

ETEC PROFESSOR ANDRÉ BOGASIAN

Beatriz Navarro Pereira, Kauã Alcantara, Kauan Santos Semensatto,
Leonardo Santana, Luci Xavier, Pedro Augusto e Thayná Julia

**INCLUSÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO DE PESSOAS
PERIFÉRICAS NO MERCADO DE TRABALHO**

OSASCO – SP

2023

Beatriz Navarro Pereira, Kauã Alcantara, Kauan Santos Semensatto,
Leonardo Santana, Luci Xavier, Pedro Augusto e Thayná Julia

INCLUSÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO DE PESSOAS PERIFÉRICAS NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado no colégio ETEC
Professor André Bogasian.

Orientadores: Lucimar e Dorivaldo.

OSASCO – SP

2023

ETEC PROFESSOR ANDRÉ BOGASIAN

NOVOTEC Recursos Humanos

Folha de Aprovação

Beatriz Navarro Pereira, Kauã Alcantara, Kauan Santos Semensatto,
Leonardo Santana, Luci Xavier, Pedro Augusto e Thayná Julia

INCLUSÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO DE PESSOAS PERIFÉRICAS NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado no colégio ETEC
Professor André Bogasian.

Orientadores: Lucimar e Dorivaldo.

Aprovado em: 11 de dezembro de 2023

Banca Examinadora

Professora Lucimar

Professor Dorivaldo

Valter F. Tavares

Iracema A. do N. Ricci

Rafael M. Belluomini

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC PROFESSOR ANDRÉ BOGASIAN – OSASCO**

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO DO TRABALHO DE
CONCLUSÃO DE CURSO - TCC**

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no Curso Técnico de Recursos Humanos, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores da Obra, INCLUSÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO DE PESSOAS DE PERIFERIA NO MERCADO DE TRABALHO, trabalho de Conclusão de Curso apresentado na ETEC Professor André Bogasian, no Município de Osasco, autorizamos o Centro Paula Souza reproduzir integral ou parcialmente o trabalho e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais, a partir desta data, por tempo indeterminado.

OSASCO, 11 de dezembro de 2023

**BEATRIZ NAVARRO PEREIRA, KAUÃ ALCANTARA, KAUAN SANTOS
SEMENSATTO, LEONARDO SANTANA, LUCI XAVIER, PEDRO AUGUSTO
E THAYNÁ JULIA**

Cientes:

Coordenador do Curso

Professora Lucimar

Professor Dorivaldo

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC PROFESSOR ANDRÉ BOGASIAN – OSASCO**

TERMO DE AUTENTICIDADE

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - TCC

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no Curso Técnico de Recursos Humanos na ETEC Prof. André Bogasian, município de Osasco declaramos ter pleno conhecimento do Regulamento para realização do Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Paula Souza. Declaramos, ainda, que o trabalho apresentado é resultado do nosso próprio esforço e que não há cópias de obras impressas ou eletrônicas, é autêntico e original.

OSASCO, 11 de dezembro de 2023

**BEATRIZ NAVARRO PEREIRA, KAUÃ ALCANTARA, KAUAN SANTOS
SEMENSATTO, LEONARDO SANTANA, LUCI XAVIER, PEDRO AUGUSTO
E THAYNÁ JULIA**

OSASCO – SP

2023

“A política não se situa no polo oposto ao de nossa vida. Desejemos ou não,
ela permeia nossa existência, insinuando-se nos espaços mais íntimos”

– Angela Davis.

AGRADECIMENTOS

À dona Isis Maria da Silva, avó de integrante do grupo Thayná Julia, que mesmo não estando mais presente de corpo, manteve-se presente na memória afetiva de sua neta, fator determinante e muito importante para o desenrolar da pesquisa; descanse em paz. Além dela, todos os familiares e amigos que incentivaram o prosseguimento da pesquisa dos membros do grupo.

Aos influenciadores Thiago Torres, também conhecido como “Chavoso da USP”, Ian Neves e Rita Von Hunty, também conhecida como “Tempero Drag”, pelo desenvolvimento, de forma didática, de fácil acesso, com linguagem cotidiana e de embasamento correto, do ensinamento sobre ciências sociais, história e política, trazendo à tona o interesse pela problemática do tema e de seu respectivo estudo para os participantes.

Também, ao Racionais MC's, grupo musical composto por Mano Brown, Ice Blue, Edi Rock e KL Jay, e Sabotage, rapper falecido no ano de 2003, pela propagação das problemáticas em relação a periferia por suas vivências e ao sistema capitalista, sendo responsáveis pela escolha do tema do trabalho.

Ao professor Valter Rocha, de Geografia, presente na banca, pelos debates trazidos em sala durante o segundo ano do ensino médio (2022), os quais ajudaram no desenvolvimento do senso crítico e político dos integrantes do grupo, e à professora Caroline do Amaral Nunes pelo apoio no desenvolvimento do trabalho escrito e da pesquisa.

A Karl Marx e Friedrich Engels, pelo desenvolvimento e exposição da ideologia comunista, e de seus sucessores, que fizeram com que os questionamentos em relação ao sistema capitalista e seus impactos chegasse a atualidade, impactando jovens mais de 150 anos depois, tornando possível o embasamento técnico e histórico da problemática levantada pelo trabalho.

E, por fim, àqueles que sustentaram a argumentação do trabalho, seja de forma direta ou indireta, por meio de entrevistas e pela pesquisa de campo. Sem essas pessoas, não seria possível prosseguir com a pesquisa.

RESUMO

Com o avanço dos modelos de trabalho no sistema capitalista, os quais possuem mão-de-obra baseada no trabalho humano, questões sociais começaram a surgir e a se divergir nesse espaço do mercado de trabalho, entre elas, a presença de pessoas periféricas. Num contexto de segregação racial, o afastamento dessas populações tornou-se agravante. Nesse sentido, a inclusão e a profissionalização destas pessoas torna-se um tema fundamental para promover a igualdade social e econômica, abordando estratégias e políticas que visam criar oportunidades de emprego para esses indivíduos, além de não só proporcionar meios de subsistência, mas também empoderamento das comunidades marginalizadas, estimulando o crescimento econômico e, conseqüentemente, reduzindo as disparidades sociais. Com a aplicação de medidas como programas de capacitação profissional e educação acessível, a inclusão e a profissionalização não apenas transformam vidas individuais, mas também fortalece a sociedade como um todo, criando um ambiente mais equitativo em relação ao mercado de trabalho.

Palavras-chave: Inclusão. Profissionalização. Periferia. Trabalho.

ABSTRACT

With the advancement of work models in the capitalist system, which have labor based on human work, social issues began to emerge and diverge in this space of the labor market, among them, the presence of peripheral people. In a context of racial segregation, the isolation of these populations became aggravating. In this sense, the inclusion and professionalization of these people becomes a fundamental theme to promote social and economic equality, addressing strategies and policies that aim to create employment opportunities for these individuals, in addition to not only providing means of subsistence, but also empowerment of marginalized communities, stimulating economic growth and, consequently, reducing social disparities. By applying measures such as professional training programs and accessible education, inclusion and professionalization not only transform individual lives, but also strengthen society as a whole, creating a more equitable environment in relation to the labor market.

Keywords: Inclusion. Professionalization. Periphery. Work.

SUMÁRIO

| | | |
|------|--|----|
| I. | Introdução | 1 |
| II. | Desenvolvimento | 2 |
| | II.I. Objetivos geral e específico | 2 |
| | II.I. I. Objetivo geral | 2 |
| | II.I. II. Objetivo específico | 2 |
| | II.II. Contexto Histórico | 2 |
| | II.III. Problematização | 8 |
| | II.IV. Hipóteses | 14 |
| | II.V. Metodologia | 15 |
| | II.VI. Justificativa | 21 |
| | II.VII. Cronograma | 25 |
| III. | Resultados obtidos | 26 |
| IV. | Considerações finais | 27 |
| V. | Fontes bibliográficas | 28 |

1 INTRODUÇÃO

Para integrar-se no mercado de trabalho, na grande maioria das vagas com grande remuneração, é necessário alcançar certos títulos acadêmicos, dentre eles, o de ensino médio e/ou de faculdade. Ou seja, alcançar esses títulos é visto por muitos brasileiros como uma forma de garantir melhores condições de vida, com foco principal na população preta e parda que, somente em São Paulo, corresponde a cerca de 50 a 60% dos moradores de periferia (Mapa da Desigualdade, 2021), enquanto apenas 18% destes encontram-se em instituições de ensino superior (Ipea, 2020).

Apesar do impulsionamento da procura da conquista do diploma do ensino médio por parte dessa população por conta da política de cotas, o acesso a estes títulos não significa a superação de barreiras da discriminação em razão do local onde se mora ou em relação a questões raciais. Uma pesquisa do ano de 2021, levantada pela fundação Tide Setubal identificou que 95,9% dos moradores de periferia já sofreram algum tipo de discriminação por morar onde moram, seja no mercado de trabalho ou durante a vida; por decorrência disso, essa pesquisa também identificou que 76,2% das pessoas já sentiu necessidade de mentir sobre o bairro onde moram para evitar problemas, em destaque, em currículos e entrevistas de emprego, que correspondem a 57,6% das respostas.

Com isso, o trabalho informal avança e, muitas das vezes, pessoas que poderiam ser profissionais, acabam por terem suas profissões e direitos sucateados. Tais problemáticas acabam por ocorrer em decorrência do racismo estrutural, da evasão escolar, descrita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) da crise laboral, da falta de trabalho e da exclusão digital da periferia, principalmente em São Paulo, mesmo com o avanço da tecnologia e em cenários como a pandemia da COVID-19, onde a tecnologia se fez essencial no mercado de trabalho. Além de exigências vindas da empresa que não são alcançáveis por quem mora na periferia, pela falta de capacitação, falta de oportunidade no decorrer da vida e pelo distanciamento dos centros onde se concentram a maioria dos empregos, problemática que será debatida conforme o andamento do trabalho.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1. Objetivos geral e específicos

- Geral: Contextualizar a problemática de exclusão de pessoas periféricas no mercado de trabalho e os benefícios de sua respectiva inclusão;
- Específicos:
 - 1) Analisar vivências e suas respectivas consequências em relação as oportunidades que pessoas menos favorecidas obtém;
 - 2) Comparar o padrão de pessoas não periféricas e pessoas periféricas no mercado de trabalho;
 - 3) Investigar o baixo índice de pessoas periféricas que ocupam cargos de grande remuneração.

2.2. Contexto Histórico

O conceito de trabalho tem múltiplas formas de compreensões teóricas e sociais. Segundo a Oxford Languages (1873), tradução livre, este pode ser classificado como um substantivo que denomina um conjunto de atividades realizadas onde há um esforço feito por um ou mais indivíduos com o objetivo de atingir uma meta. Derivada do latim, essa palavra já teve diversos significados: inicialmente, era uma ferramenta de três pernas que imobilizava cavalos e bois para serem ferrados, entretanto, durante o período escravagista, tornou-se o nome de um instrumento de tortura usado contra escravizados e presos.

Ou seja, trabalho em seu sentido histórico e ontológico, é muito mais do que emprego e mão de obra assalariada, sendo um conceito anterior ao capitalismo e desenvolvido ao longo do tempo por diversos seres vivos, desde as formigas e abelhas até a sociedade operária atual. Ademais, é a partir do trabalho que, ao longo da história, o indivíduo domina e transforma a natureza a favor de suas necessidades.

Apesar disso, no cotidiano em meio ao sistema capitalista, é comum relacionar trabalho diretamente a esse sistema econômico ou, mais especificamente, ao mercado de trabalho. Tal fenômeno foi nomeado por Karl Marx (O Capital, 1867, p.18) como “fetichismo da mercadoria”, que descreve a

percepção das relações sociais envolvidas na produção, não como relações entre pessoas – trabalhadores -, mas como relações econômicas entre dinheiro e os commodities negociados no mercado, ou seja, imaginando-se uma esteira, de um lado entra a matéria prima e do outro, produto feito, unicamente, por conta da existência do capitalismo e do mercado, ignorando as relações humanas por trás do processo. Apesar desse pensamento ter sido descrito no livro O Capital durante o século XIX, o mesmo pode ser aplicado até hoje, 156 anos depois, sendo responsável pelo apagamento do esforço dos colaboradores dentro das empresas e das questões sociais e humanas envolvidas.

Além disso, como descrito, também, por Marx (1867, p. 27), o conceito de “alienação do trabalho” também pode ser relacionado a sociedade operária desde seu início, por descrever o efeito do trabalhador não ter acesso aos bens que ele mesmo produz. A mais-valia (1867, p. 54) é um ótimo exemplo para descrever melhor esse fenômeno. Descrita como a disparidade entre o salário pago e o valor produzido pelo trabalho, pode ser entendida como o lucro que o chefe de uma empresa recebe em cima do trabalho de seu colaborador, recebendo mais do que aquele que produziu e mantendo o trabalhador apenas com um salário mínimo, sem receber diretamente os lucros que foram produzidos a partir de sua mão de obra.

“Capital, por isso, não é apenas comando sobre trabalho, como dizia A. Smith. É essencialmente comando sobre trabalho não pago. (...) O segredo da auto expansão ou valorização do capital se reduz ao seu poder de dispor de uma quantidade determinada de trabalho alheio não pago” (MARX, O Capital, Livro 1, Vol. 2, p. 617).

Deste modo, o trabalho, quando não dedicado ao interesse da humanidade e, sim, de um grupo específico, torna-se um trabalho alienado, onde o indivíduo perde sua liberdade e humanidade, tornando-se apenas força de trabalho e transformado em coisa. Entretanto, na mentalidade capitalista romantizada e alienada, o trabalho assalariado é entendido como a “dignificação” do ser humano, independentemente das condições, barreiras e/ou remuneração.

Com o firmamento do desenvolvimento do pensamento meritocrático, vindo desde à antiguidade chinesa, após a Revolução Francesa (1789-1899) por Napoleão Bonaparte, que diz que todo indivíduo é capaz de prosperar somente com suas capacidades, sem precisar da ajuda da sociedade, Estado ou família (YOUNG, Michael, 1958), ou seja, independentemente de sua classe social, por exemplo, seu esforço é responsável pela sua ascensão econômica, este discurso vem sendo abraçado fortemente pela burguesia (1867, p. 21) (classe capitalista, composta por proprietários dos meios de produção e empregadores do trabalho assalariado) como forma de alienação sobre o proletariado (1867, p. 21) (classe operária, composta por aqueles que vendem sua força de trabalho e garantem, a partir do mais-valia, o enriquecimento da classe burguesa e, com seu salário, o seu sustento e de sua família), reforçando ainda mais este pensamento.

O problema é que, essa linha ideológica não é exatamente aplicável a realidade popular desde o século XVIII, onde, por conta da ascensão do capitalismo, a sociedade é dividida em classes sociais muito distintas, nas quais, por consequência, aquelas que se encontram mais abaixo, são vítimas de diversos tipos de violência, insegurança e discriminação, principalmente no mercado de trabalho, dificultando a acessibilidade a uma boa remuneração e o crescimento econômico, além do próprio sustento, reproduzindo cenários de forma anacrônica vistos em sistemas econômicos muito anteriores, como o feudal, onde quem não possuía terras pagava para utilizá-las e o asiático, onde os trabalhadores deviam pagar impostos para utilizar as terras para trabalhar.

Durante a Revolução Russa, ocorrida entre 1917 e 1923, que foi um processo revolucionário por meio do qual a Rússia deixa de ser uma monarquia absolutista e se torna uma nação socialista, a frase, que também é um aforismo do Novo Testamento bíblico, originalmente atribuído ao apóstolo Paulo (2 Tessalonicenses 3:10), “quem não trabalha, não come” foi proferida pelo revolucionário e líder comunista Vladimir Lenin, sendo entendida como um princípio necessário no socialismo, dizendo que apenas indivíduos produtivos devem ter acesso aos bens de consumo. Na Rússia da época, o trabalho era uma questão de dever e de honra para todo cidadão fisicamente capaz, baseando-se nesse princípio.

Entretanto, cerca de um século antes da difusão desses pensamentos na Rússia socialista, o Brasil vivia um cenário completamente diferente. Apenas no ano de 1888 a escravidão era abolida, após 388 anos com a economia baseada na mão de obra escravizada na extração de ouro, plantação de cana-de-açúcar, criação de gado e plantação de café. Esse período foi responsável pelo desenvolvimento de alguns pilares econômicos do país que, infelizmente, seguem até hoje, como a criação do esqueleto das cidades: com a Casa Grande (FREYRE, Gilberto, Casa Grande & Senzala, 1933) no centro, hoje podendo ser entendida como os centros econômicos e grandes cidades, e as senzalas em seu entorno, que podem ser trazidas a um contexto atual como as periferias, tornando-se cada vez mais afastadas dos engenhos com a Lei Áurea, fruto principalmente da discriminação racial e da realidade econômica que se encontraram os escravizados após sua libertação. Essa realidade é análoga, por exemplo, ao Morumbi na cidade de São Paulo, bairro considerado de luxo, ser vizinho a Paraisópolis, que é um bairro periférico.

O processo de “favelização”, nome dado ao contexto por trás do surgimento das periferias, também conhecidas por “favelas”, é uma expressão das desigualdades sociais manifestadas no espaço geográfico das cidades. Esse processo é consequência da macrocefalia urbana (SANTOS, Milton, 2004) que é o inchamento das cidades, transformando-as em espaços não suficientes de absorver toda população em questões de moradia e/ou renda. Com a aceleração da urbanização, o contexto trazido desde o século XVI intensificou-se, principalmente, em países subdesenvolvidos, como o Brasil.

Consequentemente, as comunidades também sofrem com o chamado “racismo ecológico”, conceito criado em 1982 pelo ativista Benjamin Franklin Chavis Jr., assessor de Martin Luther King, que pode ser descrito como a discriminação racial na elaboração de políticas ambientais, aplicação de regulamentos e leis e no direcionamento deliberado de comunidades pretas e pardas para instalações de lixo tóxico, colocando em risco a vida dessas populações e as excluindo da sociedade, colocando-as ainda mais à margem.

Por conta do afastamento dos grandes centros, o acesso à internet também é dificultado. Com isso, pessoas de periferia podem acabar por não

serem capazes de desenvolver habilidades que são consideradas como essenciais e básicas para uma boa vaga de emprego, como entendimento do pacote Office ou cursos. Apesar do impulso tecnológico governamental durante o período da pandemia do COVID-19 para crianças de baixa renda terem ingresso ao ensino remoto, anteriormente a esse período, e até mesmo atualmente, o acesso a tecnologias de qualidade e fundamentais para a sociedade atual permanecem com barreiras e sem o devido investimento.

Com estes obstáculos sanitários, educacionais e tecnológicos, aqueles que moram em periferias não são capazes de se profissionalizar ou de desenvolver habilidades e conhecimentos que podem ser bem utilizados no mercado de trabalho. Esse fenômeno é aproveitado por aqueles que empregam como justificativa para manter esses colaboradores em cargos de baixa remuneração e, até mesmo, de condições consideradas ilegais no estatuto do trabalho, a CLT. Como maneira de se esquivar das leis do trabalho, também há o desenvolvimento do trabalho informal, como motorista de aplicativo, que anda sendo constantemente impulsionado a partir desde a urbanização.

Ademais, pode-se entender que, com a existência de trabalho análogo a escravidão, normalmente em locais mais afastados dos centros econômicos das cidades, até hoje, apesar do fim da escravidão legal no Brasil, esse período fez com que a economia do país se sustentasse em pilares semelhantes ao dessa época, principalmente em relação ao contexto racista. Segundo o Ministério do Trabalho e Previdência, no ano de 2022, 2.575 trabalhadores foram resgatados em condição análoga à escravidão pela Auditoria Fiscal do Trabalho, onde 83% destes se autodeclararam pretos ou pardos. Além disso, de acordo com o PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), no ano de 2019, haviam 38,3 milhões de pessoas entre 5 e 17 anos, onde 1,8 milhão encontrava-se em situação de trabalho infantil, correspondendo a 4,6% dessa população. Entre as crianças e adolescentes nesta situação, 66,1% eram pretos ou pardos.

O fenômeno do trabalho infantil e do grande índice de evasão escolar pode ser explicado pela grande necessidade de trabalho e renda por crianças e adolescentes de baixa renda, onde muitos desses entram no mercado de trabalho muito cedo, diversas vezes com trabalhos sucateados, ou até mesmo

para o mundo do crime, e a vida escolar e a infância acabam sendo sacrificadas. Além disso, a dificuldade de acesso à escola também é um fator a ser considerado, principalmente sobre crianças periféricas. Apesar da implementação do sistema de cotas, a entrada na faculdade desejada ainda é uma realidade muito distante para alguns destes cidadãos, por diversos fatores, entre eles, o sucateamento do sistema de aprendizado público e/ou adversidades econômicas para locomoção e preparação.

Com isso, chega-se a realidade econômica do século XXI. Difundido em ideais de caráter racista e baseando-se no capitalismo, que é o sistema econômico predominante no mundo, o mercado de trabalho, não só brasileiro, transforma-se em um ambiente não inclusivo e com diversas falhas, principalmente em relação a classe operária, dificultando o acesso de pessoas periféricas, pretas ou pardas que, assim como qualquer outro trabalhador, precisam vender sua força de trabalho para manterem-se vivas, como citado anteriormente, fato que será retomado com o decorrer do trabalho. Mesmo com a existência de revoluções operárias com o objetivo de retomar os direitos dos trabalhadores num geral, de acordo com crítico literário Fredric Jameson, o fim da humanidade é um cenário mais próximo e realista do que o fim do capitalismo, que, como demonstrado, desde muitos séculos, é o principal responsável pela problemática trazida pelo trabalho, onde o lucro está acima das questões raciais ao que se diz sobre inclusão e profissionalização.

Nesse contexto, além do papel do RH, que é fundamental nesse processo, dentro das empresas, projetos sociais com o objetivo de incluir as populações periféricas precisam de atenção governamental e estatal, fazendo com que a inclusão se torne uma via de duas mãos: incentivo e cuidado para aqueles que os projetos impactam e interesse em empregar essas pessoas por parte do empregador. Ou seja, o RH e o Estado precisam unir forças, estudando formas de melhorar o ensino público, aumentando as chances de profissionalização e incentivando-a, e, após a entrada no mercado de trabalho, o setor tem a responsabilidade de transformar o local de trabalho em um espaço receptivo e equitativo.

2.3. Problematização

Apesar de impossibilidade de desvincular questões sociais da empregabilidade no contexto descrito, dar visibilidade aos problemas e conscientizar as pessoas que formam as empresas, pode-se, então, promover a mudança para corrigir tais problemas.

Estes que são descritos, constantemente, por pessoas da periferia, seja de forma social ou formal. De forma social, destaca-se o grupo musical Racionais MC's, formado por Mano Brown, Ice Blue, Edi Rock e KL Jay, que escancara os problemas sociais do local onde vivem desde 1988, sendo um dos grupos mais influentes do país e da música brasileira. Em músicas como Tô Ouvindo Alguém me Chamar, Da Ponte pra Cá e Homem na Estrada (MC'S, Racionais, 2018, p. 58), são descritos os contextos e a influência destes empecilhos na vida do trabalhador periférico. Além disso, o grupo tem forte influência no desenvolvimento do senso crítico e da consciência de classe daqueles que vivem nas periferias, fazendo com que muitos jovens tentem quebrar o ciclo vicioso do mercado de trabalho em relação a essas populações, fenômeno que será explicado no decorrer do trabalho.

Agora, do ponto de vista formal, constantemente o setor de Recursos Humanos é colocado em questionamento. Na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), lançada no ano de 1948, em Paris, pela Organização das Nações Unidas (ONU) deixa nítido que o ideal dos direitos humanos tem como objetivo inicial abordar os direitos básicos atribuídos a todos os seres humanos, sendo eles civis e políticos, econômicos, sociais, culturais, difusos e coletivos. Dessa forma, a figura do Estado é protetora, de acordo com o artigo 6º da Constituição Brasileira, a qual usa, ou deveria usar, das suas possibilidades para a defesa de direitos individuais ou coletivos, incluindo grupos minoritários, empobrecidos e marginalizados. Por isso, o debate sobre a utilização e eficiência dos direitos humanos tem sido apropriado pelas periferias.

Nisso, entra o senso de pertencimento dessas pessoas dentro das empresas, sendo um ponto de atenção na gestão de bem-estar dos talentos, isto é, além de recrutar, os novos colaboradores devem se sentir acolhidos frente à essa nova etapa de suas carreiras, entretanto, sentimentos como deslocamento e falta de identificação com os times podem se manifestar caso as companhias

não tomem medidas efetivas para receber e garantir a inclusão integral destas pessoas.

“Não é apenas colocar essas pessoas dentro do mercado, mas também capacitar, inseri-las lá dentro e pensar em uma forma de permanência delas nesses lugares” (SOUZA, Lucas, 2022).

Paula Santana (2022), líder de impacto na AK-QA, empresa que estabelece um banco de talentos para aumentar a visibilidade dos jovens participantes das iniciativas frente ao mercado, pontua que, apesar da dificuldade de oportunidade: “Quando existe inclusão, existe um despreparo das agências e dos parceiros para receber essas pessoas”. Para ela, este despreparo é um problema estrutural, oriundo de movimentos que oprimem não só pessoas vindas das periferias, mas, também, outros grupos considerados minoritários: “Para fazer a inclusão desses recortes, precisamos trabalhar na equidade. A área de recursos humanos ainda trabalha muito na igualdade, mas, para trabalhar na igualdade, é preciso olhar para a equidade”, também descreve.

Além disso, a executiva chama a atenção para o entendimento do “background” das pessoas e o desenvolvimento de seus trabalhos em cima disso, expandindo a atuação: os treinamentos devem chegar a todos que irão ter contato com os talentos, sobretudo gestores e líderes no geral. “Por mais que o RH consiga fazer esse movimento que chamamos de jornada do acolhimento, trabalhar desde a entrada e do onboarding até a hora em que essa pessoa está na sua área, a partir desse momento é preciso ter um cuidado”, diz. “É um ecossistema que precisa estar preparado e entender os problemas sociais, institucionais e estruturais”, completa.

Como resposta a isso, existem projetos sociais formados com o objetivo de amenizar o problema. Irina Didier (2022), fundadora da PerifaLions, que se posiciona como uma plataforma para aproximar, dar visibilidade e conectar os talentos das periferias com o mercado publicitário, alega que uma das principais questões que impedem a chegada desses talentos no universo do trabalho é que o anúncio de vagas não chega a todos, o que ocorre muitas vezes por falta de tempo hábil para contratações, que acabam girando em torno de indicações que

permanecem em um único círculo de profissionais, apontando que o mercado de comunicação conta com departamentos de recursos humanos desfalcados em ferramentas e quantidade de pessoal, além da falta de autoridade dentro das agências:

“O problema vem de cima. Os executivos não dão braço o suficiente para que o RH dê conta disso. Por isso, vejo o próprio mercado tentando gerar uma solução” (DIDIER, Irina, 2022).

Mesmo que a recepção do seu projeto tenha sido positiva, Irina diz que, apesar da existência de uma consciência acerca da contratação desses talentos, não existe uma linha de investimento para tomar conta de processo do tipo, como o Indique e Empregue Afro, que viabilizem tais recrutamentos ou intensifiquem treinamentos em diversidade e inclusão para endossar a importância da temática. “Sem investimento no Rh, vamos continuar enxugando gelo. Ao longo dos anos, acompanhei com o PerifaLions que há muita vontade e pouca estrutura. Quanto maior o poder, maior a responsabilidade. Precisamos culpar os altos executivos que ganham milhares de reais, mas não querem pagar um treinamento para as pessoas”, diz.

Vivian Zeni (2022), diretora de comunicação e líder de inclusão, equidade e diversidade da Wunderman Thompson, acrescenta:

“O papel do RH é expandir o campo de visão. Estudar o Brasil e o brasileiro. Saber de forma muito nítida qual a mensagem que se quer passar como empresa para os clientes e para a indústria de comunicação no geral e, assim, criar estratégias para selecionar os melhores talentos e desenvolver quem já é colaborador” (ZENI, Vivian, 2022).

Além disso, a diretora também acredita que o perfil mais encontrado na comunicação de empresas, isto é, composto por homens brancos, cisgêneros, das elites do Sul ou do Sudeste, não tenha a capacidade de reproduzir esse comportamento sem vivenciar aspectos importantes da subjetividade humana como raça, classe, gênero e suas intersecções.

Nesse contexto, o processo de inclusão ainda se dissemina de forma lenta e gradual, entretanto, pode ser observado em ascensão em alguns setores econômicos atuais. Apesar do crescimento das estatísticas dentro das empresas

serem muito recentes, demonstra que os setores industriais estão cada vez mais atentos a estas questões, sendo no sentido de apenas incluir essas populações ou de treiná-las e desenvolver a equidade empresarial, ou seja, a presença da pessoa de periferia existe, mas ainda é baixa, e não necessariamente garante qualidade de vida dentro da empresa, mas representa um início no longo caminho da profissionalização destas pessoas.

A Pesquisa Salarial promovida pela Catho (2021), demonstrou que profissionais autodeclarados pretos ainda recebem até 34,15% a menos do que trabalhadores brancos em todos os níveis hierárquicos e de escolaridade, sendo que em cargos de diretoria, a disparidade pode chegar a 29,5%. Além disso, a desigualdade torna-se ainda mais discrepante em relação ao nível de graduação, onde pessoas pretas com doutorado, por exemplo, chegam a receber menos de 34,1%. Dados do Índice de Equidade Racial Empresarial (IERE) do mesmo ano demonstram que a participação de pessoas pretas nas empresas brasileiras é de 29,6%, indo para 15,8% em cargos de gerência e supervisão e em cargos de alto escalão, despensa para 4,1%.

“Mesmo que o cenário da inclusão seja desafiador, cresce a preocupação do setor privado em adotar medidas para reverter esse erro histórico” (VICENTE, Raphael, 2019).

De acordo com o Fórum Internacional pela Equidade de 2021, empresas como a Vivo, Bayer, Banco Bradesco, Banco Santander, Unilever, Ambev e PwC são consideradas empresas destaque dentro da pauta étnico-racial dentro dos pilares estabelecidos pelo IERE (recenseamento empresarial, conscientização, recrutamento, capacitação, ascensão e publicidade e engajamento). As empresas citadas apresentam os seguintes dados:

- Vivo: a empresa possui entre seus objetivos um compromisso com a equidade racial, com um olhar mais atento sobre o tema. Em 2021, chegaram a obter 6,96% de participação de negros no quadro de funcionários. Para o programa de estágio que eles proporcionaram, o objetivo foi preencher 50% das 750 vagas com jovens profissionais negros. Atualmente 63% dos funcionários são brancos, sendo 71% deles

em cargos de gestão, enquanto 30% dos funcionários são negros, sendo 19% responsáveis por cargos de gestão;

- Bayer: no ano de 2022, foram abertas as inscrições da 2ª Geração do Programa de Trainee Liderança Negra, contando com 33 vagas e remuneração de 7.200 reais, sendo elegíveis aqueles que tivessem concluído o curso de tecnólogo (superior ou pós-graduação). Na primeira edição, foram selecionados 19 integrantes, onde todos foram efetivados na companhia;
- Banco Bradesco: Uma pesquisa de 2017 mostrou que 54% da população é composta por negros e negras, onde apenas 23,1% dos trabalhadores do banco pertencem a esse grupo racial e acabam enfrentando mais dificuldades para crescer na carreira. Nos cargos de gerência, os gerentes pretos representavam apenas 0,3% do total de funcionários do banco, pardos 2,95%, enquanto gerentes brancos são 11,2%. Esses dados, incluídos no relatório de sustentabilidade do banco, revelam que negros e negras têm mais dificuldades de ascender profissionalmente no Bradesco, apesar de possuírem formação e competência para isso. Com isso, o sindicato dos trabalhadores cobrou do banco para que promovesse políticas de promoção de diversidade e de ascensão profissional, fazendo com que em 2022, o banco garantisse que possui compromisso com a diversidade e inclusão por meio das diretrizes do código de conduta interno, tendo, no mesmo ano, 28% de colaboradores negros, sendo 22% dos cargos de liderança sendo ocupado por estes;
- Banco Santander: o banco atualmente possui a meta de inclusão de 40% de funcionários negros até 2025, o banco tem caminhado em busca de uma maior diversidade por meio da implantação de um setor dedicado a implementar práticas de diversidade e inclusão, tanto nos processos seletivos quanto no cotidiano da empresa, além da meta de possuírem 50% de pessoas negras nos processos seletivos. Já em relação aos colaboradores ativos da empresa atualmente, 19,6% dos profissionais são negros, enquanto 94% dos cargos são ocupados por brancos;
- Unilever: a empresa anunciou a criação do Fundo Afrolever no ano de 2019, com um investimento inicial de 17 milhões de reais, com o objetivo

de impulsionar a representatividade negra em cargos de liderança, programas de atração de talentos, campanhas de marketing e em toda a cadeia de valor, baseando-se em quatro pilares: talentos, marcas, fornecedores e comunidade, com o objetivo de aumentar a presença de profissionais negros na alta liderança e ampliar a representatividade negra em produtos e campanhas, com o objetivo de impactar mais de 550 mil pessoas. Além disso, no ano de 2020, a empresa ofereceu mais de 50 horas de treinamento racial, alcançando com sucesso um número de 76% de estagiários negros em 2021 e 40% de funcionários negros;

- Ambev: a empresa possui um programa de inclusão chamado Bora, onde é oferecido conhecimento, apoio financeiro e conexão para pessoas que enfrentam pobreza. Neste programa, o recorte racial é transversal em relação a inclusão produtiva e combate à desigualdade, e tem o objetivo de impactar 5 milhões de brasileiros até o ano de 2032;
- PwC: possui parceria com universidades para contratação de negros e minorias étnicas, treinamento e conscientização da alta liderança sobre raça e etnia, além de espaços de diálogo sobre diversos temas relacionados a essas questões, formando uma série de iniciativas afirmativas para a atração e retenção de talentos de pessoas pretas e pardas. Dentro da empresa, 47,09% dos contratados em 2022 se autodeclaravam pretos ou pardos.

É evidente que, apesar dos dados apresentados serem acerca da inclusão de pessoas pretas e pardas no mercado de trabalho, não é possível considerá-los como totalmente concretos para pessoas de periferia também, justamente por não ser correto julgar a população preta e parda como, em seu total, residente de periferia, apesar de que, de acordo com o IBGE (2021), 43,4% dos residentes de periferia se autodeclararam pretos e 47% pardos. Os dados demonstrados são sobre essas populações por representarem a maioria nesses espaços, portanto, pode-se concluir que destes índices, a população da periferia ainda representa uma fração daqueles afetados pela inclusão, e não seu total. Se o número de pessoas pretas e pardas já não é tão expressivo, deve-se considerar que o de populações periféricas inclusas nesse índice é menor ainda.

2.4. Hipóteses

- 1) O colaborador não ser bem acolhido, tendo uma má adaptação, e/ou sofrer preconceito dentro da empresa;
- 2) Caso o candidato à vaga possuir antecedentes criminais;
- 3) O colaborador ser constantemente submetido a diversas formas de precarização do seu trabalho dentro da empresa (como “estágio compulsório” e desqualificação mesmo após o treinamento).

Apesar de parte desses problemas ser socialmente construída, soluções em relação a outras partes são regulamentadas por lei:

- 1) O projeto de lei (PL 1.636/2022), do senador Randolfe Rodrigues (Rede-AP) propõe que qualquer ato que envolva discriminação contra pessoa em razão da condição de pobreza poderá se tornar crime de injúria. Enquanto não aprovada, os crimes resultantes de preconceito, os quais podem ser cometidos por intolerância racial, por exemplo, de acordo com a lei nº 7.716, devem e serão punidos (reclusão de 2 a 5 anos);
- 2) De acordo com o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a consulta de antecedentes criminais ou a exigência da certidão negativa de antecedentes criminais só é válida quando a atividade a ser exercida justificar o pedido, caso contrário, a empresa pode estar cometendo um ato discriminatório, que pode caracterizar um dano moral passível de indenização. Entretanto, caso exista alguma pendência na certidão do futuro colaborador, esse não pode ser um motivo para impedi-lo de conquistar a vaga, a não ser que o registro criminal tenha relação com a atividade laboral, ou seja, por exemplo, uma cuidadora de idosos responde por um processo relativo a maus tratos, neste caso, a empresa pode desistir da sua contratação;
- 3) Pessoas pretas e pardas são a maioria em setores com remuneração mais baixa, como a agropecuária (60,8%), construção civil (63%) e serviços domésticos (65,9%), de acordo com pesquisas do IBGE. Além disso, a disparidade salarial é outra vertente do preconceito, pois, mesmo quando se têm nível de escolaridade equivalente ao de brancos, negros costumam receber salários menores, representando uma diferença de

43,2%. Como justificativa para esses acontecimentos, dentro da empresa podem ser listados o processo de formação (muitas vezes em escola pública) e a disputa por cargos dentro da empresa, pois, “em uma concorrência interna entre negros e brancos, até quando o negro tem todas as competências necessárias, muitas vezes, os patrões dizem que ele não está apto para a vaga”, afirma a gerente-geral do Instituto Ser, o que qualifica-se como “estágio compulsório”, onde pessoas negras, muitas vezes, ficam presas durante toda sua vida empresarial a cargos de menor remuneração. Com a propagação da lei de cotas dentro de universidades e do movimento negro, a busca constante para o reconhecimento de alguns desafios socioeconômicos e estruturais crescem, conseqüentemente, esse cenário tende a mudar.

2.5. Metodologia

Em relação a metodologia do trabalho, esta foi de cunho exploratório. Nesse sentido, tem-se como objetivo analisar, comparar e conscientizar sobre a discrepância sobre a presença de pessoas de periferia no mercado de trabalho em comparação às que não residem nestas áreas, além de compreender o levantamento de opiniões de ambas as partes. Além disso, buscou-se constatar e entender sobre o assunto através de uma pesquisa de campo com 10 questões, sendo 6 sobre o perfil do entrevistado e 4 sobre o trabalho, qualitativas, com fontes primárias, a qual foi feita em duas etapas, sendo uma parte presencialmente, no bairro da Liberdade no centro de São Paulo, e outra via Google Forms. Foram recebidas, no total, 35 respostas, sendo em sua maioria pelo formulário online.

A partir da análise dos dados coletados, é possível observar que a grande maioria dos entrevistados considera que existem situações de preconceito dentro do processo admissional por parte das empresas, correspondendo a 81% das respostas. Além disso, em relação as respostas vindas de pessoas brancas (38,1%), maior parte dos entrevistados nunca se sentiu discriminado por conta da sua cor de pele e/ou local onde moram (66,7% das respostas), entretanto, os que se sentiram, que representam 33,3%, correspondem, em seu total, a pessoas pretas e pardas.

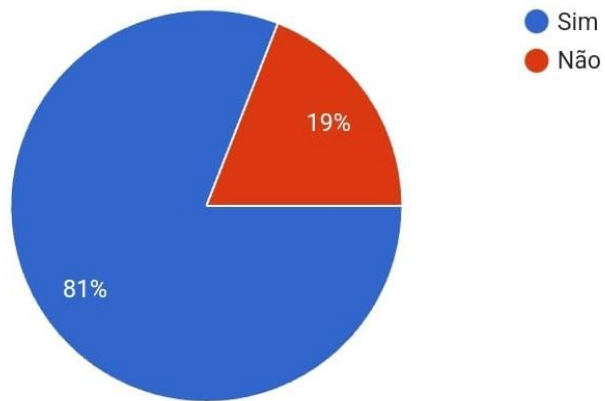


Gráfico em relação a pergunta sobre discriminação no processo admissional

Fonte: Google Forms

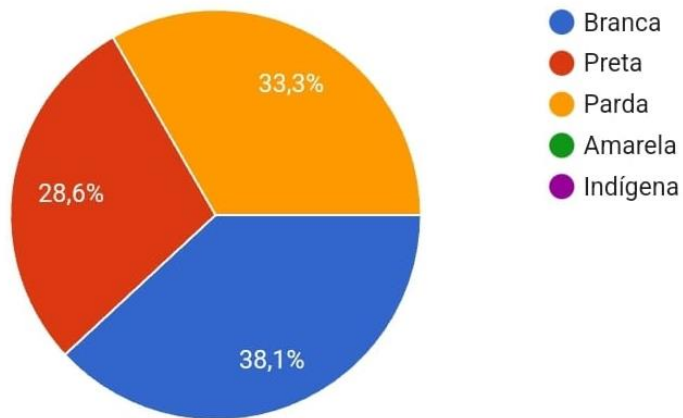


Gráfico em relação a pergunta da identificação de raça

Fonte: Google Forms

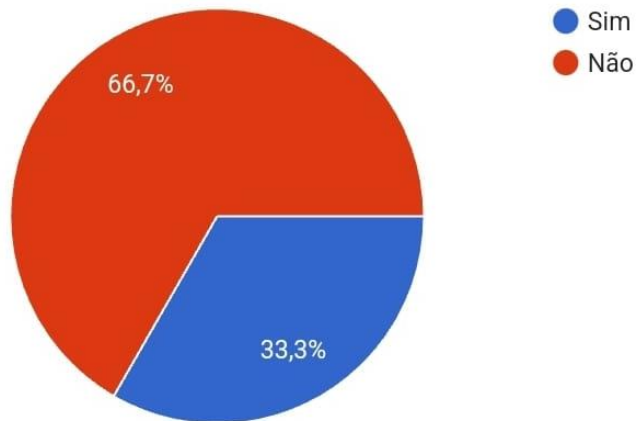


Gráfico em relação à pergunta sobre discriminação por conta da raça/moradia

Fonte: Google Forms

Por ser uma pesquisa quali-quantitativa, também recolhidas respostas qualitativas, que tiveram muitas afirmações convergentes. Independentemente da raça, zona que vivem e/ou formação e renda, a grande maioria entrou em acordo que o tema é de grande importância, e deve ser levado em frente:

“É de extrema importância. Não há diversidade de pensamentos, de inovação e de pontos de vista sem que as populações periféricas estejam inseridas. E, para isso, precisa haver investimento e preparo” (Luciane, 2023)

Além disso, em relação ao levantamento da formação dos entrevistados, é possível evidenciar que a maioria daqueles que possuem apenas o ensino médio completo é composta por pessoas pretas ou pardas, sendo 8 das 11 respostas que afirmavam ter apenas este nível de formação.

Agora, em relação ao recolhimento de respostas presencialmente. Apesar de terem sido levantadas cerca de 5 respostas, estas possuem grande valor a pesquisa de campo. Em comparação ao questionário online, presencialmente foram entrevistadas desde vendedores ambulantes até pessoas em altos cargos, como policiais. Dentre estes, destacam-se os seguintes depoimentos:

Camilly, mulher preta de 20 anos, moradora do Grajaú, zona sul de São Paulo, que possui o ensino médio completo, estava completando cinco dias sendo vendedora ambulante de balas, recebendo menos de um salário mínimo

mensalmente, no dia da entrevista (13 de junho de 2023). A mesma afirma que existe discriminação no mercado de trabalho, sendo uma das vítimas, tanto trabalhando quanto passeando por conta da cor da sua pele, além de nunca ter visto nenhuma pessoa preta em cargos altos de uma empresa. Também, em seu depoimento, reforça a necessidade da abordagem do tema do trabalho.

Em contrapartida, Leonardo, homem branco de 28 anos, morador do centro de São Paulo, que é policial e possui superior completo, recebendo mais que dois salários mínimos, afirma que não existe discriminação no mercado de trabalho, além de nunca ter presenciado nenhum tipo de discriminação e reforça já ter presenciado pessoas pretas ou pardas em cargos altos. Também frisa que o tema é interessante e que “alguém precisa fazer”, em suas palavras.

A disparidade entre as respostas reafirma o argumento de Irina Didier apresentado anteriormente, o qual diz que na maioria das vezes é possível ver mais a periferia se mobilizando e tentando encontrar soluções para o problema, principalmente por viverem essa realidade diariamente, enquanto aqueles que apenas observam esse tipo de vivência e/ou estão em classes sociais mais elevadas, não enxergam a real problemática da situação, fazendo com que o problema não se expanda, e que ações com o objetivo de melhorar a situação sejam cada vez mais atrasadas e invisibilizadas.

No entanto, apesar da coleta das respostas anteriores, a pesquisa de campo não foi completamente finalizada apenas com este formulário, fazendo com que surgisse uma outra etapa para o levantamento de dados, também via Google Forms, para comparação de respostas, seguindo a mesma estrutura de fontes primárias e quali-quantitativa. Enquanto o primeiro teve uma abrangência maior de classes sociais sendo entrevistadas, o segundo formulário teve maior foco nas classes média-alta. Em comparação ao anterior, haviam 16 perguntas, sendo 7 sobre o perfil do entrevistado e as outras 9 sobre o trabalho. Este recebeu 38 respostas.

A partir da análise dos dados coletados, é possível evidenciar que aqueles que responderam e se identificam como pessoas brancas, em sua maioria, não enxergam a problemática levantada com o trabalho. Em relação a pergunta 8, que questionava se o entrevistado considera que existe discriminação, por parte

das empresas, no processo admissional, somente 6 respostas foram negativas, sendo 5 delas compostas por pessoas brancas.

Sobre a pergunta 9, que questionava se o entrevistado reconhecia que pessoas pretas ou pardas/de periferia enfrentam desafios no processo de entrada no mercado de trabalho, das 8 respostas negativas, 6 foram de pessoas brancas. Por outro lado, das pessoas que já se sentiram discriminadas nesse processo por conta da raça ou local onde moram, 6 das 10 que responderam se autodeclararam pretas ou pardas, enquanto as outras são residentes de zonas afastadas do centro.

É possível perceber que esse padrão se estabelece por todo o formulário, onde as respostas negativas em relação a concordância da existência de estigmas sobre pessoas pretas ou pardas/de periferia, como viam a inclusão dessas populações no mercado de trabalho e se acreditava-se que empresas e se organizações deveriam ter metas de diversidade de inclusão, em sua maioria, eram compostas por pessoas que se autodeclaravam brancas. Entretanto, aqueles que responderam afirmativamente, são majoritariamente integrantes dessas minorias sociais.

Por exemplo, Daniela Nunes, mulher que se identifica como preta, residente da zona leste, trabalha como analistas de dados e reconhece que essas populações enfrentam obstáculos no processo da entrada no mercado de trabalho, que, de acordo com ela, são a dificuldade na deslocação para o local de trabalho, escolaridade e cor da pele, onde, no último tópico, questiona “quem nunca presenciou ou soube de algum preconceito racista associado a roubo/furto? ”. Também cita alguns estigmas associados a essas pessoas, afirmando que é necessário que mais pessoas de periferia tenham acesso ao ensino de qualidade, cotas para universidade, acesso à cultura e educação social, não só à essas pessoas, para que, de acordo com ela, “as pessoas tenham entendimento da diferença entre periferia e criminalidade”.

Porém, um empresário que decidiu não se identificar, autodeclarado branco, residente da zona norte, afirma que não existe discriminação no processo admissional, e que formas de combater os estigmas relacionados às pessoas de periferia seriam “estudar, ler livros, se preparar, não se vitimizar, ter

bons hábitos e ser resiliente”, afirmando ser prova disso. Ademais, o mesmo acredita que metas de diversidade e inclusão não são necessárias, dando ênfase no conceito de que é necessária apenas meritocracia, onde, de acordo com ele, “buscar oportunidades depende da sua dedicação para conseguir. Não dá para dar chance para uma pessoa normal fazer uma cirurgia, precisa ser um médico formado”.

Ambos acompanharam ou atuaram com alguma pessoa de periferia/preta ou parda, onde, no caso de Daniela, era um gerente de vendas e, no caso do empresário, preferiu não citar os cargos, mas afirma que “ (no banco Bradesco) grande parte veio de situações desfavoráveis, mas se dedicaram, estudaram e conquistaram seu espaço! Acredite! ”. Entretanto, de acordo com recortes raciais fornecidos pelo banco (Iere, 2021), no ano de 2021, apenas 27,4% (incluindo estagiários e jovens aprendizes) dos colaboradores eram pretos ou pardos, e, nos anos anteriores, os dados são ainda menores: de acordo com a dirigente sindical e bancária do Bradesco, Sandra Regina, em 2017, apenas 3,1% dos colaboradores eram pretos.

Nesse mesmo sentido, 22 das 38 respostas sobre ter acompanhado ou atuado com alguém de periferia em cargos altos eram negativas.

Ao perceber que a importância com o problema não chega, na maioria das vezes, aos ouvidos daqueles que não são parte de minorias sociais, é possível compreender, também, o atraso na adoção de políticas de inclusão e equidade, além do tratamento e desconhecimento acerca dessas populações e de suas realidades. Sem a devida preocupação daqueles que ocupam maiores cargos, os que necessitam da visibilidade e apoio acabam sendo submetidos a permanecer num ciclo de criminalidade, desemprego e/ou cargos de má remuneração. Ademais, quando pessoas que participam dessas minorias não reconhecem a problemática envolvida, pode-se perceber que o fenômeno da alienação do trabalho descrito por Marx (1867, p. 27), demonstrado anteriormente, e o mito da meritocracia aplicam-se, mesmo que numa parcela menor, até hoje na realidade destes trabalhadores.

Além disso, ao se deparar com respostas que não estão de acordo com a realidade dessas populações dentro do mercado de trabalho, demonstra que,

muitas das vezes, esse problema acaba sendo ocultado e não recebendo o apoio necessário.

“É uma discussão que nunca podemos deixar cair no esquecimento, pois, infelizmente, os brancos/ricos/conservadores, tem de invalidar as pautas raciais e de gênero para continuarem usufruindo da riqueza enquanto somos a base da pirâmide. E o mais triste ainda é a classe média, que se acha rica, também entrar nessa de invalidar a vivencia do outro.” (NUNES, Daniela, 2023).

Apesar do avanço e do aumento dos dados de inclusão dessas pessoas, como demonstrado anteriormente no trabalho, ainda há um longo caminho a ser percorrido para considerar que o mercado de trabalho brasileiro adota uma inclusão e profissionalização dessas minorias de forma efetiva.

2.6. Justificativa

Observando as estatísticas pré-dispostas, é possível evidenciar um ciclo vicioso que condiciona as pessoas que sempre estiveram no topo das hierarquias a continuarem sempre nesse topo, assim como seus descendentes. Entretanto, esse mesmo ciclo condiciona os mais pobres a sempre ocuparem cargos com os piores salários e a não terem condições de oferecer melhores oportunidades a si próprios e a suas famílias. A estrutura empresarial que temos hoje e que sempre esteve presente, desde a formação do modelo de trabalho que conhecemos no capitalismo, preza e favorece certos padrões de comportamento e características, sendo um dos principais motivos para essa desigualdade (CONNOR, 1977; USA: a crise do Estado Capitalista)

Com isso, não se pode falar apenas da inclusão da população periférica no mercado de trabalho sem citar os benefícios que acabam por serem evitados por conta de estigmas e preconceitos em relação a essa classe social. A inclusão produtiva destes significa retornos financeiros às cidades: com a redução do custo da evasão escolar e arrecadação de impostos, segundo a pesquisa Accenture, poderia somar até 0,3% ao PIB de São Paulo, o que representa 2 bilhões de reais (IBGE, 2022).

Além disso, também existem projetos fora das empresas objetivo de profissionalizar essas populações. Como descrito anteriormente, a principal forma de trazer os jovens pretos e/ou periféricos para o mercado de trabalho é trazendo a capacitação para aproximá-los das necessidades das empresas. Nesse sentido, uma forma de fazer isso é criando programas de especialização em temas como informática e ensino básico para estes jovens que estão iniciando o emprego no mercado de trabalho. O conhecimento sobre tecnologia é essencial, uma vez que vivemos num mundo tecnológico e as empresas não ficam para trás.

“Independentemente do tipo de carreira que o jovem pretende seguir, é muito importante o conhecimento sobre tecnologia. Apenas 13% das famílias das classes D e E têm acesso a um computador. Nas escolas, muitas vezes o laboratório de informática está em condições precárias” (LOPES, Kelly, 2022).

Entretanto, a preocupação de ONGs e do Instituto da Oportunidade Social (IOS) não acaba na profissionalização e na ampliação de conhecimentos tecnológicos, pois, de acordo com o IBGE, entre 2016 e 2022, a taxa de desemprego entre jovens brasileiros de 18 a 24 anos ficou acima de 20%. Nesse sentido, é necessário, também, aprimorar as habilidades sociais, desenvolver aspectos sociais e de comportamento, visto que conseguir um emprego não para somente no teórico. Outras habilidades também são requisitadas e é necessário que esses jovens entrem no mercado de trabalho com elas já desenvolvidas, como a parte socioemocional do curso para o desenvolvimento das chamadas *soft skills* no mundo corporativo.

Na zona noroeste do estado de São Paulo, que possui em torno de 460 mil moradores, os indicadores socioeconômicos não são bons, tendo altos índices de violência contra os jovens, gravidez indesejada na adolescência, uma escolaridade extremamente precária e baixa oferta de emprego. Com isso, surgiu o Projeto Amigos das Crianças (PAC) que atua desde 2003 e tem em torno de 70 funcionários, 3.500 voluntários e 139 mantenedores via doação e contam com a parceria de 7 empresas, com o objetivo de reverter as

desigualdades e encurtar os caminhos que separam a população pobre das oportunidades de formação, emprego, renda e dignidade.

As vagas do PAC são divulgadas há cada seis meses nas escolas públicas da região e em quatro anos, o projeto Jovem com Futuro (programa dentro do PAC) formou 110 alunos dentre esses alunos 75% deles estão empregados e conseguem sustentar suas famílias.

Além dos dois programas citados, também existe o Programa Formare. Fundado em 1989 pela Fundação lochpe, que é uma organização sem fundos lucrativos com o objetivo de profissionalizar estes jovens com idades entre 16 a 19 anos, possuindo como objetivo a qualificação dos mesmos.

O programa atua em diversas áreas e tem 65 escolas espalhadas pelo Brasil em 49 cidades brasileiras e em 13 estados, também tem duas unidades no México. O Formare conta, também, com cerca de 25 mil alunos formados em cursos certificados pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná tendo uma média de 9 entre 10 alunos conseguindo uma vaga de emprego com uma renda mensal de R\$ 2 mil reais. O curso conta não só com a parte teórica, mas, também, com bolsa auxílio, que são benefícios oferecidos pelas empresas parceiras como cesta básica, alimentação, uniforme, etc.

Já para o jovem que quer aprender mais sobre empreendimentos e reside no estado de São Paulo, a Prefeitura tem o plano de abrir 3 mil vagas no Programa Qualifica Mais Progredir para jovens que tenham idades entre 18 a 29 anos e já tenha completado o ensino fundamental. Para isso, é necessário o cadastro no CadÚnico - que é uma plataforma com os serviços assistenciais oferecidos pelo Governo Federal.

O objetivo principal desse programa é ensinar a desenvolver um plano de negócios para que os alunos possam então abrir um empreendimento. As aulas vão ser sediadas em escolas públicas municipais das periferias de São Paulo no período noturno. A bolsa auxílio do curso será de R\$ 15 reais por dia e os alunos terão uma grade curricular focada em análise de mercado e suas variações.

De acordo com dados da Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom), a demanda anual do setor é de 70 mil novos profissionais, enquanto apenas 46 mil pessoas se formam por ano com o perfil necessário para essas vagas. Ou seja, já existem poucos profissionais e com a invisibilização das pessoas de periferia pelos setores do mercado, esse preconceito não se torna prejudicial apenas para essas populações, mas também para a economia do país.

Os dados apresentados reforçam o argumentado apresentado anteriormente de que muitas das vezes é possível visualizar mais a comunidade tentando ajudar a si própria, e não sendo uma medida partida das empresas, apesar de serem colaboradoras de alguns projetos. Além disso, demonstra que a qualificação de pessoas de periferia vem crescendo com o passar dos anos, e que o acesso a tecnologias e desenvolvimento de habilidades, apesar de chegar atrasado para essas populações, é fundamental e vem tornando-se parte do currículo destes jovens gradativamente. Entretanto, hoje, segundo estudo promovido pelo programa GOYN (Global Opportunity Youth Network), são mais 766 mil jovens sem oportunidade de emprego formal ou estudo, onde, por consequência da maioria nos centros de estudo, a renda de pessoas brancas de classe social mais alta acaba por ser quase 3 vezes maior.

"Parte do problema é como a sociedade olha para o jovem que mora na periferia, de forma negativa, que vai chegar atrasado e cansado no trabalho porque mora longe. Mas são jovens resilientes, criativos e com habilidades socioemocionais. São potências enormes. Em geral, escolhemos olhar para o lado que falta e não para o que abunda" (BIGHETTI, Gabriela, 2021).

Em outras palavras, como a maioria da população de periferia é preta ou parda (IBGE, 2021), a principal dificuldade para a inclusão de negros no mercado de trabalho não se baseia na qualificação, mas sim, numa barreira do racismo dentro do mercado de trabalho, onde muitos empregadores prendem-se ao mito da "boa aparência", impondo um padrão eurocêntrico dentro das empresas, não se importando necessariamente em empregar quem é mais

capacitado, ignorando as necessidades humanas que dependem, atualmente, do recebimento do salário em troca da sua mão-de-obra, impulsionando ainda mais um cenário de pobreza (PNAD, 2019). Em diversas seleções, o indivíduo mais qualificado é o negro, mas em função do racismo que permeia as relações entre empregador e empregado, e, com foco no ambiente periférico, ele não terá um emprego.

Em resposta a esse ciclo vicioso presente no sistema capitalista e na nossa sociedade de forma estrutural, é necessário estudar esses problemas e politizar aqueles que participam das relações do mercado de trabalho, para, então, poder promover a mudança que pode corrigir tais problemas.

2.7. Cronograma

| Período | 2023 | | | |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1° bimestre | 2° bimestre | 3° bimestre | 4° bimestre |
| Pesquisas Bibliográficas | X | X | X | X |
| Definição do tema | X | | | |
| Problematização | X | | | |
| Justificativa | X | | | |
| Objetivos Gerais e Específicos | X | | | |
| Hipóteses | | X | | |
| Metodologia | | X | X | |
| Pesquisa de Campo | | | X | |
| Contexto Histórico | | | X | |
| Conclusão | | | | X |

3 RESULTADOS OBTIDOS

Com a predisposição da problemática e dos objetivos em relação aos impactos gerados com a exposição do tema do trabalho, foi possível fazer com que as discussões levantadas levem a conscientização do problema àqueles que tiverem acesso ao conteúdo da pesquisa e, conseqüentemente, gere questionamento sobre o funcionamento do sistema capitalista e de seus efeitos adversos a classe operária, principalmente em questões sociais e econômicas de minorias sociais como pessoas pretas, pardas e/ou de periferia.

Além disso, tanto a conscientização e o debate foram levados para dentro de algumas instituições empregatícias, tanto privadas ou públicas, disseminando a problemática e incentivando o combate da mesma com políticas de inclusão vindas, sobretudo, do setor de Recursos Humanos dessas empresas. Dando maior credibilidade ao assunto, cadeias de pessoas são capazes de alterar as bases preconceituosas e patriarcais estabelecidas no mercado de trabalho como apresentado e trabalhado no decorrer da pesquisa.

Não menos importante, também, a disponibilização do referente estudo para futuras pesquisas de temas similares e/ou relacionados.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a disposição atual do trabalho apresentado é possível evidenciar a problemática que se diz em relação a inclusão e a profissionalização de pessoas periféricas no mercado de trabalho, dando ênfase a questão social envolvida e o papel do setor de Recursos Humanos no desenvolvimento de uma evolução no processo de igualdade racial em questões econômicas e sociais.

A partir das pesquisas feitas, é possível ter uma percepção em relação a como, desde a sua formação social advinda de opressão, discriminação e colonização forçada, a sociedade brasileira vem tratando, em decorrência da condição socioeconômica, de exclusão social, a população preta, parda e periférica. Alguns pontos importantes foram sinalizados condizentes à origem dessa discriminação, tanto acerca de relações sociais quanto históricas e culturais. Além disso, o mito da democracia racial (FREYRE, 1933) e meritocracia econômica (ILLOUZ, CABANAS, 2021) está enraizado na sociedade brasileira, mesmo que de forma estrutural e oculta, reafirmando a necessidade de ações como políticas públicas sobre a reparação aos danos causados a essas populações ao longo da história do Brasil e do mundo.

A promoção da igualdade, de oportunidade e de acesso a instituições comerciais de boa remuneração para todos que se encontram em determinados grupos discriminados contribuem positivamente para a afirmação da existência e da identidade das populações periféricas, tão rejeitada diante de discriminações impostas desde a escravização no período colonial. Apesar das formas de combate ao preconceito e a discriminação, bem como seus efeitos, serem através, principalmente, da legislação penal, a discussão trazida por este trabalho de conclusão de curso deve ser trazida para esclarecer discussões que podem ser vistas como irrelevantes ou pouco debatidas na sociedade moderna.

Mesmo com os desafios para a democratização do acesso ao mercado de trabalho, a luta pela visibilidade dos moradores e trabalhadores de periferia é constante! Em decorrência disso, é nosso trabalho como estudantes de escola pública contribuir para o entendimento, conscientização e quebra de estigmas sobre as narrativas periféricas, ainda mais em relação ao mercado de trabalho que é tão relevante ao estudo dos recursos humanos.

5 FONTES BIBLIOGRÁFICAS

- **Fundação Tide Setubal.** <https://fundacaotidesetubal.org.br/a-vida-de-quem-perde-uma-vaga-de-emprego-por-morar-na-periferia/#>. Acesso em 14 de fevereiro de 2023;
- **Notícias R7.** <https://www.google.com/amp/s/noticias.r7.com/sao-paulo/falta-de-trabalho-formal-e-estudo-afetam-30-dos-jovens-em-sp-29062022%3famp>. Acesso em 14 de fevereiro de 2023;
- **Terra.**
<https://www.google.com/amp/s/www.terra.com.br/amp/comunidade/visao-do-corre/corre-pro-futuro/estudo-mapeia-desafios-para-inserir-jovens-da-periferia-no-mercado,466d8e53a11dec56b6023485222d6175vz92cu15.html>. Acesso em 14 de fevereiro de 2023;
- **Trampapo.** <https://www.trampapo.com.br/conteudo-extra/mercado-feito-para-excluir-pessoas>. Acesso em 14 de fevereiro de 2023;
- **CSB.** <https://csb.org.br/noticias/falta-de-trabalho-formal-e-estudo-afetam-30-dos-jovens-em-sp>. Acesso em 14 de fevereiro de 2023;
- **Estadão.** <https://www.google.com/amp/s/mobilidade.estadao.com.br/na-perifa/por-que-devemos-defender-os-direitos-humanos-na-periferia/amp/>. Acesso em 14 de março de 2023;
- **Talento, meio e mensagem.**
<https://talento.meioemensagem.com.br/noticias/2022/mais-que-oportunidade/>. Acesso em 14 de março de 2023;
- **IBGE.** Acesso em 24 de março de 2023;
- **Declaração dos Direitos Humanos.** Acesso em 24 de março de 2023;
- **Dia a Dia Educação.**
<http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/2220-8>. Acesso em 14 de maio de 2023;
- **Correio Braziliense.**
<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2019/11/17/interna-trabalhoformacao-2019,807077/negros-ocupam-cargos-com-menor-remuneracao-no-mercado-de-trabalho.shtml>. Acesso em 14 de maio de 2023;

- **TJDFT.** <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/discriminacao-ou-preconceito-1>. Acesso em 14 de maio de 2023;
- **Biblioteca Alberto Freire de Carvalho (CEFET-MG).** <https://www.bibc3.cefetmg.br/2021/03/12/o-que-e-trabalho/#:~:text=A%20palavra%20trabalho%20deriva%20do,primeiro%20significado%20era%20%E2%80%9Ctorturar%E2%80%9D> – Acesso em 20 de junho de 2023;
- **Organização Internacional do Trabalho (OIT).** [https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/lang-pt/index.htm#:~:text=Fatos%20e%20n%C3%BAmeros%20no%20Brasil&text=Em%202019%2C%20havia%2038%2C3,infantil%20\(4%2C6%25\)](https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/lang-pt/index.htm#:~:text=Fatos%20e%20n%C3%BAmeros%20no%20Brasil&text=Em%202019%2C%20havia%2038%2C3,infantil%20(4%2C6%25)). – Acesso em 20 de junho de 2023;
- **PreparaENEM.** <https://www.preparaenem.com/geografia/favelizacao.htm> - Acesso em 20 de junho de 2023;
- **MARX, Karl, FRIEDRICH, Engels.** O Manifesto Comunista (1848);
- **MARX, Karl.** O Capital, Livro 1 (1867);
- **MC'S, Racionais.** Sobrevivendo no Inferno (Companhia das Letras) (2018);
- **YOUNG, Michael.** *Down with meritocracy* (em inglês) – Acesso em 21 de junho de 2023;
- **SANTOS, Milton.** Por uma Geografia Nova: Da Crítica da Geografia a uma Geografia Crítica. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004. (Coleção Milton Santos; 2) – Acesso em 21 de junho de 2023;
- **FREYRE, Gilberto.** Casa-Grande e Senzala (1933);
- **El País Brasil.** <https://brasil.elpais.com/estilo/2021-07-15/tudo-bem-nao-estar-bem-o-lema-da-nova-era-que-da-adeus-ao-pensamento-positivo.html> - Acesso em 22 de junho de 2023;
- **Telefonica – Vivo.** <https://www.telefonica.com.br/a-telefonica/vivosustentavel/vivo-diversidade> - Acesso em 04 de outubro de 2023;
- **Jornal Exame.** <https://exame.com/esg/pwc-negros-trainees/> - Acesso em 04 de outubro de 2023;

- **Bayer.** <https://www.bayer.com.br/pt/midia/bayer-abre-inscricoes-para-2-geracao-programa-trainee-lideranca-negra-foco-em-inclusao-diversidade#> - Acesso em 04 de outubro de 2023;
- **Bradesco.**
<https://banco.bradesco/html/classic/sobre/sustentabilidade/internas/noticias/noticia21.shtm> - Acesso em 04 de outubro de 2023;
- **Unilever.** <https://www.unilever.com.br/news/2021/unilever-cria-fundo-de-r17-milhoes-para-acelerar-inclusao-racial/> - Acesso em 04 de outubro de 2023;
- **Santander.**
<https://www.santander.com.br/sustentabilidade/funcionarios/diversidade> - Acesso em 04 de outubro de 2023;
- **PwC.** <https://www.pwc.com.br/pt/quem-somos/inclusao-diversidade.html> - Acesso em 04 de outubro de 2023;
- **Ambev.** <https://www.ambev.com.br/sobre/equidade-racial> - Acesso em 04 de outubro de 2023;
- **IERE 2022.** <https://iniciativaempresarial.com.br/> - Acesso em 04 de outubro de 2023.