

# DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO LABORAL: A EXPERIÊNCIA DO PROJETO #EMPREGALGBTI+ MATO GROSSO<sup>1</sup>

*Bruna Andrade Irineu<sup>2</sup>*

*Josiley Carrijo Rafael<sup>3</sup>*

*Eloísa Castro de Oliveira<sup>4</sup>*

*Maíne Ferreira Maia de Oliveira<sup>5</sup>*

## INTRODUÇÃO

Este texto resulta das fases iniciais do projeto de extensão que se propõe a disseminar práticas ESG (*Environmental, Social and Governance*) em Mato Grosso, especialmente em contextos não metropolitanos. O projeto de extensão envolve a criação de um material educativo (*toolkit*), como instrumento para difundir localmente, tais estratégias entre empresas, trabalhadoras/es e serviços públicos.

A produção de Toolkit sobre Diversidade, Equidade e Inclusão destinados a empresas mato-grossenses e realização de Workshop junto a essas mesmas empresas e trabalhadoras/es estão no escopo central do projeto. Metodologicamente previmos o mapeamento dos websites e perfis das redes sociais de corporações e empresas de Mato Grosso para identificação das noções de diversidade e equidade nesse ambiente; Elaboração de conteúdo redacional do Toolkit sobre agenda ESG e trabalho decente (OIT) ou trabalho justo, como vem sendo debatido por trabalhadores de aplicativos, destinados a empresas cuiabanas e

1 Projeto financiado pelo CNPq e pela FAPEMAT.

2 Bolsista Produtividade em Pesquisa – CNPq. Professora do Departamento de Serviço Social e do Programa de Pós-graduação em Política Social – UFMT. Coordenadora do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre as Relações de Gênero – NUEPOM.

3 Bolsista de Pós-Doutorado – CNPq. Professor do Departamento de Serviço Social e do Programa de Pós-graduação em Política Social – UFMT.

4 Bolsista de Extensão Tecnológica – FAPEMAT vinculada ao Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre as Relações de Gênero – NUEPOM.

5 Bolsista de Extensão Tecnológica – FAPEMAT vinculada ao Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre as Relações de Gênero – NUEPOM.

várzea-grandense; Editoração conteúdos audiovisuais que constituirão o Toolkit; Preparação dos *Workshops* para difusão do toolkit nas redes sociais e no *mailing* das empresas e corporações locais; Articulação de parcerias institucionais com a Câmara de Dirigentes Lojistas e FEECOMERCIO para realização dos Workshops.

A proposta de extensão tecnológica supracitada, nasce como desdobramento do projeto de pesquisa intitulado “Diversidade, Sentidos do Trabalho e Redes Sociais: reputação digital e circulação da agenda *ESG (Environmental, Social and Governance)* no *Linkedin*”. Com foco na diversidade, equidade e inclusão, dentre outras metas, pretende-se finalizar o projeto com a apresentação de um relatório com recomendações para políticas públicas de diversidade e equidade no trabalho.

## METODOLOGIA (OU MATERIAIS E MÉTODOS)

Neste sentido, este texto apresenta os resultados parciais da revisão integrativa no *Google Acadêmico*, com objetivo de sustentar teórico-metodologicamente a produção do material que será o resultado do projeto de extensão supracitado. Entendemos a revisão integrativa, em diálogo com Souza et. al. (2010), como uma revisão de literatura de ampla abordagem, que oportuniza incluir estudos dos mais diversos níveis, visando a compreensão da temática analisada a partir de propósitos previamente definidos através de conceitos e revisões de teorias e resultados evidenciados nesses estudos levantados. Essa amostra precisa constituir um panorama consistente dos conceitos de interesse do estudo, demonstrando especialmente a complexidade das teorias e problemas relacionados à temática da pesquisa.

Para esse levantamento usamos como ferramenta o *Google Acadêmico*, buscando pelas palavras-chave “empregabilidade LGBT”, “empregabilidade PCD” e “empregabilidade e inclusão racial”. Durante o processo, selecionou-se os textos que compuseram o corpus de análise, observando os temas e resumos das produções.

## REFERENCIAL TEÓRICO

A definição de trabalho decente foi cunhada pela OIT, precisamente em 1999, integrando os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). Está assentada no compromisso de “promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e

dignidade humanas”<sup>6</sup>. Essa concepção expressa a síntese dos objetivos estratégicos definidos pela OIT, sendo eles:

1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
2. a promoção de emprego produtivo e de qualidade;
3. a ampliação da proteção social;
4. e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 1999).

A referida concepção se espalhou para os estudos sobre as relações de trabalho e serviram como referência nas últimas décadas. Ainda que passiva de críticas e problematizações, é fundamental reconhecer que um parâmetro mínimo para as condições de trabalho foi delineado pelos organismos internacionais, num contexto de intensificação dos processos de flexibilização decorrentes da reestruturação produtiva, em movimento constante, cuja face atual pode ser caracterizada pela plataformização do trabalho.

Grohmann e Graham (2023) abordam a possibilidade de efetivação do trabalho decente assimilando tal conceito com o que denominam como “trabalho justo”. A diferenciação está assentada na atualização das novas configurações de relações de trabalho, determinada pelo crescente uso das plataformas como mediação para inserção de pessoas em postos de trabalho, nas mais diversas modalidades e funções. Ampliando a concepção que marcou o contexto brasileiro, notadamente influenciado pela expansão da Uber e do Ifood nos números de trabalhadores. Os pesquisadores estão envolvidos com o projeto *Fairwork*, coordenado pela Universidade de Oxford, com objetivo de pautar e analisar o trabalho justo e decente realizado por trabalhadores de plataformas, tanto aqueles que realizam suas atividades na rua quanto os que atuam em seu próprio domicílio. O objetivo é certificar empresas que atuam nas garantias dos direitos e diretrizes elaborados pelo *Fairwork*, que estão em consonância com os princípios defendidos pela OIT ao estabelecer sua concepção de trabalho decente em 1999.

A iniciativa do *Fairwork* é um dos inúmeros exemplos que surgem na direção de humanizar o capitalismo e promover relações de trabalho supostamente mais justas e dignas para as pessoas que contam tão somente com a venda da força de trabalho para saciar as necessidades básicas. O foco da análise e da intervenção não está no crescente desemprego global, mas sim, na criação de mecanismos

---

6 Concepção extraída do site da OIT: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>

que tornem os processos de trabalho, ainda que juridicamente desregulamentados, mais justos com o contingente de trabalhadores e trabalhadoras que têm na plataformização uma alternativa concreta para a remuneração.

Iniciativas que buscam humanizar as relações de trabalho devem ser compreendidas com a devida contradição que expressam. No entanto, a agudização das condições de vida da classe trabalhadora tem imposto a urgente necessidade de implementação de mecanismos que possam atenuar as renovadas estratégias para exploração da força de trabalho. Isso fica evidente no chamamento ético-político que os resultados da pesquisa de Antunes (2018) nos mostram, onde o autor aponta que as condições atuais de trabalho remonta a uma espécie de “privilégio da servidão”, ou seja, num contexto de amplo e estrutural desemprego, as pessoas que conseguem se inserirem em espaços remunerados, independentemente das condições para desenvolvimento do seu trabalho e obtenção de alguma renda, podem ser tidas como privilegiadas, pois a realidade tem evidenciado cada vez mais o aumento de sobrantes. O privilégio em servir é tido quase como um prêmio de consolação. Nesse bloco, alguns grupos sociais acabam sendo os mais prejudicados, com destaque para a população negra, mulheres, pessoas com deficiência, LGBTQIAP+, e outros.

A configuração desse inóspito mercado, deve ser compreendida como renovação dos velhos arranjos que sempre marcaram as relações de trabalho. Cujas intensidade da exploração não é tipicamente própria do que Antunes (2023) denomina como “uberização do trabalho”, mas sim, como somatório dos processos que marcaram as diferentes transformações pela quais as relações de contratação e exploração foram sendo engendradas, apontadas pelo autor como semelhantes, mas também como singulares, dentre elas a “walmartização do trabalho”, a chamada “mcdonaldização” dos serviços, o modelo “toyotista”, etc.

A pesquisa de Cavalcanti (2021, p.218) contribui para a análise do mundo do trabalho e as questões que envolvem o conceito de empregabilidade. O autor defende que os supostos direitos trabalhistas estão voltados a reger as condições de exploração da mão de obra, na mesma direção, a inefetividade dos direitos humanos, produto da “cínica narrativa das democracias liberais”, promoveram o chamado “sub-humanos”, pois “os direitos humanos assegurados aos não humanos são a liberdade escassa, a propriedade de bem nenhum, a educação da ideologia hegemônica, o trabalho precário, a destruição do ambiente e a paz de guerras constantes”. As instigantes elaborações de Cavalcanti (2021) apresentam mediações criativas para analisarmos a promessas civilizatórias que parecem terem se esgotado com as transformações que afetam nosso dia a dia, especialmente grupos sociais que historicamente são tidos como alvos do conservadorismo, da

tiranía autoritária, das perseguições religiosas e conseqüentemente do higienismo opressor do mercado de trabalho.

No campo crítico, as elaborações acerca da empregabilidade não são otimistas, não só pelas posições anticapitalista e pela dinâmica própria da unidade exploração-opressão, mas em razão das transformações que não potencializam a vida da classe que vive do trabalho, que têm minado as esperanças e a organização política de trabalhadores e trabalhadoras. É na contramão do pessimismo que as ações do nosso projeto que envolvem pesquisa e extensão, esboçados na introdução do capítulo, buscam percorrer, desbravando novos caminhos, reinventando velhas estratégias e apoiando-se em experiências exitosas que precisam ser revisitadas. Nessa direção, os autores mencionados neste tópico corroboram com nossa convicção, só a luta transformará a atual realidade, a organização por meio de sindicatos, cooperativas, associações, e toda e qualquer ferramenta de potencialização do poder popular. Para que processos de contratações, gerações de emprego, inserção em espaços de renda, possam se ampliar com a garantia e razoabilidade salarial, contemplando a diversidade. Assim, entendemos que outras alternativas estruturais e radicalmente transformadoras poderão ser traçadas e galgadas.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como demonstra o Gráfico 1, obtivemos um total de 116 documentos bibliográficos, que vão variar entre artigos, dissertações, teses, monografias etc. Dentre esse total, 33 tratam do debate sobre empregabilidade e inclusão racial; 37 sobre empregabilidade LGBTI+; e 46 abordam o tema da inclusão PCD. O resultado surpreende já que tínhamos como hipótese a idade de que o tema da inclusão racial se sobressairia em relação a empregabilidade LGBTI+.

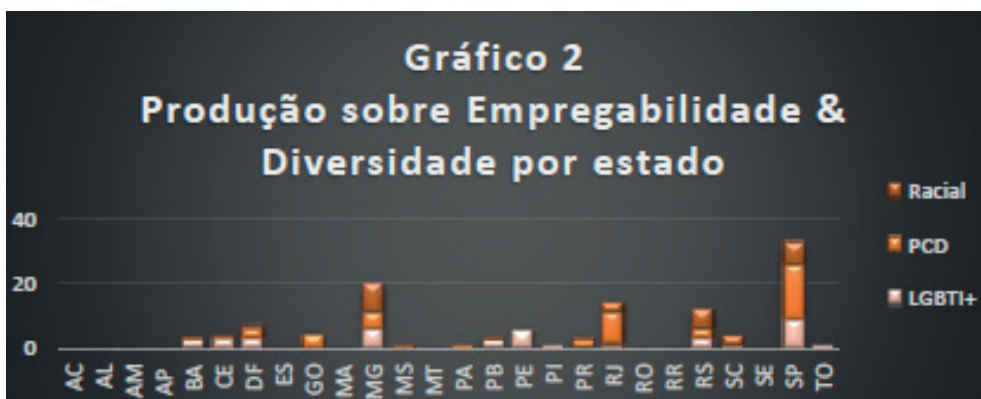
No entanto, é provável que se fosse utilizar os descritores “racismo no trabalho”, “LGBTIfobia no trabalho” e/ou “capacitismo no trabalho” iremos encontrar uma paisagem na qual o tema racismo se destacasse numericamente em relação aos demais, pelo fato de que o racismo se constitui crime no Brasil há mais tempo que a LGBTIfobia, enquanto o termo capacitismo figura muito recentemente por nosso vocabulário acadêmico e ativista.



**Fonte:** Google Acadêmico

Em relação a geopolítica dessa produção teórica, o Gráfico 2 refere-se aos achados sobre empregabilidade racial, PCD e LGBTI+ de maneira agregada. Nota-se, portanto, que São Paulo se destaca nos três temas, apresentando o maior número de textos, seguido dos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul.

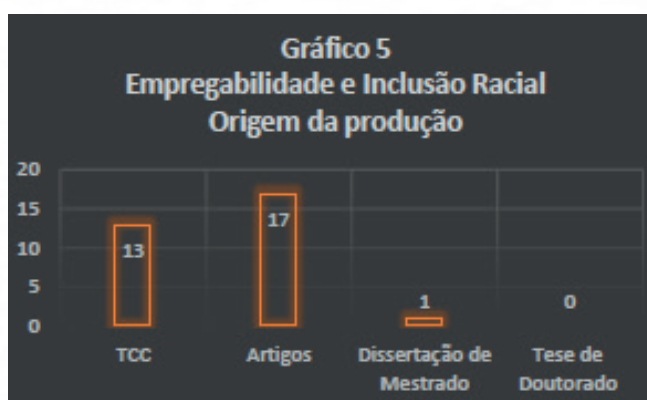
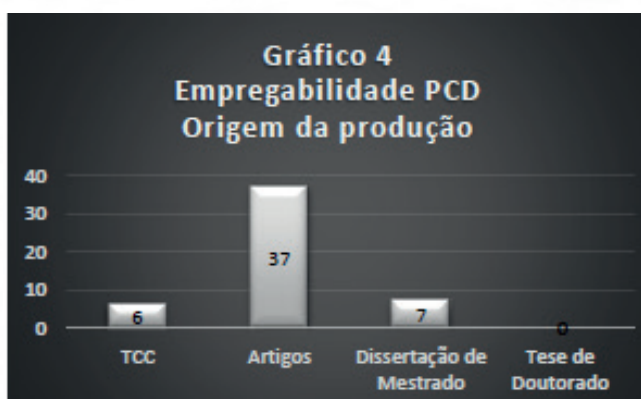
A região Norte, seguida da Centro-Oeste, são as que apresentam os menores números de produção agregada. Nos estados do Norte encontrou-se apenas 1 texto pertencente ao estado do Tocantins, relacionada ao tema “empregabilidade LGBTI+”, enquanto nos demais estados e temáticas não se evidencia produção. No Centro-Oeste, Mato Grosso não apresenta achados, logo, destaca-se aqui a ausência de produção identificada justamente no estado ao qual este estudo, financiado pela FAPEMAT, está localizado, justificando assim a relevância do projeto em andamento.



**Fonte:** Google Acadêmico

Outro elemento que pode ser destacado no Gráfico 2, é o fato de que nem todo estado que apresenta alguma produção, a demonstra nos três temas. Mato

Grosso do Sul, Pará e Goiás só apresentam produção sobre inclusão PCD; e o Piauí sobre empregabilidade LGBTI+ por exemplo. Neste âmbito, deve-se considerar as assimetrias regionais na produção de conhecimento brasileira, especialmente em razão de termos uma maior concentração de Programas de Pós-Graduação, com cursos de Mestrado e Doutorado, nas regiões Sudeste e Sul.



**Fonte:** Google Acadêmico, 2023.

A origem dessa produção teórica se distingue e se diversifica quando observamos comparativamente os três temas. Algo que deve ser considerado, é fato de

que o *Google Acadêmico* não apresenta vinculação direta com o Banco de Teses e Dissertações da CAPES, o que nos leva a compreender que é possível ampliarmos o número dessas produções realizando um levantamento também nessa base de dados.

Quanto à distinção numérica entre os temas, acreditamos que o número maior de produções sobre empregabilidade PCD ocorra em razão de existir um amparo legal na inclusão PCD no mercado de trabalho, que é o caso da Lei 8.213/1991, o que torna essa discussão com possibilidade avaliativa maior que as demais, já que as ações afirmativas raciais em concursos são bem mais recentes. A esse respeito, cabe dizer que o debate sobre a afirmação de uma nova compreensão sobre a questão da deficiência ocorre a partir da década de 1980, o que conforme De Souza e Queiróz (2023), significou disputas por nomeação de expressões mais sintonizadas com o conteúdo ético e político formuladas no interior do movimento PCD. As mobilizações desse período foram decisivas para a incorporação do tema da deficiência em distintos dispositivos da Constituição Federal de 1988, expressando nos planos legal e normativo, “*a igualdade de direitos e as questões relacionadas com discriminação, autonomia, acessibilidade, trabalho, transporte, prevenção habilitação e reabilitação, direito à informação, educação básica e profissionalizante*” (p. 99), mas, principalmente a participação na vida pública.

## CONSIDERAÇÕES PROVISÓRIAS

O estudo, ainda em fase exploratória, irá avançar nas etapas da revisão integrativa, para que se analise também o conteúdo dessa produção. Além disso, é preciso verificar se há nessas produções levantadas, há algum elemento que nos indique a relevância ou conexão das estratégias ESG no âmbito e efeito dessa “inclusão laboral”, que nos leve a considerar como expressivo também para o projeto de extensão, que produzirá o *Toolkit*. Para tal, deve-se considerar experiências organizativas como aquelas articuladas às lutas sindicais e ao cooperativismo, por exemplo, as quais se relacionam com uma perspectiva de emancipação da classe trabalhadora na contramão dos processos de subjetivação neoliberal (BROWN, 2019).

Desse modo, mediante o atual agendamento neoliberal das demandas por diversidade no trabalho, é preciso uma analítica cuja posição política se apresente radicalmente anticapitalista. Não apenas por parte da análise produzida nesse estudo e no desenvolvimento do projeto de extensão, mas em especial, por parte dos coletivos e movimentos sociais que ocupam papel de destaque no século XXI, como movimento negro, feminista, LGBTI+, pessoas com deficiência, povos



indígenas, etc. Entendendo assim, que as estratégias de empregabilidade não se encerram em si mesmas, mas podem se constituírem em potentes caminhos para construção de uma massa de consciência que venha se organizar por transformações mais radicalizadas, na direção da emancipação humana.

## AGRADECIMENTOS

Agradecemos ao CNPq e a FAPEMAT pelo fomento aos projetos de pesquisa e extensão, cujos resultados parciais originaram esse texto.

## REFERÊNCIAS

AMBRÓZIO, Aldo. **Empresariamento da vida**: a função do discurso gerencialista nos processos de subjetivação inerentes à governamentalidade neoliberal. Appris Editora e Livraria Eireli-ME, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e (des)valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era de desantropomorfização do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023.

BROWN, Wendy. **Nas ruínas do neoliberalismo**: a ascensão da política antide-mocrática no Ocidente. Trad. de Mario Antunes Marino e Eduardo Altheman C. Santos. São Paulo: Politeia, 2019.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Sub-humanos: o capitalismo e a metamorfose da escravidão**. São Paulo: Boitempo, 2021.

DE SOUZA, Joseane; QUEIRÓZ, Imar Domingos. Da deficiência como limitação corporal à deficiência como opressão: a dimensão educativa das lutas e dos movimentos empreendidos pelas pessoas com deficiência. *In*: IRINEU, Bruna Andrade; SOUZA, Victor Hugo de Souza; AMARAL, Ayrton Senna Seraphim. (Org). **Saberes e aprendizagens interseccionais**: educação, diversidade e resistências. Cuiabá-MT: EdUFMT, 2023. pp. 87-109.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do Trabalho: características e alternativas. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

GROHMANN, Rafael. Plataformas controladas por trabalhadores. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, 2023.

GROHMANN, Rafael & GRAHAM, Mark. É possível trabalho decente em plataformas digitais? *In*: NEXO Políticas Públicas. Disponível em: <https://pp.nexojornal.com.br/ponto-de-vista/2021/%c3%89-poss%c3%advel-trabalho-decente-em-plataformas-digitais>

MATTOS, Marcelo Badaró. **A classe trabalhadora: de Marx ao nosso tempo**. São Paulo: Boitempo, 2019.

SOUZA, M. T. DE .; SILVA, M. D. DA .; CARVALHO, R. DE .. Integrative review: what is it? How to do it?. **Einstein** (São Paulo), v. 8, n. 1, p. 102-106, jan. 2010.