

CENTRO PAULA SOUZA
Etec Darcy Pereira de Moraes
Curso Técnico em Administração

Beatriz Aparecida dos Santos de Oliveira
Gabriel Galdino Siqueira

**ANÁLISE DA NECESSIDADE DE SE OBTER MAIOR DIVERSIDADE
DE RECURSOS HUMANOS**

ITAPETINGA
2022

Beatriz Aparecida dos Santos de Oliveira

Gabriel Galdino Siqueira

**ANÁLISE DA NECESSIDADE DE SE OBTER MAIOR DIVERSIDADE
DE RECURSOS HUMANOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para a obtenção da Habilitação Profissional de Técnico em Administração, no Eixo Tecnológico de Gestão de Negócios, a Escola Técnica Estadual de Itapetininga, sob orientação da Professora Mestre: Rejane Aparecida de Oliveira Arruda.

ITAPETININGA

2022

“Dedicamos esse trabalho a todos aqueles que de alguma forma contribuíram para a sua composição, mas de uma forma especial, dedicamos cada palavra que escrevemos a todos aqueles que passam todos os dias pela luta incessante da busca por oportunidades de trabalho, e principalmente às pessoas cujas chances são negadas não por uma questão de capacidade, mas de discriminação.”

“Agradecemos a todos os professores que representaram uma figura de exemplo e nos deram apoio, explicações, ferramentas e o incentivo para que continuássemos a seguir, sem medo das dificuldades e obstáculos do caminho que escolhemos para a realização desse trabalho, que serve como forma de se abrir diálogo sobre temas importantes. Expressamos nossa sincera gratidão a todos aqueles que fizeram parte desse projeto nesses meses que se sucederam em especial a professora Rejane Aparecida de Oliveira Arruda e as alunas Vitoria Aparecida dos Santos, Paola Pereira Estanagel e Aline Arruda de Medeiros Momberg que deram suas contribuições no processo de composição deste trabalho.”

“Há aqueles que olham a administração como uma carreira para quem não sabe o que quer. Mal sabem que a generalidade dessa ciência social permite ao administrador ser o sujeito da frase de Darwin: “não é o mais forte que sobrevive, nem o mais inteligente, mas o que melhor se adapta às mudanças”.

Celso Willian Palma

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso intitulado *Análise da Necessidade de se obter maior diversidade de Recursos Humanos* tem como foco o esclarecimento sobre a forma como são disponibilizadas oportunidades de vagas de emprego entre diferentes grupos na sociedade. A compreensão do tema proposto se dá por uma pesquisa aprofundada entre diferentes artigos e matérias que abordam a situação atual e as consequências históricas de quatro diferentes grupos em relação às oportunidades de emprego, além de dados atualizados referentes a essa população. Em seguida, foi aplicado um questionário a algumas pessoas que pertencem a esses grupos de forma a entender na prática quais são as experiências vivenciadas por pessoas que possuem dificuldades de conseguir um trabalho por conta do grupo ao qual pertence. Os autores citados nesse trabalho para a composição de suas ideias foram Carvalho (2019); Coutinho (2006); Fleury (2000); Mendes (2004); Panarotto (2019) e outros cujos textos abordam de forma aprofundada o tema. A conclusão é a de que ainda existe um grande degrau que segrega parte da sociedade em relação às oportunidades de trabalho e que coloca algumas pessoas à frente de outras e que é muito importante que isso seja combatido.

Palavras-Chave: diversidade; oportunidades; emprego; sociedade;

ABSTRACT

This term paper entitled *Analysis of the Necessity to Increase Diversity of Human Resources* is composed with a focus on the explanation about how job opportunities become available for different groups in Brazil. The comprehension of the proposed theme is possible through an in-depth research for different articles whose approach relates the currently employment reality and its historical consequences among four groups in society, in addition to updated data referring to those people. Then, it was applied a questionnaire for some people who were part of these groups to understand the experiences of people who have difficulties of finding a job opportunity because of the the group to which they belong. The authors who were mention in this text for the composition of its ideas were Carvalho (2019); Coutinho (2006); Fleury (2000); Mendes (2004); Panarotto (2019) and others whose texts is related to the theme deeply. The conclusion is that there is still a great stair step of segregation in brazilian society related to job opportunities and some people are ahead of others and it is essential that it be fought.

Keywords: diversity; opportunities; job; society;

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 9 |
| JUSTIFICATIVA | 10 |
| OBJETIVO | 10 |
| OBJETIVO GERAL | 10 |
| OBJETIVO ESPECÍFICO | 10 |
| 2. PROCESSO DE EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS | 11 |
| 3. DIVERSIDADE IDENTITÁRIA | 12 |
| 3.1. PESSOAS TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO | 15 |
| 3.2. MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO | 19 |
| 3.3. PESSOAS NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO | 21 |
| 3.4. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO | 25 |
| 4. DIVERSIDADE CULTURAL | 30 |
| 5. GESTÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES | 30 |
| 5.1. IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE PARA AS EMPRESAS | 31 |
| 5.2. DIREÇÃO DA EMPRESA | 32 |
| 5.3. GESTÃO DA DIVERSIDADE NA PRÁTICA | 32 |
| 5.4. AS EMPRESAS QUE PRATICAM A DIVERSIDADE | 34 |
| 5.5. ERROS QUE DEVEM SER EVITADOS NA DIVERSIDADE DE ORGANIZAÇÕES | 34 |
| 6. METODOLOGIA | 36 |
| 6.1. PRIMEIRA PESSOA ENTREVISTADA | 36 |
| 6.2. SEGUNDA PESSOA ENTREVISTADA | 37 |
| 6.3. TERCEIRA PESSOA ENTREVISTADA | 37 |
| 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 40 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 41 |
| APÊNDICE | 44 |

1. INTRODUÇÃO

Uma grande nação pode ser definida como aquela que possui a capacidade de investir no futuro de sua população através da educação, mas além disso é essencial os investimentos em oportunidades de trabalho. No Brasil, infelizmente mesmo com uma grande carreira acadêmica, nem sempre há facilidade de entrada no mercado de trabalho, e isso acontece por diversas razões, entretanto uma delas pode ser vista como um motivo preocupante para a sociedade.

Ao observar a forma como o povo brasileiro se desenvolveu ao longo dos séculos, é possível ver uma marca histórica de dor, injustiças e desigualdades. Esta nação foi caracterizada pela invasão realizada por um povo estrangeiro que escravizou os nativos dessa terra e trouxe outros povos para a realização de trabalhos forçados em condições extremamente desumanas. A sociedade que se estabelecia naquele momento era baseada em uma hierarquia, em que colocava o homem branco europeu dono de terra como o maior detentor de direitos sociais, enquanto a mulher branca assumia o papel único de esposa. O povo negro e indígena foi designado à escravidão. Os povos que atualmente são conhecidos como lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais (LGBTQIA+) e também as pessoas portadoras de deficiências (PCDs) faziam parte de uma população completamente invisibilizada.

A sociedade da época foi o que mais marcou a formação da cultura deste povo e levou esta nação à realidade que existe hoje. Um país que muitas vezes decide esquecer as consequências da escravidão e que não costuma reconhecer o real significado do racismo que está enraizado em seus costumes. Foi construída uma nação cujas avós ainda hoje são donas de casa que desde a juventude não tinham permissão do marido para sair sozinhas.

Apenas nos últimos 30 anos de redemocratização, houve uma maior discussão sobre o tema diversidade e da necessidade de se abrir o leque de possibilidades de contratação de pessoas por organizações. Neste trabalho será analisado quais são os grupos de pessoas que possuem menos oportunidades no mercado de trabalho e quais são as formas e as vantagens de uma empresa de realizar a contratação dessas pessoas, levando a transformação do mercado num ambiente mais justo e igualitário.

JUSTIFICATIVA

A escolha do tema em questão para o desenvolvimento desse trabalho aconteceu a partir da sugestão de um dos membros. Após uma conversa entre todos, foi possível compreender a profundidade que o tema possuía e a importância de dar voz às causas legítimas e muitas vezes invisibilizadas na sociedade, de forma a conscientizar as pessoas sobre a necessidade de oportunidades iguais de trabalho e de como o crescimento empresarial pode acontecer através da equidade.

OBJETIVO

Objetivo Geral:

Considerando as mudanças que ocorreram ao longo dos séculos em relação às formas de trabalho e às maneiras como são realizados os processos administrativos das organizações, a necessidade de um departamento responsável pelas questões relativas ao colaborador tornou-se cada vez mais evidente. Este trabalho tem por finalidade abordar o papel do setor de Recursos Humanos de uma empresa em relação às oportunidades de trabalho e as mudanças das visões de sua estrutura.

Objetivo Específico:

Ao analisar a forma como a sociedade brasileira se consolidou é possível perceber como as desigualdades sociais se tornaram um fator determinante no acesso a direitos básicos. Este trabalho procura analisar quais são os grupos de pessoas mais marginalizadas da sociedade que dificilmente conseguem alcançar grandes oportunidades de trabalho por conta do grupo ao qual pertencem. Será abordado também como a necessidade de recursos humanos diversos com ideias, culturas e origens distintas podem agregar no crescimento das organizações.

2. PROCESSO DE EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A área de Recursos Humanos (RH), surgiu no início do século XX e foi criado por Idalberto Chiavenato (VIRADOURO, 1936), um escritor, professor e consultor administrativo de origem brasileira que atuava na área de administração de empresas e recursos humanos que foi considerado o pai do RH e uma grande influência no setor.

O RH chegou ao Brasil no início da década de 1930, com a principal preocupação e necessidade relacionadas ao controle e gerenciamento dos recursos humanos, que ainda era controlado pelo cartão de ponto e o resto de registros contábeis que sempre determinavam os custos de mão de obra.

No início, a Administração dos Recursos Humanos, influenciada pela Teoria Científica da Administração, tinha como objetivo o aumento da produção e também de melhoria na utilização da mão de obra operária em todos os processos de uma empresa.

Todas as mudanças aconteceram com o tempo em relação ao trabalho, levando ao surgimento da necessidade de remodelação de alguns sistemas administrativos. Através de crises e contradições, a gestão de pessoas iniciou mudanças em algumas de suas estruturas organizacionais.

Quando surgiram os Recursos Humanos seu nome era Relações Industriais, devido à grande força de impacto da Revolução Industrial, e eram relacionados aos assuntos envolvidos aos empregadores e também aos empregados (FELLIPELLI, 2021). Mesmo com o distinto nome, a função permanecia como a que existe atualmente, a de centralizar um controle rígido de registros burocráticos e na supervisão de conduta de trabalhadores.

A área foi crescendo e se agregando em muitos desafios e responsabilidades. No início, mesmo sendo embrionária, era muito bem-estruturada e com o passar do tempo, as expectativas e percepções de vários atores econômicos se direcionaram a várias e importantes decisões relacionadas ao setor.

O olhar visto de um bom empresário, normalmente, está sempre relacionado ao setor que ele mesmo agrega, o valor ao capital financeiro, econômico e o intelectual. O RH serve como uma interface entre um valor capital e um trabalho, pois são extremamente divergentes e também conflitantes.

Seguido por essa conjectura, o desafio dos gestores passou a ser o de adequar o homem à máquina e de modificar os processos com a finalidade evitar conflitos na empresa e danos à saúde do funcionário. O RH sofreu algumas influências da teoria das relações humanas, que surgiu no ano de 1930. Essa teoria foi o pilar de um movimento em prol da humanização da organização. Tinha como ideia central desse movimento, apontar resultados que foram obtidos nas instituições que sofrem mais influências de fatores psicológicos de questões físicas e questões ambientais.

O setor de RH, até hoje, é muito importante para as empresas, independente do seu porte ou ramo de atuação, e essa importância se dá pelo trabalho focado na manutenção da satisfação e engajamento dos profissionais e na promoção da cultura organizacional da empresa (DOCUSIGN, 2021). Além de uma área indispensável, o investimento nesse setor tem se mostrado um comportamento crescente. Entretanto, se tornou um grande desafio para as organizações garantir os melhores serviços e produtos aos seus clientes e a lucratividade para os acionistas e investidores, com uma cultura produtiva diferente, já que dessa maneira, um conjunto de ações no âmbito do gerenciamento de pessoas são consideradas. Por isso, as ideias que conduzem a área de Recursos Humanos ganharam força e se tornaram estratégicas para qualquer negócio e isso se perpetuará pelos anos futuros (MD TRAINING, 2019).

3. DIVERSIDADE IDENTITÁRIA

O que tem se mostrado como uma dificuldade de comportamento dentro da sociedade humana é o reconhecimento das inúmeras formas de personalidades e características individuais que cada ser humano possui. Por vários períodos já vividos na história, observa-se uma certa persistência no desejo de definir todas as pessoas com uma mesma vestimenta, uma única religião além de ideias e atitudes que se repetem pela vida sucessivamente.

Segundo Fleury (2000) há uma grande variedade de aspectos a se considerar quando se trata da diversidade humana já que ela pode se referir ao sexo, gênero, idade, grau de instrução, grupo étnico, religião, origem, língua e orientação sexual (FLEURY, 2000). Fleury define o conceito da palavra como um mix de pessoas com

diferentes identidades que interagem dentro de uma mesma sociedade, onde dois grupos são obrigados a conviver, as majorias e as minorias (FLEURY, 2000).

Os grupos definidos como maioria são aqueles que historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros (FLEURY, 2000). Já o termo minoria se refere a um conceito sociológico que não leva em consideração o número de pessoas que esse grupo compõe, mas mede o poder que ele possui na sociedade. Por terem pouco poder, as minorias costumam estar sempre sob domínio dos interesses arbitrários da maioria e fazem parte de um público que só consegue ter direitos através de ações afirmativas (ALVES; SILVA 2004).

Ao analisar os impactos da diversidade organizacional sobre os indivíduos de uma empresa, Alves e Silva (2004) conclui que em relação aos impactos afetivos pessoais, ou seja, a identificação de uma pessoa em um grupo, e aos impactos cognitivos a respeito da habilidade de processamento de informações, houve uma resistência e insatisfação em relação à diversidade levando a uma alta rotatividade de pessoas negras e mulheres (ALVES; SILVA, 2004). Isso se deve às atitudes discriminatórias ensinadas por gerações que leva a uma convivência no ambiente de trabalho de grande heterogeneidade de ideias e comportamentos e uma menor identificação entre membros do mesmo grupo (SANTOS; RODRIGUES; DUTRA; COSTA, 2008).

De acordo com Farr (1999), a psicologia social individualista diz que o preconceito enraizado nas ideias e comportamentos das pessoas funciona como uma espécie de economia de esforços cognitivos, já que para viver numa sociedade complexa é necessário simplificar a percepção da realidade. A pessoa que tem preconceito possui uma visão alterada do mundo e das outras pessoas através de padrões socialmente pré-concebidos. Esses estereótipos surgem através de ideologias fundamentais na chamada racionalidade instrumental que de acordo com Marcuse (1973), é reduzida a um instrumento gerador da submissão da sociedade ao controle técnico de grupos dominantes (ALVES; SILVA, 2002).

A persistência no comportamento discriminatório e a estereotipação de identidades leva a uma minimização do contexto político e ao apagamento das lutas de grupos marginalizados. Alves e Silva (2002) em seu texto analisa através dos pensamentos de Crochik (1999) o caminho mais seguro para a quebra de preconceitos e a evolução de pensamentos, além da razão por trás desse tipo de atitude:

As diferenças construídas socialmente devem ser questionadas. A dificuldade em reconhecer a diferença entre o modelo pré-concebido, estereótipos, e a realidade contraditória protege as pessoas da angústia. O reconhecimento da impotência diante das manipulações do sistema só pode superar a angústia se o pensamento puder suportar a contradição. Porém essa possibilidade está excluída da razão instrumental. As pessoas usam estereótipos para não reconhecerem a manipulação que sofrem da sociedade plenamente administrada (ALVES; SILVA, 2002 apud CROCHIK, 1999, p. 4).

Diferente de outros países, no Brasil houve uma certa naturalização da diversidade e da discriminação, pois construiu-se uma sociedade com pensamentos ambíguos, já que algumas minorias foram inseridas dentro do ambiente privado como no caso dos negros no seu papel de propriedade durante os séculos de escravidão africana e a mulher no papel de objeto sexual do homem (ALVES; SILVA, 2002). Apesar de o país possuir uma grande valorização de suas origens diversificadas presentes nas culturas espalhadas por seu território, sua população não age como como um povo sem preconceitos, se comporta como uma sociedade estratificada, em que há limitação de oportunidades de educação e trabalho de acordo com sua origem (FLEURY, 2000).

Em 1996, foi criado o Programa Nacional de Direitos Humanos, visando à implementação de atos e declarações internacionais relacionados aos direitos humanos e contando com a adesão brasileira. Uma delas é a Convenção 111 da OIT sobre a discriminação nas relações de emprego, ratificada pelo governo local em 1965. Foi somente em 1995 que o governo brasileiro, enquanto participava da Conferência ILO, enfrentando acusações apresentadas por representantes dos trabalhadores brasileiros a respeito do não cumprimento de compromissos assumidos por empresas locais, solicitou cooperação técnica ao ILO para a formulação e implementação efetiva de políticas heterogêneo, fruto de inúmeros fluxos imigratórios desde o momento de sua formação; faz parte da ideologia nacional conceber-se como um país sem preconceitos (FLEURY, 2000, p. 21).

Após o pontapé inicial de ações em favor das minorias no ambiente de trabalho, a discussão sobre diversidade se tornou cada vez mais presente na sociedade brasileira, o discurso de luta cada vez mais legítimo e os grupos menos invisibilizados. Ao longo do tempo, foi possível enxergar os grupos que mais precisavam ser considerados para compor um ambiente de trabalho diverso e que ainda na atualidade menos compõe papéis importantes em grandes empresas, como as mulheres, a população negra, pessoas portadoras de deficiências e a comunidade LGBTQIA+ em especial as pessoas transexuais.

Por isso, é necessário analisar cada um desses grupos para entender o espaço em que eles ocupam atualmente e as suas necessidades para sua maior inserção no mercado de trabalho, já que para gerir a diversidade dentro de uma empresa é necessário considerar suas diferenças que devem compor uma unidade, para que haja uma maior identificação da pessoa com aquele ambiente e leve ao seu maior potencial nas suas habilidades de trabalho (OLIVEIRA; RODRIGUEZ, 2004 apud ULRICH, 2003).

3.1. Pessoas Transexuais no Mercado de Trabalho

O movimento organizado pela comunidade LGBTQIA+ formada por lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais e outras identidades denominada desta forma atualmente, se iniciou em 1969 nos Estados Unidos com o levante de Stonewall, uma resposta deste grupo contra os abusos da polícia contra sua liberdade de existência. No Brasil, a expressão da luta desse e de outros movimentos como os de grupos feministas e antirracistas só foi possível com o fim da ditadura militar por volta do início dos anos 1980, momento em que houve uma maior libertação de costumes conservadores e esse tipo de debate ganhou importância. Segundo Ariés e Duby (1992), essa quebra de paradigmas aconteceu de maneira bastante ficcional, já que as mudanças não modificaram a estrutura conservadora da sociedade brasileira (COUTINHO, 2006).

Com o início da redemocratização, foi criada a Constituição de 1988 que é a base da democracia brasileira até os dias atuais e nela foi determinado o direito à igualdade de tratamento entre as pessoas e a proibição de qualquer forma de discriminação o que torna explícito o racismo como crime. Entretanto, apenas 30 anos de discriminação sofrida por pessoas LGBTQ+, apenas em 2019, por ação do Supremo Tribunal Federal (STF), a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero foi equiparada ao crime de racismo, e até o ano de 2022 não há uma lei que protege esse grupo contra crime de homo transfobia. Vale ressaltar que a maior parte dos direitos conquistados por esse grupo até hoje, como a troca pelo nome social por pessoas transexuais e o casamento igualitário ocorreram por determinação do STF.

A partir da evolução na discussão do tema sobre discriminações, hoje há normas nacionais e internacionais que determinam a responsabilidade de uma empresa pela garantia dos direitos humanos ao preservar a dignidade de seus colaboradores e de ser inflexível em relação a qualquer atitude preconceituosa. Essas

normas foram reforçadas após a edição dos Princípios Orientadores sobre empresas e direitos humanos realizado pela ONU em 2011, que explicita que a responsabilidade social corporativa deve ir além da proteção dos direitos humanos (ALMEIDA; VASCONCELOS, 2018).

Apesar disso, no Brasil, por conta de uma cultura conservadora e resistente às mudanças estruturais, ainda muitas pessoas são discriminadas dentro do ambiente de trabalho ou simplesmente são invisibilizadas e colocadas fora do mercado de trabalho, o que as leva para um estado de marginalidade. No caso de mulheres e homens homossexuais ou bissexuais, se apresentar com expressões que fujam de comportamentos heteronormativos, ou seja, que são pautados na cultura padrão determinada pela sociedade do que é ser masculino e feminino, podem levar a uma situação de discriminação no trabalho, o que faz com que essas pessoas decidam esconder sua identidade sexual e passem a performar comportamentos mais aceitos.

No trabalho os homossexuais, para se protegerem contra a discriminação, escondem sua própria identidade. Porém, sufocar a própria identidade não é tarefa simples pois requer constantes cuidados nas conversas, implica em afastar eventuais companheiros/companheiras e amigos pessoais do local de trabalho, além de criar barreiras de relacionamento. Sabe-se que eventuais emoções contidas podem proporcionar ao trabalhador prejuízos psicológicos e emocionais que, por sua vez, poderão gerar ambiente de trabalho nocivo, comprometendo a eficácia do trabalho desenvolvido e o ambiente saudável, com riscos, inclusive, de acidentes de trabalho (GUGEL; BRITO; MENDES; PINTO, 2000, p. 24).

Essa necessidade de se esconder dentro de determinados ambientes surge desde o início da vida de uma pessoa LGBT+, principalmente quando dentro de sua família existe restrição e agressividade a respeito do tema. Segundo uma pesquisa realizada em sete países da América Latina entre dezembro de 2015 e março de 2016, os estudantes latino-americanos que se consideram gays, lésbica ou transexuais se sentem inseguros dentro do ambiente escolar. O resultado da pesquisa realizada com estudantes LGBT+ com idades acima de 13 anos foi de que 73% deles sofrem *bullying* de cunho homofóbico; 60% se sentem inseguros nas escolas; e 37% já sofreram alguma violência física. Dentro da pesquisa afirma-se que esse cenário é o mais determinante para o abandono escolar, depressão, automutilação e suicídio, por conta disso muitas dessas pessoas não conseguem chegar a buscar um espaço no mercado de trabalho.

Aqueles que concluem os estudos e vão em busca de um trabalho, se deparam com mais uma forma de resistência. De acordo com o projeto 'Demitindo Preconceitos', uma pesquisa realizada com pessoas e representantes de recursos humanos de 14 estados brasileiros que ocorreu em 2019 e envolveu 230 pessoas, 38% das indústrias e empresas possuem restrições para a contratação de pessoas LGBTQ+. Apenas 47% dos colaboradores LGBTQ+ em empresas falam abertamente no ambiente de trabalho sobre sua orientação sexual.

Se tratamentos arbitrários violam direitos e inferiorizam os indivíduos, a discriminação no emprego no ato da admissão, na preterição para a promoção ou despedida, quase sempre baseada em mitos como serem doentes ou ineficientes para o trabalho, são utilizados para a discriminação. Esta se torna especialmente mais cruel e desumana no campo do trabalho, pois o emprego é essencial para uma vida decente e essencial para a sobrevivência da pessoa. Privar qualquer pessoa do emprego é privá-la de seu sustento (GUGEL; BRITO; MENDES; PINTO, 2000, p. 24).

Ao contrário daqueles que se identificam como lésbicas, gays e bissexuais, as pessoas transexuais, ou seja, que não se identificam com o gênero determinado ao seu nascimento, são aquelas que não conseguem omitir sua condição e performar algo diferente de quem realmente é, já que ser trans é algo que está estampando em seu corpo.

Almeida e Vasconcelos (2018) realiza uma pesquisa com pessoas transexuais a fim de entender com detalhes as dificuldades que elas encontram ao buscar adentrar o mercado de trabalho. De acordo com as entrevistadas, o problema inicial seria a invisibilidade decorrente do desconhecimento da população em relação ao tema identidade de gênero e os conceitos de cisgeneridade e transgeneridade, sendo o primeiro termo aquele que se refere à todas as pessoas que se identificam com o gênero que lhe foi designado pela genital ao nascimento, já o segundo termo se refere aos homens transexuais, pessoas designadas meninas ao nascer por conta da genital feminina, mas ao longo de seu desenvolvimento se identificam como sendo do gênero masculino, e mulheres transexuais e travestis, pessoas designadas meninos ao nascer por conta da genital masculina, mas ao longo de seu desenvolvimento se identificam como sendo do gênero feminino (ALMEIDA; VASCONCELOS, 2018).

De acordo com as entrevistadas, foi possível apontar cinco principais desafios enfrentados pela população transexual para ter acesso a um trabalho. O primeiro e principal deles é a questão do preconceito, por conta da estigmatização e associação

a comportamentos moralmente reprováveis pela sociedade como uso de drogas, violência e prostituição. O segundo é a questão da documentação, já que ainda existe um processo e decisão judicial para alterações no registro civil e se exige em entrevista o certificado de reservistas a mulheres transexuais (ALMEIDA; VASCONCELOS, 2018).

Além do respeito ao nome social, a terceira questão apontada é a do uso do banheiro, já que é necessário que haja a permissão do uso do banheiro de acordo com o gênero que a pessoa se identifica, isso diz respeito também em relação ao uso de uniformes. O quarto desafio é a frequente baixa escolaridade já que muitas pessoas transexuais abandonam a escola por questões de violência. Por isso é necessário buscar formas de diminuir as discriminações que ocorrem dentro do ambiente escolar para que essas pessoas possam se qualificar (ALMEIDA; VASCONCELOS, 2018).

A última questão abordada pelas entrevistadas é em relação às mudanças que ocorrem no corpo e apontam que as pessoas que possuem maior passabilidade, ou seja, pessoas transexuais que possuem um corpo mais semelhante possível ao de uma pessoa cisgênera, possui maior chance de ser aceita numa entrevista de emprego (ALMEIDA; VASCONCELOS, 2018).

Em relação às formas de mudança do cenário atual, as entrevistadas apontaram que muitas vezes ocorrem palestras, capacitações e o compartilhamento de vagas em redes sociais. Elas citam o Instituto Nice, que são engajados em trabalhos de reinserção social e promoção da cidadania por meio do emprego, através da realização de capacitações sobre diversidade de gênero, orientação sexual voltado tanto para empresas aprenderem a lidar com essas pessoas como para aquelas que necessitam de assistência. Plataformas como TransEmprego e TransServiços são meios de busca e oferecimento de vagas com a finalidade de criar um banco de profissionais e estabelecimentos que aceitem esse grupo sem qualquer preconceito.

[...] Existem empresas que são sensíveis a essa causa e que “diz” que não contrata porque não “sabe” lidar com essa população. [...] A partir do momento que você abre as portas para a comunidade T, você precisa ter um trabalho constante de sensibilização, porque senão você sensibiliza agora e daqui seis meses os seus funcionários mudaram, entraram outros e os que estavam lá, que são travestis e transexuais, podem ser estigmatizadas, humilhadas e elas pedem as contas e vão embora. Então é um trabalho que tem data pra começar e não tem fim (Renata Peron, CAIS) (ALMEIDA; VASCONCELOS, 2018, p. 326).

Por fim, as entrevistadas apontam como algo que ainda necessita ser feito a respeito do assunto é a aprovação de uma lei de cotas para pessoas transexuais. Dessa maneira, existiria mais do que um incentivo, mas uma lei que levasse os empregadores a contratar pessoas transexuais e isso proporcionaria a elas uma competição em igualdade para sua inserção no mercado de trabalho (ALMEIDA; VASCONCELOS, 2018).

3.2. Mulheres no Mercado de Trabalho

Ao observar a realidade das mulheres durante o Brasil Colonial, é possível entender que o papel da mulher branca era totalmente colocado em segundo plano do ponto de vista social e econômico, pois eram criadas para serem boas mães e esposas. De acordo com uma matéria do site Politize, esse comportamento determinado pela sociedade da época era bastante reforçado pela Igreja Católica, que possuía muita importância na cultura e na política do país. Já quando se observa o papel da mulher negra, a realidade era bastante distinta já que era destinado a elas o exercício obrigatório das atividades domésticas, pois eram pessoas trazidas de seu país de origem para serem escravizadas.

Durante o período Republicano, as mulheres apenas começaram a possuir direitos, após o surgimento da Constituição Federal de 1934, quando as mulheres passaram a exercer uma rotina de trabalho exaustiva dentro das fábricas que surgiram no Brasil com a industrialização da época, além da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943 que foi um fator determinante para que os direitos femininos pudessem ser considerados. Em 1988, a mulher passou a ter direito de licença maternidade de 4 meses, extensível a 6 meses e repouso aos domingos.

Nos últimos anos, as mulheres têm conseguido cada vez mais ter seu espaço tanto no ambiente familiar quanto no meio profissional, contudo em qualquer profissão que elas desejem entrar nem sempre serão respeitadas por seus direitos. Nesse caminho, existem aquelas que acabam desistindo de tentar por medo de não serem respeitadas dentro e fora das grandes e pequenas empresas, mas as mudanças de pensamento têm levado as mulheres a ampliar sua visão e a adquirir cada vez mais espaço no meio corporativo (COUTINHO, 2006).

Em muitos casos as mulheres são retiradas de seus cargos, e seus processos são passados para homens tomarem as decisões cabíveis naquele determinado processo, e acabam adquirindo privilégios sem o mesmo esforço e conseqüentemente

as regras ficam sob controle deles. Na visão de alguns colaboradores isso é uma grande normalidade, entretanto essa é uma visão sexista que constrói um cenário de desigualdade que existe entre homens e mulheres (COUTINHO, 2006).

Nota-se que a diferença salarial é bastante relevante, mesmo que ambos desempenhem a mesma função na empresa em que trabalha. Outro fator existente é a taxa de desemprego entre as mulheres, por mais alto que seja seu grau de escolaridade, os homens ocupam muito mais espaço no mercado de trabalho que as mulheres, mesmo tendo menos estudo (COUTINHO, 2006).

A matéria da Politize apresenta alguns dados sobre a diferença de situações de trabalho entre homens e mulheres. De acordo com a Agencia Patrícia Galvão (2020), aproximadamente 40% das mulheres já sofreram assédio moral e foram xingadas dentro do ambiente de trabalho, contra apenas 13% dos homens. Os índices do IBGE (2019) mostram também que a mulher negra recebe em torno de 44,4% do salário de um homem branco no Brasil, o que esclarece uma desigualdade não apenas de gênero, mas de etnia também.

De acordo com dados de um estudo realizado pelo Instituto Brasileiro de Economia da FGV apresentados numa matéria da CNN Brasil, no ano de 2021, 51,56% das mulheres aptas a trabalhar estão no mercado de trabalho contra 71,64% de homens, essa disparidade se acentuou com o surgimento da Pandemia de Covid19 em 2020, que impossibilitou mulheres que trabalham como empregadas domésticas, um número bastante significativo, de exercerem seu trabalho.

A Folha de São Paulo abordou o tema e reafirmou que apesar das menores oportunidades em trabalhos presenciais, os trabalhos remotos surgiram para as mulheres como uma vantagem, já que sempre conciliaram os cuidados domésticos com a profissão. Isso pode levá-las a uma ascensão profissional através de uma ocupação maior de cargos de liderança.

Dessa forma as mulheres não devem sentir vergonha do que aprenderam no decorrer de suas jornadas e experiências vividas e jamais devem se deixar ser diminuídas por alguém pelo simples fato de terem um cargo maior, é necessário que as mulheres se tornem cada vez mais fortes e busquem sempre se posicionar, é essencial que haja cada vez mais conscientização e reivindicação de direitos e de espaços serem ocupados por mulheres para que assim a lei da igualdade de gênero no trabalho seja cumprida.

3.3. Pessoas Negras no Mercado de Trabalho

Ao se analisar a história que o povo brasileiro construiu desde suas origens, é possível enxergar como se sucedeu a invasão de suas terras por um povo branco que buscou a todo custo escravizar os povos nativos, mas que além disso, trouxeram pessoas de pele negra do continente africano para serem escravizados por mais de 300 anos, e até os dias atuais a população brasileira negra sofre com as consequências das escolhas daquele povo.

Após a escravização dos negros ser abolida no Brasil, por muito tempo se perpetuou a ideia de que essa população estaria livre para viver como os brancos, entretanto esse povo não conseguiu acesso a direitos básicos dentro da sociedade, o que levou a uma completa marginalização. No início do século XX, ganha força o mito da democracia racial, que propagava uma falsa sensação de tolerância e mobilidade social que foi encorajador, porém em vão, pois se tratava apenas de uma alienação, já que a liberdade levou esse povo a pertencer a base da pirâmide social (GUGEL; BRITO; MENDES; PINTO, 2000).

A discriminação racial acontecia tanto no âmbito político como no social através de práticas e comentários inferiorizadores. Ao passo que a imigração negra vinha sendo banida de acontecer a partir de 1890, a entrada de europeus estava sendo incentivada. Nos anos de 1920 e 1930, se reforçou ainda mais essa ideia através da frase “negros não mais!”. Até 1945, a legislação brasileira era declaradamente racista com a concepção de uma população preferencialmente com traços europeus levando ao crescimento de um movimento de embranquecimento étnico de sua população, tornando o povo majoritariamente miscigenado, o que traz à tona a ideia de relacionar os diferentes tons de pele com a condição de ascensão social, ou seja, quanto mais branca é a pele de um brasileiro mais oportunidades lhe são reservadas (GUGEL; BRITO; MENDES; PINTO, 2000).

Nessa mesma época, o país iniciava um processo de industrialização, que transformaria a realidade de vida dos brasileiros de forma significativa através de um Estado forte que traria a população do campo para a cidade, proporcionando a elas uma melhor infraestrutura, o que levaria a um processo de unificação cultural e social, compondo uma identidade nacional. Por essa razão, o posicionamento da elite da época foi de aceitação do caráter mestiço da população, consequência das misturas das etnias branca, negra e indígena, para que houvesse uma convivência harmoniosa entre todos. Esse foi um fator que levou a um comportamento muito mais

discriminatório por parte da sociedade, criando um estigma da inferioridade de que negros e até mesmo indígenas são pessoas acostumadas a trabalhos braçais sem qualificação, assim como os inúmeros rótulos impostos a essa população como o de malandro e imoral (MARQUES, 2006 apud COUTINHO, 2006). Entretanto, a maior problemática dessa série de comportamentos é de que esse pensamento não soluciona os problemas sociais das populações marginalizadas, apenas os esconde atrás de uma realidade de relações aparentemente cordiais (OLIVEIRA, 2001 apud ALVES; SILVA, 2002).

Apenas no ano de 1965, o governo brasileiro assumiu um compromisso ao ratificar a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o tema Discriminação no Emprego e na Ocupação. Entretanto, sindicalistas denunciaram o descumprimento desse acordo aos fóruns internacionais o que gerou uma grande pressão sobre o governo (BENTO, 2000, apud ALVES; SILVA, 2004). Contudo, somente após constantes movimentos sociais, que aconteceram durante a década de 1990, em favor de políticas de ação afirmativa, houve o reconhecimento em relação às discriminações sofridas pela população negra no mercado de trabalho como um problema social (SOARES, 2000, apud ALVES; SILVA, 2004).

Para o entendimento da profundidade deste problema, era necessário um banco de dados sobre a situação da população negra no Brasil, porém essas informações permaneceram ocultas durante anos. O censo, por exemplo, não contabilizava dados étnicos, apenas mais recentemente as questões étnicas foram levadas em consideração (PIZA E ROSENBERG, 2002 apud ALVES; SILVA, 2004). Outro fator que dificulta a análise dessas informações é que a etnia no Brasil é atribuída ao fenótipo e não ao genótipo da pessoa, portanto a ascendência africana muitas vezes é mascarada por um tom de pele mais claro, por isso surge a expressão “café com leite”, que leva a uma identificação de acordo com a raça branca, um tipo de “ideologia de branqueamento” que leva os negros a negarem sua origem étnica como tentativa de se encaixar em uma sociedade em que brancos possuem mais direitos e privilégios (BENTO, 2002, apud ALVES; SILVA, 2004).

Qualquer brasileiro que olhar à sua volta, dificilmente verá pessoas negras desempenhando papéis na sociedade que não sejam o da pessoa com trabalhos braçais e menos valorizados como faxineira, pedreiro, lixeiro. Sua representatividade nas empresas não é diferente daquilo que é expresso diariamente na sociedade, pois nesses ambientes é muito comum comportamentos baseados na ideia de um caráter

meritocrático de cotas nas organizações. E o grande questionamento que fica a partir da análise dessa realidade é a de que se a cor da pele de uma pessoa não altera em nada sua capacidade, muito menos a dignidade humana, porque seria justo que a expressão de sua voz tivesse um outro valor (COUTINHO, 2006).

Para que haja uma verdadeira transformação nesse cenário, primeiramente é necessário aceitar a realidade sobre o racismo que se vive no país e destruir o mito da democracia racial. Um programa de gestão da diversidade apenas funcionará quando a discriminação deixar de ser escondida para ser discutida, para que os negros, sejam eles de pele retinta ou não, possam ser recrutados e selecionados. Sem esse reconhecimento não existe igualdade racial no mercado de trabalho. São necessários o incentivo e o ensinamento de comportamentos mais tolerantes a todo tipo de diferença. A empresa precisa criar condições para a contratação de pessoas negras através da seleção de candidatos oriundos do ensino público qualificados pelo ensino superior. É essencial uma completa mudança ideológica capaz de destruir a negação das diferenças pela miscigenação e de colocar em pauta a real segregação que existe e ensinar a tolerância (ALVES; SILVA, 2004).

De acordo com Chadarevian (2006), a regulamentação das cotas ataca o problema direto em sua raiz, ao controlar mecanismos discriminatórios de seleção de recursos humanos, permitindo às diferentes pessoas um crescimento profissional. Por conta dessa grande mudança de paradigmas, essas medidas têm sofrido bastante resistência de conservadores que alegam informações falsas para defender seus pontos de vista como as de que tais ações limitam o caráter meritocrático de ascensão na hierarquia do trabalho, de que são medidas que geram ainda mais preconceito e que são ineficientes para a economia. Todos esses argumentos são infundados pois não é natural e justo que os negros ganhem menos do que os brancos e existem dados que comprovam que medidas como essas trazem bons resultados em países estrangeiros, além de tudo isso ser capaz de trazer uma melhora na qualidade de vida dessas pessoas (COUTINHO, 2006).

No início dos anos 2000, uma grande multinacional norte-americana, RETA iniciou um programa de inclusão de pessoas negras no Brasil. Através do projeto “Acesso à Educação”, dez estagiários negros alunos do curso de administração foram selecionados. A própria RETA tomou a responsabilidade de pagar o curso, condicionado ao desempenho acadêmico desses alunos. Essa iniciativa teve uma certa dificuldade na questão de sua aplicação considerando a dificuldade de se

encontrar o perfil profissional desejado pela empresa nessa parcela da população, o que é um grande reflexo da situação socioeconômica do país de marginalização dessas pessoas. Uma outra dificuldade foi lidar com a grande miscigenação que existe no Brasil que cria divergências na definição de quem seria branco ou negro, por conta disso a empresa focou mais na parcela da população mais pobre na aplicação do programa, já que grande parte dos negros fazem parte dessa camada social (ALVES; SILVA, 2002).

Atualmente, de acordo com a Diretoria de Pesquisas e Coordenação da População e Indicadores Sociais, os cargos gerenciais em 2018 eram ocupados 68,6% por brancos e 29,9% por negros. Em relação à população que vive abaixo da linha da pobreza, a população negra representa o dobro da população branca. A violência é medida através do número de homicídios por 100 mil habitantes, são 34 brancos que são mortos em relação a 98,5 de negros. 3,9% da população branca é analfabeta frente 9,1% dos negros. Em relação à representação política no Brasil, 24,4% dos deputados federais eleitos em 2018 são pretos ou pardos, enquanto 75,6% são brancos. Esses dados surpreendem ainda mais quando se analisa a concentração dessas pessoas na composição da sociedade brasileira. No Brasil 43,1% da população se considera branca, 9,3% preta e 46,5% parda.

Ao analisar as diferenças entre as médias de rendimentos mensais das duas populações, os dados mostram uma discrepância muito grande. Os brancos ganham em média R\$ 2796,00 e os negros apenas R\$ 1608,00. Uma informação que define bastante as formas de discriminação no mercado de trabalho é a de que as razões de rendimentos entre categorias de etnia e sexo indicam que as mulheres, sejam brancas ou negras, receberam 78,7% do valor dos rendimentos dos homens, enquanto as pessoas pretas e pardas receberam 57,5% dos rendimentos de pessoas brancas, isso mostra como racismo acaba tendo uma influência maior nos rendimentos do que o sexismo presente na sociedade. Essa diferença de rendimentos é explicada através de fatores como a segregação ocupacional, menores oportunidades educacionais e recebimento de remunerações inferiores em ocupações semelhantes.

Os dados em relação à ocupação de cargos gerenciais mostram também que quanto mais alto é o rendimento proporcionado, menor é a concentração de pessoas pretas nessa posição, enquanto quando se analisa os menores rendimentos, a proporção de pessoas pretas se aproxima das brancas. Isso só faz concluir como a população preta dificilmente atinge classes mais altas.

O comportamento mais inclusivo das organizações brasileiras é o mais esperado, para que dessa forma pessoas negras sejam vistas em todos os lugares, pois fazem parte deste povo, mas infelizmente não apenas essa é a mudança necessária, é algo que vai além, é necessário mudar uma estrutura cultural e educacional. Marques (2006) diz que a caminhada desta sociedade para ampliação de direitos e no respeito à diversidade não se restringe ao ambiente escolar, mas com certeza faz parte dela. Fischiman (2005) diz que o benefício de abrigar, na esfera pública, diferentes cores que constroem realidades distintas, trazem novos sentimentos e visões para os ambientes. Assim, é possível ganhar em criatividade e poder, lançando novas perspectivas à democracia (COUTINHO, 2006).

3.4. Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

No Brasil dois decretos ratificados em épocas distintas têm determinado qual a melhor definição para o conceito de pessoa com deficiência, são os decretos nº 51 de 1983 e nº 3298 de 1999. Ambos definem que uma pessoa com deficiência é aquela que possui intenção de crescer profissionalmente, mas que está sensivelmente diminuída em consequência de alguma deficiência ou anormalidade de sua estrutura ou função que gere incapacidade de desempenho de atividade (PANAROTTO, 2019). Coutinho (2006) traz em seu texto as categorias de deficiências que uma pessoa pode apresentar:

I - deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

II - deficiência auditiva – perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

III - deficiência visual – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20 (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; h) trabalho.

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências (COUTINHO, 2006, p. 45 e 46).

As formas mais adequadas para se referir às pessoas com limitações físicas ou mentais têm se modificado ao longo dos anos. Por influência do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, se usou por muito tempo o termo “pessoa portadora de deficiência”. O termo “pessoa com necessidades especiais” costuma ser utilizado para se referir não apenas às pessoas com deficiência, mas também idosos, gestantes ou qualquer pessoa com condições que necessitem tratamento diferenciado. Atualmente o termo mais utilizado para pessoas com deficiência é a sigla PCD (pessoa com deficiência) (PANAROTTO, 2019).

O movimento pelos direitos das PCDs se tornou muito mais evidente após a Segunda Guerra Mundial quando uma grande quantidade de militares, pessoas que eram vistas e tratadas com grande valor pela sociedade, voltaram para suas famílias mutilados, o que levou o assunto a ser melhor discutido e assim ganhar relevância (FREITAS; MARQUES E SCHERER, 2004 apud COUTINHO, 2006).

Uma matéria publicada pela CNN Brasil apresentou os dados mais recentes em relação ao número de PCDs no Brasil coletados pela Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) realizada em 2019 que aponta que 8,4% da população acima de 2 anos possui algum tipo de deficiência o que representa o equivalente a 17,3 milhões de pessoas, sendo metade dessa parcela representada por idosos e uma em cada quatro possui mais de 60 anos. As categorias de deficiências são divididas da seguinte forma: 3,8% com deficiência física de membros inferiores; 3,4% deficiência visual; 2,7% deficiência física de membros superiores; 1,2% deficiência intelectual; 1,1% deficiência auditiva.

Baseado nessas informações, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) levantou dados que apontam que 28,3% de PCDs aptas a trabalhar estão no mercado de trabalho, enquanto 66,3% de pessoas sem deficiência estão trabalhando, o que esclarece uma grande desigualdade presente no país. A mesma situação se repete quando se analisa a escolaridade dessas pessoas, 68% de PCDs não possuem instrução ou têm apenas o ensino fundamental incompleto, enquanto essa mesma realidade se reflete em 30,9% das pessoas sem deficiência.

Alguns dados da Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS) de anos anteriores apontam que em 2017 os empregos formais para PCDs aproximaram-se de 500 mil apenas, mas no ano seguinte esse número aumentou 20,6%. Esse aumento se deve ao maior número de fiscalizações por parte do Ministério do Trabalho nas empresas em relação ao princípio normativo de inclusão de PCDs (PANAROTTO, 2019).

No âmbito da legislação, de acordo com o artigo 93 da lei Nº 8.213/91, as empresas possuem o dever de realizar a contratação de pessoas com deficiência de acordo com o número de colaboradores que compõem sua equipe. No caso de empresas que possuem até 200 funcionários, é necessário que pelo menos 2% de seus cargos sejam ocupados por PCDs. Quando houver entre 201 e 500 colaboradores, 3% deles devem ser portadores de alguma deficiência. Entre 501 e 1000, essa parcela sobe para 4% e acima de 1001 empregados, são necessários 5% de colaboradores PCDs.

Apesar das determinações legais que tem por finalidade suprir as necessidades das pessoas portadoras de deficiências na sociedade, as PCDs sofrem muito com a exclusão por parte das outras pessoas com quem se relacionam no ambiente de trabalho, por conta do preconceito que surge da incapacidade das mesmas de lidar com as diferenças, o que acaba construindo diversas barreiras de ascensão profissional (COUTINHO, 2006).

Existe uma grande propensão dessas pessoas em ocuparem cargos hierárquicos mais baixos, além de haver diferenciação em termos salariais, e essa situação é consequência de uma ideia equivocada de que as PCDs costumam estar confortáveis em suas posições e por isso não possuem anseios de crescimento profissional (KULKARNI, 2016; KULKARNI & GOPAKUMAR, 2014, apud PANAROTTO, 2019). As concepções e comportamentos equivocados em relação a um grupo tão invisibilizado como as pessoas portadoras de deficiências levam a consequências sérias como sofrimentos cognitivos, emocionais, comportamentais e físicos (RANDEL ET AL., 2017; SHORE ET AL., 2011 apud PANAROTTO, 2019).

Uma maneira de trabalhar a diversidade dentro dos recursos humanos de uma empresa é a de conceber programas internos voltados para esse tema, o que levaria a construção de uma imagem distinta e positiva da instituição no mercado (ALVES & GALEÃO-SILVA, 2004 apud PANAROTTO, 2019). Para que haja seguimento nessa forma de gestão é necessário analisar os nichos e departamentos internos da empresa para que se encontre a expressão da diversidade capaz de maximizar o potencial da organização, promovendo inovação e criatividade (CARDOSO ET AL, 2007 apud PANAROTTO, 2019). No caso de PCDs, é essencial entender quais as deficiências que a organização está apta a receber em relação a sua estrutura e demanda de trabalho, de forma que não haja danos tanto para o empregado como para o empregador. Bezerra e Vieira (2012) afirma que o foco da empresa costuma

ser o aumento da produtividade na hora de decidir sobre contratação, porém é muito importante, quando o assunto são PCDs, que a empresa assuma a responsabilidade de qualificar o profissional para as atividades com o objetivo de essas pessoas terem a capacidade de se inserir no mercado de trabalho da maneira correta e se torne relevante na dinâmica organizacional (MACCALI ET AL., 2015 apud PANAROTTO).

De acordo com o repertório de recomendações práticas da Secretaria Internacional do Trabalho (2006) sobre a gestão de questões relativas à deficiência dentro do ambiente de trabalho, a organização deve adotar uma política geral para lidar com o tema, já que essas iniciativas devem estar atreladas a sua política de responsabilidade social de promoção de um local de trabalho seguro e saudável. O manual sobre inclusão de PCDs da Secretaria de Inspeção do Trabalho (2007) esclarece a necessidade de o departamento de recursos humanos das empresas estar preparado para viabilizar essas contratações de modo que os pré-requisitos para as vagas estejam de acordo com as individualidades de cada candidato (PANAROTTO, 2019).

Em um estudo de Carvalho-Freitas et al (2010) sobre a forma de integração de pessoas portadoras de deficiências nas organizações, é indicado que se crie critérios de seleção que valorizem o potencial do candidato propondo de forma equilibrada as possíveis adaptações necessárias do local de trabalho, para que não haja uma desvantagem para o colaborador, além de buscar entender e propagar informações a respeito das expectativas da pessoa em relação ao cargo e seus anseios de crescimento (PANAROTTO, 2019).

É necessário que se siga o princípio da igualdade de direitos das PCDs em relação aos outros colaboradores de forma a permitir que essas pessoas tenham iguais oportunidades de aprendizado para seu crescimento. A Secretaria Internacional do Trabalho (2006) orienta sobre a necessidade de inclusão nas oportunidades de participação das PCDs em treinamentos como adaptação de horários e locais acessíveis, além de manuais e materiais de trabalho com formatos alternativos adaptados às suas necessidades. (SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006 apud PANAROTTO, 2019).

Se dentro do ambiente de trabalho as práticas e a cultura organizacional da empresa estiverem com foco apenas no cumprimento da lei, a organização pode ter dificuldade de lidar com o tema. Entretanto, se existe iniciativa de trabalhar a diversidade de recursos humanos com PCDs, é possível que se desenvolva um novo

olhar e uma nova forma de trabalho direcionado a um constante aprendizado (CARVALHO-FREITAS 2009 apud PANAROTTO, 2019). Por fim, a iniciativa acaba sendo satisfatória para os dois lados, já que a população portadora de deficiência tem seus direitos resguardado assim como a empresa contratante adquire credibilidade social, já que esse tipo de comportamento empresarial é bastante valorizado na sociedade, levando a uma imagem mais positiva e consciente da marca para seu público (SOUZA, 2006 apud PANAROTTO, 2019).

4. A DIVERSIDADE CULTURAL

Apesar da humanidade viver no século XXI, em que alguns comportamentos tradicionais e conservadores foram deixados de lado, é comum que se encontre pessoas que ainda não estão preparadas para discutir e aceitar a diversidade de etnia, sexualidade e cultura que existe na sociedade e decidem reafirmar seus preconceitos.

A cada dia que se passa, o país busca se tornar mais inclusivo socialmente, nas casas, escolas e empregos. É nesta questão que o setor de recursos humanos de uma empresa entra em ação para tornar aquele ambiente mais igualitário, onde todos se respeitam mesmo com suas diferenças, porém nem sempre se vê isso na prática.

Premidas pela necessidade de operar em diferentes nichos de mercado, com distintos perfis de consumidores, muitas empresas vêm procurando refletir internamente a diversidade externa. Com isso, adotam práticas “politicamente corretas” e procuram atrair para a organização profissionais com perfis variados em termos de sexo, etnia, formação e base cultural. Porém, administrar quadros com grande diversidade apresenta grandes desafios e pode colocar em risco o modelo de gestão e a própria identidade organizacional (MENDES, 2004, p.1).

Segundo Mendes (2004) é um grande desafio para as organizações administrar esse quadro, assim como a empresa pode lucrar, ela pode ter prejuízos por conta da forma como escolher gerir suas contratações.

Os estudos sobre diversidade começaram lá nos Estados Unidos na década de 1960, quando o governo impôs políticas de integração racial às empresas que prestavam serviço público o que levou a um grande aumento em seus trabalhos. Segundo uma pesquisa feita pela Boston Consulting Group (BCG), equipes com maior

diversidade tiveram receita 19% maior. As organizações que investem em políticas inclusivas e que promovem a igualdade no seu trabalho são 11 vezes mais criativas.

O tema Diversidade Cultural, vem crescendo em nosso país. A desigualdade racial e de gênero tem sido motivo de discussão intensa no Brasil, o que apenas demonstra o caráter conservador dessa sociedade, pois a questão da diversidade e da igualdade deveria ser uma unanimidade já que pessoas diferentes não possuem necessariamente capacidades distintas para exercer algum trabalho como líder ou gerente.

Esse assunto vem sendo trabalhado na área dos recursos humanos das empresas, nas redes sociais e nas ruas, na política e em todos os lugares. Porém se vê que as ações são lentas para se ter uma mudança. Existe uma luta para reverter essa situação de forma que todos possam ser incluídos em qualquer atividade que forem exercer.

A diversidade é a chave para a inovação no presente e no futuro. Para todas as empresas que querem sobreviver em seu ramo é essencial que aconteça essa transformação para uma melhor composição do ambiente de trabalho. A palestrante Futurista Beia Carvalho aborda esse tema no Brasil. Em uma de suas palestras ela diz, “As empresas precisam cultivar equipes diversas se quiserem sobreviver no futuro”. Estamos vivendo no século XXI, onde as transformações acontecem em uma velocidade exponencial, é necessário um esforço conjunto para que se entenda que existem pessoas de diferentes comportamentos e personalidades.

5. GESTÃO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

A gestão da diversidade nas organizações consiste em uma iniciativa do setor de Recursos Humanos de uma empresa, para garantir a presença de colaboradores de grupos minoritários (NKOMO; COX Jr., 1999). Através da presença de pessoas distintas dentro de uma equipe é possível haver maior entendimento das formas de agir e pensar dos colaboradores, facilitando a comunicação. É válido lembrar que as diferentes visões dos funcionários ajudam a alcançar os objetivos de uma empresa da melhor forma.

Dentro de uma empresa, o desenvolvimento e adoção de uma cultura organizacional é muito importante, pois ela determina quais comportamentos são válidos dentro do ambiente de trabalho e através da forma como as pessoas interagem entre si, ela pode ser moldada. Essa interação cria um clima organizacional que tem o poder de influenciar de forma positiva ou negativa nos resultados da empresa.

5.1. Importância da Diversidade para as Empresas

A diversidade aplicada nas organizações permite um melhor desenvolvimento para atingir os objetivos da empresa e aumentar a produtividade dos colaboradores, potencializando as vantagens competitivas. Para haver um entendimento melhor sobre a gestão de diversidades nas organizações, Cox, Lobel e McLeod (2004) abordam que essa diversidade envolve muito o planejamento e implementação de sistemas, políticas e práticas que causem efeitos positivos e minimizem as desvantagens.

Pode-se notar que a gestão da diversidade propõe muitas vantagens para as empresas, que podem contribuir para que a organização alcance seus próprios objetivos, é uma forma de fazer com que os funcionários trabalhem, dando o seu melhor e que deem cada dia mais valor à organização na empresa e também influencia de forma positiva no local de trabalho, reduzindo o número de reclamações.

Atualmente o ramo econômico apresenta fortes demandas por produtividade e competitividade. Diante disso, as empresas investem cada vez mais em recursos para ampliar a vantagem competitiva que se determina na relação que ela mantém com as pessoas, interna e externamente. E essa qualidade está diretamente relacionada ao problema da inclusão ou exclusão de diferentes grupos sociais, com suas múltiplas culturas, visões de mundo e estilos de trabalho.

A implantação da gestão da diversidade pode se tornar um fator muito importante e crítico para os negócios, pois através dela é possível alcançar a possibilidade de sucesso e a competitividade deixando amplo o potencial das diferenças positivas entre seus empregados. Também é sempre valorizado a empresa que zela e protege a imagem e a responsabilidade social (SICHEROLLI; MEDEIROS; JÚNIOR, 2011).

Segundo a pesquisa “Percepção dos Consumidores Brasileiros da Responsabilidade Social nas Empresas”, do Instituto Ethos, pode-se notar que a diversidade vem tomando uma proporção satisfatória nas empresas e na sociedade.

Nela é possível notar que 85% das pessoas entrevistadas em capitais brasileiras, afirmam que o local de trabalho deve ter uma responsabilidade relacionada à diversidade, contendo uma postura que vise tratar seus colaboradores de forma justa, independentemente de qualquer outro fator.

Os benefícios que podem ser adquiridos por uma organização que adota a gestão da diversidade na composição de seus recursos humanos são:

- Fator crítico de sucesso;
- Adaptação ao perfil dos clientes;
- Desempenho financeiro fortalecido;
- Rotatividade reduzida;
- Produtividade melhorada;
- Aumento da satisfação no trabalho;
- Menor vulnerabilidade legal;
- Imagem corporativa valorizada;
- Maior flexibilidade;
- Reconhecimento adequado e diversificado.

5.2. Direção da empresa

Mudanças de comportamentos sempre são medidas muito delicadas, elas requerem gestores que tenham direções claras e metas estabelecidas, além de que haja compromisso com seus colaboradores. Para um melhor resultado é aconselhável que esses gestores realizem um processo coletivo em que expõe a importância da diversidade para um entendimento do tema (SICHEROLLI; MEDEIROS; JÚNIOR, 2011).

5.3. Gestão da Diversidade na Prática

Uma empresa inclusiva precisa estar muito alinhada sobre como praticar a gestão da diversidade. A maioria das organizações ainda não está preparada para lidar com esse ativo estratégico, mas é necessário começar a implementar boas práticas para fortalecer ainda mais a marca empregadora nesse sentido. Para implantar a diversidade na área profissional deve-se ter uma compreensão da situação e elaborar um programa geral. Deve-se criar uma estratégia para ser executada com foco e investimentos ao longo prazo, pois um local de trabalho que

possui diferencial no mercado, acaba tornando um ambiente inovador e criativo. A implantação vai além de criar normas e proibições, as empresas só vão obter resultados positivos se houver um ambiente de trabalho democrático e se seus programas tiverem uma dimensão educativa.

A diversidade que existe entre as pessoas faz necessária a apreciação dos pontos positivos por diferentes perspectivas, atitudes e abordagens. O primeiro passo para entender como essas diferenças afetam a organização é identificar as ações que impedem o desempenho desejado e a partir disso trilhar um caminho para as soluções. É muito importante estar atento às possibilidades de maneiras de se colocar a gestão da diversidade em prática, as quais podem ser indicadas as seguintes:

- Compromisso da direção, visão e a participação do líder são mais poderosas do que qualquer declaração por escrito;
- Informações sobre os funcionários, através de um acompanhamento de tudo a respeito deles, identificando as mudanças;
- Recrutamento com o objetivo de contratar pessoas com experiências e perspectivas diferentes;
- Desenvolvimento e remuneração, a diversidade deve ser uma orientação das políticas da empresa;
- Participação das equipes, sempre zelando pela participação de todos de modo igualitário;
- Conscientização da diversidade, todos os funcionários devem estar devidamente informados e conscientes da diversidade, sua importância e o papel de cada um para seu funcionamento;
- Suporte a novos funcionários, investimento em treinamento e capacitação com o objetivo de sensibilizar e motivar as pessoas da empresa para a valorização da diversidade, pois assim favorece a transposição de barreiras hierárquicas e a permeabilidade de grupos já constituídos internamente;
- Avaliação de desempenho, tornando a diversidade parte da avaliação periódica de todos os gestores e empregados;
- Busca pela multiplicação da diversidade em todos os setores da empresa, buscando parceria, por meio de entidades associativas ou sindicatos patronais;
- Uma ótima campanha de marketing;

5.4 Empresas que Praticam a Diversidade

Diversas empresas atualmente já aderiram à gestão da diversidade como uma meta e o compromisso por zelar por uma imagem de sucesso. Pode-se destacar grandes empresas como:

- Grupo GPA: composto por grandes marcas (Pão de Açúcar, Assaí, Casas Bahia, Extra e Ponto Frio), o grupo busca gerar oportunidades e experiências novas ao lançar um projeto de contratação de pessoas da terceira idade. Segundo a empresa, essa ação trouxe resultados bastante satisfatórios, pois os idosos mostraram-se extremamente atenciosos e amáveis com os clientes, além de dedicados e responsáveis.
- Johnson & Johnson: empresa que busca na contratação de outras empresas terceiras a inclusão da diversidade, que inclui fornecedores de propriedade de veteranos ou membros da comunidade LGBTQIA+. Um dos principais objetivos é o de que dos 13 colaboradores, haja três mulheres, três negros e um latino.
- Sodexo: empresa mundialmente conhecida, que disponibiliza diversos treinamentos para inclusão. Ela possui uma pauta na organização de grupos heterogêneos para debater temas como o universo LGBTQIA+. Além disso, sempre zela pela contratação de mulheres em cargos de liderança. Nas unidades brasileiras já existem práticas que apoiam a diversidade, no preenchimento da ficha cadastral, por exemplo, não é mais questionado o sexo do funcionário, e sim o gênero com o qual se identifica.
- PepsiCo: empresa possui projetos como a “He for She”, que determina que homens e mulheres tenham a mesma responsabilidade para alcançarem a equidade de gênero. Existem outros programas similares na empresa voltados para os profissionais LGBTQIA+.

5.5. Erros que Devem ser Evitados na Diversidade de Organizações

Ao abordar as formas de se estruturar dentro de uma empresa o programa de gestão da diversidade, é muito importante que os profissionais responsáveis se atentem a possíveis erros graves que precisam ser evitados como os seguintes:

1. **Ignorar o processo de recrutamento e contratação:** a gestão é iniciada na contratação dos funcionários. Deve-se deixar esse ponto claro desde o

início da divulgação da vaga ao candidato para que se tenha o conhecimento de que a diversidade naquela empresa é muito importante.

2. Subestimar o poder dos processos e políticas: empresas devem tratar a diversidade necessariamente e incluí-la em processos e políticas constantemente. Através desses aspectos, é possível criar uma cultura de inclusão, demonstrando seu valor e tornando um processo orgânico, além de trazer mais segurança aos colaboradores no trabalho.

3. Estabelecer uma cultura errada de recompensar: uma cultura corporativa é aquela que oferece aos mesmos benefícios para todos os funcionários, sem distinção. Devendo então dar as recompensas corretas, incluindo o maior número de pessoas possível, respeitando e valorizando as diferenças.

4. Ser inflexível: uma pessoa não pode ser prejudicada em muitas situações dentro de uma empresa em que é preciso trabalhar em grupo. Um líder deve valorizar as pessoas justamente por suas diferenças.

6. METODOLOGIA

Com o intuito de aprofundar ainda mais sobre o tema, foi realizada uma entrevista com três pessoas que fazem parte dos grupos já mencionados, mulheres, pessoas negras, LGBTQIA+ e PCD's através de um questionário que se encontra no apêndice deste trabalho e tem a finalidade de observar o entendimento dessas pessoas sobre o tema e compreender suas vivências e perspectivas sobre a gestão da diversidade no mercado de trabalho.

6.1 Primeira Pessoa Entrevistada

Ela trabalha como auxiliar de produção de uma empresa de cosméticos, ela explica que um dos maiores desafios na busca por um emprego é a grande escassez de oportunidades. Ela diz que já sentiu um olhar diferente em relação a sua imagem nas entrevistas que já realizou, de uma maneira que no momento em que está sendo entrevistada sente que precisa reforçar seus conhecimentos para desviar o foco de sua imagem ou grupo ao qual pertence. Ao ser questionada sobre a questão da passabilidade, ou seja, a capacidade de uma pessoa de ser considerada membro de um grupo ou categoria identitária diferente da sua. No caso uma pessoa negra se passar como branca ou uma pessoa transexual se passar como cisgênera, ser um diferencial ela diz: “Sim, quanto mais dentro do padrão mais chances ela tem.”

Já dentro do ambiente de trabalho, ela pontua que um dos principais desafios é realmente a questão da inclusão de algumas pessoas. Entretanto, apesar das empresas muitas vezes não tomarem medidas em favor da inclusão, a relação com outros colaboradores é bastante respeitosa: “Não tive tratamento diferente e sempre de maneira adequada.”

Ela aborda que sente que por ser considerada PCD, ela foi contratada apenas porque há a necessidade de se ocupar essa vaga que é determinada pela lei, e não por uma real preocupação com essa população. Na sua visão, uma vantagem do investimento da gestão diversidade é de que a empresa tem a capacidade de crescer ainda mais, pois com recursos humanos diversos e inclusivos sua imagem se torna mais relevante e conhecida.

Em relação à necessidade do setor de RH dentro de uma empresa, ela diz que acredita que seja um diferencial, dependendo do ideal de inclusão que existe entre as

peças que exercem esses cargos e conclui que na cidade onde vive e trabalha existe uma grande dificuldade de encontrar empresas inclusivas e de que para futuro não possui grandes expectativas de transformação sobre o tema em um contexto geral.

6.2 Segunda Pessoa Entrevistada

Ela ainda não entrou no mercado de trabalho, formada em Atendimento de Farmácia e Caixa, no momento está cursando Técnico em Administração. Na sua visão, o principal desafio para se conseguir um trabalho é satisfazer as necessidades do mercado por pessoas experientes, pois sente que existe um grande receio por parte dos empregadores de contratar pessoas inexperientes.

Durante entrevistas de trabalho, ela diz que sente que mesmo com uma mudança em seu visual e buscando usar roupas mais neutras em relação a gênero, ainda existe uma grande resistência na contratação de pessoas que usam acessórios e possuem tatuagens. Também afirma que sente que precisa agir de alguma forma para que o foco do recrutamento fique exclusivamente em sua capacidade.

Quando se aborda a questão da passabilidade no mercado de trabalho, ela diz que acredita que depende muito do tipo de empresa para que esse fator seja realmente um diferencial. Ela reforça que ao aplicar a gestão da diversidade, a empresa não tende a perder em nada, pois com a grande visibilidade que existe hoje em relação a esses grupos e suas causas, chega até a ser negativo para a empresa demonstrar qualquer tipo de exclusão.

Para ela, a existência de um setor de RH é essencial e ela diz que acredita que na cidade onde estuda ainda exista dificuldade de encontrar empresas que sejam realmente inclusivas.

“Na minha visão, assim como já vem sendo feito, um dia todos esses paradigmas serão quebrados e pessoas como eu não terão necessidade de cobrir e esconder quem realmente são, como gostam de se vestir, para mostrar que a capacidade vem de dentro, para mostrar todo conhecimento que assim como qualquer outra pessoa se esforçou para adquirir” (Segunda Pessoa Entrevistada).

6.3 Terceira Pessoa Entrevistada

Ela é formada Assistente de Departamento Pessoal e no momento está cursando Técnico em Administração. Já trabalhou como balconista, atendente em

lanchonete, fez estágio em um escritório de contabilidade no setor de departamento pessoal.

Atualmente, ela sente que o maior desafio para se conseguir um emprego é a experiência exigida como pré-requisito para as vagas, o que leva a exclusão da possibilidade de um primeiro emprego na área.

Quando abordado sobre as experiências em entrevistas, ela diz que sente que ser branco e ter o cabelo liso acaba sendo um diferencial para a seleção e acrescenta que quando ela se prepara para uma entrevista, ela procura se arrumar, colocar uma maquiagem leve, mas diz que já percebeu que quando se apresenta com o seu cabelo natural cacheado, a forma de tratamento é diferente, por conta disso se tornou um hábito pessoal usar os cabelos sempre alisados. Para ela a passabilidade não deveria ser um diferencial, já que considera uma obrigação dos gestores saber lidar e respeitar as pessoas como elas são em primeiro lugar.

Dentro do ambiente de trabalho, ela aponta que o maior desafio é a competição que existe em relação à ascensão de posição e que muitas vezes os próprios empregadores acabam agindo de maneira a impedir que aconteça alguma ascensão profissional de um colaborador. Em relação às suas experiências, ela diz que teve experiências positivas, pois sempre lidou com colegas de trabalho que a respeitavam, eram educados e davam suporte.

Quando questionada sobre a relação com pessoas mais conservadoras no trabalho, ela diz que é algo bastante complicado:

“Muitas vezes os funcionários têm opiniões boas que agregam no local de trabalho para uma melhor organização para a produção/serviço, e os empregadores “conservadores” acabam não aceitando a ideia, com o fato de que a ideia seja melhor que a dele” (Terceira Pessoa Entrevistada).

Em relação às medidas para inclusão, ela fala que nos locais onde trabalhou não as via, pelo contrário, em um de seus empregos ela soube que sua colega de trabalho tinha seu uso de banheiro controlado pelo chefe, pois era cobrada por uso excessivo mesmo ele tendo o conhecimento de que isso acontecia por conta de uso de medicamento pela funcionária.

Na sua visão, a gestão da diversidade se torna uma vantagem boa por proporcionar novas oportunidades de trabalho e pode levar uma empresa a bons resultados. O setor de RH acaba sendo um diferencial não só para essa questão, mas

para facilitar no esclarecimento de dúvidas dos colaboradores em relação a seus direitos.

Quando questionada se na cidade em que vive é possível encontrar empresas inclusivas, ela citou um lugar que proporcionou um ambiente de trabalho adequado às necessidades de seu amigo contratado. Ela diz: “No pronto socorro de Itapetininga eles adaptaram desde mesa, banheiro e até sala de descanso adequado para um funcionário cadeirante, que para eles era um funcionário ótimo e eficiente.”

Ao concluir, ela ressalta a importância de se ter respeito a todas as pessoas dentro do ambiente de trabalho e de como as empresas precisam ir além de apenas seguir o que a lei determina em relação à igualdade de oportunidades e termina dando ênfase a necessidade de contratação de pessoas sem experiência para um primeiro emprego, pois a empresa precisa entender o seu papel de treinar e capacitar profissionais e não apenas o de pagar pessoas que possam gerar lucro de imediato, é necessário haver lugar para a capacitação e inserção de novos profissionais.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A compreensão da evolução das organizações ao longo do tempo esclarece como uma empresa vai muito além dos processos que compõe a construção do produto ou realização do serviço que ela proporciona, por isso o setor de Recursos Humanos se mostrou cada vez mais necessário para fazer garantir os direitos e a qualidade do trabalho dos colaboradores. As responsabilidades e objetivos desse setor é capaz de ir muito além, pois ao observar a forma como nossa sociedade se consolidou de maneira desigual em oportunidades, esse departamento acaba por possuir o dever de recrutar e selecionar pessoas de perfis distintos, principalmente aqueles os quais fazem parte de grupos marginalizados da sociedade.

Alguns empresários possuem ideias mais conservadoras a respeito da transformação de tradições e padrões já estabelecidos, mas ao administrar uma empresa é essencial estar aberto às mudanças e novas transformações pois a diversidade surge para agregar para o trabalho e pode trazer novas perspectivas. A inovação deve ser sempre bem-vinda.

Com a pauta de identidade sendo bastante discutida nos dias de hoje, as empresas tem sido bastante cobradas por parte da sociedade em se posicionar e dar lugar às novas formas de pensar, além da presença de novos perfis no mercado de trabalho e muitas dessas empresas tem aderido a esses novos conceitos porque ao aplicá-los viram que podem trazer bons resultados financeiros.

Na sociedade pode haver espaço para diferentes ideias, o conservadorismo surge a partir do medo da mudança e da segurança que existe em comportamentos já estabelecidos e que dão resultado, porém jamais será possível atingir um novo patamar de ascensão sem se abrir para o novo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALPACA, Nathalie Hanna. **Participação das Mulheres no Mercado de Trabalho é 20% Inferior à dos Homens**, 2022. Disponível em: [Participação de mulheres no mercado de trabalho é 20% inferior à dos homens | CNN Brasil](#). Acesso em: 20 mai. 2022, 15h00.

ALVES, Mario Aquino; SILVA, Luis Guilherme Galeão. **A Crítica do Conceito de Diversidade nas Organizações**, 2002. Disponível em: [Microsoft Word - eneo2002-70.doc \(anpad.org.br\)](#). Acesso em: 13 ago. 2021, 19h21.

ALVES, Mario Aquino; SILVA, Luis Guilherme Galeão. **A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações**, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/pxZ7ftJN4cHCWhQKH5ZV7nn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 ago. 2021, 20h37.

ALMEIDA, Cecília Barreto; VASCONCELLOS, Victor Augusto. **Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo**, 2018. Disponível em: [Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? \(scielo.br\)](#). Acesso em: 23 ago. 2021, 19h21.

CARVALHO, Beia. **Diversidade é essencial para inovação**, 2019. Disponível em: [Diversidade é essencial para a Inovação – Meio & Mensagem \(proxima.com.br\)](#). Acesso em: 23 ago. 2021, 17h32.

COUTINHO, Luciano Rodrigues de Souza. **Diversidade nas organizações brasileiras – um exercício de crítica do conceito e da prática através da desconstrução**, 2006. Disponível em: [cp012991.pdf \(livrosgratis.com.br\)](#). Acesso em: 13 ago. 2021, 19h37.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras**, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 06 ago. 2021, 20h34.

GALDEANO, Luany; SCERB, Philippe. **Conheça Dificuldades de Mulheres em se recolocar no Mercado Pós-Pandemia**. Disponível em: [Conheça dificuldades de mulheres em se recolocar no mercado pós-pandemia - 14/03/2022 - Seminários Folha - Folha \(uol.com.br\)](#). Acesso em: 20 mai. 2022, 15h00.

GUGEL, Maria Aparecida; BRITO, Marcia Raphanelli; MENDES, Antonio Luis Teixeira; PINTO, Cristiano Paixão Araújo. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, 2000. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/498717581/Revista-MPT-Edicao-19-Teletrabalho>. **Acesso em:** 20 set. 2021, 10h58.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; CARVALHO, Sueli Galego. **Diversidade cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira**, 2005. Disponível em: [DIVERSIDADE CULTURAL: PANORAMA ATUAL E REFLEXÕES PARA A REALIDADE BRASILEIRA | Mori Hanashiro | Revista Eletrônica de Administração \(ufrgs.br\)](#). **Acesso em:** 13 ago. 2021, 20h24.

JANONE, Lucas; ALMEIDA, Pauline. **Brasil tem mais de 17 milhões de pessoas com deficiência, segundo IBGE**, 2021. Disponível em: [Brasil tem mais de 17 milhões de pessoas com deficiência, segundo IBGE | CNN Brasil](#). **Acesso em:** 10 fev. 2022, 20h10.

IBGE. **Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica. Desigualdades por Cor ou Raça no Brasil**, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. **Acesso em:** 15 mar. 2022, 15h50.

LIMA, Verônica. **Estudantes LGBT se sentem inseguros nas escolas, aponta pesquisa**, 2017. Disponível em: [Estudantes LGBT se sentem inseguros nas escolas, aponta pesquisa - Notícias - Portal da Câmara dos Deputados \(camara.leg.br\)](#). **Acesso em:** 20 set. 2021, 11h28.

MENDES, Rodrigo Hubner. **Ponto crítico – oportunidades e riscos da diversidade**, 2004. Disponível em: [Oportunidades e riscos da diversidade | GV-EXECUTIVO \(fgv.br\)](#). **Acesso em:** 13 ago. 2021, 19h30.

OLIVEIRA, Ualison Rébula; RODRIGUEZ, Martius Vicente Rodriguez. **Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva**, 2004. Disponível em: [Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva - PDF Free Download \(docplayer.com.br\)](#). **Acesso em:** 13 ago. 2021, 20h43.

PARIS, Letícia. **38% das empresas tem restrições para contratar LGBTQI+ diz pesquisa; 'preconceito velado' relata mulher trans**, 2020. Disponível em: [38% das empresas têm restrições para contratar LGBTQI+, diz pesquisa; 'preconceito velado', relata mulher trans | Paraná | G1 \(globo.com\)](#). **Acesso em:** 20 set. 2021, 11h35.

PANAROTTO, Bethânia. **A Gestão de Recursos Humanos numa Perspectiva de inclusão: um olhar sobre o mercado de trabalho brasileiro e as pessoas com deficiência**, 2019. Disponível em: [Repositório da Universidade de Lisboa: A gestão de recursos humanos numa perspectiva de inclusão : um olhar sobre o mercado de trabalho brasileiro e as pessoas com deficiência \(utl.pt\)](#). **Acesso em:** 18 nov. 2021, 09h55.

SANTOS, Georgina de Cássia Martins; RODRIGUES, Ivete; DUTRA, Shirley Emerick; COSTA, Bruna de Vasconcellos Lameiro. **Gestão da diversidade: um estudo entre as “melhores empresas para você trabalhar”**, 2008. Disponível em: [Bibliografia \(semead.com.br\)](#). **Acesso em:** 13 ago. 2021, 20h29.

SICHEROLLI, Monique de Biaggio; MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira; JÚNIOR, Valdir Machado Valadão. **Gestão da diversidade nas Organizações: uma Análise das Práticas das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil**, 2011. Disponível em: [Microsoft Word - EnGPR264 \(anpad.org.br\)](#). **Acesso em:** 18 nov. 2021, 09h29.

TAVASSI, Ana Paula Chudzinski; RÊ, Eduardo; BARROSO, Mariana Contreras; MARQUES, Marina Dutra. **As Mulheres e o Mercado de Trabalho Brasileiro**, 2022. Disponível em: [As mulheres e o mercado de trabalho brasileiro - Politize!](#). **Acesso em:** 20 mai. 2022, 15h00.

APÊNDICE

Questionário:

1. Qual é sua formação?
2. Qual é o ramo da empresa em que trabalha ou já trabalhou e qual sua função?
3. Para você, quais são os principais desafios para se conseguir um emprego?
4. Durante os processos de seleção que você já participou, você sentiu desigualdade de tratamentos?
5. Você sente que precisa agir de alguma forma para que o foco do recrutamento fique exclusivamente na sua capacidade?
6. A passabilidade é um diferencial na hora da contratação?
7. Quais são os principais desafios dentro do ambiente de trabalho?
8. Nos lugares onde trabalhou, seus colegas de trabalho te tratavam da maneira adequada que você merecia?
9. Como vocês veem a resistência que existe no trabalho de pessoas conservadoras?
10. Nos lugares onde trabalhou existe um exemplo de inclusão por parte dos gestores?
11. Quais medidas em favor da diversidade foram aplicadas nas empresas em que você já trabalhou?
12. Na sua visão, quais as vantagens que uma empresa tem em apostar na gestão da diversidade?
13. Para você, o setor de Recursos Humanos é um diferencial dentro de uma empresa?
14. Em Itapetininga, é possível encontrar empresas inclusivas?
15. Para você qual a melhor solução para as desigualdades de oportunidades que existem no país?
16. Como você vê o futuro do mercado de trabalho em relação a pessoas como você?