

MACHADO, Carolina; FERNANDES, Emília; RIBEIRO, João Leite; LEITE, Regina – Discriminação e diversidade no trabalho e nas organizações: nota introdutória. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 33 (2024) 07-10. ISSN 2182-7419.

## **Discriminação e diversidade no trabalho e nas organizações: nota introdutória**

CAROLINA MACHADO\*

Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho (EEG-UM)  
Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

EMÍLIA FERNANDES\*\*

Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho (EEG-UM)  
Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

JÓÃO LEITE RIBEIRO\*\*\*

Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho (EEG-UM)  
Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

REGINA LEITE\*\*\*\*

Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho (EEG-UM)  
Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais - Polo da Universidade do Minho (CICS.NOVA.UMinho)

Nos últimos anos, temas como a discriminação e diversidade no local de trabalho têm ganhado crescente relevância, impulsionados por movimentos sociais e mudanças nas expectativas da sociedade e do mercado. Nesta edição especial da Revista *Configurações*, são trabalhados relevantes tópicos, com vista a melhor compreender de que forma as organizações podem enfrentar e superar os desafios relacionados com a discriminação e, desta forma, promover uma cultura de inclusão e respeito.

Apesar do reconhecimento universal do direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, a discriminação racial e étnica,

\* E-mail: carolina@eeg.uminho.pt | ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9685-1576>

\*\* E-mail: mifernandes@eeg.uminho.pt | <https://orcid.org/0000-0002-4594-318X>

\*\*\* E-mail: joser@eeg.uminho.pt | <https://orcid.org/0000-0003-1265-8208>

\*\*\*\* E-mail: rleite@eeg.uminho.pt | <https://orcid.org/0000-0002-1609-0341>

baseada no género, orientação sexual, idade, aparência física, deficiências físicas e mentais, classe social, estatuto socioeconómico e educacional, localização geográfica, religião e identidade nacional, continua a afetar milhões de trabalhadores. Este cenário de desigualdade produz obstáculos no acesso ao mercado de trabalho e às condições de emprego (*e.g.*, oportunidades de progressão de carreira, remuneração, formação). Mais ainda, reflete-se nas fronteiras entre trabalho e não trabalho, nomeadamente no uso do tempo, na qualidade de vida e nas expectativas ligadas aos vários domínios da vida humana e social. A literatura recente continua a evidenciar os contextos de trabalho como espaços de discriminação cumulativa que perpetuam e complexificam o modo como a desigualdade opera com base na diferença e na interseccionalidade das várias categorias sociais acima identificadas. Devido às novas conjunturas económicas e financeiras, intensificação dos fluxos migratórios, crises na saúde pública e inovações tecnológicas (de que é exemplo paradigmático a introdução da Inteligência Artificial no contexto laboral), o trabalho tem sofrido transformações profundas que resultam na reconfiguração das profissões e em novas formas de conceção e execução do trabalho e da hierarquia organizacional. O cenário assim traçado tem resultado num aumento da precariedade e vulnerabilidade no emprego, nas profissões e nas organizações para os grupos socialmente minoritários, tornando os espaços de trabalho cada vez mais opressivos e violentos. Todavia, os movimentos sociais e ativistas têm pouco a pouco conquistado direitos e voz na defesa das minorias nas esferas pública e privada, levando a uma crescente atenção da gestão para uma visão mais complexa e articulada da diversidade e do seu potencial criativo e inovador para as organizações e seus ambientes sociais. Fruto dessa maior visibilidade das minorias e da tomada de consciência das várias partes envolvidas, as organizações começam a reinventar formas de acolher e integrar a heterogeneidade da força do trabalho e de conceber as estruturas e as dinâmicas relacionais organizacionais.

Vivemos numa era de transformação social, onde os conceitos de discriminação e diversidade assumem um papel central nas discussões sobre o ambiente de trabalho e a estrutura das organizações. Compreender e abordar essas questões assume-se não apenas como um imperativo ético, mas também como um fator crucial para o sucesso e a inovação nas organizações. A discriminação no ambiente de trabalho pode manifestar-se de diversas formas, seja através de procedimentos formais de gestão das pessoas, seja nas relações interpessoais no contexto de trabalho, traduzindo-se em comportamentos preconceituosos explícitos ou agressões mais subtis. Por outro lado, observa-se que a diversidade, além de ser uma questão de justiça social, é também um relevante motor

para a inovação e o crescimento das organizações. São diversos os estudos que nos mostram que equipas diversificadas tendem a ser mais criativas e eficazes na resolução de problemas de complexidade crescente.

Pela relevância que a temática assume, convidamos todos/as os/as leitores/as a envolverem-se ativamente com os conteúdos desta edição, e desta forma refletirem sobre as suas próprias práticas, com vista à promoção e implementação de ações concretas conducentes a um ambiente de trabalho onde a discriminação não tenha lugar e a diversidade seja celebrada e valorizada.

Nesta edição a/o leitor/a pode encontrar um primeiro artigo dedicado à temática da *Integração de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho em Portugal: Contributos para a identificação de boas práticas*, da autoria de Ana Andrade, Lúcia Henriques, Isabel Soares Silva e Diana Costa. Recorrendo a uma revisão da literatura aprofundada e cuidadosa, as autoras procuram identificar e elencar boas práticas a adotar pelas entidades empregadoras com o intuito de promover a integração de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, deixando uma série de recomendações.

Já no segundo artigo, da autoria de Patrícia Cruz, Carla Cerqueira e Emília Araújo, as autoras debruçam-se sobre a questão dos *Planos de Igualdade de Género no Ensino Superior em Portugal: Descrição e Notas Reflexivas*, procurando descrevê-los e refletir sobre as suas principais características. Em particular, exploram a potencialidade transformativa destes instrumentos e ressaltam a urgência de repensar alguns pontos críticos, especialmente no que se refere à existência e à abrangência dos diagnósticos, bem como ao envolvimento e à participação das diversas partes interessadas.

Por fim, o terceiro artigo, da autoria de Patrícia Jerónimo, coloca o foco na questão da *Diversidade religiosa e discriminação indireta em contexto laboral: O que nos diz a prática dos tribunais?*, tomando em consideração a crescente visibilidade da religião no local de trabalho e encarando esta enquanto possível foco de tensão e litígio na Europa. A autora recorre a um apanhado de decisões de tribunais estatais e internacionais sobre a matéria, procurando discutir e problematizar as implicações dessas mesmas decisões e descortinar os desafios que se colocam à conciliação entre deveres profissionais e deveres religiosos de determinadas minorias religiosas, num mercado de trabalho fortemente marcado pela influência católica.

Acreditamos que estas reflexões sublinham a pertinência de fomentar culturas de diversidade e inclusão, contribuindo assim para a construção de locais de trabalho onde todas as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas, independentemente das suas pertenças sociais e identidades.

Em suma, esperamos que esta edição inspire líderes, gestores/as e profissionais a refletir sobre as suas próprias práticas e a tomar medidas concretas para combater a discriminação e fomentar a diversidade, com vista a um futuro mais justo e inclusivo das organizações do presente e do futuro.