

Inclusão e Diversidade: práticas no ambiente corporativo

Maria Eduarda Santos de Oliveira

Orientador: Prof. Me. Luciano Henrique de Tarso Luiz

Co-orientador: Prof. Me. Paulo Henrique da Silva Souza

RESUMO

A inclusão e diversidade aplicada ao mercado de trabalho, tem sido referência de diversos debates midiáticos no que tange a desmitificação de estereótipos. Junto a essa temática, debate-se comumente pautas relacionadas ao preconceito e movimentos sociais de grande impacto. A inclusão de pessoas com características diversas e suas experiências, possibilitam o crescimento das empresas, tornando-as mais fortes e preparadas para enfrentar os desafios do mercado. O objetivo do artigo é pesquisar em evidências bibliográficas, as principais características das práticas de inclusão e diversidade que demonstrem as vantagens e diferenciais de suas aplicabilidades no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Inclusão, diversidade, ambiente corporativo, empresas, gestão

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a diversidade e a inclusão no meio empresarial têm sido cada vez mais valorizadas e evidenciadas. Isso se deve ao fato de que a diversidade traz muitos benefícios para as organizações, como aumento da criatividade, inovação e produtividade (THOMAS, 1991).

Atualmente dentro das organizações, a temática da diversidade e práticas inclusivas tem sido caracterizada como fator emergente no que tange a acolhimento de grupos minoritários, que antes não tinham a oportunidade para participarem (SANTOS E BRAZ, 2018).

A inclusão de pessoas com características diversas e suas experiências, possibilitam o crescimento das empresas, tornando-as mais fortes e preparadas para enfrentar os desafios do mercado (ALVES E GALEÃO-SILVA, 2004)

A inclusão e diversidade aplicada ao mercado de trabalho, tem sido referência de diversos debates midiáticos no que tange a desmitificação de estereótipos. Junto a essa temática, debate-se comumente pautas relacionadas ao preconceito e movimentos sociais de grande impacto (SARAIVA E IRIGARAY, 2009).

Diante do exposto, a finalidade do artigo é pesquisar em evidências bibliográficas, as principais características das práticas de inclusão e diversidade que demonstrem as vantagens e diferenciais de suas aplicabilidades no mercado de trabalho.

1.1 OBJETIVO GERAL

O presente artigo tem como objetivo principal realizar o levantamento de artigos que retratem a inclusão e diversidade no ambiente corporativo que possibilitem o diferencial frente ao mercado competitivo.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estabelecer a relação entre as práticas de inclusão e diversidade ao crescimento da empresa;
- Evidenciar a importância de tais práticas para a melhoria do clima organizacional.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Trata-se da apresentação de revisão bibliográfica da temática contextualizada conforme evidências levantadas.

2.1 DIVERSIDADE E INCLUSÃO: CONCEITOS

A definição de diversidade é caracterizada por sua ampla gama de conceitos relacionados, assim como definido por Thomas (1991), que a rotula como algo que não pode ser meramente vinculado de raça ou gênero, e sim como um conjunto de características humanas existentes em um mesmo espaço, reforça ainda que este conceito ultrapassa o âmbito profissional, podendo também ser considerado no âmbito pessoal.

Neste contexto, pode-se elevar em consideração que a diversidade aplica-se a grupos diversos e considera-se suas mais distintas personalidades e características, entende-se que ao tentar promovê-la, terá uma gama diversa de características dos colaboradores, incluindo diversas idades, gêneros, etnias ou até mesmo a própria formação acadêmica.

Teixeira et al (2021) evidencia a diversidade como algo relacionado a percepção do mundo, interação com o meio e que pode ser mutável a depender da característica intrínseca de interação e processo de desenvolvimento.

Porém, no estudo de Fleury (2000) é possível identificar o conceito de diversidade com direcionamento social, o qual possui relação com a organização, grupo ou nível em que o indivíduo possui a interação.

Na análise da literatura, foi possível identificar os principais tipos de diversidades evidenciados e discutidos encontrados no âmbito empresarial, os quais são resultados da análise de determinados grupos de indivíduos considerando suas singularidades, conforme listados abaixo (SANTOS E BRAZ, 2018; TORRES E NEBRA, 2014; FLEURY, 2000; SILVA et al, 2020):

- Diversidade étnico-racial – comumente relacionado ao fator da etnia e raça dos indivíduos;
- Diversidade de pessoas com deficiência – aborda-se os portadores de necessidades específicas, sejam elas físicas, mentais ou fisiológicas;
- Diversidade de gênero – relaciona-se ao biológico do indivíduo, ao modo o qual se identifica no meio em que vive associado a construção social do sexo.
- Diversidade religiosa – associada as múltiplas práticas religiosas existentes.

Outro fato importante a ser ressaltado, foi a evidência que tais tipos de diversidades ainda são caracterizadas com algum estereótipo ou preconceito arraigado, os quais existem pessoas que se contrapõe ao conceitos de diversidade e praticam algum tipo de intolerância (SANTOS E BRAZ, 2018).

O conceito de inclusão muito se relaciona com o conceito da diversidade, nos artigos analisados os conceitos de conectam e refletem como temática de impacto social no ambiente corporativo, visto que a pratica inclusiva e com bases na diversidade hoje é caracterizada em grande valor a nível mundial (SILVA et al, 2020).

Tal conexão se dá devido ao fato de que se um local possui sua organização com diversidade acolhendo as diferencias e particularidades, este se configura como um local inclusivo, deste modo as ações de um permitem que o outro ocorra.

A inclusão é vista como a possibilidade de ofertar a todos, independente de quem seja a pessoa, acesso às mesmas oportunidades, que no âmbito empresarial, este conceito possibilita o acesso de minorias, considerando suas particularidades (SILVA et al, 2022).

A diversidade refere-se à variedade de características e atributos que as pessoas possuem, enquanto a inclusão é o ato de acolher e garantir o bem-estar de todos, independentemente de suas diferenças (SANTOS E BRAZ, 2018; TORRES E NEBRA, 2014).

2.2 BENEFÍCIOS E DIFERENCIAIS NO ÂMBITO CORPORATIVO

E preciso que as empresas busquem estratégias eficazes e começam o perfil dos colaboradores ao qual vão trabalhar, assim como Schleich (2022) afirma, conhecer e entender é a primeira etapa para que ações inclusivas e baseadas na diversidade possam ganhar força no ambiente corporativo.

Efetivar a inclusão dentro de uma empresa é possibilitar a garantia que todas as pessoas, com toda a gama de diversidades, tenham a oportunidade para a construção de seu desenvolvimento.

Diversos artigos da revisão, abordam a temática de que o investimento baseado em contratações inclusivas e diversas possibilitam a empresa a garantia de times ricos em conhecimento e habilidades distintas, visto que essas pessoas possuem talentos e qualificações, porém muitas vezes não considerados devido ao olhar estereotipado e concreto das empresas (SANTOS E BRAZ, 2018; LUZ E ALVES, 2023).

Outro ponto trabalhado nos artigos revisados, é o estereótipo e preconceito evidenciado no clima organizacional diante às diversidades e inclusões dentro do ambiente corporativo, os quais impactam negativamente nos processos de trabalho e acarretam danos aos colaboradores acometidos dessas ações negativas (SILVA et al, 2022; ALVES E GALEÃO-SILVA, 2004; SARAIVA E IRIGARAY, 2009).

As práticas inclusivas considerando as diversidades, transformam não só o cotidiano onde quem está presente no ambiente, como também a cultura e o clima organizacional, gerando uma cascata de acontecimentos: um colaborador que se sente acolhido e engajado, sente-se motivado, produz melhor e conseqüentemente eleva o padrão dos resultados (SCHLEICH, 2022; SILVA et al, 2022; THOMAS, 1991; TORRES E NEBRA, 2014).

Pesquisas apontam que o processo seletivo é um dos fatores norteados para a seleção de colaboradores, visto que é de suma importância o recrutamento de pessoas livres de preconceitos e estereótipos que possam causar inconsistências comportamentais diante de práticas inclusivas na empresa (SANTOS E BRAZ, 2018; ALVES E GALEÃO-SILVA, 2004; TORRES E NEBRA, 2014; TEIXEIRA et al, 2021).

3. MELHORIAS PARA O PROCESSO DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE NAS EMPRESAS

A diversidade e inclusão são dois conceitos importantes que devem ser considerados em todas as esferas da vida, incluindo o ambiente empresarial, que se tornam cruciais para o sucesso. Empresas inclusivas atraem uma amostragem mais diversificada de talentos, o que aumenta as chances de obter ideias inovadoras e soluções de alto nível. (TORRES E NEBRA, 2014, FLEURY, 2000).

No entanto, apesar dos benefícios claros da diversidade e inclusão, muitas empresas ainda lutam para criar ambientes realmente inclusivos. Muitas vezes, isso se deve ao fato de que as pessoas tendem a se sentir mais confortáveis em grupos homogêneos e estereotipados, o que pode elevar o risco de se ter atitudes preconceituosas e práticas discriminatórias (ALVES E GALEÃO-SILVA, 2004; SARAIVA E IRIGARAY, 2009).

Para mudar isso, é importante que as empresas criem políticas e programas de diversidade e inclusão eficazes. Essas iniciativas devem ser apoiadas pelos líderes da organização e implementadas de forma consistente em todas as áreas da empresa, para assim criar um ambiente de verdadeira inclusão e diversidade, onde todos se sentem acolhidos e valorizados (OLIVEIRA E RODRIGUEZ, 2004; SANTOS E BRAZ, 2018).

No levantamento bibliográfico, foi evidenciado diversos fatores que caracterizam a diversidade e a inclusão como importantes ferramentas de gestão nas empresas, entre elas está a possibilidade de atrair novos e melhores talentos, promover a criatividade e inovação dos processos, de modo que é possível considerar e valorizar vários pontos de vista e por fim, auxiliam as empresas a se manterem competitivas em um mercado globalizado, uma vez que

estão mais bem preparadas para atender às necessidades de uma clientela diversa (SARAIVA E IRIGARAY, 2009; SANTOS E BRAZ, 2018; ALVES E GALEÃO-SILVA, 2004; FLEURY, 2000; SCHLEICH, 2022).

No entanto, ainda há muito a ser feito para que as empresas realmente aproveitem a diversidade e a inclusão. Muitas vezes, as pessoas são contratadas devido ao contexto midiático que possui, na tentativa de praticar as práticas inclusivas, porém não acolhidas e integradas na organização de forma holística, acarretando desta forma, um ambiente de exclusão e discriminação, o que é contrapõe aos objetivos da empresa (SANTOS E BRAZ, 2018; TORRES E NEBRA, 2014; SILVA et al, 2020):

Para superar esses desafios, as empresas devem ter um compromisso fidedigno com a diversidade e a inclusão, ou seja, implantar políticas e programas que realmente promovam a diversidade, efetivar treinamentos com os funcionários e líderes para sensibilizá-los para questões relacionadas à diversidade e à inclusão.

Também é importante estabelecer mecanismos para garantir que as diferenças sejam consideradas e valorizadas em todas as esferas da vida empresarial.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde a última década, o mundo corporativo tem feito grandes avanços em relação à diversidade e à inclusão. Ainda assim, muitas empresas ainda enfrentam desafios para criar um ambiente de trabalho inclusivo para todos os seus colaboradores.

Embora a diversidade e a inclusão sejam benéficas para as empresas, elas também podem gerar desafios. Por exemplo, é importante garantir que todos os funcionários se sintam incluídos e valorizados, independentemente de suas diferenças. Além disso, é preciso ter cuidado para não criar divisões entre os funcionários, especialmente quando se trata de um amplo espectro de diversidades que podemos encontrar no ambiente corporativo.

A diversidade empresarial é uma estratégia de negócios que reconhece e valoriza as diferenças individuais em um ambiente de trabalho. Isso inclui a diversidade de raça, gênero, orientação sexual, religião, idade e deficiência.

A inclusão é o processo pelo qual a diversidade é incorporada em todas as esferas da vida empresarial, desde a contratação e o desenvolvimento de pessoal até a liderança e a tomada de decisões, deste modo, se tornam uma importante ferramenta de gestão administrativa.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, [S.L.], v. 44, n. 3, p. 20-29, set. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/pxZ7ftJN4cHCWhQKH5ZV7nn/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 10 out. 2023.
- FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, [S.L.], v. 40, n. 3, p. 18-25, set. 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/>. Acesso em: 10 out. 2023.
- LUZ, Victor Costa; ALVES, Micael Franco. A GESTÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO E SEUS BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS. **REVISTA FOCO**, [S. l.], v. 16, n. 1, p. e731, 2023. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/731>. Acesso em: 09 out. 2023.
- OLIVEIRA, Ualison Rébula de; RODRIGUEZ, Martius Vicente Rodriguez y. Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva. **Associação Brasileira de Engenharia de Produção**; [S.L.], p. 3833-3840, nov. 2004. Disponível em: https://abepro.org.br/biblioteca/enegep2004_enegep0707_0034. Acesso em: 10 out. 2023.
- SANTOS, Cleyson Nathanael dos; BRAZ, Helena Maria Fagundes dos Santos. Gestão da diversidade: uma questão de responsabilidade social?. **Entrepreneurship**, [S.L.], v. 2, n. 2, p. 44-53, 25 maio 2018. Companhia Brasileira de Producao Cientifica. <http://dx.doi.org/10.6008/cbpc2595-4318.2018.002.0004>. Disponível em: <https://www.sustenere.co/index.php/entrepreneurship/article/view/CBPC25954318.2018.002.0004>. Acesso em: 16 out. 2023.
- SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **Revista de Administração de Empresas**, [S.L.], v. 49, n. 3, p. 337-348, set. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/W7hXd4grCxJX8PyTDJkDtWz/>. Acesso em: 12 out. 2023.
- SCHLEICH, Melissa Velasco. QUAIS SÃO AS POLÍTICAS E PRÁTICAS EM RECURSOS HUMANOS MAIS UTILIZADAS PELAS EMPRESAS COM MELHORES ÍNDICES ESG NO BRASIL? **Revista de Administração de Empresas**, [S.L.], v. 62, n. 5, p. 1-22, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/kmjN8FPqZ3t4hkHZGDWzWBw/?format=html&lang=pt#>. Acesso em: 12 out. 2023.
- SILVA, Cleverson Ramom Carvalho *et al.* DIVERSIDADE EM FOCO: uma análise crítica a partir de um site popular sobre administração. **Caderno de Administração**, [S.L.], v. 30, n. 1, p. 31-46, 21 jul. 2022. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/55987>. Acesso em: 10 out. 2023.

SILVA, Juliana Tavares *et al.* Pilares da diversidade e inclusão em uma multinacional. **Revista de Carreiras e Pessoas**, [S.L.], v. 10, n. 1, p. 43-62, 2 jan. 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/46101>. Acesso em: 10 out. 2023.

TEIXEIRA, Juliana Cristina; OLIVEIRA, Josiane Silva de; DINIZ, Ana; MARCONDES, Mariana Mazzini. INCLUSÃO E DIVERSIDADE NA ADMINISTRAÇÃO: manifesta para o futuro-presente. **Revista de Administração de Empresas**, [S.L.], v. 61, n. 3, p. 1-11, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/RHJd88FZdXv6qWbTgpQbh8B/?lang=pt>. Acesso em: 08 out. 2023.

THOMAS, R. R. Beyond race and gender: unleashing the power of your total work force by managing diversity. New York: Amacom, 1991. Citado por NKOMO, S. M.; COX Jr., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. Handbook de estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 1999.

TORRES, Cláudio Vaz; NEBRA, Amalia Raquel Perez. Diversidade e Inclusão nas Organizações. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt (ed.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. S.L: Artmed, 2014. p. 447-498. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/312233942_Diversidade_e_Inclusao_nas_Organizacoes. Acesso em: 10 out. 2023.