

TRABALHO E DIVERSIDADE: ANÁLISE DE PUBLICAÇÕES SOBRE INCLUSÃO DE GRUPOS MINORITÁRIOS NO MERCADO DE TRABALHO

WORK AND DIVERSITY: ANALYSIS OF PUBLICATIONS ON THE INCLUSION OF MINORITY GROUPS IN THE LABOR MARKET

Cacilda Nacur LORENTZ
Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG)
cacilda.lorentz@gmail.com

Sara Franck Santana OLIVEIRA
Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG)
sarafranckbless@gmail.com

Miriam Possas de CASTRO
Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG)
miriampossas@gmail.com

Denise Cardoso Santos FARIA
Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG)
denisecardososfaria@gmail.com

Artigo recebido em 03/2019 – Aprovado em 12/2019

Resumo

Diversidade é um tema transdisciplinar, recorrente nas publicações de variadas áreas de conhecimento. A discussão é relevante devido a necessidade de promover a inserção e inclusão dos grupos diversos no mercado de trabalho. Metodologicamente trata-se de uma pesquisa bibliométrica, visando identificar e analisar artigos científicos sobre o tema diversidade e trabalho. Foram utilizadas as palavras-chave: "grupos minoritários/vulneráveis/diversidade e mercado de trabalho". Os artigos foram classificados e separados em cinco grupos: PcDs, Gênero/ Mulher, Gênero/ LGBT, diversos, e, diversidade em geral. Foi escolhido o grupo denominado "diversidade em geral" para análise por tratar o tema de forma mais abrangente, ou por discutir questões referentes a mais de um grupo de minoritário. Entre as conclusões destacam-se: o pluralismo de abordagens e a ausência de delimitação conceitual e teórica, dificuldade de construção de conhecimento sobre o tema; predomínio de estudos voltados para um único grupo minoritário, seja gênero, raça, PCD ou outros.

Palavras-chave: Diversidade. Mercado de trabalho. Grupos minoritários. Publicações nacionais.

<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/rea>

ABSTRACT

Diversity is a transdisciplinary, recurring theme publications of the most varied areas of knowledge. The discussion is relevant because of the need to promote the integration and inclusion of diverse groups in the labor market. Methodologically it is a Bibliometric research, targeting, aiming to identify and analyze scientific articles on diversity and work. Key words were used: "minority/vulnerable groups/diversity and the labor market". Identified, the articles were classified and separated into five groups: disabled people, gender/woman, gender/LGBT, miscellaneous, and, diversity in general. The group called "diversity in general" was chosen for analysis by treating the topic more comprehensively, or by discussing issues concerning more than one minority group. Among the findings: the pluralism of approaches and the lack of conceptual and theoretical demarcation, difficulty of construction of knowledge on the subject; predominance of studies geared toward a single minority group, be gender, race, disabled people or others.

KEYWORDS:

Keywords: Diversity. Work. Minority groups. Nacional publications.

INTRODUÇÃO

A diversidade no contexto do trabalho vem sendo estudada desde da década de 80 pelos pesquisadores norte-americanos, portanto, não é um tema novo. Todavia, mostra-se como um tema da atualidade, conforme percebido nas recorrentes publicações nacionais e internacionais das mais variadas áreas de conhecimento, tendo em vista seu caráter transdisciplinar. Ressalta-se, que nos estudos organizacionais e na administração, especialmente no âmbito da área dos recursos humanos a discussão se tornou frequente motivada pela heterogeneidade da força de trabalho, contexto global, mudanças na organização do trabalho, e também devido aos diversos mecanismos existentes que visam possibilitar a inserção e ou a inclusão dos grupos diversos nas organizações (COX JR., 1991, HANASHIRO, 2008; HANASHIRO et al., 2011), como por exemplo as ações afirmativas no âmbito educacional e também àquelas voltadas para o âmbito do trabalho.

O trabalho é uma parte significativa da vida do ser humano, sua presença ou sua ausência (desemprego ou exclusão do mercado de trabalho), confere condições, ou não, de sobrevivência e exercício da cidadania ao indivíduo. Portanto, o trabalho tem um caráter ambíguo e paradoxal. Nesse sentido, os estudos da Psicodinâmica do Trabalho ressaltam a associação do trabalho com o sofrimento, adoecimento, mas também é associado com prazer, realização e cura. O trabalho é percebido como um moderador, que oscila entre a função de gerar adoecimento, mas também pode ser considerado como um fator propiciador de saúde mental.

Neste ponto, justifica-se este estudo, cujo objetivo é analisar por meio da pesquisa bibliométrica, as publicações sobre diversidade e trabalho, uma vez que indivíduos pertencentes a grupos minoritários, não raro, são mais vulneráveis a situações de discriminações e preconceitos no ambiente de trabalho (LORENTZ *et al* 2016), ou ainda, são excluídos, permanecendo à margem do mercado formal de trabalho.

É necessário esclarecer o que aqui se denomina como grupos minoritários. Diversos autores tais como Alves e Galeão-Silva (2004), Torres e Pérez-Nebra (2004), Flores-Pereira e Eccel (2010), Lorentz (2006) e Lorentz *et al.* (2016), consideram como grupos minoritários aqueles grupos que são desvalorizados no contexto social. Portanto, minoria aqui não é uma questão numérica, e sim, está relacionada as condições de poder de um grupo sobre outro. Aos grupos minoritários são conferidos uma baixa representatividade, baixo status, pouca valorização, portanto, encontram-se em condições de desigualdade ou vulnerabilidade social e organizacional.

REFERENCIAL TEÓRICO

O tema diversidade mostra-se abrangente e complexo, sendo analisado e compreendido à luz de diversas abordagens teóricas e áreas de conhecimento. Nkomo e Cox Jr (1998) ressaltam a ausência de consenso conceitual, portanto, este tema é caracterizado por fragmentação seja conceitual ou teórica.

Nkomo e Cox Jr. (1998) compreendem a diversidade como um fenômeno socialmente construído. Relacionam a diversidade a questão da identidade de indivíduos e de

grupos. Destacam ainda, que a identidade de um indivíduo é construída a partir da afiliação à grupos sociais e demográficos aos quais pertencem. Buscam respaldo em algumas teorias de identidade oriunda da psicologia, tais como a teoria da identidade social, e em outras, como na demografia organizacional e na etnologia, pelas respectivas contribuições na compreensão deste assunto. Para estes autores, compreender conceitualmente diversidade e como isto impacta nas relações de trabalho, requer compreensão de como são construídas as identidades dos indivíduos, pois consideram que “o conceito de identidade parece estar no âmago do entendimento de diversidade nas organizações”. (NKOMO; COX JR., 1998, p. 335). Todavia, diante da complexidade e vastidão do tema, estes autores reconhecem a necessidade de combinar informações de diferentes abordagens teóricas para elaborar modelos teóricos que, tendo por base a identidade, sejam capazes de analisar a diversidade no contexto organizacional.

De forma semelhante, Miller (1998) também relaciona o conceito de diversidade, a formação de identidade de indivíduos e grupos. Para Conceição et al (2011), diversidade pode ser caracterizada pelas diferenças visíveis ou não dos indivíduos, incluindo fatores como gênero, idade, experiências e vivências, raça-etnia, eficiência, personalidade, estilos de atuação no trabalho. Silva et al. (2013, p. 91) ao abordar o conceito no contexto organizacional ressaltam que as

questões relacionadas a gênero, a raça e a etnia, experiências e valores, dentre outras características, criam diversidade dentro de uma organização. Essas características incluem idade, personalidade, diversidade geográfica, diversidade estrutural (como, por exemplo, o cargo e a responsabilidade funcional), religião, classe social e orientação sexual.

Para alguns autores a diversidade retrata a heterogeneidade humana, que podem ser classificadas em duas diferentes dimensões: primárias e secundárias. A dimensão primária agrupa o maior número de estudos e pesquisas, e se refere aos aspectos inatos ou biologicamente determinados do indivíduo, tais como a idade, raça, etnia, sexo e capacidade física e cognitiva. Estes fatores mostram significativa influência nos processos de socialização dos indivíduos e respectivamente nos processos de construção da identidade pessoal. Já a dimensão secundária agrupa fatores ou características passíveis de modificações ou adaptações, mediante decisão ou esforço consciente do indivíduo. Caracterizam-se como fontes de diversidade que são menos duradouras do que aqueles que compõem a dimensão primária. Nesta classificação encontram-se os estudos de diversidade relacionados aos fatores de escolaridade, localização geográfica, estado civil, crença religiosa, renda, formação profissional e experiência no trabalho (GRIFFIN, MOORHEAD 2006; HANASHIRO, 2008).

Destaca-se que no contexto organizacional sempre existiu a presença de grupos minoritários ou diversos, mas estes permaneciam segregados em atividades específicas, sendo pouco reconhecidos ou valorizados neste contexto. Este debate se expande com as mudanças no contexto global e competitivo, onde emergem exigências de ajustes nos modelos de gestão predominantes, portanto, ampliam-se as pesquisas em uma perspectiva funcionalista, que buscam otimizar a gestão destes grupos em prol da eficácia organização. Segundo Ribeiro e Ribeiro (2010), no Brasil este tema adentrou nas discussões gerenciais em função da obrigatoriedade de

contratação de pessoas com deficiências, o que facilitou a inserção do PCDs nas organizações. Neste contexto e na perspectiva gerencial, foi necessário entender os desafios gerados por esta legislação, suas consequências, sejam no âmbito legal, como também no que se refere ao desempenho dos indivíduos e dos grupos e consequentemente, o resultado organizacional.

Em outro viés, aqui se estabelecer uma relação da diversidade e trabalho, por entender o quanto o trabalho é importante na vida do ser humano. Destaca-se nesta pesquisa a preocupação com aqueles indivíduos pertencentes aos grupos minoritários, pois são estes que muitas vezes permanecem excluídos do mercado formal de trabalho ou lhes é negado o devido reconhecimento e ou a valorização no contexto laboral.

Analisando o trabalho, este vocábulo é oriundo do grego *tripalium*, instrumento de tortura, traz em sua origem etimológica a conotação de sofrimento, castigo e humilhação. As atividades laborais eram historicamente destinadas aos escravos e as classes sociais menos favorecida. A partir do capitalismo, o trabalho adquiriu outra conotação, sendo considerado necessário para o desenvolvimento da sociedade (CALGARO, 2012).

Ressalta-se que paradoxalmente o trabalho tem o duplo viés, seja como moderador da saúde ou do adoecimento. Nesta linha de pensamento, Mendes e Morrone (2012) destacam que o sofrimento no trabalho está associado a presença de pelo menos um dos seguintes fatores: insegurança, medo, insatisfação, estranhamento, impotência, alienação, desgaste físico e ou emocional, desvalorização, entre outros. Em contrapartida, como fonte de prazer, o trabalho encontra-se associado aos sentimentos de reconhecimento, identificação, orgulho, realização e liberdade. Corroborando neste sentido, Gernet e Dejours (2011) ressaltam que o envolvimento no trabalho pode ser um mediador na estabilização e na ampliação da identidade do sujeito, o que ocorre por meio do reconhecimento. “Graças ao reconhecimento, trabalhar não é apenas produzir bens ou serviços, é também se transformar em si mesmo” (p. 67). Para Gernet (2012) a transformação do sofrimento em prazer ocorre quando o indivíduo consegue dar sentido à sua atividade laboral. O que acontece por meio do reconhecimento e do sentido de pertencimento no grupo social laboral.

A espera de reconhecimento do trabalho é determinada essencialmente pela importância da realidade na experiência humana, porque o trabalho consiste precisamente em superar a resistência à realidade pela experiência corporal, uma experiência afetiva que caracteriza o que é designado como subjetividade (GERNET, 2012, p. 75)

A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, que associa sofrimento, trabalho e reconhecimento, mostra certa similaridade com a teoria do reconhecimento de Honneth (2003), que afirma que exclusão social é uma das formas de desrespeito que acontece diante da negação do reconhecimento seja de indivíduos ou grupos desvalorizados socialmente.

METODOLOGIA

Foi realizada uma pesquisa quantitativa de caráter descritivo, através da técnica bibliométrica. Para Pritchard (1969), a bibliometria é caracterizada por todos os estudos que tentam quantificar processos de comunicação escrita, o que pode ser feito através de busca em periódicos e em artigos, tendo como finalidade contribuir para a análise e compreensão da produção científica. Além disso, Bufrem e Prates (2005, p 12) apontam que as técnicas bibliométricas são úteis para "identificar as tendências de pesquisa e o crescimento do conhecimento em diferentes áreas da ciência".

Buscamos artigos sobre a inclusão de grupos minoritários no mercado de trabalho, publicados no período de 2008 a julho de 2018 por revistas de classificação A2, B1 e B2, na área de avaliação "Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo", via Plataforma Sucupira e que suas publicações se enquadrassem dentro do período do triênio de 2010 a 2012 e do quadriênio de 2013 a 2016.

Dentre os 1.946 periódicos encontrados, foram descartados: 1102 por estarem elaborados em língua estrangeira; 359 por apresentarem tema divergentes a este estudo e que não se enquadravam no objetivo da pesquisa; e, 355 por serem repetidos (pois há periódicos que apareceram mais de uma vez na pesquisa) ou em modalidade online e impressa.

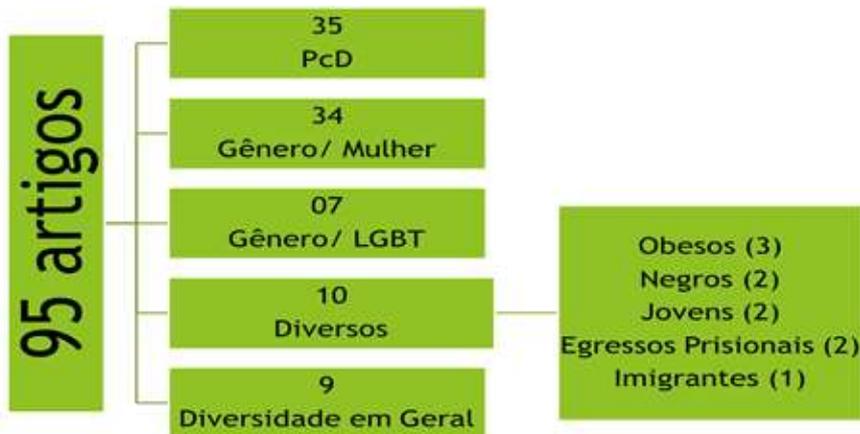
Assim, foram considerados 130 periódicos para o andamento da pesquisa. Neles, utilizamos as palavras-chave: "diversidade e mercado de trabalho", "minoritários no mercado de trabalho", "vulneráveis no mercado de trabalho", "diversidade no trabalho" e "diversidade e mercado de trabalho". Foram encontrados 134 artigos, destes, o marco temporal escolhido para análise foi de 2008 a 2018, e 9 artigos foram excluídos por estarem fora do tema proposto nesta pesquisa ou por estarem no formato de resenhas. Restaram 95 artigos, que foram divididos e classificados em grupos.

Observa-se que os 95 artigos selecionados, foram divididos de acordo com os grupos de minoritários que foram objeto de temática do artigo, ou seja, a classificação foi de acordo com a dimensão da diversidade no contexto de trabalho abordado pelos respectivos autores. Identificamos assim, artigos que abordam, no contexto de mercado de trabalho, pelo menos uma das seguintes dimensões: gênero, que se dividiu em dois grupos - mulher e LGBTs; pessoas com deficiência (PcDs); raça/ cor dos indivíduos - especificamente voltadas para os negros; e outros temas, tais como jovens, egressos prisionais, imigrantes e obesidade.

Agrupamos os temas que apareceram em menor frequência nos artigos e o denominamos como grupo "Diversos". Esse grupo contempla os artigos que tratam dos: jovens, egressos prisionais, obesos e negros no mercado de trabalho. Neste processo de classificação de grupo, surgiu também um grupo aqui intitulado como "Diversidade em Geral" que engloba os artigos que tratam do tema diversidade no trabalho de forma geral e ampla, ou também por contemplar nos seus estudos artigos que tratam de dois ou mais grupos de minoritários (gênero, raça, PcDs, etc.) no mesmo estudo.

Assim, para desenvolvimento deste trabalho, os artigos foram separados em cinco grupos denominados: PcD, Gênero / Mulher, Gênero / LGBT, Diversos e Diversidade em Geral, o que pode ser visualizado no fluxograma abaixo:

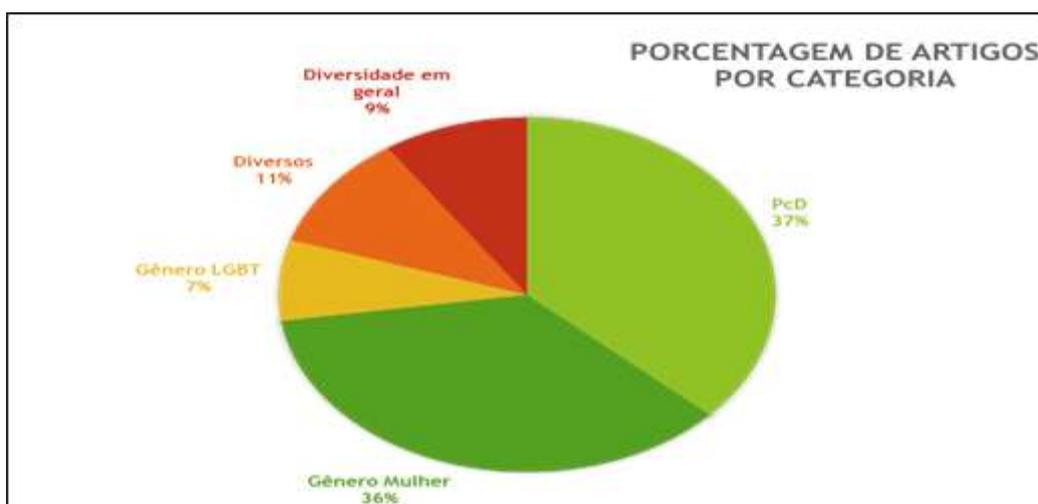
Figura 1: Artigos organizados por grupos



Fonte: Elaborado pelas autoras

Nota-se na figura acima a distribuição numérica dos artigos classificados pelos respectivos grupos. No gráfico a seguir, pode-se visualizar o percentual de artigos produzida em cada um dos grupos:

Gráfico 1: Porcentagem de artigos por categoria



Fonte: Elaborado pelas autoras

Observa-se que de acordo com as palavras-chave buscadas dentro do período supracitado, houve maior ocorrência de publicações sobre os temas: inserção ou inclusão das pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho, seguido pelas discussões relacionadas ao gênero, especificamente sobre a questão da mulher no mercado de trabalho. Assim, nesta pesquisa bibliométrica, pode-se dizer que houve maior interesse por pesquisas que abordam, entre os grupos minoritários, as especificidades das PcDs no mercado de trabalho, e seguido bem perto, por uma maioria minoritária, ou seja, a questão das mulheres (51% da população brasileira, segundo Censo IBGE, 2014) no contexto de trabalho. Ainda que não tendo tido uma grande representação, o grupo aqui denominado como “Diversidade em Geral”, composto por apenas 9 artigos, foi selecionado para análise, por englobar o tema diversidade no trabalho de maneira genérica e/ou tratar de dois ou mais grupos de minoritários no mercado de trabalho. Pretende-se assim, compreender como a temática diversidade no seu escopo mais amplo, foi trabalhado nos respectivos artigos.

ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA BIBLIOMÉTRICA

Entende-se aqui por análise, baseado em Deslandes et al (2002), como descrição dos dados abrangendo a interpretação dos mesmos, sendo a interpretação a articulação dessa descrição com conhecimentos externos a esses dados. A análise visa, como aponta Deslandes et al (2002), estabelecer uma compreensão dos dados coletados, confirmar ou não os pressupostos da pesquisa e/ou responder às questões formuladas, e ampliar o conhecimento sobre o assunto pesquisado, articulando ao contexto cultural da qual faz parte.

Essa análise se deu de maneira qualitativa e quantitativa. Qualitativa, pois como afirma Minayo (1993) e Deslandes et al (2002), aborda e trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes; voltado para o subjetivo, para o implícito e para o conteúdo discursivo. Quantitativa, pois, segundo Deslandes et al (2002), visa e trabalha com a proporção, a objetividade para o conteúdo quantitativo, numérico e estatístico. Minayo (1993), ressalta que uma não sobrepõem a outra, entre elas, há uma oposição complementar, que quando bem trabalhada teórica e praticamente, produz riqueza de informações, aprofundamento e maior fidedignidade interpretativa.

Essa análise também se deu em dois aspectos, o primeiro, voltado para os dados: tema, objeto de estudo e metodologia; e o segundo, voltado para análise de conteúdo desses artigos: conceitos, nomenclatura e vertentes adotadas.

Análise geral de dados

Com relação ao tema abordado, desses 9 (nove) artigos, 3 (três) possuem como assunto generalizado a diversidade no mercado de trabalho, 4 (quatro) com o tema gênero e raça no mercado de trabalho, 1 (um) com o assunto a diversidade funcional (PcD) no mercado de trabalho e 1 (um) apresenta como tema o menor aprendiz no

mercado de trabalho. Lembrando que aqueles que não tratam do tema diversidade de forma generalizada, trazem este conteúdo ou assunto nos tópicos de introdução e no referencial teórico. O quadro (1) abaixo facilita a visualizado dos temas abordados nessa divisão temática:

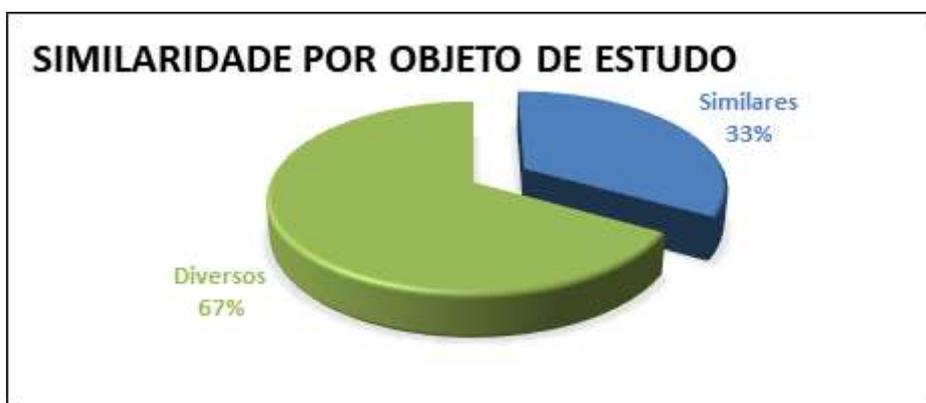
Quadro 1: Quantidade de artigo por tema abordado no grupo “Diversidade em Geral”

Assunto/Tema do artigo	Quantidade de artigos
Diversidade no mercado de trabalho	3
Gênero e raça no mercado de trabalho	4
Diversidade e Diversidade funcional (PcD) no mercado de trabalho	1
Diversidade e Jovens (menor aprendiz) no mercado de trabalho	1
Total	9

Fonte: Elaborado pelas autoras

Quanto ao objeto de estudo, 3 (três) dos 9 (nove) artigos tiveram seu objeto de estudo semelhante e basearam suas análises em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) ou em outros institutos de pesquisas brasileiras que apontam dados sobre a temática étnico-racial, e sobre a questão de gênero no mercado de trabalho (especificamente quando associavam pertencimento do indivíduo a dois grupos minoritários: ser mulher e ser negra) . Esses artigos foram: “Diferenças salariais e discriminação salarial por gênero e cor na região norte do Brasil”; “Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça”; e “Trabalho e desigualdades sob um novo modelo de desenvolvimento”. Desta forma, percebe-se que 33,33% dos objetos estudados nesses artigos mostram semelhanças entre si e 66,67% dos artigos apresentam objetos de estudos distintos, conforme aponta o gráfico (2) abaixo:

Gráfico 2: Proporção de similaridade por objeto de estudo



Fonte: Elaborado pelas autoras

Abaixo, no quadro (2), segue descrição dos objetivos dos artigos e seus respectivos autores:

Quadro 2: Autores e objetivo do estudo

Autores	Objetivo do Artigo
Cabral, Ribeiro e Santos (2017)	Compreender o processo de identidade e identificação dos trabalhadores que trabalham com reciclagem de lixo.
Severiano e Benevides (2011)	Refletir, a partir de uma articulação teórica ente o pensamento frankfurtiano e o pós-estruturalista, sobre as formas de dominação das sociedades atuais. Análise crítica sobre as formas de poder das sociedades capitalistas atuais.
Coutinho, Costa e Carvalho (2009)	Debater sobre a necessidade de aplicação do conceito de diversidade e a aplicação de sistemas de cotas, para se obter a inclusão de indivíduos representantes de minorias de raça e gênero em organizações brasileiras
Fonseca <i>et al</i> (2017)	Analisar a discriminação salarial e de gênero e cor de pele na região norte do Brasil em 2004 e 2013.
Carvalho- Freitas <i>et al</i> (2017)	Apresentar as diferentes tradições teóricas e disciplinares que embasam como o conceito de diversidade, as dificuldades que perpassam este tema e analisar os conceitos sobre a diversidade funcional
Franco <i>et al</i> (2017)	Analisar a percepção de jovens aprendizes quanto à inclusão de minorias sociais nas organizações de trabalho
Santos, Diogo e Shucman (2014)	Analisar o entrelaçamento das categorias trabalho, gênero e raça, visibilizando os arranjos sociais responsáveis pela criação de um não lugar destinado a mulheres, negros e, particularmente, às mulheres negras.
Puente-Palacios, Seidl e Silva (2008)	Compreender o efeito que a diversidade tem sobre a efetividade (produtividade, sobrevivência e satisfação) das equipes de trabalho
Leite e Salas (2014)	Analisar as tendências de ocupação no Brasil sob o novo modelo de desenvolvimento na última década.

Fonte: Elaborado pelas autoras

Observa-se pelos objetivos expostos acima, ainda que a partir de diferentes problemas de pesquisa e perspectivas distintas, preocupação dos autores em compreender melhor a diversidade e seus os grupos minoritários entrelaçados com as questões relacionadas ao contexto de trabalho.

Referente à metodologia, o quadro (3) a seguir, aponta a metodologia utilizada por cada artigo em cada fase de sua pesquisa:

Quadro 3: Artigo analisado e sua respectiva metodologia

Autores	Metodologia
Cabral, Ribeiro e Santos (2017)	Pesquisa empírica. Abordagem qualitativa Análise coletiva do discurso Amostra: Grupos de indivíduos que trabalham na Associação/Cooperativa dos Recicladores (ARCA/COOTRE) de Porto Alegre.
Severiano e Benevides (2011)	Pesquisa bibliográfica
Coutinho, Costa e Carvalho (2009)	Pesquisa empírica. Abordagem quantitativa Amostra: Estudantes de Mestrado de uma instituição de privada de ensino superior.
Fonseca et al (2017)	Pesquisa teórica - bibliográfica e documental: Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).
Carvalho-Freitas et al (2017)	Ensaio teórico
Franco et al (2017)	Pesquisa empírica. Abordagem qualitativa Análise de conteúdo Amostra: Jovens trabalhadores (menores aprendizes) da associação intermediadora de Belo Horizonte/ MG, Brasil.
Santos, Diogo e Shucman (2014)	Pesquisa documental e teórica Análise dos dados quantitativos e qualitativos produzidos por institutos de pesquisas brasileiros e por pesquisadores da temática étnico-racial.
Puente-Palacios, Seidl e Silva (2008)	Estudo empírico. Pesquisa quantitativa Dados coletados em equipes que trabalham em consultórios odontológicos. Amostra: 68 profissionais da área de saúde
Leite e Salas (2014)	Estudo teórico. Pesquisa documental e bibliográfica. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Fonte: Elaborado pelas autoras

Com base no quadro acima podemos dizer que não houve diferença significativa entre os estudos de campo (empíricos) e os estudos teóricos. Prevaleceu este último por apenas um artigo a mais. Também no tipo de abordagem da pesquisa, os resultados foram iguais, sendo que 2 (dois) deles utilizaram uma análise qualitativa, e os outros 2 (dois) uma análise quantitativa.

Categorização de conceitos e temas abordados

Após a leitura dos nove artigos procedeu-se a uma categorização dos temas abordados que foi realizada pelo levantamento de conceituações/definições apresentadas nos artigos sobre diversidade, grupos minoritários e relação com o trabalho. Destacam, no quadro 4, as principais ideias defendidas pelos autores:

Quadro 4: Principais ideias apresentadas pelos autores

Autores	Conceitos ou definições apresentadas
Cabral, Ribeiro e Santos (2017).	Abordam o processo de construção da identidade e sua relação com o estigma. Discutem conceitos e processos de formação da identidade do indivíduo, conceitos sobre estigma e grupos estigmatizados e apresentam o caso dos trabalhadores da cooperativa de reciclagem. O trabalho e pertencer a uma cooperativa de reciclagem mostra-se como importante no processo de identificação destes indivíduos, possibilitando romper com o discurso estigmatizado.
Severiano e Benevides (2011)	Questionam a frequente e corriqueira utilização de termos tais como “diversidade”, “reconhecimento minoritário” e “inclusão social” como parte das formações discursivas da atualidade, mas que na verdade evidenciam uma lacuna entre a retórica e práxis social. Mais do que isto, os autores evidenciam que o discurso de maior liberdade, respeito e aceitação da diversidade serve a uma estratégia de manutenção do <i>status quo</i> , ou seja, manter uma cultura excludente. Utilizam de teóricos da escola de Frankfurt e pensadores pós-estruturalistas para desarticular os pretensos discursos libertários.
Coutinho, Costa e Carvalho (2009)	Trabalham o conceito de diversidade no mercado de trabalho. Todavia, apontam que a formalização do conceito diversidade ainda se encontra em desenvolvimento, em virtude de questões peculiares: o termo diversidade não constitui um constructo bem definido; a existência de diversas variáveis compondo o constructo da diversidade; englobar questões polêmicas, tais como a questão da raça/etnia que potencialmente ensejam mais possibilidades de conflitos, em função histórica relação de exploração (dominação versus dominados). Discutem também as ações afirmativas, compreendidas como um conjunto de políticas compensatórias de discriminação que objetivam compensar membros de grupos sociais atingidos por formas de exclusão social que lhes tiram um tratamento igualitário no acesso às diversas oportunidades (Galeão-Silva e Alves, 2002). Entre as conclusões podemos destacar falácia entre o discurso empresarial posicionando-se a favor da participação, da diversidade e da responsabilidade e o sistema capitalista, a busca pela lucratividade, que resulta em pouco espaço nas organizações para gerar ambiente de valorização da diversidade. Questionam ainda, se há interesse nas organizações de resolver o problema da discriminação por meio da gestão da diversidade. Neste ponto, os autores se colocam favoráveis a implementação de novas políticas públicas de inclusão social.
Fonseca <i>et al</i> (2017)	Trabalham a questão da discriminação no mercado de trabalho. Apontam que essa se torna evidente quando indivíduos igualmente produtivos são alocados ou remunerados de formas distintas, com base em suas características não produtivas, diz respeito às disparidades salariais entre trabalhadores que possuem o mesmo nível de escolaridade e estão alocados em postos de trabalho idênticos entre si. Entre as conclusões destacam: As trabalhadoras (gênero feminino) apresentaram maior nível de escolaridade se comparados com os masculinos; houve redução nos níveis de desigualdade por gênero e cor, provavelmente devido ao aumento da escolaridade, mas

	ainda permanecem discrepâncias e desigualdades salariais. Os autores ressaltam a necessidade de políticas públicas para buscar maior equidade e conscientização social
Carvalho- Freitas <i>et al</i> (2017)	Apontam a existência da pluralidade conceitual de diversidade. Trazem várias definições de diversidade em diversas áreas do conhecimento, tais como na abordagem demográfica, política, ideológica e psicológica, ilustrando a multidisciplinariedade do tema e as várias concepções para descrevê-lo e compreendê-lo. Trabalham também a gestão da diversidade e ações afirmativas, que se distinguem principalmente em sua dimensão política, isto é, a gestão da diversidade tem por objetivo criar instrumentos para gerenciar as distintas pertencas grupais (foco instrumental com vistas aos resultados organizacionais, ainda que possa ser feita uma análise política e crítica desse tipo de gestão); e as ações afirmativas buscam garantir oportunidades iguais para todos, corrigindo desvantagens históricas (enfoque eminentemente político, ainda que possa ser feita uma leitura instrumental dessas ações). Ressaltam a importância da gestão da diversidade e das ações afirmativas para possibilitar a inclusão nas organizações.
Franco <i>et al</i> (2017)	Trabalham a inserção e a inclusão de minorias nas organizações. Explicam que conceito de minoria social não envolve necessariamente o quantitativo percentual dos sujeitos que apresentam em comum determinada característica fenotípica ou comportamental, mas, esses grupos são considerados como minorias sociais, pela ausência de representatividade nos âmbitos social, político e econômico, já que não têm participação incisiva junto às esferas de poder e, muitas vezes, carecem de legitimação social quanto às suas capacidades e potenciais. Definem o que é ideologia, como sendo um sistema de pensamento que apresenta os interesses de classes específicas como se fossem interesses de toda a sociedade, o que assegura o controle socioeconômico de determinados grupos em detrimento de outros, e age materialmente para conformar os subjugados. Entre as conclusões destacam-se: que a inserção dos jovens em situação de vulnerabilidade social nas empresas, não gera emancipação e nem pensamento crítico, mas é uma atividade laboral com menor precarização aquelas que estes jovens teriam acesso, além disto é uma experiência profissional. Todavia, por parte das empresas, trata-se apenas de uma obrigação legal, revestida como ação de responsabilidade social ou de aceitação e respeito social. Em geral, aos jovens aprendizes não são possibilitados efetiva de ascensão e desenvolvimento profissional.
Santos, Diogo e Shucman (2014)	Abordam a questão de gênero e raça, sobre eles, explicam que são variáveis que interagem produzindo diferentes lugares para os diferentes sujeitos, ressaltam que a categoria gênero surgiu em substituição ao termo sexo, pois este produzia entendimentos fundados somente no biológico. Relacionam as desigualdades no campo social com o mercado de trabalho, salientando que as desigualdades estão presentes em todos os ambientes e instituições.
Puente-Palacios, Seidl e Silva (2008)	Abordam a competitividade e as mudanças no contexto de trabalho e a necessidade de adequação do estilo gerencial para otimizar o potencial das equipes de trabalho e conseguir maior produtividade. Apresentam conceitos e definições sobre o que caracteriza equipes de trabalho efetiva, e seus respectivos preditores. Ente eles destacam a importância do reconhecimento dos indivíduos, que relaciona-se ao conceito de satisfação dos membros da equipe (vínculo emocional), a produtividade (resultados aferidos) e a sobrevivência da equipe. Ressaltam ainda, o aumento da inserção de grupos minoritários nas organizações e discute sobre as vantagens e desvantagens de formação de equipes heterogêneas versus homogêneas. Entre os resultados destaca-se que equipe que se auto percebem como similares em termos de valores, apresentam menos conflitos. Pessoas que se consideram diferentes dos demais em atributos que não são imediatamente observáveis, apresentam menor vínculo afetivo com a respectiva equipe. Diferenças de idade não foi significativo na efetividade da equipe, prevalecendo a importância relacionado as diferenças de conhecimentos, habilidades e capacidades para o trabalho. Neste ponto, a percepção de semelhança entre os membros de uma equipe tende a tonar esta equipe mais efetiva.
Leite e Salas	Os autores abordam a questão da inserção de grupos minoritários no mercado de trabalho. Especificamente, analisam a situação do trabalho no Brasil a partir da

(2014)	interpretação de estatísticas oficiais sobre ocupação, à luz de uma análise da política econômica em curso no país na última década. Discutem as modificações no mundo do trabalho impostas pela globalização, tais como nas mudanças na estruturação e organização do trabalho e a flexibilização nas relações de trabalho e seus respectivos impactos para os trabalhadores. Analisam o que denominam de novo modelo de desenvolvimento, que foram implementados mesmo em países considerados de economia periférica e que precisaram buscar alternativas para enfrentar o problema crônico de pobreza e desigualdades. Destacam as mudanças relacionadas ao mercado de trabalho do Brasil nas últimas décadas, fomentadas pelo crescimento econômico e também pelas políticas públicas, que visam melhorar as condições de ocupação. Entre os dados analisados, algumas informações: desemprego maior entre os negros se comparados aos brancos; maior qualificação das mulheres, o que pode ter contribuído para o aumento do rendimento médio das mulheres, diminuindo a diferença entre a renda média por grupos de sexo; o aumento do salário mínimo; aumento do trabalho precário entre os negros. Entre as conclusões: Persistem desigualdades de gênero e raça no contexto de trabalho, mas nota-se impacto positivo das políticas públicas no combate às desigualdades sociais e melhoria das condições dos trabalhadores. Também destacam a importância dos movimentos negros e feministas em busca de reconhecimento.
--------	--

Fonte: Elaborado pelas autoras

Baseando-se no apontamento das principais ideias apresentadas pelos autores, podemos dizer que desses nove artigos, todos reportam nos seus respectivos conteúdos questões referentes a discriminação, desigualdade e assimetria de poder de um grupo em relação ao outro. Conceito aqui definido como de um grupo minoritário, aquele que é desvalorizado em um contexto social. A maioria dos artigos apresentam uma visão e análise mais crítica sobre o tema, sendo que apenas 2 (dois) abordam o tema na perspectiva funcionalista. Ainda que na maioria dos artigos percebe-se a importância de políticas públicas e ações afirmativas para facilitar a inserção de grupos minoritários no mercado de trabalho, de uma forma explícita, 3 (três) artigos se mostram favoráveis e defendem a necessidade da implementação de novas políticas públicas para reduzir as desigualdades. A ausência consensual na delimitação ou definição sobre o tema diversidade também foi recorrente, sendo explicitado em 3 (três) artigos. Ainda que classificados dentro do grupo “diversidade em geral” os conteúdos apresentados se distinguem significativamente, e cada um dos artigos apresentou conceitos e definições sobre temas relevantes no âmbito das discussões e reflexões provocadas. As principais temáticas apresentadas: diversidade, mercado de trabalho, discriminação, desigualdade social, ações afirmativas, políticas públicas, inclusão, identidade, estigma, entre outros. Sob a grande égide da diversidade e grupos minoritários foram abordados, as seguintes categorias: Gênero/ mulher, raça/cor, PcDs, jovens aprendizes (jovens de baixa renda) e trabalhadores em situação de vulnerabilidade social (recicladores de lixo).

CONCLUSÕES

A partir desta pesquisa bibliométrica chegamos a algumas conclusões. Conforme ressaltadas por Nkomo e Cox Jr (1998) e passadas mais de duas décadas, ainda persistem as dificuldades conceituais e de delimitação teórica que permeiam os estudos sobre diversidade. O pluralismo de abordagens, a amplitude do escopo e a

ausência de delimitação conceitual e teórica, se por um lado evidenciam a complexidade, o interesse e a vastidão do tema, por outro lado, mostra-se como um grande desafio, pois dificulta a construção de conhecimento e avanços de pesquisa. Estas dificuldades provavelmente justificam o maior número de pesquisas e publicação sobre apenas uma categoria ou dimensão que compõem o grande grupo diversidade, seja os estudos específicos sobre gênero, PcDs, raça/ cor, gerações (faixa etária), e outros.

Sobre a temática mercado de trabalho e sua relação com a diversidade, os artigos aqui estudados evidenciam progresso na diminuição das desigualdades, que ainda persistem. Neste ponto destaca-se o aumento de escolaridade entre as mulheres como um fator que amenizou a diferença salarial existente quando comparadas aos homens. Na questão racial, houve aumento do trabalho precário entre os negros, sendo que entre eles, cresce o trabalho doméstico sem carteira e o trabalho para o autoconsumo, fato que se reduz ao analisar a situação dos trabalhadores considerados brancos. Na interposição gênero / raça/cor, destaca-se a dupla discriminação das mulheres negras, o que dificulta sua inserção no mercado formal de trabalho, gera a maior discrepância salarial e dificuldade de ascensão profissional.

A retórica empresarial da valorização da diversidade raramente condiz com a práxis em curso. O ambiente organizacional reflete o contexto social no qual está inserido. Destaca-se aqui, a importância das políticas públicas em curso no sentido de reduzir as desigualdades sociais. Todavia, tal qual foi explicitado por autores, tais como, Fonseca et al (2017), Leite e Salas (2014), Coutinho, Costa e Carvalho (2009), é preciso implementar novas políticas públicas, no âmbito educacional e organizacional, sejam nos moldes das ações afirmativas obrigatórias ou não, para amenizar desigualdade e propiciar um ambiente de maior equidade social.

Ressalta-se as limitações deste estudo bibliométrico, que pesquisou especificamente periódicos na área de avaliação "Administração Pública e de Empresas, Ciências Contábeis e Turismo". Como se trata de um tema multidisciplinar, abrir novas pesquisas nas áreas de psicologia, sociologia ou ciências políticas, podem apresentar maior número de publicações, além de outras abordagens sobre esta temática. Assim, é importante dar continuidade a pesquisa sobre diversidade e trabalho, visto complexidade, abrangência e desafios que este tema remete.

REFERÊNCIAS

ALVES, M.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. RAE Eletrônica, v. 44, n. 3, jul./ set. 2004.

ARAÚJO, C. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. Em Questão, 12, 2002. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/EmQuestao/article/view/16>. Acesso em 14/10/2018.

BUFREM, Leilah; PRATES, Yara. O saber científico registrado e as práticas de mensuração da informação. Ciência da Informação, v. 34, n. 2, 2005. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19652005000200002&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 14/10/2018.

CABRAL, Sueli Maria.; RIBEIRO, Neusa Maria B.; SANTOS, Geraldine A. A respeito da identidade e de sujeitos estigmatizados. *Ciências Sociais Unisinos*, São Leopoldo, vol. 53, n. 1, p. 128-135, jan./abr. 2017.

CALGARO, J.C.C. Ensaio entre os efeitos perversos do gerencialismo no sofrimento do trabalhador: contribuições da Sociologia Clínica e Teoria Crítica. In: MENDES, A. M (org.) *Psicodinâmica e clínica do trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros*. 2ª reimp. Curitiba: Juruá, 2012

CARVALHO-FREITAS, Maria N. de C. et al. Diversidade em contextos de trabalho: Pluralismo teórico e questões conceituais. *E&G Economia e Gestão*, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, set/dez 2017.

CONCEIÇÃO, E. B. et al. Gestão da diversidade: existe diálogo entre as literaturas brasileira e internacional? ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2011, Rio de Janeiro. *Anais eletrônicos...* Rio de Janeiro: EnANPAD, 2011.

COUTINHO, Luciano R. de Souza.; COSTA, Alessandra M. da.; CARVALHO, José Luis F. dos Santos. Debatendo Diversidade de Gênero e Raça no Contexto Organizacional Brasileiro: Lei do Mercado ou Cotas por Lei? *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p.21-37, jan./jun. 2009.

COX JR., Taylor. The multicultural organization. *Academy of Management Executive*, v. 5, n. 2, p. 34-47, 1991.

DEMO, Pedro. Introdução à metodologia da ciência. 2ªed. São Paulo: Atlas, 1985. p.19.

DESLANDES, Suely Ferreira; CRUZ NETO, Otávio; GOMES, Romeu. *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. 21ª ed. Petrópolis: RJ, Vozes. 2002. p. 21-22, 68-69, 74.

FLORES-PEREIRA, M. T.; ECCEL, C. S. Diversidade nas organizações: uma introdução ao tema. In: BITENCOURT, Cláudia (Colaboradores). *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

FONSECA, Maylison Rodrigo. et al. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor na região norte do brasil. *Revista de Políticas Públicas (online)*, v. 21, n. 2, p. 739–759, 2017.

FRANCO, David S. et al. Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: Uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. *E&G Economia e Gestão*. Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 43-61, set/dez 2017.

GRIFFIN, Ricky W.; MOORHEAD, Gregory. *Fundamentos do comportamento organizacional*. Tradução de Fernando Moreira Leal, André Siqueira Ferreira. São Paulo: Ática, 2006.

HANASHIRO, D. M. M. Convivendo com a diversidade cultural. In: GODOY, Arilda Schmidt et.al. Gestão do fator humano: uma visão baseada nos Stakeholders. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

HANASHIRO, D. M. M. et al. Medindo inclusão no ambiente organizacional: uma visão “Emic” da escala de comportamento inclusivo. ENCONTRO DA ANPAD, 35, 4 a 7 set. 2011, Rio de Janeiro/RJ. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2011

HONNETH, Axel. Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais. Tradução Luiz Repa. São Paulo: Ed. 34, 2003. 296p.

LEITE, Márcia de Paula.; SALAS, Carlos. Trabalho e desigualdades sob um novo modelo de desenvolvimento. Tempo Social, revista de sociologia da USP. São Paulo, v. 26, n. 1, p. 87-100, jun. 2014.

LORENTZ, C. N. et al Diversity: recognition of the différence or tolerated difference? a study on the perception of mining and steel professionals. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, 17(4), 39-61, São Paulo, SP, Jul./Ago. 2016 ISSN 1678-6971 (on-line)

LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: LTr, 2006.

MILLER, F. Strategic culture change: the door to achieving high performance and inclusion. Public Personnel Management [serial online]. Summer 98 1998; 27(2):151. Available from: Business Source Elite, Ipswich, MA. Accessed April 1, 2012.

MINAYO, Maria Cecília Souza. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 29ª ed. RJ: Editora Vozes. 1993. p. 14-15, 21-22.

NKOMO, Stella M.; COX JR., Taylor. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter, R. Handbook de estudos organizacionais. CALDAS, Miguel; FACHIN, Roberto, FISCHER, Tânia (Org. da edição brasileira) São Paulo: Atlas, 1998.

PRITCHARD, ALAN. Statistical bibliography or bibliometrics? Journal of Documentation. 1969. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/236031787_Statistical_Bibliography_or_Bibliometrics. Acesso em: 14/10/2018.

PUENTES-PALACIOS, Katia Elizabeth.; SEIDL, Juliana.; SILVA, Rafael A. Dutra da. Ser ou parecer diferente: o papel da diversidade na satisfação de equipes de trabalho. RPORT (online). v. 8, n. 2, p. 79 -97, jul./dez 2008.

RIBEIRO, M. A.; RIBEIRO, F. Gestão organizacional da diversidade: um estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência. In: CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Luiz Antônio (Org.). O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos diagnósticos. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010

SANTOS, Elisabete Figueroa dos.; DIOGO, Maria Fernanda.; SHUCMAN, Lia V. Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho (online), vol. 17, n. 1, p. 17-32, 2014.

SEVERIANO, Maria de Fátima V.; BENEVIDES, Pablo S. A lógica do mercado e as retóricas de inclusão: articulações entre a crítica Frankfurteana e a Pós Estruturalista sobre as novas formas de dominação. Estudos e pesquisas em psicologia. Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 103-124, 2011.

SILVA, A. et al. Sentido do trabalho e diversidade: um estudo com homossexuais masculinos. Revista Adm. Made, Rio de Janeiro, ano 13, v. 17, n. 2, p. 85-105, maio/ago. 2013.

SPLITTER K, Rosa CA, Borba JA. Uma Análise das Características dos Trabalhos "Ditos" Bibliométricos Publicados no Enanpad entre 2000 e 2011. In: Congresso brasileiro de custos. São Leopoldo: Associação Brasileira de Custos, 2013. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_EPQ2501.pdf. Acesso em 14/10/2018.

TORRES, C. V.; PÉREZ-NEBRA, A. R. Diversidade cultural no contexto organizacional. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004