

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICO PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO
Técnico em Recursos Humanos

Bruna Fonseca de Gois
Lara Modesto Januário
Larissa Cristina Ferreira
Natally Simi Roque

A DIFICULDADE DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO
ENFRENTADA PELA MINORIA EM TUPÃ/SP

Tupã-SP
2021

**Bruna Fonseca de Gois
Lara Modesto Januário
Larissa Cristina Ferreira
Natally Simi Roque**

**A DIFICULDADE DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO
ENFRENTADA PELA MINORIA EM TUPÃ/SP**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da ETEC Prof. Massuyuki Kawano, orientado pela Prof^a Esp. Aline Bezerra da Silva, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

**Tupã-SP
2021**

É de inteira responsabilidade o conteúdo do trabalho apresentado pelo aluno. O (A) Professor (a) Orientador (a), a Banca Examinadora e a Instituição não são responsáveis e nem endossam as ideias e o conteúdo do mesmo.

Dedico a todos que me apoiaram
durante toda a trajetória que
levou a tão sonhada conquista.

Agradeço a Deus minha vida e a oportunidade de concretizar esse objetivo.

A ETEC Prof. Massuyuki Kawano por propiciar o ambiente necessário para minha aprendizagem e conseqüentemente por meu desenvolvimento pessoal e profissional.

Aos Docentes do Curso Técnico de Recursos Humanos pela generosidade depositada em todos os momentos de compartilhamento de seus conhecimentos profissionais e humanos.

"Antes que você possa alcançar o topo de uma árvore e entender os brotos e as flores, você terá de ir fundo nas raízes, porque o segredo está lá. E, quanto mais fundo vão as raízes, mais alto vai a árvore"

Nietzsche

RESUMO

Este trabalho trata de pesquisas sobre as dificuldades de inclusão que as minorias sociais enfrentam em seu dia a dia em diversos ambientes. O objetivo principal foi expor aos leitores as dificuldades de inclusão das minorias no mercado de trabalho, com o intuito de minimizar o desemprego dessas pessoas. E como objetivos específicos, identificar quais são as dificuldades de contratação das pessoas portadoras de deficiência (auditiva, física) e pessoas do grupo LGBTPQIA+ na cidade de Tupã/SP, apresentar a importância da diversidade no âmbito organizacional e descrever os benefícios para a empresa na contratação de Pcd's. Os métodos utilizados para a realização e desenvolvimento deste trabalho foram através de bibliografias, pesquisas na internet e pesquisa de campo, aplicada por meio de um questionário com 10 questões. Adquirimos com o desfecho, conhecimentos sobre o assunto e conseguimos expor quais são os obstáculos enfrentados por elas e saber diretamente de cada um (a) que participou da pesquisa de campo como se sentem em relação a tais dificuldades e possíveis soluções para que haja maior facilidade de inclusão para elas nos ambientes. Para finalizar, compreendemos que não há desvantagens quando realizada a inclusão das minorias, pois todo mundo é capaz de produzir as mais variadas atividades e/ tarefas independente da condição que se pode enxergar externamente.

Palavras-chave: Dificuldades de Inclusão; Minorias Sociais; Benefícios Obtidos.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Dificuldades enfrentadas pelos LGBTQIA+ no mercado de trabalho.....	21
Gráfico 2: Faixa etária	22
Gráfico 3: Grupo minoritário que você faz parte.....	23
Gráfico 4: Facilidades de acesso para PCD'S.....	23
Gráfico 5: Pessoas que sentem estar em desvantagem entre as outras.	24

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. REFERÊNCIAS TEÓRICOS	11
2.1. AS DIFICULDADES DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO ENFRENTADAS PELAS MINORIAS	11
2.1.1 As dificuldades de inclusão a diferentes ambientes enfrentadas pelas minorias	13
2.1.2. Definição das minorias (o que as caracterizam).....	14
2.2. BENEFÍCIOS OBTIDOS NA CONTRATAÇÃO DE PCD'S (VANTAGENS PARA AS EMPRESAS, LEGISLAÇÃO SOBRE ESTA INCLUSÃO AO MERCADO DE TRABALHO)	16
2.2.1. Dificuldades de inclusão no ambiente organizacional enfrentadas pelos LGBTQIA+.....	19
3. METODOLOGIA DE PESQUISA	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	29
APÊNDICE A - QUESTÕES DO GOOGLE FORMS	31

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho pretende expor as dificuldades de inclusão que as minorias sociais enfrentam e, tais dificuldades não ocorrem somente no âmbito organizacional, pois em diversos lugares existem certas desvantagens por parte das minorias.

Não existem definições exatas para o termo minorias sociais, porém, é possível deduzir pelo nome que quando se fala em grupos minoritários, falamos de pessoas que de alguma forma estão em uma situação de dependência ou de desigualdade quando comparadas a outros grupos sociais, chamados de “maioritários”.

Nos últimos anos, a inclusão das minorias sociais no ambiente de trabalho tem deixado de ser um tabu e vem se tornando cada vez mais necessária. Ao longo do projeto, serão descritos os benefícios oferecidos às organizações quando elas realizam contratações de pessoas que fazem parte de algum grupo, considerado minoritário. Além do impacto positivo que pode causar na vida das mesmas quando encontram oportunidade de trabalho.

Duas hipóteses foram levantadas quanto ao pensamento dos gestores de pessoas com relação à contratação das minorias sociais: as empresas não contratam as minorias porque acham que terão um faturamento menor e, acreditam que pessoas de tais grupos minoritários não trariam uma boa visibilidade para a empresa.

Este trabalho possui como seu principal objetivo expor as dificuldades de inclusão das minorias no mercado de trabalho, com o intuito de minimizar o desemprego dessas pessoas. E como objetivos específicos, identificar quais são as dificuldades de contratação das pessoas portadoras de deficiência (auditiva, física) e pessoas do grupo LBTPQIA+ na cidade de Tupã/SP, apresentar a importância da diversidade no âmbito organizacional e descrever os benefícios para a empresa na contratação de Pcd's.

Cabe ressaltar que a competência de uma pessoa não deve ser definida com base em suas questões pessoais, como raça, orientação sexual, deficiências e entre outros fatores que, infelizmente são levados em consideração nos processos seletivos.

Finalmente, justifica-se a importância deste trabalho, pois foi identificada uma pequena porcentagem de pessoas que englobam o grupo das minorias que estão realmente inseridas no mercado de trabalho. E é possível perceber que não há desvantagem para a organização na contratação destes profissionais, aliás, tal inclusão traz consigo benefícios não somente para as empresas, mas também para quem foi inserido na mesma.

A metodologia utilizada será feita com base em pesquisas bibliográficas e serão realizadas buscas nos meios de comunicação, como a internet por exemplo. Além da utilização de questionários que serão aplicados especificamente com as pessoas que fazem parte dos grupos minoritários da nossa cidade, com a intenção de obter uma coleta de dados sobre as dificuldades de inclusão que enfrentam.

2. REFERÊNCIAS TEÓRICOS

2.1. AS DIFICULDADES DE INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO ENFRENTADAS PELAS MINORIAS

Uma pesquisa realizada sobre perfil social, racial e de gênero, divulgada em maio de 2016 pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BIC) e o Instituto Ethos, revelou que somente 4,7% dos cargos de alto escalão das 500 maiores empresas do Brasil são ocupados por negros e 13,6% por mulheres. Isto é, representam apenas 18,3% em cargos de mais importância. (GASPARI, 2016)

A pesquisa comprova que entre as empresas que procuram proporcionar ações afirmativas de inclusão das minorias sociais, 43,1% possuem políticas voltadas para pessoas com deficiência: 28,2% para mulheres; e somente 8% para negros. (GASPARI, 2016)

“Os discursos organizacionais que pregam ações de diversidade e, assim, marcam práticas de inserção de minorias sociais nas organizações, trazem consigo contradições expressivas.” (FRANCO et al., 2017, p. 44).

Ainda de acordo com os mesmos autores:

Nos deparamos também com uma gestão da diversidade apregoada a valores, crenças, padrões de conduta e racionalidades que visam à manutenção do status quo de um sistema essencialmente marcado por dominação e relações desiguais. (2017, p. 44).

Pois, por um lado os discursos que valorizam a figura humana e o seu potencial como recurso principal no ambiente organizacional são evidenciados, e de outro estão reprimidas as intenções de modelagem e o domínio sobre os sujeitos pela entrega do poder de produção, sem que saiam dos espaços a eles demarcados. (FRANCO et al., 2017).

Desse modo, dificilmente se pode desenvolver uma consciência real sobre as dificuldades de inclusão enfrentadas pelas minorias sociais, para que ocorra de fato uma desconstrução de como são vistos, sujeitos que possuem diferenças que limitam as características de subjugados. (FRANCO et al., 2017).

Levando em consideração as oposições geradas pelos processos de marginalização e alienação, o ponto de vista aqui tratado, orienta-nos a estabelecer verdadeiramente, uma sociedade democrática através da criação de direitos e

deveres comuns, de maneira que a inflexibilidade e qualquer forma de exclusão ditadas pelas diferenças humanas, como cor de pele, sexo, deficiências, idade e orientação sexual sejam vencidas. (BARBOSA, 2007.)

Entretanto, em grande parte dessas práticas empresariais, a real integração ainda está um pouco distante de se concretizar, por causa dos valores desfavoráveis ligados às diferenças, além da demarcação de um ideal de sujeito – homem, branco, heterossexual, sem deficiências físicas ou mentais. (FRANCO et al., 2017).

Existem muitos impasses sobre a questão da inclusão social nos ambientes corporativos, também marcados por racionalidades, poderes, lugares e políticas de forma que em muitos dos casos ocorre apenas a implantação das minorias na estrutura organizacional, e sua permanência acontece de forma superficial, sem que existam possibilidades reais de integração e desenvolvimento das suas capacidades. Neste caso, não podemos considerar que tal inserção seja sinônima de inclusão, visto que nesta primeira as divergências podem continuar evidenciadas na demarcação das possibilidades de ascensão. (FRANCO et al., 2017).

A inserção é, ao menos, um avanço em relação à exclusão. Assim, mesmo que atualmente a sociedade se torne cada vez mais democrática, de acordo com Sandroni (1995, p. 18), o mercado de trabalho capitalista ainda não se interessa pela pessoa do trabalhador, apenas pela capacidade de trabalho que comprou. (FRANCO et al., 2017, p.47).

Um colaborador que possua algum tipo de limitação, como no caso da pessoa com deficiência, gera dúvidas aos empregadores sobre sua capacidade de trabalho e sobre a qualidade na realização de alguma atividade. Do mesmo modo, essa realidade se estende até os negros, mulheres, homossexuais e pessoas de baixa renda. Ainda que, todos os sujeitos que aqui são citados como minorias possuam características diferentes e, por isso, disponham de recursos diversificados para exercer seu poder de ação na estrutura social, a reprovação é recorrente, tendo em vista o estabelecimento de um ideal eugenista nos ambientes de trabalho. (FRANCO et al., 2017).

Dessa forma, para que haja inclusão de minorias no mercado de trabalho é necessário que tenha práticas de gestão, na qual a pessoa é valorizada a partir de um olhar psicossocial. E tal diferença se torne apenas mais uma

característica que não deve ser o fator mais relevante, porque todo sujeito social possui limites e são aptos para realizar as mais diversas atividades. Saber encontrar as competências, inserir os sujeitos em lugares adequados, proporcionando-lhes condições gerais para que ocorra o seu desenvolvimento e potencialização das suas capacidades, é uma tarefa essencial à gestão de pessoas. (FRANCO et al., 2017).

2.1.1 As dificuldades de inclusão a diferentes ambientes enfrentadas pelas minorias

A dificuldade de inclusão das minorias, não ocorre somente no contexto organizacional, pois muitas pessoas que representam este grupo, dizem que não são representadas de maneira devida nos organismos que possuem influência nas tomadas de decisões e discussões, como as legislaturas, os concelhos e comissões, tais como nas coberturas dos meios de comunicação. (YOUNG, 2007)

Por conta disso, muitas propostas recentes de maior inclusão política nos processos democráticos defendem medidas que possibilitam uma quantidade representativa maior destes grupos, principalmente quando os mesmos são minorias ou estão sujeitos a desigualdades estruturais. (YOUNG, 2007)

A representatividade das minorias sociais na política é muito baixa. Uma pequena taxa de representantes destas minorias está no parlamento brasileiro, e poucos são os que defendem uma mudança radical na sociedade para que os direitos de grupos minoritários sejam atingidos, afirma Viviane (psicóloga e professora). (GASPARI, 2016)

Nas eleições de 2014, das 513 vagas disponíveis para deputados federais, 51 delas foram ocupadas por mulheres, isto é, apenas 9,9%. Já no Senado, foram aprovadas apenas cinco mulheres dentre as 27 vagas que estavam disponíveis. Desse modo, a Casa passou a ter 11 senadoras de um total de 81 vagas, o que representa 13,6%. (GASPARI, 2016)

Ainda nas eleições de 2014, pela primeira vez os candidatos precisaram informar sua cor de pele no registro eleitoral. Dessa forma, entre os deputados federais eleitos, 81 declararam ser pardos e 22 negros, o que representa 20,1% da Câmara Federal. Os restantes afirmaram serem brancos. (GASPARI, 2016)

Para a educadora e atriz Vanessa Soares, as minorias são resultado do processo histórico brasileiro. São pessoas que não estão nas publicidades, nos cargos políticos, nas novelas ou nos grandes escritórios. (GASPARI, 2016)

A ausência dessas minorias é destaque também nos meios de comunicação. A agência brasileira Heads, com auxílio da ONU Mulheres, realizou uma pesquisa que mostrou o perfil majoritário explorado pela publicidade veiculada na televisão no país. (GASPARI, 2016, online)

De acordo com Muniz Sodré, jornalista, sociólogo e intelectual da comunicação: O que move uma minoria é o impulso de transformação. (GASPARI, 2016)

Essa transformação se constitui como lutas sociais e articulação das minorias em movimentos sociais, ativismos e coletivos, para que tenham mais representatividade nos espaços políticos, econômicos e culturais, alerta a psicóloga e professora Viviane. Para ela, esses movimentos organizados já conquistaram alguns avanços no que se refere aos direitos das minorias. A professora cita a Lei Maria da Penha como uma dessas conquistas, que completou 10 anos este ano. Mas, por outro lado, ainda temos que lutar, em pleno século 21, contra a cultura do estupro e a violência de gênero, principalmente por saber que o Brasil está em 5º lugar no ranking mundial em que mais mata mulheres, enfatiza. Viviane lembra ainda que, apesar da luta do movimento LGBTTT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais), não há uma lei que criminaliza a homofobia no país. Sem falar no racismo, que, embora tenhamos uma conquista por ter se tornado crime, ainda está presente com muita força no país, completa. (GASPARI, 2016)

Para Viviane, é necessário que haja cada vez mais uma busca pela conquista de espaço e visibilidade para estes grupos minoritários ante um cenário de fortalecimento do conservadorismo. Desse modo, ocupar espaços na mídia, nas ruas e nos parlamentos pela luta por mais direitos e pelas garantias daqueles já conquistados é, ou deve ser, pauta dos movimentos de grupos das chamadas minorias sociais. (GASPARI, 2016)

2.1.2. Definição das minorias (o que as caracterizam)

As minorias nem sempre se referem a um número menor de pessoas, pois não é o fator numérico o essencial para que uma população

possa ser considerada minoritária. Mas, sim as relações de domínio entre os diferentes subgrupos na sociedade e o que os grupos dominantes determinam como padrão que traçam o que se entende por minoria em cada lugar. Comportamentos discriminatórios e preconceituosos também costumam afetar os grupos minoritários. (ENRICONI, 2017)

Na literatura sociológica a palavra minoria tem sido utilizada frequentemente em dois sentidos. Significa primeiro mais amplamente, um grupo de pessoas que de algum modo e em algum setor das relações sociais se encontra numa situação de dependência ou desvantagem em relação a um outro grupo, maioritário", ambos integrando uma sociedade mais ampla. (CHAVES, 1970, p.149)

Os dois podem sofrer discriminação, que incluem mulheres, negros, índios, pobres, pessoas com deficiência, LGBTQIA+, pessoas com nanismo, seja por diferenças físicas ou ideológicas.

As minorias recebem quase sempre um tratamento discriminatório por parte da maioria. Nesse sentido, por exemplo, uma pequena comunidade religiosa de credo divergente da fé professada pela maioria da população é uma minoria e pode sofrer vários problemas no campo das relações religiosas; ou a oposição num país "pouco democrático", ocupando lugar subordinado na estrutura política, tendo pouca chance de ação. (CHAVES, 1970, p. 149)

É possível reconhecer uma minoria através das suas características, que variam de acordo com cada grupo minoritário, porém existem elementos que costumam ser comuns às minorias, por exemplo:

- Vulnerabilidade:** os grupos minoritários, em geral, não encontram amparo suficiente na legislação vigente, ou, se o amparo legal existe, não é implementado de modo eficaz. Por isso, é comum a luta desses grupos por terem sua voz mais escutada nos meios institucionais. Exemplo: transgêneros;
- Identidade em formação:** mesmo que exista há muito tempo e que tenha tradições sólidas e estabelecidas, a minoria vive em um estado de ânimo de constante recomeço de sua identificação social, por ter de se afirmar a todo o momento perante a sociedade e suas instituições, reivindicando seus direitos. Exemplo: negros;
- Luta contra privilégios de grupos dominantes:** Por serem grupos não dominantes e, muitas vezes, discriminados, as minorias lutam contra o padrão vigente estabelecido. Essa luta, na atualidade, tem como grande marca a utilização das mídias, para expor a situação dessas minorias e levar conhecimento para a população em geral. Exemplo: mulheres;
- Estratégias discursivas:** As minorias organizadas, em geral, realizam ações públicas e estratégias de discurso para aumentar a consciência coletiva quanto a seu estado de vulnerabilidade na

sociedade. Além das mídias já citadas, passeatas e manifestos também podem ser frequentemente utilizados. Exemplo: movimento LGBTQIA. (ENRICONI, 2017, online)

2.2. BENEFÍCIOS OBTIDOS NA CONTRATAÇÃO DE PCD'S (VANTAGENS PARA AS EMPRESAS, LEGISLAÇÃO SOBRE ESTA INCLUSÃO AO MERCADO DE TRABALHO)

Funcionários mais produtivos e uma redução da rotatividade são algumas das vantagens de contratar pessoas com deficiência. (NEGÓCIO, 2019)

Empresas que incluem pessoas com deficiências em seu quadro de funcionários possuem diferenciais competitivos muito importantes quando comparadas a outras organizações. A inclusão torna a empresa mais produtiva porque quando é oferecido um ambiente de trabalho onde os colaboradores têm a possibilidade de exercer suas funções por completo, todo seu rendimento e esforço causam impacto positivo nos resultados. (NEGÓCIO, 2019)

Podendo servir como forma de motivar os outros colaboradores que não possuem deficiências, pois apesar de suas limitações, os colaboradores com deficiências se esforçam para trabalhar e atingir metas. Vale destacar que o principal objetivo é a inclusão por meio da igualdade de oportunidades. (NEGÓCIO, 2019)

Há uma maior valorização de todos os funcionários, pois a organização que realiza a contratação de pessoas com deficiência, se torna uma boa empresa para todos. O convívio entre pessoas consideradas diferentes torna o ambiente de trabalho mais humano e produtivo, porque permite a troca de experiências, influenciando para que haja um crescimento pessoal e profissional. (NEGÓCIO, 2019)

Os profissionais que não têm nenhum tipo de deficiência tendem a dar mais valor a organização que trabalham, visto que passam a enxergar a preocupação que o negócio teve em oferecer oportunidade de trabalho a pessoas com limitações físicas ou psíquicas. Tudo isso colabora para uma cultura organizacional mais positiva. (NEGÓCIO, 2019)

A contratação de PCD'S é investimento para a organização. O valor que é gasto para deixar o ambiente de trabalho apto para admitir pessoas com deficiências, é uma das causas que diversas empresas não fazem parte dessa

inclusão social, que é muito importante. Mas, na verdade não é um custo e sim um investimento. (NEGÓCIO, 2019)

Porque apresentar um ambiente acessível para todos e deixá-lo mais funcional e mais humano não somente aos colaboradores, mas para clientes e visitantes, com certeza passa muito mais credibilidade para a sua empresa. (NEGÓCIO, 2019)

O objetivo fundamental de um programa de inclusão é oferecer oportunidades de trabalho, aprendizagem e até de ascensão profissional às pessoas com deficiência. Dessa forma, esses profissionais devem fazer parte do plano de carreira das empresas e jamais ficarem estagnados em suas funções e cargos, especialmente se mostrarem alguma competência específica.

Diversas vezes, a falta de perspectiva e crescimento dentro da organização ocasiona uma alta rotatividade, produzindo custos com recrutamento e treinamento, além de uma imagem negativa por parte dos profissionais com deficiência. Porém, quando os mesmos se sentem valorizados e nas mesmas condições que os demais colaboradores, a tendência é que permaneçam por muito mais tempo trabalhando na empresa. (NEGÓCIO, 2019)

De acordo com o artigo 93 da Lei 8.213/1991, a empresa que possui 100 ou mais empregados, deverá preencher de 2% a 5% dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

- I – até 200 empregados 2%;
- II – de 201 a 500 empregados 3%;
- III – de 501 a 1.000 empregados 4%;
- IV – de 1.001 em diante 5%;

Desta forma, conclui-se obrigatória a contratação de pessoas portadoras de deficiência ou beneficiárias reabilitadas, independentemente do tipo de deficiência ou de reabilitação. (BRASIL, 1991, online)

De acordo com o Decreto 3.298/1999, considera-se deficiência toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. (PANTALEÃO, 2019, online)

De acordo com o decreto de nº 3.298 de 20 de dezembro de 1.999, classifica-se por habilitação e reabilitação profissional o desenvolvimento orientado a proporcionar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas

potencialidades laborativas, obtenha o nível suficiente de crescimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária. (BRASIL, 1999)

A legislação estabelece ainda que as empresas devam obedecer a um percentual mínimo de contratação em relação ao número de empregados efetivos. (PANTALEÃO, 2019)

Apesar de parecer ser um assunto recente, as normas legais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências e sua efetiva integração social estão em vigor desde o ano de 1989, com a publicação da Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. (PANTALEÃO, 2019)

A Constituição Federal de 1.988 CF/88 já previa as garantias dos seguintes direitos aos portadores de deficiência:

- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência - art. 7º, XXXI;
- A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão - art. 37, VIII;
- A habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária por meio da assistência social - art. 203, IV;
- A garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família - art. 203, V;
- Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos - art. 227, § 1º, II;
- Construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência - art. 227, § 2º. (PANTALEÃO, 2019, online)

As organizações que não cumprirem com a legislação estarão sujeitas a multas altas, além das intervenções do Ministério Público do Trabalho - MPT que atua fiscalizando as relações entre empregados e empregadores.

Entretanto, esta obrigação nem sempre irá gerar multa, pois o empregador poderá comprovar, mediante documentos, que tomou todas as providências para preencher as cotas exigidas por lei (conforme julgado sobre o

tema), mas ainda assim não conseguiu encontrar no mercado de trabalho candidatos para preencherem as vagas.

Por meio das investigações, o MPT, quando encontra irregularidades, emite o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta - TAC, pelo qual os empregadores estabelecem metas e prazos para cumprir a lei. Para quem não cumpre estas metas, o MPT propõe ações civis públicas visando assegurar o direito previsto na legislação trabalhista. (PANTALEÃO, 2019)

2.2.1. Dificuldades de inclusão no ambiente organizacional enfrentadas pelos LGBTQIA+

Ainda que no Brasil ocorra uma luta constante para que se tenham leis mais rigorosas contra a homofobia e preconceitos de gênero, o que é apresentado nos dados é preocupante, em especial ao que se diz respeito à comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho. (ADVOGADOS; SANTOS, 2019)

Enfrentar o mercado de trabalho e arrumar um bom emprego é difícil até mesmo para os heterossexuais. Porém, esse desafio é muito maior para os LGBTQIA+. (ADVOGADOS; SANTOS, 2019.)

Devido a essa dificuldade, de acordo com uma pesquisa feita pelo *Center for Talent Innovation*, 61% de funcionários gays e lésbicas escolhem esconder a sua sexualidade de gestores e colegas de trabalho, em razão do medo de perderem o emprego. (ADVOGADOS; SANTOS, 2019.)

- 33% das empresas do Brasil não contratariam para cargos de chefia pessoas LGBT;
- 41% dos funcionários LGBT afirmam terem sofrido algum tipo de discriminação em razão da sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho;
- 90% de travestis se prostituem por não terem conseguido nenhum outro emprego, até mesmo aqueles que têm boas qualificações. (ADVOGADOS; SANTOS, 2019.)

Apesar desse cenário formidável, discussões e debates sobre o tema têm crescido, especialmente nas empresas multinacionais. Dessa

forma, grandes empresas de vários departamentos passaram a promover o Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+, cujo objetivo é criar condições e garantir políticas e práticas para que seja feita a inclusão da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho brasileiro. (ADVOGADOS; SANTOS, 2019)

O processo de inclusão do público LGBTQIA+ no mercado de trabalho aumentaria se os profissionais assumissem sua orientação sexual no ambiente corporativo, o que muitas vezes não acontece devido a preconceitos, tabus e do ambiente hostil das organizações. (ADVOGADOS; SANTOS, 2019)

Em vista disso, uma das iniciativas tomadas pelas companhias que defendem a causa é a adesão a uma carta chamada “Dez Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos Humanos LGBT”, que organiza a construção de um lugar respeitoso e com comunicação adequada, bem como o engajamento da alta liderança, entre outros pontos. (ADVOGADOS; SANTOS, 2019)

Por outro lado, as estatais geralmente costumam ter uma cultura mais fechada sobre as iniciativas para ascensão, inclusão e desenvolvimento da população LGBTQIA+. (ADVOGADOS; SANTOS, 2019)

O Brasil ainda precisa avançar muito no que se diz respeito à comunidade LGBTQIA+ no mercado de trabalho. Contudo, as iniciativas de valorização a diversidade de orientação sexual e de gênero já começam a fazer a diferença em algumas empresas. Dessa maneira, é de suma importância que atos de preconceito sejam denunciados, para que um dia alcancemos um país com igualdade e respeito. (ADVOGADOS; SANTOS, 2019)

Essa realidade precisa ser mudada, esses dados precisam ser minimizados e todos devem ter as mesmas oportunidades de ingresso no ambiente organizacional.

Gráfico 1: Dificuldades enfrentadas pelos LGBTQIA+ no mercado de trabalho.



Fonte: Desenvolvido pelos autores com base em (ADVOGADOS; SANTOS, 2019).

3. METODOLOGIA DE PESQUISA

A metodologia nos possibilita escolher o melhor caminho, tornando o trabalho/estudo mais prático e científico, além de resgatar nos alunos o pensar. O conhecimento para ser feito precisa de uma ordem e a metodologia te dá essa ordem, fazendo com que consiga chegar ao fim de uma forma mais organizada. O objetivo da metodologia é a organização do pensamento científico. (NOVO, 2020)

Quanto aos fins da pesquisa de metodologia, será realizada de forma aplicada e intervencionista, pois é motivada pela necessidade de resolver problemas concretos, neste caso, a dificuldade de inclusão das minorias sociais a diferentes ambientes, e ao mesmo tempo, intervencionista pelo fato de ser oposta a realidade com a intenção de modificá-la e minimizar a quantidade de desemprego e a baixa inclusão das minorias.

Quanto aos meios, além da pesquisa ser realizada através de bibliografias como foi feito anteriormente serão realizadas buscas nos meios de telecomunicações, como a internet por exemplo.

A pesquisa para a definição da área ou população alvo será realizada com a quantidade de 10 a 16 pessoas que abrangem ao grupo das minorias sociais na região da cidade de Tupã, pelo fato da pequena proximidade

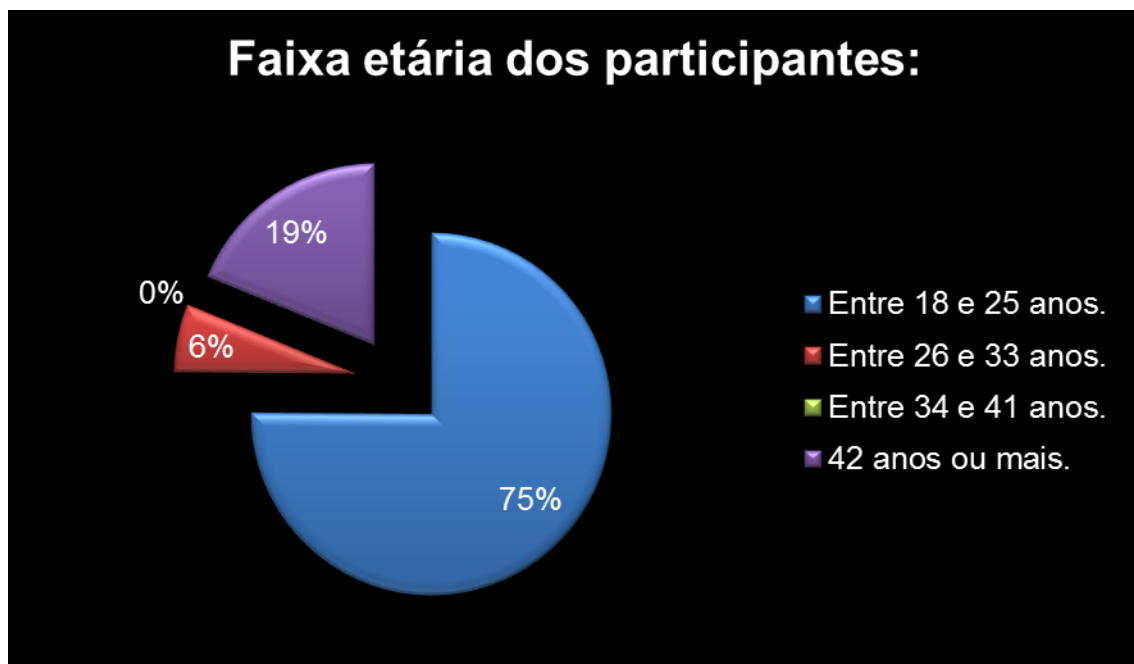
com pessoas dessa realidade, em específico com os LGBTQIA+ e pessoas que possuam algum tipo de deficiência, seja ela física ou auditiva.

Para a realização da coleta de dados será aplicado um questionário online, sobre as dificuldades de inclusão que as pessoas que abrangem o grupo das minorias enfrentam, com questões fechadas para que haja uma facilidade maior de compreensão. Podendo ser uma das questões abertas, para que possam falar de modo mais específico sobre a dificuldade de inclusão ao mercado de trabalho.

A análise será feita de modo quantitativo através do uso de técnicas estatísticas que identificam a frequência e relação entre os fenômenos, neste caso é sobre as dificuldades de inclusão a diferentes ambientes enfrentadas pelas minorias sociais, e para que haja mais facilidade de compreensão, será realizada com auxílio de gráficos.

Os gráficos foram realizados com base nos dados da pesquisa feita através de um questionário do Google forms, sobre as dificuldades de inclusão ao mercado de trabalho que as pessoas que abrangem o grupo das minorias enfrentam.

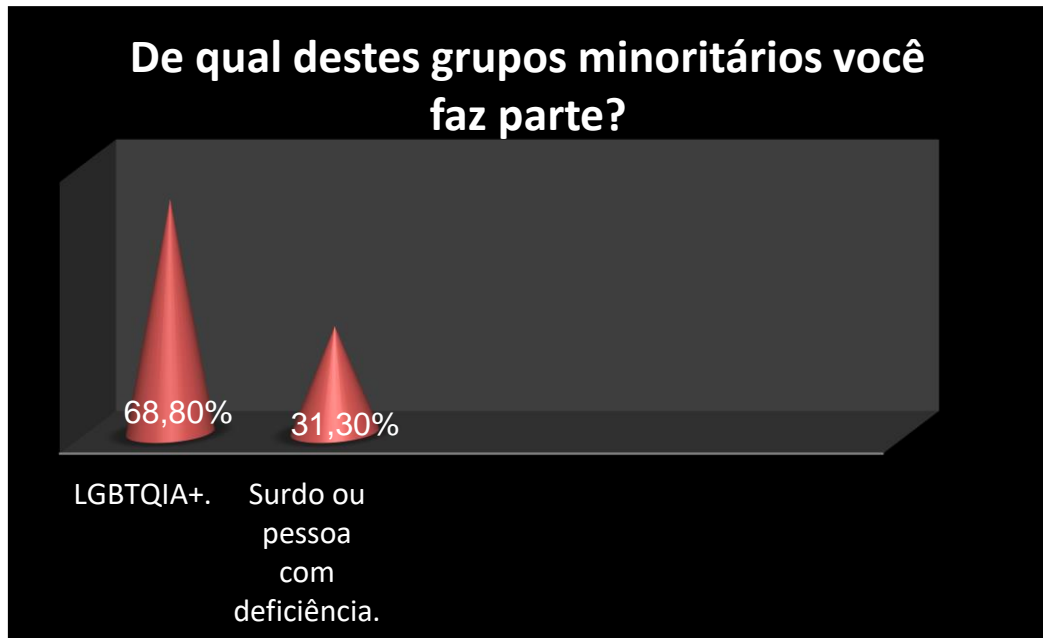
Gráfico 2: Faixa etária



Fonte: Desenvolvido pelos autores com base nos dados da pesquisa de campo (2021)

De acordo com os dados apresentado no gráfico 1, a maioria dos participantes possui entre 18 e 25 anos.

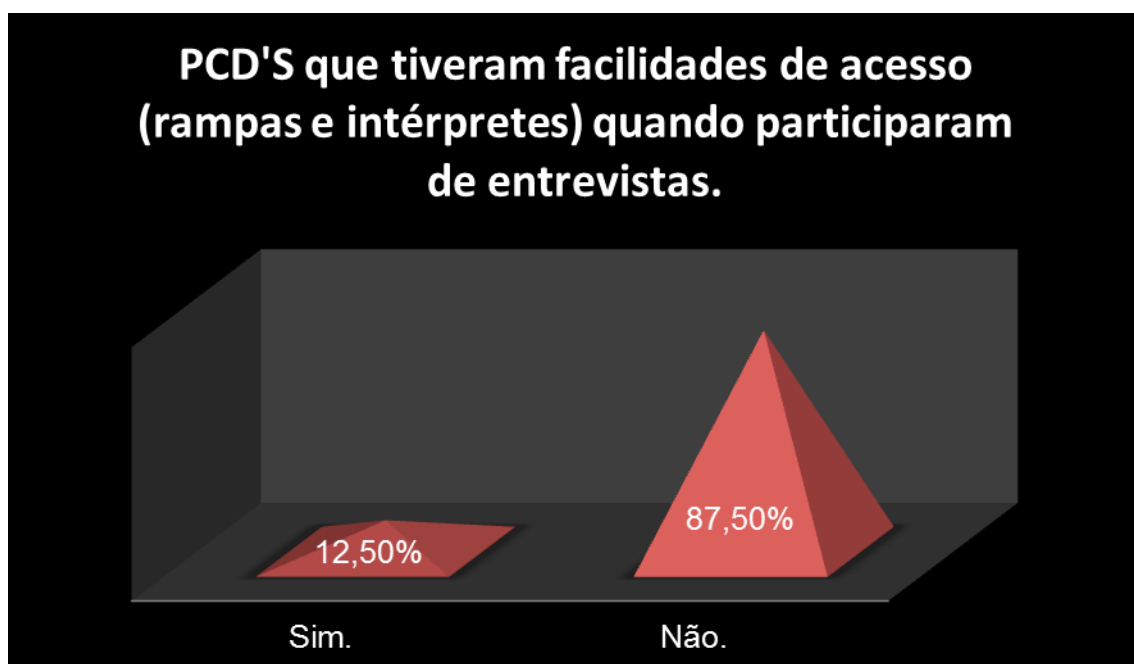
Gráfico 3: Grupo minoritário que você faz parte



Fonte: Desenvolvido pelos autores com base nos dados da pesquisa de campo (2021).

Com base nos dados do gráfico acima, a maioria das pessoas que responderam a pesquisa de campo são pessoas do grupo LGBTQIA+.

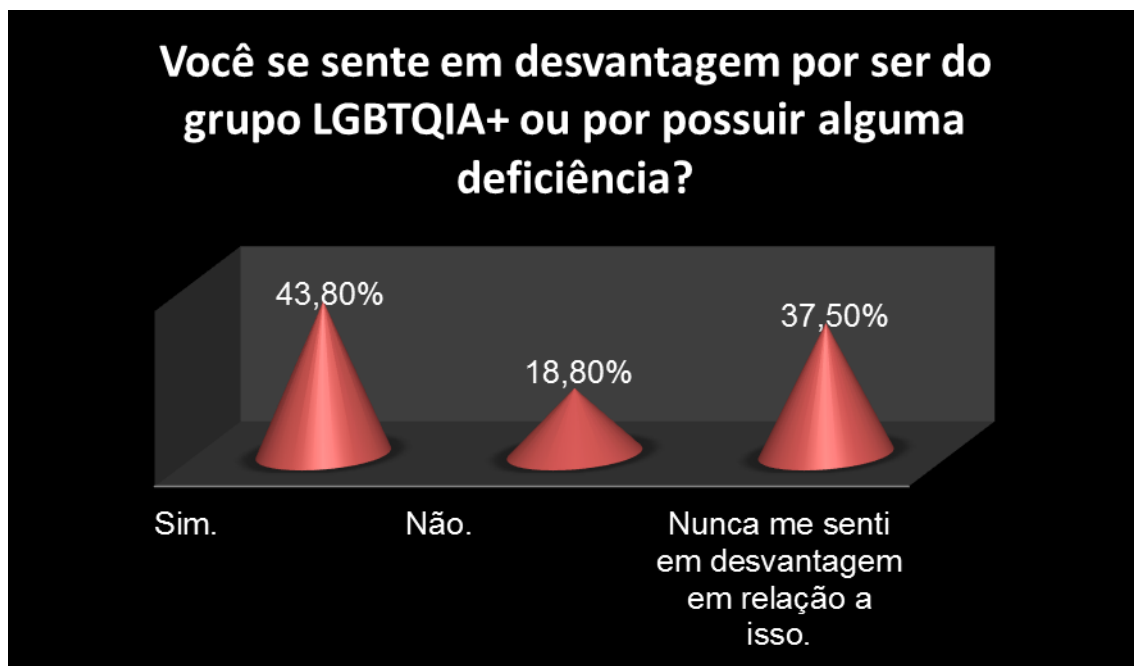
Gráfico 4: Facilidades de acesso para PCD'S



Fonte: Desenvolvido pelos autores com base nos dados da pesquisa de campo (2021).

De acordo com os dados, compreende-se que falta amparo para que essas pessoas que são deficientes possam realizar entrevistas de modo que tenham uma maior facilidade de acesso.

Gráfico 5: Pessoas que sentem estar em desvantagem entre as outras.



Fonte: Desenvolvido pelos autores com base nos dados da pesquisa de campo (2021).

Com base nos dados acima é possível perceber que a maioria das pessoas se sente em desvantagem pelo fato de serem portadoras de deficiências ou por abrangerem o grupo dos LGBTQIA+. Mas, uma porcentagem considerável foi encontrada também, de pessoas que disseram que nunca se sentiram em posição desvantajosa por isso.

Os participantes da pesquisa também responderam a outras questões, a maioria respondeu que no momento não está trabalhando, mas que já trabalhou no comércio de Tupã ou da região.

62,5% das pessoas disseram que nunca participaram de nenhum processo seletivo, já 18,5% relataram que já participaram e que foi realizado de

forma individual e a mesma porcentagem de 18,5% disseram que foi de forma coletiva.

Mais da metade dos participantes relataram que sentiram diferença quanto à seleção das outras pessoas interessadas na mesma vaga, a porcentagem é de 62,5%.

Outra questão foi relacionada ao preconceito quando passaram por entrevistas e processos seletivos. 43,9% disseram não ter tido preconceito, 37,7% disseram que sim, e o restante nunca.

68,8% não sofreram preconceito por parte de seus colegas de trabalho, já 31,3% relataram que sim.

A última questão do questionário foi feita para que os participantes pudessem falar sobre suas próprias experiências e dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho, pelo fato de ser deficiente ou por ser do grupo LGBTQIA+.

Dentre as respostas das PCD'S, o que mais causa dificuldades de acesso para eles são a falta de acessibilidade e a falta de recursos eletrônicos para auxiliar na eficiência do serviço. Outro disse que não existe suporte para pessoas com deficiência, principalmente nas cidades onde a população e as empresas são menores. Relatou que teve muitas dificuldades em seu trabalho por conta disso.

A maioria dos participantes foram os LGBTQIA+ e cada um relatou sobre suas experiências e sobre o que poderia ser melhorado no mercado de trabalho para que tenha mais possibilidades de ingresso e permanência.

A falta de empatia por parte dos recrutadores e a falta de treinamento para os colaboradores que já estão nas organizações para saberem lidar com os "diferentes", é uma das dificuldades relatadas.

Um dos participantes respondeu que sofreu preconceito quanto a sua aparência, por seu cabelo e alargadores que utiliza, disse ainda que a melhoria poderia vir com a quebra do estigma de que pessoas diferentes não podem desempenhar tal papel por conta de suas características físicas ou visuais, finalizou dizendo que tal atitude é "ridícula" porque suas qualidades não devem ser medidas com base nas características que cada um possui externamente. "A melhoria vem pela quebra do pensamento retrógrado social", disse ele.

Um homem transexual disse que "homens e mulheres trans sentem uma dificuldade imensa para entrar no mercado de trabalho, os contratantes ficam

com receio de gerar um desconforto nos clientes e boa parte das empresas não trabalham com inclusão e sim com exclusão desses grupos, infelizmente”.

Existe medo em dizer que é LGBTQUIA+, por temer não ser aceito ou demitido. Sugere que para que haja melhora quanto a essa questão, um espaço mais inclusivo deve ser promovido, que respeite as diferenças e que estimule a diversidade.

Entre outros que disseram que faltam oportunidades pela falta de experiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com os dados obtidos no decorrer deste trabalho, foram expostas diversas dificuldades de inclusão que as minorias sociais enfrentam e a partir disto, concluímos que as minorias aqui citadas necessitam de ajuda quanto a sua introdução e permanência no mercado de trabalho.

Vimos que não é somente no âmbito organizacional que as minorias sociais encontram dificuldades de acesso, nos organismos que retêm algum tipo de domínio nas tomadas de decisões e discussões, como por exemplo, nos conselhos e comissões e nas legislaturas, as minorias também encontram dificuldades de inclusão.

Com as pesquisas realizadas ao longo do trabalho foi possível apresentar um pouco sobre as dificuldades de inclusão que as minorias enfrentam e vimos que mesmo com alguns avanços e quebra de tabus, existe ainda muito preconceito por conta das diferenças que cada um possui, sendo essas muitas vezes a causa da não contratação e dificuldades de acesso destas pessoas nos ambientes já citados anteriormente.

Os objetivos foram atingidos, pois expomos as dificuldades de inclusão das minorias no mercado de trabalho, com a intenção de minimizar o desemprego das mesmas. Identificamos por meio da pesquisa de campo realizada com questionário as dificuldades de contratação na cidade de Tupã/SP e região das pessoas portadoras de deficiência física e auditiva e das pessoas que abrangem o grupo LGBTQIA+. Apresentamos também a importância da diversidade no ambiente organizacional e os benefícios obtidos para a empresa quando realizam a contratação de Pcds.

Através da pesquisa de campo conseguimos entender quais são as dificuldades de inclusão que as minorias sociais enfrentam, pois as mesmas relataram na última questão do questionário sobre suas experiências quanto à inclusão ao mercado de trabalho e os resultados obtidos não foram bons, pois a maioria declarou que já sofreram preconceitos ou ainda sofrem por conta de suas características ou sexualidade.

Este tema merece atenção, porque é preciso diminuir a quantidade de desemprego para essas pessoas. Os gestores podem organizar processos

seletivos específicos para estes, a fim de que tenham mais oportunidades de inclusão e permanência no ambiente corporativo.

Para finalizar, vimos que existem diversas vantagens para as organizações na contratação de minorias, aliás, tal inclusão traz consigo benefícios não somente para as empresas, mas também para quem foi inserido na mesma.

A capacidade de alguém não deve ser medida de acordo com as características que cada um possui em si, pois todos são aptos para a realização de tarefas independente dos fatores “externos” que possuem.

REFERÊNCIAS

ADVOGADOS & SANTOS. **Entenda os desafios da comunidade LGBT no mercado de trabalho.** 2019. Disponível em: <https://blog.santosadvogadosassociados.com/>. Acesso em: 13 dez. 2020.

BARBOSA, C. S. **Habilidades excepcionais:** uma avaliação das capacidades produtivas de pessoas portadoras de deficiência mental. 2007. 111 f. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Engenharia) - Escola de Engenharia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

CHAVES, Luís de Gonzaga Mendes. Minorias e seu estudo no Brasil. **Revista de Ciências Sociais**, Fortaleza, v. 1, n. 1, p. 149-168, 1970. Disponível em: http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/4487/1/1971_art_LGMChaves.pdf. Acesso em: 20 nov. 2020.

ENRICONE, L. **O que são minorias.** 2017. Disponível em: <https://www.politize.com.br/o-que-sao-minorias/>. Acesso em: 20 nov. 2020.

FRANCO, D. S.; MAGALHÃES, A. F.; PAIVA, K. C. M.; SARAIVA L. A. S. Entre a Inserção e a Inclusão de Minorias nas Organizações: Uma Análise Crítica sob o Olhar de Jovens Trabalhadores. **Revista Economia & Gestão**, v. 17, n. 48, p. 43-61, 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/Mozena/Downloads/15596-Texto%20do%20artigo-61348-1-10-20180322.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2020.

GASPARI, D. **Minorias Sociais** - A busca por mais representatividade. Revista Ponto de Fusão. 2016. Disponível em: <https://www.smetal.org.br/noticias/minorias-sociais-a-busca-por-mais-representatividade/20160906-162935-q729>. Acesso em: 25 de Março 2021.

INSIGHTS DE NEGÓCIO. **Conheça as vantagens que sua empresa tem ao contratar PCD.** 2019. Disponível em: <https://www.metlife.com.br/blog/insights-de-negocio/as-vantagens-que-sua-empresa-tem-ao-contratar-PCD/>. Acesso em: 27 mar. 2021.

NOVO, B. N. **Metodologia de Pesquisa.** Análise dos principais pontos para produção de uma pesquisa científica 2020. Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/educacao/metodologia-de-pesquisa.htm>. Acesso em: 15 abr. 2021.

PANTALEÃO, S. F. **Contratação de portador de deficiência** – obrigação que nem sempre irá gerar multa. 2019. Disponível em: <https://trabalhista.blog/2019/10/07/contratacao-de-portador-de-deficiencia-obrigacao-que-nem-sempre-ira-gerar-multa/>. Acesso em: 27 mar. 2021.

YOUNG, I. M. Representação política, identidade e minorias. Lua Nova: **Revista de Cultura e Política**, n. 67, p. 139-190, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-64452006000200006>. Acesso em: 20 nov. 2020.

APÊNDICE A - QUESTÕES DO GOOGLE FORMS

1)Qual sua faixa etária?

Entre 18 e 25 anos.

Entre 26 e 33 anos.

Entre 34 e 41 anos.

42 anos ou mais.

2)De qual destes grupos minoritários você faz parte?

LGBTQIA+.

Surdo ou pessoa com deficiência.

3) Você trabalha em alguma empresa ou comércio da cidade de Tupã-SP ou região?

Sim.

Não.

Não estou trabalhando no momento, mas já trabalhei.

4)Como foi realizado o processo seletivo no qual você participou?

Foi em grupo.

Foi individual.

Nunca participei de processos seletivos.

5)No caso da pessoa portadora de deficiências, em sua entrevista houve algum tipo de acesso para facilitar? Ex: intérprete para os surdos e rampas para cadeirantes.

Sim.

Não.

6)Você notou alguma diferença quanto à seleção das outras pessoas interessadas na mesma vaga que a sua?

Sim.

Não.

7) Já sofreu algum tipo de preconceito quando passou por entrevistas e processos seletivos?

Sim.

Não.

Diversas vezes,

Nunca.

8) Você acha que pelo fato de possuir alguma deficiência ou por ser do grupo LGBTQIA+, você está em posição de desvantagem no mercado de trabalho?

Sim.

Não.

Nunca me senti em desvantagem em relação a isso.

9) No ambiente corporativo houve preconceito por parte de seus colegas de trabalho?

Sim.

Não.

10) Comente sobre suas dificuldades de inclusão ao mercado de trabalho e o que poderia ser melhorado.