



## DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO ÂMBITO OCUPACIONAL

Francielle MOURA ALVES<sup>1</sup>  
Jéssica RIBEIRO GOMES<sup>2</sup>  
Kimberly OTÁLÍCIA ARAUJO PAIXÃO<sup>3</sup>

**RESUMO:** O trabalho a seguir irá abordar sobre a importância da diversidade no âmbito ocupacional, ou seja, a contratação e investimento por parte de empresas nos públicos minoritários, mencionando os estigmas e pré-conceitos ainda vigentes na sociedade contemporânea no que se tange este público. Para elaboração do mesmo foram utilizadas referências bibliográficas e pesquisa.

**Palavras-chave:** Padrão, Diversidade, Raça, Pré-conceito, Inclusão.

### 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho é resultado de pesquisas realizadas durante o curso de Gestão de Recursos Humanos, bem como inquietações acerca da realidade ocupacional visualizada em diversas empresas através da mídia e de contatos

A sociedade precisa se conscientizar e adquirir uma visão crítica sob esta realidade, é necessário que estes indivíduos deixem de ser invisíveis.

Iniciaremos esta breve pesquisa, abordando acerca do senso comum os preconceitos existentes na sociedade e mercado de trabalho, frutos de uma construção sócio-histórica e cultural.

Em seguida abordaremos o quesito raça, após, o tipo padrão aceitável e pré- estabelecido pela sociedade e por fim vamos contextualizar sucintamente acerca da necessidade de inclusão deste grupo minoritário.

<sup>1</sup> Graduanda em Gestão de RH no Centro Universitário Toledo Prudente

<sup>2</sup> Graduanda em Gestão de RH no Centro Universitário Toledo Prudente

<sup>3</sup> Graduanda em Gestão de Recursos Humanos no Centro Universitário Toledo Prudente.

## 2 SENSO COMUM, PRECONCEITOS E MERCADO DE TRABALHO

Podemos aferir que o preconceito é uma visão “distorcida” da realidade, ou seja, é uma visão distorcida, adotada pelo senso comum refere-se a uma associação de suposições sem conhecer a realidade, a situação como um todo.

A sociedade em que vivemos é influenciada por diversas culturas e tipos de pessoas, porém é notável que nos âmbitos ocupacionais, quem ocupa cargos de liderança, gestão, ou seja, cargos de destaque possui perfil já predeterminado, em sua maioria são pessoas do sexo biológico masculino e pele branca; dificilmente encontra-se uma mulher preta ou pessoa com deficiência nestes cargos/ou ocupando estes âmbitos, vale mencionar também que raramente encontramos pessoas transexuais, homens pretos e afins, ou seja, grupos minoritários.

### 2.1 Quesito Raça

O termo raça geralmente é aplicado ao especificar um grupo de pessoas que compartilham as mesmas características, aqui iremos contextualizar brevemente acerca do quesito raça e âmbito sócio-ocupacional, trazendo a problemática no que se tange a falta de acesso que pessoas pretas possuem quanto a inserção/permanência no mercado de trabalho ou falta de acesso a cargos de liderança/promoções se comparado a pessoas brancas “tipo padrão”.

Segundo Lesse, 2022 “E, se hoje existe uma cor das lideranças nas companhias, certamente ela não é preta”, conforme já menciona a autora cargos de lideranças dificilmente são ocupados pelo grupo minoritário negro, se chegar ao topo já é dificultoso para o público em geral, para o grupo minoritário podemos aferir que a dificuldade é bem maior.

Mesmo com 56% da população brasileira se declarando preta ou parda, apenas cerca de 4% estão em cargos de liderança. Os dados são do

Instituto Ethos, em pesquisa com as 500 empresas de maior faturamento do Brasil.

O estudo ainda aponta que cerca de 57% das pessoas pretas são aprendizes e trainees, mas na gerência elas são 6,3%. Ou seja: pessoas pretas só são maioria em posições operacionais e técnicas, mas também possuem participação reduzida em cargos de alta gestão. (LESSE, 2022)

Vale enfatizar que pessoas pretas, mesmo possuindo habilidades e conhecimentos, currículo oportuno para ocupar cargos de lideranças ainda não conseguem alcançá-lo, pesquisas realizadas em diversas fontes inclusive o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), demonstram tal realidade.

Diante dos fatos, é visível que quem obtém as melhores oportunidades e meios de acesso tem perfil definido.

Como já mencionado existem pesquisas que afirmam o supracitado, uma delas foi à pesquisa realizada pelo Ministério do Trabalho no ano de 2018, onde comprova que brancos são maioria em empregos de elite e negros ocupam vagas sem qualificação.

### **2.1.1 O tipo padrão**

O denominado “tipo padrão” é um produto social e por isso acompanha a dinâmica social, estando de acordo com o contexto social no qual é criado.

[...] quanto mais afastado do tipo padrão uma pessoa se apresentar menos humana parecerá aos demais e, em consequência, menos direitos lhe serão garantidos. Isso porque, o grupo dominante, que é em geral aquele que personifica o „tipo ideal”, tende a padronizar todo o entorno ao seu redor, de modo que melhor lhe convenha (MACIEL, 2007, p. 163).

Ou seja, a problemática social não é uma opinião individual isolada, ela está posta e é evidenciada através de estudos e pesquisas, é baseada em dados concretos históricos culturais que permeiam e afirmam a existência do racismo estrutural, preconceitos de gênero; resquícios de uma sociedade preconceituosa e racista onde tudo que foge de sua “normalidade” (imposição) é

ejetado da sociedade, sendo excluído de diversos tipos de acesso, incluindo o mercado de trabalho.

### **3 CONCLUSÃO**

Podemos aferir a urgência e a necessidade da inclusão de grupos minoritários nos âmbitos ocupacionais, tratamos aqui com ênfase a necessidade de inclusão racial, mas podemos aferir também a necessidade de pessoas com deficiência e outras diversas que fogem do “tipo padrão”, seja através da adoção de ações afirmativas ou outros meios criados pela própria empresa, visando com prioridade a inclusão da minoria que se encontra subalternizada a margem da sociedade.

A inclusão da diversidade no ambiente de trabalho não é apenas uma questão de ‘justiça social e reparação histórica’, mas também de ‘estratégia’ empresarial. Ao promover a inclusão de públicos minoritários, as empresas podem se beneficiar de diferentes perspectivas e experiências, o que pode levar a um aumento da criatividade, inovação e resolução de problemas.

A existência/reprodução de estigmas e preconceitos demanda esforços contínuos de conscientização, letramento e socio educação. Neste sentido, as empresas têm um papel importante a desempenhar, investindo em programas de treinamento e sensibilização para seus colaboradores, bem como a criação de vagas afirmativas. Sendo assim é essencial que as empresas implementem políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades para todos os seus funcionários.

### **REFERÊNCIAS**

LESSE, Sônia. **Pretos no topo? A falta de representatividade nos cargos de liderança.** 13 out 2022. Disponível em: <https://resultadosdigitais.com.br/noticias/pretos-no-topo-representatividade-lideranca>. Acesso 20 de Agosto 2023.

MACIEL, T. Carolina. **A construção social da deficiência.** Anais do II

Seminário Nacional de Movimentos Sociais. Florianópolis: Participação e Democracia, v. 25. Florianópolis, 2007.

SIMÕES, Helton Gomes. **Branços são maioria em empregos de elite e negros ocupam vagas sem qualificação. G1 Globo.** 14 de maio de 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/brancos-sao-maioria-em-empregos-de-elite-e-negros-ocupam-vagas-sem-qualificacao.ghtml>. Acesso em 20 de Agosto de 2023