

**DIVERSIDADE CONTRATADA, MAS, NÃO INTEGRADA: A PERCEPÇÃO DE
PROFISSIONAIS ADMITIDOS POR VAGAS AFIRMATIVAS**

MARIA EDUARDA ALCANTARA FARIA

HELIANI BERLATO
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP)

CINTIA BLASKOVSKY
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP)

Introdução

A diversidade nas organizações tem sido amplamente discutida no contexto empresarial, levando à implementação de políticas de ações afirmativas nas organizações com o intuito de promover a inclusão de grupos historicamente marginalizados. No entanto, a simples contratação de profissionais por meio dessas políticas não garante sua efetiva integração, inclusão e pertencimento ao ambiente organizacional.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Apesar do avanço nas políticas de ações afirmativas, ainda há lacunas na literatura sobre os desafios enfrentados por esses profissionais no cotidiano e seus impactos no desempenho organizacional. Neste sentido, este estudo tem por objetivo explorar a percepção de profissionais admitidos por meio de vagas afirmativas, analisando os desafios da inclusão organizacional e os impactos dessa experiência na trajetória profissional.

Fundamentação Teórica

O referencial teórico de suporte a esta pesquisa utiliza as discussões sobre inclusão e recrutamento, inclusão e engajamento, e os aspectos do “jeitinho brasileiro” e a reputação empresarial. Discutindo principalmente os aspectos das Políticas de Ações Afirmativas e seus efeitos organizacionais.

Metodologia

Esta pesquisa adota a abordagem qualitativa para compreender fenômenos complexos (Creswell, 2010), principalmente da gestão da diversidade e políticas de ações afirmativas, examinando seus efeitos organizacionais no recrutamento, seleção, retenção e avaliação de desempenho. O método emprega análise de conteúdo de questionários semiestruturados aplicados a profissionais contratados por ações afirmativas, utilizando o software IRaMuTeQ por meio da Análise de Similitude, Classificação Hierárquica Descendente e Análise Fatorial de Correspondência.

Análise dos Resultados

No eixo “Recrutamento, Seleção e Contratação”, as análises apresentam três perfis de processo seletivo: estruturado, simplificado e tradicional. No que se refere a “Inclusão do ambiente de trabalho”, foi possível constatar que ações formais como onboarding, mentorias impactam positivamente a experiência. No eixo “Líderes na organização” as análises evidenciaram que a experiência está condicionada à postura da liderança. Em “Pertencimento” os entrevistados expressaram sentimentos diversos: alguns se sentem valorizados, enquanto outros encaram o trabalho como apenas uma fonte de renda.

Conclusão

Esta pesquisa evidencia que, apesar dos avanços e da existência de boas práticas em alguns contextos organizacionais, a efetividade das ações afirmativas ainda encontra barreiras estruturais e culturais dentro das empresas. A diversidade, muitas vezes presente no discurso, ainda precisa se aplicar no dia a dia organizacional e entre a liderança. A análise conjunta dos relatos e das evidências linguísticas geradas pelo IRaMuTeQ reforça a urgência de um compromisso profundo e contínuo com a equidade, a escuta e a valorização dos profissionais oriundos de grupos historicamente marginalizados.

Contribuição / Impacto

Existe uma lacuna nos estudos sobre a percepção dos colaboradores contratados por meio de vagas de ações afirmativas. Esta pesquisa visou romper esta barreira com o uso de uma abordagem qualitativa, compreendendo os principais aspectos da gestão da diversidade sob a perspectiva dos beneficiários. As contribuições subsidiam a formulação de estratégias organizacionais mais alinhadas com as expectativas dos profissionais no processo de inserção, promovendo práticas inclusivas efetivas e fornecendo suporte para reformulação de políticas de baseadas na vivência dos colaboradores.

Referências Bibliográficas

- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1977.
- CRESWELL, John W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. RAE – Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.
- OTAYE-EDEBE, L. Employees’ perception of diversity management practices: scale development and validation. European Management Review, 27(4), 462-476.
- SCHEIN, Edgar H. Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.