

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ERIVANDERSON MARCOLINO DA SILVA
FRANCIELLY DE LIMA
IURY RIAN

**INCLUSÃO DA DIVERSIDADE DE GÊNERO NO
MERCADO DE TRABALHO**

RECIFE

2023

ERIVANDERSON MARCOLINO DA SILVA

FRANCIELLY DE LIMA

IURY RIAN

INCLUSÃO DA DIVERSIDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Monografia apresentado ao Centro Universitário Brasileiro –
UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em Psicologia

Professor(a) Orientador(a): Danilo Manoel Farias da Silva

RECIFE

2023

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S586i Silva, Erivanderson Marcolino da.
Inclusão da diversidade de gênero no mercado de trabalho /
Erivanderson Marcolino da Silva; Francielly de Lima Gomes de Santana;
Iury Rian da Silva Miranda. - Recife: O Autor, 2023.
30 p.

Orientador(a): Me. Danilo Manoel Farias da Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Bacharelado em Psicologia, 2023.

Inclui Referências.

1. Direitos humanos. 2. LGBTQIA+. 3. Equidade. 4. Empresa. I.
Santana, Francielly de Lima Gomes de. II. Miranda, Iury Rian da Silva. III.
Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 159.9

Dedico este trabalho a Deus e a meus familiares.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus por estar sempre presente em nossas vidas, nos proporcionando oportunidades e saúde para que eu possamos cumprir com nossos deveres.

Agradecemos aos nossos pais pela crença, pela calma, compreensão, por todo amor e suporte ao longo da vida.

À todos os nossos amigos que estiveram conosco em tantos momentos especiais, como verdadeiros companheiros nessa jornada.

Ao professor Danilo Manoel pela orientação e aos demais professores por compartilharem seu conhecimento acadêmico e experiência profissional ao longo do curso.

Com certeza vocês foram bastante importantes nossa qualificação.

Muito obrigado a todos!

“Que seu remédio seja seu alimento, e que seu alimento seja seu remédio.” (Hipócrates)

FUNCIONÁRIOS DA DIVERSIDADE, UMA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO, O QUE É GÊNERO DENTRO DO MERCADO DE TRABALHO

ERIVANDERSON MARCOLINO DA SILVA
FRANCIELLY DE LIMA
IURY RIAN
DANILO MANOEL FARIAS DA SILVA

Resumo

O presente estudo visa analisar e verificar como garantir que os direitos de pessoas LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexo, Assexual) não sejam violados no meio corporativo, enfatizando a importância de garantir que todas as pessoas, independentemente de condição física, psicológica, assim como identidade de gênero e orientação sexual tenham seus direitos preservados e sejam respeitadas no ambiente organizacional. Neste caso, o tipo de pesquisa a ser realizada será uma revisão bibliográfica, onde pretende-se aprofundar o conhecimento acerca dos direitos humanos de pessoas LTBTQIA+ no meio corporativo, onde serão pesquisados livros, monografias e artigos selecionados e revistas através de busca nas seguintes bases de dados: Google acadêmico, SciELO, dentre outros. Além disso, pretende-se realizar a consulta à Carta Maior e ao Código Civil/2002, a fim de respaldar o tema à legislação vigente e projetos relacionados à inclusão e diversidade no ambiente de trabalho, analisando como é possível realizar adequação das empresas para tal inclusão e diversidade, rompendo assim, o racismo, homofobia, machismo, dentre outras formas de preconceito, os quais são um desafio para o avanço da diversidade nas empresas.

Palavras-chave: Direitos humanos. LGBTQIA+. Equidade. Empresa.

Abstract

This study aims to analyze and verify how to ensure that the rights of people with special needs and LGBTQIA+ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Intersex, Asexual) are not violated in the corporate environment, emphasizing the importance of ensuring that all people, regardless of physical, psychological condition, as well as gender identity and sexual orientation, have their rights preserved and are respected in the organizational environment. In this case, the type of research to be carried out will be a bibliographical review, where the intention is to deepen the knowledge about the human rights of LTBTQIA+ people in the corporate environment, where books, monographs and selected articles and magazines will be searched through the following databases database: Google Scholar, SciELO, among others. In addition, it is intended to consult the Carta Maior and the Civil Code/2002, in order to support the theme with current legislation and projects related to inclusion and diversity in the work environment, analyzing how it is possible to make companies adapt to this inclusion and diversity, thus breaking racism, homophobia, sexism, among other forms of prejudice, which are a challenge for the advancement of diversity in companies.

Keywords: Human rights. LGBTQIA+. Equity. Company.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. OBJETIVOS	11
2.1 OBJETIVO GERAL	11
2.2 OBJETIVO ESPECIFICOS.....	11
3. REFERENCIAL TEÓRICO	11
3.1 O QUE É GÊNERO/DIVERSIDADE DE GÊNERO	11
3.2 AS NECESSIDADES PARA INCLUSÃO E DIVERSIDADE NAS EMPRESAS.....	13
3.3 DOS DIREITOS DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE NO MEIO ORGANIZACIONAL.....	15
3.3.1 DO DIREITO DE ETNIAS E DAS PESSOAS LGBTQIA+	15
3.3.2 DA CONSEQUÊNCIA DO NÃO CUMPRIMENTO DAS LEIS DE INCLUSÃO	17
3.4. COMO TORNAR O AMBIENTE CORPORATIVO MAIS INCLUSIVO	17
3.5 INTERSECCIONALIDADE: GÊNERO, RAÇA E CLASSE SOCIAL	21
4. METODOLOGIA	26
5. RESULTADOS	27
6. DISCUSSÃO	30
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
8..REFERÊNCIA	36

1. INTRODUÇÃO

A diversidade organizacional é vista como um aspecto de vantagem competitiva, porque continua a ser vista como um ponto de diferenciação que transcende a cultura arraigada, porque valoriza o capital humano que considera diferentes perspectivas para gerar soluções e ideias inovadoras. A propósito, essa nova cultura impacta diretamente na imagem da companhia a qual passa a ser vista como comprometida com a inclusão e a diversidade, não apenas em obtenção de lucros, mas sim de uma empresa que atuam com responsabilidade e que são socialmente responsáveis, além de respeitarem os direitos humanos e as normas vigentes focadas em determinados grupos.

Para que a diversidade faça cada vez mais parte dos ambientes corporativos, é necessário romper padrões tradicionais que visam reforçar o preconceito e discriminação de pessoas que são erroneamente julgadas como diferentes, e compreender que a diferença faz parte de todo ser humano, e isso faz com que a sociedade tenha valor. Pensar de maneira inclusiva significa que, para expandir os horizontes e as visões da empresa, é preciso abandonar a ideia de que apenas um determinado perfil atende às expectativas.

A pesquisa se baseia no fato de que há uma constante mudança na sociedade, nas pessoas e conseqüentemente nas empresas, onde todas as pessoas devem se posicionar para que a igualdade seja central, para que a permanência do funcionário seja mais prazerosa e respeitosa possível.

Trabalhar para promover um ambiente cada vez mais diversificado, inclusivo e igualitário dentro da empresa para clientes, funcionários e comunidades dentro do meio corporativo torna-se essencial para garantir que os direitos de todas as pessoas sejam concretizados. Ao mesmo tempo, nem sempre e nem em todos os lugares é vista como uma atividade diária, os direitos dos funcionários são frequentemente violados ou ignorados tanto pela empresa quanto pelos colegas, por isso a mudança cultural é tão importante.

Assegurar a igualdade de tratamento de todas as pessoas é, para além do dever do Estado, parte da empatia e respeito pelos outros, além de ser direito fundamental constitucionalmente estabelecido (Art. 5º CF/88).

A fim de contribuir para a conscientização da população, organizações e colaboradores que fazem parte do meio, este trabalho visa destacar como o cumprimento de Leis destinadas às pessoas LGBTQAI+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexo, Assexual), PCD (Pessoa com Deficiência) tem grande influência na vida, comportamento e sentimentos destas, e como esse progresso pode fazer a diferença em sociedade, além de enfatizar a importância de garantir que todas as pessoas, independentemente de condição física, psicológica, assim como identidade de gênero e opção sexual tenham seus direitos preservados e sejam respeitadas dentro do ambiente organizacional.

Este estudo parte da seguinte questão: "O que é a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e em que ela se baseia?".

Este estudo envolveu uma revisão integrativa de um método abrangente de revisão de literatura. Portanto, esta revisão coleta os resultados de estudos desenvolvidos através de diferentes métodos, permitindo que os revisores sintetizem os resultados sem comprometer as conexões epistemológicas dos estudos empíricos incluídos (SOARES ET AL., 2014).

Foram aplicados os descritores/palavras-chave: "Diversidade", "Mercado de Trabalho", "Psicologia", combinado com o operador booleano "AND".

A busca foi realizada por meio da SciELO, Google Acadêmico, dentre outros. Os critérios de inclusão utilizados foram: artigos originais em português e inglês, que estivessem disponíveis de forma completa, abordando o assunto e *online*, e publicações que respondessem às questões norteadoras da pesquisa. Os critérios de exclusão estabelecidos na seleção foram: artigos incompletos, artigos duplicados, dissertações, manuais e publicações que não correspondessem à questão.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivos geral

O objetivo geral deste estudo é enfatizar a necessidade de inclusão e diversidade dentro do meio profissional, mais especificadamente no mundo corporativo, onde alguns pré(conceitos) por diversas vezes estão enraizados na cultura brasileira, e acabam por fazer o mercado ser preconceituoso e/ou discriminatório.

2.2 Objetivos específicos

Já os objetivos específicos são: abordar as reais necessidades para inclusão e diversidade de pessoas, inclusive àquelas da classe LGBTQIA+, nas empresas, apresentar qual a melhor maneira de tornar uma empresa socialmente responsável e inclusiva e como aplica-la ao ambiente corporativo e, por fim, realizar a análise de direitos no meio organizacional, bem como demonstrar como a sociedade vem se adaptando às novas normas de inclusão e diversidade dentro do ambiente corporativo, não apenas de maneira negacionista, mas em atitudes proativas, com base em pesquisas bibliográficas.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

1.1. O que é gênero/diversidade de gênero

O sexo denominado biológico é uma classificação que parte da biologia e enquadra-se como: homem e mulher. Já a definição de gênero é aquela na qual o indivíduo se identifica como tal, independente do seu sexo biológico. A diferença de gênero é um desafio permanente, e é necessário estar atento para a utilização social e política de seus significados, que podem resultar em preconceitos.

Neste processo, o sexo e os aspectos biológicos ganham significados sociais decorrentes das possibilidades físicas e sociais de homens e mulheres, delimitando suas características e espaços onde podem atuar. Assim, são estabelecidas as desigualdades entre os sexos, vistas como normais e fruto da “natureza” de cada um deles. (BADINTER, 1993 E PASSOS, 1999).

O preconceito resulta, assim, de uma racionalização, do outro, a partir da configuração de uma imagem corporal e linguística, a que se atribuem valores negativos. Assim, não basta apenas considerar as diferenças mais visíveis, tradicionalmente configuradas na raça, no gênero e na classe social, manifestas através das diferenças e das desigualdades discriminatórias nos espaços educacionais, do trabalho, familiar, etc.

Onde a segregação de gênero, principalmente de acordo com os valores masculinos e femininos, pode ser usada para transmitir estereótipos e reproduzir e criar preconceitos de gênero. Quando o viés de gênero é uma crença preconcebida que afeta os relacionamentos. E o estereótipo parece ser uma forma rígida, anônima, um comportamento repetitivo que separa o indivíduo em categorias e não como um ser.

O estigma é a situação do indivíduo em que está inabilitado para a aceitação social plena [...]. Em referência a um atributo profundamente depreciativo, mas que é preciso, na realidade, é uma linguagem de relações e não de atributo. Um atributo que estigmatiza alguém pode confirmar a normalidade de outrem, portanto, ele não é, nem honroso, nem desonroso (GOFFMANN, 1988, p. 7-13).

Desde o momento em que as pessoas nascem elas aceitam a classificação de gênero e aprendem que as sociedades são estruturadas de acordo com uma dicotomia: masculino e feminino. Muitas vezes, os pais criam expectativas ao descobrir o sexo do bebê, associando o azul aos meninos e o rosa às meninas, o que se reflete em produtos de consumo comum, como brinquedos, artigos para bebês e roupas. É assim que uma mãe aprende quando sai do ventre e tem um jeito de ser homem e mulher.

1.2. As necessidades para inclusão e diversidade nas empresas

É necessário discutir as reais necessidades das pessoas com deficiência, negras, LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexo, Assexuais) no ambiente organizacional, pois sua inserção neste ambiente muitas vezes é difícil, inclusive diante dos desafios que essas pessoas continuam enfrentando em suas carreiras, causados pelo desrespeito às normas e respeito à diversidade e à falta de responsabilidade social das organizações, são deveras prejudicadas.

Nesse interim, o maior desafio para se alcançar um ambiente mais diversificado pode ser o desconhecimento de lideranças, gestores e recrutadores, que muitas vezes bloqueiam iniciativas inclusivas no ambiente corporativo para grupos como LGBTQIA, negros, idosos, etc. por inúmeras razões, limitando suas oportunidades de aprender e crescer a partir de diferentes perspectivas, reforçando atitudes discriminatórias no ambiente de trabalho. Como cita Mário Sérgio Cortella em seu livro “A diversidade”:

O Brasil é um dos países com a maior diversidade cultural, natural, geográfica e biológica do mundo. Reúne pessoas de todos os tipos, origens, gêneros, sotaques e religiões. Há, no entanto, quem veja essa pluralidade não como fonte de riqueza, mas como razão para criar barreiras. Quem, em vez de enxergar o outro como diferente, o vê como inferior, seja pela etnia, região de onde vem, condição social ou pela orientação sexual. Ainda que se exalte a mistura que forma o diversificado mosaico humano existente no Brasil, no dia a dia vemos manifestações que rechaçam as diferenças. Em vez de encararmos a pluralidade como um patrimônio, em algumas ocasiões, nos mostrou uma sociedade adversa à diversidade (CORTELLA, 2020, p. 10).

A simples contratação de pessoas LGBTQIA+, negras ou àquelas portadoras de deficiência não é suficiente uma vez que deve a empresa deve garantir um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso para qualquer colaborador, sendo acessível em sua estrutura e pensado nas diversas necessidades. Pode-se apontar algumas estratégias que podem ser adotadas pelas empresas, de modo a garantir a efetivação dessas ações, como reservar vagas para a contratação de pessoas com necessidades especiais, realizar treinamentos e aulas de libras para integrar as pessoas com deficiência auditiva à rotina da empresa, alocar mulheres e negros em cargos de liderança, possuir infraestrutura adequada, banheiros adaptados, rampas

de acesso, vídeos com legendas escritas, tratamento de pessoas transgênero pelo nome social, entre outras (SOARES ET AL., 2014).

Entende-se que um dos maiores receios dos membros desses grupos é ser admitido em uma empresa que promove o acolhimento, mas que, na prática, não é inclusiva e acessível. Por isso, é importante que ela reforce a sua política de inclusão e promova reuniões e palestras, com o intuito de incentivar uma boa convivência entre os colaboradores e manter o ambiente seguro para todos (CORTELLA, 2020).

Mesmo que a busca de oportunidades, processos seletivos e contratações mais justas seja árdua, esse tema é cada vez mais relevante por trazer benefícios significativos à empresa em termos de visibilidade, diferencial competitivo e desempenho das equipes, considerando que ações de inclusão e diversidade na companhia é vista como meio de inovação, onde clientes tendem a ser cada vez mais exigentes em relação àquilo que consomem e com os serviços contratados, dando maior importância à filosofia e valores que a empresa representa e apoia, por isso, ao saberem que estão investindo em um negócio com responsabilidade social aumenta as chances de fidelização e incentivo à empresa, além de gerar uma boa imagem da companhia, passa-se confiança aos consumidores ao promover a inclusão de pessoas que, geralmente, são isoladas da sociedade apenas por suas características, gerando grande impacto positivo (SOARES ET AL., 2014).

Embora a inclusão de pessoas com deficiência, LGBTQIA+ e negras no mercado de trabalho ainda seja motivo de batalhas diárias para essas pessoas, há empresas de diferentes setores colocando em prática ações para combater o preconceito e colocar em prática a real inclusão dessas pessoas e da diversidade no meio corporativo (CORTELLA, 2020).

Atualmente, são exemplos de inclusão e diversidade no meio corporativo empresas como: PepsiCo, Itaú, Mastercard e Natura e Cogna, onde há programas específicos para realizar ações de inclusão de pessoas com deficiência, negras, mulheres, LGBTQIA+, e forte valorização do respeito e da importância que isso possui em sociedade.

Desse modo, a inclusão de pessoas diversas em sua empresa é uma chance para construir um ambiente mais plural que ofereça oportunidades para aproveitar o máximo potencial dos indivíduos, independente de quais sejam suas características.

1.3. Dos direitos de inclusão e diversidade no meio organizacional

Primeiramente pode-se observar no Art. 5º, caput, da Constituição Federal, nele estão listados os direitos fundamentais de toda população brasileira, tratando do direito fundamental a igualdade, senão vejamos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (BRASIL, 1988).

Destaca-se a igualdade entre as pessoas, independentemente de suas condições físicas, mentais, opções sexuais, religiosas, diferenças étnicas, de gênero ou idade, concluindo que todos são iguais perante a Lei. Não somente a igualdade formal, bem como a igualdade material, ou seja, igualdade de condições. Com isso, não há motivo justificável para que ainda seja observadas situações de preconceito, discriminação, racismo ou rejeição de certos grupos de indivíduos.

1.3.1. Do direito de etnias e das pessoas LGBTQIA+

São elencados alguns artigos os quais dispõe a respeito dos crimes de discriminação e preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Senão vejamos:

Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Art. 4º Negar ou obstar emprego em empresa privada.

Pena: reclusão de dois a cinco anos.

§ 1 Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça ou de cor, ou práticas resultantes do preconceito de descendência, ou origem nacional, ou étnica: (Incluído pela Lei n.º 12.288, de 2010)

I - deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores; (Incluído pela Lei n.º 12.288, de 2010)

II - impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional; (Incluído pela Lei n.º 12.288, de 2010)

III - proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário. (Incluído pela Lei n.º 12.288, de 2010)

A Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010, discorre a respeito de igualdade racial-étnica:

Art. 1º Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Ademais, igualmente está estabelecido no art. 38 a implementação de políticas públicas voltadas para a inclusão da pessoa negra, no mercado de trabalho. Veja:

Art. 38. A implementação de políticas voltadas para a inclusão da população negra no mercado de trabalho será de responsabilidade do poder público, observando-se:

(...)

III - os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção no 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação no emprego e na profissão;

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei n.º 12.288, de 2010) (Vigência)

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei n.º 13.146, de 2015)

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Em relação à identidade de gênero, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a possibilidade de retificação do nome e do gênero de pessoas transgênero, independentemente de realização de cirurgia de transgenitalização ou qualquer outro procedimento médico/estético. Por isso se torna interessante o tratamento de pessoas transgênero pelo seu nome social, mais que isso, é um dever diante da sociedade plural.

Além disso, importante destacar que a transfobia e a homofobia foram equiparadas ao crime de racismo, decisão emanada pelo poder judiciário, até que o Congresso Nacional que detém tal prerrogativa edite alteração de lei ou inclua os crimes dessa natureza para dentro da legislação.

1.3.2. Da Consequência do não cumprimento das leis de inclusão

A lei brasileira de inclusão não estabelece uma quantia específica de dinheiro, mas se algumas das disposições da lei não forem seguidas, uma pessoa com deficiência pode processar a organização, deixando o assunto para os tribunais determinarem o valor da causa de acordo com a extensão dos danos causados à pessoa.

O mesmo se aplica se for constatado que pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexuais, assexuais) são discriminadas ou maltratadas em processos seletivos, entrevistas ou empregos.

Na Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), o Ministério do Trabalho organiza e fiscaliza mensalmente as empresas com vistas a prevenir ou pelo menos reduzir o número de abusos nas empresas. Caso seja detectada alguma irregularidade, é fixada uma multa máxima, que é calculada com base no número de dias que a empresa teve a menos do que o número mínimo de deficientes exigido por lei.

O valor da multa por infrações a partir de 1º de janeiro de 2022 varia entre R\$ 2.926,52 (dois mil novecentos e vinte e seis reais e cinquenta e dois centavos) a R\$ 292.650,00 (duzentos e noventa e dois mil, seiscentos e cinquenta reais) que varia dependendo do grau de descumprimento. Conforme estipulado na Portaria interministerial MTP/ME nº 12, de 17 de janeiro de 2022.

1.4. Como tornar o ambiente corporativo mais inclusivo

Uma empresa mais diversificada atrai a atenção e o interesse dos candidatos a emprego em organizações socialmente responsáveis porque pensam fora da caixa, promovem a igualdade e o respeito. Além de agregar valor, essas empresas possuem diferentes olhares, experiências, maior criatividade.

Hoje as pessoas procuram não apenas um emprego, mas um lugar onde se sintam confortáveis e valorizadas em relação à sua nacionalidade, identidade, religião, e também de suas próprias deficiências. Combinar diferentes qualidades oferta resultados positivos e assim uma tomada de melhores decisões.

Ademais, a diversidade tem como foco a representatividade demográfica, enquanto a inclusão garante que a diversidade de todo o ambiente empresarial tenha as mesmas oportunidades de crescimento profissional.

É preciso ressaltar que um ambiente acolhedor não se dá por si só, é necessário tornar o local mais inclusivo, não só com abertura de vagas voltadas às pessoas LGBTQIA+, pessoas com deficiência, negras, mulheres ou pessoas de mais idade, mas sim fazer com que estes se sintam parte da empresa e valorizados, sendo este um trabalho conjunto com o time de recursos humanos e gerências, criando políticas corporativas que incentivam a diversidade e a inclusão e enfatizem o respeito, não dando espaço para preconceitos, deixando a informação clara em seu manual de ética e treinamentos, a fim de conscientizar colaboradores sobre a importância do assunto.

Segundo a pesquisa Global Learner Survey, realizada pela Pearson em parceria com a Morning Consult, onde foram ouvidas 6 mil mulheres nos Estados Unidos, Reino Unido, Brasil, México, Índia e China, 74% das mulheres disseram que o preconceito e discriminação ainda são pontos a serem melhorados na busca de novas oportunidades de trabalho.

Louro em (2008) fala que convivemos ainda em uma sociedade que ao longo dos séculos se constitui por expressar as diferenças de sujeitos, ou seja diferenciadas formas de opressão, dominação e exploração que condicionam os indivíduos a um lugar inferior em detrimento a outros legitimados socialmente, florecendo interdições e mecanismo de disciplinamento que estigmatizam, atribuem valor, condicionam práticas, desejos e comportamentos a um padrão que impossibilita o florescer de variadas possibilidades de viver.

Gaucira Louro (2008) afirma que a construção do gênero e da sexualidade dá-se na longevidade da vida, continuamente não apenas do nascimento, da identificação de aspectos biológicos – pênis e vagina, que se dar a nomeação do corpo, da definição das cores e vestimentas apropriadas, que faz deste um sujeito masculino ou feminino.

No Brasil, 87% das mulheres acreditam que têm menos oportunidades do que os homens no meio corporativo, e se preocupam que seu gênero e sua idade sejam barreiras em suas carreiras.

Algumas ações de melhorias podem ser aplicadas no ambiente corporativo, com objetivo de enfatizar a inclusão e diversidade são:

- Diversidade etária, onde implica-se construir equipes com diferentes gerações e idades, a fim de aproveitar as experiências profissionais e conhecimentos de todos os colaboradores;

- Integração de equipes com diversidade de gêneros, onde todos detenham dos mesmos direitos e deveres e oportunidades de crescimento na empresa;
- Inclusão de pessoas LGBTQIA+, onde independentemente de orientação afetivo-sexuais, são considerados outros fatores profissionais, como o conhecimento e capacidade, promovendo assim o respeito no meio corporativo e coibindo atitudes preconceituosas ou homofobias, visto que a maioria das pessoas LGBTQIA+ ainda não se sentem seguros para compartilharem suas orientações dentro desse ambiente, por medo de preconceito ou tratamento diferenciado. Um exemplo para tal ação é o tratamento de pessoas transgênero pelo nome social;

- Diversidade étnica, considerando que o Brasil possui grande parte de sua população mista, acolhendo pessoas de diversas raças e etnias, pode-se fazer uso dessa grande diversidade para realizar inclusão dessas pessoas e assim diminuir a discriminação que ainda se mostra presente em algumas organizações;

- Inclusão e acessibilidade para pessoas com deficiência, seja mental, física, auditiva, visual ou múltipla, oferecendo equidade e assim, oportunidades equivalentes à essas pessoas que muitas vezes não possuem a mesma chance no mercado de trabalho. Todos os ambientes e sistemas devem ser adaptados para acomodar as necessidades de pessoas com deficiência ou outras necessidades, como instalação de software de leitura para cegos, banheiros adaptados, rampas, vídeos legendados.

- Incorporar práticas claras à empresa, como um código de conduta, é um exemplo da empresa Kroton, segundo a qual os funcionários são admitidos, mantidos e promovidos com base em suas qualificações, habilidades, conquistas e conquistas e todos os movimentos. A carreira é baseada nessas definições e resultados relatados. E as decisões não são tomadas com base em fatores como raça, cor, religião, opinião política, sexo, idade, nacionalidade, orientação ou identidade sexual, estado civil ou deficiência.

Ressaltam ainda que seus parceiros comerciais se comportam com respeito e não aceitam atividades que contenham declarações, sugestões ou imagens ofensivas ou que indiquem qualquer tipo de discriminação. Esses códigos de conduta também estabelecem que a promoção do respeito mútuo e da igualdade de oportunidades diante da diversidade só é permitida por meio de um ambiente de trabalho inclusivo, livre de preconceito e discriminação e garantindo um ambiente onde todas as pessoas se sintam valorizadas e seguras.

Portanto, não é permitido determinar ou condicionar qualquer decisão baseada em fatores discriminatórios como filiação, idade, sexo, orientação sexual, identidade sexual, estado civil, situação familiar, situação econômica, educação, origem ou condição social, herança genética, capacidade reduzida para o trabalho, deficiência, doença crônica, nacionalidade, origem étnica ou raça, região de origem, idioma, religião, crença política ou ideológica e não discriminará nem no processo de recrutamento ou em qualquer outro momento da relação dos colaboradores com a empresa, como seja a formação, ao nível do desenvolvimento e reconhecimento profissional e mobilidade dentro e entre empresas.

Preconceito e discriminação também são enfatizados e infelizmente, ainda estão presentes em muitas de nossas ações e por isso deve-se tomar muito cuidado e estudar muito sobre a questão, pois não se tolera nenhuma discriminação.

Dessa forma, se reconhece que todos têm perspectivas e visões que são únicas e igualmente válidas, devendo ser valorizadas pelo mundo corporativo as potencialidades, origens, talentos, tendências e opiniões de todos os colaboradores.

Essas atividades finalmente fazem com que os funcionários sintam que podem realmente pertencer, se sentir amados e respeitados, além de se conectar com outros colegas e fomentar o trabalho em equipe, reconhecer a sua própria autenticidade e validade.

3.5 Interseccionalidade: Gênero, Raça e Classe social

Gênero, raça e classe social são considerados marcadores sociais de diferenças. Assim, e considerando o que foi revelado no parágrafo anterior, há interseções entre esses três – gênero, raça e classe social – na situação das mulheres negras no Brasil, que também sofrem mais com o racismo estrutural do que os homens negros e às considerações estéticas e à hierarquia da identidade negra (CORRÊA, 1996).

Consoante expõe Piscitelli:

[...] a categoria “interseccionalidade” [...] alude à multiplicidade de diferenciações que, articulando-se a gênero, permeiam o social (PISCITELLI, 2012).

As interseções são formas de captar os efeitos da interação de duas ou mais formas de subjugação – sexismo, racismo, patriarcado. Tal compreensão da influência mútua das formas de subordinação permitiria superar a noção de opressão sobreposta.

As mulheres brasileiras enfrentam alguns obstáculos no mercado de trabalho formal, como o machismo e o racismo, que afetam suas vidas. Mas a mulher negra sofre ainda mais do que a mulher branca por causa da interseção de classes sociais, o que dificulta o acesso ao ensino superior e ao trabalho por causa da situação econômica de sua família. Além disso, existe a possibilidade de exclusão no processo seletivo de emprego por causa da cor da pele (PAIM, PEREIRA, 2018).

Conforme Hirata (2014), a base central da epistemologia feminista perante as definições vigentes de neutralidade, objetividade, racionalidade e universalidade da ciência, não focalizava em si um consenso de visão das pessoas de ambos os sexos e se tornou uma ciência desenvolvida pelo sexo dominante, ou seja, homens ocidentais detentores de poder, e que não reflete os interesses das mulheres. As relações sociais de classes apresentam uma tendência em demonstrar que as desigualdades sociais decorrem de um fenômeno natural, levando ao debate do porquê de as diferenças sexuais e raciais, pareadas com a diferença de classe, acabam reproduzindo a opressão das mulheres em geral e as diferenças entre elas nessa sociedade de classe.

As relações sociais de classe mostram que a desigualdade social é um fenômeno natural, levando a uma discussão sobre por que as diferenças de gênero e raciais, juntamente com as diferenças de classe, reproduzem a opressão das mulheres em geral e as diferenças entre elas dentro dessa classe. para a sociedade

No entanto, a desigualdade social nas sociedades de classes é destacada e legitimada por representações que não as legitimam de fato em seu âmago devido às diferenças naturais e aos detentores de poder. O movimento feminista das mulheres brancas é considerado uma categoria social integrante do feminismo negro em suas razões, formas de opressão e interesses.

Assim, uma contribuição teórica do feminismo que contribui para o estudo das mulheres negras é o feminismo negro, porque tentou trazer a raça-etnia para os debates de gênero. Na América do Norte, o feminismo negro também começa a formar interseccionalidade, porque a luta das feministas brancas, universitárias, heterossexuais, de classe média e alta não representavam os interesses das mulheres negras na situação. desigualdade contra as mulheres brancas, o que levou à quebra do silêncio das mulheres negras (ROSA, 2016).

O feminismo negro buscou cristalizar as questões raciais por meio das relações de gênero e dar visibilidade às mulheres negras. Uma das maneiras pelas quais as mulheres ganharam visibilidade na sociedade foi por meio de políticas de identidade, que são vistas como uma forma de desafiar as noções predominantes de justiça social, já que raça, gênero e outras categorias de identidade sustentaram décadas de violência e marginalização nas margens do discurso liberal.

Bilge (2009), por outro lado, apresenta uma interseccionalidade que vai além da tríade tradicional de gênero, raça e classe: A interseccionalidade refere-se a uma teoria interdisciplinar que busca compreender a complexidade das identidades e desigualdades sociais por meio de uma abordagem integrada. Rejeita o fechamento e a hierarquização dos principais eixos de diferenciação social, que são sexo/gênero, classe, raça, idade, etnia, deficiência e orientação sexual.

A interseccionalidade apresenta uma análise com a mesma substância de linearidade devido a nuances contraditórias, reforçando-se na teoria crítica sobre raça e gênero/estudos feministas focados em raça e gênero, cristaliza a luta feminista contra outras formas de opressão, cuja ênfase está baseada em se mulheres que se enquadram no triângulo padrão de pesquisa dessa estrutura, e outros estudos sobre esse tema tratam de status social, incluindo sexualidade, religião, etnia e idade.

Identidades versus classes e subversão versus emancipação (Kergoat, 2016) também são discutidas em relação à abordagem analítica da questão relacionada às relações de poder. Assis (2018) relaciona a interseccionalidade ao racismo institucional e aos direitos humanos, mostrando uma ampla gama de estudos que podem se valer dessa categoria analítica.

Lisboa (2003) afirma que:

[...] as relações de desigualdade e iniquidade entre os gêneros são produtos da ordem social dominante e que as múltiplas opressões de classe, raça, etnia, geração que se exercem sobre a mulher configuram uma superposição de domínio. (LISBOA, 2003, p. 19).

Bilge (2009), por outro lado, apresenta uma interseccionalidade que vai além da tríade tradicional de gênero, raça e classe: A interseccionalidade refere-se a uma teoria interdisciplinar que busca compreender a complexidade das identidades e desigualdades sociais por meio de uma abordagem integrada. Rejeita o fechamento e a hierarquização dos principais eixos de diferenciação social, que são sexo/gênero, classe, raça, idade, etnia, deficiência e orientação sexual.

Observou-se que classe, gênero e raça estão interligados na desigualdade social e que as próprias organizações criam desigualdade por meio de práticas e processos interligados que dão continuidade à desigualdade social e, portanto, as organizações são consideradas um lugar crítico e complexo (ACKER, 2006).

Portanto, a interseção de raça, gênero e classe deve ser levada em consideração ao se estudar desigualdade e dominação, pois são estruturas interligadas na produção da desigualdade (MARIANO, CARLOTO, 2013).

Acker (2006) investigou os sistemas de desigualdade nas organizações, a partir da relação entre processos e práticas que promovem a perpetuação das relações de desigualdade dos trabalhadores, e mostrou que nesse contexto, as práticas são compreensivas para criar processos e ações para manter a desigualdade.

Os processos organizacionais que geram desigualdade são: requisitos gerais do trabalho: estético e idealizado, o homem branco está totalmente comprometido com o trabalho.

Daí a diferença hierárquica entre homens e mulheres, porque as mulheres têm mais responsabilidades com a família; hierarquia: As tarefas são deliberadamente divididas em uma hierarquia de funções e, portanto, as mulheres sempre estiveram em cargos de predominância laboral, como secretárias e prestadoras de serviço, cargos estes que não diferem em termos salariais.

A desigualdade existe em cargos de poder, como gerentes e supervisores, que recebem todo o crédito pelo desempenho, como promoções e recompensas; o recrutamento e a seleção são bem planejados de acordo com gênero e raça e são a base para os novos empregados; práticas de fixação e controle salarial: isso é feito por meio da separação de categorias como supervisores e trabalhadores, criando grupos de trabalhadores com salários diferentes e até mesmo trabalhadores que executam tarefas não remuneradas; comunicação informal no trabalho: tanto a comunicação quanto o comportamento são influenciados pelas construções de raça, gênero e classe social que se relacionam com o invisível da desigualdade.

O relatório da CEPAL (2019) apresenta os desafios da América Latina e do Caribe em 2018 e mostra a persistência do problema das desigualdades históricas e estruturais, que permanecem ativas e recorrentes mesmo em situações de crescimento econômico, onde essas desigualdades são maiores do que as observadas na África subsaariana. Isso inviabiliza o desenvolvimento, a erradicação da pobreza, a ampliação da cidadania e o exercício de direitos.

O mercado de trabalho apresenta segmentação horizontal e baixa participação de mulheres em todos os setores econômicos. As mulheres são mais comuns em setores de cuidados como educação, saúde, assistência social e tarefas

domésticas. Este relatório também enfatiza que a revolução tecnológica é um avanço que pode criar mais dificuldades em determinados empregos e aumentar a exclusão de gênero em alguns setores.

Segundo Crenshaw (2002), pode-se observar que os problemas e dificuldades de diferentes grupos de mulheres podem funcionar no sentido de que escondam ou impeçam a proteção de seus direitos. No entanto, além de outros fatores como classe, raça, casta, cor, etnia, religião, nacionalidade e orientação sexual, as mulheres também são discriminadas com base no gênero, que são "diferenças que mudam" o comportamento de diferentes grupos de mulheres.

E a combinação de outros fatores de subordinação leva a outras formas de discriminação, como discriminação composta, múltipla ou dupla ou tripla, e muitas vezes essas subordinações são invisíveis. Nessa perspectiva, a interseccionalidade descreve as consequências estruturais e dinâmicas de uma sociedade entre duas ou mais mulheres subordinadas. As mulheres negras normalmente se encontram em situações em que racismo ou xenofobia, classe e gênero colidem e criam desigualdades fundamentais (CRESHAW, 2002).

Diante de movimentos dinâmicos e transnacionais, as sociedades não podem ser homogêneas, portanto não podem permanecer imunes ao racismo ou à intolerância relacionados. A interação entre racismo e outras intolerâncias ligadas ao sexismo permanece constantemente ativa (CRESHAW, 2002).

Portanto, para justificar as escolhas feitas para direcionar a discussão proposta, confirma-se aqui a importância da interseccionalidade para a compreensão do fenômeno observado. A interseccionalidade, para Conrado e Ribeiro (2017), é uma categoria analítica que visa criar um projeto epistemológico que tenha um posicionamento definido e que amplie o conhecimento ao dar sentido sociológico às experiências vividas.

Segundo Pinsky (2009), a mulher tornou-se sujeito da história na década de 1970 por meio de estudos feministas e mudanças na historiografia, como questões de família, sexualidade, representações, cotidiano, grupos marginalizados na sociedade. No mercado de trabalho, nas eleições individuais e coletivas, e em outras instituições, novas práticas de representação de gênero são construídas e reconstruídas, repetidas e questionadas.

6. METODOLOGIA

A presente pesquisa classifica-se quanto ao alcance em descritiva e analítica, quanto aos procedimentos técnicos em pesquisa bibliográfica, e quanto à forma de avaliação ou o tipo de abordagem em qualitativa (MARTINS; THEÓPHILO, 2007).

Esse estudo foi desenvolvido a partir de diversas obras e artigos para o andamento da pesquisa. Neles, utilizamos as palavras-chave: "diversidade inserida no ambiente corporativo", "minoritários e LGBTQIA+ no mercado de trabalho", "pessoas negras no mercado de trabalho", "diversidade no trabalho" e "diversidade e mercado de trabalho". Dentre os mais de 50 artigos analisados, 11 foram incluídos no presente pesquisa, entre artigos e livros publicados. O critério de inclusão foi assuntos que guardam maior relação com o tema estudado e artigos de maior relevância e atualidade.

A pesquisa descritiva, por definição, se entende como aquela que descreve uma realidade. Busca compreender “o que” e não “o porquê”, podendo ser primária pela coleta de dados em campos, ou secundária que é embasa em dados já disponíveis. (GIL, 1999). Além disso, buscam a descrição de características de populações ou fenômenos e de correlação entre variáveis. São apropriadas a levantamentos.

O estudo classifica também, relativamente aos procedimentos técnicos, através de pesquisa bibliográfica. Todo tipo de estudo deve, primeiramente, ter o apoio e o respaldo da pesquisa bibliográfica, mesmo que esse se baseie em outro tipo de pesquisa, seja de campo, de laboratório, documental ou pura, pois, a pesquisa bibliográfica tanto pode conduzir um estudo em si mesmo quanto constituir-se em uma pesquisa preparatória para outro tipo de pesquisa. (FACHIN, 2017).

4. RESULTADOS

Autor	Ano	Título	Objetivo	Resultados	Consideração Final
GRANATO, L.	2022	Etarismo: para 65% das mulheres, tema deve ser uma prioridade.	Discutir sobre como o preconceito com idade pode prejudicar mulheres	Há muito o que fazer, mas vivemos em um mercado que está em pleno fluxo - e temos que acompanhar as mudanças. As inspeções são realizadas cada vez com mais frequência, seja uma empresa grande, média ou pequena.	A capacidade de aprender e reaprender é cada vez mais importante no perfil dos profissionais, ou seja, saber se posicionar no mercado de trabalho. Investir na disponibilidade do negócio é uma boa ideia. Os custos, incluindo possíveis ajustes, são insignificantes em comparação com o valor da multa. Não vale a pena economizar um
HANDTALK. M. E.	2017	Falta de acessibilidade nas empresas: o barato que pode sair caro!	Discorrer sobre os motivos pelos quais a empresa deveria se preocupar em trazer acessibilidade para a sua empresa ou instituição	As inspeções são realizadas cada vez com mais frequência, seja uma empresa grande, média ou pequena.	Investir na disponibilidade do negócio é uma boa ideia. Os custos, incluindo possíveis ajustes, são insignificantes em comparação com o valor da multa. Não vale a pena economizar um

					pouco agora para pagar milhares no futuro.
MITCHELL, M.	2021	Como criar um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo.	Debater sobre como e porque as empresas devem ser mais inclusivas	Empresas que pretendem ser socialmente responsáveis devem fomentar a diversidade e a inclusão, trabalhar em conjunto com o RH para reprender atos discriminatór i os e ter atitudes proativas.	Promover a inclusão no mundo dos negócios é entender a importância de respeitar e valorizar as diferenças. Por isso é importante verificar o que você tem e poder escolher a opção que mais se adequa à realidade da sua empresa e, principalment e, dos seus funcionários. Ouça e analise antes de tomar uma decisão. Um ambiente onde as pessoas pensam de forma diferente melhora a

SANCHE S, E.	201 4	Diversidade cultural no contexto organizacional	Descrever os conceitos básicos de diversidade e inclusão nas organizações, distinguir os conceitos de atitude, estereótipo, preconceito e discriminação.	A diversidade cultural está associada ao aumento da comunicação, melhores formas de resolver problemas, tomada de decisão mais eficaz, aumento da produtividade e , melhor flexibilidade e alto moral dos funcionários.	atmosfera da organização e cria valores positivos. A gestão da diversidade ensina, entre outras coisas, que quando praticamos ismos nas organizações, mesmo que a intenção inicial seja fazer um elogio ou uma simples brincadeira, as consequências da continuidade de tal comportamento são prejudiciais
--------------------	----------	--	--	--	---

Claramente, estamos falando principalmente e de treinamento de domínio afetivo. à organização.

5. DISCUSSÃO

A diversidade de gênero no mercado de trabalho tem sido discutida em diversos temas, destacando-se a presença de negros, portadores de necessidades especiais, mulheres e pessoas de diferentes orientações de gênero nos estudos de gestão brasileiros (COSTA, FERREIRA, 2006).

Sobre a diversidade no mercado de trabalho, Hanashiro, Godoy e Carvalho (2004) destacam a escassez de produção acadêmica sobre o tema e mostram um enfoque restrito à diversidade com ênfase em gênero e pessoas com necessidades especiais. Rezende e Carvalho-Freitas (2014) descrevem as atitudes dos profissionais de recursos humanos em relação à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Vieira Junior, Lima, Lima (2014) se interessaram em observar e identificar o processo de socialização das pessoas com deficiência nas organizações, enquanto Siqueira e Prelorentzou (2008) enfatizam a violência moral em ambientes de trabalho que incluem pessoas com deficiência e homossexuais e profissionais com deficiência (LIMA, 2014).

A homossexualidade é tema constante de piadas e pelo uso de palavras que tenham conotação desqualificadora no contexto organizacional onde, conseqüentemente, o homossexual assumido ou percebido como, é discriminado, principalmente para ocupação hierárquica de cargos mais elevados (Bainha & Silva, 2016; Carrieri, Souza, & Aguiar, 2014)

Irigaray (2010) discute a adaptação de travestis e transexuais à vida profissional e o preconceito e a discriminação que sofrem, e ainda buscam compreender questões relacionadas à identidade e culturas homossexuais para melhorar as condições de trabalho.

Irigaray e Vergara (2008) relatam a convivência e o confronto de indivíduos de

diferentes culturas em organizações que estudam expatriados residentes no Brasil. À luz da preocupação social das organizações, Rocha, Lima, Ferraz, Ferraz (2012) destacam a integração produtiva do antigo sistema prisional dos profissionais de RH.

Segundo Souza, Honorato, Beiras (2021), o trabalho ocupa um lugar central na organização da vida da sociedade, mas a entrada no mercado e a permanência na vida laboral têm intersecções que vão para além das questões económicas. Nesse sentido, o objetivo do estudo foi analisar a literatura sobre a discriminação

contra homossexuais no mercado de trabalho. Metodologicamente, 12 artigos coletados no portal CAPES Periódicos, publicados entre 2014 e 2019, foram analisados em duas etapas: primeiro de forma descritiva por meio de um instrumento de pesquisa e depois com base na análise de conteúdo. Os resultados foram agrupados em seis categorias, a saber: 1) formas de discriminação; 2) discriminações cruzadas; 3) Identidade homossexual; 4) Salário; 5) profissões especiais de gays e lésbicas; 6) Política de inclusão e diversidade na gestão, onde foi discutido que os homossexuais enfrentam diversas formas de discriminação no mercado de trabalho, o que se agrava quando os homossexuais não apresentam o gênero, considerado natural para o gênero. As políticas de gestão da diversidade funcionam muito mais como uma forma de melhorar a imagem da empresa perante a sociedade do que como forma de criar um ambiente igualitário.

O artigo de Lucena, Conceição Santos (2019) buscou refletir os avanços e fracassos do mercado de trabalho formal e do segmento LGBT. Como esse tema ainda está muito em pauta na sociedade e na política, na família, no trabalho, etc., esse tema é de grande importância, principalmente quando as organizações começam a aceitar um discurso de respeito à diferença e um discurso de inclusão mais ampla, de diálogo e abertura. acesso por grupos historicamente marginalizados. para trabalho oficial. Assim fizemos um breve apanhado histórico das legislações dos Estados Unidos, Europa e Brasil para garantir a ocupação oficial da comunidade LGBT, especialmente transgêneros e travestis, considerando a atuação de partidos políticos que dependem de bancadas religiosas nesse sentido. impedir a possível aprovação das leis desse grupo e a conquista de direitos, pois o Congresso Nacional se recusou a aceitar as leis desse segmento no Brasil com os avanços determinados pelo STF do Supremo Tribunal Federal. Com base na teoria Queer em estudos como o de Judith Butler, buscamos refletir sobre o mercado de trabalho e esse grupo, contexto que oscila entre a resistência e uma aproximação progressista do discurso e prática empresarial ao respeito, aceitação e inclusão. Assim, o mercado de trabalho

formal e a sociedade brasileira se dividem entre a aceitação e repetição de situações que evidenciam intolerância e a dificuldade de aceitação dessa força de trabalho.

Segundo o trabalho de Prado, Dangelo (2017) a participação de pessoas trans no mercado de trabalho e as dificuldades que ainda existem sem preconceito e políticas públicas efetivas. Oferece uma análise baseada em uma agenda hermenêutica à luz de princípios específicos do direito do trabalho e princípios constitucionais para criar normas concretas para eliminar o preconceito e garantir presença e a dignidade das pessoas transexuais no ambiente de trabalho. As linhas metodológicas adotadas conduziram a um estudo comparativo da legislação e das políticas públicas utilizadas nos Estados Unidos e nos países da UE para confirmar a necessidade de iniciativas legislativas.

O estudo de caso trazido por Tavares Silva, Rodrigues, Ferreira (2019) apresenta como a unidade brasileira de uma empresa multinacional que atua no setor agrícola gerencia um programa de diversidade e inclusão, contribuindo para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). As atividades realizadas para a implantação do programa foram mapeadas por meio de questionários e entrevistas em profundidade com dois grupos de colaboradores, um formado pelo coordenador participante direto do programa e cinco gestores ou membros da coluna de diversidade, e outro, um grupo de cinco beneficiários. Os resultados mostraram que algumas práticas, incluindo a criação de pilares e planos de ação específicos para eles, foram úteis para o alcance dos objetivos do programa.

O objetivo do trabalho de Reith e Rachid (2021) foi analisar a implementação de programas de diversidade para incluir mulheres e negros nas empresas brasileiras. As iniciativas destinadas a incentivar a participação de grupos tradicionalmente discriminados no mercado de trabalho têm crescido em vários tipos de organizações, como organizações internacionais, organizações não governamentais, empresas, imprensa financeira e associações, e isso também pode ser visto em, por exemplo, fazendo leis Para a pesquisa que deu suporte a este texto, uma amostra direcionada de empresas foi selecionada para determinar quantas têm esse tipo de programa e por que o implementaram. As empresas que têm práticas de GRH referenciadas foram selecionadas com base na publicação Melhores Empresas para Trabalhar, vinculada à revista Exame. A coleta de dados foi feita por meio de estudo documental, aplicação de questionário em 108 empresas e entrevista em profundidade em quatro delas. Além disso, foram entrevistados especialistas relacionados ao assunto. A partir dos resultados da pesquisa, foi possível observar que o número de empresas que

praticam diversos programas é pequeno, mas maior do que o esperado com base na revisão da literatura. A maioria dos programas identificados ainda estava em fase inicial de implementação, mas o estudo mostra sinais de que a diversidade veio para ficar..

Segundo Vasconcellos, Almeida (2018) a questão do emprego de transexuais e travestis na cidade de São Paulo sob o ponto de vista daqueles que têm atividades especiais com essa população. Por meio de entrevistas semiestruturadas com representantes dessas entidades, exploramos (i) suas percepções sobre os desafios que transgêneros e travestis enfrentam no acesso ao trabalho; ii) estratégias para promover a empregabilidade da população trans; e (iii) suas propostas para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. Como resultado, identificamos cinco desafios principais: preconceito e transfobia; documentação; uso de banheiro, vestiário e uniforme; baixo nível de escolaridade; tanto a linguagem corporal quanto a verbal. Dentre as estratégias das empresas, destacam-se a organização de caminhadas, eventos, palestras e trabalhos promocionais; compartilhamento de vagas nas redes sociais; além de capacitar pessoas e empresas trans. Por fim, são apresentadas medidas para promover o acesso e a permanência da população trans no mercado de trabalho. Alguns dependem de ações governamentais, como ações afirmativas, e outros exigem responsabilidade corporativa. A conclusão é que o Estado deve proteger e as empresas devem agir de forma adequada para garantir que as pessoas trans não sejam discriminadas no local de trabalho.

O artigo aborda ações afirmativas para a inclusão da diversidade sexual no mundo do trabalho. Discute a Gestão de Pessoas analisando princípios que orientam as práticas de recrutamento e seleção nas organizações e a percepção de futuros gestores, discentes dos cursos de tecnologia da Faculdade de Políticas Públicas, Universidade do Estado de Minas Gerais FaPP\CBH\ UEMG, sobre a inserção de pessoas LGBT no ambiente de trabalho. A análise dos dados aponta desafios na análise do perfil competente do candidato LGBT pelo entrevistador em consonância com as demandas da organização contratante. As perspectivas referem-se à adoção de práticas inclusivas preconizadas pelas políticas públicas para pessoas LGBT e o respeito à diversidade sexual por parte dos alunos. (FARINHA, 2017).

Baseado no trabalho de Souza (2020) que teve como proposta refletir sobre as formas de inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população (LGBT) lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais no capitalismo contemporâneo. O objetivo foi compreender como e em quais

condições a população LGBT tem sido inserida no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência encontradas por essa população para garantir a sua reprodução social quando não estão inseridas. Metodologicamente, as reflexões aqui apontadas partem de um relato de experiência, na prerrogativa da sistematização da prática, da atuação do Serviço Social no (CECH) Centro Estadual de Combate à Homofobia do Estado de Pernambuco. Teoricamente, nos ancoramos na Teoria Social Crítica nos estudos sobre o Trabalho, em interlocução com as produções acadêmico-científicas sobre a temática de gênero e sexualidade. Como resultados, compreendemos que as formas de inserção no mundo do trabalho dos sujeitos que, em razão de assumirem suas identidades de gênero ou orientação sexual, são historicamente oprimidos, como uma das estratégias do capital em recriar as modalidades da divisão sexual do trabalho e ampliar as suas possibilidades de extração da mais-valia. Nessa mesma direção, apreendemos que, em uma sociabilidade que reforça valores individualistas, esses mesmos sujeitos, no anseio de garantir a sua reprodução social, procuram, de forma particular, estratégias de sobrevivência de modo a suprir suas necessidades básicas vitais. (SOUZA, 2020)

O estudo de Agreli (2018) expõe as histórias de vida de estudantes universitárias que vivenciam a diversidade sexual, bem como identificar sua recepção pelos docentes, em sala de aula, com vistas a compreender o fenômeno contemporâneo da inclusão da diversidade sexual na Universidade. Desta forma, norteamos o desenvolvimento deste estudo a partir dos três eixos teóricos seguintes: Horizontes da compreensão de gênero e da diversidade sexual na contemporaneidade, A inclusão educacional da diversidade sexual e a Universidade, e O corpo, a fala, a sexualidade e a diversidade sexual na fenomenologia de Merleau-Ponty. Para realizar tal intento elegemos a metodologia qualitativa fenomenológica, ancorada nos pressupostos teóricos do filósofo Maurice Merleau-Ponty, e os/as colaboradores/as foram contatados/as segundo o procedimento Bola de neve (Snowball). Foram entrevistadas, no total, cinco estudantes, sendo: três transexuais, um intersexual e uma drag queen, e cinco docentes, um homem e quatro mulheres, que tiveram, ou têm, em suas turmas, estudantes que vivenciam a diversidade sexual. Nos relatos de todas as colaboradoras estudantes emergiram 5 categorias: Nos horizontes da família; A trajetória escolar: do ensino fundamental ao médio; Nos horizontes da Universidade; e Projeto de vida. De forma singular, nos relatos das estudantes transexuais emergiu a categoria: Mundo-vida transexual; para a estudante intersexual emergiu a categoria Mundo-vida Intersexual; e, no relato da estudante drag

queen emergiu a categoria Mundo-vida Drag queen. E para os/as docentes emergiram 4 categorias: O corpo percebido; A diversidade sexual e de gênero na Universidade; Nos horizontes da docência, e Intersubjetividade e consciência. Os relatos de nossas colaboradoras e seus/suas docentes revelam que os mundos-vidas destas estudantes são imersos em estigmas e sofrimentos. Muitos são os desafios a serem enfrentados para uma efetiva educação inclusiva para a diversidade sexual e de gênero. As transformações precisam atingir todas as instâncias do ensino, desde o ensino fundamental, passando pelo ensino médio para, enfim, alcançar o ensino superior.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao falar em inclusão, agregamos a este conceito o respeito e valorização dessas características individuais, com objetivo de agregar valor ao ambiente corporativo e oferecer equidade à todas as pessoas, sem distinção. Considerando ser um país de dimensões territoriais bastante amplas, espera-se que exista uma grande heterogeneidade na sociedade e conseqüentemente nas organizações.

Assim, romper o racismo, homofobia, machismo, dentre outras formas de preconceito, é um desafio para o avanço da diversidade nas empresas. Pois apesar dos esforços para recrutar e reter diversos talentos, os membros de grupos minoritários continuam a enfrentar preconceito, isolamento social, discriminação e problemas de rotatividade.

Com isso, algumas estratégias foram incluídas na pesquisa que podem ser adotadas pelas empresas, de modo a garantir a efetividade dessas ações, como reservar vagas para a contratação de pessoas com deficiência, realizar treinamentos e aulas de libras para integrar as pessoas com deficiência auditiva à rotina da empresa, alocar mulheres e negros em cargos de liderança, possuir infraestrutura adequada, banheiros adaptados, rampas de acesso, vídeos com legendas escritas, tratamento de pessoas transgênero pelo nome social, entre outras.

Ocorre que para os indivíduos, o sentimento de pertencer a um grupo é fundamental, sendo este o foco da inclusão: a pertença. Assim, a inclusão vai além da diversidade, e sua concretização depende da forma como será realizado o gerenciamento da diversidade, de modo a criar um ambiente organizacional que possibilite a todos o pleno desenvolvimento de seu potencial para realização dos objetivos pessoais e, também, da empresa. A diversidade nas organizações é vista como um ponto de vantagem competitiva, isso porque ainda é considerado um

diferencial, algo que está além da cultura enraizada de anos atrás, visto que valoriza o capital humano, onde diversos pontos de vistas são considerados a fim de construir soluções e ideias inovadores.

Essa nova cultura impacta diretamente na imagem da companhia, que passa a ser vista com comprometimento com a inclusão e diversidade, não apenas em lucros, mas de forma genuína atua com responsabilidade social e afetiva ao tema, além de claro, respeitar os direitos humanos e normas existentes focadas em determinados grupos.

Para que a diversidade faça cada vez mais parte dos ambientes corporativos, é necessário romper padrões tradicionais que visam reforçar o preconceito e discriminação de pessoas que são erroneamente julgadas como diferentes, e compreender que a diferença faz parte de todo ser humano, e isso faz com que a sociedade tenha valor. O pensamento inclusivo engloba que abandonar a ideia de que apenas um determinado perfil atende às expectativas faz-se necessário, para que assim seja possível ampliar os horizontes e visões da companhia.

Conclui-se, portanto, que times diversificados e plurais são um facilitador do trabalho em equipe, onde deve existir menos desencorajamento e mais acolhimento, a ideia de que toda opinião e ponto de vista devem ser ouvidos e validados. Essa estratégia potencializa o negócio e criatividade dos colaboradores, além de aumentar a capacidade de empatia, escuta e compreensão de diferentes partes do conjunto, estabelecendo equidade nas organizações com um ambiente inclusivo e diverso, tornando-o, enfim, socialmente responsável.

7. REFERÊNCIAS

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

ASSIS, J.F. Interseccionalidade, racismo institucional e direitos humanos: compreensões à violência obstétrica. **Serviço Social & Sociedade**, 2018.

BILGE, S. Théorisations féministes de l'intersectionnalité. **Diógenes**, 225 (1), 70-88. 2009.

BRASIL. LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 21 de setembro de 2022.

BRASIL. Lei nº 9.029 de 13 de Abril de 1995. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=art.+4+da+lei+9029%2F95>. Acesso em: 21 de

setembro de 2022.

CORRÊA, M. Sobre a invenção da mulata. **Cadernos Pagu**, 6 (7), 35-5. 1996.

CORTELLA, Mario. A diversidade: aprendendo a ser humano. São Paulo: Littera, 2020.

CONRADO, M.; RIBEIRO, A.A.M. (2017, janeiro, abril). Black Man and Man is Black: masculinities and black feminism in debate. **Revista Estudos Feministas**, 25 (1), 73-97. 2017.

CRENSHAW, K. W. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista de Estudos Feministas**, 10 (1), 171-188. 2002.

FACHIN, Odília. Fundamentos da Metodologia Científica: noções básicas em pesquisa científica. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GRANATO, Luísa. Etarismo: para 65% das mulheres, tema deve ser uma prioridade. Disponível em: <https://exame.com/carreira/etarismo-para-65-das-mulheres-tema-deve-ser-uma-prioridade/> Acesso em: 21 de setembro de 2022.

HANDTALK.ME. Falta de acessibilidade nas empresas: o barato que pode sair caro! Disponível em: <https://www.handtalk.me/br/blog/lei-de-acessibilidade-nas-empresas-multa-post/#:~:text=existe%20uma%20multa%20para%20falta,at%C3%A9%20mesmo%20por%20quest%C3%B5es%20comportamentais.> Acesso em; 21 de setembro de 2022.

HIRATA, H. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. Tempo Social: **Revista de Sociologia da USP**, 26 (1), 61-73. 2014.

LISBOA, T. K. **Gênero, classe e etnia**: trajetórias de vida de mulheres migrantes. Florianópolis: Ed. da UFSC, Chapecó: Argos. 2003.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

MARIANO, S. A., CARLOTO, C. M. Aspectos diferenciais da inserção de mulheres negras no Programa Bolsa Família. **Sociedade e Estado**, 28 (2), 393-417. 2013.

MITCHELL, Manoela. Como criar um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo. Disponível em: <https://www.hojeemdia.com.br/opiniao/opiniao/como-criar-um-ambiente-de-trabalho-mais-diverso-e-inclusivo-1.834355>. Acesso em: 21 de setembro de 2022.

MUNDO RH. A importância da Inclusão e como ter ambientes corporativos mais inclusivos! Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/a-importancia-de-ambientes-diversos-e-inclusivos/>. Acesso em: 21 de setembro de 2022.

PAIM, A.S., PEREIRA, M.E. O julgamento da boa aparência em seleção de pessoal.

Revista Organizações & Sociedade, 25(87), 656-675. 2018.

PINSKY, C.B. Estudos de Gênero e História Social. **Estudos Feministas**, 17 (1), 159-189. 2009.

PISCITELLI, A. **Interseccionalidades, direitos humanos e vítimas**. In: Miskolci, R. & P. L. (orgs.). Discursos fora da ordem: sexualidades, sabers e direitos. São Paulo: Annablume. 2012.

POLITIZE. Os direitos LGBTQ+ no Brasil. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/os-direitos-lgbt-no-brasil/>. Acesso em: 21 de setembro de 2022.

RELATÓRIO CEPAL. Panorama Social de América Latina 2018. 2019. Disponível em https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44395/5/S1801084_es.pdf.

ROSA, A.R. Modelos de mundo como modelos de organização: *framing* global e ativismo transnacional no movimento negro brasileiro. **Revista Organizações Sociedade**, 25 (87), 704-732, 2018.

SOUZA, Natália. Diversidade e inclusão: cultura e percepção em empresas de T.I. 2019. (Graduação) – Faculdade de Ciência da Computação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2019.

TORRES, Cláudio; NEBRA, Amalia. Diversidade cultural no contexto organizacional. 2014. Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

COSTA, S. G.; FERREIRA, C. S.. Diversidade e Minorias nos Estudos Organizacionais Brasileiros: Presenças e Lacunas na Última Década. In: **Encontro de Estudos Organizacionais** - EnEO, Porto Alegre, RS, 2006.

HANASHIRO, D. M. M.; GODOY, Arilda Schmidt; CARVALHO, Sueli Galego de . Estudos em Diversidades: Reflexões Teóricas e Evidências Práticas. In: **Encontro de Estudos Organizacionais** - EnEO, Atibaia, SP, 2004.

REZENDE, M. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N.. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Como os Profissionais de Recursos Humanos Lidam com Essa Realidade?. In: **Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD** - EnEO, Gramado, RS, 2014

LIMA, T. C. B.; VIEIRA JUNIOR, H. G.; LIMA, D. A.. A socialização organizacional de pessoas com deficiência física. In: **Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD** - EnEO, Gramado, RS, 2014.

SIQUEIRA, M. V. S.; PRELORENTZOU, J. S.. Violência Moral e Pessoas com Deficiência: Constrangimentos e Humilhações no Ambiente de Trabalho. In: **Encontro de Estudos Organizacionais** - EnEO, Belo Horizonte, MG, 2008.

IRIGARAY, H. A. R.; VERGARA, S. C.. Expatriados no Brasil: diferentes nacionalidades, diferentes percepções. In: **Encontro de Estudos Organizacionais** - EnEO, Belo Horizonte, MG, 2008.

IRIGARAY, H. A. R.. Identidades Sexuais Não Hegemônicas: A Inserção dos Travestis e Transexuais no Mundo do Trabalho sob a Ótica Queer. In: **Encontro de Estudos Organizacionais** - EnEO, Florianópolis, SC, 2010.

VASCONCELLOS, V. A.; ALMEIDA, C. B. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? Direitos Humanos e Empresas. **Rev. direito GV** 14 (2). Ago 2018.

FARINHA, C. A. Um olhar sobre a inclusão da diversidade sexual nas organizações. **Perspectivas em Políticas Públicas** | Belo Horizonte | Vol. X | Nº 20 | P. 211-240 | jul/dez 2017.

SOUZA, L. H. B. L. Trabalho e diversidade sexual e de gênero: Dilemas entre a inserção econômica e social no mercado de trabalho e as estratégias de sobrevivência da população LGBT. **REBEH**. Vol. 03, N. 10, Abr. – Jun., 2020

AGRELI, M. S. A inclusão da diversidade sexual na Universidade. Tese de Doutorado. 2018.

TEIXEIRA, B. F. Diversidade e inclusão nas organizações: o desafio da inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho formal. Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FACC/UFRJ). Rio de Janeiro, 2019.

LUCENA, Suênio Campos de; SANTOS, Cristiano Vileno Conceição. Diversidade e mercado de trabalho no Brasil. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, p. 136-156, 2019.

PRADO, A. P. L.; DANGELO, I. B. M. A inclusão no mercado de trabalho da pessoa transgenero e a “dolorosa” arte de ser normal. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito** | e-ISSN: 2525-9849 | Brasília | v. 3 | n. 1 | p. 58 – 78 | Jan/Jun. 2017.

SOUZA, D.C.; HONORATO, E, J, S.; BEIRAS, A. Discriminação contra homossexuais no mercado de trabalho: revisão da literatura. **PSI UNISC**, 5(1), 127-143. Santa Cruz do Sul, RS, jan./jun. 2021.

TAVARES SILVA, J.; RODRIGUES, I.; QUERIOZ, M.J.; FERREIRA., G.T.C. Pilares da diversidade e inclusão em uma multinacional. **ReCaPe** | Vol. 10 | Nº. 1 | Ano 2020 | jan./abr.

REITH, S. L.; RACHID, A. R. Gestão da diversidade – um estudo sobre gênero e raça em empresas no Brasil. Divers@ **Revista Eletrônica Interdisciplinar** ,Matinhos, v. 14, n. 1, p. 25-43, jan./jun. 2021ISSN 1983-8921.

