



BRUNA STETELER BARROS
(ETEC Profº Alcídio de Souza Prado – Técnico em Administração)
brunastetelerbarros@hotmail.com

LEONARDO RIBEIRO COSTA
(ETEC Profº Alcídio de Souza Prado – Técnico em Administração)
leoo.ribeiro@live.com

MARIA JÚLIA MARTINS PINTO
(ETEC Profº Alcídio de Souza Prado – Técnico em Administração)
mariajuliamartins16@outlook.com

A DIVERSIDADE E INCLUSÃO COMO ESTRATÉGIA DE NEGÓCIOS

RESUMO

Muitas são as estratégias de um negócio para que possa ter sucesso em um futuro próximo, o que será discutido nesse artigo é a diversidade e a inclusão como forma de estratégia, visto que pode ser benéfico para a empresa. Diante dessa questão, as pessoas terem diferentes características e experiências traz para a companhia maior probabilidade de ter uma variedade de habilidades, experiências e soluções diferentes, e assim contribuir com o todo. As diferenças entre os contribuintes podem ensinar diversas coisas tanto entre eles, como também, entre os clientes. Além de aprenderem um com outro (com diversas experiências, forma de pensar e jeito de ser), também aprendem a respeitar um ao outro, trazendo benefício para o convívio na empresa e também fora da empresa. O tema abordado irá mostrar diversas pesquisas realizadas que comprovam a qualidade da estratégia de inclusão nas empresas, além de abrir uma porta para que empresários possam ter uma outra visão sobre a inclusão e diversidade em sua empresa, fazendo com que passe a olhar com outros olhos na contratação de seus funcionários, podendo abrir disponibilidade para ambos gêneros, raça, sexualidade, crença.

Palavras-Chaves: Diversidade, Inclusão, Estratégia, Empresa, Negócios.

ABSTRACT

There are many strategies for a business to be successful in the near future, what will be discussed in this article is diversity and inclusion as a form of strategy, since it can be beneficial for the company. Faced with this issue, people having different characteristics and experiences makes the company more likely to have a variety of skills, experiences and different solutions, and thus contribute to the whole. Differences between contributors can teach several things both among themselves and also among customers. In addition to learning from each other (with different experiences, way of thinking and way of being), they also learn to respect each other, bringing benefits to their coexistence in the company and also outside the company. The topic addressed will show several surveys carried out that prove the quality of the inclusion strategy in companies, in addition to opening a door for entrepreneurs to have another vision about inclusion and diversity in their company, making them look with different eyes in the hiring of its employees, being able to open availability for both genders, race, sexuality, creed.

KEYWORDS: Diversity, Inclusion, Strategy, Company, Business.

1. INTRODUÇÃO

Tanto se fala sobre diversidade e inclusão nas empresas, mas qual a diferença dessas duas palavras dentro da empresa? De acordo com o dicionário Michaelis (2021) a palavra diversidade se refere à qualidade daquilo que é diverso, diferença, dessemelhança, variação, variedade; conjunto que apresenta características variadas, multiplicidade; ausência de acordo ou de entendimento, desacordo, divergência. Já a palavra inclusão, pelo mesmo dicionário, significa ato ou efeito de incluir-se, introdução de uma coisa em outra, de um indivíduo em um grupo, inserção. A cultura de uma organização vai dizer quais as práticas, hábitos, comportamentos, princípios e outros fatores, que nortearam o jeito da empresa para fazer o seu negócio. É a cultura da empresa que vai contar a sua história, será um guia para o comportamento dos colaboradores, por isso trabalhar com a diversidade e inclusão como estratégia de negócios pode ser um diferencial no mercado (SANTOS; PATROCÍNIO; OLIVEIRA, 2022).

Através dos valores que a empresa mantém, será determinante para a cultura da organização, pois é dessa forma que a corporação se posiciona no mercado. Assim

que os valores tomam forma e são incorporados pelos funcionários, a empresa poderá se destacar no mercado competitivo, pois apresentará uma atitude flexível ou aumentará a sua competitividade frente aos concorrentes (SANTOS; PATROCÍNIO; OLIVEIRA, 2022)

2. EMBASAMENTO TEÓRICO

Segundo pesquisas realizadas, atualmente dentro das empresas brasileiras, apenas 2% de seus empregados são pessoas com deficiência, quando quase 24% da população apresenta algum tipo de deficiência. Quando nos referimos a cargos de chefia, apenas 13% são ocupados por mulheres, que chegam a receber até 30% menos do que homens que atuam no mesmo cargo. E quanto a questão racial, as taxas de desemprego e empregos mal remunerados, são bem maiores.

Em um mercado que está cada vez mais globalizado, a diversidade dentro de uma empresa vai muito além de respeito e da aceitação das diferenças, não é apenas um programa social. Uma empresa com representatividade tem mais oportunidades de se destacar no mercado de trabalho e alcançar melhores resultados. A diversidade se torna muito importante dentro de uma empresa, pois a diversidade proporciona às organizações maiores conhecimentos e habilidades. Esse conjunto, se bem administrado, dá à empresa maiores vantagens competitivas. Além disso, é importante estar atento que uma empresa diversificada dá um significado no ambiente que está inserido dentro da sociedade (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Além de tudo, a diversidade dentro de uma empresa pode trazer diversas vantagens, como aumento da criatividade organizacional, inovação constante, redução de conflitos, pois nas empresas onde existe respeito pela diversidade, os conflitos são muito menores. E muito mais, por exemplo, uma melhor imagem da empresa no mercado e um clima organizacional mais favorável (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Pensando nos novos tempos e um mercado mundial, as empresas precisam criar mudanças sustentáveis e transformadoras, combinando argumentos econômicos e políticos com valores empresariais solidários. As empresas perdem potencial por negligenciar a diversidade. Um ambiente de trabalho com diversidade facilita novos

conhecimentos e habilidades, além da empatia, que todas as empresas dizem e almejam. A diversidade vai trazer uma pluralidade de diálogos, ideias e inovações (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

3. DESENVOLVIMENTO DA TEMÁTICA

Falando em diversidade no ambiente de trabalho, pode-se levantar uma hipótese de que os colaboradores poderiam sofrer preconceito por parte dos clientes. Pode ser que não queiram ser atendidos pelos funcionários ou tratem mal apenas por eles serem diferentes. Em relação aos atos de preconceito que podem ocorrer no momento do atendimento é que o cliente poderá sempre discordar do atendente, tendo uma atitude agressiva e até menosprezando o funcionário, colocando-o para baixo e fazendo com que se sinta insuficiente. Da mesma forma, pode acontecer com o cliente, ser mal atendido pelo funcionário por questões preconceituosas (PINHEIRO; GOIS, 2013).

Outra hipótese que pode ser levantada é sobre o começo ou a má implementação da diversidade na empresa, como por exemplo um setor que é majoritariamente masculino e ter apenas uma mulher nesse setor, ela poderia se sentir desconfortável e ser vítima de misoginia por parte dos companheiros de trabalho (PINHEIRO; GOIS, 2013).

Trazendo a questão do parágrafo anterior é possível ter outra perspectiva, quando bem trabalhado a ideia da diversidade dentro da empresa, o cenário pode ser diferente, como por exemplo, a comunicação ser mais clara e objetiva e o ambiente de trabalho mais leve, os funcionários podem se sentir confortáveis, pertencentes ao grupo e ainda ter confiança no seu trabalho (PINHEIRO; GOIS, 2013).

É de extrema importância implantar a diversidade dentro das empresas, para que as pessoas possam aprender a conviver e respeitar uma as outras, independentemente de suas diferenças e assim contribuir juntas para o sucesso e melhor desempenho da empresa (PINHEIRO; GOIS, 2013).

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O tema escolhido não foi pensado apenas na inclusão social, mas também como uma estratégia para as empresas crescerem e terem sucesso. O objetivo principal é implantar a diversidade dentro das empresas, para que as pessoas possam aprender a conviver e respeitar uma as outras, independentemente de suas diferenças e assim contribuir juntas para o sucesso e melhor desempenho da empresa (SILVA et al., 2019).

A ideia é inserir no ambiente de trabalho, cada vez mais, pessoas com algum tipo de deficiência, pessoas pretas, mulheres e LGBTQIA+. Com a ideia de que se sintam pertencentes a um grupo, se sintam como os outros, sejam tratados com respeito e confiança da mesma forma. Que estes possam mostrar suas habilidades e capacidades, e que não ocorra nenhum tipo de preconceito (SILVA et al., 2019).

É válido ressaltar também que essas pessoas, funcionários da empresa, terão diferentes características e experiências para ensinar e/ou aprender um com o outro, e assim contribuir para o todo. Dessa forma, os funcionários terão uma variedade de visões e ideias inovadoras, o que é muito bom quando se vai planejar e executar uma estratégia de negócios, podendo elevar a criatividade e solução de problemas de negócio (SILVA et al., 2019).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito do artigo é identificar os benefícios relacionados a inclusão social no ambiente de trabalho, e fazer com que os empresários possam aderir como estratégia para seu negócio, a diversidade e inclusão. Pois, cada dia mais tem sido um assunto importante diante da sociedade. Cada vez mais mulheres, negros, LBTS e PCD, tem conseguido conquistar seu lugar no mercado, provando que podem ser de extrema confiança e que têm competência para ocupar tais cargos.

Foi utilizado uma metodologia descritiva, coleta de dados através de uma abordagem de referências bibliográficas, analisando artigos, sites e revistas relacionados a inclusão social, podendo vislumbrar uma nova perspectiva de compreensão sobre a diversidade e inclusão dentro das empresas.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SANTOS, Maria Paula Soares dos; PATROCÍNIO, Tainá Fernandes; OLIVEIRA, Flávia de. **DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS EMPRESAS. REVISTA ACADÊMICA INTERDISCIPLINAR INESP**, São Paulo: INESP, ed. 4, ano 2022, p. 202-226, 1 dez. 2022. Mensal. Disponível em: <https://www.inesp.edu.br/revista/wp-content/uploads/2022/11/Revista-4a-Edicao.pdf#page=203>. Acesso em: 7 abr. 2023.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. **Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?**. SciELO, [s. l.], 24 ago. 2009 DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/W7hXd4grCxJX8PyTDJkDtWz/?lang=pt>. Acesso em: 8 abr. 2023.

PINHEIRO, João Luis Alves; GOIS, João Bosco Hora. Amplitude da gestão da(s) diversidade(s) - implicações organizacionais e sociais. **RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas**, Rio de Janeiro: RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas, ano 2013, p. 72-90, 3 set. 2013. Semanal. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/16535/12413>. Acesso em: 8 abr. 2023.

SILVA, Juliana Tavares *et al.* PILARES DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO EM UMA MULTINACIONAL. **RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas**, Brasil: RECAPE - Revista de Carreiras e Pessoas, ano 2020, p. 43-62, 21 set. 2019. Semanal. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/46101/31096>. Acesso em: 8 abr. 2023.