
Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

OS PARADIGMAS NA SELEÇÃO DE PESSOAL E A FALTA DE DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

SHEILA DA SILVA CRUZ¹

NADJA DA SILVA OLIVEIRA²

OLAIR RODRIGUES GARCIA JUNIOR³

DEISIANE RAFAELE PASSOS DOS SANTOS⁴

RENATA DE ARAÚJO BATISTA SANTOS⁵

Resumo: Este artigo representa o tema os paradigmas na seleção de pessoal e a falta de diversidade nas organizações, baseado em pesquisas realizadas em sites e vídeos assistidos. A partir de dificuldades que vemos desde sempre e principalmente hoje em dia em relação a discriminação por parte de empresas com as aparências, sexo, religião, deficiência e pré-julgamento com seus candidatos e até mesmo já seus colaboradores, decidimos investir nesse tema. Foi realizado uma pesquisa com a pretensão de identificar e saber a opinião das pessoas sobre e se já tinham sofrido alguma discriminação na contratação de um emprego. O artigo mostra como podemos implementar a diversidade e acabar com o pré-julgamento dentro das organizações.

Palavras-chaves: Síndrome de Burnout. A importância da saúde mental no ambiente de trabalho. Sintomas. Formas de prevenção.

¹ Professora do Centro Universitário Don Domênico - UNIDON

² Professora do Centro Universitário Don Domênico - UNIDON

³ Professor do Centro Universitário Don Domênico - UNIDON

⁴ Aluna do Centro Universitário Don Domênico - UNIDON

⁵ Aluna do Centro Universitário Don Domênico - UNIDON

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

Abstract: This article represents the theme of paradigms personal selection and the lack of diversity in organizations, based on research conducted on websites and watched videos. Based on difficulties that we have always seen and especially nowadays in relation to discrimination by companies with appearances, sex, religion, disability and pre-judgment with their candidates and even their employees, we decided to invest in this theme. A survey was carried out with the intention of identifying and knowing people's opinions about and whether they had already suffered any discrimination in hiring a job. The article shows how we can implement diversity and end pre-judgment within organizations.

Keywords: pre-trial; inequality; diversity.

O tema escolhido é um problema que, particularmente, vemos constantemente e com o decorrer dos anos, apesar de melhorias e evoluções no assunto, ainda sim, são muito complicados e difíceis para a maioria das pessoas.

A falta de diversidade é um fator predominante entre as empresas, são poucos recrutadores que deixam suas questões, preferências pessoais de lado, e como deveria ser o correto, analisar somente a competência das pessoas. Esse tema é abordado de uma forma ampla, falamos da diversidade em relação a vários pontos, desde a faixa etária, que por sinal, seria um fator ótimo para as empresas, onde proporciona trocas de informações, aprendizados, a características físicas, que não deveria nem ser um tópico a ser discutido.

O trabalho retrata a discriminação pré-contratual, a desigualdade de gênero, a falta de vagas e de oportunidades a quem está desempregado, como sabemos, hoje em dia está muito difícil conseguir um emprego, até mesmo uma entrevista, citamos também a possibilidade de fazer cursos de especialização, gratuitos ou pagos, para além de ampliar seus conhecimentos, tenha uma chance maior em relação aos outros candidatos, a importância de estar bem informado, e buscar melhorar seu currículo é um fator que agrega muito. Toda pesquisa feita, tem como base sites confiáveis, estudos já feitos, relatamos problemas e listamos possíveis soluções, melhorias que ao serem implantadas conseguiríamos uma melhora considerável. Sabemos que a base desses problemas não está na empresa em si, e sim, nas pessoas, afinal,

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

quem faz a empresa somos nós, já crescemos com esse pré-julgamento, não é um problema que se resolva rápido, mais é possível ser melhorado com o tempo.

AS DIFICULDADES DE ACESSO NO MERCADO DE TRABALHO

Ao longo desses anos, a taxa de desemprego vem crescendo gradativamente, são muitos trabalhadores buscando uma recolocação no mercado de trabalho, mas não estão obtendo sucesso nessa empreitada. Estamos em uma fase que a idade se torna um fator indiferente, tanto os jovens como os mais velhos estão enfrentando o mesmo dilema, de certa forma, os jovens são os principais atingidos, a falta de oportunidade, preparação os deixa em uma desvantagem maior. Ficar desempregado é um momento difícil para qualquer pessoa, tanto no aspecto profissional quanto no pessoal. Entretanto, manter a autoestima e iniciar quanto antes a preparação para a procura de um novo emprego é primordial para superar essa fase. Ainda que muitas pessoas culpem a crise e, de certa forma, tenham razão, há alguns pontos nos quais muitos candidatos andam pecando, o que, conseqüentemente, faz com que a vaga desejada seja perdida.

A realidade é que todas as pessoas, se não passaram, irão passar por isso, e nem sempre quem termina a faculdade consegue o trabalho dos sonhos, ou ser valorizado conforme imaginou. Esse, na verdade, é um momento muito complicado na vida dos profissionais, pois a responsabilidade tende a ficar maior, assim como a cobrança, muitas pessoas encontram dificuldades para trabalhar, pois ainda não possuem a vivência que muitas empresas desejam ou não encontram alguma atividade que atenda as expectativas financeiras e de desenvolvimento profissional. Além disso, atualmente é comum que seja cobrado também que o profissional tenha faculdade, pós-graduação, MBA, especializações, conhecimento de línguas variadas, entre outras tantas experiências, o que aumenta ainda mais a pressão sobre os recém-formados.

Atualmente, as pessoas desempregadas acabam ficando muito tempo sem conseguir se realocar no mercado de trabalho, essa demora gera várias desvantagens, profissionais e

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

peçoais, além de perder a confiança em si mesmo, ficar desmotivado, a pessoa vai ficando para trás em relação a outros. Com o aumento da procura, os recrutadores estão ficando cada vez mais exigentes e rigorosos, é importante sempre se manter ativo, procurar fazer cursos seja eles online, presencialmente, gratuitos ou não, um segundo idioma não é mais uma opção, é uma obrigação, tendo o domínio de outro idioma você ficará um passo à frente de qualquer outro candidato, aprimorando seus conhecimentos sua chance no mercado cresce, você precisa acompanhar as inovações, buscar melhorar seu currículo, assim, ganhando mais experiência e quem sabe tendo uma boa vantagem quando for fazer uma entrevista. Vale ressaltar, com a falta de vagas disponíveis é necessário sempre buscar se destacar.

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO.

A desigualdade de gênero reconhece que homens e mulheres não são iguais e que o gênero afeta a experiência de vida de um indivíduo.

O Tema parece antigo, desatualizado, mas é real. As mulheres ainda ganham menos que os homens, mesmo quando estão na mesma área e ocupam o mesmo cargo que os profissionais do sexo masculino.

Anualmente, a OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO), lança um relatório em que soluciona a desigualdade de emprego no mundo. Nesse relatório mostra que as mulheres têm uma obrigação maior em cuidar da família, o que inclui filhos e idosos, e piora o seu nível de emprego. Como consequência, isso aumenta sua própria instabilidade na velhice.

Elas têm desvantagens nas maiorias das áreas quando o assunto é salário. Nas áreas administrativas, comerciais e financeiras as mulheres recebem quase a metade do que os homens ganham. Uma postura adequada para que as organizações diminuíssem a desigualdade social, seria se os profissionais fossem contratados pelo seu preparo, direcionados para a cultura da empresa, sendo assim quem tivesse melhor capacitação seria recrutada.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

A igualdade de gênero ou a diminuição da desigualdade entre homem e mulher é uma das metas do milênio pautada pela ONU (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS) durante o ano 2000, ou seja, até o ano 3000 teremos como objetivo o combate a preconceitos, e discriminações entre os sexos, relacionado ao acesso à saúde, a educação e ao mercado de trabalho.

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NECESSÁRIA PARA UMA OPORTUNIDADE NO MERCADO DE TRABALHO.

Nesse momento, é indiferente o cargo, o tipo de vaga que procura, o trabalho que você almeja, a qualificação profissional é essencial a qualquer pessoa é ela que te dá a oportunidade de conquistar o que procura, é a preparação do cidadão através de uma formação profissional para que você possa aprimorar, ampliar suas habilidades para executar funções específicas demandadas pelo mercado de trabalho.

Com o atual nível de competitividade do mercado de trabalho ter uma qualificação profissional é indispensável para conquistar tuna vaga em diferentes áreas de atuação. Se você observar, para a maioria das oportunidades de trabalho é exigido, como pré-requisito, cursos técnicos, cursos de especialização, curso superior, dentre tantos outros. Além de ser fundamental para sua entrada no mercado de trabalho e para exercer funções específicas, o seu nível de qualificação é um diferencial para a sua carreira, frente a outros profissionais.

Ter nina qualificação é também estar atualizado sobre o mercado e preparado para diversas situações. Além disso, fazer um curso, seja ele de graduação, pós-graduação, ou até mesmo profissionalizante, é fundamental para que seu currículo se destaque entre tantos outros. Afinal muitas vezes, além da experiência, títulos e capacitações são de extrema importância para quem está contratando profissionais. Se você quer conseguir novas oportunidades na sua carreira, investir em algum tipo de qualificação sempre é uma saída interessante. Assim, a cada dia você estará mais atualizado sobre as novidades do mercado em que você está inserido e com alto nível de conhecimento sobre, inclusive, as funções mais complexas do seu ramo de atuação. Oportunidade de desenvolver novas habilidades,

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

atualização sobre o mercado e as tendências, reconhecimento profissional e redirecionamento de carreira são apenas alguns dos benefícios que você pode atingir investindo na sua qualificação profissional.

Além desses, ainda há quem destaque a conexão com outros profissionais da área. Isso porque quando você ingressa em algum curso, oficina e, até mesmo, em um treinamento, tem a oportunidade de aprender junto a outros profissionais do mesmo ramo que você, ou com metas de carreira similares.

A partir de algumas pesquisas, a seguir mostraremos cursos que seriam importantes para seu crescimento profissional, para conseguir uma boa oportunidade de trabalho, a dica é, nunca fique parado, sabemos que achar uma vaga está difícil, muitas vezes rebaixamos até de cargo para tentar conseguir alguma coisa, a falta de dinheiro é um fator determinante, mas existem diversos sites de cursos online gratuitos, e até mesmo cursos com valores bem baixos para você conseguir de alguma forma se atualizar e aprimorar.

Curso de Atualização - Mantem você sempre atualizado, como o próprio nome indica, estar a par de novas ideias e conceitos que o mundo e o mercado acabam exigindo de nós. As mudanças têm acontecido de maneira muito rápida, sendo extremamente importante se capacitar para acompanhar as demandas que se transformam a cada dia.

Curso de Capacitação - Ensina a lidar com novos desafios. Ele traz novas responsabilidades, já que, quando você inclui uma tarefa diferente na sua rotina, é muito provável que ela te traga desafios. Saber administrar o seu tempo, cumprir com todas as atividades exigidas, buscar estímulos para vencer o cansaço e estudar após um dia intenso de trabalho, superar dificuldades e absorver conhecimentos são alguns exemplos de desafios diários que essa nova rotina pode trazer. Sair da zona de conforto é sempre desafiador, mas é importante acreditar nos benefícios que essa decisão vai gerar e saber aproveitar as situações para se tornar um profissional e um ser humano melhor. Embora muitas vezes pareça difícil, uma vida sem desafios pode nos deixar despreparados para enfrentar condições adversas.

Curso de Especialização - Em vez de optar por outra graduação, cursos de atualização e capacitação podem ser uma solução mais prática e menos custosa para conseguir novas

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

possibilidades de atuação. Sua trajetória profissional não precisa ficar para sempre presa à sua formação inicial — basta encontrar novos focos e se capacitar para isso.

Cursos Online - CIEE, Saber Virtual é um ótimo exemplo, de um curso rápido, online é o melhor, gratuito, com várias opções disponíveis, word básico. Excel Power Point. como deve agir em uma entrevista e é muito simples para se cadastrar, ao final do curso você ainda recebe seu diploma sem custo, basta baixá-lo.

É importante ressaltar, quem já está inserido no mercado de trabalho, mesmo por pouco tempo, sabe o quanto o networking é importante para alcançar as melhores oportunidades de carreira. Conectando-se com outros profissionais você ainda pode prospectar novos negócios, investir na sua equipe de trabalho e desenvolver projetos paralelos à sua carreira. Por isso estar em constante aprendizado é essencial para se destacar no mercado de trabalho. Não pare de investir na sua qualificação profissional. Dessa forma, estando sempre atualizado, sua carreira nunca vai parar de crescer e será possível alcançar posições cada vez maiores.

DISCRIMINAÇÃO PRÉ-CONTRATUAL DECORRENTE DE VÁRIOS FATORES QUE AFETAM DIARIAMENTE OS DESEMPREGADOS

Essa discriminação na “fase pré-contratual” que seria no momento da seleção, da entrevista de emprego infelizmente é muito usual, esse problema vem de muitos anos atrás e até hoje muitas pessoas tendem a ter dificuldades na hora de tentar uma vaga. Muitas vezes as pessoas têm mais experiência, está mais qualificada ao cargo que todos os outros candidatos, mas não é aceito por alguma característica física que o empregador não tenha gostado.

Essa desigualdade de forças faz com que muitos candidatos, embora qualificados, sejam preteridos apenas por não despertarem simpatia no empregador, que estabelece requisitos arbitrários e ilegítimos para o preenchimento de uma determinada vaga de trabalho.

Muitas dúvidas nos cercam do que pode ser pedido, perguntado ou não na hora das entrevistas. Será que os patrões podem exigir antecedentes criminais? Ou querer saber se a pessoa está com o nome sujo no comércio? São inúmeras perguntas, e são bastante comuns os

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

relatos de entrevistas de emprego ou de dinâmicas de grupo em que os candidatos são submetidos a perguntas de cunho íntimo e privado, sendo questionados sobre o seu estado civil, se tem filhos ou pretendem tê-los. qual a sua crença ou posicionamento político etc.

Esse tipo de indagação, que em nada guarda relação com as aptidões profissionais do candidato, é forte indício de discriminação e arbitrariedade empresarial já no processo seletivo, o que merece, quando comprovada, a devida reparação em sede de Reclamação Trabalhista a ser ajuizada junto à Justiça do Trabalho, e sim. discriminação é crime.

Veja-se. nesse sentido, que o Brasil é signatário da Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho, que define "discriminação" como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Até por isso, os tribunais nacionais estabeleceram três limites objetivos para a seleção profissional:

- O empregador não pode se valer de critérios de seleção que não tenham relação com o cargo a ser preenchido (por exemplo, não selecionar mulheres grávidas ou casadas para uma determinada vaga):
- O empregador não pode se valer de critérios variáveis para o preenchimento da vaga (por exemplo, exigir o preenchimento de requisitos diferentes para homens e para mulheres que concorrem à mesma vaga): e
- O empregador não pode se utilizar de procedimento de seleção que exclua grupos específicos de pessoas (por exemplo, não selecionar pessoas que professem a fé islâmica).

Ao falar de discriminação pensamos e lembramos de algumas mais frequentes que outras, vamos citar algumas delas. O que falar da tatuagem? Um simples desenho na pele geralmente te traz muitos desafios para conseguir um emprego, particularmente achei que com o passar dos anos essa questão não seria mais um problema, vi que estava completamente errada. E de fato. que a tatuagem não muda carácter nem interfere na qualidade de trabalho executado do colaborador, porém, é fato que quem marcou a pele com artes já pensou duas ou

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

muitas vezes antes de exibir os seus desenhos permanentes no trabalho, por mais delicados que sejam. Embora o preconceito contra a tatuagem venha diminuindo sensivelmente nos últimos anos no Ocidente, pesquisas e a percepção dos RHs demonstram que a cobrir (quando isso é possível) ainda faz diferença na hora de disputar uma vaga concorrida ou de pleitear uma promoção.

Preconceito racial parece até ultrapassado, porém, é muito atual, a discriminação racial é tão comum que chega a ser invisível para quem não é vítima. Embora as empresas brasileiras pratiquem medidas para promover a inclusão de negros no mercado de trabalho, as ações ainda impactam. na prática, números pouco expressivos quando comparados ao número de pessoas brancas ocupando as vagas existentes.

Discriminação pela opção sexual não importa sua opção, sua privacidade não deve ser colocada em uma entrevista, muitas pessoas comentam, amigos, até textos disponíveis na internet, nos mostram que muitas pessoas sofrem e chegam a nem terminar sua entrevista.

Existem diversos outros preconceitos existentes, quando o trabalhador verificar uma ocorrência de tal natureza, deve fazer valer os seus direitos, procurando o auxílio jurídico de um advogado e denunciando a empresa junto ao seu sindicato. Somente assim o Brasil se verá livre da odiosa prática da discriminação e do assédio moral no trabalho.

DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Podemos entender a diversidade nas empresas como um ambiente que acolhe uma pluralidade de perfis comportamentais, sociais e culturais distintos, que pode envolver raça, religião, capacidade física, idade gênero, estado civil, entre outros. No entanto, essa pluralidade nas organizações não significa dar prioridade para a seleção de alguns grupos de pessoas, mas sim levar em consideração a não distinção de ideias e culturas, respeitando as decisões de cada indivíduo.

A diversidade no ambiente de trabalho é importante para que a organização possa garantir equipes aptas para oferecer à companhia um universo de possibilidades de desenvolvimento

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

de novos conhecimentos. Um ambiente de trabalho saudável ainda toma possível a troca de experiências entre pessoas com perfis diferentes. Desse modo, o ambiente organizacional toma-se motivador e capaz de transformar o negócio, conferindo a ele um novo significado, e isso gera mais valor para os produtos e serviços da empresa. Para tanto, o setor de RH tem a função de ser o promotor da diversidade dentro das empresas, em conjunto com as lideranças. Assim, é possível buscar iniciativas e soluções para que diferentes perfis possam colaborar para o crescimento e desenvolvimento do negócio.

É claro que essa transformação não acontece do dia para a noite, pois a diversidade nas organizações é algo que deve ser incentivado e construído aos poucos, para que todos possam se engajar utilizando uma comunicação transparente. A diversidade gera vários benefícios para as organizações, promove melhores resultados, isso acontece porque, em um ambiente diverso, as pessoas são mais empáticas e isso favorece um ambiente organizacional mais motivador e estimulante, no qual prevalece o respeito e a contribuição mútua, com o confronto de ideias surgem os melhores projetos e soluções. Clima organizacional mais favorável, gera uma melhora na convivência entre as pessoas e a rotina de trabalho se torna mais pacífica, menos conflitos internos, diminuição de rotatividade de pessoal que é um ótimo diferencial para as empresas, já que desligamentos geram custos para o treinamento dos novos colaboradores. Você consegue uma equipe mais criativa, já que um ambiente saudável e diversos favorece a criatividade e a inovação também motiva os trabalhadores.

Como podemos perceber são vários aspectos positivos que traz para a empresa, e por que então, esse assunto ainda é tão discutido, e à uma falta de diversidade continua grande nas organizações? Passamos a maior parte dos nossos dias no trabalho, às vezes convivemos com nossos colegas mais do que com a família estamos sempre em contato com pessoas diferentes e sabemos que o respeito é o pilar dos relacionamentos.

Falta perceber que todos nós somos diferentes e que a inclusão só consegue acontecer quando nós temos respeito por essa diferença, tudo isso vem por conta da sociedade que vivemos, dos nossos aprendizados, a diversidade ela existe por si só. mas a inclusão que é o desafio, são tabus, “mitos” que acabam acontecendo dentro da empresa, que você acaba não trazendo isto para o dia a dia. então, quando vamos falar principalmente de deficiência física, intelectual,

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

visual, são assuntos que vem de muito tempo atrás, é um assunto muito cultural creio que. quanto mais falarmos sobre, mais desmistificamos o assunto.

Agora, trazendo esse assunto em números no Brasil, de acordo com um estudo realizado pelo Instituto Ethos9 com 500 empresas brasileiras:

- Apenas 2% dos funcionários das maiores empresas brasileiras são pessoas com deficiência (o mínimo exigido pela lei);
- As mulheres representam 58,9% dos estagiários e apenas 13,6% das vagas executivas;
- As mulheres recebem 70% da massa salarial obtida pelos homens;
- Não existe um executivo de origem indígena nas empresas estudadas; 94,2% dos cargos executivos pertencem a brancos, enquanto apenas 4,7% dos negros ocupam cargos nesse nível.

Além do preconceito com mulheres, negros. LGBTs e pessoas com deficiência (PCDs), fatores como idade, escolaridade, religião, peso e aparência também são motivos que dificultam o relacionamento entre colegas em uma empresa. Diversos fatores e dados comprovam que a diversidade auxilia no crescimento das organizações, promove a inovação e melhora a comunicação e o relacionamento.

E esse é o principal objetivo, mostrar que, ao enraizar a diversidade e o respeito na cultura da empresa e não só considerá-los como estratégia, pode levá-la ao desenvolvimento e ao progresso.

A IMPORTÂNCIA DE INVESTIR NA DIVERSIDADE E COMO DESENVOLVÊ-LA

Aceitar a diversidade não é apenas conseguir lidar com gêneros, cores ou orientações sexuais distintas, mas principalmente respeitar ideias, culturas e histórias de vida diferentes da sua. Essa cultura, muitas vezes, começa na construção do quadro funcional da empresa. Em diversas ocasiões, a religião, renda e outros aspectos são analisados durante os processos seletivos, para manter determinados padrões dentro das organizações.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

Nas organizações, o etnocentrismo não permite que novas ideias sejam ouvidas ou novas propostas sejam analisadas, dificultando o desenvolvimento das empresas, pois usa os mesmos métodos para todas as atividades e assim não se destaca ou se diferencia de outras.

Quando a diversidade no ambiente corporativo é desenvolvida de uma forma positiva, ela pode gerar diversos benefícios para a empresa. Ela aumenta a competitividade e até a lucratividade das empresas, além de reforçar o respeito entre as diferenças, assim as organizações tendem a inovar mais e crescer mais rapidamente.

Investimento em Diversidade nas Organizações

Estudo feito pela Organização MCKinsey e Company mostra que:

- Empresa com diversidade étnica e racial possuem 35% mais chances de ter rendimentos acima da média do seu setor;
- Empresas com diversidade de gênero, possuem 15% a mais de chances de ter rendimentos acima da média;
- Nos EUA. para cada 10% de aumento na diversidade racial ou étnica na equipe de executivos, os lucros sobem 0.8%.

Já pesquisa realizada pela Harvard Business Review mostra que empresas onde existe diversidade, os funcionários estão 17% a mais engajados e dispostos a ir além das suas obrigações.

Desenvolvendo a Diversidade

O que os gestores precisam fazer, é se basear na gestão de diversidade de empresas bem-sucedidas e, assim como eles, crescer financeira e culturalmente.

Os processos de contratação devem ser adaptados, deixando de lado os requisitos como idade, gênero, padrão estético ou físico. O papel da empresa é buscar o que é essencial no candidato que ela precisa, e para isso, deve deixar de lado preconceitos empresariais para se trabalhar em investimento no potencial do funcionário e desenvolvimento da carreira

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

Segundo o Instituto Ethos, alguns pontos que auxiliam na implementação da diversidade nas organizações são: o recrutamento, o treinamento e a comunicação, bem como a avaliação de desempenho e o marketing.

O marketing deve estar alinhado à cultura da empresa. Campanhas de endomarketing promovendo o respeito e a valorização das diferenças contribuem para a formação de uma cultura de diversidade nas organizações.

METODOLOGIA

Para entendermos melhor sobre o assunto e analisarmos essas questões de forma mais coesa, decidimos além de pesquisas pela internet, elaborar um questionário e conseguir um número de respostas significante, para assim, ter em nossa pesquisa não só nossas opiniões, fizemos um breve questionário, selecionando pessoas de diferentes idades, sexo, para podermos entender e trazer de forma mais eficiente as informações sobre o assunto de um ponto de vista geral. Foram feitas 7 perguntas, enviadas e respondidas pela internet, as pessoas que participaram são amigos, conhecidos, desde adolescente à pais de família, para podermos ter um resultado mais abrangente e conseguir respostas de um grupo de pessoas mais amplo. A pesquisa foi breve, e levou cerca de uma semana para obtermos as respostas e conseguirmos compará-las para chegar ao resultado, vejamos a seguir.

1- Qual a sua idade?

18 a 24 25 a 29 +30

2 - Você está desempregado. Se sim quanto tempo?

sim não

Observação:

3 - Nesse tempo faz/fez algum curso para melhorar sua qualificação?

sim não

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

4 - Já sofreu algum tipo de discriminação no momento da seleção/entrevista. seja pela aparência, idade, sexo, raça, possuir tatuagens etc.? Se sim. escreva o motivo abaixo.

() sim () não

Observação:

5 - O que acha necessário fazer para que isso seja mudado?

6 - Já notou falta de diversidade em alguma empresa que já trabalhou ou que fez entrevista?

() sim () não

7 - Você acha que isso atrapalha na busca de uma vaga. ou no clima do ambiente do trabalho? Por quê?

Os resultados trouxeram o que já era esperado, nos mostrou que realmente, a falta de diversidade e a discriminação de diversos tipos, são frequentes, e estão estagnados em nossa sociedade. As idades eram bem variadas, mas ainda, predominou as pessoas com idade entre 18 e 24 anos. onde nos mostrou que 40% dessas pessoas estão desempregadas e procurando emprego, relataram que sabem que a taxa de desemprego aumentou nesses últimos anos, e desde então, tem muita dificuldade em conseguir até mesmo uma entrevista, e muitos procuram soluções como procurar cargos inferiores para tentarem ter uma chance maior de contratação no mercado de trabalho.

Na pergunta a seguir, procuramos saber se essas pessoas procuram fazer alguns cursos de especialização, aprimoração. ou até cursos de outras áreas, para tentar se realocar no mercado, 60% dessas pessoas, disseram ter feito ou está fazendo cursos enquanto não conseguiam uma vaga de emprego, até mesmo as pessoas que estão empregadas disseram ter feito, e que esses cursos os ajudaram a conseguir uma chance. Muitos fizeram algo fora de sua área de profissão, buscando ampliar suas habilidades, e tentar cargos diferentes de sua especialização.

Como já falamos o objetivo e o nosso tema, as respostas referente a discriminação, foi como imaginávamos, a maior partes das pessoas falaram que já sofreram algum tipo de discriminação em algum momento de sua vida, em algumas entrevistas até recentes, foram 60% dos entrevistados, os motivos citados são diversos, pela aparência, o corte de cabelo chamado Black Power de um negro, a opção sexual pelo relacionamento ser entre 2 mulheres,

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

disse também que a pergunta a deixou constrangida, pois não interfere em sua capacidade, o clássico problema com a tatuagem, muito citado, preferiam que fosse escondida e não ficasse visível, por conta da condição física, pois era de baixa estatura e pela idade, pois não tinham certeza de sua responsabilidade.

Após essa pergunta, queríamos suas opiniões do que era necessário fazer para que este fato fosse mudado, neste momento as respostas estavam parecidas, todos acham que essa mudança irá demorar, pois é um problema que está implantado na sociedade, que as mudanças sejam desde sua infância, a criação, a mudança de pensamento, é crescer entendendo que todos nós temos nossas diferenças e que o respeito pelo próximo está à frente de qualquer coisa, é quebrar o tabu. Uma das respostas que chamou mais atenção, diz como já falado anteriormente deve ser corrigido em sua raiz. não só em uma entrevista de trabalho, mas sim. na sociedade como um todo, tunas das possíveis ações a ser colocada em prática, seria a contratação de um profissional especializado no assunto em todas as empresas para assim, auxiliá-los e monitorar todo o processo de contratação, a fim de que o profissional seja contratado por seus méritos pessoais e não por aparência, sexo ou afins. Sem o monitoramento e deixando a responsabilidade total para o entrevistador, caso ele seja preconceituoso claramente isso influencia na sua decisão.

Falando de diversidade, 80% das pessoas acham que a feita de diversidade está presente nas empresas, sejam empresas que eles já trabalharam ou que trabalham atualmente. Na última pergunta, dando sequência ao assunto abordado, todos dizem que a feita de diversidade atrapalha e afeta seu rendimento pessoal e profissional, o profissional que não está confortável no seu ambiente de trabalho com certeza não renderá e automaticamente seu trabalho não será feito com prazer afetando assim, sua vida pessoal. A diversidade é uma motivação para o desempenho de cada pessoa, algo que permanece sempre na mesmice não te prepara para o amadurecimento em novos desafios e dificuldades. Em uma das respostas, relataram que no seu antigo trabalho, a chefia era composta apenas de homens, e claramente o clima, o trabalho em si, foi afetado pelo machismo que ambientes assim geram.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

COMO AGIR PARA AMENIZAR ESSES PROBLEMAS RECORRENTES NA ÁREA DE CONTRATAÇÃO.

Após essa extensa pesquisa, chegamos a alguns pontos de melhoria, que ao colocar em prática, teria uma melhora significativa nesses aspectos abordados. Mesmo tendo consciência de que para que ocorra uma diminuição gradativa da discriminação, é necessário que seja trabalho desde a infância, que a criação dessas crianças seja de uma forma que os conduza a ter mais respeito e empatia por diferentes pessoas, onde essa preocupação já devia ter sido levada em consideração, vendo que vivemos no país mais diversificado do mundo, onde mostra que a diferença, é algo bom. necessário, devemos não só falar, e sim colocar em prática. A forma mais clara e objetiva é esta, porém é algo que terá eficiência daqui a muitos anos.

Mas podemos tomar algumas medidas para reconhecer e amenizar tais preconceitos. Buscar compreensão, é necessário que os gestores pensem abertamente sobre formas de simplificar e padronizar os processos, optar por treinamentos para seus funcionários sobre o assunto, um treinamento basicamente para a conscientização.

Focar no que realmente importa no currículo, é dar uma chance a todos os candidatos, focando somente em suas qualificações e aptidões em vez de dar atenção a suas características físicas. Adaptar os processos de contratação, deixando de lado os requisitos como idade, gênero, padrão estético ou físico. Aplicar testes com tarefas do cargo que os candidatos estão disputando, ajuda no seu julgamento e na comparação dos candidatos, pedir que resolvam problemas do cargo ou que façam testes de aptidão traz mais clareza.

Padronizar as entrevistas em que cada candidato responde às mesmas perguntas, padronizam o processo seletivo e “amenizam os vieses” já que permitem que o empregador foque nos fatores que impactam diretamente o desempenho do candidato. Estabelecer metas de diversidade, onde vemos que há um número crescente de pesquisas que indica que a diversidade no ambiente de trabalho resulta em vantagens significativas para o negócio, buscar atingir a meta ajuda não só os entrevistados, mas também a empresa.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

Incluir palestras e debates nas organizações, ouvi várias vezes a frase “o ódio nasce do medo aliado a ignorância”, partindo disto, o instrumento mais poderoso para combater a discriminação são o diálogo e o conhecimento. Convide psicólogos. especialistas para abordarem temas como tolerância religiosa, igualdade de gênero, entre outros. Como são assuntos muitas vezes que envolvem militância, é importante que o conteúdo seja tratado com seriedade, abordando as leis brasileiras, trazendo fatos históricos etc., trabalhar com fatos evita a propagação de boatos ou ideias falaciosas, tão comuns hoje nas redes sociais e que confundem as pessoas.

Usar o marketing a favor da empresa, elaborando campanhas promovendo o respeito e a valorização das diferenças, contribuindo para a formação de uma cultura de diversidade nas organizações.

Considerações Finais

Com o decorrer da leitura do trabalho, pesquisas realizadas, podemos perceber que a falta de diversidade, os preconceitos, realmente são existentes e afetam boa parte da população, não falando só do preconceito racial, mas de todos os preconceitos existentes em uma pré-contratação e no ambiente geral da nossa vivência.

Podemos entender que isso se ocasiona desde nossa infância, dos aprendizados passados para nós e crescemos com uma visão errada, distorcida. Entendemos também, que a maioria dos preconceitos feitos não são nem percebidos por quem o faz. pois já crescem com esse pensamento e agem como se fosse atitudes normais, sendo esse um dos motivos por nos despertar a vontade de pesquisar sobre esse tema e entender um pouco mais.

Listamos no decorrer das abordagens feitas sobre esse tema possíveis “soluções” muitas delas com o resultado a um longo prazo, mas que fariam uma grande diferença. A mensagem que queremos passar sobre o tema. seria para nos policiarmos mais. tentarmos não ofender o outro seja com palavras. atitudes, e que todos independente de idade, gênero, cor. somos iguais e com os mesmos direitos. Não será uma deficiência, ou diferença que irá te

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

fazer menos capaz, todos temos que ter uma chance de mostrar nossa capacidade no ambiente de trabalho.

Referências Bibliográficas

ME SALVA. **As dificuldades de acesso ao mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://www.mesalva.com/enem-e-vestibulares/redacao/redp-propostas-de-redacao/npr80-as-dificuldades-de-acesso-ao-mercado-de-trabalho>> Acesso em: 18 de abril de 2020.

KENOBY. O que é e quais são os tipos de diversidade nas empresas? Disponível em: <<https://kenoby.com/blog/tipos-de-diversidade-nas-empresas/>> Acesso em: 10 de março de 2020.

ENDOMARKET.TV. **Diversidade nas organizações - Problema ou Solução?** Disponível em: <<https://endomarketing.tv/diversidade-nas-organizacoes/#.XuEMxUVKjIV>> Acesso em: 15 de março de 2020.

UOL. **7 formas práticas de amenizar o preconceito no processo seletivo.** Disponível em: <<https://hbrbr.uol.com.br/amenizar-o-preconceito-no-processo-seletivo/>> Acesso em: 19 de abril de 2020.

NEXO JORNAL. **A desigualdade de gênero no mercado de trabalho mundial, em 3 pontos.**

Disponível em: <<https://www.nexojomal.com.br/expresso/2018/03/08/A-desigualdade-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho-mundial-em-3-pontos>> Acesso em: 23 de abril de 2020.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica do Centro Universitário Don Domênico – UNIDON
10ª Edição – Setembro de 2020 - ISSN 2177-4641

WIKIPEDIA. **Desigualdade de Gênero**. Disponível em:

<https://en.wikipedia.org/wiki/Gender_inequality> Acesso em: 25 de Abril de 2020.

BRANDAO. Daniel. **Desigualdade de gênero - Mercado de Trabalho**. Youtube. 08 de maio
de 2018. Disponível em:<

<https://www.youtube.com/channel/UCUKNlgPheHujNqmgIECCUpQ>> Acesso em: 05 de
maio de 2020.