

COLÉGIO JOÃO PAULO I
INTRODUÇÃO À METODOLOGIA CIENTÍFICA 2024
TURMA: 9B

**INCLUSÃO SOCIAL: ANALISANDO O PROCESSO EM LOCAIS
DE TRABALHO**

Aluno: Artur Steffens de Abreu
Orientador: Maria Eduarda Miranda Pellicoli Dias

Porto Alegre/RS
2024

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
Justificativa	4
Objetivo	5
Problema de pesquisa	6
2. METODOLOGIA	7
3. RESULTADOS	9
Formulário de pesquisa	9
Entrevista ao profissional da área	14
Revisão da literatura e levantamento de dados	16
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	

1. INTRODUÇÃO

Na sociedade contemporânea, a utilização do termo “minorias sociais” é algo frequente. Esse termo se refere aos grupos da sociedade que, devido a fatores como etnia, orientação sexual e gênero, podem ser oprimidos e excluídos de questões sociais, por exemplo, o emprego. Vale destacar que o termo não está relacionado ao número de pessoas com determinada característica em uma sociedade, e sim com como esta interage com o determinado grupo. (SODRÉ, 2005). Tendo em vista essa questão, tornou-se necessário que órgãos públicos e privados passassem a promover maior participação e inclusão dessas minorias, de forma a aumentar a igualdade e a equidade social. O seguinte trabalho analisará essas políticas promovidas especificamente em locais de trabalho.

A exclusão social das classes consideradas minorias sociais não é algo recente. Esses grupos são, historicamente, excluídos e muitas vezes desassistidos pelas demais classes. Um exemplo disso ocorreu no Brasil, durante o Período Joanino, quando, durante um amplo processo de modernização do Rio de Janeiro, os grupos analfabetos das classes mais baixas, que incluíam minorias, não sofreram um processo de alfabetização, evidenciando um não interesse do governo em atender essas classes (MARCHELLI, 2006). Assim, demonstra-se uma grande possibilidade da exclusão desses grupos em ambientes de trabalho também ter raízes históricas, devido a essas questões passadas.

É válido ressaltar que, conforme as situações locais, esse processo varia entre regiões. Na União Europeia, as políticas de inclusão social para ciganos, por exemplo, sendo em ambientes de trabalho ou não, são, muitas vezes, ineficientes, criando uma visível desigualdade social entre europeus e não-europeus nesses países desenvolvidos. Já no Brasil, mesmo que não solucionem o problema totalmente, essas políticas são muito mais eficientes, tendo projetos como a criação de políticas sociais para minorias em 2003, o que faz do Brasil, de certa forma, mais inclusivo do que a Europa (CESARINO, FRANÇA 2017).

No entanto, isso é algo contraditório, pois os países europeus possuem melhores condições financeiras do que países sul-americanos para promover esses

projetos. Assim, torna-se necessária uma análise mais aprofundada desse fator para que haja uma compreensão em relação a ele.

Outras questões relacionadas ao tema são os interesses das gerências dos negócios na realização desses projetos. Uma pesquisa feita por Franco *et al* (2017) indicou que, a partir de uma análise da inserção de jovens socialmente vulneráveis em locais de trabalho, muitas dessas gerências utilizam esses projetos com foco no cumprimento de obrigações legislativas, e não realmente visando promover a inclusão.

Esse fato é relevante, pois pode mostrar um contexto social brasileiro atual em que não há um verdadeiro interesse em promover a inclusão. Isso pode impactar fortemente as minorias e os negócios aos quais elas são inseridas, influenciando a postura e a execução dos projetos de inclusão pelas empresas.

Além da inserção de pessoas em ambientes de trabalho, também são necessários a manutenção do respeito e o combate ao preconceito interno nesses ambientes. Nessa perspectiva, em uma pesquisa realizada por Sóter (2023), 74% das mulheres entrevistadas afirmaram já terem sofrido preconceito ou assédio em seu ambiente de trabalho.

Portanto, um percentual tão elevado torna evidente que pode haver uma carência de políticas que busquem combater o preconceito interno no ambiente de trabalho. Isso pode ser muito prejudicial para a inclusão nos espaços laborais, pois ambos, empregabilidade e convivência no emprego, devem ser favoráveis às minorias para que o processo de inclusão seja realizado de forma eficiente e correta.

1.1 Justificativa

A desigualdade social e a exclusão de minorias são problemas presentes na sociedade há séculos. Por serem problemas complexos, eles também acabam refletindo no mercado de trabalho. Segundo Cavallini (2021), menos de 10% dos colaboradores de empresas são minorias. Com essa realidade, é essencial que os projetos realizados por empresas que visam inserir minorias em seus locais de

trabalho sejam realizados adequadamente e cumpram seu objetivo, algo que pode não acontecer por diversos motivos.

Um deles é a possibilidade de existirem outros interesses por trás desses projetos, como cumprir obrigações legislativas. Um exemplo disso é a Lei 8.213/91, que exige que uma empresa admita um número mínimo de pessoas deficientes de acordo com seu número total de funcionários (AYDOS, 2014). Medidas como essa são adotadas por diversos órgãos públicos influentes, nesse caso, o governo brasileiro.

Outro exemplo é a ONU, que foi responsável por definir diversos objetivos que visam combater desigualdades sociais. Um exemplo é o que se propõe a garantir oportunidades igualitárias às mulheres em relação aos homens em questões econômicas, políticas e públicas, e o que objetiva adotar políticas econômicas e salariais que visem reduzir as desigualdades sociais (ONU, 2024).

Assim, isso demonstra o quanto é relevante a pauta de igualdade na sociedade atual, visto que grandes organizações investem em metas que tem como fito resolver esses problemas. Basicamente, é necessária uma execução honesta e adequada desses projetos para que haja um combate eficiente dos problemas de exclusão social.

1.2 Objetivo

A inclusão social é uma pauta crescente nos dias de hoje, que ganhou muito espaço entre as de destaque atuais. Esse processo é executado abrangentemente em locais de trabalho. É necessário que seja executado de maneira plena, por ser algo relevante e delicado. Assim, este trabalho tem como objetivo geral: investigar, a partir da análise de diversos fatores relacionados aos processos de inclusão social em locais de trabalho, qualidades e defeitos de suas execuções, de modo a definir se os projetos, eficientemente, cumprem sua meta e princípio, ou seja, incluem minorias.

Objetivos Específicos:

- Interpretar a contradição entre os graus de desenvolvimento dos países europeus e o de inclusão social de minorias;
- Analisar as origens históricas da exclusão de minorias no ambiente de trabalho e suas razões conforme as épocas;
- Estabelecer os interesses das gerências na execução desses projetos de inclusão social e analisar de que maneira eles influenciam no processo de inclusão;
- Investigar se há um combate contra o preconceito no ambiente de trabalho interno das empresas.

1.3 Problema de pesquisa

Os projetos que visam promover a inclusão social realizados em locais de trabalho realmente cumprem a sua proposta?

2. METODOLOGIA

Para a realização deste projeto de pesquisa, foram utilizadas três formas de abordagem metodológicas: pesquisas bibliográficas, análises estatísticas, a aplicação de um questionário e de uma entrevista. Todos esses métodos visaram a cumprir determinados objetivos, de forma a prover dados que, a partir da análise, foram utilizados para criar novos conhecimentos. Assim, o objeto de pesquisa deste projeto classifica-se como científico e o local de realização como *in situ*.

A revisão bibliográfica foi baseada em artigos científicos, reportagens, livros e sites de instituições relevantes, todos retirados das plataformas Google, Google Acadêmico e Science Direct. Os dados obtidos por este método foram utilizados para alcançar tanto o objetivo geral quanto os específicos, servindo como fontes essenciais a todo o trabalho. Assim, a pesquisa foi realizada por meio de métodos exploratórios e qualitativos.

Na busca, foram aplicadas as seguintes palavras-chave: inclusão social, minorias sociais, locais de trabalho, combate ao preconceito, políticas de inclusão, exclusão social, etc. Também foram aplicados os critérios de inclusão: relação objetiva à inclusão social de minorias, relevância aos tópicos trabalhados nos objetivos deste trabalho e artigos em português e inglês.

A análise estatística se baseou na coleta de dados de fontes de estatísticas relacionadas ao tema, da plataforma Google, utilizando-se, portanto, de um levantamento de dados quantitativos. Foram utilizados sites, notícias e reportagens para esse fim.

Esses dados foram utilizados a fim de entender a contradição entre grau de desenvolvimento de países europeus e suas políticas de inclusão em locais de trabalho e investigar se há um combate ao preconceito nesses ambientes. Desse modo, as estatísticas foram extraídas de fontes relacionadas a esses temas, de forma a compreendê-los melhor e a relacioná-los a outras informações, assim, organizando as possíveis soluções.

O questionário se baseou em um levantamento de dados por meio de um estudo de campo, no qual, por meio da plataforma *Google Forms*, foi feito um formulário, que foi disponibilizado para os pais dos alunos do Colégio João Paulo I.

Este visou entender os interesses das empresas na execução da inclusão social e definir se há um combate ao preconceito interno nos ambientes de trabalho.

Foram feitas perguntas relacionadas às funções que as minorias exercem, se existem campanhas relacionadas ao combate ao preconceito ou projetos que visem empregar minorias, se, de alguma forma, a inclusão de minorias afeta a imagem do negócio e qual a frequência da ocorrência de situações preconceituosas. Após isso, foi feita uma análise desses dados para a elaboração do resultado.

A entrevista se baseou em um estudo de caso *in situ*, em que foram feitas perguntas relacionadas ao tema a um profissional de uma empresa de tecnologia que possui um grande projeto de inclusão social nesse ramo. Foram feitas perguntas relacionadas à administração do projeto, aos cargos aos quais essas minorias são destinadas, o impacto que ele tem na imagem da empresa, se existe um combate ao preconceito interno na empresa e se houve algum caso grave de preconceito em seu ambiente de trabalho. Esse método foi utilizado a fim de cumprir os objetivos de analisar os interesses das empresas e os projetos de combate ao preconceito interno nos locais de trabalho.

3. RESULTADOS

Com a aplicação da metodologia, foram levantados diversos artigos científicos e dados estatísticos na elaboração da discussão. Além disso, aplicou-se o formulário, que contou com 106 respostas, e a entrevista, aplicada a um trabalhador da área.

3.1 Formulário de pesquisa

Com as respostas obtidas pelo formulário, foi possível estabelecer dados relevantes para o cumprimento dos objetivos visados por ele. Os resultados foram obtidos, analisados e comparados com outras informações, para, então, elaborar a discussão.

Primeiramente, foi questionado se havia algum projeto de inclusão social no local de trabalho do respondente. Obteve-se que 50,9% dos respondentes afirmaram que existe um e que este possui relevância para a administração; 21,7% afirmaram que existe, porém é algo secundário para a gestão e 27,4% afirmaram que não existe, como mostra o Gráfico 1.

Existe algum projeto ou campanha realizado que visa empregar pessoas promovendo a inclusão social em seu ambiente de trabalho?
106 respostas

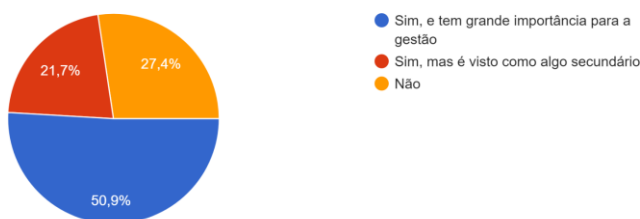


Gráfico 1: Projetos de inclusão (Autor, 2024)

A partir disso, pode-se visualizar que há um considerável número de locais de trabalho que têm projetos destinados à inclusão, o que contribui para a boa execução do processo e para o combate à exclusão. Entretanto, ainda há um considerável número dos que não priorizam a inserção de minorias, tendo apenas projetos secundários ou até mesmo não tendo nenhum.

Isso indica que ainda há um grande número de locais de trabalho que não têm como importante foco e objetivo a inclusão de minorias sociais, o que é péssimo para o processo como um todo, levando em conta a exclusão e o preconceito, derivados de raízes históricas, que essas classes, como as mulheres e os negros, sofrem no Brasil (FEIJÃO; JÚNIOR, 2018). Portanto, apesar do elevado número de locais de trabalho que priorizam a inclusão, ainda há um outro grande percentual que não o têm como um de seus principais interesses, o que prejudica a inclusão.

Além disso, foi analisado quais eram os cargos que as pessoas classificadas como minorias sociais ocupavam. Obteve-se que a maioria ocupava cargos básicos e serviços de estágio, enquanto um número menor ocupava cargos mais elevados, como mostra o Gráfico 2.

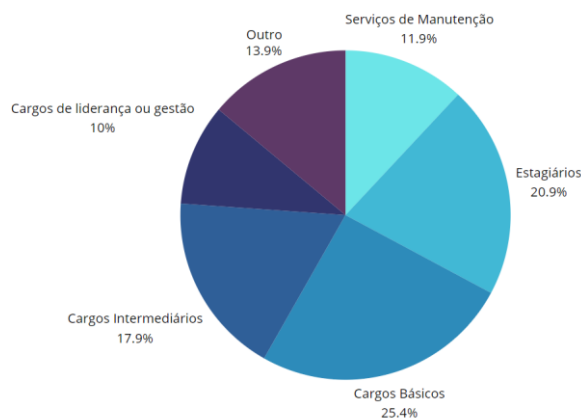


Gráfico 2: Cargos (Autor, 2024)

Com isso, é possível observar uma predominância da ocupação de cargos mais baixos pelas minorias, enquanto um número menor de respondentes afirmou a existência desses grupos exercendo funções em cargos mais altos. Isso pode indicar uma possível falta de oportunidades que eles possuem para ocupar cargos mais altos, o que prejudica a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho.

Apesar disso, um fator que deve ser levado em consideração são as limitações, como deficiências físicas e mentais, que certos grupos minoritários apresentam (BRUNELLO *et al*, 2010). Porém, este fator não impacta a possibilidade de outros grupos, como negros, mulheres e homossexuais, ocuparem esses cargos mais altos.

Portanto, a ausência de minorias em cargos mais altos nos ambientes de trabalho da maioria dos respondentes indica uma possível falta de oportunidades.

Além disso, pode explicitar uma possível ausência de foco no processo de inserção dessas minorias no ambiente de trabalho de certos locais, assim como analisado no Gráfico 1, justamente por essa falta de representatividade nos cargos mais altos.

Outra correlação que pode ser estabelecida entre os dados extraídos por ambos gráficos é a forma como os projetos de inclusão social em locais de trabalho impactam o exercício de cargos mais altos por minorias sociais. Basicamente, a presença de um projeto dessa natureza pode impactar as oportunidades que as minorias recebem, aumentando, portanto, o número de indivíduos desse grupo que exerçam cargos mais altos.

Então, como analisado no Gráfico 1, ainda há um grande número de locais de trabalho que não realizam ou não focam em projetos de inclusão social. Logo, uma parte das minorias sociais poderia ter menos oportunidades para ocupar cargos mais altos, o que é visto no Gráfico 2.

Outro questionamento do formulário foi em relação a quais eram as motivações da gerência na realização da inclusão de minorias na visão dos respondentes, de forma discursiva. Com as respostas, foi observado que um grande número apontou a vontade de promover a inclusão como um todo, bem como ter um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo. Exemplos foram: ***“A inclusão tem papel fundamental na minha empresa, pois representa o respeito e carinho por todos”*** e ***“O apelo social pela sociedade”***.

Apesar disso, também houve um grande número que afirmou que os principais interesses eram cumprir obrigações legislativas e até mesmo promover a marca de uma empresa e ter benefícios financeiros. Exemplos foram ***“Desconto em impostos”*** e ***“Cumprir Legislação”***.

A partir disso, pode-se inferir que, apesar do número de respostas que demonstraram um comprometimento por parte dos locais de trabalho a atuarem em favor da inclusão de minorias no mercado, um grande número ainda realiza projetos de inclusão social visando a outros interesses internos. Isso pode interferir no processo de inserção, pois, ao incluir essas minorias apenas por interesses próprios, a inclusão pode não ocorrer de forma adequada.

Um exemplo disso seria a inserção dessas minorias apenas em cargos mais baixos do ambiente de trabalho, não dando a elas oportunidades de crescer nele, como abordado anteriormente. Outro fator seria a não proteção delas contra ataques

preconceituosos no ambiente de trabalho. Essas situações se originaram a partir da falta de foco na inclusão das minorias sociais, fazendo o processo não ocorrer da forma que deveria. Isso também explica o grande número de locais de trabalho que não têm como foco projetos de inclusão, como mostrado no Gráfico 1, pelo grande número daqueles que não têm como interesse de fato auxiliar na inclusão dessas classes.

O desligamento do setor de diversidade de empresas como a Microsoft, Google, Meta e Zoom, de forma a suprir interesses financeiros do momento, é um exemplo de situação que demonstra esse cenário. Apesar disso, elas afirmaram que seu compromisso com a pauta se manteve inalterado (THE NEWS, 2024). Esse fato revela não só os interesses econômicos de empresas se sobressaindo ao interesse da inclusão, como também o fato de uma empresa inclusiva ser melhor vista pela sociedade, e como este fato pode servir como interesse para a execução da inserção de minorias em locais de trabalho.

No formulário, também foi questionado se havia algum projeto que tivesse como objetivo combater o preconceito interno no ambiente de trabalho do respondente. Obteve-se os seguintes dados: 50% afirmaram que havia e era eficiente; 15,1% afirmaram existir, mas ser ineficiente; 26,4% afirmaram não existir, mas haver fiscalização; e 8,5% afirmaram não existir e não haver preocupação, como mostra o gráfico 3.

Existe alguma campanha ou projeto que vise combater o preconceito em seu local de trabalho?
106 respostas



Gráfico 3: Projetos anti-preconceito (Autor, 2024)

Pode-se analisar, portanto, que há um considerável número de locais de trabalho que apresentam projetos anti-preconceitos, o que é positivo. Apesar disso, ainda há outro grande número que apresenta projetos ineficientes ou não os

apresenta, possuindo apenas fiscalização, ou, até mesmo, nenhuma forma de contenção.

Essa situação é negativa, pois, ao levar em conta os números sobre casos de preconceito em ambientes de trabalho, projetos de combate ineficientes ou inexistentes ou apenas uma fiscalização podem não prover um ambiente de trabalho inclusivo e seguro para essas minorias. Outro exemplo da gravidade dos casos preconceito é o dado que indica que 53,6% de trabalhadores negros já terem sofrido algum tipo de preconceito racial no ambiente de trabalho, podendo, inclusive, afetar o desempenho desses trabalhadores (IPRC, 2023). Assim, os projetos citados anteriormente podem não ter a eficiência necessária para combater comportamentos preconceituosos e excludentes.

Outro fator analisado foi a ocorrência de situações preconceituosas no ambiente de trabalho dos respondentes. Obteve-se que 42% nunca experienciaram alguma situação; 34% afirmaram serem incomuns, mas já terem ocorrido; 20,8% afirmaram não serem frequentes, mas ocorrerem; e 2,7% afirmaram serem frequentes, como mostra o gráfico 4.

As ocorrências de situações preconceituosas ou excludentes em seu local de trabalho são
106 respostas

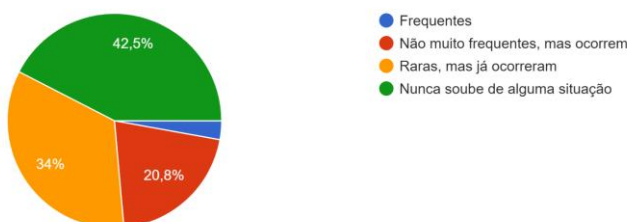


Gráfico 4: Situações preconceituosas (Autor, 2024)

Pode-se analisar que há um considerável número que afirmou nunca ter experienciado alguma situação dessa natureza. Porém, a maioria dos respondentes afirmou já ter experienciado alguma, seja raramente, seja frequentemente. Isso mostra que o preconceito no ambiente de trabalho é um problema real e muito prejudicial para a inclusão dessas minorias no ambiente de trabalho. Além disso, mostra a necessidade da existência de projetos que visem o combate ao preconceito interno no ambiente de trabalho, como já referido anteriormente na análise do gráfico

3. Apesar disso, como visto no mesmo, ainda há muitos locais de trabalho que não apresentam esses projetos.

Assim, pode-se inferir que, apesar da existência de situações preconceituosas em ambientes de trabalho, ainda há um grande número destes que não propõem projetos elaborados que visem combater esse problema, sendo apresentados apenas projetos pouco efetivos ou fiscalizações. Isso não só prejudica a inserção dessas minorias sociais nesses locais de trabalho, como também, até mesmo, o desempenho do ambiente. Ambientes de trabalho mais diversos e respeitosos, ou seja, sem preconceitos, tendem a ser mais produtivos e criativos, aumentando, pois, o desempenho da empresa (IGUAL, 2023).

3.2 Entrevista ao profissional da área

Primeiramente, foi perguntado como ocorria a administração do projeto de inclusão social na empresa do profissional. Ele afirmou que existem diversos processos de inserção de profissionais de comunidades sub-representadas, além de grupos de empregados da empresa que se voluntariam para trabalhar em projetos de inclusão de minorias, em que cada grupo tem como foco inserir uma minoria específica. Esses grupos atuam propondo campanhas internas na empresa, de forma a apoiar as minorias e o pensamento inclusivo. Ambos os projetos, o de inserção de profissionais e os grupos de empregados, trabalham em conjunto, de forma a apoiar a inserção de minorias sociais na empresa.

Essas campanhas se mostram muito positivas, uma vez que não só há pessoas empregadas justamente para exercerem essa função, como também outros empregados que, apesar de atuarem em funções distintas, também têm a oportunidade de colaborar. Isso torna o processo mais abrangente e eficiente, além de criar um ambiente inclusivo para a empresa.

Esse projeto acorda com o percentual de locais de trabalho que têm um projeto de inclusão de minorias como foco, mostrado no gráfico 1, devido a sua complexidade e abrangência. A existência de projetos como esse, como já dito

anteriormente, é uma característica muito benéfica para a inclusão de minorias como um todo, apesar do grande número de locais de trabalho que não têm esse foco.

Também foi questionado a quais cargos as minorias contratadas pela empresa geralmente eram atribuídas. Ele afirmou que, por conta de questões como limitações físicas e mentais apresentadas por algumas minorias e a falta de qualificação apresentada por outras, elas geralmente são atribuídas a cargos mais baixos. Porém, ele também afirmou que há outras minorias, como as mulheres, que possuem um bom número de pessoas qualificadas e que conseguem ser atribuídas a cargos mais altos com mais frequência.

Com isso, pode-se analisar que a falta de minorias em cargos mais altos de locais de trabalho analisados anteriormente também pode ser justificada pela falta de acesso à qualificação profissional que esses grupos têm. Isso pode ser explicado pelos baixos índices de indicadores sociais, como educação, apresentado por estas, que são amplamente inferiores aos de outras classes não consideradas minorias (ABRAMO, 2004). Entretanto, também foi afirmado a presença de grupos minoritários que não são tão afetados pela falta de qualificação ao ponto de não poderem ocupar cargos mais altos, como é o caso das mulheres. Logo, a falta de oportunidades analisadas a partir do gráfico 2 não é anulada pelo fato de que muitas minorias não apresentam a qualificação adequada.

Essa falta de qualificação é um problema abrangente, principalmente no Brasil, e dificulta amplamente o processo de inserção e ascensão das minorias no mercado de trabalho. Segundo Lacerda (2022), cerca de 60% dos trabalhadores informais do Brasil são negros e negras, além de que menos de 7% ocupam cargos gerenciais ou executivos. Isso mostra que, para uma melhor realização da inclusão dessas classes no mercado de trabalho, também são necessárias reformas na sociedade como um todo, e não só nos locais de trabalho em si.

Também foi questionada a possibilidade dos projetos de inclusão social impactarem a forma como a empresa é vista pela sociedade e se isso poderia servir como motivação para ela. Foi respondido que sim, e que, para a maioria das empresas, esse é o principal motivador, além de outras questões, como cumprir a lei. Além disso, foi afirmado que outro motivador é a construção de um ambiente de trabalho mais produtivo, pois muitas empresas acreditam que, quanto mais diverso, mais eficiente é o trabalho de um grupo.

Isso acorda com o que já foi analisado anteriormente, que muitos locais de trabalho têm como motivador interesses internos, e não o foco em oportunidades a classes minoritárias. Também foi afirmado o fato do ambiente mais diverso ser mais produtivo, o que pode ser muito positivo para a empresa como um todo, sendo mais um benefício da inclusão de minorias sociais neles.

Por fim, foi questionado se havia campanhas anti-preconceito na empresa do entrevistado, se já houve casos graves de preconceito no ambiente de trabalho e quais medidas foram tomadas em relação ao caso. Ele afirmou que são feitas palestras, são criadas guias de linguagem e é feito um treinamento aos contratados para que eles entendam o que é a diversidade, todas iniciativas são realizadas visando promover um ambiente respeitoso e não preconceituoso. Além disso, há um canal de denúncias para situações do tipo totalmente confidencial. No caso dessas situações, é feita uma avaliação em relação ao o que deve ser feito, podendo variar entre advertência verbal a desligamento da empresa, e nas situações experienciadas, essas foram as providências tomadas.

Isso exemplifica as campanhas e projetos anti-preconceito realizados pelos locais de trabalho constatados no gráfico 3, algo que é muito benéfico para o processo de inclusão. Apesar disso, como também constatado anteriormente, ainda há muitos lugares que não tomam as providências necessárias.

3.3 Revisão da literatura e levantamento de dados

Na análise do contexto europeu de inclusão de minorias, foi analisado o contexto histórico de preconceito e exclusão do continente. Teorias como o Racismo Científico, que utilizava argumentos da teoria da Evolução, de Darwin, para justificar a superioridade da raça branca, foram amplamente aceitas no continente nos séculos XIV e XX (FAIRCHILD, 1991). A partir disso, e analisando as atuais políticas de inclusão do continente e comparando-as com as de países menos desenvolvidos, é possível perceber uma consequência histórica dessa época que reflete nos dias de hoje.

Em relação aos países com menor grau de desenvolvimento, podemos ver o caso do Brasil, um país formado por maioria parda e negra, correspondendo a, aproximadamente, 51% da população, e que, como já citado anteriormente, possui

políticas de inclusão de minorias mais eficientes que a Europa (IBGE, 2010). A partir disso, podemos analisar que, como o Brasil é um país com muito mais minorias sociais que os países europeus, se têm uma maior necessidade de incluir essas pessoas, além de que, deve-se ter um maior apoio da população.

Assim, podemos inferir que, apesar de terem mais condições de promover uma inclusão social de minorias, os países europeus possuem raízes históricas que, por envolverem muito preconceito, interferem nesse processo. Isso ocorre diferentemente do Brasil, cuja população é formada por muitas minorias, e, apesar de não apresentar as mesmas condições econômicas dos países desenvolvidos, presta mais apoio aos projetos.

Em relação às origens históricas da exclusão de minorias em locais de trabalho, analisou-se os serviços que esses grupos prestaram durante a história. A minoria dos afrodescendentes, por exemplo, esteve submetida, durante muito tempo, ao trabalho escravo e eram, muitas vezes, vistos como inferiores aos brancos (PEREIRA, 2024). Graças a este contexto histórico, pode-se analisar uma possível aversão dos brancos à inserção desse grupo, que fazia trabalhos considerados “inferiores”, em seus locais de trabalho após a abolição da escravidão.

Outro exemplo é o caso das mulheres, que, por muito tempo, estiveram relacionadas a serviços domésticos e eram excluídas de outros empregos e do espaço público. Esse cenário só começou a mudar a partir das Guerras Mundiais, quando, para suprir a mão-de-obra dos homens que estavam na guerra, as mulheres passaram a ocupar o espaço urbano e a terem outros empregos e funções na sociedade (VENERAL, KNHIS, 2020). Apesar disso, o passado em que as mulheres eram relacionadas a serviços domésticos também acabou gerando aversão de certas classes em relação à inserção feminina do mercado de trabalho.

A partir desses dois contextos, é possível analisar que a exclusão de minorias sociais nos dias de hoje está amplamente relacionada à exclusão que ocorria no passado. A inserção dessas classes no mercado de trabalho acabou gerando certa aversão de algumas classes, que têm reflexos nos dias de hoje.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aplicação da metodologia e a obtenção dos resultados do trabalho permitiu que se chegasse a diversas conclusões em relação ao tema proposto. Durante a pesquisa, foram analisadas diversas informações relacionadas à temática que contribuíram para o estabelecimento da correlação entre os tópicos estudados.

O projeto se propôs a investigar a inclusão social de minorias em locais de trabalho, para que se pudesse estabelecer se elas eram incluídas efetivamente ou não. Essa ideia surgiu a partir da importância que a inclusão dessas classes têm na sociedade contemporânea, devido à grande exclusão e à opressão sofrida por elas no passado e no presente. Ademais, analisando as possibilidades de haver diversos fatores que poderiam prejudicar o processo, propôs-se este estudo.

Assim, estabeleceu-se o problema de pesquisa: definir se os projetos de inclusão social em locais de trabalho realmente cumprem sua meta. Além disso, para o melhor cumprimento do objetivo geral, foram estabelecidos os objetivos específicos: analisar os interesses das gerências na inclusão das minorias sociais, definir se há campanhas anti-preconceito efetivas no ambiente interno dos locais de trabalho, estudar o contexto histórico da exclusão de minorias e analisar a contradição entre o grau de desenvolvimento dos países europeus e suas taxas de inclusão. Todos visavam à obtenção de informações relevantes para que fosse elaborada a solução do problema de pesquisa.

Com a aplicação da metodologia, foram obtidos resultados para todos os objetivos. Em relação aos interesses das gerências, obteve-se que há um considerável número delas que propõe projetos de inclusão social efetivos e que focam na inserção das minorias sociais no mercado de trabalho e na construção de um ambiente de trabalho mais diverso, que acredita-se ser mais produtivo. Entretanto, ainda há outro considerável número de locais de trabalho que não propõe projetos de inclusão social efetivos, além de terem como interesses na inclusão dessas classes fatores como exposição da marca, desconto em impostos e cumprimento de legislação, como a Lei 8.213/91. Isso indica que há sim a existência de locais de trabalho de fato inclusivos e que contribuem de forma adequada para o processo de inclusão, mas ainda há outro considerável número que não o fazem, demonstrando que processo não é tão eficiente quanto deveria.

Também se analisou que muitos locais de trabalho carecem do número de indivíduos considerados minorias sociais em cargos mais altos. Isso se deve tanto à

falta de oportunidades que certas minorias recebem para crescer na empresa quanto a limitações que essas apresentam, podendo variar entre problemas físicos ou mentais e falta de qualificação. O último é causa dos diversos problemas sociais experienciados por essas classes, por exemplo, os negros, que têm o processo de qualificação dificultado, o que prejudica o processo de ascensão dessas classes no mercado de trabalho. Logo, para a resolução desse problema e para a melhor execução da inserção dessas classes em locais de trabalho, são necessárias outras reformas sociais além das relacionadas aos ambientes de trabalho.

Em relação ao combate do preconceito no ambiente interno dos locais de trabalho, foi analisado que há uma considerável ocorrência deles, não abundante, mas que já exige movimentações efetivas o suficiente para combatê-las. Obteve-se que há diversos locais de trabalho que atuam efetivamente no combate ao assunto, o que beneficia o processo. Porém, também há outro considerável número, inclusive maior que o outro, que não propõe campanhas efetivas em relação ao tema, o que é outro fator que afeta negativamente o processo. Assim, pode-se analisar que o problema do preconceito interno nos locais de trabalho é combatido efetivamente por uma parte dos locais de trabalho, porém há outra que carece desse aspecto.

Na análise da situação de inclusão europeia, obteve-se que o grau de inclusão do local não está relacionado a sua condição financeira, e sim ao seu contexto histórico, que foi marcado por muita exclusão e preconceito contra essas classes. Isso foi obtido ao comparar os graus de inclusão da Europa com os de países compostos por mais minorias, como o Brasil, que possui condições econômicas inferiores, mas taxas de inclusão superiores. Assim, conclui-se que a inclusão social de um local não está tão relacionada às suas condições econômicas, e sim à necessidade do lugar de incluir essas classes.

No estudo do contexto histórico da exclusão de minorias em locais de trabalho, obteve-se que, no passado, essas classes também eram excluídas dos cargos ocupados pelos que não eram considerados minorias. Isso gerou uma continuidade histórica, em que as minorias sociais atuais ainda são repelidas dos locais de trabalho e cargos dele que são majoritariamente ocupados por outras classes sociais.

Assim, na análise do projeto como um todo, pode-se inferir que uma parte dos locais de trabalho realiza campanhas eficientes para inserir melhorias no mercado, enquanto outra parte, não, o que, levando em conta o quadro atual da exclusão de

minorias, não é o adequado, fazendo com que o processo não ocorra como deveria. Além disso, é válido ressaltar que a execução de propostas de inserção social dessas minorias não está tão relacionada com a condição financeira de quem executa, e sim com o interesse do lugar em de fato executá-la. Outra questão válida de ser incluída é que os pontos negativos que prejudicam o processo de inclusão derivam tanto de questões relacionadas a interesses, influenciados por fatores como as raízes históricas descritas anteriormente, quanto de outros problemas sociais, como a falta de qualificação de certas minorias, sendo necessário, então, reformas sociais externas também.

Em relação às perspectivas futuras do projeto, pode-se destacar as mudanças sociais externas aos ambientes de trabalho citadas anteriormente. A falta de qualificação de certas minorias e os problemas sociais enfrentados por elas são questões que merecem ser analisadas mais profundamente, de forma a serem propostas soluções e mudanças. Outra questão é a exclusão social de minorias dos ambientes de trabalho ao longo da história. Pode-se fazer um estudo mais detalhado sobre como elas foram reprimidas durante a história, de forma a compreender melhor o que acontece hoje em dia e que providências devem ser tomadas para o futuro.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, L. Perspectiva de gênero e raça nas políticas públicas. 2004.

AYDOS, V. Deficiência, trabalho e políticas públicas: os modos de gestão das políticas de inclusão social das pessoas com deficiência nas organizações empresariais. Anais da 29ª Reunião Brasileira de Antropologia, Natal/RN, Ago 2014.

BRUNELLO M. *et al.* 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.

CAVALLINI, M. Pesquisa mostra que minorias não chegam a 10% do quadro de colaboradores nas empresas, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/07/16/pesquisa-mostra-que-minorias-nao-chegam-a-10percent-do-quadro-de-colaboradores-nas-empresas.ghtml>. Acessado em: 15/03/2024

CESARINO, F. FRANÇA, E. Entre ciganos e índios: comparativo das políticas públicas do Brasil e da União Europeia para as minorias. Marupiará| Revista Científica do CESP/UEA, v. 1, 2017

DIAS, C. L. *et al.* Políticas para avaliação da qualidade do ensino superior no Brasil: um balanço crítico. Educação e Pesquisa, v. 32, 2006

FAIRCHILD, H. H. Scientific racism: The cloak of objectivity. Journal of social issues, v. 47, n. 3, p. 101-115, 1991.

FEIJÃO, A. JÚNIOR, F. Violência contra as minorias sociais. XI Semana do Direito, v. 11, 2018.

FRANCO, D. 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, 2017.

IBGE. População Brasileira - 2010 (Censo IBGE). Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/oel/panorama-nacional/populacao-brasileira>. Acessado em: 06/06/2024

IIGUAL. Ambiente de trabalho diverso: como ter uma empresa mais inclusiva?, 2023. Disponível em: <https://iigual.com.br/blog/ambiente-de-trabalho-diverso/#:~:text=O%20ambiente%20de%20trabalho%20diverso,criativa%20e%20sai%20inovar%20sempre>. Acessado em 09/08/2024

IPRC. Preconceito Racial no ambiente de trabalho: perspectivas e desafios, 2023. Disponível em: <https://iprcbrasil.com.br/preconceito-racial-no-ambiente-de-trabalho/#:~:text=53%2C6%25%20dos%20profissionais%20negros,racial%20no%20ambiente%20de%20trabalho> Acessado em: 09/08/2024

KNHIS K. VENERAL D. Mulheres na história: uma trajetória em busca de trabalho, igualdade e voto, 2020. Disponível em: <https://www.uninter.com/noticias/mulheres-na-historia-uma-trajetoria-em-busca-de-trabalho-igualdade-e-voto>. Acessado em: 06/06/2024

LACERDA, N. Mercado de trabalho ainda é terreno árido para jovens negros e negras. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/11/20/>. Acessado em: 10/08/2024

ONU. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil, 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs?authuser=0>. Acessado em: 19/04/2024

PEREIRA, L. O que é a escravidão e a sua história no mundo. Toda Matéria, [s.d.]. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/escravidao/>. Acesso em: 6 jun. 2024

SODRÉ, M. Por um conceito de minoria. Comunicação e cultura das minorias. São Paulo: Paulus, 2005.

SÓTER, C. Mais de 74% das mulheres já sofreram assédio ou preconceito no trabalho, 2023. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2023/03/5083416-mais-de-74-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-ou-preconceito-no-trabalho.html> Acessado em: 10/04/2024.

THE NEWS. Microsoft desliga o setor de diversidade., 2024. Disponível em: https://thenews.waffle.com.br/negocios/microsoft-desliga-setor-de-diversidade?utm_source=the_news&utm_medium=newsletter&utm_campaign=paid-cohort_11-18-07-24 Acessado em: 09/08/2024