



Inclusão e Diversidade no Mercado de Trabalho para Públicos Específicos

Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social
Subsecretaria de Trabalho e Emprego
2020

DESENVOLVIMENTO
SOCIAL



MINAS
GERAIS

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.



FICHA TÉCNICA

GOVERNADOR DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Romeu Zema

**SECRETÁRIA DE ESTADO DE DESENVOLVIMENTO
SOCIAL**

Elizabeth Jucá e Mello Jacometti

SUBSECRETÁRIO DE TRABALHO E EMPREGO

Raphael Vasconcelos Amaral Rodrigues

**SUPERINTENDENTE DE GESTÃO E FOMENTO AO
TRABALHO E À ECONOMIA POPULAR SOLIDÁRIA**

Marcel Cardoso Ferreira de Souza

**DIRETORA DE MONITORAMENTO E ARTICULAÇÃO
DE OPORTUNIDADES DE TRABALHO**

Amanda Siqueira Carvalho

EQUIPE TÉCNICA

André Vieira Leite

Bárbara Letícia Antunes Lima

Bruno Gomes Notini Penido

Clarissa Fernanda Ramos de Oliveira

Ilcione Pereira da Silva

Joelma Miranda Modesto Alves

Karen Michelle Antônia de Oliveira

Leonardo Assis Martins Júnior

Maria do Perpétuo Socorro Marques Baião

Maria Victória Costa de Figueiredo

Thiago Morais Moreira

ILUSTRAÇÕES

Juliana Nunes de Alcântara/SER-DH

O que é inclusão e diversidade?

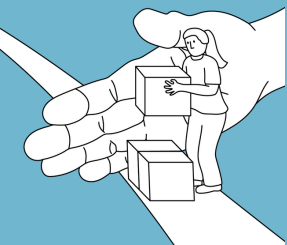
A **inclusão** é um processo no qual a sociedade se adapta para garantir oportunidades para as pessoas participarem dos mais diferentes setores do mercado de trabalho, enfrentando a exclusão de grupos sociais.

Assim, a **diversidade** é o grande objetivo da inclusão, e auxilia na correção das desigualdades para o benefício do convívio em sociedade. Uma organização diversa e inclusiva consegue ser mais inovadora, mais propensa a expandir seu público alvo e mais competitiva.

Além disso, é importante a integração de diferentes grupos nesse processo, principalmente para que os **públicos vulnerabilizados** existentes sejam cada vez mais valorizados e reconhecidos.

Onde encontrar vagas de emprego?

Nos postos de atendimento do SINE e UAIs espalhados em MG, no app Sine Fácil e no Portal Emprega Brasil, onde é possível tanto se cadastrar como procurar por oportunidades de trabalho.



QUEM SÃO AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

Pessoa que, em razão de impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, enfrenta barreiras impostas pela própria sociedade que dificultam a participação de forma plena e efetiva e em condições de igualdade com os demais.

(Portal SER-DH, 2020)



INTERSECÇÃO E VULNERABILIDADE

Com base nos dados do Censo IBGE (2010), é evidente a presença de grande parte das pessoas com deficiência entre os grupos mais vulneráveis: na maioria são mulheres, negras, com idade superior àquelas sem deficiência, e se destacam entre a parcela da população que não possui qualquer instrução. A proporção dessas pessoas que possui o nível superior de ensino é metade da encontrada na população sem deficiência.

APROXIMADAMENTE, PARA CADA 100 PESSOAS EMPREGADAS EM MINAS GERAIS, APENAS 1 É PESSOA COM DEFICIÊNCIA
(REPRESENTAM 0,9% DOS VÍNCULOS ATIVOS EM MG) (RAIS, 2016)

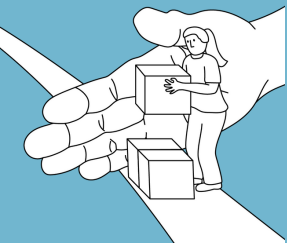


DADOS OFICIAIS

45,6 milhões de PCDs no Brasil

4,4 milhões de PCDs em Minas Gerais
(Censo, IBGE, 2010)

- 24% da população de MG é composta por PCDs e o Estado é o 2º com o maior número absoluto de PCDs; (Censo, IBGE, 2010)
- Em 2019, 11.829 PCDs foram admitidas em MG, deixando saldo de 678, que é o maior saldo do país; (CAGED)
- Em 2018, Minas Gerais possuía 48.585 vínculos ativos de PCDs no mercado formal. (RAIS)



PRINCIPAIS CAUSAS PARA A EXCLUSÃO NO MERCADO

Falta de acesso à educação (básica e profissional) e aos recursos de financiamento estudantil: jovens PCDs possuem dificuldades de ingresso e permanência na educação formal e possuem escassas oportunidades para o desenvolvimento de suas habilidades pessoais e profissionais.

Preconceito dos empregadores em relação às PCDs: conceitos discriminatórios sobre as capacidades de um candidato com deficiência influenciam na perpetuação do desemprego; quando empregado, o precário acesso a oportunidades de promoção na carreira é frequente e inviabiliza a ascensão profissional.

Natureza do ambiente de trabalho: há obstáculos arquitetônicos que dificultam o acesso físico de PCDs no trabalho, dificultando a participação em processos seletivos. Quando admitidos, a falta de acessibilidade das instalações tornam a rotina de trabalho excludente.



COMO INCLUIR AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES?

É muito importante que a pessoa com deficiência seja avaliada por um **critério equânime**, pois assim haverá um maior foco sobre os talentos do indivíduo, além de estimular a organização a melhorar os ambientes e as atitudes da equipe. Assim será possível atender as necessidades e garantir os direitos de um indivíduo PCD, permitindo que ele concorra em igualdade de oportunidade com seus pares.

ALGUMAS LEGISLAÇÕES

Lei Federal nº 8.213/91 - Lei de Cotas: estabelece a obrigatoriedade de as empresas com 100 ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência (Reserva Legal de Cargos).

Lei Estadual nº 11.867/95: determina que 10% dos cargos e empregos públicos, em todos os níveis, devem ser reservados às pessoas com deficiência.



GRUPO ÉTNICORRACIAL INVISIBILIZADO

Inclusão
e Diversidade
no Trabalho

QUEM SÃO AS PESSOAS DO GRUPO ÉTNICORRACIAL INVISIBILIZADO?

Pessoa pertencente a comunidade ou grupo que possui crenças, valores, comportamentos, características fenotípicas e socioculturais que os distingue, sociológica, antropológica, simbólica e historicamente dos grupos majoritários e/ou dominantes.

(Portal SER-DH, 2020)



INTERSECÇÃO E VULNERABILIDADE

Os números do IBGE (2012-2018) apontam para duas formas de discriminação da renda: uma por sexo e outra por cor ou raça. Tanto na população preta ou parda como na população branca, os homens ganham mais do que as mulheres – 26,4% e 31,9%, respectivamente. Em média, uma mulher branca ganha mais do que um homem preto ou pardo. Isso significa que as mulheres brancas estão mais próximas dos homens brancos – que são os com maior rendimento médio – do que os homens pretos ou pardos.

UM HOMEM BRANCO GANHA, EM MÉDIA, **2,25** VEZES O
QUE RECEBE UMA MULHER NEGRA



DADOS OFICIAIS

97 milhões de negros no **Brasil** | **8,4** milhões de negros em **Minas Gerais**
(Censo, IBGE, 2010)

- Apesar de serem 55,8% da população brasileira, os negros, que combinam pretos e pardos, representavam a parcela maior dos desempregados em 2018 (64,2%); (IBGE)
- Em Minas Gerais, pessoas negras recebem 52,3% a menos se comparadas a pessoas brancas.
- O rendimento médio do trabalho principal recebido por jovens brancos entre 25 a 29 anos é de R\$ 2.244,22, em contrapartida com o de jovens negros que é de R\$ 1.796,77. (PNAD/IBGE, 2019)



PRINCIPAIS CAUSAS PARA A EXCLUSÃO NO MERCADO

Dificuldade de acesso e permanência no ensino superior: devido às disparidades geradas no país pela escravidão, o acesso ao ensino superior historicamente tem sido desigual. De acordo com a PNAD Contínua de 2017, a porcentagem de brancos com 25 anos ou mais que tem ensino superior completo é de 22,9%. É mais que o dobro da porcentagem de pretos e pardos com diploma (9,3%).

Níveis desiguais de oportunidades dentro das empresas: uma das facetas da discriminação no espaço de trabalho se dá na dificuldade de sucesso nos processos de promoção ou mobilidade para cargos de chefia, liderança ou comando, que têm maiores responsabilidades, visibilidade e remuneração. (DIEESE)

De natureza ocupacional: que questiona a capacidade da pessoa dentro desse grupo étnicorracial de desempenhar tarefas mais complexas, mesmo que este profissional seja capacitado para tais funções. (DIEESE)



ALGUMAS LEGISLAÇÕES

Com a reforma administrativa em 2019 no Estado de Minas Gerais (**Lei nº 23.304/2019**) a promoção de ações afirmativas e ao enfrentamento da discriminação racial contra a população negra, indígena, quilombola e de comunidades tradicionais passou a ser competência da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social por meio da Coordenadoria Estadual de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e Direitos dos Povos e Comunidades Tradicionais – CEP/DPCT.

COMO INCLUIR AS PESSOAS DO GRUPO ÉTNICORRACIAL INVISIBILIZADO?

É muito importante que essa pessoa seja avaliada por um **critério equânime**, pois assim haverá um maior foco sobre os talentos do indivíduo, além de estimular a organização a melhorar os ambientes e as atitudes da equipe. Assim será possível atender as necessidades e garantir os direitos do indivíduo, permitindo que ele concorra em igualdade de oportunidade com seus pares.



QUEM SÃO AS MULHERES?

Mulheres são as pessoas que se autorreconhecem de gênero feminino.

(Portal SER-DH, 2020)



INTERSECÇÃO E VULNERABILIDADE

"O termo interseccionalidade põe em debate a diversidade das identidades e experiências das mulheres ao considerar a **articulação do sexo/gênero com outros eixos identitários**, como raça, etnia, classe, sexualidade/orientação sexual, religião, idade/geração, territorialidade etc., que **também participam de discursos e práticas sociais que sustentam desigualdades, exclusões e violências que acometem muitas mulheres** em nossa sociedade." (Mulheres e violências: interseccionalidades. Portal Geledés, 2017)

"Ter uma visão interseccionada sobre a vida de qualquer sujeito amplia suas possibilidades de ter uma experiência digna, respeitada e permeada por igualdade"

(GUIMARÃES-SILVA, Pâmela. Interseccionalidade: mais de três décadas de um conceito revolucionário. Portal SER-DH, 2020)

O BRASIL OCUPA A POSIÇÃO **92** NO RANKING COM 145 PAÍSES QUE AVALIOU A PARTICIPAÇÃO E OPORTUNIDADE ECONÔMICA DAS MULHERES

Global Gender Gap (World Economic Forum, 2018)

DADOS OFICIAIS



No Brasil, as mulheres recebem **R\$508,00** a menos que os homens (IBGE, 2018)

Em Belo Horizonte, mulheres negras recebem **51,8%** a menos que os homens brancos (OIT e MTP, 2019)

- O serviço doméstico é a atividade com maior disparidade em relação à distribuição de homens e mulheres: 5,8 milhões de mulheres e 475 mil homens; (IBGE,2018)



- De acordo com o SINE (MG, 2019), 62,79% das vagas encaminhadas e 71,37% das vagas colocadas são ocupadas por homens. Tal desigualdade de oportunidades em processos seletivos se dá por 2 principais motivos:
 - a maioria das vagas publicadas no SINE são voltadas para ocupações operacionais e braçais que envolvem baixa escolaridade, como pedreiro e eletricista;
 - a resistência dos empregadores em entrevistar mulheres para essas ocupações, tendo em vista o preconceito de que tal vagas não são "para mulheres".

(Coordenação Estadual do SINE: Base de Gestão IMO SD - 2019)



ALGUMAS LEGISLAÇÕES

Decreto nº 22971, de 24 de agosto de 1983: Cria o Conselho Estadual da Mulher.

Lei nº 23529, de 06 de janeiro de 2020: Altera a Lei nº 21.043, de 23 de dezembro de 2013, que dispõe sobre a promoção da igualdade entre os gêneros e acrescenta dispositivo à Lei nº 11.039, de 14 de janeiro de 1993, que impõe sanções a firma individual e à empresa jurídica de direito privado em cujo estabelecimento seja praticado ato vexatório, discriminatório ou atentatório contra a mulher, e dá outras providências.

(Portal SER-DH, 2020)

COMO INCLUIR AS MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES?

Estereótipos perpetuados culturalmente - Frases como "engenharia é uma carreira masculina" ou "homens têm a cabeça mais exata", junto com uma cultura de opressão em locais com pouca representatividade feminina, acabam ocasionando o afastamento dessas mulheres.

Segundo o IBGE (2019), entre as mulheres da força de trabalho potencial que estavam disponíveis para trabalhar, mas que não procuraram trabalho, **19,7%** afirmaram não ter tomado providência para conseguir uma ocupação por **ter que cuidar de afazeres domésticos, de filho ou de outro parente**. O mesmo motivo representou apenas **2,2%** das respostas dos **homens**.

Tendo em vista que mulheres são, muitas vezes, as **principais responsáveis pelas tarefas do lar e pelos cuidados com os filhos**, empecilhos com pausas no trabalho, licença-maternidade ou jornada reduzida diminuem as oportunidades para elas. É preciso **estruturar iniciativas** para garantir a representatividade das mulheres em todas as áreas e cargos, **revendo as práticas de recrutamento, seleção, desenvolvimento e promoção**.

É fundamental um **trabalho educativo para mudança de cultura e neutralização de barreiras invisíveis** que impedem o avanço das mulheres no mercado de trabalho.



QUEM SÃO AS PESSOAS REFUGIADAS, MIGRANTES, APÁTRIDAS E DESLOCADAS INTERNA?

Pessoas refugiadas são aquelas que, temendo perseguições por motivos de raça, identidade de gênero, orientação sexual, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas, se encontram fora do país de sua nacionalidade e que não podem (ou não desejam, em virtude deste temor) se valer da proteção do país de origem. O conceito também pode ser estendido às pessoas que: (1) não desfrutam dos direitos inerentes à sua nacionalidade e (2) às pessoas que carecem de proteção, ainda que se encontrem dentro de seu Estado. Pessoa Migrante (que pode emigrar ou imigrar) é a pessoa que toma a decisão de sair de uma localidade em decorrência (concernida) de “razões de conveniência pessoal” e sem a intervenção de fatores externos que a obriguem. Apátrida, por seu turno, refere-se à condição da pessoa que não é considerada como nacional por nenhum Estado. Pessoa em Deslocamento interno é aquela que migrou dentro do próprio país e que, embora tenha se deslocado por razões semelhantes aos da pessoa refugiada, permanece sob a proteção do seu próprio Estado.

(Portal SER-DH, 2020)



JÁ FORAM EMITIDAS **76.250** CARTEIRAS DE TRABALHO PARA
SOLICITANTES DE REFÚGIO E REFUGIADOS NO BRASIL (ENTRE 2010 E 2018)

(OBMigra - Relatório Anual, 2019)



DADOS OFICIAIS

1,8 de imigrantes e
milhão refugiados no
Brasil

38,5 imigrantes e
mil refugiados em
Minas Gerais
(IBGE, 2019)

- Em 2017, havia mais solicitantes de refúgio e refugiados fora do mercado informal do que no mercado formal brasileiro; (OBMigra, 2019)
- De todos os imigrantes e refugiados do Brasil, 16,7% são venezuelanos, seguidos de 12,9% de portugueses, 9,7% de haitianos e 7,3% de bolivianos; (ACNUR, 2019)
- 70% dos imigrantes venezuelanos possuem ensino médio e técnico completo, sendo mão de obra capacitada com língua predominante espanhola; (CNIg, 2017)



- Os índices de desemprego entre mulheres imigrantes vulneráveis são muito maiores do que dentre seus pares homens, fazendo-se necessário um olhar mais atento para sua inserção laboral. (OIM, 2019)



PRINCIPAIS CAUSAS PARA A EXCLUSÃO NO MERCADO

Há mitos difundidos a respeito da imigração no Brasil, o que acarreta estereótipos e impressões erradas sobre os trabalhadores imigrantes.

MITO 1 - Imigrantes não estão em situação regular no Brasil e não têm o direito de trabalhar: Qualquer imigrante pode obter documentação para trabalhar. Basta que ele se dirija à polícia Federal para se regularizar e então poderá trabalhar formalmente.

MITO 2 - Imigrantes vulneráveis precisam de mais pacotes de benefícios do que os empregados brasileiros: Não é verdade, pois a lei garante direitos e deveres iguais para toda pessoa que for contratada por regime CLT. Porém, é necessário que haja uma preparação prévia da empresa, criando um ambiente receptivo e uma comunicação adequada para aproveitar os talentos desse público.

ALGUMAS LEGISLAÇÕES

Decreto nº 9277, de 5 de fevereiro de 2018: Dispõe sobre a identificação do solicitante de refúgio e sobre o Documento Provisório de Registro Nacional Migratório.

Decreto nº 9285, de 15 de fevereiro de 2018: Reconhece a situação de vulnerabilidade decorrente de fluxo migratório provocado por crise humanitária na República Bolivariana da Venezuela.

Decreto nº 46849, de 29 de setembro de 2015: Institui o Comitê Estadual de Atenção ao Migrante, Refugiado e Apátrida, Enfrentamento do Tráfico de Pessoas e Erradicação do Trabalho Escravo – COMITRATE-MG. (Portaria SFR-09, 2020)

COMO INCLUIR IMIGRANTES E REFUGIADOS NAS ORGANIZAÇÕES?

Para atrair e selecionar os melhores perfis é interessante entrar em contato com as entidades de acolhimento de imigrantes, buscando acesso aos bancos de currículos dessa população. Além disso, uma estratégia é efetuar convocatórias para vagas que necessitem experiência com idiomas, mercado internacional, trabalho intercultural, criando ressonância com as qualidades de muito imigrantes. Outra opção é incentivar a entrada de jovens aprendizes, estagiários e *trainees* que sejam imigrantes para fazerem parte da formação dentro da organização.



QUEM SÃO AS PESSOAS LGBTQIA+?

A sigla "LGBTQIA+" se refere a pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, transgênero, queer, interssexuais, assexuais e outras expressões de sexualidades e de identidades.

(Portal SER-DH, 2020)

As minorias sexuais e de gênero englobam indivíduos inferiorizados pela sociedade unicamente por razão da orientação sexual ou identidade de gênero, que foge da heteronormatividade.

(ZANIN, FERREIRA, RIBEIRO. Ingresso e Permanência no Trabalho e Emprego por Sujeitos LGBT+ em Belo Horizonte. 2019)



INTERSECÇÃO E VULNERABILIDADE

"Ter uma visão interseccionada sobre a vida de qualquer sujeito amplia suas possibilidades de ter uma experiência digna, respeitada e permeada por igualdade".

(Portal SER-DH, 2020)

Reconhecer os direitos da comunidade LGBTQIA+ é **promover os direitos humanos de maneira geral**. Respeitar esse direito básico coloca instituições num patamar diferenciado frente aos desafios e possibilidades que o século XXI apresenta.

(Forum de Empresas e Direitos LGBTI+)



DADOS OFICIAIS

Minas Gerais ocupa o **7º lugar**
no ranking de violência contra LGBTQIA+.

(Grupo Gay da Bahia, 2019)

- 35% dos entrevistados LGBTQIA+ afirmaram já ter sofrido algum tipo de discriminação velada ou direta no ambiente de trabalho, e a maior parte por colegas de profissão. (Folha de Pernambuco, 2019)
- 33% das empresas brasileiras assumem que não contratariam pessoas LGBTQIA+ para cargos de chefia. (Central Única dos Trabalhadores de Santa Catarina, 2018)



- 18% dos recrutadores de 1500 empresas em todo o Brasil não contratariam uma pessoa homossexual para algum cargo. (Elancers, 2015)
- 61% dos funcionários LGBTQIA+ no Brasil optam por esconder sua sexualidade de colegas e gestores. (Plata o Plomo, 2017)
- Em 2016, o Disque 100 registrou 103 denúncias relatando violências contra transexuais e 30% delas eram relativas à discriminação. (Violências LGTBfóbicas no Brasil: dados da violência, 2018)



PRINCIPAIS CAUSAS PARA A EXCLUSÃO NO MERCADO

A identidade alheia à maioria dificulta a integração social, causando segregação e rejeição. É um fato que o mercado está segmentado somente em homem e mulher, heterossexuais, sendo que **qualquer pessoa diferente disso causa confusão e exclusão.**

(ZANIN, FERREIRA, RIBEIRO. Ingresso e Permanência no Trabalho e Emprego por Sujeitos LGBT+ em Belo Horizonte. 2019)

A discriminação pode acontecer no período de divulgação das vagas da instituição, na seleção e contratação das pessoas candidatas (fase pré-contratual) ou durante a jornada diária de trabalho (fase contratual). (Camila Couto, Linked in, 2019)

ALGUMAS LEGISLAÇÕES

Decreto nº 43683, de 10 de dezembro de 2003: Regulamenta a Lei nº 14.170 de 15 de janeiro de 2002 que determina a imposição de sanções a pessoa jurídica por ato discriminatório praticado contra pessoa em virtude de sua orientação sexual.

Decreto nº 7037, de 21 de dezembro de 2009: Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. (Portal SER-DH, 2020)

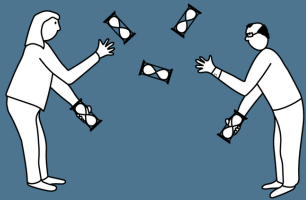
COMO INCLUIR LGBTs NAS ORGANIZAÇÕES?

Um ambiente amigável impacta diretamente no **sentimento de pertencimento**, no **engajamento** e, conseqüentemente, na **produtividade** das pessoas. Ações de **comunicação** e a promoção de diálogos que explicitam o posicionamento da instituição a favor da diversidade contribuem para a construção desse ambiente. Manter **iniciativas de diversidade e inclusão** é ponto fundamental para atrair, reter e ampliar a representatividade de LGBTQIA+ no mercado de trabalho.

(Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, 2018)

Empregar pessoas LGBTQIA+ não está relacionado apenas ao acesso e estabilidade no emprego, mas ao **direito a um ambiente inclusivo, com tratamento de equidade, respeito e liberdade sem constrangimentos ou violências.** Pensar em inclusão e diversidade dentro das organizações tem se tornado um caminho essencial para um mundo mais **justo, empático e plural.**

(Camila Couto, Linked in, 2019)



QUEM SÃO AS PESSOAS IDOSAS?

Pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

(Portal SER-DH, 2020)



INTERSECÇÃO E VULNERABILIDADE

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) apontam que, do segundo trimestre de 2017 ao primeiro trimestre de 2018, 46% dos trabalhadores ocupados com mais de 60 anos de idade moravam no sudeste, **56% eram mulheres** e **63% se declararam como chefes de família**.

O BRASIL OCUPA A POSIÇÃO **56** NO RANKING COM 96 PAÍSES AVALIADOS, SOBRE QUALIDADE DE VIDA DE PESSOAS IDOSAS, SENDO EMPREGO UM DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Global Age Watch, 2015

DADOS OFICIAIS

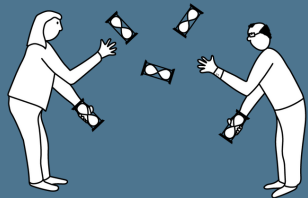


No Brasil, em 2018 o percentual de pessoas idosas era de **13,28%** (IBGE, 2018)



Já em Minas Gerais, o percentual de pessoas idosas em 2018 era de **14,85%** (IBGE, 2018)

- A tendência da **expectativa de vida da população brasileira é de aumentar e ser cada vez mais ativa**. Quem nasceu no Brasil em 2017 pode chegar, em média, aos 76 anos. Quem nascer em 2060 poderá chegar a 81 anos. Desde 1940, a expectativa já aumentou 30,5 anos. (Tábuas Completas de Mortalidade, IBGE 2019)
- Segundo dados da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, disponíveis na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), o **número de pessoas com 65 anos ou mais em vagas com carteira assinada aumentou**:
 - saindo de 484 mil em 2013 para 649,4 mil em 2017, configurando uma ampliação de 43% em quatro anos.



PRINCIPAIS CAUSAS PARA A EXCLUSÃO NO MERCADO

Apesar do aumento da expectativa de vida da população mineira (IBGE) e de iniciativas de sucesso na inclusão da pessoa idosa no mercado de trabalho, ainda existe certa **resistência** de muitas empresas para contratação, principalmente devido há alguns **mitos**, como: **baixa criatividade, falta de adaptação a novas tecnologias e problemas em realizar trabalhos pesados**. Não obstante, de acordo com o Estatuto do Idoso, aprovado em 1 de outubro de 2003, a pessoa idosa tem todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, assegurando-lhes todas as oportunidades e facilidades para a preservação de sua saúde física, mental e seu aperfeiçoamento. O Estatuto também veda a discriminação por idade e a fixação de limite máximo de idade na contratação de empregados.



ALGUMAS LEGISLAÇÕES

Lei 12666, de 4 de novembro de 1997: Dispõe sobre a política estadual de amparo ao idoso e dá outras providências.

Lei nº 13176, de 20 de janeiro de 1999: Cria o Conselho Estadual da Pessoa Idosa no Estado.

Lei nº 13461, de 12 de janeiro de 2000: Institui a Defensoria da Pessoa Idosa.

Decreto nº 46546, de 27 de junho de 2014: Regulamenta a Lei nº 21.144, de 14 de janeiro de 2014, que cria o Fundo Estadual dos Direitos do Idoso.

(Portal SER-DH, 2020)

COMO INCLUIR AS PESSOAS IDOSAS NAS ORGANIZAÇÕES?

Por já terem vivenciado vários estágios da vida, pessoas idosas possuem um grande potencial no comprometimento com o trabalho, maior experiência e tomada de decisões mais seguras. Mas, na contratação de tal público é interessante se atentar a especificidades, como maior flexibilidade no horário de trabalho para consultas de rotina e exames necessários, atenção ao ar-condicionado e a ventilação do local, bem como potenciais riscos alergênicos e à saúde. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2016), **metade da força de trabalho no Brasil terá mais de 50 anos até 2040**. Por ser um público com um crescimento cada vez maior, é muito importante essa adaptação à nova realidade do envelhecimento populacional do país e de Minas.



QUEM SÃO AS PESSOAS EGRESSAS DO SISTEMA PRISIONAL?

São pessoas que foram submetidas à privação de liberdade em razão de condenação penal, prisão preventiva ou liberdade condicional e que deixaram o sistema prisional por término de pena, por inocentação no processo que motivou a privação de liberdade ou qualquer outra razão que põe fim ao processo de execução penal.

(Portal SER-DH, 2020)



INTERSECÇÃO E VULNERABILIDADE

Em 2019, a população carcerária brasileira era constituída de 755.274 pessoas, onde 95% de sua totalidade era composta por homens; 67% por pessoas negras; 51% eram jovens de 18 a 29 anos de idade; 58,2% tinham até o ensino fundamental incompleto, eram analfabetos ou não possuíam cursos regulares; somente 19,3% trabalhavam e 16,5% estudavam.

(Departamento Penitenciário Nacional – Depen)

O BANCO NACIONAL DE MONITORAMENTO DE PRESOS REVELA QUE CERCA DE **65%** DAS PESSOAS PRIVADAS DE SUA LIBERDADE NO BRASIL NÃO FORAM COMPLETAMENTE JULGADAS

(Conselho Nacional de Justiça, 2018)

DADOS OFICIAIS

A taxa de reintegração social é de **77,6%** aos egressos que receberam os devidos cuidados e acompanhamento em Minas Gerais
(Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional, 2018)

Em contrapartida, em casos de falta de apoio e oportunidade no mercado de trabalho a taxa de reincidência criminal é de **51,4%**
(Cepesp, 2008 - 2013)

- No ano de 2018, **5.702 egressos** do sistema prisional foram atendidos pelo Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional (PrEsp), voltado para a **reinserção de pessoas que deixaram as cadeias do Estado**.
- De acordo com o Departamento Penitenciário Nacional (Depen), cerca de 755 mil pessoas estavam em presas no Brasil em dezembro de 2019, em um sistema com 442 mil vagas.
 - Em 19 anos, a quantidade de indivíduos privados de liberdade **mais que triplicou**.



PRINCIPAIS CAUSAS PARA A EXCLUSÃO NO MERCADO

Uma consequência do período de encarceramento é, sem dúvida, a discriminação sentida pelos egressos. Fatores como condições pessoais, baixa escolaridade, formação profissional precária, dificuldades de documentação e de endereço fixo agrava ainda mais essa exclusão. A condição de ex-presidiário(a) é uma marcada por resistências e dificuldades a serem enfrentadas, não só para inserção no mercado de trabalho, mas em diversos setores da vida social e da cidadania. O registro dos antecedentes criminais demarca ainda mais essa linha divisória, tornando a reintegração desse indivíduo na sociedade ainda mais importante.

(DEPEN, 2016)



ALGUMAS LEGISLAÇÕES

Lei de Execução Penal, nº 7.210, de 11 de julho de 1984: trata sobre o direito do reeducando nas penitenciárias do Brasil, e a sua reintegração à sociedade. Art. 1º A execução penal tem por objetivo efetivar as disposições de sentença ou decisão criminal e proporcionar condições para a harmônica integração social do condenado e do internado.

Lei 18.401, de 2009: possibilita ao governo de Minas Gerais subsidiar empresas que empregarem pessoas egressas do sistema prisional do Estado, consolidando a implantação do Projeto Regresso, que acontece por meio de uma parceria entre o Programa de Inclusão Social de Egressos do Sistema Prisional (PrEsp) e o Instituto Minas pela Paz.

COMO INCLUIR AS PESSOAS EGRESSAS DO SISTEMA PRISIONAL NAS ORGANIZAÇÕES?

Por meio do projeto, da Lei 18.401, **grandes, médias e pequenas empresas podem contratar ex-detentos** que cumpriram penas nas penitenciárias, presídios e Associações de Proteção e Assistência aos Condenados (Apacs). A reinserção social tem como objetivo a **humanização da passagem do detento na instituição carcerária**. As penas de prisão devem determinar nova finalidade para além do encarceramento, dar condições para que possam ser reintegrados à sociedade de maneira efetiva e não tornem a delinquir.



QUEM SÃO AS PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA?

São pessoas em situação de **pobreza extrema** - muitas vezes, com os vínculos familiares interrompidos ou fragilizados - que não possuem moradia convencional regular e que utilizam logradouros públicos e áreas degradadas como espaço de moradia e de sustento de forma temporária ou permanente.

(Portal SER-DH, 2020)



INTERSECÇÃO E VULNERABILIDADE

A população em situação de rua é **predominantemente masculina**, 82%. Mais da metade (53%) das pessoas em situação de rua adultas entrevistadas se encontra em faixas etárias entre 25 e 44 anos. De toda a população masculina, a maioria é jovem: 15,3% são homens na faixa etária dos 18 aos 25 anos. A faixa da idade com o maior número de homens em situação de rua é a dos 26 aos 35 anos, com 27,1%. A porcentagem das pessoas em situação de rua que se declararam pardas é de 39,1%, declararam-se brancos 29,5% e pretos 27,9%. Tais proporções são semelhantes às observadas no conjunto da população brasileira.

(Política Nacional para Inclusão Social para População de Rua, 2008)

DE ACORDO COM O INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA), EM 2015 A ESTIMATIVA É QUE EXISTIAM CERCA DE **101.854** PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA NO PAÍS



DADOS OFICIAIS

No Brasil, apenas dos **1,9%** entrevistados afirmaram trabalhar com carteira assinada

(Política Nacional para Inclusão Social para População de Rua, 2008)

Estima-se que **47%** das pessoas em situação de rua nunca tenham trabalho com carteira assinada

(Política Nacional para Inclusão Social para População de Rua, 2008)

- A população em situação de rua é composta, em grande parte, por trabalhadores: **70,9% exercem alguma atividade remunerada**. Destas atividades destacam-se: catador de materiais recicláveis (27,5%), flanelinha (14,1%), construção civil (6,3%), limpeza (4,2%) e carregador/estivador (3,1%). Pedem dinheiro como principal meio para a sobrevivência apenas 15,7% das pessoas. (Política Nacional para Inclusão Social para População de Rua, 2008)
- Os níveis de renda são baixos: a maioria (52,6%) recebe entre R\$ 20,00 e R\$ 80,00 por semana. (Política Nacional para Inclusão Social para População de Rua, 2008)



PRINCIPAIS CAUSAS PARA A EXCLUSÃO NO MERCADO

Por não estarem inseridos diretamente no mercado formal de trabalho, essa população busca **formas individuais de subsistência**, que normalmente são de **subempregos**. Na maioria das vezes, a população em situação de rua é caracterizada como massa sobrando, e que logo passa a ser vista como **dispensável** pela sociedade. O **processo de criminalização** e estigmatização, as dificuldades de documentação, endereço fixo e dificuldades na permanência no emprego são fatores que dificultam a inclusão desse grupo no mercado de trabalho formal.



ALGUMAS LEGISLAÇÕES

Decreto Federal nº 7.053, de 23 de dezembro de 2009: institui a Política Nacional para a População em Situação de Rua e seu Comitê Intersetorial de Acompanhamento e Monitoramento, e dá outras providências.

Lei Estadual nº 20.846, de 6 de agosto de 2013: institui a Política Estadual para a População em Situação de Rua.

COMO INCLUIR AS PESSOAS EM SITUAÇÃO DE RUA NAS ORGANIZAÇÕES?

É muito importante que a pessoa em situação de rua seja avaliada por um **critério equânime**, pois assim haverá um maior foco sobre os talentos do indivíduo, além de estimular a organização a melhorar os ambientes e as atitudes da equipe. Com isso, será possível atender as necessidades e garantir os direitos de um indivíduo, permitindo que ele concorra em igualdade de oportunidades com seus pares.



QUEM SÃO AS PESSOAS ATINGIDAS POR DESASTRES?

São pessoas que **sofrem** ou se encontram **na iminência de sofrer danos** - muitas vezes de forma permanente - pela ocorrência de fatos naturais, tecnológicos ou causados pelo próprio ser humano capazes de produzir alterações ambientais, patrimoniais materiais e imateriais.

(Portal SER-DH, 2020)



INTERSECÇÃO E VULNERABILIDADE

É extremamente necessário identificar grupos sistematicamente vulnerabilizados, como mulheres chefes de família, jovens, idosos, pessoas com deficiência, povos indígenas e comunidades tradicionais, etc., bem como as **perdas que lhes são impostas pela ruptura social e econômica** decorrente de desastres, para que políticas, planos e programas específicos sejam fundamentados, a fim de mitigar e reparar essas vidas. A partir deste ponto, é possível uma recuperação e desenvolvimento econômico e social das populações atingidas.

(Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana. Comissão especial "Atingidos por barragens", resoluções nºs 26/06, 31/06, 01/07, 02/07, 05/07)

↳ O DESCONHECIMENTO DAS ESPECIFICIDADES SOCIOECONÔMICAS E CULTURAIS DAS POPULAÇÕES ATINGIDAS GERAM PROCEDIMENTOS DE COMPENSAÇÃO INCAPAZES DE RECOMPOR AS CONDIÇÕES GERADORAS E MANTENEDORAS DE UM PADRÃO DIGNO DE VIDA AOS MOLDES CULTURALMENTE DEFINIDOS ↳

(Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana. Comissão especial "Atingidos por barragens")



DADOS OFICIAIS

Em 2017, cerca de **68,4** pessoas (por 100 mil habitantes) estavam mortas, desaparecidas ou diretamente afetadas por desastres em Minas Gerais.

(SIDRA, IBGE)

- A **inundação ou destruição de florestas, pastos e outros recursos**, de uso comum ou coletivo, dos quais depende - mesmo que de forma subsidiária - a reprodução de comunidades e famílias, em muitos casos tem sido responsável, pelo **empobrecimento e degradação** das condições de vida.

(Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana. Comissão especial "Atingidos por barragens", resoluções nºs 26/06, 31/06, 01/07, 02/07, 05/07)



- A perda do emprego ou ocupação, além das consequências sobre as condições materiais de vida, normalmente traz **graves sequelas às formas de sociabilidade, vida familiar e saúde psíquica** das populações atingidas.

(Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana. Comissão especial “Atingidos por barragens”, resoluções nºs 26/06, 31/06, 01/07, 02/07, 05/07)

PRINCIPAIS CAUSAS PARA A EXCLUSÃO NO MERCADO

A perda do emprego, assim como a perda ou restrição de acesso a meios de vida, constituem elemento suficiente para configurar um grupo ou indivíduo como atingido. Dessa forma, a perda de recursos ou acesso a recursos, perda de fontes de renda ou meios de sustento, resultam em **impactos adversos nos sustentos** das pessoas atingidas.

É importante pensar que ocorre uma **degradação generalizada das condições materiais e imateriais da vida social, familiar e individual** desta população. Um exemplo que ilustra essa situação é o deslocamento compulsório de populações rurais, que retira de produtores agrícolas, proprietários ou não proprietários, ribeirinhos e extrativistas, as condições de reprodução material.

(Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana. Comissão especial “Atingidos por barragens”, resoluções nºs 26/06, 31/06, 01/07, 02/07, 05/07)



COMO INCLUIR ESTE PÚBLICO NO MERCADO?

Quando as pessoas não podem voltar para as fontes anteriores de subsistência devido a desastre natural, deverão ser tomadas medidas apropriadas – incluindo **oportunidade de readequação** ou o **acesso a microcréditos**. As oportunidades criadas por essas medidas deverão estar disponíveis sem discriminação alguma por motivos de raça, cor, sexo, língua, religião, ou qualquer outra índole.

(Proteção aos Direitos Humanos das Pessoas Afetadas por Desastres - UFSC)

ALGUMAS LEGISLAÇÕES

Lei Federal nº 12.340, de 1º de dezembro de 2010: dispõe sobre as transferências de recursos da União aos órgãos e entidades dos Estados, Distrito Federal e Municípios para a execução de ações de prevenção em áreas de risco de desastres e de resposta e de recuperação em áreas atingidas por desastres e sobre o Fundo Nacional para Calamidades Públicas, Proteção e Defesa Civil.

Lei Estadual nº 23.291, de 25 de fevereiro de 2019: Institui a política estadual de segurança de barragens.



QUEM SÃO AS PESSOAS DE COMUNIDADES TRADICIONAIS?

São pessoas que pertencem a grupos com **organização social, econômica e histórica diferenciados**. Comunidades tradicionais possuem e são caracterizadas por **formas singulares de reprodução cultural**, reveladas nas formas de **ocupação e uso do território material e simbólico e dos recursos naturais**, utilizando-se, dentre outros meios, da oralidade e da territorialidade como formas de reprodução e fortalecimento de sua ancestralidade e simbologias.

(Portal SER-DH, 2020)



INTERSECÇÃO E VULNERABILIDADE

É importante considerar a identidade dos povos de comunidades tradicionais/quilombolas em articulação com outros eixos identitários, que também **participam de discursos e práticas sociais que sustentam desigualdades, exclusões e violências**. Entre tais eixos, tem-se índios, negros, mulheres, idosos e atingidos por barragens.

"Ter uma visão interseccionada sobre a vida de qualquer sujeito amplia suas possibilidades de ter uma experiência digna, respeitada e permeada por igualdade."

(GUIMARÃES-SILVA, Pâmela. Interseccionalidade: mais de três décadas de um conceito revolucionário. Portal SER-DH, 2020)



EM MINAS GERAIS, É POSSÍVEL ENCONTRAR POVOS INDÍGENAS, POVOS DE TERREIRO, POVOS CIGANOS, COMUNIDADES QUILOMBOLAS, DE PESCADORES ARTESANAIS, GERAIZEIRAS, VEREDEIRAS, VAZANTEIRAS, DE APANHADORES DE FLORES SEMPRE-VIVAS, DE FAISCADORES, DENTRE OUTROS

(Direitos dos Povos e Comunidades Tradicionais - Ministério Público de Minas Gerais)



PRINCIPAIS CAUSAS PARA A EXCLUSÃO NO MERCADO

Boa parte dessas comunidades se encontra ainda na invisibilidade, **silenciada por pressões econômicas, fundiárias, processos de discriminação étnico-racial e exclusão social**. A impossibilidade de acessar as terras por eles tradicionalmente ocupadas, em grande medida usurpadas por grileiros, fazendeiros e empresas, os priva de exercer suas práticas culturais e econômicas. Logo, é importante **proteger e valorizar os direitos desse público sobre suas práticas e terras**, assegurando-se a justa e equitativa repartição dos benefícios deles derivados.

(Assembleia Legislativa de Minas Gerais)

(Direitos dos Povos e Comunidades Tradicionais - Ministério Público de Minas Gerais)



ALGUMAS LEGISLAÇÕES

Decreto Federal nº 6.040, de 7 de fevereiro de 2007: institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais.

Lei nº 21147, de 14 de janeiro de 2014: institui a política estadual para o desenvolvimento sustentável dos povos e comunidades tradicionais de Minas Gerais.



COMO INCLUIR AS PESSOAS DE COMUNIDADES TRADICIONAIS/QUILOMBOLAS NO MERCADO?

A produção dos povos e comunidades tradicionais está baseada em relações de troca e solidariedade entre famílias: a venda para o mercado não é o único fim. Além disso, tal produção também é marcada por um **ritmo e lógica próprios**, o que não combina com subordinação ao mercado. O uso de seus territórios por meio de sua posse efetiva se dá mediante regularização e titulação das terras, assegurando-se o **livre acesso aos recursos naturais necessários à sua reprodução**.

(Assembleia Legislativa de Minas Gerais)

(Direitos dos Povos e Comunidades Tradicionais - Ministério Público de Minas Gerais)



Inclusão e Diversidade no Mercado de Trabalho



Entenda as ilustrações, acesse o Portal SER-DH:

serdh.mg.gov.br

Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social

Subsecretaria de Trabalho e Emprego

Apoio: Subsecretaria de Direitos Humanos



DESENVOLVIMENTO
SOCIAL



**MINAS
GERAIS**

GOVERNO
DIFERENTE.
ESTADO
EFICIENTE.

