

## DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS EM INDÚSTRIAS FARMACÊUTICAS BRASILEIRAS

MARIANA ARAGÃO BRAZ  
UNB UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

JÚLIA MITSUE VIEIRA CRUZ KUMASAKA

JULIANA ESTÁCIO RIOS  
FEA/USP - FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA USP

### Introdução

O tema diversidade vem ganhando importância tanto em relações pessoais quanto em relações profissionais. A formação de equipes heterogêneas tende a gerar mais frutos para as empresas. Empresas brasileiras argumentam que suas ações têm como base a equidade, racionalidade e meritocracia. Entretanto, muitos estudos mostram que não há igualdade racial e de gênero (Conceição e Spink, 2013). É por intermédio da gestão da diversidade que as organizações podem proporcionar inclusão de pessoas de grupos considerados minoritários, ajudando desta forma a combater o preconceito (Kraemer, et al., 2019).

### Problema de Pesquisa e Objetivo

O objetivo deste artigo é avaliar o perfil de funcionários de indústrias farmacêuticas e relatar a percepção deles em relação a quantidade de minorias no ambiente de trabalho e ações afirmativas proporcionadas destas empresas. Também visa verificar qual o perfil mais abundante das pessoas com cargos elevados nestas instituições.

### Fundamentação Teórica

Diversidade é uma mistura de pessoas com identidades diferentes que precisam conviver no mesmo âmbito (Alves e Galeão-Silva, 2004; Fraga et al., 2022). Em organizações, isto implica em parar de reproduzir privilégios e inequidade nas oportunidades aos colaboradores (Alves e Galeão-Silva, 2004; Fraga et al., 2022). Desta forma, observa-se grupos de maioria e de minoria, sendo que os de maioria são aqueles que historicamente tiveram vantagens em comparação com os outros (Fleury, 2000).

### Metodologia

Foi realizado um questionário de caráter quantitativo com funcionários de indústrias farmacêuticas, de forma anônima. Foram obtidas 270 respostas. Destas, 10 respostas foram desconsideradas, pois foram respondidas por pessoas que não trabalham em indústria farmacêutica. A tabulação dos dados foi realizada com o auxílio do office Excel e a análise realizada por meio de estatísticas descritivas.

### Análise dos Resultados

Os resultados obtidos demonstram que a gestão da diversidade ainda é fraca no âmbito farmacêutico industrial brasileiro. Ao analisar os dados obtidos, nota-se que as empresas farmacêuticas ainda têm um longo caminho a percorrer em relação ao tema diversidade e inclusão. Boa parte do quadro funcional ainda não está adequada e percebe-se que quanto maior o cargo maior a desigualdade. Quase não existe capacitação dos funcionários sobre assuntos de diversidade, e não há contratação destes grupos considerados minorias. Faz-se necessário mais políticas de ações afirmativas.

### Conclusão

A divulgação do questionário para ter uma expansão de respostas que abrangessem vários Estados foi a principal limitação do estudo, pois não foi obtido entrevistados de todas as regiões do País. Como sugestão para pesquisas futuras, indica-se realizar entrevistas com alguns líderes de indústrias farmacêuticas brasileiras, tendo como objetivo estruturar o perfil de gestão e o comprometimento com o tema diversidade. Além disso, faz-se necessário mais estudos para verificar o motivo de uma área que deveria ser tão diversa continuar desigual.

### Referências Bibliográficas

Conceição, E.B; Spink, P.K. (2013). Which foot first: diversity management and affirmative action in Brazilian business. *Management international*. 17: 24-36. Fleury, M.T.L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de administração de empresas*. 40: 18-25. Fraga, A.M.; Colomby, R.K.; Gemelli, C.E.; Prestes, V.A. (2022). The diversity within diversity: a systematic review of Brazilian scientific production on diversity in Administration (2001 – 2019). *Cadernos EBAPE.BR*. 20: 1-19.

### Palavras Chave

Gestão da diversidade, Ações afirmativas, Inclusão