



UNifeob
| ESCOLA DE NEGÓCIOS



2022

**PROJETO DE CONSULTORIA
EMPRESARIAL**



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

SUSTENTABILIDADE

W7

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
MAIO, 2022

UNIFEOB
Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos
ESCOLA DE NEGÓCIOS
ADMINISTRAÇÃO

PROJETO DE EXTENSÃO

W7

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de Almeida Filho

Ética e Sociedade – Prof. José Márcio Carioca

Comunicação, Expressão e Metodologia Científica – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Karina Strobel

Projeto Sustentabilidade – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Alunos:

Gabriele Moraes,	RA 18001866
Laura Magnoni Fuzaro,	RA 22001405
Vitória Evaristo de Souza,	RA 22001549
Wellington Renato Oliveira de Jesus,	RA 18002179

Mentor:

Jhenyffer Fernandes,	RA 22000671
----------------------	-------------

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
MAIO, 2022

Sumário

1 INTRODUÇÃO	4
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3 INCLUSÃO SOCIAL A GRUPO MINORITÁRIOS	6
3.1 INCLUSÃO GERAL	6
3.1.1 VIÉS INCONSCIENTE	7
3.2 PCDS (DEFICIÊNCIA)	7
3.3 MULHERES	8
3.4 LGBTQIA+	8
3.5 NEGROS	9
4 RESULTADOS	10
4.1.1 PROGRAMA INCLUIR	11
4.1.2 PROGRAMA TRANSFORMA	12
4.1.3 PROGRAMA DELAS	12
4.1.4 PROGRAMA +50	12
5 CONCLUSÃO	13
REFERÊNCIAS	14

1 INTRODUÇÃO

Esse projeto possui como objetivo desenvolver uma projeção futura para a empresa W7 com o intuito de criar cenários e possibilidades na contratação de colaboradores inclusivos, sabemos que a empresa já realiza essas contratações, porém, de maneira orgânica. Sendo assim, será desenvolvido nesse projeto propostas e cenários inclusivos para novos colaboradores e quais as transformações que essas pautas poderão trazer para a organização.

Com o intuito de ser um projeto de fácil entendimento e sucinto focaremos em mostrar à organização em quais pontos deverá ser melhor desenvolvido, trazendo soluções às suas necessidades, e firmando compromissos com propostas sociais, éticas e comportamentais. Colocando em prática todos os conceitos aprendidos nas unidades de estudo neste módulo, transformando esse projeto em conhecimento e conectando as unidades de estudo em uma só linguagem.

Nesse projeto trabalharemos fortemente a unidade de estudo Ética e Sociedade como base para a inclusão e a diversidade, as propostas sociais e éticas perante aos demais. Esse projeto possibilitará o desenvolvimento de pautas sustentáveis e sociais através de ESG (Sustentabilidade, Social e Governança) que é trabalhado na unidade de Sustentabilidade.

Na unidade de estudo Comportamento Humano nas organizações iremos falar sobre o comportamento humano e as relações interpessoais dentro das organizações e de como o agir de cada pessoa pode influenciar na tomada de decisões.

Na unidade de Comunicação, Expressão e Metodologia iremos trabalhar os processos para a realização e elaboração desse projeto, a escrita dos métodos de pesquisas e como transformar esses processos teóricos em processos comunicacionais.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa W7 com razão social: A. E. AZEVEDO MARQUES, portadora do cnpj 19.881.867/0001-21 com sua localização na rua Raul Nora nº 826, bairro Jardim Lucas Teixeira é uma empresa com sede na cidade de São João da Boa Vista, possui mais de 10 anos de mercado, atua no setor de tecnologia na parte de desenvolvimento e marketing digital. Visando criar, desenvolver soluções e consultorias inovadoras aos seus clientes. Alguns dos muitos serviços são:

- Omnichannel - onde converge entre o virtual e físico;
- Marketing digital - trabalho realizado para prospecção e integração de novos clientes, essa case é voltada para empresas que visam chegar em mais clientes através das redes sociais, portais, e-commerce e vendas em marketplaces.
- Consultorias - trabalho voltado ao gerenciamento da marca, engajamento e sua potencialização, relacionamento entre marca e cliente, estruturas tecnologias e curadoria empresarial.

A empresa busca expandir - se e está em um estudo de mercado para abrir uma filial na região de Indaiatuba ou até mesmo na grande São Paulo, visto que a mesma, busca aumentar ainda mais o leque de seus clientes e firmar - se como uma startup de sucesso no setor de consultoria, marketing digital e no desenvolvimento de seus clientes.

A empresa possui como missão - Proporcionar a melhor experiência em tecnologia, através do desenvolvimento, digital e da consultoria, de maneira personalizada e eficiente, potencializando as empresas clientes. Visão - Ser reconhecida no mercado por oferecer soluções diferenciadas em tecnologia. Aplicando de maneira eficiente e exclusiva.

Valores :

- Inovação e tecnologia;
- Respeito ao cliente ;
- Crescimento exponencial;
- Valorização da equipe;

3 INCLUSÃO SOCIAL A GRUPO MINORITÁRIOS

Os métodos de pesquisa para esse projeto foram inteiramente através de empresas que já praticam cases de inclusão à grupos considerados minoritários, através dessas pesquisas foi possível desenvolver e elaborar estratégias que pudessem ser aplicadas dentro da empresa W7, fomentando assim um trabalho direcionado ao setor de gestão humanas para realização de políticas de contratação mais inclusivas.

Nessa parte do projeto iremos apresentar e explicar como cada grupo se enquadra dentro das organizações.

3.1 INCLUSÃO GERAL

Por ser um país muito miscigenado há diversos grupos sociais que necessitam ser incluídos nas organizações, sendo assim, existem hoje ações muito importantes de inclusão onde atraem às organizações diversos benefícios como organizacionais e sociais.

As organizações devem se mobilizar para ajudar que esses grupos sejam desenvolvidos profissionalmente e possibilitar que os mesmo cresçam capacitadamente.

De acordo com pesquisas, os grupos minoritários são os que mais crescem dentro das universidades e especializações, fazendo com que as desvantagens sejam apenas nas organizações, e hoje existem diversos benefícios de incluir colaboradores dentro de uma organização e são:

- Aumento na cultura dos colaboradores.
- Ajuda na tolerância dentro da equipe.
- Melhora a gestão da marca da empresa.
- Contribui no processo de tomada de decisão (quando se tem ajuda dos colaboradores dentro da gestão da empresa as tomadas de decisão se tornam mais assertivas).
- Já é uma exigência no mercado de trabalho (pessoas com PCDs, por exemplo).

Para ser uma empresa inclusiva é essencial pensar e analisar alguns objetivos importantes, sendo eles:

- Entender as dificuldades e pensar na melhor maneira de ajudá-los;
- Fazer mudanças, criando adaptações no espaço de trabalho;
- Acreditar no valor da diversidade;

- E lembre-se de não fazer tudo isso pensando somente na empresa, precisamos pensar no próximo como se fosse com nós mesmos, ou familiares.

3.1.1 VIÉS INCONSCIENTE

Viés inconsciente é conhecido por ser um preconceito implícito e a associação de estereótipos automaticamente e inconscientemente, está ligada a quantidade imensurável de informações no inconsciente, e funciona como um modo automático de raciocínio.

Nas organizações isso não é bem visto e traz uma série de consequências tanto dentro do ambiente de trabalho ou social, e isso implica muitas vezes na inclusão de novos colaboradores. Alguns exemplos de viés inconsciente dentro das organizações são:

- Gênero - Relacionada ao gênero do indivíduo, nesse caso gênero feminino e identidade de gênero.
- Sexual - Relacionada a sexualidade do indivíduo.
- Idade - Relacionado a idade do indivíduo.
- Atribuição - Relacionada a algum tipo de deficiência.
- Confirmação - Relaciona a pessoas negras.

Para evitar o viés é necessário identificar e monitorar a longo prazo em como essa questão apresenta - se dentro da empresa, fazendo com que haja um impedimento e uma regressão. Esse impedimento é um processo contínuo onde necessita de muita dedicação e é de suma importância que você se auto conheça e busque sempre interagir com pessoas de diferentes perfis em todas as áreas da sua vida.

3.2 PCDS (DEFICIÊNCIA)

Existe uma diferença entre integração, inclusão e diversidade, a integração solicita que a pessoa com deficiência se integre a sociedade com suas regras. A inclusão trata - se da sociedade aceitar e incluir essas pessoas com deficiência. Já a diversidade vem sendo relacionada à: orientações sexuais, gênero, raças e etnias.

Um ótimo exemplo de inclusão, é quando todos da organização se juntam para incluir pessoas com determinadas deficiências, exemplos:

- Colaboradores com perda auditiva que precisam conversar através da língua de sinais (libra) e os demais colaboradores da organização vão atrás de entender e se especializar nessa linguagem;

- Colaboradores com perda de visão que necessitam se locomover dentro da organização, elaborar trabalhos de pesquisas para estruturar melhor o espaço de locomoção e perguntar diretamente a essa pessoa se ela precisa ser direcionada por outros colaboradores ou cão guia, se a bengala à ajuda, fazendo com que essa pessoa seja ouvida dentro da organização;

Precisou em Julho de 1991 ser implantada a lei 82139/19 onde exige que as organizações possuam cotas para cargos PCDs, e em pleno 2022 essa lei ainda não é implantada e cumprida dentro de muitas organizações.

3.3 MULHERES

Durante muito tempo as mulheres eram conhecidas como cuidadoras de lar, cuidar da casa e dos filhos, ou seja, era esse o trabalho delas, organizar tudo para seus maridos.

Mesmo que haja história da luta feminina por direitos igualitários nos últimos dois séculos vemos ainda uma sociedade ainda com estruturas machistas onde, mulheres sofrem diversas situações constrangedoras para que o homem sempre se sobressaia. Esse tipo de comportamento afeta todos os resultados da empresa impactando negativamente, sem falar como prejudica a carreira, vida social, saúde mental e física.

Hoje ainda há inúmeras organizações que buscam pela luta e a inclusão de mulheres em todos os setores de trabalho, principalmente em cargos de liderança, entretanto, muitas dessas organizações ainda assim são resistentes a qualquer tipo de contribuição que a mulher possa dar.

Um dos principais pontos positivos da independência das mulheres, é a sua independência financeira e social, se excluindo de situações de vulnerabilidade e tomando suas próprias decisões.

Para algumas organizações as mulheres são vistas como colaboradoras problemáticas, pois acreditam que as mulheres são frágeis para alguns processos de trabalho e as mesmas possuem direitos gestacionais e direito a igualdade salarial dos homens.

3.4 LGBTQIA+

Dentro deste debate, que abrange diversas minorias, está a comunidade LGBTQIA + que mesmo com o aumento da visibilidade, essa causa ainda enfrenta muitos desafios no mundo corporativo, principalmente nas indústrias.

Segundo pesquisas, as organizações que possuem colaboradores LGBTQIA + em cargos gerenciais possuem desempenho maior que organizações que não incluem esses profissionais.

As organizações necessitam hoje desses profissionais em todas as áreas de trabalho, além de dar oportunidade de crescimento ao colaborador a empresa estará lidando fortemente contra o preconceito e a socialização dos demais colaboradores com esse grupo excluído, promovendo equipes multidisciplinares.

3.5 NEGROS

Mesmo representando mais de 55% da população brasileira, apenas 5% dos cargos de lideranças são liderados por pessoas negras, o percentual baixo se deve ainda pelo racismo estrutural dentro das organizações e superar esse racismo não é só uma tarefa moral e sim uma forma de ultrapassar esse preconceito da melhor maneira.

A inclusão de raças diversas é uma forma de agregar perspectivas e experiências a rotinas organizacionais agregando culturas e valores morais, sendo, um caminho que impulsiona a cooperação, inovação e criatividade. Um exemplo disso é que quanto mais distintas forem as personalidades mais aptas estão em gerar novas ideias e inovar.

4 RESULTADOS

Depois de toda pesquisa realizada buscamos cases de inclusão visando implantar dentro da W7 empresa a qual estamos desenvolvendo esse projeto, o intuito é promover dentro da empresa uma inclusão social através desse programa, e mostrar para as demais organizações regionais que existem profissionais qualificados.

Alguns dos pilares da estruturação de uma empresa inclusiva já é praticada dentro da W7 desde a sua formação que é a conscientização dos colaboradores, entender e sensibilizar que há dificuldade na inclusão de pessoas que necessitam de acessibilidade nas organizações regionais e buscar sempre capacitar os demais colaboradores.

O W7Access é um programa que elaboramos para que a nossa empresa tenha como fio condutor a obrigatoriedade de buscar profissionais qualificados sem qualquer tipo de viés inconsciente contribuindo com o conhecimento e aprendizado dos profissionais que já trabalham na empresa. Os pilares desse programa são:

- Incluir - é a inclusão de qualquer profissional qualificado ou com vontade de se aprimorar.
- Acessibilizar - Facilitar o acesso e estruturar a locomoção de profissionais fazendo com que ele se sinta acolhido.
- Motivar / encorajar - Fazer com que as pessoas acreditem que há possibilidade de crescer dentro da organização.
- Respeitar - Atentar ao respeito social e ter empatia com qualquer profissional que difere - se do seu grupo social.

A inclusão desse programa é através de treinamentos com conteúdo leve, linguagem neutra e acessível aos demais colaboradores, disponibilizar reuniões e cursos com profissionais qualificados e que entendam sobre os assuntos e apliquem isso a esses profissionais. Disponibilizado também aos colaboradores, acompanhamento psicológico, e assistência jurídica, a fim de proporcionar transparência e suporte.

A contratação também será com buscas em sites especializados para contratação de profissionais qualificados que se encaixem no perfil, a importância de ter contato com profissionais que participaram de processos de inclusão nas demais organizações ajudarão elaborar questionários para entender como cada pessoa se enxerga profissionalmente e quais as suas maiores dificuldades dentro dos processo seletivos.

Elaboramos um exemplo de pesquisa de campo buscando entender como cada pessoa se vê dentro da instituição e como cada grupo é tratado em processos seletivos, para essa pesquisa não é interessante o nome entender a si mesmo e grupos que você se enquadra e não enquadram, as perguntas são:

- Raça;
- Orientação Sexual;
- Idade;
- Gênero;
- Se existem Deficientes;
- As dificuldade de locomoção nas vias urbanas e dentro das organizações;
- Como melhorar a acessibilidade;
- Discriminação em processos seletivos ou persepção de tratamento diferenciado dos demais;
- Lideranças Femininas, Negras, PCDs e de GLBTQIA+;
- Tipos de preconceitos enfrentados nos trabalhos que atuou;

Esse questionário vai fazer com que o programa consiga se equiparar a qualquer pessoa e grupo.

Alguns programas que também foi pensado para auxiliar na contratação desses profissionais:

4.1 PROGRAMA ID

Esse programa será direcionado para pessoas negras que buscam oportunidade de crescer dentro da empresa e atingir cargos de liderança, representando a empresa em qualquer lugar. A base desse programa será por processo seletivo através de prova escrita e dinâmica em grupo.

4.1.1 PROGRAMA INCLUIR

Além da contratação por sites especializados, o intuito desse programa é direcionado para jovens de 18 a 24 anos que possuem qualquer tipo de deficiência, auxiliando com que o mesmo ingresse no mercado de trabalho. O processo seletivo para esse programa ocorrerá por meio de seleção curricular e de atividades adaptadas para o dia a dia.

4.1.2 PROGRAMA TRANSFORMA

Esse programa tem o objetivo de fazer com que pessoas trans e travestis sejam incluídos em todos os cargos da organização, buscando incentivar o ensino em áreas curriculares que a organização atua. Para esse programa o processo de seleção é curricular e dinâmicas em grupo.

4.1.3 PROGRAMA DELAS

Programa direcionado para mulheres que já possuem qualquer qualificação em áreas curriculares em que a empresa possui, tendo como base fazer com mulheres atuem em cargos de liderança em todas as áreas da organização.

4.1.4 PROGRAMA +50

Esse programa é direcionado para pessoas que buscam voltar ao mercado de trabalho, ou estão em busca de oportunidades para realizar novas experiências e desafios. Esse processo ocorrerá através de seleção curricular e dinâmicas em grupo.

5 CONCLUSÃO

O objetivo geral deste projeto foi entender as dificuldades encontradas por grupos que são considerados minoritários e como os mesmos são vistos pelas organizações, seja pelo viés inconsciente ou pelo preconceito estrutural.

Concluimos que é necessário incluir e dar oportunidades para todos os grupos minoritários dentro da empresa, e assim possuir um leque de oportunidades de convivência em grupos multidisciplinares e estruturar uma sociedade melhor e mais ética, onde terá benefícios organizacionais e sociais.

Nesse projeto seguimos a base de ensino de Alvino Borba que diz:

Valorização das pessoas e grupos independentes de religião, etnia, gênero ou diferença de idade; estruturas que possibilitem possibilidades de escolhas; envolvimento nas decisões que afetam a si em qualquer escala; disponibilidade de oportunidades e recursos necessários para que todos possam participar plenamente na sociedade.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Ana Lúcia, SOUZA, Talita de, LISBOA, Ana Paula. **Líderes negros**

Disponível em:

<https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2020/11/4892021-lideres-negros-sao-menos-de-30--nas-empresas-brasileirasdiz-pesquisa.html>. Acesso em: 25 mar. 2022.

ASANA. **19 exemplos de vieses inconscientes**

Disponível em: <https://asana.com/pt/resources/unconscious-bias-examples>. Acesso em: 14 mar. 2022.

BLEND EDU. **Empresas não possuem programas de inclusão e diversidade**

Disponível em:

<https://www.blend-edu.com/vies-inconsciente-nas-empresas-entenda-o-conceito-e-dicas-para-minimiza-los-na-organizacao/>. Acesso em: 25 mar. 2022.

BORBA, Alvino; MATA-LIMA, 2011 2005, p. 17

Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1170.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2022

CENTRO DE TECNOLOGIA E INOVAÇÃO. **Viés inconsciente: como evitar**

Disponível em:

<https://www.cti.org.br/site/wp-content/uploads/2019/03/Cartilha-Inclus%C3%A3o-de-Pessoas-com-Defici%C3%Aancia-no-Mercado-de-Trabalho-Colaborador.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2022.

CERIONI, Clara. **Empresas que contratam LGBT são mais inovadoras**

Disponível em: <https://exame.com/negocios/por-que-empresas-que-contratam-lgbt-sao-mais-inovadoras/>. Acesso em: 09 abr. 2022.

DELATORRE Rochele, PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto. **DESAFIOS DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS ENVOLVIDOS**

https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/148_537.pdf. Acesso em: 18 mar. 2022

ENDEAVOR. **Diversidade e inclusão**

Disponível em:

https://endeavor.org.br/diversidade/?gclid=Cj0KCOjw_4-SBhCgARIsAAlegrVca0D9z4-z0TobO6Gxy_zFJldiJdgpp6LAWx1lbAXD5HVUnrVOij0aArzUEALw_wcB. Acesso em: 12 abr. 2022.

FLASH. **A importância da inclusão social no mercado de trabalho**

Disponível em:

https://blog.flashapp.com.br/a-importancia-da-inclusao-social-no-mercado-de-trabalho/?utm_term=&utm_campaign=Google+Search+Brand+Nacional+Institucional+DSA&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=7143691633&hsa_cam=12659021183&hsa_grp=118609708925&hsa_ad=511335009981&hsa_src=g&hsa_tgt=dsa-440739149681&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gclid=Cj0KCOjw17qSBhD-ARIsACvV1X0eJ7pf0Heg-07Ep2Fe8_dqjRHD2UYI-3UZfoDy23yLIEXjiHb2jRkaAghvEALw_wcB. Acesso em: 21 mar. 2022.

FUTEMA, Fabiana **Maioria das empresas não possui programas de inclusão e diversidade**

Disponível em:

<https://veja.abril.com.br/economia/maioria-das-empresas-nao-possui-programas-de-inclusao-e-diversidade/amp/>
Acesso em: 10 mar. 2022

GOVERNO FEDERAL. **Lideranças travestis e transexuais são recebidas no ministério da saúde**

Disponível em: <http://www.aids.gov.br/en/node/52821>. Acesso em: 10 mar. 2022.

GUIADERODAS. Programas de diversidade e inclusão

Disponível em:

<https://guiaderodas.com/empregabilidade-conheca-programas-de-diversidade-e-inclusao-em-grandes-empresas/>.

Acesso em: 20 mar. 2022.

IBERDROLA. Diversidade e inclusão no trabalhoDisponível em: <https://www.iberdrola.com/talentos/nossa-cultura-corporativa/diversidade-inclusao-trabalho>.

Acesso em: 15 abr. 2022.

IGNARRA, Carolina. Academia Talento IncluirDisponível em: <https://www.talentoincluir.com.br>. Acesso em: 18 mar. 2022.**KEREKES, Marcus. Diversidade e inclusão**

Disponível em:

https://www.diversitera.com/?gclid=Cj0KCCQjw_4-SBhCgARIsAAlegRU5fwwrPyfuZlrkwUyY4OXp5DbNJsPaZU7FBMDuJZ8CdVhA4PX9Mz4aAiMhEALw_wcB. Acesso em: 26 mar. 2022.**MATTOS, Débora. Empresas encaram a diversidade**

Disponível em:

<https://www.geledes.org.br/sob-pessao-empresas-encaram-a-diversidade-e-mudam-estruturas-para-contratar-mais-negros-mulheres-e-lgbts/?amp=1>. Acesso em: 23 mar. 2022.**MIRANDA, Jessica de. Acessibilidade e inclusão no mercado de trabalho**Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/inclusao-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 18 mar. 2022.**MOREIRA, Wellington. O que é, e como lidar com vieses inconsciente**Disponível em: <https://caputconsultoria.com.br/o-que-e-e-como-lidar-com-os-vieses-inconscientes/>. Acesso em: 12 mar. 2022.**MURAMOTO, Maurício. Como as empresas estão conscientizando os funcionários para inclusão LGBT**

Disponível em:

<https://www.vdibrasil.com/conscientizacao-colaboradores-inclusao-lgbt/#:~:text=A1%C3%A9m%20do%20BLEND%2C%20a%20empresa.ajudam%20na%20difus%C3%A3o%20das%20a%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em:

10 mar. 2022.

NUBANK. Manifesto NU ImpactoDisponível em: <https://www.nuinternational.com/pt-br/manifesto-nu-impacto/>. Acesso em: 10 mar. 2022.**OLIVEIRA, Maryene. SANTOS, Jean Victor Melo, Aline Cavalcante Santana, ARRUDA, Geyza D'Ávila.****LGBTQIA+**

Disponível em:

https://www.printi.com.br/blog/a-representatividade-por-tras-do-dia-internacional-do-orgulho-lgbtqia?gclid=Cj0KCOiAmpyRBhC-ARIsABs2EAqclRVyJdOnBF5aQWn4g_VfsjypIUvyAopB-3qN7ZjxsmkjhgYORsaAsZxEA Lw_wcB. Acesso em: 17 mar. 2022.**PIRAPORIANDO. Diversidade e inclusão não é opção**

Disponível em:

https://materiais.piraporiando.com/lp-campanha-empresas?gclid=CjwKCAjwur-SBhB6EiwA5sKtjvOGBuMmIL2NiJ-n_d2pQN9uZfbdpFKc1ByeN35Cmh6w_c3Fus0tbRoC4hkQAvD_BwE. Acesso em: 22 mar. 2022.**PROENÇA, Patrícia França. Diversidade e inclusão racial**Disponível em: <https://www.mentalclean.com.br/single-post/diversidade-e-inclusao-racial-nas-empresas>. Acesso em: 18 abr. 2022.

REDATOR PONTOTEL. **Inclusão Social nas empresas** Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/inclusao-social-nas-empresas/>. Acesso em: 21 mar. 2022.

REIS, Larissa. **Diversidade e Inclusão para sua empresa** Disponível em: <https://www.piposaude.com.br/blog/acoes-de-diversidade-e-inclusao>. Acesso em: 21 mar. 2022.

RODRIGUES, Cristiano. **Diversidade, inclusão e armadilhas do Tokenismo** Disponível em: <https://www.em.com.br/app/columnistas/cristiano-rodriques/2021/07/01/noticia-cristiano-rodriques,1282086/diversidade-inclusao-e-as-armadilhas-do-tokenismo.shtml#:~:text=Diversidade%20se%20tornou%20a%20palavra,opostos%20aos%20que%20se%20prop%C3%B5e>. Acesso em: 14 mar. 2022.

SANTOS, Adrivanã. **Como evitar vieses inconscientes** Disponível em: <https://blog.eureca.me/vieses-inconscientes/>. Acesso em: 14 mar. 2022.

SCATOLIN, Henrique Guilherme. **Desafios da inserção de deficientes no mercado de trabalho** Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/insercao-de-deficientes>. Acesso em: 12 mar. 2022.

VAGAS. **Vagas de Emprego** Disponível em: <https://www.vagas.com.br/profissoes/entrevista-de-emprego-principais-tipos-e-objetivos/https://www.vagas.com.br/profissoes/entrevista-de-emprego-principais-tipos-e-objetivos/>. Acesso em: 05 abr. 2022.

W7. A W7 Disponível em: <https://www.wi7h.com.br/>. Acesso em: 02 mar. 2022.

XAVIER, Luciana. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho** Disponível em: <https://blog.cestanobre.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 18 mar. 2022.