

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

CIBELLE OLIVEIRA DA SILVA
LUANA KARLA ACIOLY DE OLIVEIRA
THIAGO LAMARTINE CARDOSO GOMES

INCLUSÃO DA DIVERSIDADE NAS EMPRESAS

RECIFE

2021

CIBELLE OLIVEIRA DA SILVA
LUANA KARLA ACIOLY DE OLIVEIRA
THIAGO LAMARTINE CARDOSO GOMES

INCLUSÃO DA DIVERSIDADE NAS EMPRESAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador: Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE

2021

S586i

Silva, Cibelle Oliveira da

Inclusão da diversidade nas empresas. Cibelle Oliveira da Silva;
Luana Acioly de Oliveira; Thiago Lamartine Cardoso Gomes. -
Recife: O Autor, 2021.

28 p.

Orientadora: Emanuel Lima Xavier.

Trabalho De Conclusão de Curso (Graduação) - Centro
Universitário Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos
Humanos, 2021.

1.Inclusão. 2.Racismo. 3.Diversidade. 4.Empresas.
5.Legislação. I. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. II. Título.

CDU: 658.3

CIBELLE OLIVEIRA DA SILVA
LUANA KARLA ACIOLY DE OLIVEIRA
THIAGO LAMARTINE CARDOSO GOMES

INCLUSÃO DA DIVERSIDADE NAS EMPRESAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Examinadores

Prof. Orientador Emanuel Lima Xavier - Espec.

Profa. Avaliadora Deborah da Silva Araújo Ferreira - Ma.

Data: __/__/____

NOTA: _____

*“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo.
Todos nós sabemos alguma coisa. Todos
nós ignoramos alguma coisa. Por isso
aprendemos sempre”.*
(Paulo Freire)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por ter me trazido até aqui, com saúde e segurança, e ter me proporcionado a oportunidade de finalizar esse trabalho.

Agradeço aos meus pais por terem acreditado na minha capacidade de concluir mais uma etapa da minha vida.

Agradeço ao professor Emanuel Xavier pela sua disciplina e paciência com todos nós, agradeço também a minha equipe, que sempre tiveram compromisso e responsabilidade, mesmo com as lutas diárias, fizemos tudo de forma justa e partilhada, e agradeço a minha pessoa, por sempre ter mantido o foco, mesmo em alguns momentos difíceis, quando pensamos que tudo vai dar errado, eu não parei, sou grato a mim por ter chegado até o fim.

Thiago Lamartine Cardoso Gomes

Agradeço primeiramente a Deus pela vida e pela saúde, minha e das pessoas presentes/citadas nesse TCC, por termos chegado até aqui apesar dos tempos difíceis que estamos vivenciando, a pandemia. A mim, por toda dedicação, esforço e resiliência na trajetória da minha vida. Agradeço a minha mãe, minha avó e a meu tio por nunca terem desistido de mim, por me darem estudo, e por sempre deixarem claro que podem nos tirar qualquer coisa, menos nosso estudo e que conhecimento nunca é demais.

Agradeço também a Cibelle e a Thiago, por toda dedicação, união e sabedoria a fim de concluir nosso TCC. Por fim, agradeço ao professor orientador Emanuel Xavier, por todas as dúvidas sanadas e toda orientação nos dada.

Luana Karla Acioly de Oliveira

Agradeço a Deus por ter me concedido a oportunidade de chegar até aqui, das pessoas presentes que contribuíram para meu crescimento, para a banca de professores. E por minha equipe Thiago e Luana por me incentivar e me ajudar a sempre dar o meu melhor. E agradeço imensamente ao professor Emanuel Xavier por toda a sabedoria e paciência passada todo esse tempo conosco.

Cibelle Oliveira da Silva

RESUMO

Este artigo tem como objetivo conceituar o que é a inclusão, como ela atua na sociedade, e por fim, as legislações vigentes. O artigo também reflete sobre toda a trajetória da inclusão de pessoas com deficiências tanto no meio social como no âmbito de trabalho, além da luta desde os primórdios de pessoas negras até os dias de hoje, os seus cargos, salários e a própria vivência no trabalho. É abordado também, a diversidade nas organizações como um todo, dados reais de empresas que apoiam e as incluem nesse espaço, é mostrado também resultados positivos de organizações que fazem jus aos direitos de todas as classes, gênero, raça, cor ou deficiência. O trabalho é baseado em artigos, sites confiáveis, documentários e dados reais. Por fim, trouxemos soluções cabíveis para a inclusão ser feita de forma justa, como o próprio empenho de setores primordiais da empresa, o treinamento de todos, desde o cargo mais alto ao mais baixo, é preciso disciplina e respeito para com todos, para se obter um ambiente leve, ético e respeitável.

Palavras-chaves: Inclusão; Racismo; Diversidade; Empresas; Legislação.

ABSTRACT

This article aims to conceptualize what inclusion is, how it acts in society, and finally, current legislation. The article also reflects on the entire trajectory of inclusion of people with disabilities both in the social environment and in the workplace, in addition to the struggle from the beginnings of black people to the present day, their positions, salaries and their own experience at work . It also addresses the diversity in organizations as a whole, real data from companies that support and include them in this space, it also shows positive results from organizations that are entitled to the rights of all classes, gender, race, color or disability. The work is based on articles, trusted websites, documentaries and real data. Finally, we brought appropriate solutions for inclusion to be done fairly, such as the commitment of key sectors of the company, training everyone, from the highest to the lowest, it takes discipline and respect for everyone, to be obtain a light, ethical and respectable environment.

Keywords: Inclusion; Racism; Diversity; Companies; Legislation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	10
3 RESULTADOS	10
3.1 Conceito de inclusão.....	10
3.1.2 Inclusão na sociedade.....	11
3.1.3 A política da inclusão no Brasil.....	12
3.2 Inclusão das PcD's	12
3.2.1 A legislação para as PcD's.....	13
3.2.2 A inclusão das PcD's no mercado de trabalho.....	14
3.3 Inclusão de Pessoas Negras No Brasil	15
3.4 Inclusão de Pessoas Negras Nas Empresas	18
3.4.1 Cargos.....	19
3.5 A Diversidade Dentro das Empresas	21
3.5.1 Empresas que apoiam a diversidade.....	23
3.6 Soluções para a Inclusão da Diversidade nas Empresas	23
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	28

1 INTRODUÇÃO

A diversidade tem se consolidado na pauta empresarial em todo o mundo, principalmente entre as diferenças na força de trabalho. A existência de leis que contemplem a inserção de pessoas com deficiência não pode ser considerada uma medida segura para a inclusão e permanência dessa população no mercado de trabalho. Apesar do direito assegurado por lei, é necessário que a inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho depende de preparo profissional e das condições estruturais, funcionais, organizacionais e sociais que o ambiente irá proporcionar ao empregado. Em face do cenário atual e através da visão do grupo sobre a ausência da inclusão em muitas empresas, encontramos artigos que nos mostram um pouco do problema que iremos abordar, sendo assim, se faz um assunto necessário e de suma importância momento atual que estamos vivendo. Quando falamos de inclusão, citamos aspectos como gênero, etnia, orientação sexual ou limitações físicas, idade, que muitas vezes acabam não encontrando novas oportunidades por conta do preconceito enraizado sobre a idade e são chamados de ultrapassados. Tudo isso se engloba no problema que vamos abordar e se faz mais uma vez vital.

Na década de 1980, a diversidade emergiu como um dos mais profícuos temas em estudos organizacionais e em parte pela perspectiva de que a inclusão de minorias discriminadas melhoraria o ambiente de trabalho, tornando mais diversificado e democrático, mas como tratar diferentes com igualdade?

O problema central do nosso tema é a falta da inclusão, a ausência da diversidade dentro das organizações e a aceitação, sendo assim a pesquisa está sendo desenvolvida para a melhoria e satisfação em ver a diferença sendo definida e resolvida, as organizações tomando medidas cabíveis para que a inclusão seja utilizada no âmbito empresarial e que assim eles concedam mais oportunidades para que a inclusão seja devolvida diariamente dentro das empresas. Sendo assim, as organizações ampliando-se para a abertura da inclusão e aceitação em seu meio empresarial, transformaria não só a vida dessas pessoas como também a própria empresa, gerando assim uma gama maior de clientes de todos os lados, pois quanto mais a empresa traz a diversidade dentro dela, mais aceitação e admiração é obtido dentro e fora dela.

A escolha do tema veio de encontro com relatos nos mais diversos meios de comunicação do dia a dia, a falta da igualdade ainda se faz muito presente nos dias

de hoje, são casos e mais casos diariamente, nosso grupo tendo conhecimento desse fato que é falta da inclusão dentro das empresas, viu a necessidade de abordar sobre o assunto, com a finalidade de amenizar essas divergências que acontecem até os dias de hoje.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

De acordo com Spataro (2005), a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias abrange toda a bibliografia pública em relação ao tema de estudo desde as publicações avulsas, revistas, pesquisas científicas, livros, teses etc.

Segundo a definição de Brdulak (2008), a pesquisa bibliográfica oferece explorar novas áreas e oportunidades, e tem como objetivo estudar um novo ambiente em que se é elaborado para melhor desenvolver todo o crescimento interpessoal, a gestão da diversidade significa um processo ativo e consciente de gestão direcionado para o desenvolvimento futuro de uma organização baseada em valores e sua base consiste na aceitação das diferenças existentes entre os indivíduos e no tratamento delas como um potencial a ser desenvolvido. Temos como base analisar e conceituar as reais causas que consiste em situações de humilhações ou constrangimentos, oferecemos explorar novas áreas e temos como objetivo reforçar e conscientizar as preocupações essencialmente lógicas e teóricas de fases anteriores, com a verificação da melhor solução para à inclusão da diversidade e melhoria nas organizações, procurando focar nos principais objetivos, que é fornecer um ambiente mais agradável e com um crescimento interpessoal e profissional aos colaboradores, sendo assim a pesquisa abordada contribui diretamente para uma análise crítica sobre a importância para a observação e imparcialidade no processo de contratação e a minimização dos custos com a integração dos membros, a organização pode obter um efeito positivo em sua reputação, atraindo membros com boas qualificações dos mais diversos grupos, tornando-se mais flexível e criativa, dada a diversidade encontrada entre seus membros.

3 RESULTADOS

3.1 O CONCEITO DE INCLUSÃO

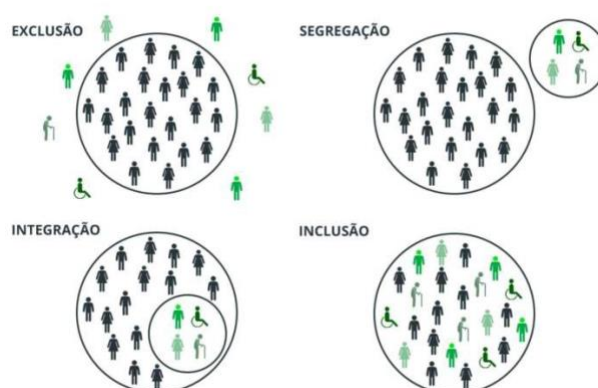
Quando falamos sobre inclusão, de forma mais superficial, sabemos que é algo relacionado a incluir pessoas ou grupos que de alguma forma são excluídos da sociedade. A definição de inclusão segundo o dicionário Luft (2002) é abranger, compreender, inserir, introduzir ou fazer parte. Esse movimento surgiu no Brasil no final da década de 80, mas só foi incrementado no início da década de 90, enquanto em outros países a inclusão já era um assunto desde a década de 50. Durante o período na Grécia antiga, em Esparta especificamente, as crianças eram examinadas logo após o seu nascimento, onde era analisado o seu físico, e caso apresentassem qualquer defeito, elas eram eliminadas, esse é um exemplo clássico que nos mostra que, desde os primórdios as pessoas eram excluídas devido as suas limitações.

A inclusão social tem como objetivo principal trazer cada vez mais medidas para pessoas e grupos que são excluídos da sociedade, buscando também oferecer oportunidades de acesso a bens e serviços, como saúde, educação, emprego, lazer e cultura.

3.1.2 INCLUSÃO NA SOCIEDADE

O tema inclusão social vem ganhando de fato um espaço na sociedade ao longo dos anos, e cada vez mais ele passa a ser debatido entre as pessoas, trazendo inúmeros conceitos pela diversidade que a sociedade apresenta. Em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, fez com o que a liberdade e a igualdade entre as pessoas ganhassem de certa forma um espaço e leis que os assegurassem disso. Com decorrência desse acontecimento, debates a partir da inclusão social ficaram cada vez mais relevantes, fazendo assim, com que as pessoas e grupos sejam instigados a luta pela sua igualdade. Dito isso, a inclusão social é de suma importância para combater a segregação social para, viabilizando uma democratização para as pessoas e grupos que não possuem esse acesso livre, seja no lazer, escola ou trabalho.

Figura 1 -
Inclusão



Acessibilidade e

Fonte: <https://medium.com/@gisely.lucas/desenvolvendo-aplica%C3%A7%C3%B5es-digitais-acess%C3%ADveis-parte-1-a65d624d58e3>

3.1.3 A POLÍTICA DA INCLUSÃO NO BRASIL

No nosso país, a política da inclusão social acontece por meio de políticas públicas, podemos citar a política de ações afirmativas, que são ações temporárias feitas pelo Estado, com a intenção de combater e eliminar desigualdades que foram acumuladas historicamente, e garantir uma sociedade mais igualitária. Outra implementação de ações afirmativas que é de suma importância nessa luta pelos direitos e pela igualdade de todos, são as cotas raciais, que é uma medida criada para garantir direitos a reservas de vagas em instituições públicas ou privadas para grupos específicos, que na maioria das vezes são pessoas negras ou indígenas, com a finalidade de garantir que todos tenham acesso as instituições de forma igualitária.

Apesar de tudo, existem leis que visam proteger e assegurar, grupos que sofrem preconceito ou são excluídos do meio social, além de ser uma forma mais eficaz para a luta da inclusão social, como podemos citar, a proteção dos direitos das mulheres, direitos da população negra, e de pessoas LGBTQIA+. Vale ressaltar que recentemente o Supremo Tribunal Federal (STF) determinou que discriminação por orientação sexual e identidade de gênero passa a ser considerado crime, representando assim um marco e um grande avanço, tendo em vista que é uma das lutas mais antigas do Brasil e do mundo.

3.2 INCLUSÃO DAS PcD's

Desde o surgimento da sociedade, as pessoas que nasciam com deficiência eram consideradas pessoas “estranhas” para as outras pessoas. As práticas de eutanásia na Alemanha após o final da Primeira Guerra Mundial eram apenas uma das formas de matar as crianças que nasciam com algum tipo de deficiência física.

Essas pessoas sofriam discriminações, principalmente pela forte influência da igreja católica, que fazia com que as pessoas acreditassem que as pessoas com deficiência eram possuídas por demônios ou bruxas, e por isso, constantemente eram queimadas vivas, como uma “punição” à família que foi “amaldiçoada”. Fora do Brasil, as pessoas com deficiência eram colocadas para “divertirem” os ricos, trabalhando como bobos da corte, ou em circos como uma “exposição”.

Algumas obras de autores desconhecidos, tratam dessa exposição, como é o caso do poema “A morte do saltimbanco”. O poema trata de uma pequena menina que foi sequestrada e utilizada como exposição em um circo, o que faz uma conotação direta com a época que as crianças com deficiência eram utilizadas como exposição. Fazer esse resgate da história das pessoas com deficiência no Brasil e no mundo é basicamente entender e retomar a origem do preconceito, para somente assim poder acabar com ele. Na época, pessoas com deficiência auditiva eram vistas como ineducáveis e grande parte das famílias tinham vergonha de mostrar seus filhos e assumir a responsabilidade de cuidar deles por terem alguma deficiência física.

Segundo Maciel (2003) para a estimulação da pessoa com deficiência, a tecnologia da informação é fundamental, pois a velocidade da renovação do saber e as formas interativas da cibercultura trazem uma nova expectativa de educação para essa clientela. É necessário, portanto, criar serviços e propostas educativas abertas e flexíveis que atendam às necessidades de mudanças. No Brasil, a cultura de algumas famílias, costumavam eliminar as pessoas que nasciam com deficiência, ou abandonavam a pessoa que desenvolvia a deficiência um pouco mais tarde durante sua infância/adolescência. Isso acontecia normalmente devido às crenças que acreditavam que isso poderia ser um castigo ou sinal de Deus sobre coisas ruins que iriam acontecer, e por isso sacrificavam as crianças como uma forma de mostrar temor a Deus. Obviamente nos dias de hoje essas práticas acontecem com menor frequência, principalmente devido ao acesso à informação que temos hoje. Porém, infelizmente ainda acontece.

3.2.1 A LEGISLAÇÃO PARA AS PcD's

Nos últimos anos, ações isoladas de educadores e de pais têm promovido e implementado a inclusão, nas escolas, de pessoas com algum tipo de deficiência ou necessidade especial, visando resgatar o respeito humano e a dignidade, no sentido

de possibilitar o pleno desenvolvimento e o acesso a todos os recursos da sociedade por parte desse segmento. A inclusão é parte do compromisso social de organizações públicas e privadas na promoção da diversidade, respeito às diferenças e garantia legal do acesso ao mercado de trabalho a todos os indivíduos. No Brasil, é direito de todas as pessoas com deficiências (PcD's), assegurado pela Lei Brasileira de Inclusão (no 13.146, de 6 julho de 2015), bem como dos demais cidadãos, o acesso à vida, à habilitação e reabilitação, à saúde, à moradia e ao trabalho (BRASIL, 2015).

O acesso ao trabalho é uma das principais formas de participação ativa na comunidade, além de garantia de igualdade dos direitos fundamentais (COELHO e ORNELAS, 2010). Com o intuito de promover a inclusão do mercado de trabalho algumas leis foram sendo estabelecidas, dentre elas destaca-se a lei nº 8213/91 que, em seu artigo 93, descreve: a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I – até 200 empregados, 2%; II – de 201 a 200, 3%; III – de 501 a 1.000, 4%; IV – de 1.001 em diante, 5% (BRASIL, 1991).

Dentre as recentes está a lei no 13.146, de 6 de julho de 2015, onde foi instituída a “Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, 2015). No entanto, é necessário salientar que a inclusão destas pessoas ao mercado de trabalho não deve estar pautada somente em números para o cumprimento da lei. A empresa, precisa que seja realmente inclusiva, precisa de ações que proporcionem a mudança, não somente na acessibilidade por meio da quebra de barreiras físicas, mas também no rompimento de preconceitos estabelecidos na atitude da sociedade em relação à pessoa com deficiência e na adequação do trabalho a condição do colaborador.

3.2.2 INCLUSÃO DAS PcD's NO MERCADO DE TRABALHO

Gonçalves (2006) alerta que é preciso mudar a mentalidade dos empresários brasileiros, que tratam o assunto com preconceito devido à grande falta de informação. É preciso que eles vejam possibilidades diferentes quanto à questão da

empregabilidade de pessoas com deficiência. Não é possível mais superestimar a deficiência, não enxergando as qualidades destas pessoas. O computador é uma ferramenta que veio a somar, facilitando a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho. Na realidade cotidiana das pessoas com deficiência, ainda predomina a dependência econômica, uma vez que a maioria não possui renda própria. O subemprego e a estagnação profissional são fatores que contribuem para que se mantenham à margem da vida nacional, sem chances de participação social e estigmatizadas (CORREIA, 1990).

Westmacott (1996) comenta que muitas pessoas com limitações são cercadas por outras pessoas que não reconhecem o que elas fazem como trabalho. Em um mundo em que o emprego remunerado para todos nem sempre é possível, é importante que a contribuição das pessoas com deficiência seja reconhecida.

Em contraponto, Sasaki (2006) pontua que o percentual de pessoas com deficiência em idade economicamente ativa que estão fora da força de trabalho é duas vezes superior ao das pessoas sem deficiência, embora todas tenham o mesmo direito de trabalhar.

3.3 INCLUSÃO DE PESSOAS NEGRAS NO BRASIL

O Brasil é conhecido como um país de muita diversidade e também por ter uma falsa democracia racial que promove discursos sobre uma sociedade livre de preconceitos. O racismo no Brasil é estrutural e institucionalizado, e é preciso conhecer desde às suas bases até o topo, para compreender como isso reflete na nossa sociedade e na construção da identidade de pessoas negras. As diversas formas de discriminação estão fortemente relacionadas a exclusão social que originam e reproduzem a pobreza. No Brasil, as desigualdades de gênero e raça não são fenômenos que estão referidos a “minorias” ou a grupos específicos da sociedade. Pelo contrário, são problemas que dizem respeito às grandes maiorias da população: segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2003, as mulheres representam 43% da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil e os negros (de ambos os sexos) representam 46%. Somados, correspondem a aproximadamente 70% da PEA (60 milhões de pessoas). As mulheres negras, por sua vez, correspondem a mais de 15 milhões de pessoas (18% da PEA) e, como resultado de uma dupla discriminação (de gênero e raça),

apresentam uma situação de sistemática desvantagem em todos os principais indicadores sociais e de mercado de trabalho

Segundo Davis (2016), nos Estados Unidos da América, as mulheres negras, mais do que as brancas, sempre trabalharam fora de casa. Assim, o espaço externo constitui-se, desde o advento da escravidão, o grande espaço de trabalho da mulher negra. No sistema escravista, a mulher negra era uma trabalhadora em tempo integral para seu dono e raramente esposa, mãe e dona de casa. Nesta condição, o dono via as escravas conforme a conveniência do momento: quando lucrativa ele as explorava, como se elas fossem homens, logo, desconsiderando a questão de gênero; em outros contextos, as negras eram exploradas, punidas, reprimidas em modos próprios à situação de fêmea. Mesmo assim, elas não eram poupadas dos estupros e das mutilações. Frente a esse histórico, fica evidente que as escravas negras transmitiram para sua descendência feminina nominalmente livre, “um legado de trabalho duro, perseverança e autossuficiência, um legado de resistência e insistência na igualdade sexual, para uma nova mulher” (Davis, 2016, p.41). As mulheres afrodescendentes sofrem o sexismo e o racismo no contexto do trabalho e estes configuram-se barreiras para promoção e crescimento na trajetória profissional (BECKWITH, CARTER, & PETERS, 2016).

Já no Brasil, segundo Bento (1995), Abramo (2006) e Bruschini (2007) as mulheres negras recebem menores salários e estão lotadas em ocupações específicas, como também, em atividades com menores salários e condições laborais precárias. Assim sendo, Bento (1995) destaca que as mulheres estão mais vulneráveis no mercado de trabalho e, além disso, suas especificidades não tangenciam de forma geral todas as mulheres, pois as mulheres negras se deparam, desde cedo, com barreiras nos processos de seleção, na promoção para cargos de chefia e direção, e na mobilidade profissional, mesmo aquelas que investiram mais em educação e qualificação. Ainda, ressalta-se a presença maciça da mulher negra no trabalho doméstico, desde pequena (Bento, 1995), o que levou algumas delas, segundo Ribeiro (2016) e Conrado & Ribeiro (2017), por meio desse tipo de trabalho, a se tornarem membros honorários da família, não obstante a sua consciência quanto à sua condição racial.

Em termos de ocupação no Brasil nas atividades que dependem de elevada qualificação, não predomina a mão-de-obra negra (homens ou mulheres) devido ao fato de a maioria ter baixa qualificação. Não obstante, houve crescimento de

mulheres negras nas seguintes áreas: administração pública, comércio, serviço social e outras atividades que exigem determinado grau de qualificação. Esse crescimento, no entanto, não reduziu a desigualdade no longo prazo (Comin, 2015).

Os autores Machado Júnior, Bazanini e Mantovani (2018) e Paim e Pereira (2018) ressaltam que somente através do acesso à educação que a população negra tem chances de conseguir sua inclusão no mercado de trabalho e diversificar o ambiente de trabalho. Os principais fatores de discriminação salarial em termos de raça são decorrentes dos retornos de educação, experiência e profissão sem regulação, como o trabalho autônomo e sem carteira de trabalho assinada (Frio & Fontes, 2018). O racismo é uma forma de excluir os negros de ter boa formação educacional, necessitando para tanto de políticas sociais, como a lei de reserva de cotas, para adentrar ao curso superior (Machado Júnior et al., 2018, Rosa, 2018, Silva, 2018).

Percebe-se que houve evolução na presença das mulheres em atividades ditas masculinas, que são mais valorizadas que as atividades femininas, porém, as mulheres não predominam em tais atividades. Também, verifica-se que as mulheres possuem maior grau de instrução que não é, no entanto, acompanhado pelo movimento dos salários. No caso da mulher negra, outras questões se somam a essas. Elas se deparam com desafios que dizem respeito a alcançar os mesmos níveis de educação e terem a mesma mobilidade laboral alcançados pela mulher branca. Logo, aos desafios enfrentados pelas mulheres em geral, somam-se outros, com os quais as mulheres negras fazem face. No que se refere ao racismo brasileiro, verifica-se que é oriundo da violência contra a mulher negra no Brasil, pelo homem branco, e, também tem origem nas consequências geradas pela miscigenação (Carneiro, 1995, Costa, 2009, Conrado & Ribeiro, 2017). Ele leva à exclusão, ao conflito e à privação em todo o mundo (Ianni, 2004, Williams & Priest, 2015), impactando na inserção das pessoas no mercado de trabalho, além de deixar as mulheres negras invisíveis na academia e no mercado de trabalho (Sansone, 1996, Ribeiro, 2008, Rosa, 2014, Collins, 2016, DeSouza, 2017).

O racismo é um empecilho que interfere na renda e, conseqüentemente, na pobreza (Mendes & Milani, 2016). Conforme Mariano e Carloto (2009), os condicionantes gênero e raça são condutores das desigualdades sociais, e nas classes mais baixas há maior prevalência de mulheres negras. A pobreza decorre de menor renda, e ocasiona baixa escolaridade, maior índice de famílias monoparentais

(família formada somente pelo pai ou mãe e descendentes), segundo afirmam Costa e Marra (2013). Por isso, conforme ressalta Aguiar (2007), a pobreza tem cor, ou seja, decorre de uma barreira tênue entre raça e classe. Destaca-se que, com a elevada imigração de negros para o Brasil ocorreu o processo de miscigenação entre negros, brancos e também índios brasileiros, gerando o mulato, o cafuzo, o caboclo, o mameluco, o pardo e dezenas de outros tipos, que são carregados de preconceitos advindos da sociedade brasileira. (Aguiar, 2007, Pena & Bortolini, 2004).

Assim, a discriminação evidencia-se tendo em vista o preconceito, os estigmas e os estereótipos, o que gera impacto no desenvolvimento socioeconômico. Dado esse cenário e voltando a questões que tangenciam as mulheres negras, ressalta-se que elas têm maior prevalência nas classes mais baixas (Mariano & Carloto, 2009, 2013, Conrado & Ribeiro, 2017); atuam, frequentemente em trabalhos precários, com predominância na esfera doméstica (Mariano & Carloto, 2009, Hirata, 2014, Kergoat, 2016); recebem os menores rendimentos (Bento, 1995, Mariano & Carloto, 2009, 2013, Zamora, 2012); e, são as que se encontram em situação mais elevada em termos de desemprego (Goffman, 2004, Zamora, 2012).

3.4 INCLUSÃO DE PESSOAS NEGRAS NAS EMPRESAS

Embora o nível de escolaridade entre a população negra esteja crescendo cada vez mais, a maioria dos candidatos pardos e negros afirmam enfrentar discriminação racial durante entrevistas de emprego. O racismo não acontece somente de forma escancarada e verbalizada. Casos de racismo velado acontecem, por exemplo, quando o recrutador recusa um ótimo candidato por achar que seu cabelo não é apropriado para a vaga. Portanto, o primeiro passo para que o número de colaboradores negros aumente dentro da sua organização é diversificar as formas de recrutamento. Uma dica valiosa é realizar recrutamentos em instituições de ensino ligadas a essa bandeira, como a faculdade Zumbi dos Palmares. Outra maneira eficaz de garantir a diversidade durante o recrutamento é treinar os recrutadores. Promova palestras entre a sua equipe de gestão de recursos humanos e explique as metas que a empresa pretende cumprir para aumentar a diversidade étnica entre os colaboradores. Mas lembre-se de que nada adiante grande parte da sua equipe ser composta por negros se eles se encontram nos setores de manutenção, limpeza e segurança da organização apenas. Os cargos de

gestão e liderança devem ser observados para que também sejam ocupados e que não haja diferença racial.

3.4.1 CARGOS

Profissionais negros ocupam apenas 6,3% dos cargos de gerência em 23 grandes empresas nacionais e multinacionais, como Bradesco, Ambev, Petrobras e Unilever, aponta estudo divulgado em 18 de novembro de 2020, pela Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial. Nos conselhos de administração, negros representam só 4,9% das cadeiras. O número é ainda menor entre os cargos executivos: 4,7%. Os negros (soma de pretos e pardos) são maioria apenas entre aprendizes (57%) e trainees (58%). A pesquisa foi baseada em questionários respondidos pelas próprias empresas. Os números mostram que há uma tentativa, por parte das companhias, de incorporar os profissionais negros nos primeiros níveis de trabalho, mas não há ainda perspectiva de aproveitamento desses profissionais em níveis mais altos.

Para Raphael Vicente, coordenador do estudo, os dados mostram avanço, "mas ainda há racismo. A ideia desse estudo é conscientizar sobre a importância da inclusão de negros no mercado de trabalho e tentar mudar esse cenário", afirmou ao UOL. "O racismo é fruto da própria estrutura social, do modo com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares". Segundo Ana Lídia (2020) as marcas do racismo no mercado de trabalho aparecem de diversas formas na seleção, na promoção e na convivência corporativa. Com a exclusão dos trabalhadores pretos e pardos perdem a chance de se desenvolver e companhias abrem mão da diversidade, da inovação e da produtividade, por medo de aceitação. A quantidade de pessoas negras desempregadas no Brasil é quase o dobro que a de brancos. Das 12,8 milhões de pessoas que estavam desocupadas no primeiro trimestre do ano, mais de 8,2 milhões se identificam como pretas ou pardas, o que representa 64,2% do total. Os dados são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PnadC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e são o reflexo de um país que perde a oportunidade de diversificar o mercado de trabalho, desperdiça talentos e perde chances de inovação em desenvolvimento pela manutenção de uma estrutura racista. Em Brasília, os percentuais repetem o cenário nacional: no DF, 68% dos desempregados são

negros de acordo com a Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan).

Segundo Ana Lúcia Araújo (2020) quando uma empresa deixa de lado candidatos com competências e habilidades por qualquer critério, essas pessoas perdem a chance de se incluir no mercado de trabalho, mas a organização perde mais ainda, diz José Vicente, reitor e fundador da Universidade Zumbi dos Palmares. Segundo ele, além de desperdiçar talentos, firmas não inclusivas têm perdas econômicas e sociais. “Uma empresa existe, claro, para se manter financeiramente, mas também para cumprir uma missão social importante de garantir que as pessoas possam realizar sonhos individuais e coletivos”, afirma. “Quando ela faz uma distinção e escolhe quem pode realizar esse sonho, já se desvirtuou de seu motivo de existência”, os dados são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PnadC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e são o reflexo de um país que perde a oportunidade de diversificar o mercado de trabalho, desperdiça talentos e perde chances de inovação em desenvolvimento pela manutenção de uma estrutura racista.

Em Brasília, os percentuais repetem o cenário nacional: no DF, 68% dos desempregados são negros de acordo com a Companhia de Planejamento do Distrito Federal (Codeplan). “Quando uma empresa deixa de lado candidatos com competências e habilidades por qualquer critério, essas pessoas perdem a chance de se incluir no mercado de trabalho, mas a organização perde mais ainda”, diz José Vicente, reitor e fundador da Universidade Zumbi dos Palmares. Segundo ele, além de desperdiçar talentos, firmas não inclusivas têm perdas econômicas e sociais.

“Uma empresa existe, claro, para se manter financeiramente, mas também para cumprir uma missão social importante de garantir que as pessoas possam realizar sonhos individuais e coletivos”, afirma. “Quando ela faz uma distinção e escolhe quem pode realizar esse sonho, já se desvirtuou de seu motivo de existência”, completa. Os dados são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PnadC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e são o reflexo de um país que perde a oportunidade de diversificar o mercado de trabalho, desperdiça talentos e perde chances de inovação em desenvolvimento pela manutenção de uma estrutura racista.

“Quando uma empresa deixa de lado candidatos com competências e habilidades por qualquer critério, essas pessoas perdem a chance de se incluir no

mercado de trabalho, mas a organização perde mais ainda”, diz José Vicente, reitor e fundador da Universidade Zumbi dos Palmares. Segundo ele, além de desperdiçar talentos, firmas não inclusivas têm perdas econômicas e sociais. “Uma empresa existe, claro, para se manter financeiramente, mas também para cumprir uma missão social importante de garantir que as pessoas possam realizar sonhos individuais e coletivos”, afirma. “Quando ela faz uma distinção e escolhe quem pode realizar esse sonho, já se desvirtuou de seu motivo de existência”, promover inclusão e diversidade deveria ser de interesse das organizações pelo simples fato de que a igualdade entre pessoas é importante.

No entanto, isso também pode trazer outros benefícios para as empresas, como destacar. Segundo Valdo VirgoCB/D.A Press (2020) quanto mais diversidade eu trazer, mais perspectivas diferentes eu vou ter. Quando a empresa traz negros, pessoas LGBTQI+ e perfis plurais, têm pessoas que pensam diferente. É isso que leva à inovação”, diz. Cris acredita que, para uma organização ser antirracista, é preciso que a liderança da companhia abrace essa causa. Os líderes também devem ter noção de que inclusão não é só uma questão de responsabilidade social, mas é algo que vai gerar resultados e melhorar a produtividade e, por isso, deveria estar na estratégia da instituição. Para falar de diversidade de inclusão, não se deve usar o termo tolerância. Todos merecem respeito e ninguém deve ser “tolerado”.

“Temos muitos desafios na permanência e no acesso ao mercado de trabalho, e o contexto da pandemia traz chances de retrocessos e de agravamento de desigualdades”, diz Tatiana Dias Silva, graduada, mestre e doutora em administração. A taxa de desemprego subiu de 13,6% em agosto para 14% em setembro. Entre a população negra, os números são mais agressivos: o índice saltou de 15,4% para 16,1%. Na prática, isso equivale a 519 mil pessoas pretas ou pardas que perderam o emprego em apenas um mês, enquanto, entre brancos, o número não chegou a 60 mil.

3.5 A DIVERSIDADE DENTRO DAS EMPRESAS

Uma pesquisa desenvolvida pela Mckinsey & Company em 2017 revelou que empresas que estavam em um nível superior de diversidade de gênero em suas equipes tinham 21% mais chances de aumentar os lucros. Em relação à diversidade étnica e cultural, esses dados são ainda mais significativos com cerca de 35% de probabilidade de alcançar lucros financeiros superiores, se comparadas com

empresas que não apostavam nessa cultura corporativa. A diversidade nas empresas continua sendo um alvo de preocupação constante nas organizações que são comprometidas com o desenvolvimento dos seus talentos no mercado, tendo em vista que uma equipe diversificada e com diferentes olhares são capazes de proporcionar maiores inovações, além de trazer um vasto conhecimento e habilidades diferentes que se, bem administrado trará vantagens para a empresa. Um ambiente de trabalho saudável ainda permite que pessoas com diferentes perfis troquem experiências, sendo assim o ambiente organizacional torna-se motivador e capaz de transformar o negócio, trazendo um novo significado, e assim criando mais valores para os produtos e serviços da empresa.

Ter colaboradores com diferentes pensamentos, culturas, etnias, opiniões e deficiências permite que a empresa se torne mais plural e democrática, sendo assim o resultado dessa mistura traz benefícios para a organização e trabalhadores. Um deles é o destaque perante os concorrentes, ou seja, ele consegue ter uma marca forte é um dos passos para que a empresa se destaque no mercado e aliado a isso é preciso ter produtos e serviços de qualidade. Porém, só isso não é o bastante. Um ponto que está sendo bastante observado pelos consumidores é a responsabilidade social das organizações, o que abrange a diversidade. Existem inúmeras vantagens de inserir a diversidade dentro das organizações, como por exemplo:

- **Criatividade organizacional crescente**, Christine Wright, uma das 100 maiores líderes com maior impacto em gestão de pessoas, diz que a diversidade nas empresas traz um enorme potencial criativo para os negócios, ou seja, um ambiente de trabalho que proporciona um espaço onde as diferenças são valorizadas e ouvidas, se torna mais propício para que a organização alcance os seus objetivos de forma saudável e inovadora.
- **Redução de conflitos**, quando se existe uma cultura de respeito para com a diversidade, os conflitos decrescem, isso se dá ao fato do respeito as diferenças da equipe, fazendo com que os integrantes não só falem, mas também ouçam diferentes ideias e pontos de vistas, então, essas opiniões diferentes não causará atrito, mas sim, uma gama maior de estímulos e conhecimento, fazendo com que se busque resultados cooperativos, em busca de um consenso maior.
- **Inovação constante**, um estudo feito pela revista Forbes, afirma que a diversidade nas empresas é um dos principais agentes para a criação de um ambiente inovador, além de fazer com que a empresa seja vista com novos

olhares, alcançando novos públicos de forma global. De acordo com um estudo, uma força de trabalho diversificada e inclusiva é essencial para as organizações que buscam atrair e reter os melhores talentos, o que fortalece o desenvolvimento de uma cultura de inovação.

3.5.1 EMPRESAS QUE APOIAM A DIVERSIDADE

A Magazine Luiza é uma empresa reconhecida pela diversidade de gênero e racial. A companhia lançou um Trainee exclusivo para pessoas negras. Apesar de ser considerada uma das companhias mais diversas, a marca tentou reparar um dano histórico, ao perceber que não possuía pessoas negras nos cargos mais altos da empresa. Com o programa surgiram diversas críticas na internet sobre discriminação do processo seletivo. Diversas hipóteses foram levantadas, até mesmo de “racismo inverso”. Mesmo assim, a atitude foi reconhecida por diversas instituições como um importante passo em prol da diversidade racial.

A empresa brasileira Ambev, a 14º maior empresa do Brasil em receita líquida, atua no ramo de cervejas, sucos, chás, energéticos, refrigerantes e água, controlando 68% do mercado brasileiro de cerveja, e também é criadora de um programa desde 2016 com o objetivo de treinar a diversidade de forma democrática e limpa, além disso, a marca criou uma plataforma onde proporciona o participante se capacitar durante o processo seletivo. O programa mais recente de estágio da Ambev se chama “Além Dos Rótulos” que tem como prioridade estagiar pessoas com 50 anos ou mais, com a meta de incentivar uma jornada de conhecimento, onde os candidatos receberão treinamento em Excel, Word, Power Point e Power BI, a empresa cita que “Nosso objetivo é promover diversidade e interação entre diferentes gerações, essa troca é essencial ao longo do processo para fomentar a inovação e a criatividade aqui na companhia”.

3.6 SOLUÇÕES PARA A INCLUSÃO DA DIVERSIDADE NAS EMPRESAS

Digamos que o alinhamento da cultura da empresa diretamente com a diversidade é a base para que os colaboradores se auto identifiquem com ações ao seu redor e estejam engajados com o tema, e caso a cultura abordada não tenha estruturas claras e fundamentais para a diversidade e inclusão, é fundamental estar aberto para promover mudanças. Mesmo que o pensamento ou idealização dos gestores e funcionários estejam alinhados com a inclusão, é necessário que a

cultura da empresa também tenha esse direcionamento, isso quer dizer que a empresa deve ser um ambiente leve, com a ausência de julgamentos. Todo processo seja qual for o departamento precisa estimular a mudança, inclusão, pode parecer simples na teoria, porém é um esforço coletivo por isso toda a empresa deve estar adaptada, começando a tratar desde do processo seletivo à dinâmicas de inclusão, o processo seletivo é um ponto crucial é o primeiro contato que um futuro funcionário tem com a empresa. É importante que na equipe de RH, seja uma equipe capaz de desenvolver e colocar em prática recrutamentos que atraiam pessoas, sem precisar eliminá-las por obter alguma diferença.

De início o RH deve focar nos treinamentos, pois a base para mudanças é o treinamento liderado por educação saudável no ambiente colaborativo, sendo assim implementando treinamentos e políticas internas para educar os colaboradores e inibir o desrespeito e a discriminação como um todo no ambiente corporativo. Outro ponto importante é criar espaços para uma troca de conversas entre a liderança e a equipe, isso é uma estratégia de conseguir extrair dados informativos e pontos de qualidade sobre como as pessoas da empresa enxergam de outro ângulo o tema da diversidade e inclusão. Essa troca de conversa e informações são essenciais para conhecer diferentes pontos de vistas e percepções, e assim conseguir identificar o problema para alcançar as soluções. É necessário uma autonomia para que seja exercido com agilidade, uma equipe específica para trabalhar as políticas e procedimentos da diversidade e inclusão para que sejam dirigidos e abordados, por essa equipe, é necessário priorizar as ações e enxergar essa área da mesma forma que as outras, ou seja é indispensável e fundamental para o desenvolvimento e crescimento da organização para gerar resultados dentro da empresa e trazer múltiplos resultados positivos, irá gerar um maior engajamento e motivação; um índice de aumento da produtividade; vai diminuir os conflitos; a organização será mais tolerante e vai obter um respeito mais elevado; continuará a inovação; a empresa se torna referência e assim tendo um crescimento para a mesma.

Por tanto, para gerar transformação e desenvolver uma organização mais diversa e inclusa, é necessário começar pelo diagnóstico central que é identificar os pontos falhos de como está a diversidade na empresa hoje, a partir desse momento estabelecer objetivos de melhoria e saber onde se deseja chegar com todo processo e sempre estar mensurando os resultados obtidos. Não dá para dar uma receita para um programa de diversidade ressalta Bulgarelli (2004). Mas, refletindo sobre os

casos nessa pesquisa, posso oferecer algumas dicas de ingredientes importantes para iniciativas da promoção da diversidade dentro das empresas. Organizei essas recomendações em quatro categorias, às mesmas utilizadas nos estudos de caso:

- 1) criar um comitê/conselho de diversidade,
- 2) realizar treinamentos internos e externos (com fornecedores),
- 3) iniciar um diálogo/criar parcerias com entidades do terceiro setor e com outras empresas sobre e para a promoção da diversidade,
- 4) buscar alinhamento entre ações externas e ações internas na promoção da diversidade,
- 5) mensurar o número de minorias no quadro de funcionários,
- 6) estabelecer metas específicas de longo prazo para aumentar a presença dessas minorias na empresa em todos os níveis,
- 7) oferecer incentivos financeiros aos gestores para cumprirem essas metas,
- 8) adotar ações afirmativas.

Analisando a história das empresas, muitas das iniciativas contaram com o apoio da direção da empresa durante as fases iniciais. Segundo o superintendente de FMC, “se os líderes da empresa não se convencerem de que a diversidade dá resultados melhores, o processo não caminha” (VASSALLO, 2000, p. 160). Além da direção, é fundamental que os outros funcionários estejam comprometidos com a promoção da diversidade. Para fazer isto acontecer, é preciso criar um corpo formal (um comitê ou um conselho de diversidade) que administre as atividades de promoção de diversidade, e realizar treinamentos regulares para sensibilizar os funcionários sobre o valor da diversidade. Alguns dos papéis do comitê/conselho de diversidade são construir uma agenda e metas de acordo com a realidade da empresa e da comunidade em que está inserida, coordenar a implementação do programa, acompanhar e avaliar o progresso do programa, e revisar/aperfeiçoar as atividades para realizar os objetivos do programa.

Outro papel do comitê/conselho de diversidade deve ser organizar palestras, oficinas, fóruns e/ou treinamentos para sensibilizar os funcionários sobre culturas diferentes e sobre os benefícios da diversidade. Eles são tão importantes para os resultados das iniciativas de promoção da diversidade quanto a direção, porque eles são responsáveis pela implementação das atividades. Se eles não forem convencidos do valor da diversidade, não vão implementá-la com muito vigor, e o resultado será muito menos do que esperado. Muitas empresas registraram

dificuldades em realizar os objetivos das iniciativas de diversidade, e nos casos das empresas americanas não é incomum que as pessoas vejam nessa questão da diversidade a importação de um problema que não tem nada a ver com a realidade brasileira (ESTEVES, 1999). Para mudar esse ponto de vista, mais da metade das empresas realizaram treinamentos, palestras, e fóruns internos sobre diversidade e, em alguns casos, o foco da discussão foram os negros.

Algumas empresas foram além do público interno, visando engajar os fornecedores na promoção da diversidade. Na área de compras, IBM e DuPont informalmente encorajam os fornecedores a identificar e comprar das EFIs. A Fersol enviou uma exigência formal às empresas terceirizadas pedindo que lhe enviassem currículos de candidatos negros, e o CPFL realiza oficinas práticas com seus fornecedores para ajudá-los a diversificar suas fontes de recrutamento para que haja mais candidatos das minorias. O ABN-Amro/Banco Real foi a primeira empresa a criar um banco de currículos de candidatos negros e, assim como a Fersol e o CPFL, divulgam suas vagas pelas entidades negras, fontes nas quais essas empresas anteriormente não buscavam candidatos. Entidades negras não devem ser vistas apenas como meios de divulgação de oportunidades, mas como parceiros potenciais na promoção da diversidade.

Minhas recomendações para melhorar o impacto das atividades de promoção da diversidade dizem respeito à mensuração e aos incentivos à diversidade racial. Na segunda subcategoria de recursos humanos da matriz, vemos que além de estimular a participação dos negros nos programas de estágio e de capacitação dentro da empresa, mais da metade das empresas sabem o número de funcionários negros, mas nem sempre monitoram mudanças nesse número e/ou não sabem em que patamar da hierarquia os negros estão. Ainda estamos longe da igualdade porque as empresas têm medo de corrigir a situação, pensando que estão discriminando por pedir aos seus funcionários que indiquem sua cor/raça (HERCULANO, 2002).

Para saber seu desempenho na promoção da diversidade, o Instituto Ethos diz que é fundamental “realizar um acompanhamento das informações a respeito de seus empregados, identificando as discrepâncias e mudanças nas situações comparativas de mulheres, negros ou outros grupos relevantes para a empresa” (INSTITUTO ETHOS, 2003). Segundo Reinaldo Bulgarelli, “uma organização que divulga a ideia de que somos todos diversos não tem problemas em identificar as

peças, nem as peças se sentem ameaçadas com isso” (Herculano, 2002). O primeiro passo para uma iniciativa de promoção da diversidade deve ser saber quantos são e em que nível estão os funcionários de grupos historicamente discriminados.

Para garantir que a iniciativa da diversidade alcance seus objetivos, é preciso estabelecer metas específicas de longo prazo e oferecer incentivos concretos para as peças responsáveis pela implementação das atividades. Por isso, o Instituto Ethos recomenda que as empresas adotem a diversidade como um parâmetro orientador das políticas de desenvolvimento e remuneração das peças da empresa (Instituto Ethos, dezembro de 2003:28).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em vista dos argumentos apresentados, dos dados expostos e de toda pesquisa elaborada, observamos que são inúmeros fatores que desencadeiam um certo preconceito com a inclusão da diversidade nas empresas, tendo em vista que um dos setores cruciais para a introdução dessas peças, são o RH, que é responsável por toda parte do recrutamento e seleção, treinamento e o desenvolvimento desses candidatos, e certamente, a admissão. Uma empresa ela é inclusiva como um todo, quando o ambiente tem líderes que acreditam que a diversidade melhora, diversifica, traz criatividade, e uma gama de resultados para a empresa. Existem leis que fazem com que seja praticado a inclusão dentro das organizações, para que essas peças tenham os seus direitos ouvidos, e que tenham as mesmas oportunidades de forma limpa e assertiva, apesar deste assunto continuar sendo um tabu em diversas empresas, essa luta vem sendo constante, diariamente as peças estão reivindicando seus direitos aos poucos, para que cada vez mais a diversidade não seja vista como algo errado ou ruim, mas como algo vital e necessário.

REFERÊNCIAS

Voices of diversity: a study about the inclusion experiences of managers and people with disabilities in five 'paulista' organizations. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/VwBqwTVx6b53MnZvZ8GZcWf/abstract/?lang=pt>

<https://www.phomenta.com.br/o-que-e-inclusao-social-e-como-praticar> Phomenta • mai 16, 2019

Inclusão Social. https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/11420/11420_4.PDF

O que é inclusão social, disponível em <https://www.politize.com.br/inclusao-social/> publicado em 18 de setembro de 2019

BURKE, C. A special kind of hero Nova York, Barron's, 1993.

BUSCAGLIA, L. Os deficientes e seus pais Rio de Janeiro, Record, 1993.

PERKE, R. New life in the Neighborhood United States, Paternon, 1980.

UNICEF, OMS, UNESCO. Medidas vitais. Brasília, Seguradoras, s/d.

ARANHA. M.S.F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. In: Revista do Ministério Público do Trabalho, Ano XI, no 21, 2001.

BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara. Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania. 6. ed Campinas, SP: Papyrus, 2004.

CORREIA, C. A. Integração do deficiente ao mercado de trabalho: uma conquista social. Serviço Social & Sociedade, São Paulo, v. 11, n. 34, p. 119-134, 1990.

Abramo, L. (2006, December). Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. Ciência e Cultura, 9 (2), 257-265

Abugu, S.O. & Jerry, E.E. (2018, March). Workforce diversity management in nigeria public service: problems and prospects. Global. Journal of Human Resource Management, 6 (1), 35- 50.

Acker, J. (2006, agosto). Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. Gender & Society, 20 (4), 441-464.

Aguiar, M, M. (2007). A construção das hierarquias sociais: classe, raça, gênero e etnicidade. Cadernos de Pesquisa do CDHIS, 20 (36/37), 83 - 88.

<https://www.pontotel.com.br/diversidade-nas-empresas/#:~:text=A%20diversidade%20nas%20empresas%20promove,no%20mercado%20em%20que%20atua>.

BARBOSA, L. (2001). "A diversidade no seu devido lugar". In C. Vassallo, Guia Exame de boa cidadania corporativa. São Paulo, Editora Abril, v. 754, pp. 40-42.

- BASF (2003). "BASF lança conceito de diversidade no Brasil". Informativo Gerencial: Edição Especial. São Bernardo do Campo, julho. Documento interno
- (2002). "A diversidade e a empresa moderna". São Paulo, AMCE, janeiro. Site: www.amce.com.br/opinioes.htm, seção Valorização de Diversidade.
- (2002). "Valorização, promoção e gestão da diversidade: desafios para as organizações no século XXI". São Paulo, AMCE, julho. Site: www.amce.com.br/opinio-es.htm, seção Valorização de Diversidade.
- (2002). "Fersol aposta na contratação de pessoas de grupos excluídos para crescer". São Paulo, Instituto Ethos, 20 de janeiro. Site: www.ethos.org.br, veja Banco de Práticas/Público Interno/Attitude, p. 1-3).
- Ipea, OIT, Unifem e FGV-EAESP (2002). Perfil social, racial e de gênero das diretorias das grandes empresas brasileiras. São Paulo, Instituto Ethos, janeiro (panfleto).
- (2002). "Valorização da diversidade faz parte da cultura da Dupont". São Paulo, Instituto Ethos, 16 de janeiro. Site: www.ethos.org.br, veja Banco de Práticas/Público Interno/Casos (pp. 2-26).
- (2002). "Dupont investe na promoção de minorias". São Paulo, Instituto Ethos, 1 de novembro. Site: www.ethos.org.br
- (2002). "BankBoston busca melhorar condições de competição dos jovens negros na sociedade". São Paulo, Instituto Ethos, 13 de março. Site: www.ethos.org.br
- (2001). "Mulher é questão de primeira importância na política da Fersol". São Paulo, Instituto Ethos, 31 de julho. Site: www.ethos.org.br
- (2001). "Analistas recomendam compra de ações de empresas socialmente responsáveis". São Paulo, Instituto Ethos, 11 de julho. Site: www.ethos.org.br
- (2000). "Ford do Brasil investe na diversidade e difunde trabalho comunitário". São Paulo, Instituto Ethos, 8 de novembro. Site: www.ethos.org.br
- .