

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS**

**LUCIANO SCHAFFER ROMERO**

**MEDIDAS PARA A INCLUSÃO DE MINORIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO E  
SEUS IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS: UM ESTUDO DE CASO**

**Porto Alegre  
2019**

**LUCIANO SCHAFFER ROMERO**

**MEDIDAS PARA A INCLUSÃO DE MINORIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO E  
SEUS IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS: UM ESTUDO DE CASO**

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Economia.

Orientadora: Profa. Dra. Janice Castro

**Porto Alegre**

**2019**

## CIP - Catalogação na Publicação

Romero, Luciano Schaffer

Medidas para a inclusão de minorias no ambiente de trabalho e seus impactos sociais e econômicos: um estudo de caso / Luciano Schaffer Romero. -- 2019. 56 f.

Orientadora: Janice Dornelles de Castro.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Curso de Ciências Econômicas, Porto Alegre, BR-RS, 2019.

1. Economia da diversidade. 2. Inclusão de minorias. 3. Estratégias de inclusão. 4. Estudo de caso. 5. Diversidade. I. Castro, Janice Dornelles de, orient. II. Título.

**LUCIANO SCHAFFER ROMERO**

**MEDIDAS PARA A INCLUSÃO DE MINORIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO E  
SEUS IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS: UM ESTUDO DE CASO**

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de Graduação em Ciências Econômicas da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Economia.

Aprovado em: Porto Alegre, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof. Dra. Janice Dornelles de Castro – Orientadora  
UFRGS

---

Prof. Dr. Fernando Frota Dillenburg  
UFRGS

---

Prof. Dr. Stefano Florissi  
UFRGS

## RESUMO

Em uma sociedade onde as pautas de minoria estão cada vez mais presentes, a discussão das medidas de inclusão dessas minorias no ambiente de trabalho ganham importância. Nesse estudo de caso, uma empresa X de tecnologia será parte de um estudo de caso para entendermos como se dá a diversidade no ambiente de trabalho. Entendermos as origens de diversos grupos de minoria é importante para entendermos como se fazem medidas para a inclusão efetiva desses grupos. A inclusão de pessoas diversas não é apenas uma forma de estarmos retratando a sociedade dentro das empresas, mas também uma forma de todas as pessoas de uma empresa aprenderem e empatizarem com os diversos grupos. Essa inclusão precisa ser feita por medidas pensadas para cada grupo diverso, que possui suas próprias particularidades, além de ser importante pensarmos no desenvolvimento social de todas as pessoas (inclusive as que aprendem ao conviverem com pessoas diversas) e técnico-profissional das pessoas diversas. O trabalho conclui que a empresa X não apenas garante um ambiente de trabalho diverso e seguro como oferece oportunidades para essas pessoas.

**Palavras-chave:** Economia da diversidade. Inclusão de minorias. Estratégias de inclusão. Estudo de caso. Diversidade.

## **ABSTRACT**

In a society where minority agendas are increasingly present, discussion of the measures of inclusion of these minorities in the workplace is important. In this case study, a technology company will be part of a case study to understand how diversity in the work environment occurs. Understanding the origins of various minority groups is important to understand how measures are taken to effectively include these groups. The inclusion of diverse people is not only a way of portraying society within companies, but also a way for all the people in a company to learn and empathize with different groups. This inclusion needs to be made by measures designed for each diverse group, which has its own particularities, and it is important to think about the social development of all people (including those who learn to live with different people) and technical-professional of different people. The work concludes that company X not only guarantees a diverse and safe working environment but offers opportunities for these people.

**Keywords:** Diversity economics. Inclusion of minorities. Inclusion strategies. Case study. Diversity.

## LISTA DE GRÁFICOS

|  |    |
|--|----|
| Gráfico 1 - Distribuição por gênero, na empresa X, no ano de 2019.....   | 31 |
| Gráfico 2 - Distribuição dos trabalhadores por faixa etária, na empresa X, no ano de 2019 .....  | 32 |
| Gráfico 3 - Distribuição dos anos de trabalho na empresa X, em 2019 .....  | 32 |
| Gráfico 4 - Distribuição dos trabalhadores da empresa X, de acordo com sua identificação com grupos discriminados na sociedade, 2019.....  | 34 |
| Gráfico 5 - Distribuição das repostas para a pergunta se "A empresa e seu ambiente de trabalho são ambientes que considero seguros para discussões relativas a grupos discriminados?" .....                                      | 36 |
| Gráfico 6 - Distribuição das respostas para a pergunta "A empresa tem um ambiente diverso e inclusivo" .....   | 37 |
| Gráfico 7 - Distribuição das respostas para a pergunta "Eu sinto que posso ser eu mesmo dentro da empresa" .....   | 38 |
| Gráfico 8 - Distribuição das respostas para a pergunta "A empresa teve/tem uma influência positiva na minha vida pessoal" .....  | 39 |
| Gráfico 9 - Distribuição das repostas para a pergunta "Meus conhecimentos e/ou empatia em relação aos grupos discriminados aumentaram desde que entrei na empresa" .....   | 39 |
| Gráfico 10 - Distribuição das respostas para a pergunta "Há, na empresa, grupos de discussão sobre discriminação e/ou sobre grupos discriminados na sociedade atual" .....   | 40 |
| Gráfico 11 - Distribuição das respostas para a pergunta "A empresa teve/tem uma influência positiva na minha vida profissional" .....  | 41 |
| Gráfico 12 - Distribuição das repostas para a pergunta "A empresa tem medidas efetivas para a inclusão de grupos discriminados na sociedade atual no ambiente de trabalho" .....   | 42 |
| Gráfico 13 - Distribuição das respostas para a pergunta "As medidas da empresa para a inclusão de pessoas de grupos discriminados na sociedade atual no ambiente do trabalho têm impacto em outras empresas de tecnologia" ..... | 43 |
| Gráfico 14 - Distribuição das repostas para a pergunta "A empresa investe na empregabilidade de grupos discriminados na sociedade" .....   | 44 |

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 15 - Distribuição das respostas para a pergunta "A empresa é agente transformador no que diz respeito à inclusão de grupos discriminados no seu ambiente de trabalho" ..... | 45 |
| Gráfico 16 - Distribuição das respostas para a pergunta "A empresa investe na formação técnica e profissional de suas funcionárias" .....   | 46 |
| Gráfico 17 - Distribuição das respostas a pergunta "A empresa tem oportunidades de crescimento profissional para suas funcionárias" .....   | 47 |

## SUMÁRIO

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUÇÃO .....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>2</b> | <b>ASPECTOS METODOLÓGICOS.....</b>                                | <b>10</b> |
| <b>3</b> | <b>DIVERSIDADE E SEUS CONTEXTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS .....</b>    | <b>15</b> |
| 3.1      | DIVERSIDADE DE GÊNERO E O SEXISMO .....                           | 16        |
| 3.2      | DIVERSIDADE DE RAÇA E O RACISMO .....                             | 18        |
| 3.3      | DIVERSIDADE DE SEXUALIDADE E LGBTFOBIA.....                       | 20        |
| 3.4      | PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E ACESSIBILIDADE .....                    | 23        |
| <b>4</b> | <b>A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b> | <b>26</b> |
| <b>5</b> | <b>O ESTUDO DE CASO.....</b>                                      | <b>30</b> |
| 5.1      | APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....                                  | 30        |
| <b>6</b> | <b>CONCLUSÃO.....</b>   | <b>48</b> |
|          | <b>REFERÊNCIAS.....</b>   | <b>51</b> |
|          | <b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO .....</b>                   | <b>54</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

Em um mundo em que a questão das minorias se torna cada vez mais importante, é fundamental garantir condições mais igualitárias para todos, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, idade. O ambiente de trabalho e suas condições espaço em que passamos a maior parte das horas de nosso dia, refletem a nossa sociedade, perpetuando seus preconceitos, por isso o foco deste trabalho será na capacidade das empresas garantirem melhores condições de igualdade para seus trabalhadores.

O estudo de como as empresas se preparam e caminham em direção a uma sociedade mais igualitária, no que diz respeito a direitos, remuneração, oportunidades, faz-se indispensável. Nesse estudo de caso, pretendemos analisar como uma empresa do ramo de consultoria em Tecnologia da Informação se diferencia ao propor soluções ativas para a promoção de um ambiente de trabalho diverso. O nosso propósito será responder algumas questões como: que medidas são tomadas para a inclusão de minorias no ambiente de trabalho? Essas medidas são efetivas? Qual o impacto que essas medidas têm dentro e fora da empresa? Como as pessoas da empresa, pertencentes a alguma minoria ou não, sentem-se em relação a essas medidas? Além das medidas de inclusão, há algum tipo de proteção e/ou criação de ambiente de trabalho seguro para essas pessoas?

Essas questões são importantes para analisarmos o ambiente de trabalho diverso e como pessoas de grupos de diversidade se adaptam a ele, como beneficia esse grupo e o que é possível fazer para melhorar. Também verificaremos o efeito desse espaço para grupos diferentes de minorias, se ocorre aprendizado mútuo e se é possível criar empatia.

O ambiente de trabalho diverso confere importância ao respeito ao outro e não beneficia apenas àqueles que fazem parte de um grupo diverso, pois pessoas que não fazem parte de nenhum grupo, como por exemplo, homens, heterossexuais, brancos e cis gênero, também são favorecidos, pois, ao conhecer pessoas com mentalidades diferentes, fazendo com que encarem seus preconceitos, desenvolvendo mais o respeito ao próximo.

O trabalho discutirá aspectos econômicos de como se dá a inserção de pessoas diversas no mercado de trabalho formal e como isso pode alavancar os resultados de uma empresa. E também, irá analisar aspectos culturais e sociais de

como essa interação é benéfica para todas as pessoas que fazem parte da empresa expressa pela maior adequação, empatia e felicidade.

O trabalho será dividido em quatro capítulos. No capítulo 2, “Aspectos metodológicos”, apresentaremos o embasamento teórico utilizado para o planejamento do estudo de caso. Também será apresentado nesse capítulo como será a apresentação dos dados levantados no estudo de caso e seus resultados, em comparação com o discutido no capítulo três.

No capítulo 3, “Diversidade e seu contexto social e econômico”, será realizada a revisão teórica sobre o tema diversidade através de alguns autores, cujo objeto de estudo é essa questão em seus vários aspectos inclusive a análise crítica da situação das minorias na sociedade. O objetivo é, com o aporte teórico obtido através do estudo desses autores, ser capaz de analisar se as medidas de inclusão implantadas na empresa, objeto deste estudo, podem ser consideradas como forma de ruptura dos padrões da sociedade.

No capítulo 4, “A importância da diversidade no ambiente de trabalho”, será discutido aspectos relevantes que mostram os benefícios de investir em diversidade de forma intencional. O investimento estratégico em criar um ambiente de trabalho diverso tem benefícios para a empresa no aspecto econômico e social.

No capítulo 5, “O estudo de caso”, serão apresentados e discutidos os resultados encontrados, isso será feito através da representação gráfica que resume os resultados obtidos através do questionário aplicado respondido pelos trabalhadores da empresa que foi objeto do estudo de caso.

Com a compreensão do contexto social e econômico dos grupos minoritários, somados ao estudo de caso, poderemos entender melhor os porquês da mentalidade inclusiva e como pode influenciar no modo de trabalhar das pessoas, conseguiremos então ver, como e se, uma empresa pode ser disruptiva ao tratar com seriedade o assunto da diversidade no ambiente de trabalho e ter nisso um diferencial de destaque no mercado.

## 2 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para conseguirmos alcançar o objetivo do trabalho, qual seja, analisar os impactos sociais e econômicos de medidas para inclusão de minorias no ambiente de trabalho, dividimos o trabalho em duas etapas.

A primeira etapa consiste na revisão da literatura, onde apresentamos as questões de contemporaneidade, como o que é diversidade, as relações de poder que existem entre maiorias e minorias, a sociedade na qual estamos inseridas, o porquê certas pessoas têm vantagens sobre outras e por que é necessário discutirmos isso, no nosso contexto social e econômico atual.

Após esse trabalho de apresentação conceitual e histórica, discutimos a necessidade de mudança das estruturas da nossa sociedade, para que todas as pessoas estejam, cada vez mais, em uma situação de igualdade. Apresentamos, também, os movimentos sociais e seu contexto nas últimas décadas, as discussões e as medidas de inclusão para minorias nos ambientes de trabalho. Além disso, foi apresentado como a política da empresa estudada, pode colocar pessoas diversas em situações melhores, trazendo mais bem-estar pessoal e profissional, e como isso pode, ao mesmo tempo, ser o motivo de maiores lucros para a empresa e uma mudança na estrutura social de todas as pessoas envolvidas.

A segunda parte do trabalho consiste na pesquisa de campo, na primeira etapa foi aplicado um questionário elaborado com base em literatura acadêmica com o objetivo de:

- a) medir os níveis de satisfação médio das pessoas funcionárias com a empresa e sua visão;
- b) verificar o impacto econômico e social das medidas dentro e fora da empresa e a sensação das pessoas em relação a essas medidas;
- c) a existência de ambiente de trabalho seguro para pessoas pertencentes a alguma minoria;
- d) impactos externos causados pelo modus operandi da empresa. Esse questionário foi distribuído a todas as pessoas funcionárias para preenchimento voluntário, sem distinção de nível hierárquico.

O questionário é, segundo Abegg (1998), uma forma de levantamento de dados primário, que é quando o pesquisador entrega o questionário para a pessoa entrevistada e, depois de preenchido, na hora ou não, o pesquisador recebe as

perguntas de volta. Como o questionário se deu por via digital (pelo Google Forms), o preenchimento podia ser feito na melhor hora para a pessoa entrevistada. Por serem feitas precisamente as mesmas perguntas, na mesma ordem, com o mesmo sentido e as mesmas palavras para todas as pessoas que foram entrevistadas, o questionário então é definido como estruturado (ou estandardizado). Dentre as vantagens do método selecionado, temos:

- a) anonimato: como não há a presença de uma pessoa entrevistando, é provável que a pessoa que está respondendo o questionário sinta-se mais à vontade para responder perguntas que podem gerar desconforto;
- b) menor viés do entrevistador-pesquisador: pela entrevista não ser presencial, não existe a pessoalidade e reações que poderiam ocorrer em uma entrevista presencial;
- c) menor tempo despendido: como as entrevistas não são presenciais e com cada pessoa, e sim virtuais por questionário, não é necessário tempo para a realização de cada uma das entrevistas.

Por mais que tenhamos boas vantagens com o método, existem desvantagens citadas pelo autor, como por exemplo:

- a) baixa taxa de resposta: enquanto entrevistas individuais têm uma taxa de, segundo Abegg (1998), em média 95%, a taxa de resposta de questionário por correspondência (digital, nesse caso) varia de 20 a 40%. Isso pode representar um viés, pois as pessoas que não responderam o questionário podem ter características muito diferentes de pessoas que responderam;
- b) perguntas simples: considerando que a pessoa ao responder o questionário não poderá solicitar esclarecimentos sobre as perguntas, as perguntas e respostas precisam ser claras e objetivas.

Para a elaboração das perguntas que foram feitas no questionário, foram utilizadas principalmente escalas sociais e de atitude, descritas por Martins (2008), que viabilizam adaptando variáveis qualitativas para variáveis quantitativas. Como a maioria das perguntas do questionário tem caráter subjetivo, fica mais acessível para a pessoa entrevistada se o enunciado enfatiza o uso da informação em uma escala. Ao fazermos isso, estamos transformando uma variável qualitativa em quantitativa, facilitando a análise posterior dos dados coletados.

A principal escala usada no questionário no trabalho foi a do tipo Likert, desenvolvida por Rensis Likert nos anos 30. Na Escala de Likert, apresentam-se questões em formas de afirmação para que a pessoa entrevistada indique uma posição favorável ou desfavorável para cada item. Para manter uma padronização, foi utilizada a direção positiva ou favorável, o que mantém um fácil entendimento de como responder o questionário, mas pode gerar certo viés positivista para as respostas. Na direção positiva ou favorável, o normal é utilizar os seguintes pesos:

- a) discordo plenamente;
- b) discordo parcialmente;
- c) não concordo nem discordo;
- d) concordo parcialmente;
- e) concordo plenamente.

Todas as questões do questionário que utilizavam a escala de Likert eram de caráter opcional, para caso houvesse desconforto por parte da pessoa entrevistada, ou caso uma pergunta não fosse aplicável para o contexto no qual a pessoa estava inserida.

É comum, quando se analisa questionários em Escalas de Likert, fazer uma soma simples da pontuação gerada pelo questionário. No presente trabalho isso foi realizado em conjunto com a análise do recorte social das pessoas entrevistadas, para vermos possíveis padrões de percepções do ambiente de trabalho e dos impactos sociais e econômicos dentre as pessoas funcionárias da empresa.

As perguntas de identificação pessoal foram elaboradas para que fossem feitos recortes dos mais diversos tipos, e assim, pudéssemos observar as diferentes percepções dos impactos econômicos e sociais das medidas para a inclusão de minorias no ambiente de trabalho. As perguntas finais dessa categoria são:

- a) faixa etária;
- b) identidade de gênero;
- c) há quanto tempo você trabalha na empresa?
- d) você se identifica com algum grupo discriminado na sociedade contemporânea? Se sim, quais?

É importante ressaltar que é fato conhecido que o mercado de trabalho na área da Tecnologia da Informação tem *turnover* alto (rotatividade de pessoal) entre empresas, então não seria surpreendente se uma maioria das pessoas entrevistadas tenham menos de dois anos de empresa, por exemplo.

Na seção de percepção sobre impactos sociais da empresa, o propósito foi de entender as percepções de cada pessoa sobre o ambiente da empresa, e como isso afetava alguns sentimentos, como empatia e sensação de liberdade, no ambiente de trabalho. Nessa seção, as perguntas não eram obrigatórias, pois poderiam causar desconforto ou as pessoas poderiam não saber responder. As perguntas finais dessa categoria são:

- a) a empresa e seu ambiente de trabalho são ambientes que considero seguros para discussões relativas a grupos discriminados?
- b) a empresa tem um ambiente diverso e inclusivo;
- c) eu sinto que posso ser eu mesmo dentro da empresa;
- d) a empresa teve/tem uma influência positiva na minha vida pessoal;
- e) meus conhecimentos e/ou empatia em relação aos grupos discriminados aumentaram desde que entrei na empresa;
- f) há, na empresa, grupos de discussão sobre discriminação e/ou sobre grupos discriminados na sociedade atual.

Na seção de percepção sobre impactos econômicos da empresa, o foco foi medir o nível em que a empresa e suas políticas influenciaram a vida econômica e profissional dos trabalhadores, o impacto que essas medidas têm no setor de Tecnologia da Informação e no investimento da empresa em seus funcionários. As perguntas finais dessa categoria são:

- a) a empresa teve/tem uma influência positiva na minha vida profissional;
- b) a empresa tem medidas efetivas para a inclusão de grupos discriminados na sociedade atual no ambiente de trabalho;
- c) as medidas da empresa para a inclusão de pessoas de grupos discriminados na sociedade atual no ambiente do trabalho têm impacto em outras empresas de tecnologia;
- d) a empresa investe na empregabilidade de grupos discriminados na sociedade;
- e) a empresa é agente transformador no que diz respeito à inclusão de grupos discriminados no seu ambiente de trabalho;
- f) a empresa investe na formação técnica e profissional de suas funcionárias;
- g) a empresa tem oportunidades de crescimento profissional para suas funcionárias.

Nessa seção, mais do que ver se as políticas eram efetivas, importava verificar se haveria investimentos na capacitação dessas pessoas.

### 3 DIVERSIDADE E SEUS CONTEXTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS

O objetivo desse capítulo é a análise, leitura e revisão de diversos autores para entendermos a diversidade, e a importância da inclusão de pessoas diversas no ambiente de trabalho. Para isso, contextualizaremos o caráter de minoria de cada grupo, para entendermos o porquê que cada grupo minoritário é discriminado na sociedade e, em seguida, veremos os problemas de caráter econômico e sociológico que esses grupos se deparam no dia-a-dia.

Uma explicação geral do que é diversidade será feita, mas também faremos uma abordagem mais aprofundada para cada grupo discriminado, contextualizando-os historicamente. Essa análise se faz, particularmente necessária, para entendermos por que diversidade no ambiente de trabalho importa, não apenas por contribuir para uma sociedade mais justa, mas também para que as empresas obtenham melhores resultados.

Para que o preconceito seja compreendido em caráter social, político e econômico precisamos entender o conceito da palavra etnocentrismo. Segundo o Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa, etnocentrismo é “a tendência do homem de menosprezar sociedades ou povos cujos costumes divergem de seu grupo étnico ou nação”. Segundo Carvalho (1997), “o etnocentrismo origina e tem origem na “heterofobia” (o Outro – em suas diversas formas [...])”. O etnocentrismo, como termo, por si só, não descreve posicionamentos negativos em relação ao outro, mas explica os possíveis atos de intolerância que deste surgem.

Os grupos de diversidade que serão abordados foram os de maior relevância no cenário social atual, quais sejam:

- a) diversidade de gênero: a pesquisa parte do pressuposto de que, na sociedade na qual estamos inseridas, os homens apresentam vantagens históricas sobre as mulheres, colocando-os em posição favorecida;
- b) diversidade racial: a pesquisa parte do pressuposto de que, na sociedade brasileira, existe uma vantagem das pessoas brancas sobre as negras devido ao nosso passado escravocrata e, por isso, conferem um caráter de privilégio para as pessoas brancas;
- c) diversidade de sexualidade (LGBT - Lésbicas, gays, bissexuais e trans): a pesquisa parte do pressuposto de que existe uma norma que

desvaloriza o cidadão que foge do padrão heterossexual e/ou cis gênero.

Ao entendermos a importância da diversidade e como estarmos em ambientes de trabalhos seguros pode afetar a produtividade e, por consequência, os resultados da empresa. Com isso, entendemos o caráter econômico da diversidade e a importância desse investimento para além do caráter da justiça social.

### 3.1 DIVERSIDADE DE GÊNERO E O SEXISMO

Nessa seção, serão abordadas questões que tratam de diversidade de gênero e o sexismo, mais precisamente estudos do feminino, do lugar da mulher na sociedade e do movimento feminista. Para citar alguns direitos que podem ser considerados recentes, foi apenas no Código Eleitoral Provisório de 24 de fevereiro de 1932 que a mulher ganhou direito pleno ao voto (A CONQUISTA..., 2014).

Para Carrasco (1999), no século XIX, diversas autoras começaram a produzir textos que tratavam do direito das mulheres a empregos e também denunciavam as desigualdades nas condições trabalhistas e salariais entre os sexos.

Segundo Probst (2003), as mulheres representam 41% da força de trabalho, mas acabam por ocupar apenas 24% dos cargos de gerência, que normalmente tem melhores salários e condições. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018), as mulheres recebem, em média, 79,4% do rendimento habitual recebido pelos homens, considerando mesmo cargo e atribuições.

Bourdieu (2019) define a dominação masculina como uma violência simbólica, invisível as suas próprias vítimas e exercida, em essência, pelas vias simbólicas do conhecimento e da comunicação. A escola e o Estado são, segundo Bourdieu (2019), as principais instâncias em que essa dominação é elaborada e imposta e, portanto, deveriam ser o principal foco da luta feminista. Bourdieu (2019) também destaca que a dominação masculina também pressupõe a existência de pressão ao próprio dominador, mesmo que, intrinsecamente, o homem sempre se beneficie.

A maior mudança está, sem dúvida, no fato de que a dominação masculina não se impõe mais com a evidência de algo que é indiscutível. Em razão, sobretudo, do enorme trabalho crítico do movimento feminista que, pelo menos em determinadas áreas do espaço social, conseguiu romper o círculo do reforço generalizado, esta evidência passou a ser vista, em

muitas ocasiões, como algo que é preciso defender ou justificar, ou algo de que é preciso se defender ou se justificar. (BORDIEU, 2019, p. 146)

A dominação masculina, condição que podemos considerar institucionalizada, é constante e tão consolidada que gera um estado de discriminação e exclusão social das mulheres que tem como base uma crença de superioridade masculina. De acordo com Saffioti (1987), por mais que tenhamos uma mulher que tem sob seu domínio homens e mulheres, ela sempre se encontra sujeita ao domínio de outro homem, seja seu pai ou marido. Essa sujeição nunca foi aceita de forma passiva pelas mulheres, mesmo que a resistência seja individual, sem teorias e até consciente, para casos anteriores à teoria feminista consolidada.

Para Carrasco (1999), há, na teoria econômica tradicional, um “esquecimento” de contabilizar o trabalho doméstico, imputado principalmente para as mulheres. Esse trabalho doméstico ou familiar da mulher é, geralmente, reconhecido como importante pelo pensamento clássico, mas não existe atribuição de um valor econômico a esse trabalho.

Essa desvalorização do trabalho doméstico ou familiar feminino, que é um processo histórico, e intensificado com a consolidação do sistema capitalista, é também, para Carrasco (1999), algo que impossibilita às mulheres de investirem e ascenderem em carreiras profissionais, pois ao engravidarem, é atribuído a elas a responsabilidade maior de cuidar da criança, enquanto o homem continua sua vida profissional.

No Brasil, assim como em todas as sociedades regidas pelo patriarcado-racismo-capitalismo, as escolas ensinam, em geral, aquilo que as classes dominantes determinam, quer diretamente, quer através do Estado. Evidentemente, os conteúdos ensinados e os métodos autoritários de ensino visam à preservação das posições de mando ocupadas pelo patriarca branco, adulto e rico. (SAFFIOTI, 1987, p. 103)

A sociedade atual tem cada vez mais trazido à tona pautas consideradas feministas como a igualdade dos gêneros tanto em questões econômicas quanto sociais, como renda, direitos sobre o próprio corpo e empregabilidade. Essas pautas são importantes e necessárias para avançarmos com condições mais igualitárias com as questões de gênero.

### 3.2 DIVERSIDADE DE RAÇA E O RACISMO

Para essa seção, usamos uma bibliografia que trouxe a discussão sobre as questões raciais que permeiam a sociedade brasileira. O Brasil, no dia 13 de maio 1888, foi o último país da América Latina a abolir a escravidão, por meio da Lei Áurea. Segundo dados do IBGE (2000), a população preta ou parda representa 54% do nosso país. Três em cada quatro pessoas (75%) que estão entre os 10% mais pobres do Brasil são negras. Dentre as pessoas mais ricas, os negros são apenas 17,4%.

Para Ribeiro (2015), uma das características que diferencia o racismo vivido no Brasil para o racismo de outros países é o fato de que ele não tem como fator a origem racial das pessoas (sua ascendência), mas sim a cor da pele. O negro é aquele negro retinto, enquanto o mulato já é considerado pardo (por ser “meio branco”) e, portanto, incorpora-se na comunidade branca.

Ainda segundo Ribeiro (2015), o povoamento do Brasil não se deu por famílias advindas da Europa, com suas mulheres brancas combatendo a reprodução com mulheres de cor. O povo brasileiro, segundo ele, surgiu efetivamente e principalmente do cruzamento do homem branco com uma multidão de mulheres índias e negras.

Para Carneiro (2011), mesmo que não seja possível a demonstração de intencionalidade da exclusão racial no processo de alocação de mão de obra no mercado de trabalho formal, é o que acaba ocorrendo. Ao considerarmos que a escolaridade média de brancos é de 6,6 anos de estudo e de 4,4 anos para negros, o mercado de trabalho formal, ao exigir cada vez mais um maior tempo de escolaridade, acaba agindo como uma forma de exclusão racial.

Ao considerarmos que ter como requerimento um maior tempo de escolaridade é um padrão cada vez mais presente no mercado de trabalho formal, é importante que, para um possível projeto de diminuição das desigualdades raciais (de natureza econômica e social) do nosso país, a questão racial seja levada em conta para a criação de políticas de diversidade para a inclusão, capacitação e promoção escolar de trabalhadores negros.

Ainda segundo Carneiro (2011), é necessário que levemos em conta o que estudos empíricos sobre a desigualdade racial afirmam: pessoas brancas são preferidas em processos de seleção e ganham mais que pessoas negras com as

mesmas funções e habilitações. Para ela, é esperado que houvesse iniciativa do Ministério do Trabalho para tais incentivos, pois o mercado tende, naturalmente, a “reproduzir a exclusão racial tradicional nos processos seletivos”.

Para Monteiro (2012), os efeitos da Lei Áurea foram, em parte, desastrosos. Havíamos agora um povo negro liberto e não mais escravo, mas ao mesmo tempo, sem nenhum amparo. Os males vividos pelo povo ex escravo que agora “tentavam a vida” nas grandes cidades, sem nenhum tipo de política que desse assistência para uma transição sadia para a nova forma de vida, trouxe miséria, criminalidade, morte prematura, entre outros.

A história nos mostra, então, que o processo abolicionista no Brasil foi, em sua raiz, um processo excludente. As mesmas oportunidades não foram dadas à população negra e, portanto, são notáveis as disparidades econômicas existentes. Podemos, então, afirmar que o Brasil é um país economicamente racista ao não garantir, historicamente, condições de trabalho, estudo e, portanto, ascensão social para os negros, como aos brancos.

O empreendedorismo, uma das estratégias de subsistência para a população negra há mais de 300 anos, segundo Nascimento (2018), é notável e tem crescido muito entre a população negra nas últimas décadas. Segundo um levantamento do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), entre 2003 e 2013, o número de negócios cujos donos são pessoas pretas/pardas foi de 44% para 50%, tornando-se, então, maioria no número de empreendedores.

De acordo com Nascimento (2018), o significado de afro empreendedor é alguém que “tenha que ser autodeclarado preto ou pardo, produzir e oferecer serviços que estejam relacionados com a valorização da identidade estética/cultural africana e afro-brasileira”. É importante entendermos o papel do afro empreendedorismo como forma de sobrevivência para a população negra que, em um contexto brasileiro, é altamente discriminada.

O racismo estrutural, segundo Porfírio ([2019]) “trata-se de um conjunto de práticas, hábitos, situações e falas embutido em nossos costumes e que promove, direta ou indiretamente, a segregação ou o preconceito racial.”. Dentre exemplos possíveis de racismo estrutural temos o acesso da população negra às universidades e hábitos de fala pejorativos, como os termos “encrespar” ou “denegrir”.

O racismo institucional, de acordo com Porfírio ([2019]), se caracteriza como “a manifestação de preconceito por parte de instituições públicas ou privadas, do Estado e das leis que, de forma indireta, promovem a exclusão ou o preconceito racial.”.

[...] os primeiros programas de cotas para negros em algumas universidades públicas servem como estopim para desencadear, ainda que tardiamente, o debate, no seio da sociedade brasileira, de como o Estado deve reparar as injustiças e atrocidades causadas no passado à população negra e, principalmente, de como se deve eliminar o problema do racismo antinegro no presente. (DOMINGUES, 2005, p. 174)

Ao reconhecermos que, ao contrário do discurso de que “somos todos iguais perante à lei”, a população branca tem séculos de privilégios históricos em relação a população negra e, por isso, há uma reparação histórica a ser feita perante a população negra. Há de se incentivar, por meio de políticas públicas intencionais, a maior formação educacional e profissional da população negra para, com o passar do tempo, alcançarmos a igualdade da população branca e negra.

### 3.3 DIVERSIDADE DE SEXUALIDADE E LGBTFOBIA

Para entendermos a diversidade de sexualidade e LGBTfobia, se faz necessária uma explicação do que é gênero, sexo biológico, orientação sexual e identidade de gênero:

- a) gênero: segundo Gênero... (2009), “para as ciências sociais e humanas, o conceito de gênero se refere à construção social do sexo anatômico. [...] gênero significa que homens e mulheres são produtos da realidade social e não decorrência da anatomia de seus corpos.”;
- b) sexo biológico: de acordo com Neutrois.com ([201-?]), em tradução livre, o sexo é composto pelas características biológicas nas quais uma pessoa nasce. Isso pode incluir cromossomos, gametas (óvulo ou espermatozoide), gônadas, órgãos reprodutivos, composição hormonal, entre outros;
- c) orientação sexual: segundo Princípios... (2006), “compreendemos orientação sexual como uma referência à capacidade de cada pessoa de ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por

indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas.”. Entende-se como heterossexual a pessoa que sente atração por pessoas do sexo oposto, homossexual a pessoa que sente atração por pessoas do mesmo sexo (gay para homens homossexuais e lésbica para mulheres homossexuais) e bissexual a pessoa que sente atração pelos dois gêneros;

- d) identidade de gênero: de acordo com Princípios... (2006), “Compreendemos identidade de gênero a profundamente sentida experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgica ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos.”. Entende-se como pessoa cis gênero a pessoa cuja identidade de gênero reflete a do sexo biológico. Para o caso de divergência entre identidade de gênero e sexo biológico, entende-se como uma pessoa transgênero.

De acordo com Heller (1970), é na vida cotidiana que todas as manifestações humanas se desenvolvem. Afetivas, racionais, insignificantes ou muito significativas. É na vida cotidiana que ocorrem sonhos, desejos, frustrações. Heller (1970) identifica, na vida cotidiana, duas categorias que compreendem a organização e o funcionamento dela: a heterogeneidade e a hierarquia. E é nessa heterogeneidade e hierarquia que se encontram, por meio da generalização, a origem do preconceito.

Para Leal (2016), o estudo da atuação da publicidade para o público homossexual e mais conhecido como *pink money* ou “mercado cor-de-rosa” identifica que valor do produto vai, hoje, muito além do produto em si, mas também com o que a marca representa, explicitam valores que correspondem politicamente aos seus públicos. Os homossexuais são um importante segmento de mercado, a forma como homens gays e mulheres lésbicas são representados na mídia desde os anos 70, evidenciam o forte preconceito, escancarado na forma de estereótipos do homem “feminino” e da mulher “masculina” e da visão de mulheres trans ou travestis como “quase-mulher”.

Ainda segundo Leal (2016), a publicidade, até poucos anos atrás, não apresentava casais e pessoas diversas sexualmente, e quando o fazia era de forma estereotipada ou como chacota. Somente recentemente o mercado publicitário e as empresas perceberam que a população LGBT representa um importante segmento de consumidores, pois detentores de considerável poder econômico, surgindo então, a publicidade expressamente diversa, fugindo do padrão do comportamento heteronormativo.

De acordo com Leal (2016), ao não representarmos homossexuais nas propagandas, ficamos com a impressão de que não existem e que homossexuais não consomem refrigerantes, serviços bancários, serviços de operadoras de celular, serviços de alimentação (seja em restaurantes, *fast food*, *delivery*), carros, imóveis, motos. Ao verificar revistas para homens gays no Brasil, verificou-se um padrão de publicidade para gays que se restringia a boates, sites de relacionamento, saunas e estéticas, não existe nenhum caráter humano ou normal no homossexual como é representado, e por isso, é um consumidor fútil. A mídia acaba por reforçar os estereótipos do homossexual promíscuo, portador de HIV/AIDS.

Os homossexuais também, por parte do Estado, segundo Leal (2016), recebem um tratamento de não-cidadão, ao serem invisibilizados e não representados em anúncios de saúde, trânsito, segurança, educação, etc. Ainda é algo novo e recente no Brasil a representação e identificação dos homossexuais (e da comunidade LGBT como um todo) como uma força econômica a ser reconhecida. Apenas recentemente as empresas têm usado casais diversos afetivamente para atingir públicos diferenciados. A propaganda da “O Boticário” ao mostrar três casais (um de dois homens, um de duas mulheres e um de uma mulher e um homem) foi polêmica e causou grandes reações, tanto por parte da comunidade LGBT que se sentiu representada (de uma forma condizente com a realidade) quanto por parte de setores conservadores e fundamentalistas.

Segundo Rezende (2016), “a homossexualidade, que já deveria ocupar o status de ser uma sexualidade tão legítima quanto a heterossexualidade, depara-se ainda com um grande entrave. Esse entrave é desempenhado pela própria homofobia que”:

[...] desempenha um papel importante na medida em que ela é uma forma de inferiorização, consequência direta da hierarquização das sexualidades, além de conferir um status superior à heterossexualidade, situando-a no

plano do natural, do que é evidente (BORRILLO, 2010<sup>1</sup> *apud* REZENDE, 2016, p. 81).

Rezende (2016) afirma que a homofobia tem como base a mesma lógica de inferiorização pelas quais outras intolerâncias passam, como o racismo, a xenofobia, o classismo e o antissemitismo. Também é ressaltado pelo autor que uma das diferenças significativas da homofobia – que é considerada um agravante – é que os indivíduos desse grupo muitas vezes não podem contar com o apoio familiar e também não encontram amparo e proteção jurídica em casos de discriminação.

Para Rezende (2016), a interiorização da normatividade suprema da heterossexualidade – seja ela por meio da família, da escola, da Igreja – é muito comum por homossexuais durante o seu processo de socialização.

O desenvolvimento da história revelou que muito se avançou na luta pelo fim do preconceito contra homossexuais e [...] pude constatar, ainda que preliminarmente, os avanços conquistados pelo movimento LGBT, mas [...] ainda há muito a ser feito para a superação do preconceito, ou seja, enquanto as escolhas estiverem voltadas para a particularidade individual, nossa luta se faz necessária. (REZENDE, 2016, p. 99).

Os direitos e proteções da população LGBT ainda tem um longo caminho de lutas pela frente, mesmo que o sistema Judiciário do país possa ser considerado um aliado no que diz respeito à defesa e promoção dos direitos LGBT. Podemos citar como medidas o reconhecimento do casamento civil entre pessoas do mesmo sexo e a defesa da alteração de nome e sexo em registros civis para pessoas trans. Mais recentemente, também, podemos citar a criminalização da homofobia e transfobia por parte do Supremo Tribunal Federal – STF.

### 3.4 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E ACESSIBILIDADE

Para essa seção, é importante entendermos os diversos tipos de pessoas com deficiência que podemos encontrar na sociedade brasileira. Segundo o IBGE (2010), 23,9% dos brasileiros declaram ter algum tipo de deficiência. Essas deficiências podem ser congênitas (quando a pessoa nasce com a deficiência) ou adquirida ao longo da vida.

---

<sup>1</sup> BORRILLO, D. A homofobia. In: LIONCO, T.; DINIZ, D. (Orgs.). *Homofobia & Educação: um desafio ao silêncio*. Brasília: Letras Livres: EdUnB, 2009.

Entende-se como portadora de deficiência a pessoa que possuir limitação ou incapacidade relativo às seguintes categorias:

- a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
- b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
- c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas [...]
- e) deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL. Art. 5º, Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004).

Segundo o MPF (BRASIL, 2013), “respeitar os deficientes é reconhecer que eles possuem os mesmos direitos que nós aos bens da sociedade”. Para citar alguns exemplos de acessibilidade existentes, temos:

- a) os cegos poderem navegar na internet utilizando programas especiais para deficientes visuais ou terem acesso à cultura por meio de livros escritos em Braille (a escrita para cegos);
- b) os surdos assistirem TV com a ajuda de legendas ou de um intérprete de Libras (a língua dos surdos);
- c) os deficientes físicos poderem ter acesso aos locais públicos graças a portas largas e rampas que permitam o trânsito de suas cadeiras de roda, ou pela garantia de encontrarem vagas em estacionamentos próximas da entrada dos prédios;
- d) escolas inclusivas onde os deficientes possam estudar nas salas de aula regulares com os demais alunos sem serem discriminados.

Por fim, é de extrema importância sempre considerarmos opções para tornar a vida da pessoa com deficiência a mais próxima possível da realidade das pessoas ouvintes. É importante que as empresas tenham intérpretes de LIBRAS,

infraestrutura acessível para deficientes físicos e visuais, entre outros. Assim, estaremos caminhando para termos uma sociedade inclusiva para todas as pessoas.

#### 4 A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Tão importante quanto discutirmos a origem do caráter minoritário de cada grupo minoritário é entendermos a importância da inclusão dessas minorias no ambiente de trabalho. Para isso, analisaremos a pesquisa de Hunt (2015), que trata de como a inclusão apropriada de minorias no ambiente de trabalho impacta não apenas na vida da pessoa que é uma minoria, mas nas pessoas ao seu redor e a própria empresa.

Em seu estudo, Hunt (2015) descobriu que as empresas que apresentam uma maior diversidade de gênero nas suas lideranças têm uma probabilidade 15% maior de auferirem lucros acima da média da mesma indústria. Para a diversidade étnico-racial, esse percentual sobe para 35%. Por mais que essa correlação encontrada não implique em uma relação de causalidade (que diversidade de gênero e étnico-racial em cargos de liderança aumentam o lucro), ela pode ser um indicador de que lideranças diversas são mais bem-sucedidas.

Hunt (2015) indica que um dos problemas das empresas ao tomarem ações para aumentar a diversidade no ambiente de trabalho é não partir do pressuposto que um programa único de inclusão será efetivo para todos os grupos de diversidade. Programas específicos para grupos específicos mostram uma maior efetividade em incluir talentos diversos.

Em relação à participação dos grupos diversos, Hunt (2015) trata dos impactos positivos que a diversidade traz para a performance organizacional. Um exemplo disso é o aumento da satisfação pessoal e redução do número de conflito entre grupos, aumentando a colaboração e a lealdade. Um ambiente de trabalho diverso e mais libertador para as pessoas aumenta/possibilita a criatividade e, por isso, a resolução de problemas se torna mais variada.

O aumento da diversidade nas empresas, assunto em voga atualmente, traz à tona o debate da diversidade e da necessidade de existir ambientes de trabalhos diversos e abertos à criatividade, muitos países estão se adequando a isso com requisitos legais de diversidade (seja racial, de gênero, de orientação sexual ou de pessoas com deficiência). Uma empresa, ao incluir mais pessoas diversas, acaba tendo uma imagem melhor vista e, portanto, atingindo públicos maiores.

Segundo Moreira (2009), quando o indivíduo é educado para lidar com a diversidade desde cedo, aprende a aceitar de forma mais natural os portadores de

deficiência no ambiente de trabalho, independentemente da natureza dela. Isso além de ser uma forma de incentivar o ensino da diversidade e de como lidar com ela, também acaba por humanizar mais as pessoas com deficiência, que encontram dificuldades para viverem dignamente.

Hunt (2015) indica que a satisfação de grupos minoritários é maior em empresas que apostam em ambientes diversos, pois tem o poder de aumentar a autoestima e confiança desses grupos de pessoas que, superando o preconceito, sentem-se livres para colocar soluções diferenciadas em prática. Apenas a existência de políticas contra discriminação não é suficiente para garantir maior satisfação desses grupos, é preciso investir em uma cultura nas empresas que dê suporte para minorias, com colegas e supervisores atuando propositivamente.

A diversidade no nível de liderança elimina preconceitos insulares por meio da experiência pessoal, tornando a organização mais propensa a agir de forma inclusiva, promover uma cultura comunicativa e criar um ambiente onde os trabalhadores são livres para expressar pontos de vista heterodoxos e sugerir soluções criativas. (HUNT, 2015, p. 12).

Tanto a existência de diversidade inata, ou seja, aquela que reflete os números da empresa no que se refere a número de pessoal diverso, quanto a diversidade adquirida pelo meio de experiências vividas por cada pessoa, que acaba induzindo a organização a ter mais atitudes e políticas inclusivas, criar uma cultura interna mais comunicativa e um ambiente onde os funcionários sentem-se livres para externalizar opiniões e pontos de vistas pouco ortodoxos e sugerir soluções criativas.

Pessoas com diferentes estilos de vida e diferentes experiências desafiam umas às outras mais e mais. A presença de diversidade cria divergências, e elas são necessárias. Sem essas divergências, você não conseguirá nenhuma investigação profunda ou avanços. (HUNT, 2015, p. 12).

No capítulo 3 de seu estudo, Hunt (2015) trata de como empresas podem se tornar mais diversas, considerando a já constatação, de que diversidade no ambiente de trabalho é favorável para o sucesso de uma empresa. O progresso não pode ser negado, e pessoas diversas precisam estar em toda a pirâmide hierárquica da empresa, dos aprendizes aos seniores. No entanto, apenas o recrutamento de pessoas diversas não garante o sucesso de uma campanha de recrutamento e

diversificação da empresa, existem algumas etapas consideradas chaves para uma aplicação efetiva de programas que vão aumentar a diversidade de uma empresa:

- a) definir uma proposta clara de valores para ter uma cultura diversa e inclusiva. Escolher os públicos-alvo (e não cotas) que balancearão complexidade com coesão;
- b) estabelecer uma base de fatos para entender a situação atual, usar dados estatísticos, identificar formas de pensar e aprender com as práticas de outras empresas, buscar entender as raízes dos problemas e mentalidades subjacentes;
- c) criar iniciativas com foco em diferencia-las com as necessidades de cada grupo minoritário, pois podem ser insuficientes ou incompatíveis entre elas. Exemplo: reduzir a desigualdade de gênero, não afeta a desigualdade racial;
- d) definição do modelo de governança, definir estratégias, propor projetos com alta visibilidade no começo do esforço e monitora-los constante e rigorosamente, para verificar reações e possíveis mudanças que podem ser necessárias;
- e) construção da inclusão, empregar formas de diminuir barreiras de entrada para pessoas diversas e dar a devida importância às mudanças que serão necessárias para abraçar a diversidade.

Programas de diversidade devem ir além de recrutar pessoas e mantê-las confortáveis dentro da empresa. Deve haver incentivos para aumentar o número de mulheres, de pessoas não-brancas, com deficiência, lésbicas, gays, bissexuais e transexuais, assim como, devem também criar espaço para que pessoas desses grupos cheguem aos cargos de liderança e tornem-se especialistas no seu trabalho., criando um ambiente diverso e homogêneo que leve em consideração a relação entre diversidade e senioridade.

Como conclusão, a diversidade importa, e muito. Empresas diversas são um reflexo do mundo real e, quanto mais reflexo da vida real uma empresa é, maiores são as chances de a empresa conseguir melhores taxas de lucro e satisfação dos funcionários. Investir em diversidade, da forma correta e com intenções realmente diversas, como explicado anteriormente, cria empresas e funcionários ganhadores.

Empresas que apostam no progresso social, e ficam cada vez mais distantes daquelas com políticas conversadoras e tradicionalistas.

## 5 O ESTUDO DE CASO

Nesse capítulo, será apresentada a pesquisa realizada em uma empresa do setor de Tecnologia da Informação. O questionário foi enviado para todas as pessoas funcionárias da empresa, de todos os níveis hierárquicos no Brasil. O objetivo era manter a privacidade, tanto dos respondentes, como da empresa, por isso não foram feitas perguntas que facilitasse essa identificação.

A empresa em Tecnologia da Informação (TI) tem como foco a consultoria global e desenvolvimento ágil de *software*. Foi fundada nos Estados Unidos na década de 90 e, hoje, está presente em 14 países em diversos continentes, contando com mais de 6.000 funcionários. No Brasil, está presente em diversas cidades, incluindo Porto Alegre.

A empresa se destaca pela prestação de serviços de consultoria, por tratar à diversidade, a justiça econômica e social, a liberdade da internet e a inclusão no setor da TI, como temas estratégicos e sérios. Ela costuma contribuir com apoio tecnológico e/ou financeiro aos projetos que tratam com temas semelhantes, como eventos de tecnologia que são focados no ensino da área de TI para pessoas de grupos diversos, entre outros.

Foram 148 respostas ao questionário, de um total de 638 pessoas funcionárias da empresa, representando 23,2%, estando de acordo com o previsto por Abegg (1998), ao estar entre 20 e 40%. A pesquisa foi aplicada no período de 29 de março de 2019 até o dia 12 de abril de 2019. Esta pesquisa permitirá que verifiquemos os efeitos de ter um ambiente diverso numa empresa, observando o impacto na vida das pessoas que lá trabalham, além de considerar as possíveis mudanças no setor de tecnologia e na sociedade decorrentes da política de inclusão da empresa.

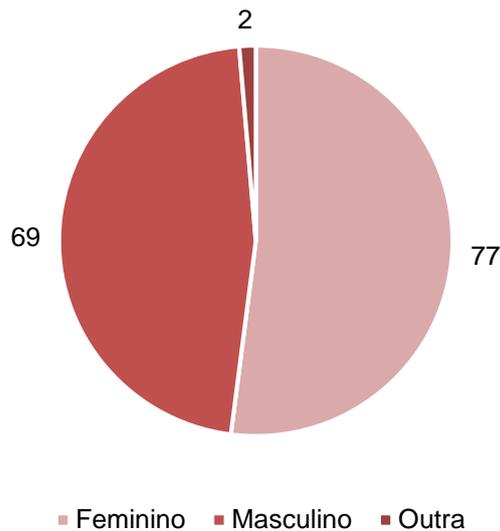
### 5.1 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Os dados serão apresentados a partir dos seguintes recortes: mulheres, pessoas negras, pessoas LGBT e pessoas com deficiência. E os resultados analisados sob a luz da teoria discutida no capítulo 3 – Diversidade e seus contextos econômicos e sociais, onde foi apresentado o debate atual sobre gênero e sexismo, raça e racismo, sexualidade e LGBTfobia e deficiência e acessibilidade, para por fim,

criarmos um entendimento maior sobre as consequências das políticas adotadas pela empresa, tanto econômico como sociais.

Os resultados analisados considerarão apenas aquelas respostas obtidas pelo questionário online. Para simplificação a empresa será chamada de empresa X.

**Gráfico 1 - Distribuição por gênero, na empresa X, no ano de 2019**

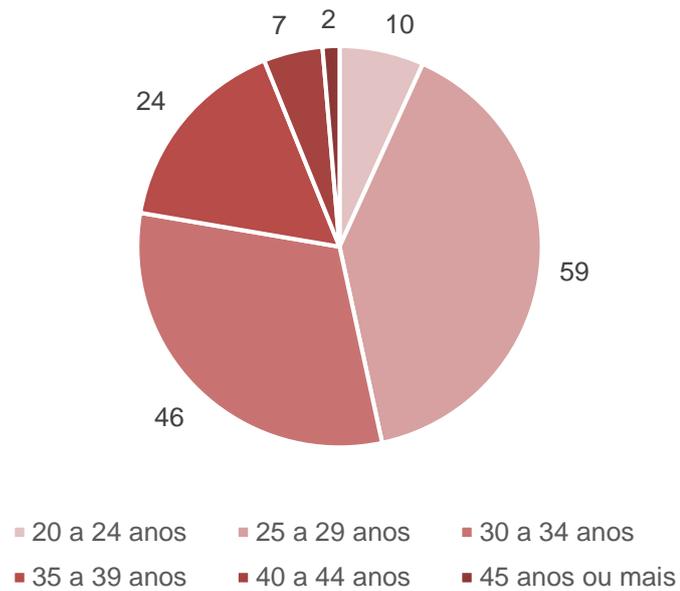


Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

De 148 respostas, 77 (52%) se identificam com o gênero feminino, 69 (47%) com o gênero masculino e 2 (1%) com outra identidade de gênero. Com isso, percebemos que, considerando as pessoas da empresa que responderam ao questionário, a distribuição por gênero, considerando homens e mulheres, na empresa, é similar à do Brasil (IBGE, 2010).

No que diz respeito ao “Outra”, como o IBGE não realiza, em seu censo, perguntas que possam categorizar as pessoas como outros gêneros que não homem e mulher, não temos dados precisos para essa população. Esse recorte também é possível ser pensado para as pessoas trans.

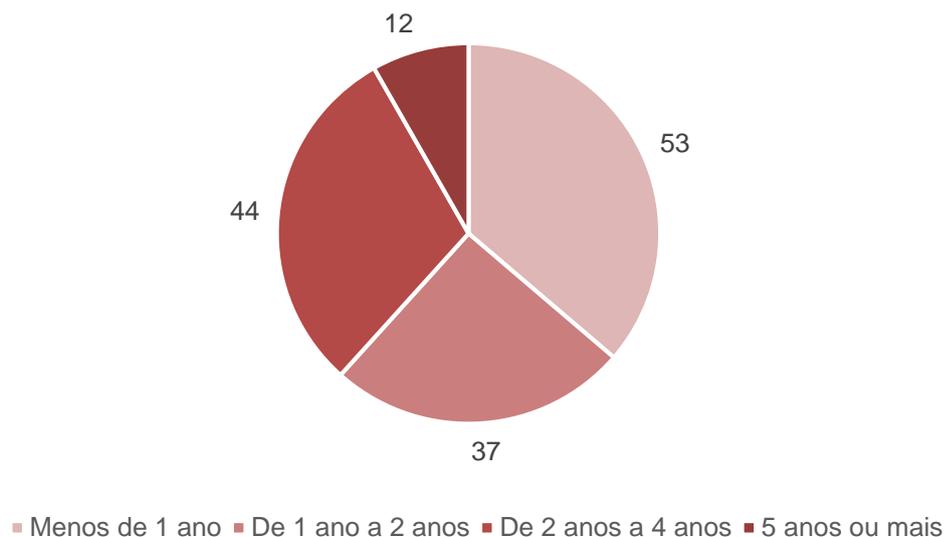
**Gráfico 2 - Distribuição dos trabalhadores por faixa etária, na empresa X, no ano de 2019**



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

De 148 pessoas que participaram da pesquisa, podemos verificar que 71% (105) delas têm entre 25 e 34 anos, sendo 40% na faixa dos 25 a 29 anos e 31% na faixa de 30 a 34 anos. Esse gráfico mostra como a empresa analisada no estudo de caso tem um perfil jovem, como era de esperar para uma empresa de tecnologia.

**Gráfico 3 - Distribuição dos anos de trabalho na empresa X, em 2019**



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

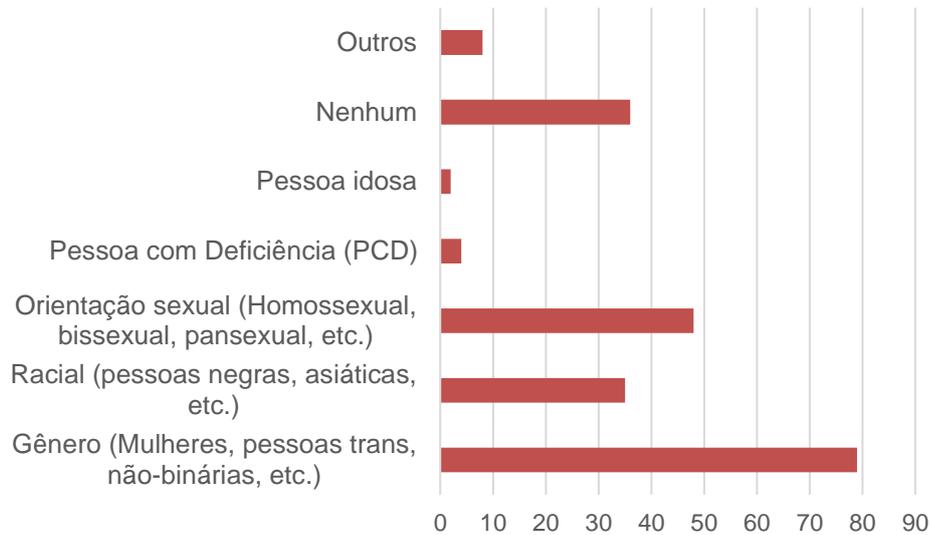
Das 148 pessoas que participaram da pesquisa, 36% (53) estão na empresa há menos de um ano, 25% (37) estão na empresa entre 1 e 2 anos, 30% (44) estão entre 2 e 4 anos e 8% (12) estão há mais de 5 anos na empresa. A maior parte dos trabalhadores está na empresa há menos de um ano (53%).

Este resultado pode sugerir que as medidas da empresa para criar um ambiente seguro e investir no desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários afeta positivamente a decisão de permanecer trabalhando na empresa. Por outro lado, não podemos ignorar a característica do setor de TI de ter alta rotatividade, segundo o Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo – Sindpd (2012), que no primeiro semestre de 2012 na região de São Paulo foi de 9,8%, em comparação com apenas 4,5% do setor de comércio.

O setor de TI cresce mais de 10% ao ano. Com o mercado aquecido e o déficit de mão de obra qualificada, o trabalhador muda de emprego com mais facilidade atraído geralmente por melhores salários, benefícios e planos de carreira mais objetivos. (SINDPD, 2012)

Por termos uma empresa que investe ativamente nas boas condições das pessoas que lá trabalham, a empresa X, ao criar um ambiente de trabalho que não apenas agrega para a satisfação pessoal dos funcionários, ao criar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, mas também agrega para o crescimento técnico e profissional das pessoas que lá trabalham, acaba por reduzir a vontade dos trabalhadores de trocarem de empresa.

**Gráfico 4 - Distribuição dos trabalhadores da empresa X, de acordo com sua identificação com grupos discriminados na sociedade, 2019**



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

No gráfico acima, vemos as escolhas das pessoas de acordo com a identificação com algum grupo discriminado na sociedade. Como era possível escolher mais de um grupo no qual a pessoa se identifica (por exemplo, mulheres negras, homens LGBT portadores de alguma deficiência), os números passam do total de pessoas que responderam o questionário (148). 53% (79) se identificam com alguma minoria de gênero (mulheres, pessoas trans, não-binárias, etc.).

Do total de pessoas que responderam, 48 (32%), se identificam com alguma minoria de orientação sexual (homossexuais, bissexuais, etc.). Segundo Ramos (2017), a população LGBT no Brasil é de, atualmente, 10%. Ao considerarmos que 32% da empresa se identifica com a sigla LGBT, percebemos que a participação de pessoas LGBT na empresa X é superior ao encontrado na sociedade brasileira.

E por fim, 24% (36) não se identificam com nenhum grupo discriminado na sociedade, sendo, então, provavelmente, composto por homens, heterossexuais, brancos e cis gênero.

É possível observar que a política de inclusão de diversidade da empresa X mostra ser bem-sucedida já que das pessoas que responderam ao questionário, 76% (112) se identificam com pelo menos um grupo discriminado na sociedade.

É importante salientar que, no campo “Outros”, onde os respondentes encontravam um campo livre para escreverem os grupos não citados na pesquisa com o qual se identificam, foram recebidas diversas respostas, como:

- a) maternidade;
- b) pessoa obesa;
- c) pessoa com religião de matriz africana;
- d) não-monogâmica;
- e) discriminação por questões econômicas.

Nesta primeira fase apresentamos o perfil das pessoas que responderam ao questionário, a seguir veremos as respostas para as perguntas mais técnicas, ou de como a empresa e seus funcionários lidam com as medidas internas de inclusão de pessoas de grupos minoritários e seus impactos. Esta análise nos permitirá inferir sobre a efetividade dessas medidas de inclusão de diversidade e também sobre a percepção, conforme cada grupo minoritário, sobre essas políticas.

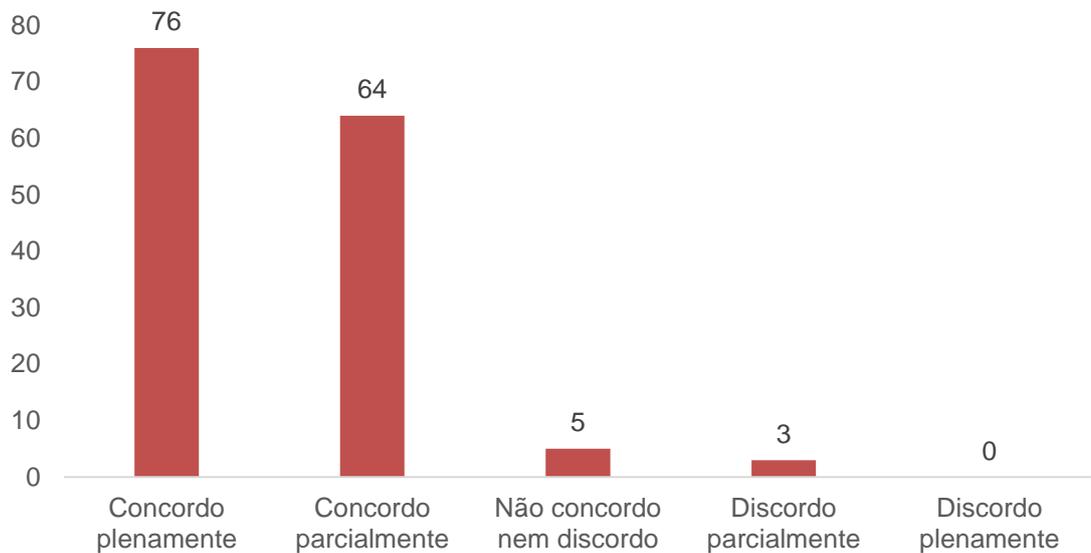
Assim como as outras perguntas, estas também não eram obrigatórias, pois algumas pessoas poderiam não se sentir confortáveis para respondê-las. Caso não haja 148 respostas para alguma pergunta, após identificá-las será realizada uma reflexão acerca de cada uma delas.

A partir dessa seção, todas as perguntas devem ser respondidas considerando a Escada de Likert, seguindo o seguinte padrão:

- a) discordo plenamente;
- b) discordo parcialmente;
- c) não concordo nem discordo;
- d) concordo parcialmente;
- e) concordo plenamente.

No gráfico a seguir, analisaremos a resposta para a pergunta “A empresa e seu ambiente de trabalho são ambientes que considero seguros para discussões relativas a grupos discriminados?”.

**Gráfico 5 - Distribuição das repostas para a pergunta se "A empresa e seu ambiente de trabalho são ambientes que considero seguros para discussões relativas a grupos discriminados?"**

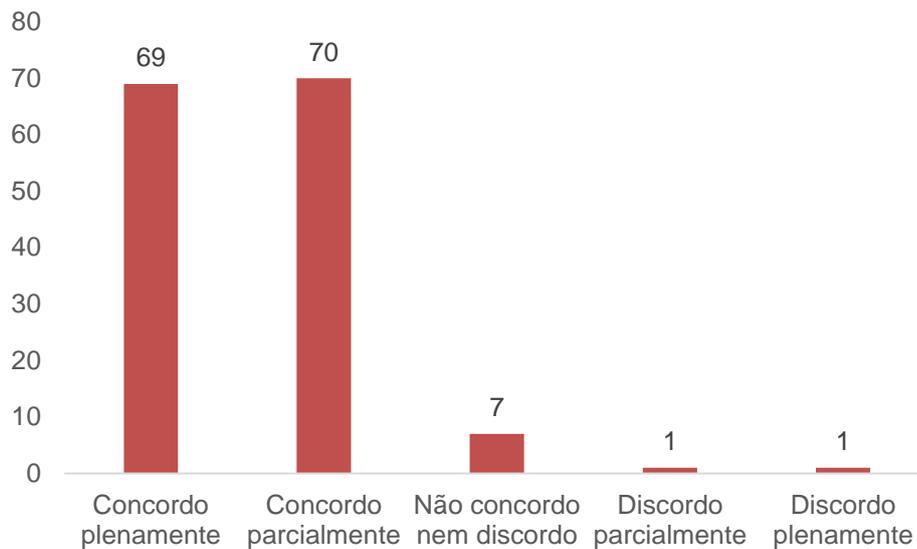


Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Como podemos observar, 94% (140) das pessoas, ao responderem o questionário, concordam parcialmente ou plenamente de que a empresa possui um ambiente seguro para falarem sobre grupos discriminados. Apenas 2% (3) das pessoas discordam parcialmente e 3% (5) não concordam nem discordam.

Ao investir em um ambiente seguro para as pessoas de grupos diversos, as pessoas sentem-se mais confortáveis para discutir questões pessoais e vivências. Com isso, conforme discutido por Hunt (2015), há intencionalidade da empresa em investir em um ambiente seguro, o que é exibido nos resultados.

**Gráfico 6 - Distribuição das respostas para a pergunta "A empresa tem um ambiente diverso e inclusivo"**

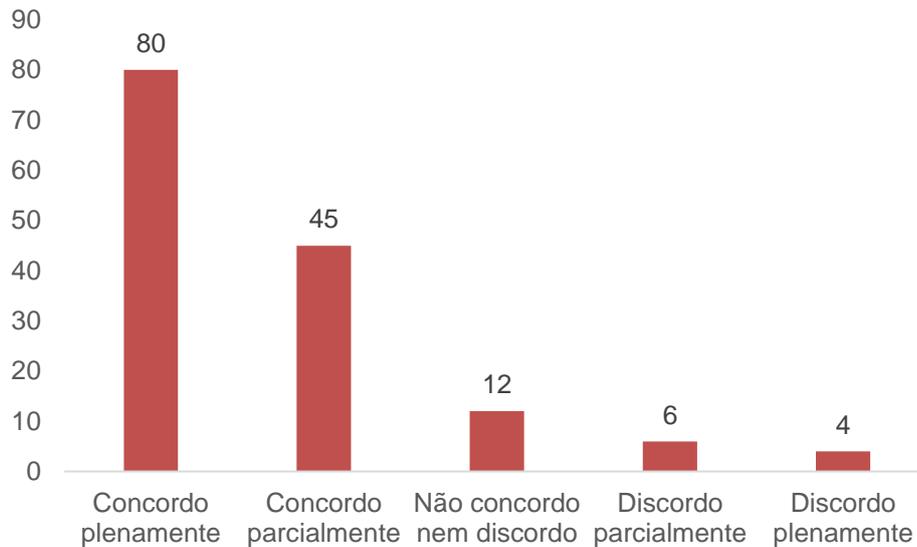


Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

No gráfico acima, percebemos que 94% (139) das pessoas que responderam ao questionário acreditam que a empresa tem um ambiente diverso e inclusivo. 5% (7) não concordam e nem discordam e 1% (2) discordam parcial ou totalmente.

A empresa X, intencionalmente investe em criar um ambiente inclusivo para as diferentes categorias, com políticas específicas para cada um, como os grupos de discussão particular de cada categoria que acabam por trazer medidas para o ambiente de trabalho, como melhor acessibilidade ou cartazes informativos sobre as formas existentes de opressão ou como ser uma melhor pessoa aliada.

**Gráfico 7 - Distribuição das respostas para a pergunta "Eu sinto que posso ser eu mesmo dentro da empresa"**

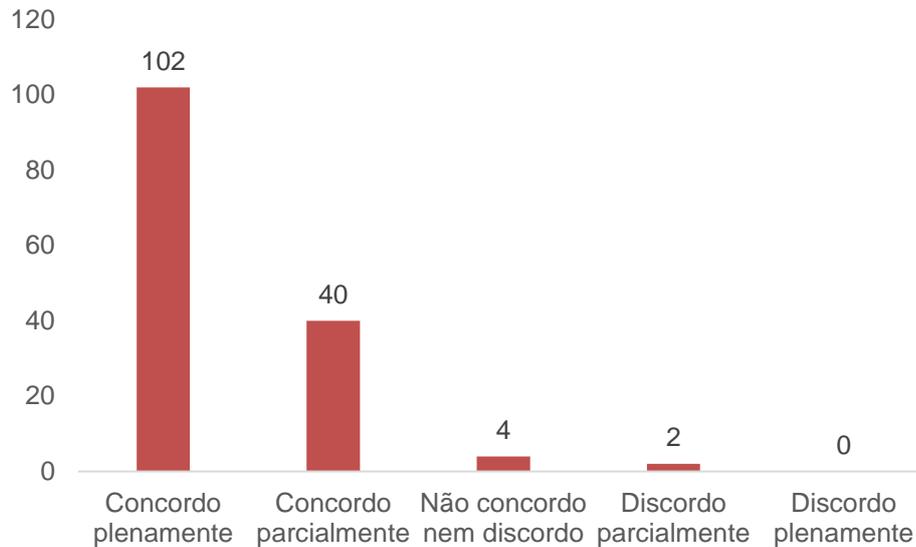


Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Com base no gráfico acima, 85% (125) das pessoas sentem que podem ser elas mesmas dentro da empresa. Das 148, 8% (12) não concordam e nem discordam da afirmação, enquanto 7% (10) discordam parcial ou totalmente.

Como discutido por Hunt (2015), um ambiente em que as pessoas se sentem mais livres, as soluções encontradas para as necessidades do negócio tendem a ser mais criativas. Com as divergências geradas pelo encontro de pessoas diversas entre si, ocorrem avanços.

**Gráfico 8 - Distribuição das respostas para a pergunta "A empresa teve/tem uma influência positiva na minha vida pessoal"**

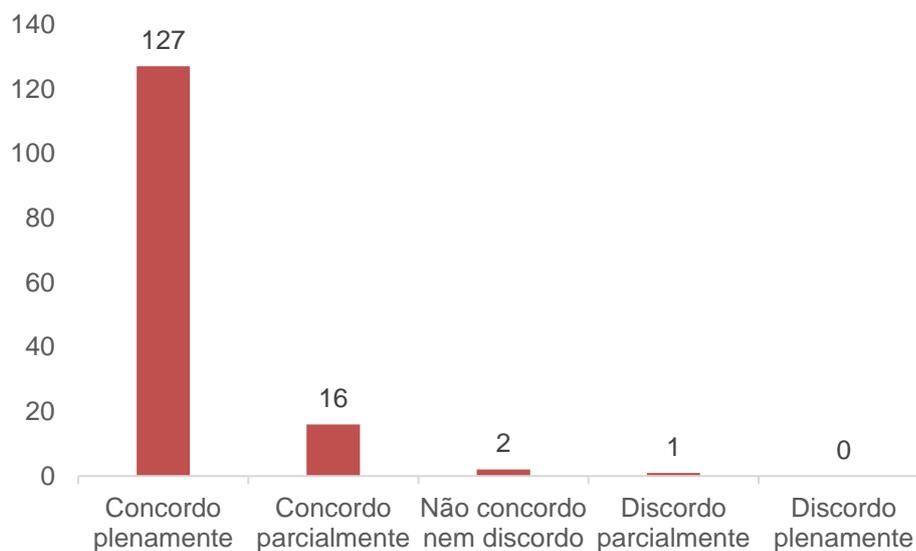


Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Ao analisar o gráfico acima, vemos que 97% (142) que concordam que a empresa teve uma influência positiva na vida pessoal das pessoas.

Quando temos uma empresa em que as pessoas se sentem influenciadas positivamente pelo ambiente que estão inseridos, temos uma empresa que, para Hunt (2015), está tomando não apenas boas decisões de negócio, mas também decisões de inclusão de pessoas diversas boas.

**Gráfico 9 - Distribuição das repostas para a pergunta "Meus conhecimentos e/ou empatia em relação aos grupos discriminados aumentaram desde que entrei na empresa"**



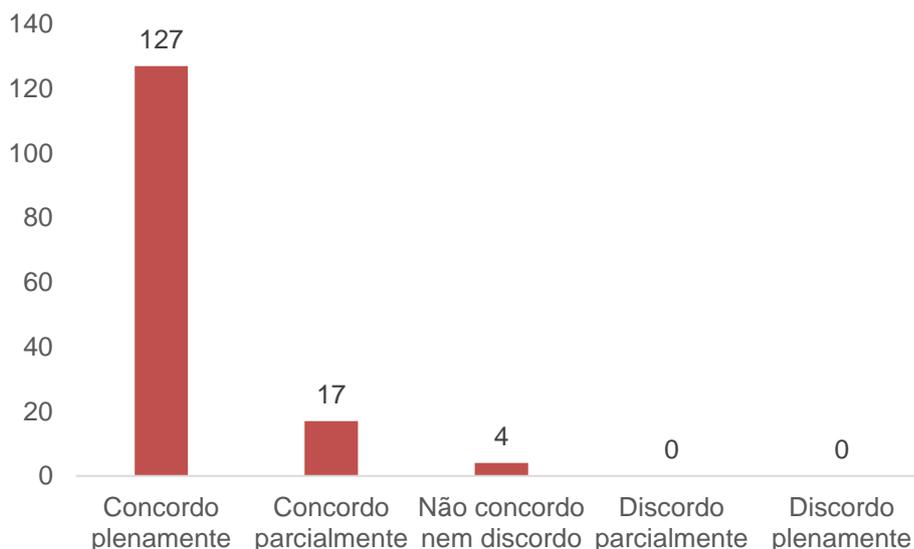
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Ao vermos o gráfico acima, temos 96% (143) das pessoas concordando que estar na empresa teve uma influência na empatia com grupos discriminados. Apenas uma pessoa discorda parcialmente e duas não concordam nem discordam da afirmação. Nessa pergunta, duas pessoas se abstiveram de responder.

O impacto da empresa vai para além do profissional ao disseminar o conhecimento sobre grupos diversos. O exercício da empatia é importante para o crescimento social humano, pois aprendemos a viver com o diferente. Com os casos das pessoas que discordam ou não concordam nem discordam, podemos chegar a dois possíveis cenários:

- a) São pessoas que já tinham bons conhecimentos e empatias com grupos discriminados antes de entrarem na empresa, portanto não expandindo seus conhecimentos sobre os grupos, mas consolidando os conhecimentos já existentes;
- b) Pessoas com pouco tempo de empresa, que não têm experiência e tempo na empresa o suficiente para serem impactadas pelas medidas da empresa.

**Gráfico 10 - Distribuição das respostas para a pergunta "Há, na empresa, grupos de discussão sobre discriminação e/ou sobre grupos discriminados na sociedade atual"**



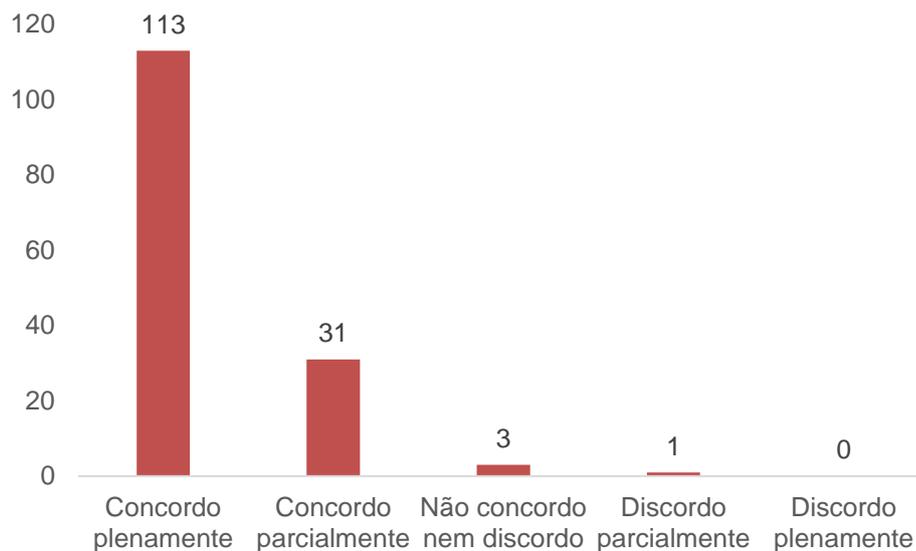
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

No gráfico 10, vemos que 97% (144) das pessoas que responderam ao questionário concordam parcial ou totalmente com a existência de grupos de discussão sobre discriminação e/ou grupos discriminados na sociedade atual.

A empresa, de fato, tem grupos de discussão internos para grupos discriminados. Às 4 pessoas que responderam de forma neutra, é possível que tenham a sensação de que algum grupo não está contemplado de forma plena.

A partir de agora, as perguntas que são feitas têm maior cunho econômico, visto que se trata de falar sobre empregabilidade, impacto na vida profissional, oportunidade de crescimento profissional e formação técnica e profissional.

**Gráfico 11 - Distribuição das respostas para a pergunta "A empresa teve/tem uma influência positiva na minha vida profissional"**



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

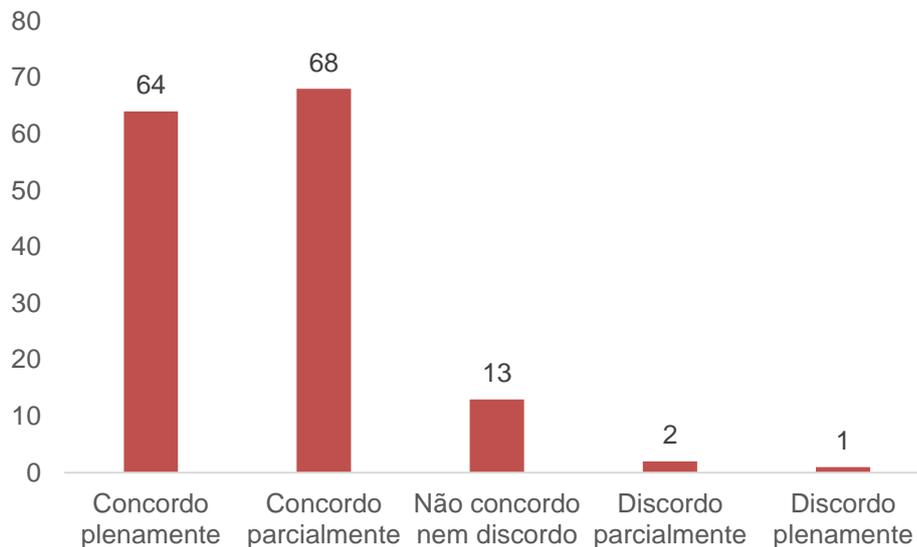
No gráfico 11, é possível percebermos que 97% (144) das pessoas acreditam que a empresa tem efeito positivo na sua vida profissional. Das 148, 2% (3) não concordam nem discordam da afirmação e 0,7% (1) discorda parcialmente.

Ao analisarmos que uma ampla maioria concorda no impacto na vida profissional positivo, podemos inferir que a empresa X não apenas traz mudanças no que diz respeito a questões sociais, mas também que ela é um fator positivo na vida profissional dessas pessoas.

É de grande relevância que a empresa X, além de proporcionar uma possibilidade de crescimento pessoal, como possível analisarmos no Gráfico 9, com

o maior conhecimento e empatia em relação a grupos discriminados, proporcione também uma boa experiência para o desenvolvimento técnico e profissional dessas pessoas.

**Gráfico 12 - Distribuição das respostas para a pergunta "A empresa tem medidas efetivas para a inclusão de grupos discriminados na sociedade atual no ambiente de trabalho"**



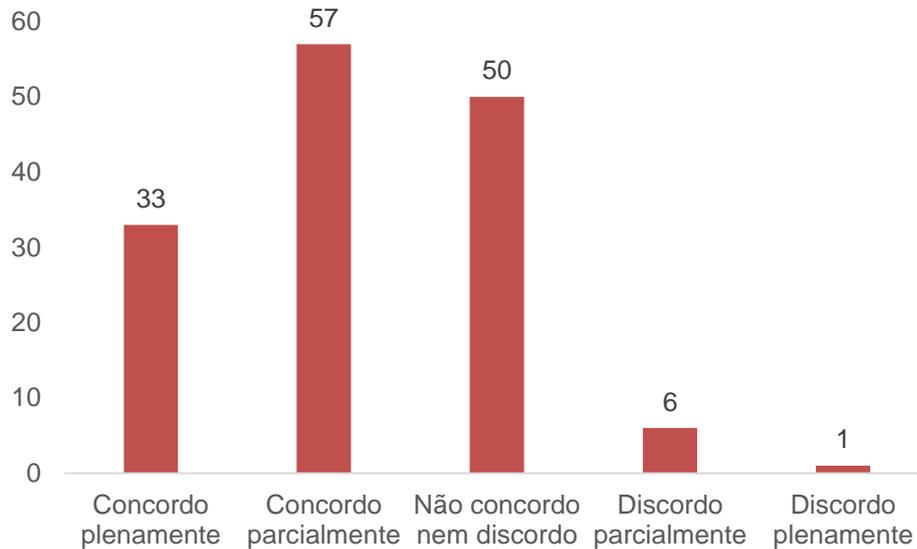
Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

O gráfico 12 mostra que 89% (132) das pessoas que responderam ao questionário concordam parcialmente ou plenamente, com uma pequena tendência a concordarem parcialmente. Das 148 respostas, 2% (3) delas acham que não há medidas efetivas na empresa para a inclusão de grupos discriminados no seu ambiente de trabalho.

Aqui vemos que não há maioria absoluta concordando plenamente com a afirmação. A empresa X, de fato, tem medidas para a inclusão de grupos discriminados na sociedade atual no ambiente de trabalho. Essas medidas podem ser mais efetivas para alguns grupos discriminados na sociedade atual do que para outros grupos.

Ao termos uma maioria concordando plenamente, podemos inferir que alguns grupos são bem abarcados, por terem medidas de fato efetivas. Outros grupos podem não ter medidas tão efetivas, e por isso uma maioria não concorda plenamente com a afirmação.

**Gráfico 13 - Distribuição das respostas para a pergunta "As medidas da empresa para a inclusão de pessoas de grupos discriminados na sociedade atual no ambiente do trabalho têm impacto em outras empresas de tecnologia"**

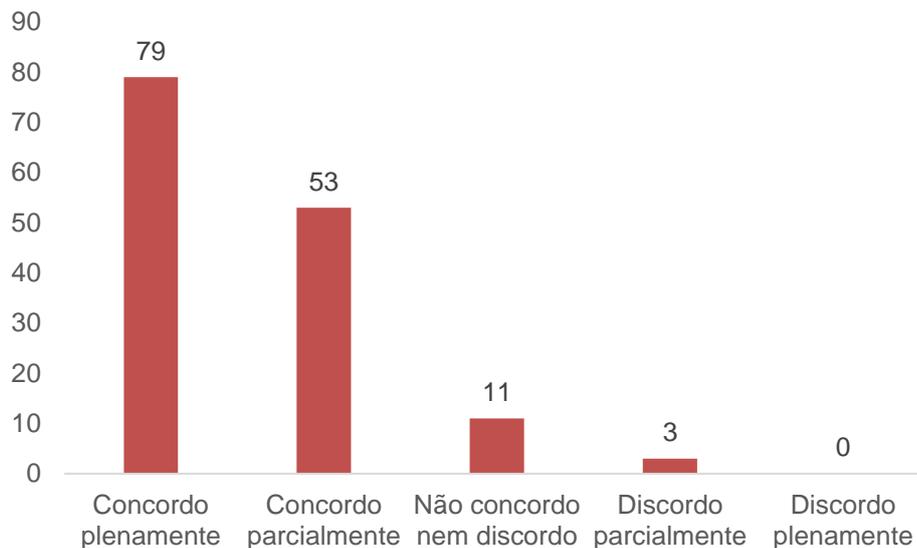


Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Ao analisarmos o gráfico 13, podemos ver que 34% (50) das pessoas que responderam que não concordam e nem discordam que as medidas da empresa para a inclusão de pessoas de grupos discriminados impacte outras empresas tecnologias para fazerem o mesmo. 61% (90) das respostas consideram que há um impacto em outras empresas. Das 148 respostas, uma delas não respondeu a esta pergunta.

Por mais que a estratégia de auferir maiores lucros seja importante para as empresas, é importante vermos que uma empresa que investe em diversidade, segundo Hunt (2015), aumenta suas chances de ter lucros acima da média em sua respectiva indústria. Com isso, ao reconhecermos que a empresa X é reconhecida pelos seus bons resultados e pelos investimentos em diversidade, uma maioria das pessoas que responderam ao questionário concordam que essa mentalidade acaba por ser devidamente adaptado para as realidades de outras empresas de tecnologia.

**Gráfico 14 - Distribuição das respostas para a pergunta "A empresa investe na empregabilidade de grupos discriminados na sociedade"**

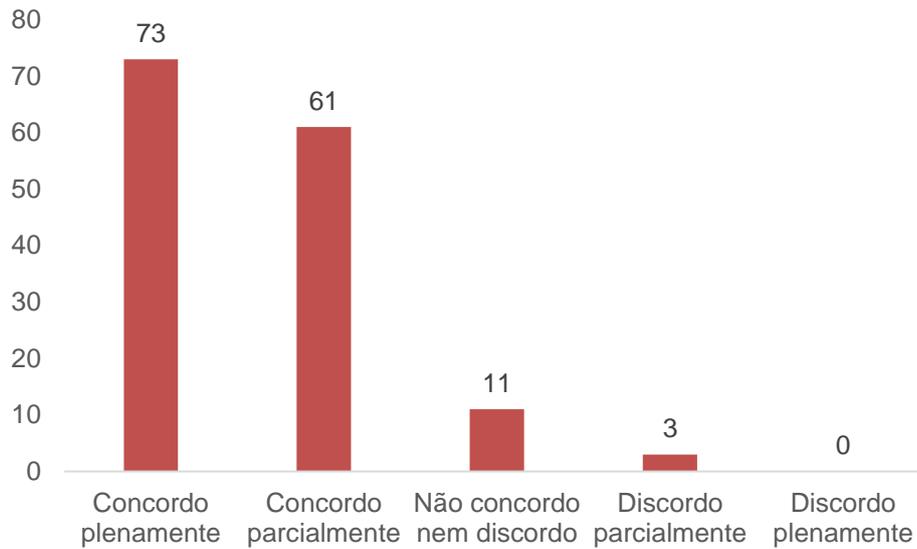


Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

No gráfico 14, 89% (132) concordam que a empresa investe na empregabilidade de grupos discriminados na sociedade. Das 148 respostas totais do questionário, duas delas não responderam a esta pergunta.

A empresa estudo de caso, ao ser analisada, entende que grupos diversos diferentes possuem diferentes necessidades, seja na hora do recrutamento, seja no dia-a-dia no escritório. Essa diferença é evidente nos resultados ao verificarmos uma ampla maioria das pessoas concordando que há intencionalidade positiva na inclusão efetiva desses grupos.

**Gráfico 15 - Distribuição das respostas para a pergunta "A empresa é agente transformador no que diz respeito à inclusão de grupos discriminados no seu ambiente de trabalho"**

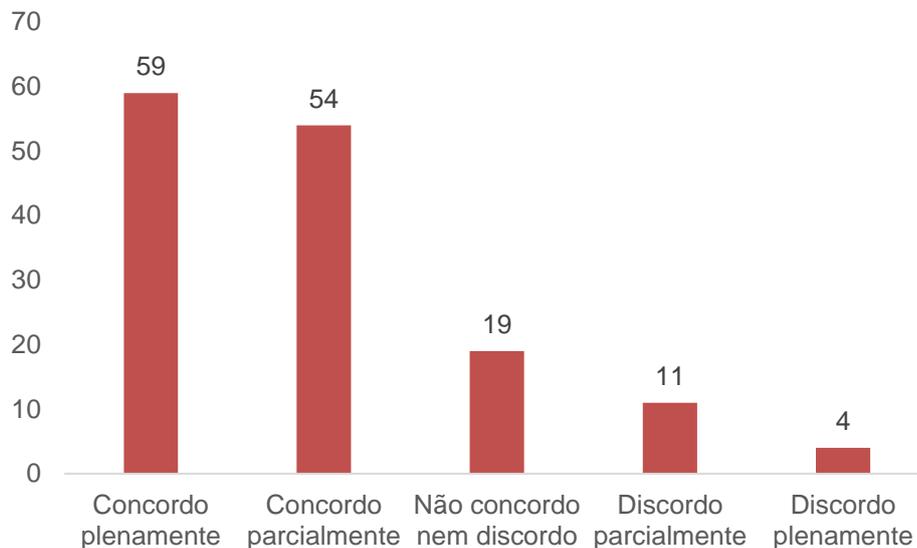


Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Com base no gráfico acima, podemos ver que, das 148 respostas, 91% (134) concordam que a empresa, com suas medidas para a inclusão de minorias no ambiente de trabalho, é um agente transformador.

Segundo Hunt (2015), é preciso investir em uma cultura nas empresas que dê suporte para minorias, com colegas e supervisores atuando propositivamente. Ao verificarmos ampla maioria concordando que a empresa é transformadora no quesito de inclusão de pessoas diversas no ambiente de trabalho, é possível inferir que a empresa tem, internamente, uma cultura que abraça a diversidade, entendendo suas necessidades como grupo.

**Gráfico 16 - Distribuição das respostas para a pergunta "A empresa investe na formação técnica e profissional de suas funcionárias"**

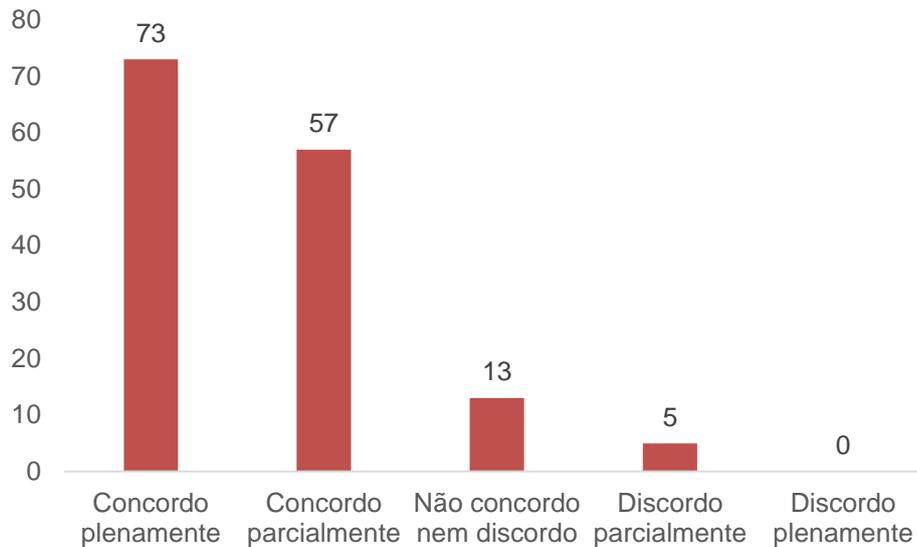


Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

No gráfico 16, podemos ver que 10% (15) das pessoas discordam que a empresa investe na formação técnica e profissional de suas funcionárias. Das 148, 76% (113) concordam que a empresa de fato investe nessa formação.

Como citado por Hunt (2015), é preciso além do recrutamento de pessoas diversas. É preciso que exista espaço para que essas pessoas diversas cheguem a cargos de liderança ou de especialista. Esse espaço surge quando temos, segundo Hunt (2015), programas específicos para grupos de diversidade específicos, que acabam por ter uma maior efetividade. Deve haver, de acordo com Hunt (2015), não apenas uma homogeneidade nos números absolutos de funcionários, mas também uma distribuição mais igualitária em níveis de senioridade.

**Gráfico 17 - Distribuição das respostas a pergunta "A empresa tem oportunidades de crescimento profissional para suas funcionárias"**



Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Ao analisarmos o gráfico 17, podemos ver que 88% (130) das pessoas concordam que a pessoa oferece oportunidades de crescimento profissional para suas funcionárias. Das 148, 3% (5) discordam dessa afirmação e 9% não concordam e nem discordam.

Deve haver, de acordo com Hunt (2015), não apenas uma homogeneidade nos números absolutos de funcionários, mas também uma distribuição mais igualitária em níveis de senioridade. Essa intencionalidade aparece para os funcionários quando uma maioria concorda que esse espaço é visível.

Com essa apresentação e análise dos dados, o estudo de caso se revela alinhado com as bibliografias analisadas anteriormente. Não apenas foi possível medirmos a percepção dos funcionários sobre as medidas para uma melhor inclusão de pessoas diversas, mas também a intencionalidade da empresa em criar um ambiente seguro para essas pessoas.

Há também uma intenção positiva da empresa em investir profissionalmente nas pessoas da empresa, desenvolvendo-as para uma maior senioridade e/ou cargos de liderança. Como mencionado por Hunt (2015), é importante que haja investimento para além do conforto das pessoas diversas no ambiente de trabalho, mas também para o desenvolvimento profissional delas.

## 6 CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou verificar, por meio de uma revisão bibliográfica sobre diversidade, a posição de alguns grupos de diversidade na nossa sociedade. Ao entendermos e criarmos empatia com cada grupo e sua posição na sociedade, entendemos como é possível agir em seu prol, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa social e economicamente.

Ao entendermos, também pela revisão bibliográfica, a importância da inclusão de pessoas diversas para uma empresa, não apenas do ponto de vista da possibilidade do aumento de resultados, mas também das melhoras da imagem da empresa, temos um motivador não apenas social, mas também econômico. Social do ponto de vista de que é possível entendermos e apoiarmos pessoas diversas, ajudando a sociedade como um todo. Econômico do ponto de vista de que não apenas uma maior possibilidade de lucros acima da média, mas também de incluirmos pessoas marginalizadas pela sociedade em ambientes profissionais onde elas não só pertencerão, mas crescerão profissionalmente. É importante analisarmos o benefício da inclusão de pessoas diversas para além dos motivos econômicos.

Na empresa X, podemos perceber que uma ampla maioria das pessoas está satisfeita com as medidas atualmente tomadas para a maior inclusão, como a criação de um ambiente mais seguro para essas pessoas, com grupos de discussão e redes de apoio, mas com programas específicos para o recrutamento e o desenvolvimento profissional de pessoas de grupos de diversidade.

Com o entendimento de que as mulheres sofrem com a barreira imposta pela sociedade, intrinsecamente sexista, ao colocar a mulher em um patamar abaixo do homem, é possível que se invista em medidas que promovem o desenvolvimento e aperfeiçoamento técnico e profissional delas, sem necessariamente puni-las por quererem a maternidade, por exemplo.

Ao também entendermos as barreiras estruturais racistas que impediram e ainda impedem de pessoas negras ascenderem, onde ainda encontram-se, economicamente, em situação de vulnerabilidade em comparação com as pessoas brancas, podemos analisar que medidas intencionais de recrutamento e promoção

do desenvolvimento técnico e profissional de pessoas negras é uma atitude necessária para que uma situação de maior igualdade seja atingida, amenizando as diferenças econômicas de caráter racial ainda presentes, de acordo com o senso do IBGE (2010).

Às pessoas com deficiência, a luta por acessibilidade para todos os diversos tipos de deficiência é contínua, seja ensinando as crianças a conviverem com pessoas diversas, seja na luta para uma maior inclusão no mercado de trabalho formal, que precisa se adaptar e ser inclusivo para todas as pessoas.

Para a comunidade LGBT+, a luta pela não discriminação das diversas formas de amor e pelo direito de viver é contínua, inclusive considerando a recente criminalização da homofobia e transfobia pelo STF, como diz Barifouse (2019). A educação continuamente se mostra como um dos meios mais fortes de incentivar a diversidade.

Não apenas percebemos que a empresa apresenta medidas eficiente na inclusão e promoção dessas pessoas diversas, mas ela está de acordo com as medidas recomendadas segundo Hunt (2015). Essas medidas são importantes para, de dentro do ambiente de uma empresa privada, combatamos, na medida do possível, os problemas citados para cada grupo, ao mesmo tempo essas pessoas conseguem para si renda, podendo melhorar as estatísticas apresentadas que apontam as diferenças econômicas entre as pessoas de grupos diversos e as pessoas que não se identificam com nenhum desses grupos.

Ao termos, na empresa X, medidas que não apenas incluem pessoas diversas mas também educa todas as pessoas, de grupos de diversidade, sejam quais forem, ou não, estamos dando a importância devida ao assunto, como indicado por Moreira (2009), pois é somente por meio da educação relativa a diversidade que podemos fazer com que as pessoas entendam e gerem empatia pelo outro, independentemente do nível atual de conhecimento sobre as diferenças.

A empresa X acaba, portanto, por não apenas incluir essas pessoas diversas, mas por levar elas por um caminho profissional de desenvolvimento, onde elas agregam não apenas com a mentalidade criativa de um olhar diverso, considerada uma bagagem técnica e profissional, mas também com toda a possibilidade de uma empresa estar cada vez mais representando a sociedade brasileira, tão diversa.

É possível, ao mesmo tempo, pensarmos diversidade sem estarmos fazendo uma inclusão por cotas e sim por capacidade. Os processos de recrutamento já

devem ser disruptivos ao serem pensados em captar pessoas que, normalmente, estão a margem da sociedade.

Por fim, o presente trabalho cumpre o seu papel de mostrar o porquê que os grupos diversos são, de fato, grupos diversos, de mostrar que a diversidade deve ser incentivada dentro das empresas e que isso é algo positivo para todas as partes, seja pelo aumento dos lucros, pela possibilidade de ascensão econômica e social dificultada pelo modelo de sociedade existente atual e pela possibilidade de crescermos e aprendermos com esses grupos diversos.

## REFERÊNCIAS

- A CONQUISTA do voto feminino, em 1932. **Jornal GGN**, Rio Claro, 26 fev. 2014. História. Disponível em: <https://jornalggn.com.br/historia/a-conquista-do-voto-feminino-em-1932/>. Acesso em: 03 jun. 2019.
- BARIFOUSE, R.. STF aprova a criminalização da homofobia. **BBC**, São Paulo, 13 jun. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-47206924>. Acesso em: 18 jun. 2019.
- BÊRNI, D. A.; ABEGG, Claídes. **Técnicas de pesquisa em economia: transformando curiosidade em conhecimento**. Florianópolis: Ganges, 1998.
- BRASIL. **Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF, 2004. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm). Acesso em: 04 jun. 2019.
- BRASIL. Ministério Público Federal - MPF. O que é acessibilidade e respeito aos deficientes? *In*: BRASIL. Ministério Público Federal - MPF. **Acessibilidade**. Brasília, 2013. Disponível em: <http://www.turminha.mpf.mp.br/viva-a-diferenca/acessibilidade/o-que-e-acessibilidade-e-respeito-aos-deficientes-1>. Acesso em: 04 jun. 2019
- CARNEIRO, S. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.
- CARRASCO, C. **Mujeres y economia: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas**. España: Icaria, 1999.
- CARVALHO-FREITAS, M. N., MARQUES, A.L., ALMEIDA, L.A.D. Pessoas com deficiência: comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. **Revista Interinstitucional de Psicologia**, Uberlândia, v. 2, n. 2, p. 92-105, jul./dez. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v2n2/v2n2a05.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2019.
- DOMINGUES, P.. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. **Rev. Bras. Educ**, Rio de Janeiro, n.29, p.164-176, 2005. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782005000200013>. Acesso em: 02 jun. 2019.
- ETNOCENTRISMO. **Dicionário Brasileiro da Língua Brasileira**. Brasil, 2015. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/etnocentrismo/>. Acesso em: 28 abr. 2019.

GÊNERO e diversidade na escola: formação de professoras/es em Gênero, orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais. **Livro de conteúdo**. Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: SPM, 2009.

HELLER, A.. **O cotidiano e a História**. São Paulo: Paz e Terra, 1970.

HUNT, V.. **Diversity Matters**. [S.l.]: McKinsey Company, 2015. Disponível em: [https://www.mckinsey.com/~/\\_/media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.ashx](https://www.mckinsey.com/~/_/media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.ashx). Acesso em: 21 set. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico**. Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/default.shtm>. Acesso em: 20 maio 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Diferença do rendimento do trabalho de mulheres e homens nos grupos ocupacionais**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com\\_mediaibge/arquivos/694dba51d3592761fcbf9e1a55d157d9.pdf](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/694dba51d3592761fcbf9e1a55d157d9.pdf). Acesso em: 03 jun. 2019.

LEAL, J.. Advergay: do armário ao comercial de O Boticário. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, v. 16, n. 187, p. 35-47, dez. 2016. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/34202>. Acesso em: 19 out. 2018.

MARTINS, G. A.. **Estudo de caso: uma estratégia de pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 101 p.

MONTEIRO, P. F. C.. Discussão acerca da eficácia da Lei Áurea. **Meritum**, Belo Horizonte, v.7, n. 1, p. 355-387, 2012. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/1208>. Acesso em: 18 jun. 2019.

MOREIRA, L. *et al.* O trabalho para os portadores de necessidades especiais: um caminhar pela diversidade através dos conceitos de poder, minoria e deficiência. *In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO*, 2., 2009. **Anais [...]** Curitiba: ANPAD, 2009. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR352.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2019.

NASCIMENTO, E. Q.. Afroempreendedorismo como estratégia de inclusão socioeconômica. *In: SEMINÁRIO DE CIÊNCIAS SOCIAIS PGCS-UFES*, 3., 2018, Vitória. **Anais [...]**. Vitória: UFES, 2018. Disponível em: <http://www.periodicos.ufes.br/scs/article/download/21718/14416>. Acesso em: 01 jun. 2019.

NEUTROIS.COM. **Gender Concepts**. [201-?]. Disponível em: <http://neutrois.com/definitions/concepts/>. Acesso em 20 ago. 2017.

OS PRINCÍPIOS de Yogyakarta: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de

gênero. Yogyakarta, 2006. Disponível em:  
[http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf). Acesso em:  
28 abr. 2019.

CARVALHO, J. C. De P.. Etnocentrismo: inconsciente, imaginário e preconceito no universo das organizações educativas. Interface. **Comunicação, Saúde e Educação**, Botucatu, v. 1, n.1, p. 181-185, 1997.

PORFÍRIO, F.. Racismo. **Brasil Escola**, [2019]. Disponível em:  
<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/racismo.htm>. Acesso em 02 jun. 2019.

PROBST, E. R.. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista Leonardo Pós Órgão de Divulgação Científica e Cultural do IPCG**, Blumenau, 1,n.2, 2003. Disponível em: [http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo\\_jan\\_gen\\_a\\_evolucao\\_da\\_mulher\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf). Acesso em: 02 jun. 2019.

RAMOS, M.. 10% dos brasileiros são LGBTI, mas estão sub-representados na política. **Brasil de Fato**, São Paulo, 19 jun. 2017. Disponível em:  
<https://www.brasildefato.com.br/2017/06/19/cerca-de-10-da-populacao-brasileira-pessoas-lgbti-sao-sub-representadas-na-politica/>. Acesso em: 15 jun. 2019.

REIS, T. (org). **Manual de Comunicação LGBTI+**. 2. ed. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI / GayLatino, 2018. Disponível em: <http://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2019.

REZENDE, M. M.. **Homofobia para além das aparências**. Porto Alegre: Mediação, 2016.

RIBEIRO, D.. **O povo brasileiro: a formação e o sentido do Brasil**. 3. ed. São Paulo: Global, 2015.

SAFFIOTI, H.. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SEBRAE. **Os donos dos pequenos negócios**. Brasília: SEBRAE: 2017a. (Série Estudos e Pesquisa). Disponível em:  
[https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS\\_CHRONUS/bds/bds.nsf/d543357867a3220db207bc7fe34afdce/\\$File/5453.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/d543357867a3220db207bc7fe34afdce/$File/5453.pdf). Acesso em: 27 jul. 2018.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO - Sindpd. **Rotatividade do setor de TI paulistano atinge 9,8% no primeiro semestre**. São Paulo, 12 set. 2012. Disponível em:  
<https://sindpd.org.br/sindpd/site/noticia.jsp?Rotatividade-do-setor-de-TI-paulistano-atinge-9,8--no-primeiro-semester&id=1347474788089>. Acesso em: 4 jun. 2019.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO

O trabalho, intitulado "Medidas de inclusão para minorias no ambiente de trabalho e seus impactos sociais e econômicos: um estudo de caso", terá como objetivo fazer uma análise com as pessoas que trabalham na empresa X a fim de identificar as percepções das pessoas em relação às medidas internas direcionadas para pessoas de grupos discriminados e seus impactos sociais e econômicos.

O questionário leva entre 5 a 10 minutos para ser respondido, a depender do nível de reflexão sobre as perguntas.

O trabalho é de autoria do graduando em Economia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) Luciano Schaffer Romero, com orientação da Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Janice Dornelles de Castro.

Identificação de perfil pessoal - Nessa seção teremos perguntas básicas que serão utilizadas como meio de agregar pessoas de recortes sociais semelhantes com opiniões que podem ser convergentes ou divergentes.

Faixa Etária:

- a) menor de 19 anos;
- b) 20 a 24 anos;
- c) 25 a 29 anos;
- d) 30 a 34 anos;
- e) 35 a 39 anos;
- f) 40 a 44 anos;
- g) 45 anos ou mais.

Identidade de Gênero:

- a) feminino;
- b) masculino;
- c) outra.

Há quanto tempo você trabalha na empresa?:

- a) menos de 1 ano;
- b) de 1 ano a 2 anos;
- c) de 2 anos a 5 anos;
- d) 5 anos ou mais.

Você se identifica com algum grupo discriminado na sociedade contemporânea? Se sim, quais?:

- a) gênero (Mulheres, pessoas trans, não-binárias, etc.);
- b) orientação sexual (Homossexual, bissexual, pansexual, etc.);
- c) racial (pessoas negras, asiáticas, etc.);
- d) pessoa com Deficiência (PCD);
- e) pessoa idosa;
- f) nenhum;

g) Outro (especificar quais).

Instruções para as próximas seções - Nas próximas seções vocês encontrarão perguntas a serem respondidas numa escala de 1 a 5 (Discordo plenamente ao Concordo plenamente). Não há obrigação em responder nenhuma das perguntas caso você não se sinta confortável para tal e/ou não saber responder.

Considere a seguinte legenda (disponível para consulta nas próximas seções) para responder as perguntas:

- 1) Discordo plenamente
- 2) Discordo parcialmente
- 3) Não concordo nem discordo
- 4) Concordo parcialmente
- 5) Concordo plenamente

Obrigado.

**Percepções sobre a empresa e seus impactos sociais** - As perguntas a seguir devem ser respondidas conforme as seguintes instruções:

- 1) Discordo plenamente
- 2) Discordo parcialmente
- 3) Não concordo nem discordo
- 4) Concordo parcialmente
- 5) Concordo plenamente

Caso a resposta não se aplique ou você não saiba responder, você poderá deixá-la em branco.

Perguntas:

A empresa e seu ambiente de trabalho são ambientes que considero seguros para discussões relativas a grupos discriminados?

A empresa tem um ambiente diverso e inclusivo

Eu sinto que posso ser eu mesmo dentro da empresa

A empresa teve/tem uma influência positiva na minha vida pessoal

Meus conhecimentos e/ou empatia em relação aos grupos discriminados aumentaram desde que entrei na empresa

Há, na empresa, grupos de discussão sobre discriminação e/ou sobre grupos discriminados na sociedade atual

**Percepções sobre a empresa e seus impactos econômicos** - As perguntas a seguir devem ser respondidas conforme as seguintes instruções:

- 1) Discordo plenamente
- 2) Discordo parcialmente
- 3) Não concordo nem discordo
- 4) Concordo parcialmente
- 5) Concordo plenamente

Caso a resposta não se aplique ou você não saiba responder, você poderá deixá-la em branco.

Perguntas:

A empresa teve/tem uma influência positiva na minha vida profissional

A empresa tem medidas efetivas para a inclusão de grupos discriminados na sociedade atual no ambiente de trabalho

As medidas da empresa para a inclusão de pessoas de grupos discriminados na sociedade atual no ambiente do trabalho têm impacto em outras empresas de tecnologia

A empresa investe na empregabilidade de grupos discriminados na sociedade

A empresa é agente transformador no que diz respeito à inclusão de grupos discriminados no seu ambiente de trabalho

A empresa investe na formação técnica e profissional de suas funcionárias

A empresa tem oportunidades de crescimento profissional para suas funcionárias

Considerações finais - Comentário, feedbacks, sensações e considerações?