimento sobre igualdade de raça e gênero	Não muito	4	6,45%
	Não, não entendo	2	3,23%
	Sim, completamente	30	48,39%
	Sim, parcialmente	26	41,94%
Participação em programas de conscientização	Não, e não tenho interesse	4	6,45%
	Não, mas gostaria de participar	43	69,35%
	Sim, mais de uma vez	9	14,52%
	Sim, uma vez	6	9,68%
Percepção sobre igualdade prejudicar o mérito	Não	29	46,77%
	Não tenho certeza	7	11,29%
	Sim	26	41,94%
Discriminação de raça ou gênero	Nunca	41	66,13%
	Raramente	10	16,13%
	Sim, algumas vezes	11	17,74%
Importância de igualdade de gênero e raça	Indiferente	3	4,84%
	Não, não é importante	4	6,45%
	Sim, algo importante	5	8,06%
	Sim, muito importante	50	80,65%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

4.2 Tabulação Cruzada

Em seguida, esta seção apresenta a tabulação cruzada como uma maneira simples e eficaz de explorar dados e encontrar relações entre diferentes categorias de informações coletadas.

Figura 1 – Compreensão de Igualdade de Gênero e Raça por Faixa Etária



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

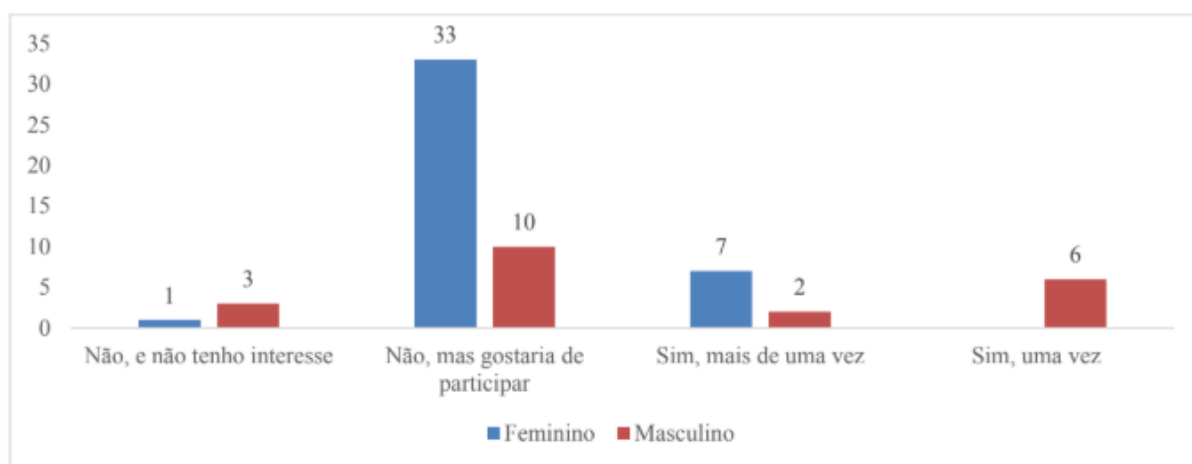
A Figura 1 revela variações significativas na compreensão da igualdade de gênero e raça entre diferentes faixas etárias. Observamos que a maioria dos respondentes na faixa etária de 20-30 anos (13 de 23) entende completamente o conceito, com 9 reconhecendo uma compreensão parcial. Esta faixa etária é a que apresenta maior entendimento sobre igualdade, alinhando-se com a hipótese de que trabalhadores mais jovens são mais receptivos a programas de educação e conscientização sobre gênero e raça. Os dados indicam que apenas 1 indivíduo nesta faixa etária não compreende muito bem a igualdade de gênero e raça, reforçando a necessidade de focar em programas educacionais robustos para consolidar este conhecimento.

Entre os trabalhadores de 31-40 anos, 9 afirmam entender completamente e 6 parcialmente, sugerindo uma receptividade similar aos mais jovens, embora com uma ligeira diminuição. Observa-se também um leve aumento na falta de compreensão, com 3 indivíduos nessa faixa não entendendo bem ou de forma alguma.

Nas faixas etárias mais avançadas, a compreensão completa e parcial diminui. Para os trabalhadores de 41-50 anos, 3 entendem completamente e 4 parcialmente, enquanto aqueles com mais de 50 anos mostram uma diminuição ainda maior, com apenas 3 entendendo completamente e 2 parcialmente, destacando a necessidade de estratégias diferenciadas para públicos mais velhos.

Esses resultados confirmam a importância de focar em iniciativas educativas que possam abordar diferentes faixas etárias de maneira específica. Conforme Osório (2013) e Tiburi (2017), a construção social e histórica das desigualdades de raça e gênero exige uma abordagem educacional que reconheça e desafie essas estruturas.

Figura 2 – Participação em Treinamentos por Gênero



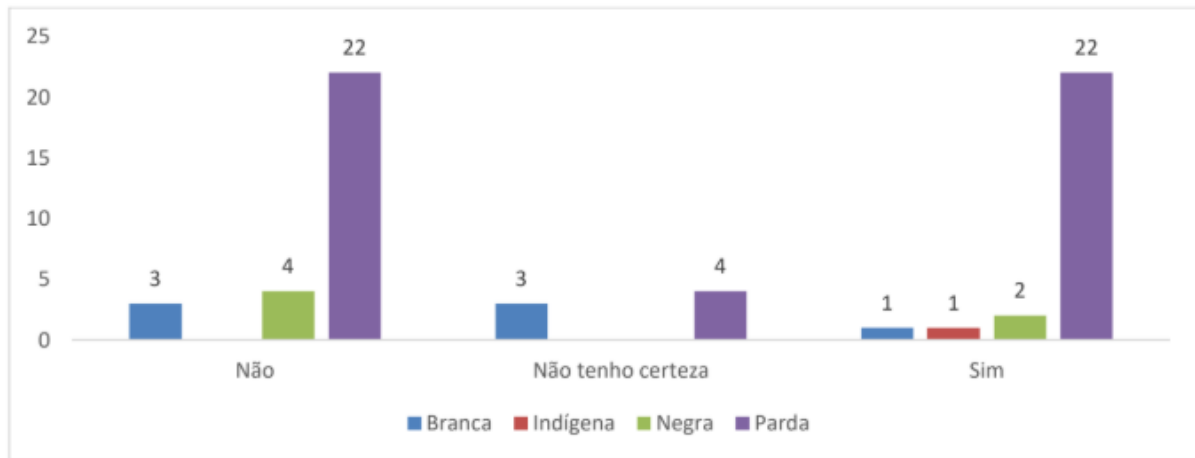
Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A Figura 2 examina a participação em treinamentos de conscientização sobre gênero. As mulheres demonstram maior interesse em participar desses treinamentos, com 33 indicando interesse e 7 já tendo participado mais de uma vez. Apenas 1 mulher afirmou não ter interesse. Em contraste, entre os homens, 10 expressaram interesse em participar, mas 3 afirmaram não ter interesse, com uma menor participação efetiva em treinamentos (2 mais de uma vez e 6 uma vez).

Esses dados sugerem uma maior disposição entre as mulheres para participar de programas de conscientização, provavelmente refletindo uma maior percepção das desigualdades de gênero e raça. Este achado é consistente com a literatura que sugere que as mulheres, devido à sua posição social historicamente subalterna, tendem a se engajar mais em iniciativas que visam promover a igualdade de gênero (SCOTT, 1990; VELASCO et al., 2013). A promoção de programas específicos que

engajem mais trabalhadores do sexo masculino pode ser necessária para equilibrar a participação.

Figura 3 – Percepção sobre Promoção de Igualdade por Etnia



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

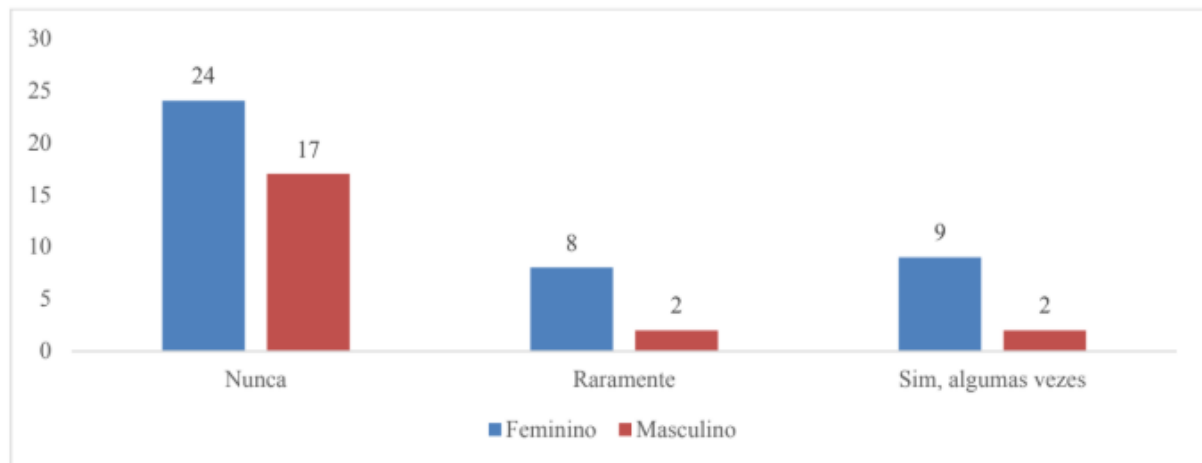
A Figura 3 analisa a percepção sobre a promoção da igualdade de gênero e raça entre diferentes grupos étnicos. Observamos que, entre os respondentes brancos, 3 não acreditam na importância da promoção da igualdade, 3 estão incertos e apenas 1 concorda com a promoção. Entre os pardos, há uma divisão mais equilibrada, com 22 concordando e 22 discordando. Para os negros, a maioria não vê a promoção como necessária (4), com apenas 2 concordando. O único respondente indígena concorda com a promoção da igualdade.

Esses resultados indicam divergências significativas na percepção da igualdade de gênero e raça entre diferentes grupos étnicos, possivelmente refletindo experiências e sensibilidades distintas em relação à discriminação e às iniciativas de igualdade. A maioria dos pardos e a totalidade dos indígenas que responderam concordam com a promoção de igualdade, sugerindo que esses grupos têm maior benefício nas iniciativas de igualdade.

A literatura aponta que as percepções sobre iniciativas de igualdade variam significativamente entre grupos étnicos, conforme discutido por

Crenshaw (2002) e Biroli e Miguel (2015). Portanto, é crucial abordar essas percepções negativas por meio de campanhas educativas que esclareçam os benefícios da igualdade para todos os grupos.

Figura 4 – Ocorrência de Discriminação no Trabalho por Gênero

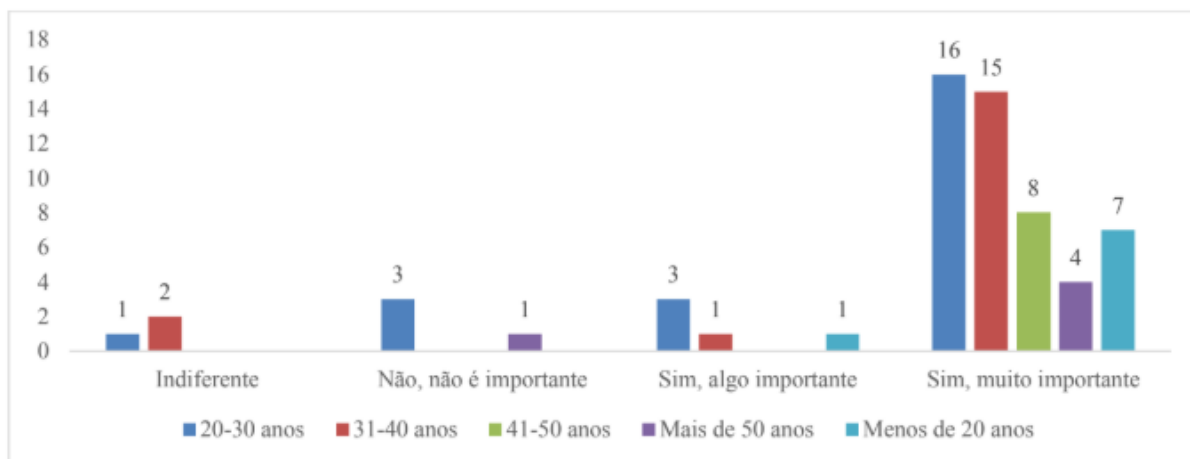


Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A Figura 4 revela a ocorrência de discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Entre as mulheres, 24 afirmam nunca terem experimentado discriminação, 8 raramente e 9 algumas vezes. Em contraste, a maioria dos homens (17) nunca experimentou discriminação, com apenas 2 afirmando tê-la experimentado raramente e 2 algumas vezes.

Esses resultados refletem a persistência de desigualdades de gênero no ambiente de trabalho e corroboram as afirmações de Scott (1990) e Tiburi (2017) sobre a dinâmica histórica e social da disparidade de gênero. A sub-representação de mulheres em posições de liderança e as experiências de discriminação indicam a necessidade de implementar políticas mais eficazes para combater essas desigualdades.

Figura 5 – Importância da Igualdade de Gênero e Raça por Faixa Etária



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Por fim, a Figura 5 analisa a percepção da importância da igualdade de gênero e raça por faixa etária. A faixa etária de 20-30 anos destaca-se, com 16 indivíduos considerando a igualdade muito importante e apenas 1 indiferente. A faixa de 31-40 anos também mostra alta valorização da igualdade, com 15 considerando-a muito importante e 2 indiferentes. Entre os trabalhadores de 41-50 anos, todos consideram a igualdade muito importante. Os trabalhadores com mais de 50 anos mostram menor valorização, com 4 considerando-a muito importante e 1 não importante.

Esses resultados reforçam a percepção de que trabalhadores mais jovens valorizam mais a igualdade de gênero e raça, o que pode estar ligado a uma maior exposição a discursos contemporâneos sobre diversidade e inclusão. A menor valorização entre trabalhadores mais velhos pode indicar a necessidade de programas educativos para aumentar a conscientização e a valorização dessas questões nas faixas etárias mais avançadas, alinhando-se com os princípios de Velasco et al. (2013) sobre responsabilidade social das organizações.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo investigou o nível de educação e conscientização sobre questões de gênero e raça no ambiente de trabalho em Laranjal do Jari, revelando que a maioria dos participantes possui um entendimento

parcial ou completo sobre essas questões. Trabalhadores mais jovens demonstraram maior compreensão e interesse em programas de conscientização (hipótese 2), enquanto as mulheres revelaram maior disposição para participar desses treinamentos. Contudo, quase metade dos participantes não acredita na garantia de mérito e igualdade no ambiente de trabalho, principalmente entre os trabalhadores mais velhos (hipótese 1), refletindo uma percepção dividida que precisa ser abordada.

As descobertas indicam que, apesar de um entendimento razoável sobre as questões de gênero e raça, existem barreiras perceptuais e uma participação desigual nos programas de conscientização, especialmente entre homens e trabalhadores mais velhos. A maior receptividade entre os jovens sugere que as novas gerações estão mais abertas a iniciativas de igualdade, destacando a necessidade de adaptar estratégias para diferentes grupos etários e de gênero. Além disso, é crucial esclarecer como políticas de igualdade podem coexistir com critérios meritocráticos para mitigar medos e mal-entendidos.

Entre as limitações do estudo está a amostra restrita a um único município, o que pode não representar a diversidade de experiências em outras regiões, além da dependência de questionários auto-relatados que podem introduzir vieses de resposta. Pesquisas futuras devem expandir a amostra para incluir várias regiões e setores, realizar estudos longitudinais para acompanhar mudanças ao longo do tempo e usar métodos qualitativos para aprofundar o entendimento das barreiras e facilitadores para a participação em iniciativas de igualdade. Este estudo contribui para a compreensão das percepções e do nível de conscientização sobre igualdade de gênero e raça no ambiente de trabalho, orientando a formulação de políticas e estratégias mais eficazes. Apesar do progresso, a promoção de uma cultura de igualdade e inclusão requer esforços contínuos e adaptativos, abordando as necessidades de todos os trabalhadores. Assim, este estudo fornece uma base para o desenvolvimento de políticas inclusivas, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **“Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro”**. Ciência e Cultura (on-line), São Paulo, v. 58, n. 4, p. 40-41, out./dez. 2006.

BIROLI, F.; MIGUEL, L. F. **Gênero, raça, classe**: opressões cruzadas. Mediações, Londrina, v. 20, n. 2, p. 27-55, jul./dez. 2015.

CONCEIÇÃO, E. B. **A negação da raça nos estudos organizacionais**. In: XXXIII EnANPAD, 2009, São Paulo. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2009.

CRENSHAW, K. **Background Paper for the Expert Meeting on GenderRelated Aspects of Race Discrimination**. Los Angeles: University of California, 2002.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FONTOURA, N. et al. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça-1995 a 2015**. [S.l: s.n.], 2017.

FONTOURA, N. O.; GONZALEZ, R. **Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho**: mudança ou reprodução da desigualdade? Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), p.21-26, 2009.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012. 735 p.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração e interpretação de dados. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MCDANIEL JR., C. D.; GATES, R. **Fundamentos de pesquisa de marketing**. 4.ed. Rio de Janeiro: LTC, 2005. 312p.

OIT. **Igualdade de gênero e raça no trabalho**: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2011.

OSÓRIO, R. G. **A classificação de cor ou raça do IBGE revisitada**. In: PETRUCCELLI, J. L.; SABOIA, A. L. (Eds.). . Características Étnico-raciais da População Classificações e Identidades. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

ROSA, A. R. **Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil**: dimensões esquecidas de um debate que (ainda) não foi feito. In: XXXVI EnANPAD, 2012. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

SCOTT, J.W. (1990, julho, dezembro). **Gender: a useful category of historical analysis**. In Gender and the politics of history, New York, Columbia Univ. Press (ou na tradução: Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade, 20 (2), 71-99.

TIBURI, Marcia. **Feminismo em comum**: para todas, todes e todos. 6ª ed. – Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

VELASCO, E.; ECHEVARRIA, C. A.; BOBADILLA, S. F.; INTXAURBURU, G.; LARRIETA, I. (2013). **Guía de Buenas Prácticas en Responsabilidad Social de Género**. Madrid: Ediciones Pirámide.

¹Discente do Curso Superior de Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Amapá, *Campus Laranjal do Jari*, e-mail: nunesfernando178@gmail.com.

²Discente do Curso Superior de Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Amapá, *Campus Laranjal do Jari*, e-mail: rafaelmarques482@gmail.com.

³Docente do Curso Superior de Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Amapá *Campus Laranjal do Jari*. Especialista em

[← Post anterior](#)

[Post seguinte →](#)

RevistaFT

A RevistaFT têm 29 anos. É uma
Revista Científica Eletrônica
Multidisciplinar Indexada de Alto
Impacto e Qualis “B2”.

Periodicidade mensal e de acesso
livre. Leia gratuitamente todos os
artigos e publique o seu também
clikando aqui,



Contato

Queremos te
ouvir.

WhatsApp RJ:

(21) 99451-7530

WhatsApp SP:

(11) 98597-3405

e-Mail:

contato@revistaf
t.com.br

ISSN: 1678-0817

CNPJ:

48.728.404/0001-
22

Fator de

índice FI=

5.397 (muito alto)

Turismo

Acadêmico

Agência **ft**

Conselho Editorial

Editores

Fundadores:

Dr. Oston de
Lacerda Mendes.
Dr. João Marcelo
Gigliotti.

Editor

Científico:

Dr. Oston de
Lacerda Mendes

Jornalista

Responsável:

Marcos Antônio
Alves MTB
6036DRT-MG

Orientadoras:

Dra. Hevellyn
Andrade
Monteiro

Dra. Chimene
Kuhn Nobre

Revisores:

Lista atualizada

periodicamente
em
[revistaft.com.br/e
xpediente](https://revistaft.com.br/expediente) Venha
fazer parte de
nosso time de
revisores
também!

Copyright © Revista ft Ltda. 1996 -
2025

Rua José Linhares, 134 - Leblon | Rio
de Janeiro-RJ | Brasil