

“ZOOTÓPIA” E MINORIAS: UMA ANÁLISE DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS POLÍTICAS DE TRABALHO E AMBIENTE CORPORATIVO SOB A PERSPECTIVA DA SÉTIMA ARTE

Rebeca Cristina Silva de Sales¹
Cláudia Michelly Sales de Paiva Tonacio²

RESUMO: O mercado de trabalho do século XXI ainda funciona, muitas vezes, como um espaço de reprodução de hierarquias sociais e simbólicas, dificultando o acesso e a permanência de grupos vulnerabilizados — como mulheres, pessoas negras e indivíduos com deficiência, dentre outros — em posições de prestígio e comando. Essa desigualdade estrutural é sustentada por estigmas culturais e institucionais que fortalecem percepções de fragilidade e incapacidade desses grupos. Este estudo analisa o filme *Zootopia – Essa Cidade é o Bicho* (2016), da *Walt Disney Animation Studios*, como uma metáfora para essas dinâmicas de exclusão e desigualdade no ambiente corporativo. Na narrativa, a sociedade é hierarquizada entre presas e predadores: as presas são consideradas frágeis e inadequadas para o exercício do poder, enquanto os predadores são vistos como naturalmente superiores e aptos para o comando. A protagonista, Judy Hopps, rompe com esse paradigma ao buscar integrar a força policial, tradicionalmente composta por predadores, confrontando as expectativas sociais. O problema de pesquisa consiste em investigar como as metáforas de *Zootopia* refletem as situações de exclusão e inclusão no mercado de trabalho, especialmente no que se refere aos grupos vulneráveis. O objetivo é analisar como o filme representa, de forma simbólica, tais processos. A metodologia é qualitativa, com análise do discurso e abordagem interdisciplinar, mobilizando aportes da Sociologia, do Direito e da Teoria Crítica para interpretar os elementos narrativos e simbólicos. Conclui-se que a trajetória de Judy Hopps evidencia o potencial de transformação e ruptura com paradigmas excludentes, reforçando que a verdadeira inclusão exige a ressignificação das estruturas sociais e institucionais.

1327

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Inclusão. Diversidade. Estereótipos. Desigualdade. Minorias.

INTRODUÇÃO

A inserção de grupos minoritários no mercado de trabalho é historicamente marcada por processos de exclusão, marginalização e hierarquização simbólica. Mulheres, pessoas negras e indivíduos com deficiência, enfrentam ao longo dos séculos, de maneira sistemática, dificuldades para acessar e permanecer em espaços de poder, sendo não raras vezes submetidos a processos seletivos excludentes e limitados por barreiras estruturais e culturais.

¹Graduanda em Direito Centro Universitário Multivix.

²Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais Centro Universitário Multivix.

Desde as civilizações antigas, a construção simbólica das diferenças foi instrumentalizada para justificar hierarquias e práticas discriminatórias. Na Grécia Antiga, por exemplo, a busca pela perfeição estética e pela superioridade física consolidava uma visão excludente da diversidade corporal, legitimando a segregação e até a eliminação de indivíduos que não se adequassem ao padrão físico estabelecido. De acordo com a historiadora britânica Bettany Hughes (2019), um homem comum de Esparta ou Atenas seria descrito como tendo um abdômen definido, cintura fina e o corpo brilhando devido ao óleo aplicado da cabeça aos pés. A aptidão física era um requisito para o serviço militar e para a integração política, de modo que indivíduos com deficiência descartados ou condenados à marginalização social.

Essa lógica se estendia também ao papel social das mulheres, que deveriam corresponder a um padrão físico e comportamental estritamente delimitado. Segundo Hughes (2019), as mulheres não deveriam ser excessivamente belas, pois a beleza feminina extrema era associada à perversidade, o que era considerado um problema. Além disso, a capacidade de gerar descendência saudável era vista como um dever social, vinculando o valor da mulher à função reprodutiva. Essa concepção fortalecia a segregação das mulheres em relação ao espaço público e profissional, limitando sua atuação a papéis domésticos e subalternos.

A exclusão de grupos minoritários persistiu em diferentes formas ao longo da história. Na Roma Antiga, a marginalização das pessoas com deficiência foi institucionalizada na própria legislação. A Lei das Doze Tábuas determinava que crianças nascidas com malformações físicas deveriam ser sacrificadas, fortalecendo a ideia de que indivíduos fora do padrão normativo não eram dignos de participar plenamente da vida social e política. Durante a Idade Média, a influência da religião cristã modificou parcialmente essa percepção, conferindo às pessoas com deficiência um "status humano". No entanto, a deficiência era frequentemente interpretada como um castigo divino, de modo que esses indivíduos eram relegados à condição de penitentes ou objeto de caridade (Hughes, 2019).

O impacto da Segunda Guerra Mundial também foi determinante para a reconfiguração das dinâmicas de exclusão no mercado de trabalho. O programa nazista Aktion T4, por exemplo, promovia a esterilização e eliminação de indivíduos com deficiência considerados improdutivos para o Estado alemão. De acordo com dados da revista *Veja* (2022), 360 mil pessoas com traços de esquizofrenia, alcoolismo e demência foram compulsivamente esterilizadas, e cerca de 250 mil jovens, idosos e adultos com deficiência foram assassinados durante o regime nazista. Essa política de eliminação refletia a tentativa de estruturar um sistema social baseado

na força física e na produtividade, reforçando a exclusão de grupos considerados vulneráveis.

A trajetória histórica de exclusão de grupos minoritários revela-se, portanto, como um fator estrutural que influencia o mercado de trabalho contemporâneo. As hierarquias simbólicas construídas ao longo da história — que associam poder e competência à força física, à racionalidade e à liderança — sustentam a manutenção de barreiras sociais e institucionais para a inclusão de mulheres, pessoas negras e indivíduos com deficiência em espaços de prestígio e comando.

Na narrativa, a sociedade de Zootopia é dividida entre presas e predadores, sendo que os predadores são associados à força e ao poder, enquanto as presas são percebidas como inadequadas para funções de liderança e comando. Isto porque, a protagonista, simbolizou a ruptura com esse paradigma ao enfrentar as expectativas sociais e demonstrar competência e capacidade para ocupar espaços de poder, sendo uma coelha, aparentemente frágil, indefesa aos olhos da sociedade, destacou-se por sua inteligência, comprometimento e desejo de agir com ética e respeito em todas as suas atividades profissionais.

A resistência inicial que a coelha Judy, como minoria, encontra ao tentar ingressar na força policial de Zootopia reflete o ceticismo estrutural em relação à competência das presas, o que se traduz, na realidade social, na desconfiança em relação à capacidade profissional de grupos historicamente excluídos, a saber, mulheres, negros ou pessoas com deficiência, dentre outros tantos. Nesse contexto, o presente estudo propõe analisar como as metáforas apresentadas em *Zootopia* refletem as dinâmicas de exclusão e desigualdade no mercado de trabalho contemporâneo, especialmente no que se refere à inclusão de grupos minoritários.

O artigo tem como problema de pesquisa a indagação acerca de que maneira as metáforas apresentadas em *Zootopia* refletem as dinâmicas de exclusão e desigualdade no mercado de trabalho contemporâneo, especialmente no que se refere à inclusão de grupos vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras e indivíduos com deficiência?

I. FUNDAMENTOS TEÓRICOS SOBRE MINORIAS: EXCLUSÃO, DISCRIMINAÇÃO E DESIGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO

O conceito de minorias, embora amplamente utilizado, não possui uma definição consensual no âmbito internacional, pois a diversidade de contextos sociais e culturais em que os grupos minoritários estão inseridos impede a formulação de um conceito homogêneo e universalmente aceito. Todavia, o conceito de minoria está diretamente relacionado à posição

estrutural de desvantagem ocupada por determinados grupos sociais em relação ao grupo hegemônico dominante (Ferreira, 1986).

O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), por exemplo, estabelece que nos Estados em que haja minorias étnicas, religiosas ou linguísticas, as pessoas pertencentes a essas minorias não poderão ser privadas do direito de ter, conjuntamente com outros membros de seu grupo, sua própria vida cultural, de professar e praticar sua própria religião e usar sua própria língua (ONU, 1966).

Essa condição de vulnerabilidade é caracterizada não apenas pela inferioridade numérica, mas, sobretudo, pela desigualdade de acesso a recursos, poder e oportunidades. A palavra “minoría” pode ser definida, de forma geral, como um grupo numericamente inferior em relação à maioria da população. Sendo assim, minoria é a parte menos numerosa de uma corporação deliberativa, que sustenta ideias contrárias às do maior número. Entretanto, o critério numérico é insuficiente para caracterizar uma minoria em termos sociológicos e jurídicos. O elemento distintivo que define uma minoria é a relação de poder e de dominação, na qual o grupo minoritário é sistematicamente desfavorecido em termos de acesso a oportunidades e reconhecimento social (Ferreira, 1986).

A classificação das minorias pode ser realizada com base em critérios étnicos, religiosos, linguísticos e culturais. As minorias étnicas são caracterizadas por traços históricos e culturais comuns, que distinguem o grupo minoritário do restante da população. Já as minorias religiosas são definidas pela prática de uma fé distinta da professada pela maioria da população. As minorias linguísticas, por sua vez, compreendem grupos que utilizam uma língua distinta da língua oficial do Estado ou da maioria da população (Moreno, 2009).

Contudo, o conceito de minorias vai além das distinções culturais e identitárias. Grupos sociais vulnerabilizados por fatores estruturais, como gênero, raça e deficiência, também podem ser classificados como minorias, na medida em que enfrentam dificuldades sistemáticas para acessar oportunidades de trabalho, educação e participação política. No Brasil, mulheres, pessoas negras e indivíduos com deficiência constituem grupos minoritários em termos de poder e prestígio social, ainda que, numericamente, representem uma parcela considerável da população (Abramo, 2003).

O conceito de "minorias históricas" distingue-se do de "minorias novas". As minorias históricas referem-se a grupos que enfrentam discriminação e marginalização há séculos, como povos indígenas, comunidades quilombolas e grupos religiosos perseguidos. Já as minorias

novas emergem em contextos sociais e políticos recentes, incluindo grupos LGBTQIA+ e imigrantes. A complexidade dessa distinção reside na sobreposição de fatores históricos e contemporâneos que moldam as dinâmicas de exclusão e marginalização (Wucher, 2000).

A discriminação é um elemento estrutural na reprodução das desigualdades sociais. Bobbio (2002) define discriminação como uma diferenciação injusta ou ilegítima porque vai contra o princípio fundamental de justiça, segundo o qual devem ser tratados de modo igual aqueles que são iguais. A discriminação opera por meio de mecanismos simbólicos e institucionais que fortalecem a percepção de inferioridade de determinados grupos, justificando a exclusão e a marginalização social.

A discriminação estrutural manifesta-se de diferentes formas no mercado de trabalho, na educação e nos sistemas de saúde e assistência social. Segundo Castel (1998), o trabalho é um suporte privilegiado de inscrição na estrutura social, na medida em que a inserção profissional está diretamente relacionada à participação nos sistemas de proteção social e nas redes de sociabilidade. Para indivíduos pertencentes a grupos minoritários, a dificuldade de inserção no mercado de trabalho acentua a vulnerabilidade social e reforça o ciclo de exclusão.

No Brasil, mulheres, pessoas negras e indivíduos com deficiência enfrentam maiores dificuldades para acessar o mercado de trabalho e para ocupar posições de comando e prestígio. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), as mulheres representam 43% da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil, enquanto pessoas negras representam 46%. No entanto, mulheres negras enfrentam uma dupla discriminação, sendo as mais afetadas por taxas elevadas de desemprego e por remunerações inferiores em comparação a homens brancos (Abramo, 2003).

A narrativa de *Zootopia* expõe essas dinâmicas estruturais de forma que Judy Hopps, uma coelha, enfrenta o ceticismo e a resistência dos colegas de trabalho devido à percepção de fragilidade associada à sua espécie. A desconfiança em relação à competência de Judy simboliza o preconceito enfrentado por grupos vulnerabilizados no mercado de trabalho, nos quais a competência é avaliada não com base em habilidades técnicas, mas com base em atributos simbólicos e sociais.

2. O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO E AS FORMAS DE EXCLUSÃO,

SEGMENTAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro é marcado pela coexistência de duas modalidades distintas de contratação: o trabalho formal e o trabalho informal. O trabalho formal é caracterizado pela existência de um contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que assegura ao empregado direitos como o décimo terceiro salário, férias remuneradas e aposentadoria. Em contrapartida, o trabalho informal é definido pela ausência de vínculo empregatício, o que priva o trabalhador de proteção legal e de benefícios sociais (Filippi, 2009).

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), o trabalho informal representa cerca de 40% da força de trabalho no Brasil (IBGE, 2021). Esse cenário revela a precarização das relações laborais e a fragilidade da rede de proteção social, especialmente para grupos minoritários. Os pais de Judy, protagonista da narrativa estudada, trabalham de maneira informal na produção e venda de cenouras e simbolizam essa realidade. A ausência de estabilidade e de proteção social reforça a vulnerabilidade estrutural dos trabalhadores informais, limitando suas possibilidades de ascensão e mobilidade profissional.

Regido pela lei da oferta e da procura, o que significa que em períodos de alta demanda por mão de obra, os trabalhadores deveriam ser mais valorizados e ter maior facilidade para ingressar no mercado de trabalho. Entretanto, em momentos de crise econômica, a retração de vagas e a competição profissional se acirra, aumentando as dificuldades para grupos já vulnerabilizados (Filippi, 2009). Essa dinâmica reflete-se na narrativa de *Zootopia*, em que o acesso de Judy ao cargo de policial é tratado com ceticismo e desconfiança, uma vez que o sistema foi historicamente estruturado para privilegiar os predadores em posições de poder.

Importa afirmar que o mercado de trabalho é dividido em três setores distintos: primário, secundário e terciário. O setor primário é responsável pela produção de matéria-prima, incluindo atividades como agricultura, pecuária e pesca. Historicamente, o setor primário foi um dos principais pilares da economia brasileira, mas, nas últimas décadas, tem experimentado um processo de retração em razão da mecanização e da modernização das práticas agrícolas. Já o setor secundário, por sua vez, compreende as atividades industriais, responsáveis pela transformação das matérias-primas em bens de consumo (Filippi, 2009).

O setor terciário, que engloba as atividades de comércio e de prestação de serviços, é

atualmente o mais representativo em termos de geração de emprego e contribuição para o Produto Interno Bruto (PIB), pois representa aproximadamente 69% do PIB brasileiro e emprega cerca de 70% da força de trabalho nacional. Esse setor é caracterizado pela predominância de atividades informais e de baixa qualificação, aumentando a vulnerabilidade dos trabalhadores inseridos nesse segmento (IBGE, 2021).

No filme *Zootopia*, a segmentação do mercado de trabalho é representada simbolicamente pela hierarquia entre predadores e presas. Os predadores ocupam os cargos de comando e liderança, enquanto as presas são relegadas a funções subalternas e de menor prestígio. Judy Hopps enfrenta essa estrutura ao ingressar em um espaço tradicionalmente ocupado por predadores, simbolizando a necessidade de ruptura com o paradigma excludente que caracteriza o mercado de trabalho real.

Desta forma, a inserção de grupos minoritários no mercado de trabalho é marcada por um ciclo de exclusão que fortalece as desigualdades estruturais e simbólicas. Mulheres, pessoas negras e indivíduos com deficiência enfrentam maiores dificuldades para acessar o mercado formal de trabalho e para ocupar posições de liderança. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), as mulheres negras apresentam os piores indicadores de inserção e mobilidade profissional, com taxas de desemprego superiores e remuneração inferior em comparação a homens brancos (Abramo, 2003).

1333

A trajetória de Judy Hopps em *Zootopia* simboliza esse cenário. Ela é constantemente subestimada por ser uma presa em um sistema dominado por predadores. Da mesma forma, mulheres e pessoas negras e com deficiência enfrentam o ceticismo estrutural em relação à sua competência e legitimidade para ocupar cargos de liderança. Essa exclusão também é simbolizada pela trajetória de Nick Wilde, a raposa, que enfrenta o estigma de desonestidade associado à sua espécie, refletindo o preconceito enfrentado por grupos racializados e marginalizados no mercado de trabalho real. Conforme destaca Bobbio (2002), o preconceito e a discriminação estruturam o mercado de trabalho, impondo barreiras para a mobilidade social e fortalecendo as desigualdades históricas de gênero, raça e deficiência.

3. A ARTE COMO NARRATIVA SOCIAL: A REPRESENTAÇÃO SIMBÓLICA EM ZOOTOPIA E O DESAFIO DA INCLUSÃO NAS ESTRUTURAS SOCIAIS E LABORAIS

Como existir em um mundo que não foi criado para você e não tem interesse em se adaptar? Como “vencer na vida” se desde o seu nascimento já determinaram até onde você pode chegar? Essas são algumas das indagações trazidas pelo filme *Zootopia*- Essa cidade é o bicho.

Embora a cidade de *Zootopia* pareça, em um primeiro momento, representar uma utopia de convivência harmônica entre diferentes espécies, a narrativa expõe as desigualdades estruturais e os mecanismos de discriminação contidos na organização social dessa sociedade fictícia. A convivência entre presas e predadores é marcada por hierarquias simbólicas que condicionam o acesso a espaços de poder, refletindo as estruturas de exclusão que caracterizam o mercado de trabalho e o tecido social na realidade contemporânea.

A trajetória de Judy Hopps, a primeira coelha a ingressar na força policial de *Zootopia*, representa a experiência vivenciada por grupos minoritários que enfrentam barreiras para ingressar em espaços tradicionalmente ocupados por grupos dominantes. Ela carrega o estereótipo de fragilidade e incompetência, atributos historicamente associados a grupos vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras e indivíduos com deficiência. A desconfiança em relação à sua competência enfatiza a percepção de que capacidade e legitimidade é condicionada por atributos simbólicos, como gênero, raça e classe social (Bobbio, 2002).

1334

A jornada de Judy simboliza a luta de indivíduos pertencentes a grupos minoritários que, para serem aceitos e valorizados em ambientes corporativos, precisam demonstrar competência e qualificação superiores às dos membros do grupo dominante. Esse esforço adicional é sustentado por um ciclo de exclusão simbólica e institucional que limita o acesso de minorias a cargos de liderança (Abramo, 2003).

Nick Wilde, a raposa, emerge como um exemplo da representação dos grupos sociais marginalizados que enfrentam o estigma da desconfiança e da criminalização simbólica. Desde jovem, Nick é tratado com ceticismo e hostilidade pelos outros habitantes de *Zootopia*, que associam sua espécie à desonestidade e à agressividade. Isso reflete o processo de estigmatização enfrentado por determinados grupos sociais, como pessoas negras, comunidades periféricas que não raras vezes são percebidos como ameaças à ordem social e submetidos a práticas sistemáticas de controle e criminalização (Goffman, 1963).

A experiência de Nick no mercado de trabalho é marcada pela rejeição e pela exclusão

simbólica, mesmo quando demonstra competência e lealdade. Esse cenário reproduz o que ocorre na realidade, em que grupos racializados enfrentam dificuldades para acessar cargos de liderança e reconhecimento profissional, mesmo quando apresentam qualificações equivalentes às dos membros do grupo hegemônico (Castel, 1998).

A cidade de *Zootopia* é apresentada como uma sociedade plural e meritocrática em que todos os indivíduos teriam, em tese, as mesmas oportunidades de desenvolvimento e realização pessoal. Entretanto, a narrativa expõe a ideia de que a meritocracia é apenas aparente, pois a divisão entre predadores e presas reflete uma hierarquia simbólica que condiciona o acesso ao poder. Os predadores, representados por animais de grande porte e força física, ocupam posições de comando e de liderança, enquanto as presas são relegadas a funções subalternas e de menor visibilidade.

Essa estrutura hierárquica pode ser comparada ao mercado de trabalho brasileiro em que homens brancos e de classe média ocupam, de maneira majoritária, os cargos de liderança e decisão, enquanto mulheres, pessoas negras e indivíduos com deficiência são concentrados em posições de menor prestígio e com menor possibilidade de ascensão profissional (Abramo, 2003). A eleição de Leãoardo para o cargo de prefeito e a nomeação de Dawn Bellwether, uma ovelha, como vice-prefeita, são bons exemplos disso, na medida em que a presença de Bellwether em um cargo de poder é apenas simbólica, sendo utilizada para conferir legitimidade à administração de Leãoardo sem, no entanto, promover efetiva inclusão política e social.

1335

Contudo, o personagem Chefe Bogo, um búfalo, simboliza a resistência institucional à inclusão de minorias em espaços de poder. Como chefe da polícia de *Zootopia*, Bogo representa a autoridade tradicional e o sistema hegemônico que privilegia os predadores em posições de comando. A desconfiança de Bogo pode ser compreendida como uma metáfora em relação à competência de Judy que reflete o ceticismo estrutural enfrentado por mulheres, pessoas negras e indivíduos com deficiência em ambientes corporativos e institucionais (Bobbio, 2002).

A resistência de Bogo em aceitar Judy na força policial denota que a inclusão simbólica de minorias em cargos de comando não é suficiente para promover uma transformação estrutural. A verdadeira inclusão requer a desconstrução dos estereótipos e a revisão dos critérios simbólicos que definem competência e liderança nos espaços de poder (Goffman, 1963).

Dawn Bellwether, a ovelha que ocupa o cargo de vice-prefeita de *Zootopia*, representa as práticas de diversidade e inclusão que, em muitos casos, são adotadas de maneira meramente simbólica, sem promover mudanças estruturais. Bellwether utiliza sua posição para incitar o

medo e a divisão entre predadores e presas, manipulando o discurso da diversidade para consolidar sua própria posição de poder. Políticas de diversidade que se limitam à representação simbólica, sem desconstruir os mecanismos estruturais de exclusão, funcionam como estratégias de marketing corporativo, fortalecendo as hierarquias sociais em vez de eliminá-las (Castel, 1998).

Em *Zootopia*, cada espécie de animal é estereotipada com base em suas características biológicas e comportamentais, o que reflete a naturalização das desigualdades sociais e profissionais na realidade contemporânea. A divisão entre predadores e presas simboliza o racismo, o sexismo, o classismo e outras formas de discriminação que condicionam o acesso a oportunidades e recursos no mercado de trabalho.

É de se dizer que a coelha Judy guardava consigo o desejo de se tornar policial, mesmo seus pais sendo contrários à decisão e afirmando que nunca tinha existido um policial coelho e que ela deveria ajudar na fazenda da família. Já na academia, a protagonista pode perceber que seria uma tarefa difícil furar a bolha do sistema e integrar em um grupo do qual sua espécie não fazia parte, as atividades não eram adaptadas para ela e não havia nem um banheiro que atendesse suas necessidades.

Judy teve que então se esforçar bem mais que seus companheiros para superar suas limitações e procurar estratégias para competir igualmente com os predadores. E quando Judy pensou que pior parte tinha ficado na academia de polícia, ela encara uma grande quebra de expectativa quando se muda para a cidade de *Zootopia* e percebe as barreiras invisíveis, mais uma vez impostas a ela.

Vale destacar que a protagonista só conseguiu entrar na academia de polícia por causa de um sistema de cotas chamado projeto de inclusão de mamíferos, criado pelo personagem prefeito Leãoardo. No filme, Judy também se depara com uma situação de exclusão por parte dos colegas de trabalho e é obrigada a lidar com o desinteresse dos seus superiores que sempre repassavam os trabalhos menos importante e que ninguém queria para ela. Algo que também ocorre fora do universo cinematográfico.

O artigo de Rosé Colom Toldrá (2009, p. 4) trouxe as opiniões de um grupo de pessoas com deficiência sobre as cotas e suas experiências com as empresas. Eles afirmam que:

Se não houvesse as leis as empresas não contratariam pessoas com deficiência. A legislação é um mal necessário, pela nossa história e nossa realidade. Foi algo importante por que se não tivesse a lei as empresas... dificilmente as empresas iriam abrir as portas. As empresas já tinham um ou outro deficiente, mas não é tanto igual tem hoje. Olha ... é uma faca de dois gumes, por um lado, é complicado existir a lei, por

outro lado, se for pra ter emprego, é interessante, por que se não tiver as cotas eu não sei se as empresas contratariam. O país tem um vício que tudo tem que ser a fór- cept, assim as políticas afirmativas são essenciais. O brasileiro só aprende quando leva umas esporadas, as pessoas só fazem as coisas pressio- nadas. Primeiro deve-se forçar a inclusão das pessoas com deficiência, para depois falar em pé de igualdade. Quando estivermos incluídos volta- mos a discutir. Todo mundo tem direitos iguais, mas não se podem cobrar direitos iguais a partir da situação de desigualdade, da condição de exclu- ídos. Vejo a lei como algo temporário, assim como outras ações afirmativas, devem durar por um tempo, porque senão se perpetua uma situação de diferenciação, de pessoas que precisam ser tuteladas, para conseguir sua cidadania (Toldrá, 2009, p. 4).

É notório que a sociedade brasileira contemporânea obteve grandes avanços com relação as lutas sociais, contudo, ainda se contempla um grande caminho a ser percorrido. Sendo assim, toda forma licita de aproximar a sociedade dos ideais da constituição são válidos.

O artigo de Rosé Colom Toldrá (2009, p. 5) mostrou que as pessoas com deficiência sabem o papel importante de uma boa educação e uma capacitação de qualidade.

As pessoas com deficiência têm se concentrado ainda em ocupações mais simples. Oferecem emprego para o deficiente com salário muito inferior pela cultura. Os deficientes geralmente se dedicam aos serviços gerais, almoxarifado, acredita-se que o deficiente não tem condições de fazer serviços mais qualificados. No geral, pensam que a pessoa com deficiência não é qualificada e contratam com salários baixos. Não é só bordado, não é só basquete, a pessoa com deficiência pode muito mais. Estudos têm demonstrado que as pessoas com defi- ciência têm se concentrado em ocupações mais simples, ocupações de me- nor remuneração. É uma realidade que a gente também tem que tentar mu- dar, as pessoas com deficiência podem entrar na área de tecnologia, na área de gerência, na área administrativa e não precisam estar sempre trabalhando na produção, podem também ter postos mais qualificados nas empresas. O que falta hoje em dia, na verdade, é capacitação, o que adianta ter essa lei de cotas, sendo que a pessoa com deficiência não tem capacitação. As em- presas exigem o segundo grau completo e geralmente os deficientes não tem, não estão preparados para o mercado de trabalho, não tem um curso de in- glês, não tem um curso básico de informática para está trabalhando em outro setor que não seja a produção Têm locais que você vai fazer entrevista e falam: a vaga é essa, então parece que é assim, você é deficiente a gente abriu essa vaga, a gente criou, porque eu já escutei isso de boca de RH. Então, parece que é ali que você vai ficar e você vai estagnar. Quero ser um funcionário como qualquer um e executar a função que seja determinado para mim. Não adianta entrar numa empresa para executar determinada coisa, e o cara me colocar pra ficar amassando papel. Eu não quero ser uma pedra no sapato (Toldrá, 2009, p. 5).

A inclusão é o reconhecimento e o respeito das diferenças. Consiste em oferecer oportunidades para que a diversidade seja acolhida com equidade, pois só a igualdade não é suficiente. O grande desafio continua sendo assegurar oportunidades justas e equitativas para todas as pessoas, independentemente de sua origem, raça, gênero ou condição. Embora muitas empresas atualmente divulguem em suas campanhas o incentivo e a promoção da diversidade, a realidade no dia a dia muitas vezes não corresponde a essa mensagem.

A arte, em sua essência, não é apenas um reflexo da sociedade, mas um instrumento ativo na construção das subjetividades e das relações de poder que definem os contornos da vida

social. O poder simbólico da arte reside na capacidade de formar percepções, consolidar ou desconstruir hierarquias e promover o deslocamento das estruturas mentais que sustentam a exclusão e o preconceito.

O filósofo Jacques Rancière (2009) argumenta que a arte opera naquilo que ele denomina "*partilha do sensível*", ou seja, a arte determina o que é visível, o que é audível e, conseqüentemente, o que é reconhecido como parte do tecido social. A narrativa de *Zootopia* explora precisamente essa lógica ao expor o funcionamento das estruturas de exclusão simbólica em que predadores e presas ocupam posições hierárquicas distintas, não por competência ou mérito, mas por construções sociais baseadas em estigmas e essencialismos. A arte, nesse sentido, revela as desigualdades estruturais e propõe novos modos de percepção e reconhecimento das subjetividades historicamente excluídas.

A trajetória de Judy Hopps não é apenas uma história sobre superação individual; é uma crítica sutil às barreiras invisíveis que limitam o acesso de grupos marginalizados a espaços de poder e reconhecimento. Desde o início da narrativa, Judy é confrontada com o discurso de que coelhos não são feitos para funções de liderança ou comando — um argumento que ressoa com os processos históricos de exclusão de mulheres, pessoas negras e indivíduos com deficiência dos espaços de decisão e prestígio social (Abramo, 2003).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação permitiu evidenciar que as dinâmicas de exclusão e inclusão social no mercado de trabalho e na sociedade contemporânea estão diretamente relacionadas a estruturas simbólicas e institucionais que fortalecem hierarquias de poder. O filme *Zootopia – Essa Cidade é o Bicho* (2016), ao construir uma narrativa em que predadores e presas ocupam posições hierarquizadas em função de atributos naturais, simboliza o funcionamento das relações laborais em sociedades marcadas por estigmas e desigualdades estruturais. A trajetória de Judy Hopps e Nick Wilde ilustra como o pertencimento e o reconhecimento são condicionados não por fatores objetivos — como competência e qualificação —, mas por critérios simbólicos que operam na regulação do acesso ao poder e à legitimidade social.

O estudo revelou que a inserção de grupos vulnerabilizados no mercado de trabalho brasileiro é historicamente condicionada por mecanismos de segregação ocupacional e simbólica em que o mercado de trabalho brasileiro, outrora caracterizado por uma rígida divisão de gênero, raça e classe, restringe, não raras vezes, o acesso de mulheres, pessoas negras e indivíduos com

deficiência a cargos de prestígio e comando. No entanto, apesar dos avanços observados, o caminho para uma sociedade verdadeiramente inclusiva e igualitária ainda é longo. As empresas precisam ir além de políticas que apenas cumpram a lei e investir em uma cultura corporativa que promova uma verdadeira inclusão de todos os grupos

O ingresso de Judy na força policial de Zootopia, viabilizado por um sistema de cotas (Projeto de Inclusão de Mamíferos), espelha o papel das políticas de ação afirmativa no Brasil, como a Lei nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas em concursos públicos para pessoas negras, e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), que determina a reserva de vagas para pessoas com deficiência em empresas privadas. Tais medidas, de caráter corretivo, visam reduzir o desequilíbrio estrutural na distribuição de oportunidades e mitigar os efeitos históricos da exclusão social.

Entretanto, o estudo demonstrou que a inclusão formal, embora juridicamente assegurada, não se traduz automaticamente em reconhecimento e pertencimento nos espaços de poder e prestígio.

O caso de Judy, relegada inicialmente a funções de menor prestígio na força policial, simboliza essa inclusão precária, em que o acesso formal não é acompanhado de uma integração material efetiva. Sendo esse fenômeno uma "inclusão por obrigação", em que a presença de indivíduos pertencentes a grupos minoritários é tolerada, mas não valorizada como parte legítima da estrutura organizacional.

O personagem Nick Wilde, por sua vez, personifica a criminalização simbólica enfrentada por grupos racializados. Ele, ao ser tratado como uma ameaça em razão de sua espécie, simboliza o processo de exclusão simbólica e deslegitimação enfrentado por mulheres, pessoas negras ou com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade em geral.

A arte, nesse contexto, torna-se instrumento importante ao evidenciar os critérios que regulam o reconhecimento e a legitimidade no espaço público.

O poder simbólico regula o que é reconhecido como competente e legítimo e quem é autorizado a ocupar espaços de comando e prestígio. A trajetória de Judy e Nick revela que a verdadeira inclusão não será possível enquanto o capital simbólico continuar sendo regulado por estereótipos e normas sociais excludentes. A arte, ao revelar as tensões e desigualdades estruturais, promove essa consciência crítica e estimula a mobilização política e cultural em favor da justiça social e da inclusão efetiva.

Ademais, a análise evidenciou que o mercado de trabalho contemporâneo ainda opera

sob lógicas excludentes, em que a diversidade é muitas vezes instrumentalizada como um valor para a reputação corporativa, sem a promoção de mudanças estruturais efetivas. Nesse sentido, *Zootopia* transcende o papel de entretenimento, tornando-se um campo de análise sobre o valor, a competência e a legitimidade nas relações sociais e profissionais do século XXI.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. *Desigualdades e discriminação no mercado de trabalho na América Latina*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2003.

BARTON, Len; OLIVER, Michael. *Disability studies today*. Cambridge: Polity Press, 1997.

BBC Brasil. Beleza na antiguidade. *BBC Brasil*, 11 jan. 2015. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/01/150111_beleza_antiguidade_lgb. Acesso em: 28 out. 2024.

BBC Brasil. História da Primeira Guerra Mundial. *BBC Brasil*, 11 jan. 2015. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-38777464>. Acesso em: 2 nov. 2024.

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Dispõe sobre a reserva de vagas para candidatos negros em concursos públicos. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 11 mar. 2025.

BRUNSTEIN, Janette; SERRANO, Claudia Aparecida. Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PcDs em cinco empresas paulistas. *Cadernos Ebape. BR*, v. 6, p. 01-27, 2008.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. *Organizações & Sociedade*, v. 14, p. 59-78, 2007.

CNN Brasil. Diversidade e inclusão. *CNN Brasil*, 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/diversidade-e-inclusao/>. Acesso em: 20 nov. 2024.

Câmara dos Deputados. Sessão solene homenageia combatentes brasileiros na Segunda Guerra Mundial. *Câmara dos Deputados*, 2024. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/tv/444984-sessao-solene-homenageia-combatentes-brasileiros->

- na-segunda-guerra-mundi-al/#:~:text=Na%20%C3%A9poca%2C%20fo-
ram%20mais%20de,0%20sacrif%20%C3%A Dcio%20valeu%20a%20opena>. Acesso em: 2 nov. 2024.
- Cetefe.org. Centro de Treinamento e Formação de Educadores e Famílias Especiais. Disponível em: <https://cetefe.org/>. Acesso em: 20 nov. 2024.
- EXAME. Setor de serviços já responde por 70% da mão de obra no PIB do país. *Exame*, [S.l.], 29 jan. 2011. Disponível em: <https://exame.com/economia/setor-de-servicos-ja-responde-por-70-da-mao-de-obra-no-pib-do-pais/>. Acesso em: 29 jan. 2025.
- FERRAZ, Fernando B.; ARAÚJO, Elizabeth ABS. O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. 2010.
- FILIPE, Murilo. *Produção agrícola e Revolução Verde: consequências econômicas e sociais*. São Paulo: Editora Rural, 2009.
- FONSECA, Luíza da; KOGUT, Clarice Secches. Programas de diversidade e inclusão em multinacionais: oportunidade para transferência reversa de conhecimento. *Revista de Administração de Empresas*, v. 63, p. e2022-0007, 2023.
- FREIRE, Paulo. *Pedagogia do oprimido*. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.
- GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: LTC, 1963.
- G1 Globo. Desemprego é maior entre pessoas com deficiência, segundo IBGE. *G1 Globo*, 21 set. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2022/09/21/desemprego-e-maior-entre-pessoas-com-deficiencia-segundo-ibge.ghtml>. Acesso em: 24 out. 2024.
- GOMES, Nilma Lino. Políticas públicas para a diversidade. *Sapere aude*, v. 8, n. 15, p. 7-22, 2017.
- GUPY.IO. Diversidade e inclusão: boas práticas. *Gupy Blog*, 2024. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/diversidade-e-inclusao-boas-praticas>. Acesso em: 20 nov. 2024.
- Hughes, B. *Helen of Troy: Goddess, Princess, Whore*. 2005.
- Hughes, B. *Venus and Aphrodite: History of a Goddess*. 2019.
- HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. 11. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 1997.
- KAISER, Juliana Rodrigues. Diversidade, exclusão (e inclusão) de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. 2023. Tese de Doutorado.
- MAIA, Luciana Maria; CAMINO, Cleonice; CAMINO, Leoncio. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise do preconceito a partir das concepções de profissionais de recursos humanos. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, v. 6, n. 1, p. 78-91, 2011.
- MORENO, João Batista. *Criminalização simbólica e exclusão social no Brasil*. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 24, n. 69, p. 45-68, 2009.

RANCIÈRE, Jacques. *A partilha do sensível: estética e política*. São Paulo: Editora 34, 2009.

REVISTA RT. *Explorando o papel da arte e da cultura na luta por justiça social*. Edição 136, jul. 2024. Disponível em: <https://www.revistart.com>. Acesso em: 11 mar. 2025.

REVISTA FATO TEOLÓGICO. *Explorando o papel da arte e da cultura na luta por justiça social*. *Revista Fato Teológico*, [S.l.], 2024. Disponível em: <https://revis-taft.com.br/explorando-o-papel-da-arte-e-da-cultura-na-luta-por-justica-social>. Acesso em: 13 nov. 2024.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. *A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. *Organizações & Sociedade*, v. 16, p. 545-564, 2009.

RIBEIRO, Martha; CARNEIRO, Maria. *Inclusão social e mercado de trabalho: desafios para a implementação das cotas para pessoas com deficiência*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2009.

TOLDRÁ, Rosé Colom. *A questão das cotas no mercado de trabalho: opiniões e experiências de pessoas com deficiência*. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 24, n. 70, p. 112-129, 2009.

THOMPSON, John B. *Ideologia e cultura moderna: teoria social crítica na era dos meios de comunicação de massa*. Petrópolis: Vozes, 1990.

UNICEF. *Conheça o impacto da arte e cultura na sociedade contemporânea*. 2024. Disponível em: <https://www.unicef.org>. Acesso em: 11 mar. 2025.

SILVA, Juliana Tavares et al. *Pilares da diversidade e inclusão em uma multinacional*. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 10, n. 1, 2020.

TOLDRÁ, Rosé Colom. *Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho*. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, v. 20, n. 2, p. 110-117, 2009.

TOLDRÁ, Rosé Colom; DE MARQUE, Cecília Berni; BRUNELLO, Maria Inês Britto. *Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção*. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, v. 21, n. 2, p. 158-165, 2010.

UNICEP. *Conheça o impacto da arte e cultura na sociedade contemporânea*. UNICEP, 2024. Disponível em: <https://www.unicep.edu.br/post/conheca-o-impacto-da-arte-e-cultura-na-sociedade-contemporanea#:~:text=A%20arte%20como%20um%20ve%C3%ADculo,exclus%C3%A3o%20social%20e%20desigualdades%20econ%C3%B4micas>. Acesso em: 13 nov. 2024.

USHMM. *Eutanásia: O programa de eutanásia nazista*. USHMM, 2024. Disponível em: <https://encyclopedia.ushmm.org/content/pt-br/article/euthanasia-program>. Acesso em: 2 nov. 2024.

VEJA. *As vítimas de Hitler que o mundo esqueceu*. *Veja*, 2024. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/mundo/as-vitimas-de-hitler-que-o-mundo-esqueceu/mobile>. Acesso em: 2 nov. 2024.