

## DISCRIMINAÇÃO E INCLUSÃO SOCIAL NO MUNDO DO TRABALHO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

**Christian Simões de Jesus**

Instituto Federal de São Paulo (IFSP), Cubatão, SP, Brasil

**Gilmar dos Santos Diniz**

Instituto Federal de São Paulo (IFSP), Cubatão, SP, Brasil

**Lucas da Silva Santos**

Instituto Federal de São Paulo (IFSP), Cubatão, SP, Brasil

**Murilo Paulino da Silva**

Instituto Federal de São Paulo (IFSP), Cubatão, SP, Brasil

**Paulo Jorge de Oliveira Carvalho**

Instituto Federal de São Paulo (IFSP), Cubatão, SP, Brasil

### RESUMO

A segregação social no meio trabalhista de grupos vítimas da discriminação social – comunidade negra, população feminina, membros da comunidade LGBTQIA+ e pessoas com deficiências físicas e/ou mentais – cristalizou-se durante a formação da sociedade brasileira ao longo dos séculos e se perpetua na atualidade. Este trabalho discute a temática com base nos fundamentos da igualdade humana – assim como descrita na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Constituição Federal do Brasil – e na discriminação e inclusão social, destacando as práticas no mundo do trabalho, com ênfase no setor da Tecnologia da Informação. Utilizando análise de dados decorrentes de pesquisa bibliográfica como metodologia de pesquisa, identificam-se medidas de inclusão desenvolvidas visando a diversificação social na esfera trabalhista, válidas tanto para instituições públicas quanto para empresas privadas, analisadas a partir do referencial teórico de Lopes; Corrêa; e, Monteiro. Os resultados apontam para a importância de investigar sobre a origem da discriminação social e de estabelecer e salientar os benefícios trazidos pela igualdade nos meios sociais, principalmente no meio laboral – mais especificamente no setor de Tecnologia da Informação.

**Palavras-chave:** Discriminação social; Inclusão social; Igualdade humana; Trabalho; Tecnologia da Informação.

### ABSTRACT

Social segregation in the workspace of groups that are victims of social discrimination – the black community, the female population, members of the LGBTQIA+ community and people with physical and/or mental disabilities – crystallized during the formation of the Brazilian society over the centuries and also is perpetuated in present. This work discusses the topic based on the foundations of human equality – as described in the Universal Declaration of Human Rights and the Federal Constitution of Brazil – and the discrimination and the social inclusion, highlighting practices in the world of work, with an emphasis on the sector of Information Technology. Using data analysis

resulting from bibliographical research as a research methodology, inclusion measures developed with a view to social diversification in the labor sphere are identified, valid for both public institutions and private companies, analyzed on the bases of Lopes' theoretical framework; Correa; and, Monteiro. The results point to the importance of investigating the origins of social discrimination and establishing and highlighting the benefits brought by equality in social environments, mainly in the workspace – more specifically in the information technology sector.

**Keywords:** Social discrimination; Social inclusion; Human equality; Work; Information Technology.

## INTRODUÇÃO

Desde 1948, a noção de igualdade humana é expressa em escala global na Declaração Universal dos Direitos Humanos, tendo servido de inspiração para que também fosse tratada na Constituição Federal do Brasil de 1988.

Dessa forma, no âmbito jurídico é garantida a concepção de tratamento igualitário e asseguarção de direitos fundamentais a todos os seres humanos (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948; BRASIL, 1988, p.13), contudo, na realidade vivida pela maioria da população mundial, a ideia de igualdade humana e disposição de direitos ainda não passam de uma utopia. Os ideais podem até estar desenvolvidos teoricamente, e garantidos legalmente, mas desenvolvê-los efetivamente na sociedade ainda é um desafio enorme diante de um mundo capitalista tão desigual (LOPES, 2000).

De acordo com Lopes (2000), discriminação social e não aceitação das diversidades são os principais obstáculos à equidade social, favorecendo a formulação de ideias segregacionistas e de superioridade de alguns grupos – geralmente constituídos por homens brancos e detentores dos meios de produção – da pirâmide socioeconômica.

Em contraste, medidas de inclusão social, pelo menos no cenário brasileiro, têm sido criadas pelo Governo Federal com o objetivo de incluir os grupos mais vitimados pela discriminação social, consolidados ao longo dos séculos – em sua maioria, portadores de deficiências, negros e mulheres. Para tanto, políticas de inclusão social, cotas e reserva de vagas a deficientes físicos e/ou mentais, negros e mulheres, têm se tornado uma obrigatoriedade em instituições públicas e privadas, diversificando socialmente escolas, universidades e ambientes profissionais.

Apesar de essas políticas serem obrigatórias no mundo do trabalho, “na prática, as diferenças ainda são consideradas perdas de tempo e problemas a serem resolvidos” (MONTEIRO *et al.* 2011, p.463). Ainda de acordo com os autores, o ideal “é que organizações se tornem mais inclusivas, investindo em ações de atração, manutenção e incentivo à mão-de-obra diversificada, criando ambientes receptivos aos tradicionalmente segregados do convívio social” (p.463).

Assim, o presente artigo pretende contrastar a ideia de igualdade humana, descrita na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Constituição Federal Brasileira, com a realidade atual, a fim de identificar e compreender os fenômenos de discriminação e inclusão social presentes na nossa sociedade, com foco no mundo do trabalho do setor da tecnologia da informação.

Do ponto de vista teórico-metodológico, trata-se de uma revisão bibliográfica sobre o tema, com base nos conceitos de discriminação social no trabalho desenvolvidos por Lopes (2000) e por Corrêa (2002); e, no conceito de inclusão social de Rodrigues, Marinho e Amorim (2010).

Por fim, o artigo intenta contribuir com as discussões sobre a temática desenvolvidas pela área no âmbito do trabalho no setor da tecnologia da informação.

## **IGUALDADE HUMANA**

De acordo com o Art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), promulgada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948, todos os seres humanos são iguais em direitos, não se supondo uma pirâmide social que hierarquize a importância de cada ser humano, seja em aspectos econômicos, raciais, intelectuais ou cargos laborais. Dessa maneira, “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

No Brasil, o Art. 5º da Constituição Federal Brasileira, de 1988, também garante a igualdade humana a todos, declarando que todas as pessoas são iguais perante a lei, “sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos

estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]” (BRASIL, 1988, p.13).

As instituições e/ou pessoas não deveriam levar em consideração características físicas, comportamentais ou posições sociais dos indivíduos envolvidos em questões jurídicas. Lopes (2000) evidencia isso quando declara que:

Por igualdade perante a lei, deve-se entender, inicialmente, que todo ser humano deve ser tratado de igual maneira diante da norma vigente ou, em outras palavras, que as leis devem ser aplicadas de igual modo a todos os indivíduos, seja pelo Poder Judiciário, seja pelas autoridades administrativas (igualdade formal) (LOPES, 2000, p.3).

Apesar de ideia de igualdade humana estar consolidada no campo jurídico, tanto em escala global quanto em abrangência nacional, na realidade prática isso não ocorre. O preconceito e a não aceitação das diferenças são responsáveis pela intensa segregação social que se constata atualmente e produzem, cada vez mais, desigualdades e discriminações (CORRÊA, 2002).

Lopes (2000) evidencia que o princípio da igualdade, quando “encarado apenas pelo aspecto formal, seria insuficiente e ineficaz, já que a discriminação poderia perfeitamente estar instalada na própria lei, quando então a sua aplicação pelos órgãos do Estado resultaria na concretização da desigualdade” (LOPES, 2000, p.3).

Com o princípio da igualdade humana ameaçada – uma realidade que se constata em proporção global –, colocam-se em risco todos os direitos e contribuições sociais já efetivados por movimentos político-democráticos, abolicionistas, antiescravistas, antirracistas, feministas, LGBTQIA+<sup>1</sup> e muitos outros para os quais, o principal princípio defendido é a igualdade social e a sua aceitação.

O autor também afirma que,

Não se pode falar em democracia, justiça ou estado de direito sem que o princípio da igualdade seja lembrado e observado. Um Estado nunca será democrático, justo ou de direito se os cidadãos forem tratados desigualmente. Os privilégios de castas, grupos e classes e a discriminação por sexo, raça, cor, origem, crença religiosa, idade etc., além de macular os ideais mais elevados de qualquer sociedade, não raro põe em risco a própria sobrevivência do Estado, pela conflituosidade que gera (LOPES, 2000, p.1).

---

<sup>1</sup> LGBTQIA+ se tornou um acrônimo para lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e *queer*, com um sinal “+” para reconhecer as orientações sexuais ilimitadas e identidades de gênero usadas pelos membros dessa comunidade (SAIBA, 2022).

Dessa maneira, evidencia-se que, o principal fator desencadeador da ameaça à igualdade, assim como, do retrocesso histórico relativo aos direitos humanos conquistados, parece estar ligado à discriminação social enraizada na sociedade, impedindo a preservação dos princípios de um Estado democrático de Direito.

## DISCRIMINAÇÃO SOCIAL

No campo do Direito, pode-se entender discriminação com base no que esclarece a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1965. O Art. 1º conceitua discriminação como sendo:

Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada em raça, cor descendência ou origem nacional ou étnica que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública (OAS, 1965).

Santos (1999), discute discriminação como uma noção mais ampla e dinâmica que o mero preconceito. “Ambos têm agentes diversos: a discriminação pode ser provocada por indivíduos e por instituições e o preconceito, só pelo indivíduo” (p.17). A discriminação é o extremo oposto da igualdade – enquanto esta promove a união e inclusão, a outra estabelece a segregação.

Não se trata de uma prática recente, que impede o desenvolvimento da humanidade, ao contrário, está presente desde o início da construção das primeiras civilizações. Em vista disso, essa conduta tem sido mantida com o decorrer dos séculos e elevada com grande expressividade a partir do final do século XIX (SILVA *et al.*, 2023).

Além do que, ultrapassa fronteiras caracterizando-se como um problema global – um verdadeiro imbróglio que atinge as esferas política, econômica e social, seja de países de regimes totalitários seja nos países pobres ou em desenvolvimento. Como afirma Lopes (2000), “ao contrário, trata-se de um problema globalizado que atinge ricos e pobres, democracias e ditaduras, repúblicas e monarquias” (p.1).

Abordando o cenário brasileiro, a discriminação mais atuante ocorre no campo racial, onde os negros são as pessoas mais prejudicadas. Para se compreender esse processo, deve-se ter em mente que o processo abolicionista do país foi retardado e

exclusivo (RIBEIRO, 2022). Ao mesmo tempo em que leis abolicionistas libertavam as pessoas negras, também as sentenciavam à exclusão da vida política, econômica e social do país; isto é, apesar da liberdade “total” às pessoas negras ter sido concedida pela Lei Áurea, nenhum mecanismo de inserção dos ex-escravos visando a estabilização dessa população foi oferecido. Como se já não bastasse, a participação política do povo escravizado foi negada e grande parte de suas práticas culturais foram criminalizadas (SILVA, 2013).

Em decorrência disso, assim como escreve Silva (2013, p.114), os mestiços e negros sofreram um intenso processo de marginalização por parte da elite branca, que se considerava superior em relação aos ex-escravos e almejava construir uma sociedade com matrizes étnicas europeias como uma forma de extinguir a realidade afro-brasileira do período:

A ideia da superioridade dos brancos [...] foi bem aceita por intelectuais da época, especialmente entre médicos, advogados e políticos, os quais desejavam construir um país à semelhança da matriz europeia. O movimento abolicionista e a própria abolição da escravidão em 1888 não foram capazes de alterar essa tese. Os negros e mestiços foram, em sua maioria, relegados a posições subalternas na sociedade brasileira [...] (SILVA, 2013, p.114).

Sendo assim, por conta dessa ideia de superioridade branca, que foi sendo cristalizada ao longo dos anos, a população mestiça e negra brasileira se tornaram recorrentes vítimas de desdém, discriminações e exclusões – acontecimento que se perpetua atualmente por simpatizantes de tal prática desumana (SILVA, 2013).

Concomitantemente, durante os anos após a abolição, a ideia de uma igualdade de raças foi sendo construída no imaginário popular, dando origem à abstração de uma democracia racial brasileira, definida por Santos (2022) como:

[...] estado de igualdade entre as pessoas independentemente de raça, cor ou etnia. Democracia em sentido amplo, não fala apenas de possibilidade de participação política, mas também de igualdade de direitos, igualdade social, igualdade racial e liberdade garantida a todas as pessoas (SANTOS, 2022).

No entanto, o pensamento da suposta democracia racial no Brasil não leva em consideração todos os anos de violação aos direitos humanos pelos quais os grupos escravizados foram submetidos e a ausência de políticas de inserção para eles. Dessa forma, pode-se estabelecer que, no caso do Brasil, a democracia racial não passa de um mito, uma vez que não há efetiva participação política, igualdade de direitos, nem

liberdades individuais garantidas a todas as pessoas, justamente por conta da cor de pele (FERNANDES, 1965).

Desse modo, o mito da democracia racial proposto pelo sociólogo Florestan Fernandes é o que sustentava e camuflava a existência e a permanência do principal caso de discriminação social no país: o racismo.

A observação empírica dos fatos induz à conclusão de que, na sociedade brasileira, o negro, a mulher e o branco possuem lugares bem definidos na estrutura social. O mito da “democracia racial” apenas contribui para a perpetuação de tal estado de coisas, na medida em que coíbe a discussão aberta do tema e impede a exposição da chaga (CORRÊA, 2002, p.83).

Da maneira como apontam os estudos de Corrêa (2022, p.83), evidencia-se que o mito da democracia racial é um dos fatores que impede o reconhecimento de uma sociedade como sendo racista – dificultando ou até mesmo impossibilitando o processo de formação de uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária.

## **A PRÁTICA DA DISCRIMINAÇÃO SOCIAL**

A discriminação e o preconceito relativos às diferenças são estruturas de pensamento segregacionistas infiltradas na sociedade e que costumam vir à tona por conta de casos agressivos e violentos com grande repercussão na imprensa; sendo o racismo, muitas das vezes, a principal das ocorrências desse fenômeno. Apesar disso, em grande parte dos casos, as práticas discriminatórias, “nem sempre se manifestam de forma clara e direta, mas sutil e indireta, quando, sob a aparência de neutralidade, nada mais fazem que criar desigualdades em relação a certos grupos de pessoas com as mesmas características” (LOPES, 2000, p.7).

Em concordância, Corrêa (2002) ainda diz que, para os indivíduos que estão imersos nessa realidade, a existência da discriminação é considerada normal e impossível de ser extinta, tanto para os opressores quanto para os oprimidos, isto é, “a discriminação se manifesta de forma sutil (por vezes, nem tão sutil assim) e é aceita como realidade dada, imutável, tanto por quem discrimina como – com espantosa frequência – por quem é discriminado” (CORRÊA, 2000, p.83).

Em geral, a formação do pensamento discriminatório ocorre em decorrência do choque de diferenças entre indivíduos, sejam estas físicas ou sociais, com destaque



para cor de pele, deficiência física e/ou mental, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, posição socioeconômica e profissão, cujas vítimas podem apresentar sintomas de sofrimento psíquico – fadiga, estresse, insônia, distúrbios alimentares, revolta, medo – com potencial de desenvolver algum tipo de doença mental, como depressão, fobia social e distímia.

Apesar de parecer uma luta inglória, quase uma utopia, o combate à discriminação social é necessário e possível – especialmente se contar com a contribuição dos poderes Judiciário e Legislativo e de entidades públicas e privadas.

Criar políticas de reparação às populações mais afetadas, como a comunidade negra, os indígenas e as mulheres e, sem sombra de dúvida, intensificar campanhas de conscientização popular, é fundamental para o enfrentamento do problema. Da maneira como esclarece Lopes (2000), é fundamental que os agentes públicos – com grande ênfase no Poder Judiciário – estejam cientes das problemáticas geradas pela discriminação social, e que atuem baseados em medidas punitivas mais abrangentes a fim de mitigar os reflexos desse fenômeno na sociedade.

Para que novas ações sejam criadas e efetivadas, a pressão popular é de grande importância. A possibilidade de mudança social é discutida por Corrêa (2002) que defende que, ainda que ocorra de forma lenta, grupos com uma atitude política mais firme a fim de consolidar seu direito à igualdade – como é o caso das mulheres – tem apresentado melhores performances com relação à tendência discriminatória.<sup>2</sup>

Nesse sentido, Lopes (2000) sugere a participação popular como a única solução para o enfrentamento e a exclusão da discriminação social da humanidade:

A solução do problema não é simples e deve ser cobrada de toda a sociedade, e não apenas do Estado. Num primeiro passo, é importante que a sociedade abandone a omissão cômoda dê ao tema a prioridade necessária, colocando-o em evidência nos noticiários, em debates públicos, seminários, palestras e no meio acadêmico, pois só assim as pessoas poderão tomar contato com o assunto, refletir sobre ele e se engajar nessa cruzada, seja a nível individual, com uma mudança de comportamento, seja a nível coletivo, participando de ações e oferecendo sugestões em seu trabalho, igreja, sindicato, associação, condomínio, etc, que possam resultar

---

<sup>2</sup> De acordo com o autor, “constata-se que a taxa de discriminação contra mulheres brancas e negras vem caindo, constantemente, desde 1987, a uma razão de aproximadamente 1% ao ano. A permanecer tal tendência, seria possível conjecturar que, num prazo de trinta anos, idealmente não haveria mais discriminação contra mulheres brancas no Brasil” (CORRÊA, 2002, p.88). Apesar de se tratar de um processo ainda no campo da idealização, longe da realidade, o autor chama a atenção para esses resultados aproximarem-se do contexto vigente.



na promoção da igualdade e eliminação de qualquer forma discriminatória (LOPES, 2000, p.5).

Os autores destacam a educação como meio fundamental para se conscientizar a população em geral sobre o assunto e, em decorrência, possibilidade de se efetivarem mudanças concretas no comportamento humano diante da exclusão que violenta direitos humanos, especialmente, dos grupos minoritários.

## **A DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO**

A discriminação na esfera trabalhista ocorre com muito mais frequência do que imaginamos. O acesso ao mercado de trabalho está marcado, por exemplo, pela existência de vagas de empregos que são oferecidas apenas a determinado gênero; restritas à cor de pele; negadas às pessoas fora do padrão heteronormativo; destinadas a uma faixa de idade; ou, limitadas de acordo com o local da residência.

A segregação e indiferença podem apresentar-se de maneira nítida, ou desenvolvidas e expressas implicitamente por meio de ações, olhares, gestos e atitudes dentro do ambiente das relações trabalhistas. Seja de forma velada ou quando ocorrem explicitamente, configuram-se transgressões penais.

No mundo laboral, a discriminação ocorre principalmente por conta de dois fatores – gênero e cor de pele. Lopes (2020) destaca que informações discriminatórias são realizadas nos ambientes de trabalho em relação às mulheres e aos negros, quais sejam,

1. negros e mulheres têm o acesso dificultado a certos trabalhos que impliquem contato com o público, tais como caixa de banco, garçom, garçoneiro, relações públicas etc.;
2. os salários pagos aos negros e às mulheres são inferiores aos pagos aos seus colegas, com a mesma qualificação;
3. negros e mulheres costumam ser preteridos nas promoções no emprego;
4. em muitos casos a justificativa para a preterição das mulheres nas promoções é que os seus colegas poderiam ter dificuldade em aceitar o comando feminino;
5. as mulheres estão sujeitas ao assédio sexual como instrumento de pressão no trabalho;
6. As mulheres são discriminadas com a demissão por motivo de gravidez, a exigência de atestado de esterilização e não gravidez no ato admissional (LOPES, 2000, p.3).

Apesar de a formação profissional também ser um importante fator de discriminação social, a desigualdade salarial por conta do gênero e da cor – fundamentalmente em relação às pessoas brancas – é o contraste mais acentuado (CORRÊA, 2002).

a diferença de retribuição para serviços prestados por homens negros e brancos, que gira em torno de 5% a 7% nas faixas salariais mais baixas, chega a 27% nas faixas mais elevadas. O aumento no fator de discriminação para o homem negro ativado em ocupações melhor remuneradas é [...] evidência, para a tese, (de) que a sociedade brasileira não aceita que negros ocupem posições favoráveis na estrutura de rendimento e que quanto mais os negros avançam, mais são discriminados. [...] a discriminação contra as mulheres brancas resulta em salários 46% mais baixos que os dos homens brancos, enquanto, para as mulheres negras, essa diferença gira em torno de 71%. Significativamente, o termo de discriminação contra a mulher negra ultrapassa a soma aritmética dos termos de discriminação contra homens negros e mulheres brancas (CORRÊA, 2022, p.84).

A despeito de todo ato discriminatório na esfera trabalhista ser institucional, tais como os citados por Corrêa (2022), trata-se ainda de uma realidade vivida pelos grupos menos favorecidos, apesar de expressamente proibido pelo Art. 7º da Carta Magna (BRASIL, 1988, p.19) e pelos Art. 5º e Art. 461º da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXX — proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 1988, p.19).

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo. [...] Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade (BRASIL, 1943).

Em vista dos dados apresentados, compreende-se que a desigualdade impera no campo empresarial – na designação para as vagas, composição salarial e, muitas vezes, também dificultando a ascensão profissional – constituindo-se uma realidade que subjuga muitas pessoas.

## **A INCLUSÃO SOCIAL**

Monteiro *et al.* (2011), entendem a inclusão social como os “processos que envolvem a consolidação do direito que todo e qualquer cidadão tem de participar ativamente da sociedade, contribuindo de alguma forma para o seu desenvolvimento” (p.460).

Em um mundo onde a discriminação social atua intensamente, a inclusão é mais do que necessária, servindo como uma ferramenta para a redução das

desigualdades e diminuição da formação de ideias discriminatórias, além de quebrar barreiras erguidas contra grupos sociais minoritários e/ou mais vulneráveis.

Pode-se afirmar, portanto, que a inclusão é uma tentativa de transformar a realidade discriminatória instaurada por concepções de superioridade, em busca de exterminar as discriminações cristalizadas na sociedade. Como discutem os autores,

A inclusão vem para desfazer as cristalizadas barreiras que se formaram, ao longo dos tempos, em torno dos sujeitos pertencentes a grupos minoritários. Por minorias, entende-se o conjunto de indivíduos tradicionalmente estigmatizados, segregados, discriminados e excluídos do convívio social, tais como: pessoas com deficiência (PDs), mulheres, negros, imigrantes, idosos, homoafetivos, entre outros (MONTEIRO *et al.*, 2011, p.460).

A inclusão deve ser implantada na sociedade de maneira integral e em todos os ambientes, como na escola, nas universidades e no trabalho. Visando esses objetivos, entende-se que políticas de cotas para negros, pardos e indígenas e as vagas reservadas para pessoas com deficiências físicas e/ou mentais são medidas efetivas para a prática da inclusão social em diversos ambientes (CORRÊA, 2002).

Em vista disso, assim como evidenciam Monteiro *et al.*, (2011) o que deve ser uma realidade é a inclusão social, e não a integração:

O vocábulo inclusão é geralmente confundido com integração devido ao fato de seus significados encerrarem, analogicamente, uma mesma ideia, ou seja, a inserção das PDs nos sistemas sociais. Mas, inclusão e integração diferem, grandemente, em vários aspectos. Quando a palavra inclusão é usada corretamente, refere-se a uma inserção total e incondicional. Por outro lado, o vocábulo integração relaciona-se a uma inserção parcial e condicionada às possibilidades de cada pessoa (MONTEIRO *et al.*, 2011 p.461).

Sendo assim, para que a inclusão de fato ocorra, torna-se necessária a transmissão de conhecimento e a conscientização popular sobre a causa, além da reivindicação por direitos movida pelos cidadãos às entidades governamentais e privadas, isto é, “mudanças nos sistemas são necessárias para que o emergente paradigma da inclusão se concretize” (MONTEIRO *et al.*, 2011, p.462).

## **A INCLUSÃO SOCIAL NO TRABALHO**

Visando a incluir os grupos sociais historicamente mais discriminados, no Brasil têm sido criadas leis pelo Governo Federal para impulsionar a inserção dessas

populações no mercado de trabalho e amenizar desigualdades – leis gerais, válidas tanto para instituições públicas quanto para empresas privadas.<sup>3</sup>

Monteiro *et al.* (2011) afirmam que, embora medidas inclusivas sejam implantadas nos ambientes de trabalho, principalmente por intermédio das diferentes técnicas aplicadas nos processos de seleção, tanto a falta de informação como de “conhecimento por parte do sujeito a respeito dos seus próprios direitos veicula a permanência da exclusão, fazendo com que sejam tiradas oportunidades de pessoas potencialmente talentosas e produtivas para o trabalho” (MONTEIRO *et al.*, 2011 p.461).

Apesar das leis vigentes, “na prática, as diferenças ainda são consideradas perdas de tempo e problemas a serem resolvidos” (MONTEIRO *et al.* 2011, p.463). Ainda de acordo com os autores, “o ideal é que organizações se tornem mais inclusivas, investindo em ações de atração, manutenção e incentivo à mão-de-obra diversificada, criando ambientes receptivos aos tradicionalmente segregados do convívio social” (p.463).

Nascimento (2014) critica que, com o sistema capitalista implantado, possuir um emprego ou ocupação é sinônimo de demonstração de esforço e de sucesso pessoal. Diante disso, a produção laboral parece estar moralmente ligada à obtenção da qualificação pessoal de cada cidadã(o), tornando a vadiagem algo de extrema repugnância nas sociedades capitalistas, já que representa um estilo de vida que nega o trabalho e que transmite a ideia de fracasso. O autor ainda diz que:

a estigmatização daqueles que não trabalham ou que não possuem um emprego como “vadios” foi algo que serviu [...] aos interesses de classes detentoras de maior capital econômico. Isso teria reafirmado a centralidade do trabalho na formação identitária do indivíduo, relegando a uma posição de marginalidade aqueles que não conseguissem se inserir no mundo do trabalho (NASCIMENTO, 2014, p.12).

Logo, a vadiagem é duramente reprimida pelos ideais capitalistas de produção, justamente por representar um modo de vida baseado no ócio. O sistema condena o ócio e, assim, torna-se culpa do indivíduo não possuir um emprego e não a pressão

---

<sup>3</sup> Como se pode verificar no caso da Lei Nº 8.213/91, que prevê a inclusão de pessoas portadoras de deficiências (BRASIL, 1991); Lei Nº 14.457/22, que estabelece proteção, incentivo e empregabilidade de mulheres e mães (BRASIL, 2022); Lei Nº 14.553/23, em que se determina a inclusão de dados sobre a raça do trabalhador em documentos trabalhistas (BRASIL, 2023).

de agentes externos – não trabalhar é algo vergonhoso e imoral. No desemprego, a imposição ao ócio faz buscar nova ocupação a fim de garantir o sustento familiar: reinserir-se no modelo de produção para abandonar o suposto cargo de vadio.

Em vista disso, os processos de inclusão permitem promover a inserção de pessoas vítimas de discriminações cristalizadas ao longo do tempo e incluí-las no mecanismo capitalista, tornando-se portadoras da qualificação pessoal oferecida pelo trabalho. A ideia é corroborada por Monteiro *et al.* (2011, p.462), que discutem a questão por meio de uma interessante perspectiva multifatorial, ou seja, defendem que a inclusão tem importância, seja política, cultural, social ou econômica, porque a “sociedade tem suas estruturas sustentadas pelo trabalho”.

Incluir pessoas vítimas de discriminação social nos ambientes laborais significa enjeitar a exclusão social imposta historicamente. A exemplo das mulheres, grupo que, até o surgimento de políticas inclusivas e movimentos feministas do século XX, era responsável pelo trabalho doméstico invisível, obrigatório não remunerado, e tratado como um “fardo” financeiro para os chefes das famílias patriarcais. Com a inclusão feminina nos ambientes laborais, ganham autonomia financeira e se inserem no mundo do trabalho de forma digna e qualificada, com reconhecimento nas esferas profissional e social (LERNER, 2019).

A ideia de “fardo financeiro” para a família também se aplicava às Pessoas com Deficiência (PCDs), impedidas ao mercado pela ideia de incapacidade trabalhista, foram associadas à vadiagem – não trabalhavam e viviam sem responsabilidades profissionais. Com a inclusão de PCDs no mercado de trabalho e o ganho de autonomia ocasionado por ela, esse paradigma é demolido (GARCIA *et al.*, 2014).

Não só diminui a ideia de inaptidão profissional, causada pela negação do acesso ao emprego, como também o estereótipo de vadiagem ligado a esses grupos também é rejeitado, visto que conquistam autonomia e independência.

## **MEDIDAS INCLUSIVAS NO MUNDO LABORAL**

Algumas medidas que vão ao encontro dos princípios que favorecem a inclusão das populações discriminadas e que colaboram para a aderência das diversidades no âmbito trabalhista, são propostas por Monteiro *et al.* e referem-se a:

Levantamento de informações sobre os funcionários, a fim de identificar as características dos colaboradores; Contratar/promover pessoas com experiências diferentes, utilizando mídias alternativas de divulgação para o recrutamento; Fixar política de promoção/remuneração que privilegie, em critério de desempate, os grupos minoritários; Realizar treinamentos, incentivando as pessoas a trabalharem juntas e a resolverem problemas de diferença; Realizar periódicas avaliações de desempenho com gestores e colaboradores; Proporcionar atividades que deem atenção à diversidade, favorecendo a redução de barreiras hierárquicas e quebra da impermeabilidade dos grupos já existentes para com os novos colaboradores; Estabelecer parcerias com outras organizações voltadas para a produção da diversidade; Elaborar campanhas internas e externas de marketing pautadas na valorização da diversidade; Reforçar o envolvimento dos colaboradores com a comunidade. (MONTEIRO *et al.*, 2011, p.463-464).

Além das medidas propostas, é fundamental a reserva de vagas para mulheres, negros e deficientes, objetivando que o corpo empresarial seja cada vez mais diversificado e represente, de fato, um retrato da sociedade miscigenada brasileira.

## **UMA ANÁLISE SOBRE O SETOR DE TI**

Assim como todas as áreas no mundo do trabalho, o setor de tecnologia da informação não é uma exceção no que diz respeito à prática de discriminações sociais. Embora a área da informática tenha sido dominada por mulheres, e que tenha sido uma mulher a primeira programadora da história<sup>4</sup>, atualmente o corpo laboral desta esfera é majoritariamente constituído por homens brancos (VILAR, 2022).

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE),

apenas 20% dos profissionais que atuam nesta área são mulheres. A porcentagem foi confirmada pelo levantamento da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), feita com mais de 580 mil profissionais de TI que atuam no Brasil e no mundo. O último censo dos Estados Unidos, por exemplo, aponta que as mulheres ocupam apenas 25% dos empregos em TI. Em 2019, a gigante Google também revelou que apenas 30% do seu quadro de funcionários é formado por mulheres (MULHERES, 2021).

Nos dias atuais, são muito comuns e conhecidos os nomes masculinos que se relacionem com o campo da tecnologia da informação. Personalidades como Bill

---

<sup>4</sup> Trata-se de Augusta Ada Byron (1815-1852), Condessa de Lovelace, matemática e escritora inglesa. Primeira a reconhecer que a máquina tinha aplicações que iam além da computação pura e que também podia manipular símbolos. É considerada a primeira programadora da história (BRASIL, 2023).

Gates, Jeff Bezos e Mark Zuckerberg são exemplos do grupo de homens que compõem o quadro de sucesso profissional na área.

No entanto, nomes de mulheres muito importantes que proporcionaram o desenvolvimento das atuais tecnologias digitais foram sendo esquecidos, tais como Edith Clarke, Grace Hopper, Dorothy Vaughan e Radia Perlman – o que evidencia a presença de uma característica sexista ligada ao setor de TI na atualidade.

Entre os fatores que impõem a estruturação desse cenário, pode-se destacar: a falta de apoio e incentivo dos pais/responsáveis, a exclusão e preconceito para com as mulheres dessa área no mercado de trabalho, a falta de acolhimento por instituições de ensino e a falta de fomento à ciência focada para a formação de mulheres.

Sobre isso, o documentário *Cibernéticas*, dirigido por Mantoanelli (2023), evidencia a discriminação sofrida pelas mulheres que adentram no setor da TI, por meio de relatos de mulheres atuantes na área que contam suas experiências. A produção cinematográfica faz um debate sobre a exclusão e o preconceito com o gênero feminino no mercado de trabalho da TI.

Apesar de a discriminação feminina na TI ser a mais forte, ela não é a única. A população negra, pessoas com deficiências e membros da comunidade LGBTQIA+ também são vítimas recorrentes de discriminações sociais, como discutiremos adiante.

## **DISCRIMINAÇÕES**

Na área da tecnologia da informação, a população mais atingida pelas discriminações são as mulheres. Como se observa,

de cada 5 profissionais da área de TI, somente 1 é mulher. O estudo também revela que apenas 12% dos postos de chefia do setor são ocupados por mulheres. Já um estudo da Softex concluído em 2017 indica que o salário das mulheres no setor de TI é 11% menor do que o dos homens, mesmo em se tratando de ocupação de cargos iguais (SOFTTEX [s. d.]).

Conforme os dados apresentados na mesma pesquisa, na esteira das discriminações mais frequentes, a discriminação em razão da sexualidade do trabalhador vem na sequência.



O estudo traz resultados de outras pesquisas que evidenciam tal discriminação e revelam números ainda mais alarmantes:

38% das empresas afirmam que não contratariam pessoas LGBTQIA+; 61% dos funcionários pertencentes à comunidade preferem esconder de gestores e colegas de trabalho suas identidades sexuais e de gênero, por medo de repressões (ROMANO, 2021).

Vale destacar a ideia de Corrêa (2002), de que os valores discriminatórios são potencializados de acordo com suas ocorrências. Um exemplo em que isto pode ser observado é o seguinte: uma mulher negra e lésbica residente nas periferias de uma cidade seria mais exposta a discriminações sociais do que uma mulher negra heterossexual moradora da mesma localidade.

Dessa forma, a orientação sexual da primeira mulher seria um fator potencializador de discriminação mais intenso do que em relação ao segundo caso. Com esse exemplo, visa-se destacar que diferentes tipos de discriminações, e a quantidade de suas ocorrências, são levados em conta de maneira negativa no momento da contratação do sujeito.

Já em relação às pessoas com deficiências, também se observa a ausência desse grupo no mercado de trabalho da TI, assim como se pode verificar no seguinte estudo, que

aponta que 1,6% dos convites das empresas de TI são voltados para candidatos que possuem algum tipo de deficiência. A pesquisa, que leva em conta o período entre os meses de janeiro a maio de 2021, revela que o segmento de tecnologia da informação enviou somente cerca de 300 convites para pessoas com deficiência. Considerando a proporção entre brasileiros com deficiência, o número está muito abaixo da média. Ainda mais considerando que no último Censo promovido pelo IBGE, cerca de 24% da população declarou ter algum tipo ou grau de deficiência (SÉRVIO, 2021).

Diante dos dados apresentados, pode-se afirmar que o corpo empresarial no setor da tecnologia da informação é constituído majoritariamente por homens brancos e heterossexuais, não havendo grandes campanhas que favoreçam a inclusão de mulheres, membros da comunidade LGBTQIA+ e pessoas com deficiências nesse mercado.

Conclui-se que a inclusão social nas empresas de TI é mais do que necessária, a fim de alcançar melhores níveis de diversificação e atenuar desigualdades.

## **INCLUSÕES**

Apesar de a discriminação social ser um grande fator de exclusão de diversidades no setor de TI, há vários outros aspectos que criam barreiras para que medidas de inclusão social sejam elaboradas dentro de uma empresa.

De acordo com Villar (2022), alguns dos pontos que devem ser considerados na análise sobre as políticas inclusivas referem-se ao despreparo de trabalhadores da empresa; sentimento de indiferença que pode ser gerado nos demais trabalhadores; ausência de estruturas para pessoas com deficiências; e, a falta de informações por parte dos gestores. O autor afirma que esses aspectos fazem a implantação de medidas inclusivas perderem forças no ambiente laboral de TI.

Estruturas físicas de acessibilidade devem estar presentes nas instalações da empresa a fim de que medidas inclusivas para pessoas com deficiências sejam efetivamente concluídas. Sobre isso, algumas estruturas essenciais que a área construída da empresa deve possuir incluem cadeiras e mesas reguláveis; corredores largos; banheiros adaptados; móveis bem distribuídos a fim de evitar a criação de barreiras e obstáculos; rampas e elevadores adequados e com sinalização especial; além de equipamentos, ferramentas e demais materiais acessíveis a todos como pisos táteis, softwares e hardwares de acessibilidade para deficientes visuais – implantados por meio de políticas organizacionais (TECNOLOGIA, 2019).

Para tanto, a adoção da DEI (sigla para o conceito de Diversidade, Equidade e Inclusão) numa empresa é fundamental para “incentivar a maior pluralidade de pessoas nos espaços de trabalho” e, com isso, diversificar o corpo empresarial através de medidas que visam a inclusão dos grupos marginalizados na esfera trabalhista ao longo da história (TOTVS, 2022).

## **EXEMPLOS DE INCLUSÕES NO MUNDO DE TRABALHO DA TI**

Atualmente, muitas instituições dispostas no mercado de trabalho no ramo de tecnologia já incorporam medidas de inclusão social (embora não com total eficácia) para mulheres, negros e pessoas com deficiências – entre as quais, destacamos Accenture, Dell e Samsung.

A Accenture diz possuir, assim como as outras empresas citadas, uma política empresarial que preza a diversidade, igualdade para todos e responsabilidade empresarial, justificando que através dessas características seu desempenho empresarial é elevado. A suposta inclusão social praticada pela empresa abrange as áreas mais importantes, incluindo mulheres; negros e pardos; PCDs; membros da comunidade LGBTQIA+; e, refugiados em seu quadro de funcionários. Segundo o que afirmam os gestores, isso “cria um ambiente que desencadeia a inovação, permite melhor desempenho da equipe e sustenta uma cultura na qual todos sentem que têm oportunidades iguais de pertencer e de construir uma carreira” (ACCENTURE, 2023).

A Dell, em sua página virtual, apresenta seus programas de inclusão dizendo reduzir as disparidades entre grupos étnicos e culturais por meio de ações efetivas no mundo empresarial. As iniciativas estratégicas prometem promover ambientes saudáveis para seus colaboradores, investir globalmente na educação e auxiliar a retomada (e permanência) daqueles que tiveram de abandonar o mercado por motivos diversos (DELL, 2023).

A Samsung, por outro lado, apesar de ter programas em alguns países, prefere a promoção de iniciativas relacionadas a eventos periódicos, buscando sempre enfatizar a importância de certas datas comemorativas, como o Dia Internacional da Mulher, Dia Internacional das Pessoas com Deficiência, Dia da Mulher Grávida, Dia Mundial da Diversidade Cultural, entre outros. Ademais, proporcionam palestras e discussões abertas sobre diversos assuntos da atualidade, principalmente se tratando de tópicos sobre a DEI (SAMSUNG, 2023).

Contudo, é importante que a compreensão sobre o processo de inclusão praticado pelas empresas na área de TI seja baseada em análise crítica e atenta, especialmente a respeito de como lidam com os aspectos que giram em torno da DEI, ou seja, qual é a importância dada à diversidade, equidade e inclusão. Não raro, identificamos situações em que muitas dessas empresas se apropriam das concepções ligadas à DEI somente com a finalidade de criação de estratégias para alavancar lucros, aproveitando-se de mercados em potencial crescimento.

Por exemplo, uma prática muito comum dentre as empresas com políticas de inclusão social é a criação de ERGs (Grupos de Recursos de Funcionários) – grupos

em que funcionários com interesses comuns podem dialogar e que, à primeira vista, pode parecer interessante, principalmente para os grupos poderem se enturmar. Entretanto, dependendo da forma de aplicação, essa prática pode ocasionar a criação de “bolhas”, onde pequenos grupos se formam e se fecham em si mesmos, acabando por desestabilizar a política que, através de um quadro diverso de funcionários, seria possível desenvolver a “cultura” da empresa – já que os grupos não dialogam entre si.

Portanto, ressalta-se a importância do cuidado na aplicação de iniciativas criteriosas, pois práticas que teoricamente implementam a DEI podem acabar desenvolvendo o processo contrário e tornar sem efeito o verdadeiro intuito da empresa responsável.

Apesar dos exemplos de empresas que supostamente implementam políticas de inclusão em seus ambientes laborais, isso não é uma verdade plena. Todas as políticas de DEI existem idealmente, mas, na prática, não são devidamente respeitadas e cumpridas; números sobre desigualdades, discriminações e de violações das leis trabalhistas no interior das empresas são públicos.

Como se nota nas manchetes:

Accenture é processada em 5 milhões: Empresa tem apenas 164 empregados com deficiência contratados, quando deveria ter mais de 400 para cumprir legislação (MORAES, 2019)

Fornecedores da Dell são acusados de condições degradantes de trabalho: A fabricante afirma que já realizou auditorias nas fábricas citadas. Funcionários cumprem até 136 horas extra e há menores na produção (G1, 2013).

Por más condições de trabalho, Samsung é processada em R\$ 250 milhões no Brasil A Samsung já foi acusada de práticas questionáveis em fábricas na China, tanto próprias como terceirizadas. Agora há denúncias de que a fábrica em Manaus, uma de suas maiores no mundo, tem condições de trabalho inaceitáveis (VENTURA, 2013).

Assim, evidencia-se que a maximização do lucro, típico do sistema capitalista, é colocada como prioridade, juntamente com a exploração e precarização da força de trabalho dos empregados. Com isso, ficam em segundo plano o bem-estar do trabalhador, as condições dignas de trabalho e a implantação de medidas inclusivas.

São mais do que necessárias intensas fiscalizações e outras ações por parte do poder público, além, claro, da denúncia e pressão popular, visando que inclusões e os direitos de cada trabalhador sejam plenamente exercidos pelas empresas.

Por outro lado, há instituições que visam genuinamente a inclusão e a têm como objetivo principal. Sobre isso, há iniciativas que funcionam como pontes de contratação entre os grupos mais vitimados pela discriminação social e empresas inclusivas de TI – ao que destacamos iniciativas institucionais oriundas de empresas como PretaLab, Progra{m}aria e Afropython.

A PretaLab, criada em 2017, é uma instituição que visa a estimular a inclusão de mulheres negras e indígenas na esfera da tecnologia da informação fazendo um mapeamento de pessoas que se adequam ao perfil dos indivíduos-alvo, que são contatadas para a realização de entrevistas de recrutamento (DIVERSIDADE, 2022).

A Progra{m}aria é uma iniciativa que ajuda mulheres a aprender e praticar a programação. Segundo a própria instituição, a ideia nasceu da compreensão de haver muitas mulheres consumindo tecnologias, mas poucas responsáveis pela produção. Com isso, a companhia possui como objetivo “empoderar mulheres por meio da tecnologia” (DIVERSIDADE, 2022).

A Afropython é uma instituição sem fins lucrativos, constituída por profissionais voluntários de TI, marketing e comunicação. Possui como objetivo principal oferecer oportunidades de inclusão e ascensão profissional em empresas a pessoas negras na área de TI, direcionando suas ações para um mercado de trabalho tecnológico mais inclusivo para pessoas negras” (DIVERSIDADE, 2022).

Além de iniciativas que propiciam a qualificação profissional e oportunidades de emprego para mulheres, há projetos educacionais que oferecem o aprendizado de conceitos primordiais de informática para meninas, engajando possíveis profissionais de TI para futuro ingresso no mercado de trabalho. Um exemplo é o projeto “Meninas na TI”, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – Campus Cubatão, em atuação desde 2018, o qual apresenta a seguinte justificativa:

Tendo em vista o esvaziamento de estudantes do sexo feminino nos cursos ligados à Tecnologia, principalmente na área da Tecnologia da Informação, a presente proposta se destina (...) às meninas do ensino fundamental I e II, além do ensino médio, dando prioridades a escolas da rede pública da Baixada Santista, iniciando pelo bairro ao qual está situado nosso Campus. O projeto visa oportunizar o ingresso dessas meninas na era tecnológica

da informação e de certa forma, apresentar o ensino oferecido por nosso Campus que vai do Ensino Médio à Graduação (KIEHN; SANTOS, 2021).

Como resultado principal desse projeto, observa-se um maior interesse pela área da informática e por outros campos das ciências exatas por parte das meninas atendidas pela iniciativa. E assim, o programa obtém sucesso em seus objetivos principais: fomentar o ensino da TI para adolescentes e jovens do gênero feminino, além de envolver e incentivar a atuação de meninas no campo da informática.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante da discussão proposta e das análises até aqui realizadas, evidencia-se que a discriminação de grupos sociais, cristalizada ao longo dos séculos durante a formação da sociedade brasileira, está presente na atualidade vigente. Apesar disso, na maioria dos casos, a discriminação social é expressa disfarçadamente por atitudes e pela ausência de políticas inclusivas.

Embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição da República Federativa do Brasil assegurem a ideia de igualdade humana teoricamente no aspecto jurídico, na realidade isso não acontece, já que há na sociedade indivíduos que incorporam padrões discriminatórios, rejeitando medidas inclusivas e, além disso, favorecendo e acentuando cada vez mais a segregação social.

No entanto, nos últimos anos, o Estado brasileiro tem criado leis que obrigam instituições públicas e privadas a adotarem medidas inclusivas de contratação, originando mais oportunidades empregatícias para os grupos mais vitimados pela discriminação consolidada ao longo do tempo social, trata-se da comunidade negra, da população feminina, dos membros da comunidade LGBTQIA+ e dos portadores de deficiências físicas e/ou mentais. Diante disso, a ideia de igualdade humana e inclusão social começam efetivamente a ser colocada em prática no mundo do trabalho.

Contudo, a quantidade de vagas de emprego ofertadas para a adoção da diversidade nas empresas é muito menor do que o número de membros dos grupos sociais mais vulneráveis às discriminações que buscam adentrar e permanecer no mercado de trabalho. Com isso, a inclusão ainda é pouco efetivada em solo brasileiro, mas trazendo impactos positivos por onde quer que passe.

No que diz respeito ao setor da tecnologia da informação nas empresas, o domínio exercido por homens de cor de pele branca não é uma exceção. Embora as mulheres tenham sido as pioneiras e composto a maioria do corpo laboral desse campo durante a evolução da informática nos séculos XIX e XX, hoje elas representam menos da metade dos trabalhadores do setor de TI nas empresas.

No entanto, medidas inclusivas adotadas nos campos da tecnologia da informação têm servido para diversificar socialmente o corpo empresarial de diversas instituições, passando a representar genuinamente a sociedade diversa e miscigenada brasileira do século XXI. Embora essa inclusão não seja perfeita assim como consta no campo teórico, elas ainda servem como uma porta de entrada a um emprego para as populações mais discriminadas ao longo da história.

Com base nesse cenário, é de extrema importância a atuação de instituições e projetos que fomentem o ensino e a qualificação profissional na área de TI para os grupos sociais mais vulneráveis. Em conjunto a isso, são essenciais acordos de contratação de pessoas que se destacam nos programas entre os responsáveis por essas iniciativas inclusivas, além de empresas ativas no mercado de trabalho que se envolvam com o setor.

Dessa forma, a elaboração de mais políticas de inclusão social – e a adoção destas pelas corporações empresariais – é de caráter fundamental para a criação de uma maior diversidade nos ambientes de trabalho e promoção da igualdade social, eliminando preconceitos, desigualdades, discriminações e exclusões.

## REFERÊNCIAS

ACCENTURE. Nosso compromisso com a inclusão e diversidade. **Accenture**, 2023. Disponível em: <<https://www.accenture.com/br-pt/about/inclusion-diversity-index>>. Acesso em: 10 out. 2023

BRASIL, Redação National Geographic. A primeira mulher programadora da história previu a existência da inteligência artificial. **National Geographic Brasil**, 2023. Disponível em: <<https://www.nationalgeographicbrasil.com/ciencia/2023/10/a-primeira-mulher-programadora-da-historia-previu-a-existencia-da-inteligencia-artificial>>. Acesso em: 16 out. 2023.



BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016.

BRASIL. **Lei nº 14.457**, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2022/lei-14457-21-setembro-2022-793235-publicacaooriginal-166100-pl.html>>. Acesso em 29 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.533**, de 11 de janeiro de 2023. Institui a Política Nacional de Educação Digital. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2023-2026/2023/Lei/L14533.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14533.htm)>. Acesso em 29 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)>. Acesso em 29 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 14 nov. 2023.

CORRÊA, Lélío. Discriminação no Trabalho e Ação Firmativa no Brasil. **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, n. 2, p.83-90, jan./mar. 2002.

DELL. Diversidade no Pensamento. **Dell**, 2023. Disponível em: <<https://carreiras.dell.com/diversidade-e-inclusao#tab-panel-1-3>>. Acesso em: 10 out. 2023.

DIVERSIDADE e inclusão na TI brasileira: quais os avanços das últimas décadas. **Singue**, 2022. Disponível em: <<https://singue.com.br/diversidade-e-inclusao-na-ti/>>. Acesso em: 10 out. 2023.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Dominus, 1965.

G1. Fornecedores da Dell são acusados de condições degradantes de trabalho. **G1**, São Paulo, 2013. Tecnologia e games. Disponível em: <<https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2013/11/fornecedores-da-dell-sao-acusados-de-condicoes-degradantes-de-trabalho.html>>. Acesso em: 14 nov. 2023.

GARCIA, Vinicius. *et al.* A. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **SciELO**, dez. 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbepop/a/Zy5L6Jw5JCzPqNGKC9yfJQD/?lang=pt&format=html>>. Acesso em 16 out. 2023.

KIEHN, Luiz; SANTOS, Jeanna. **Meninas na TI: um novo despertar**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia – Campus Cubatão, 2021. Disponível em: <[https://cbt.ifsp.edu.br/images/10\\_Meninas\\_na\\_T.I.-\\_um\\_novo\\_despertar\\_.pdf](https://cbt.ifsp.edu.br/images/10_Meninas_na_T.I.-_um_novo_despertar_.pdf)>. Acesso em 10 out. 2023.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019.

LOPES, Otavio. A Questão da Discriminação no Trabalho. **Revista Jurídica Virtual** - Brasília, vol. 2, n. 17, Brasília out. 2000.

MANTOANELLI, Graziela. **Cibernéticas**. Direção: Graziela Mantoanelli. Produção: Angélica Cristina. São Paulo: Deusdará Filmes, 2023.

MONTEIRO, Líbia. *et al.* Responsabilidade Social Empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, vol. 17, n. 3, p. 459-280, set-dez, 2011.

MORAES, Bárbara. Accenture é processada em 5 milhões. **Ministério Público do Trabalho em São Paulo**, 2019. Disponível em: <<https://www.prt2.mpt.mp.br/700-accenture-e-processada-em-5-milhoes>>. Acesso em: 14 nov. 2023.

MULHERES são só 20% da força de trabalho no mercado de TI. **SENAC**, 2021. Disponível em: <<https://v1.go.senac.br/faculdade/site/noticia/5847-mulheres-sao-so-20-da-forca-de-trabalho-no-mercado-de-ti>>. Acesso em: 09 out. 2023.

NASCIMENTO, Lorrany. **O estigma do vadio e a precarização do trabalho**: representações em torno da vadiagem. Monografia (Bacharelado em Sociologia), Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

NICOLIELO, Bruna. Por que o machismo cria barreiras para as mulheres na tecnologia. **Progra{m}aria**, [s. d.]. Disponível em: <<https://www.programaria.org/especiais/mulheres-tecnologia/>>. Acesso em: 09 out. 2023.

OAS, 1965. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1965.pdf>>. Acesso em 10 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org>>. Acesso em: 29 jul. 2023.

RIBEIRO, Tayguara. Entenda o fim da escravidão no Brasil e as consequências do 13 de maio de 1888. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 2022. Disponível em:

<<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2021/05/entenda-o-fim-da-escravidao-no-brasil-e-as-consequencias-do-13-de-maio-de-1888.shtml>>. Acesso em: 16 out. 2023.

RODRIGUES, Rúbia.; MARINHO, Tanimar.; AMORIM, Patricia. Reforma psiquiátrica e inclusão social pelo trabalho. **SciELO**, jun. 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csc/a/vtKt5qgFCcB3qZMTqYYWTNH/?lang=pt#>>. Acesso em 20 ago. 2023.

ROMANO, Rejane. Qual o papel das empresas na agenda LGBTI+?. **Instituto Ethos**, 2021. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/qual-o-papel-das-empresas-na-agenda-lgbti/>>. Acesso em: 09 out. 2023.

SAIBA o que significa a sigla LGBTQIA+ e a importância do termo na inclusão social. **CNN Brasil**, São Paulo, 26 jun. 2022. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/saiba-o-que-significa-a-sigla-lgbtqia-e-a-importancia-do-termo-na-inclusao-social/#:~:text=Com%20isso%2C%20LGBTQIA%2B%20se%20tornou,usadas%20pe los%20membros%20dessa%20comunidade>>. Acesso em: 25 out. 2023.

SAMSUNG. Diversidade e inclusão. **Samsung**, 2023. Disponível em: <<https://www.samsung.com/br/sustainability/diversity-and-inclusion/>>. Acesso em: 10 out. de 2023.

SANTOS, Ivair. Discriminação: Uma Questão de Direitos Humanos. In: **50 Anos Depois: Relações Raciais e Grupos Socialmente Segregados**. Brasília: Movimento Nacional de Direitos Humanos, 1999.

SANTOS. Gilmária. **Fundação 1º de Maio**, 2022. Disponível em: <<https://www.fundacao1demaio.org.br/artigo/se-ha-racismo-nao-ha-democracia/#:~:text=A%20%E2%80%9CDemocracia%20racial%E2%80%9D%20%C3%A9%20o,garantida%20a%20todas%20as%20pessoas.>>>. Acesso em: 13 nov. de 2023

SÉRVIO, Gabriel. TI seleciona apenas 1,6% de pessoas com deficiência para processos seletivos, diz pesquisa. **Olhar Digital**, 2021. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/2021/10/07/pro/ti-pessoas-com-deficiencia-processos-seletivos-pesquisa/>>. Acesso em: 10 out. 2023.

SILVA, Afrânio *et al.* **Sociologia em movimento**. 1ª edição. São Paulo: Moderna, 2013.

SILVA, Otávio.; CRUZ, Ana.; MWEWA, Christian.; BRITO, José. *et al.* Do racismo científico ao racismo social: o conceito de “raça” nas relações humanas. **Boletim de Conjuntura** (BOCA), Boa Vista, v. 14, n. 40, p. 410-428, 2023. DOI: 10.5281/zenodo.7866929. Disponível em: <<https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/1230>>. Acesso em: 01 out. 2023.

SOFTEX, Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiros. Mulheres na TI: atuação da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro em tecnologia da informação. **SOFTEX**, [s. d.]. Disponível em: <[https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/05/mulheres\\_na\\_ti.pdf](https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/05/mulheres_na_ti.pdf)>. Acesso em: 09 out. 2023.

TECNOLOGIA, Positivo. Diversidade e inclusão no setor de TI: entenda que é possível!. **Panorama Positivo**, 2019. Disponível em: <<https://www.meupositivo.com.br/panoramapositivo/diversidade-e-inclusao-no-setor-de-ti/>>. Acesso em: 10 out. 2023.

TOTVS, Equipe. Qual a importância de promover diversidade, equidade e inclusão no varejo?. **TOTVS**, 2022. Disponível em: <<https://www.totvs.com/blog/omnicanalidade/diversidade-equidade-e-inclusao/>>. Acesso em: 14 nov. 2023.

VENTURA, Felipe. Por más condições de trabalho, Samsung é processada em R\$250 milhões no Brasil. **Giz\_BR**, 2013. Disponível em: <<https://gizmodo.uol.com.br/samsung-mpt-manaus/#:~:text=A%20Samsung%20j%C3%A1%20foi%20acusada,Samsung%20em%20R%24%20250%20milh%C3%B5es>>. Acesso em: 14 nov. 2023.

VILAR, Noelle. **TQI**, 2022. Disponível em: <<https://www.tqi.com.br/diversidade-e-inclusao-no-setor-de-ti/>>. Acesso em: 23 ago. 2023.