

Os debates acerca de Diversidade & Inclusão vem conquistando espaço em todos os setores, incluindo o mercado de trabalho, seja pela busca de justiça social, ou pela imposição de investidores, consumidores e das novas gerações. Assim, a sociedade tem se debruçado sobre o tema com o objetivo de entender as demandas de grupos minoritários e a melhor maneira de incluí-los.

O Brasil conta com normas específicas que preocupam-se com empregabilidade de grupos historicamente marginalizados, como o artigo 93, da Lei nº 8.213/91, que vincula empresas com mais de 100 empregados, para que 2% a 5% dos cargos sejam ocupados com Pessoas com Deficiência. Além disso, a “discriminação positiva”, que é um mecanismo para assegurar a inclusão, também é a objetivo de órgãos públicos, como o próprio Ministério Público do Trabalho (“MPT”), o qual divulgou nota técnica com recorte racial, que se posiciona de forma favorável na reserva de vagas, objetivando redução da desigualdade social [[Saiba mais no e-book sobre Direito Trabalhista](#)].

Somado a isso, órgãos regulatórios em todo o mundo têm tomado medidas que visam vincular empresas à critérios de Diversidade & Inclusão, exemplo disso foi a [recente alteração proposta pela NASDAQ 1](#), onde empresas nela listadas, que não contarem com pessoas diversas, deverão apresentar o motivo. Movimento similar chegou ao Brasil através da Comissão de Valores Imobiliários, que pretende atualizar a instrução nº 480, para incluir critérios relacionados ao tema, assegurando, portanto, a pluralidade nos conselhos de administração das companhias.

Dessa forma, através do amplo respaldo legal, inclusive da própria Constituição Federal, para contratação direcionada à grupos em desvantagem social, as ações afirmativas têm sido remodeladas para atender as novas demandas sociais, sendo plenamente cabíveis, a fim de atingir o Princípio Constitucional da Igualdade que consiste em tratar desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades (NERY JR, 1999). Por fim, se tratando de tema ainda controverso, recomenda-se adotar ações afirmativas de modo amplo, a fim de contemplar diversos grupos minoritários, reduzindo as chances de repercussões negativas, e ainda assim atingindo o objetivo final, qual seja, a inclusão no mercado de trabalho.