

REVISTA TÓPICOS

GESTÃO DA DIVERSIDADES E OS SEUS DESAFIOS, IMPACTOS SOCIAIS EM PESSOAS PRETAS OU PARDAS NAS PRÁTICAS EMPRESARIAIS

DOI: 10.5281/zenodo.10537399

Vinicius Pontes de Souza¹

Paula Cristina Afonso do Santos Ferreira²

Ricardo Nascimento Ferreira³

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o cenário brasileiro tem passado por constantes transformações sociais, políticas e econômicas, estas transformações evidenciaram as desigualdades sociais e exclusão de muitos brasileiros. De acordo com Maria Tereza Fleury (2000) foram desenvolvidos diversos padrões culturais, resultado da miscigenação através de relacionamentos inter-raciais. Simultaneamente, apesar dos processos de urbanização e industrialização continuou no país, a desvalorização do trabalho manual sendo designado a populações de baixa renda.

Fleury (2000, p. 19), afirma que deste contexto surgiu uma sociedade contraditória onde:

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

“Os brasileiros valorizam sua origem diversificada, incluindo as raízes africanas, presentes na música, na alimentação, no sincretismo religioso; gostam de se imaginar como uma sociedade sem preconceitos de raça ou cor. Mas, por outro lado, é uma sociedade estratificada, em que o acesso às oportunidades educacionais e às posições de prestígio no mercado de trabalho definido pelas origens econômica e racial.”

Buscando soluções para estas desigualdades referentes as pessoas pretas ou pardas, o presente trabalho busca compreender os conceitos relacionados a gestão da diversidade e como a falta dela reflete na vida deste grupo social.

É evidente que os estudos sobre diversidade têm grande importância para o contexto organizacional e social. Freitas et al. (2013, p.1) diz que:

“A diversidade é um dos temas que buscam dar conta de uma sintonia entre organizações e sociedade, à medida que constrói abertura

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

para uma economia e sociedade mais globalizadas; responde aos questionamentos morais e éticos em torno da igualdade de direitos e oportunidades; reduz reivindicações, problemas jurídicos e exposição negativa de imagem das organizações diante do risco de acusações de discriminação e preconceito; contribui para a construção de ambientes organizacionais mais ricos, estimulantes e mais representativos da face humana; e capitaliza e mobiliza forças criativas em seus benefícios em virtude da maior riqueza de análise de equipes multiculturais.”

A gestão da diversidade consiste em práticas gerenciais e administrativas utilizadas em organizações que buscam diversidade em seu quadro de colaboradores. É notório que cada vez mais as organizações têm utilizado desta estratégia para seu o desenvolvimento e posicionamento no mercado.

Este trabalho visa responder a seguinte pergunta: A gestão da diversidade pode contribuir para diminuição dos impactos sociais de pessoas pretas ou pardas? Com base em diversos artigos, livros e pesquisas, o objetivo

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

principal é comprovar que a gestão da diversidade, quando bem aplicada, pode trazer benefícios para a população preta ou parda. No presente trabalho, foi desenvolvida uma pesquisa de campo qualitativa com diversas pessoas, buscando levantar qual é a visão geral dos entrevistados sobre o assunto abordado nesta monografia.

Este trabalho é de caráter exploratório e tem como objetivo identificar os desafios da gestão da diversidade e levantar as estratégias utilizadas pelas organizações que contribuem para a diminuição das discriminações e desigualdades raciais no Brasil.

Em função da complexidade da aplicação da Gestão da diversidade no universo empresarial, muitos problemas em relação ao tema podem ser resolvidos com a compreensão do artigo “Desafios da gestão da Diversidade nas organizações”, publicado por Maria Ester de Freitas, na FGV EAESP em 2013.

Nesta publicação, segundo Freitas et al. (2013), embora tenham emergido diversas instituições de luta contra a discriminação e desigualdade, essas forças evidenciaram a existência de um universo organizacional marcado por diversos desafios. No decorrer do artigo publicado, ficam abertas lacunas nos conceitos e aplicações que evidenciam as barreiras que dificultam as práticas de gestão da diversidade como: Quais são os conceitos e/ou características das marcas existentes no universo organizacional? Quais são os impactos destas marcas em pessoas pretas ou pardas? O que tem sido feito pelas organizações para combater estas marcas?

REVISTA TÓPICOS

Este trabalho busca responder estas lacunas, em primeiro lugar esclarecendo os conceitos relacionados a gestão da diversidade e seus desafios, em seguida compreendendo os impactos sociais em pessoas pretas ou pardas e evidenciando práticas empresariais que contribuam para diminuição destas desigualdades.

Através deste estudo, busca-se compreender melhor a efetividade da política de diversidade das empresas e como pode levar a sugestões para a melhoria da qualidade de vida dos empregados. (PAUCHANT, 2006 *apud* SARAIVA; IRIGARAY, 2009)

Desenvolvimento

1.1 Organizações e Gestão da Diversidade

As organizações possuem papel fundamental na sociedade moderna e compreender o seu conceito, seus objetivos e sua importância é essencial para o bom desenvolvimento de qualquer negócio.

Cury (2000) define a organização como sendo um sistema planejado colaborativo, onde todos os participantes têm um propósito a desempenhar e atividades a executar. As organizações não operam no vazio, mas sim em uma sociedade, onde são geridas e todos os seus colaboradores têm um papel a desenvolver.

Segundo Freitas et al. (2013) a presença e a importância das organizações na sociedade tem sido cada vez mais relevantes, e fenômenos sociais tem sido incorporado à realidade das organizações de modo que se tornem

REVISTA TÓPICOS

forças positivas na condução dos negócios. Desta maneira gerando um impacto positivo não somente para a organização, mas também para a sociedade onde ela está inserida.

A história da administração é recente, ela é um produto do século XX (CHIAVENATO, 2003, p. 26). De acordo com Saraiva e Irigaray (2009) no período de 1980 vieram diversos estudos sobre a diversidade da força de trabalho, questionando a visão de que as diferenças individuais não influenciavam o ambiente de trabalho e os resultados organizacionais. Os autores complementam, afirmando que a partir deste questionamento, os trabalhos evoluíram para gestão da diversidade, uma forma sistemática de converter a preocupação social em resultados. Atualmente existem diversas pesquisas com resultados positivos, em relação à diversidade no ambiente empresarial.

Portanto, a eficácia desta perspectiva, sobre a gestão da diversidade, consegue otimizar a troca de informações sobre experiências, valores, atitudes e a apreensão de novas abordagens, estimulando a criatividade, a flexibilidade, a inovação e a mudança, além de aprimorar o processo decisório (Aranha et al., 2006 *apud* Saraiva; Irigaray, 2009). Entretanto, Irigaray (2008) chama a atenção para os seus riscos, de acordo com o autor a gestão da diversidade também é capaz de reduzir a integração e os contatos sociais, aumentar conflitos e problemas de comunicação, pois, em algumas situações, pode ser intolerável para os empregados, conviver com indivíduos de diferentes identidades.

REVISTA TÓPICOS

A partir desta perspectiva, percebe-se a importância das organizações e o seu papel diante da sociedade. Portanto, a visão, missão e valores das empresas determina como deve ser a postura ética e a conduta moral de seus funcionários. Torna-se, essencial a criação de um código de ética para que a empresa mostre seu compromisso social e ambiental para os seus stakeholders (acionistas, funcionários, poder público, clientes e sociedade). (HAMEL, 2007)

Fica evidente, que as organizações têm um papel fundamental na sociedade contemporânea, e que a adoção de práticas de Gestão da Diversidade, traz impactos positivos para o seu desenvolvimento. Entretanto, para adoção de práticas de gestão de diversidade, com responsabilidade, é importante conhecermos os conceitos de ética empresarial e empresas socialmente responsáveis, os quais são fundamentais para o estabelecimento do código de ética das organizações.

1.2 Ética Empresarial e Empresas Socialmente Responsável.

No século XX, as organizações passaram a possuir maior complexidade para atender as demandas da sociedade e manter constantemente o aumento da lucratividade de seus sócios. (CARVALHO, 2008 *apud* NUNES, 2020.) e o conceito de ética empresarial está envolvido na forma como a empresa busca esta lucratividade, sem ferir os valores éticos e morais da organização (SANTOS, 2017).

Segundo Spour (2008) a Responsabilidade Social ocorre quando a empresa, de forma voluntária, assume postura e atitudes que promovam o bem-estar

REVISTA TÓPICOS

dos seus colaboradores e da sociedade.

As empresas, além de terem internamente o Código de Ética, têm o dever de praticar atos que estejam de acordo com a conduta moral e ética da sociedade. (De Lucca, 2009 *apud* Santos, 2017 p. 30). Estas práticas além do bem-estar gerado na comunidade, também melhora a imagem da empresa em relação ao mercado.

As responsabilidades em relação à comunidade são as: Social Corporativa e a Social Empresarial, que são definidas por Santos (2017, p. 31) como:

“Responsabilidade social corporativa diz respeito às preocupações sociais voltadas para o público interno e o ambiente de negócios de uma empresa. Responsabilidade social empresarial tem mais beneficiários, como o público externo, fornecedores, clientes, sociedade, governo e envolver questões como qualidade de vida e bem-estar ao público interno.”

REVISTA TÓPICOS

A empresa passou a ser vista como uma organização social composta de grupos e se mantém em constante interação. (CHIAVENATO, 2003). Portanto, fica claro a relevância da ética empresarial e responsabilidade social para as organizações. Além de melhorar qualidade de vida dos colaboradores e da sociedade onde está inserida, também é uma importante estratégia para o desenvolvimento da imagem das empresas.,

1.3 Diversidade e seus desafios:

Levantar os conceitos relacionados a diversidade e os seus diferentes tipos, contribuem para melhor distinção e compreensão do tema. Segundo Freitas (2015) a diversidade é uma característica intrínseca à humanidade, que, devido à sua complexidade, tem gerado debates em diversas áreas das sociedades contemporâneas nas últimas décadas.

O primeiro desafio, em relação à diversidade é o seu conceito, Nkomo e Cox. (1999) afirmam que as definições existentes podem variar entre restritas a excessivamente amplas.

Cross et al. (1994) apresenta um exemplo do conceito restrito de diversidade com foco em assuntos como racismo, sexismo, heterossexismo, classistas, de deficiência e outras formas de discriminação. As definições restritas enfatizam raça, etnia e gênero. (KNOMO; COX. 1999).

A exemplo de conceituação ampla temos Thomas (1991) diz que a diversidade inclui todos, não é algo que seja definido por raça ou gênero. Estende-se à idade, história pessoal e corporativa, formação educacional e

REVISTA TÓPICOS

outros fatores. Dentro da conceituação ampla ainda há autores como Londen e Rosener (1991) que estabelecem distinções entre dimensões primárias e secundárias. As dimensões primárias estão relacionadas as diferenças humanas imutáveis, como idade, etnia, raça e outros e as diferenças secundárias estão relacionadas as variações mutáveis como: formação educacional, localização geográfica e experiência de trabalho. Portanto, observamos que as definições mais amplas indicam que o termo diversidade se refere a todas as diferenças individuais entre pessoas, isto é, todos são diferentes (KNOMO; COX, 1999).

Knomo e Cox (1999) resume que a conceitualização ampla espelha o individualismo que estrutura muitas de nossas ideias sobre as organizações. Porém as abordagens restritas, limitam a diversidade apenas as pessoas que fazem parte de grupos minoritários.

Apesar da falta de clareza conceitual diversidade, os autores definem diversidade como: um misto de pessoas com identidades grupais diferentes dentro do mesmo sistema social (KNOMO; COX, 1999). O Brasil é um país reconhecido pela sua diversidade, conhecer os tipos de diversidade presentes nos estudos de administração têm a sua importância para melhor distinção entre os grupos e realizar uma análise mais precisa, quanto aos seus desafios.

Segundo Medeiros et al. (2014) existem diversas categorias de diversidade ao redor do mundo e os principais exemplos são: Diversidade de Gênero, Diversidade de Raça, Diversidade de Etnia, Diversidade das pessoas com deficiência, Diversidade Geracional, Diversidade de Orientação Sexual.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

O trabalho em questão foca na diversidade racial que é proveniente das diferenças de raça entre as pessoas, pode ser distinguida entre brancos, negros, pardos e amarelos. (MEDEIROS et al. 2014).

No Brasil, a classificação étnica ou cor de pele da população não utiliza critérios biológicos, mas é produto da autodeclaração. Entende-se que cabe o indivíduo dizer como ele se classifica e como se identifica. (FREITAS, 2015)

Apesar da diversidade sempre ter feito parte do dia a dia do brasileiro ela é marcada por desafios que criaram barreiras para muitos brasileiros. Freitas et al. (2013) declara que embora tenham emergido diversas instituições de luta contra a discriminação e desigualdade, essas forças evidenciaram a existência de um universo organizacional marcado por: Discriminações sociais múltiplas ao acesso ao emprego, Divisão sexual do trabalho e pela fraca representatividade feminina entre dirigentes, Conflitos interculturais, Dificuldade de jovens serem inseridos no mercado de trabalho;, Afastamento de assalariados com mais de 50 anos de idade, Dificuldade de inserção de pessoas com deficiências físicas, mentais ou intelectuais.

1.4 Racismo e os impactos sociais

A sociedade brasileira estuda há muitos anos a problemática racial, no entanto, em toda sua história a maioria das repostas relacionadas a este problema, estão relacionadas a postergação do reconhecimento de práticas discriminatórias em nossa sociedade. (CARNEIRO, 2011)

REVISTA TÓPICOS

Reconhecer o racismo existente na sociedade é o primeiro passo para a mudança da realidade de pessoas pretas ou pardas no Brasil. Pois, segundo Munanga (1990, p.53) Racismo é uma ideologia e um instrumento de dominação.

Segundo Carneiro (2011) existe no imaginário da nossa sociedade, concepções que levam a crer que algumas pessoas não possuem humanidade completa. Esse pensamento tem influenciado alguns grupos a pensarem que é normal que algumas pessoas não aprovei tem igualitariamente dos seus direitos humanos. Portanto, torna-se necessário compreender o impacto desta perspectiva sobre pessoas pretas e pardas para o desenvolvimento de estratégias para redução destas diferenças.

Neste capítulo, foram analisados os indicadores publicados pelo estudo do IBGE “Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil” de 2019, onde serão apresentados os seguintes indicadores: Mão de Obra Subutilizada, Informalidade do Mercado de Trabalho, Rendimento Mensal, Ocupação de cargos gerenciais.

Estes indicadores demonstraram desigualdades evidentes de pessoas pretas ou pardas em relação às pessoas brancas e este estudo e evidência alguma das forças organizacionais citas por Freitas et al. 2013.

Referente a Mão de obra subutilizada, de acordo com o IBGE (2019), as pessoas pretas ou pardas constituem, a maior parte da força de trabalho no País, assim como no total da população brasileira. Em 2018, este contingente correspondeu a 57,7 milhões de pessoas, ou seja, 25,2% a mais

REVISTA TÓPICOS

do que a população de cor ou raça branca na força de trabalho, que totalizava 46,1 milhões. Entretanto, apesar de pessoas pretas ou pardas serem maioria da força de trabalho ela é a menos aproveitada.

A população subutilizada considera, além dos desocupados, os subocupados e a força de trabalho potencial. Conforme o gráfico 1, as pessoas pretas ou pardas são a maioria da força de trabalho (54,9%) do país, entretanto, elas formavam cerca de dois terços dos desocupados (64,2%) e dos subutilizados (66,1%) na força de trabalho em 2018. Demonstrando a falta de aproveitamento da população no mercado de trabalho.

A desvantagem das pessoas pretas ou pardas não se dá referente ao nível de instrução. Pois, a taxa composta de subutilização da força de trabalho, conforme o gráfico 2 é maior entre as pessoas preta ou parda, qualquer que seja o nível, considerado essa diferença relativamente menor entre aquelas que possuem o ensino superior completo. (IBGE, 2019)

Em relação a Informalidade do mercado de trabalho, O IBGE (2019) declara que a informalidade no mercado de trabalho está associada, muitas vezes, ao trabalho precário e/ou à falta de acesso a algum tipo de proteção social. Neste indicador, pode-se perceber que mesmo quando pessoas pretas ou pardas conseguem uma ocupação grande parte delas é de forma informal.

Conforme o gráfico 3, o IBGE (2019) apresenta que em 2018, 34,6% das pessoas brancas ocupadas do país, estavam em ocupações informais, entre as pessoas pretas ou pardas esse percentual atingiu 47,3%. No recorte por

REVISTA TÓPICOS

sexo, os resultados indicaram que, tanto para homens, quanto para mulheres, pretos ou pardos, a situação é mais desvantajosa.

Referente ao Rendimento mensal, de acordo com o IBGE (2019) a renda mensal é um fator fundamental pois ela que estabelece o padrão de vida dos indivíduos e seus familiares. Neste indicador também será possível observar que a população branca também possui vantagem, em relação a pessoas pretas ou pardas.

Verificou-se em 2018, conforme o gráfico 4, a média do rendimento mensal das pessoas ocupadas brancas (R \$2.796,00) foi 73,9% superior ao das pretas ou pardas.(R\$1.608,00). O recorte em categorias de rendimento, segundo o tipo de ocupação, revelou que tanto na ocupação formal, como na informal, as pessoas pretas ou pardas receberam menos do que as de cor ou raça branca. (IBGE, 2019)

Segundo o IBGE (2019), essas diferenças são explicadas por fatores como segregação ocupacional, menores oportunidades educacionais e recebimento de remunerações inferiores em ocupações semelhantes. Através deste indicador fica evidente como os desafios da gestão da diversidade interferem na realidade de pessoas pretas ou pardas.

Neste critério, o gráfico 5 chama a atenção para a vantagem dos homens brancos sobre os demais grupos populacionais, sendo que a maior distância de rendimentos na comparação é com as mulheres pretas ou pardas, que recebem menos da metade (44,4%) do que os homens brancos recebem.

REVISTA TÓPICOS

O segundo grupo de maior vantagem é o da mulher branca, que possui rendimentos superiores não só aos das mulheres pretas ou pardas que recebem 74,1% em relação as mulheres brancas, como também aos dos homens pretos ou pardos 58,6% em relação as mulheres brancas.

Os homens pretos ou pardos, no que lhe concerne, possuem rendimentos superiores somente aos das mulheres dessa mesma cor ou raça, onde elas recebem 79,1% do que eles recebem.

No recorte por nível de instrução e por hora trabalhada é reforçada a percepção da desigualdade de raça. (IBGE, 2019)

Conforme o gráfico 6, o rendimento médio das pessoas brancas ocupadas atingiu R\$ 17,0 por hora, entre as pretas ou pardas o valor foi R\$ 10,1 por hora.

Em relação ao nível de instrução, as pessoas pretas ou pardas ocupadas receberam rendimentos por horas trabalhadas inferiores aos das pessoas brancas, independentemente do nível de instrução considerado, inclusive no mais elevado, onde as pessoas brancas ganham cerca de 45% a mais do que as pessoas pretas ou pardas.

Referente a Ocupação em cargos gerenciais, em 2018, a população ocupada em cargos gerenciais é de maioria branca, sendo representados por 68,6%, enquanto a população preta ou parda representa 29,9% (IBGE, 2019).

Com a análise do recorte por rendimentos das pessoas ocupadas em cargos gerenciais, pode-se concluir que na classe de rendimento mais elevado,

REVISTA TÓPICOS

somente 11,9% das pessoas ocupadas em cargos gerenciais eram pretas ou pardas, ao passo que entre as brancas tal proporção atingiu 85,9%. Por outro lado, nos cargos gerenciais de rendimento mais baixo, situados na primeira classe, havia 45,3% de pessoas pretas ou pardas e 53,2% de brancas. Nesta pesquisa demonstra que no grupo com os rendimentos mais elevados praticamente não existe concorrência para pessoas brancas e nos grupos baixos é onde existe maior participação de pessoas pretas ou pardas.

1.5 Ações afirmativas e Práticas de Gestão da Diversidade

A partir da realidade apresentada no capítulo anterior, fica evidente a necessidade e a urgência de práticas de Gestão da diversidade no ambiente empresarial para pessoas pretas ou pardas.

Segundo Alves e Galeão-Silva (2004) o governo brasileiro tem interesse em combater à discriminação no mercado de trabalho a mais de 20 anos e solicitou ajuda para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para implementar ações na busca por igualdade de oportunidades de emprego. Ao mesmo tempo, os autores complementam que houve um crescimento de empresas multinacionais, no Brasil, desenvolvendo programas de gestão da diversidade. Compreendendo a importância destas práticas, este capítulo busca apresentar estudos que demonstram o que as organizações têm desenvolvido em relação às práticas de gestão de diversidade.

Em primeiro lugar, podemos analisar o estudo de Maria Ester de Freitas, 2015, Contexto, Políticas públicas e Práticas empresariais. Neste trabalho a autora comenta as principais ações de gestão diversidade, encontradas nos

REVISTA TÓPICOS

periódicos relacionados a administração e a partir deste estudo podemos identificar práticas relevantes para a gestão da diversidade de raça no Brasil.

Em primeiro lugar, é necessário compreender as condições gerais que antecedem a implantação de práticas específicas de gestão da diversidade. Por exemplo, a conscientização dos gestores e empregados sobre responsabilidade social e valorização da diversidade no ambiente corporativo e o desenvolvimento de medidas emergenciais para resolver problemas já existentes (Brunstein; Serrano, 2008 *apud*. Freitas 2015)

Freitas (2015) também destaca o trabalho de Carvalho-Freitas (2009), no qual a autora argumenta a necessidade de uma mudança de mentalidade nas relações de trabalho que permita não apenas incluir, mas integrar e valorizar as pessoas. Essa mudança se desenvolve através da sensibilização de chefias e equipes em geral, e desenvolvimento de práticas de recursos humanos para promover a igualdade de oportunidades.

Freitas (2015) complementa com o trabalho de Campos, Vasconcelos e Kruglianskas (2013). Os autores sugerem uma metodologia para a integração de no ambiente corporativo através da análise do ambiente, análise de perfil da pessoa, treinamentos de sensibilização para líderes e colaboradores de modo que possam contribuir como padrinhos ou mentores, recrutamento e seleção, avaliação da saúde ocupacional, treinamentos específicos, avaliação de desenvolvimento de carreira, de forma a garantir a retenção e o comprometimento dos profissionais.

REVISTA TÓPICOS

Freitas (2015) também traz o exemplo do instituto FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos, como referência as práticas de gestão da diversidade com ações afirmativas direcionadas para questões de gênero, raça, orientação sexual, jovens de baixa renda, pessoas com deficiência e idosos.

Sobre diversidade de raça, o instituto FEBRABAN tem feito a divulgação e sensibilização entre os funcionários, monitoramento de grade complementar de estudos, estágios e treinamentos, acordos com universidades e fornecedores para efetivação de candidatos negros. (Freitas, 2015)

Em seguida, o estudo de Sicherolli, Medeiros e Valadão Jr “Gestão da Diversidade nas Organizações: Uma Análise das Práticas das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil”. Os autores apresentaram as práticas de gestão da diversidade desenvolvida pelas empresas que estiveram presentes entre as 10 primeiras colocadas, por três vezes ou mais, no período de 2005 a 2010, no Guia VOCÊ S/A – EXAME. Dentro deste critério foram analisadas 5 empresas VOLVO, CATERPILLAR, LABORATÓRIO SABIN, EUROFARMA E BV FINANCEIRA.

Neste trabalho, é possível identificar que a maioria das práticas são voltadas para a diversidade de gênero e diversidade de pessoas com deficiência. As práticas apresentadas, em sua maioria, possui um caráter assistencialista, ou seja, busca suprir as necessidades dos indivíduos somente naquele momento. A exemplos destas práticas temos: Licença maternidade de seis meses; Acompanhamento médico para gestantes;

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

incentivo a práticas de atividades físicas para PcDs. (SICHEROLLI, MEDEIROS, VALADÃO JR., 2011)

Essas práticas, apesar de não resolverem a problemática da diversidade na totalidade, elas têm sua importância, pois, contribuem para resolver problemas emergenciais de grupos minoritários. Essas práticas não se limita a atender as demandas da diversidade de gênero e de pessoas com deficiência, mas também podem ser adaptadas para atender as demandas de raça.

Diferente das demais empresas apresentadas por Sicherolli, Medeiros e Valadão Jr, somente o Laboratório Sabin foge do habitual e vai na contramão da maioria das empresas. O Laboratório Sabin estão possui as seguintes práticas: Ajuda financeira para Casamentos, enxoval da criança e para os custos com a babá; as gestantes assistem palestras educativas; participam do concurso de salão de beleza, ganham descontos para cabelereiro; A empresa apoia a gravidez de funcionárias. Vale ressaltar que a empresa possui 70% de mulheres ocupando cargos gerenciais. (SICHEROLLI, MEDEIROS, VALADÃO JR., 2011)

Portanto, pode-se concluir que o Laboratório Sabin, entendeu as necessidades de suas colaboradoras e desenvolveu estratégias para o desenvolvimento pessoal delas.

Fica explícito que apesar das dos desafios da gestão da diversidade, existem em presas que conseguem desenvolver políticas que contribuem para o desenvolvimento profissional de grupos minoritários.

REVISTA TÓPICOS

1.6 Pesquisa

A elaboração deste trabalho consistiu em uma pesquisa exploratória, construída através de citações de livros, artigos científicos e pesquisas que buscam apresentar os conceitos de diversidade, os tipos de diversidade, os seus desafios, os impactos da diversidade de raça nas vidas pessoas pretas e pardas e as práticas empresariais desenvolvidas.

Foi utilizado de pesquisa bibliográfica e documental, que consiste na análise de materiais já elaborados por outros autores (GIL.2008 p. 50), como livros, pesquisas e artigos científicos, os quais fundamentaram a argumentação deste trabalho e o uso de pesquisa de campo.

A pesquisa bibliográfica buscou compreender o papel das organizações na sociedade, o conceito de diversidade, seus diferentes tipos, seus desafios, impactos e as práticas desenvolvidas no ambiente empresarial.

Em relação a pesquisa de campo, foi aplicado um questionário buscando entender a opinião das pessoas sobre o tema. Buscando compreender a Opinião do brasileiro sobre o racismo, Visão sobre os riscos e impactos do racismo em pessoas pretas ou pardas, Opinião do brasileiro sobre gestão de diversidade, Conhecimento sobre as empresas com práticas de gestão de diversidade, Opinião das pessoas sobre quais são os benefícios da gestão de diversidade para pessoas pretas ou pardas

A pesquisa de campo contribuiu com a coleta e consolidação de dados específicos, ela evidenciou as informações e colaborou para uma melhor

REVISTA TÓPICOS

análise e transcrição de resultados baseado no conteúdo abordado ao decorrer deste trabalho.

A pesquisa foi elaborada no formato de questionário, utilizando a plataforma Google Forms, que contribuiu com a elaboração de gráficos destacando os resultados obtidos.

O questionário foi desenvolvido em 2 blocos o primeiro bloco era referente ao perfil dos participantes e o segundo bloco referente ao racismo e gestão da diversidade. As 15 questões foram fundamentais para atingir as diretrizes deste trabalho. A pesquisa iniciou no dia 07/11/21 e teve a participação de 63 pessoas, superando a quantidade de mínima de tabulação de 50 pessoas.

3 RESULTADOS E CONCLUSÕES

3.1 Resultados da Pesquisa

Os dados desta foram coletados através das respostas do questionário realizado com 67 pessoas de diferentes, através da ferramenta Google Forms. Na aplicação da ferramenta foi utilizado o método de tabulação eletrônica e os resultados serão apresentados por gráficos para uma melhor visualização do conteúdo.

O resultado desta pesquisa tem como objetivo atingir os objetivos estabelecidos no início do trabalho e coletar diferentes opiniões sobre o referido estudo. A pesquisa possui 2 blocos onde o primeiro bloco é referente a compreensão dos perfis dos entrevistados

REVISTA TÓPICOS

Todos os dados foram tabulados eletronicamente e serão apresentados através de gráficos para melhor compreensão.

Os gráficos de 8 a 14 caracterizam o perfil dos entrevistados, onde observamos que entre os entrevistados, 61,9% são do gênero feminino e 38,1% do gênero masculino (Gráfico 8), as pessoas entrevistadas estão entre 20 e 58 anos (Gráfico 9), 92,1% das pessoas residem atualmente no Rio de Janeiro, 3,2% Residem em São Paulo, 3,2% em Santa Catarina e de 1,5%, reside na Bahia (Gráfico 10), dos participantes 49,2% são Brancos, 34,9% são pardos, 14,3% e apenas 1,6% se definiram como amarelo (Gráfico 11), 46% Ensino médio completo, 25,4% Ensino Superior Completo, 22,2% Pós-graduação completo, 3,2% Mestrado Completo, 3,2% Ensino Fundamental completo (Gráfico 12), 85,7% já trabalharam ou estão trabalhando no momento e 14,3% nunca trabalharam (Gráfico 13) e 68,3% são trabalhadores em presas privadas, 11,1% são estudantes, 7,9% desempregados, 6,3% são autônomos, 4,8% São servidores públicos e 1,6% trabalhador(a) do lar (Gráfico 14).

O segundo bloco de perguntas é relacionado ao Racismo e a Gestão da Diversidade.

Entre os 63 entrevistados 98,4%, acreditam na existência do racismo no Brasil e somente 1,6%, equivalente a 1 pessoa acredita que não existe racismo no Brasil (Gráfico 15). 54% das pessoas já presenciaram ou sofreram alguma atitude racista no ambiente empresarial (Gráfico 16).

REVISTA TÓPICOS

O gráfico 17 reflete a opiniões dos entrevistados sobre os fatores o racismo interfere na vida de pessoas pretas e pardas onde: 49,2% acreditam que os fatores que o racismo interfere de pessoas pretas ou pardas são Dificuldade de inserção no mercado de trabalho, Dificuldade de acesso à educação de qualidade e Compromete a saúde física e mental. 14,3% acreditam que interfere apenas na Dificuldade de inserção no mercado de trabalho e Dificuldade de acesso à educação de qualidade; 12,7% acreditam apenas que interfere na Dificuldade inserção no mercado de trabalho, 7,9% não possuem uma opinião formada sobre o assunto, 6,3% apenas Compromete a saúde física e mental, 4,8% apenas Dificuldade de acesso à educação de qualidade, 1,6% Dificuldade de inserção no mercado de trabalho e Compromete a saúde mental e física 1,6% acredita que o racismo não interfere 1,6% acham subjetivo. Após esta análise concluiu-se que aproximadamente 90% dos entrevistados acreditam que de alguma maneira o racismo interfere na vida de pessoas pretas ou pardas.

Entre os entrevistados 55,6% já ouviram falar sobre gestão da diversidade e 44,4% não conhece ou nunca ouviram falar. (Gráfico 18), mas 68,3% acreditam que a gestão pode contribuir para diminuição dos impactos do racismo no Brasil, 27% acreditam que talvez possa contribuir e 4,8% não acreditam que a gestão da diversidade pode contribuir. (Gráfico 19).

Entre os entrevistados mais da metade (57,1%) não conhece empresas com práticas de gestão da diversidade para pessoas pretas ou pardas.(Gráfico 20) e as 3 empresas mais citadas pelos entrevistados foram a Magazine

REVISTA TÓPICOS

Luiza 6 citações, AMBEV e Banco Itaú, 3 citações, mas observa-se 36 dos entrevistados não citaram uma empresa. (Gráfico 21)

Por fim, conforme o gráfico 22, em relação a opinião os benefícios da gestão da diversidade para pessoas pretas ou pardas: 44,4% acreditam que os benefícios são a Inserção de pessoas pretas ou pardas no mercado de trabalho Acesso à educação de qualidade para pessoas pretas ou pardas Melhores condições de saúde. 23,8% apenas a Inserção de pessoas pretas ou pardas no mercado de trabalho. 15,9% apenas Inserção de pessoas pretas ou pardas no mercado de trabalho e acesso à educação de qualidade para pessoas pretas ou pardas. 4,8% apenas a Inserção de pessoas pretas ou pardas no mercado de trabalho e Melhores condições de saúde 4,8% Não possuem uma opinião formada sobre o assunto. 3,2% acreditam que não traz benefícios. 1,6% acreditam que a melhoria é em todos os sentidos. 1,6% acreditam apenas no acesso à educação de qualidade para pessoas pretas ou pardas. Com esta análise foi possível concluir que 92% dos entrevistados acreditam que a gestão da diversidade é pode de alguma maneira trazer benefícios para pessoas pretas ou pardas

3.2 Conclusão:

Este trabalho desenvolveu um estudo sobre Gestão da Diversidade abordando seus conceitos, desafios, impactos sociais e práticas empresariais que podem contribuir para a diminuição das desigualdades de pessoas pretas ou pardas. A pesquisa bibliográfica discorreu sobre o conceito de organizações e o seu papel social, os conceitos de ética empresarial, empresas socialmente responsáveis, o conceito de diversidade

REVISTA TÓPICOS

e os seus desafios, impactos sociais e práticas empresariais referente a diversidade de pessoas pretas e pardas. Ficou evidente, que a prática da gestão da diversidade é uma ferramenta extremamente importante para as organizações e que a colocar em prática não traz somente benefícios internos para organização como mais inovação e criatividade, mas também melhorias na sociedade onde está inserida. Ao analisarmos os desafios da gestão da diversidade ficou claro que muitos deles geram impactos sociais negativos na vida de pessoas pretas ou pardas, fatores como mão de obra subutilizada, informalidade do mercado de trabalho, rendimento mensal e ocupação de cargos gerenciais, que foram analisados, evidenciaram os impactos sociais sobre pessoas pretas e pardas no mercado de trabalho. Apesar dos desafios, também foi possível observar que existem empresas preocupam com essa temática e que tem desenvolvidos práticas gerenciais e administrativas com o objetivo de diminuir essas desigualdades, apesar de muitas das práticas encontradas não serem especificamente destinadas a diversidade de raça, fica explicito que todas elas podem ser aplicadas com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento deste grupo minoritário, em questão.

Este trabalho também evidenciou através da pesquisa de campo a opinião da amostra sobre racismo e gestão da diversidade, que verificou a opinião do brasileiro sobre racismo, a visão sobre os riscos e impactos do racismo em pessoas pretas ou pardas a opinião sobre gestão de diversidade, o conhecimento sobre as empresas com práticas de gestão de diversidade e a opinião das pessoas sobre quais são os benefícios da gestão de diversidade para pessoas pretas ou pardas. Nesta pesquisa conclui-se que 98,4% dos

REVISTA TÓPICOS

entrevistados afirmam que existe racismo no Brasil, mais da metade (54%) já presenciaram ou sofreram alguma atitude racista no ambiente de trabalho, cerca de 90% dos entrevistados acreditam que o racismo pode interferir de alguma maneira na vida de pessoas pretas ou pardas. Quanto a Gestão da Diversidade conclui-se que 55,6% conhecem ou já ouviram falar da Gestão da Diversidade, mas que 68,3% acreditam que a Gestão da Diversidade pode contribuir para diminuição dos impactos do racismo no Brasil e que menos da metade (42,9%) dos entrevistados não conhece empresas com práticas de gestão da diversidade as empresas mais conhecidas foram a Magazine Luiza, Ambev e Itaú. Nesta pesquisa também foi possível comprovar que 92% dos entrevistados acreditam que de alguma forma a Gestão da Diversidade traz benefícios para a população negra ou parda.

Conclui-se que a gestão da diversidade pode contribuir para diminuição dos impactos sociais de pessoas pretas e pardas através da compreensão das condições gerais que antecedem a implantação destas práticas, através de ações para gerar uma mudança de mentalidade na organização de forma a integrar e valorizar as pessoas integradas a empresa e desenvolvimento de práticas que também possam gerar o crescimento da pessoa dentro da organização. Certamente, a prática de Gestão da Diversidade com o tempo será fundamental em todas as organizações e cada vez mais será um diferencial competitivo entre elas, potencializando cada vez mais não somente os negócios, mas também a sociedade, onde estará inserida, através destas práticas servirão de exemplo para demonstrar que é possível fazer a diferença.

REVISTA TÓPICOS

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, Sexismo e desigualdades no Brasil**. São Paulo. Selo Negro, 2011.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, número especial, p. 121-138, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto; **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CURY, Antônio. **Organização e Métodos: uma visão holística**. – 7. ed. rev. e ampl.– São Paulo: Atlas, 2000.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

FREITAS, M. E, CHANLAT, J. F, DAMERON, S, DUPUIS, J. P, ÖZBILGIN, M. Desafios da Gestão da Diversidade nas Organizações. FGV EAESP Pesquisa, São Paulo, 2013. Disponível em <<https://pesquisa-eaesp.fgv.br/publicacoes/gyp/desafios-da-gestao-da-diversidade-nas-organizacoes>>. Acesso em: 17 nov. 2021

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

FREITAS, M. E. de. Contexto, Políticas Públicas e Práticas Empresariais no Tratamento da Diversidade no Brasil. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, [S. l.], v. 4, n. 3, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/13362>. Acesso em: 18 nov. 2021.

HAMEL, Gary. **O futuro da Administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007

IBGE, Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.p> Acesso em: 18 nov. 2021.

IRIGARAY, H. A. R. *As diversidades nas organizações brasileiras: estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho*. 2008. Tese de Doutorado em Administração de Empresas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2008.

IRIGARAY, H. A. R. ; FREITAS, M. E. Sexualidade e organizações: um estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **Organização & Sociedade**, v. 18, n. 59, p. 625-641, 2011.

MEDEIROS, G. T. C, FERREIRA, W. L. S. E, SOUZA, A. R, REIS, P. N. C, FARIA, L.C.S. A Diversidade nas Organizações Contemporâneas: Um Enfoque na Transversalidade de Gênero. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, Rio de Janeiro, 2014.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

NKOMO, S. M.; COX Jr. T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S.R; HARDY, C.; NORD, W. R. (org.) **Handbook de Estudos Organizacionais**: modelos de análises e novas questões em Estudos Organizacionais. São Paulo: Atlas, 2º vol. 1999, p.334-360.

NUNES, C. G. M. Gestão da Diversidade: Uma Análise das Práticas de Recursos Humanos em uma Empresa de Gases Industriais. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal Fluminense, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Niterói, 2019.

SANTOS, Niedjha Lucienne Abdalla. **Ética e Responsabilidade Socioambiental**. 1. ed.– Curitiba: Docom, 2017.

SARAIVA, L.A.S; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SICHEROLLI, M. B.; MEDEIROS, C. R. O.; VALADÃO Jr., V. M. Gestão de diversidade nas organizações: uma análise das melhores empresas para trabalhar no Brasil. João Pessoa, **III EnGPR**, 2011.

SPOUR, Robert Henry. **Ética Empresarial**: A Gestão da Reputação. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

¹ E-mail: viniciusps.contato@gmail.com

² Professor-orientador: pcferreira@unicarioca.edu.br

³ Professor-orientador: rnferreira@unicarioca.edu.br