

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Técnico em Recursos Humanos

DIVERSIDADE E INCLUSÃO: A importância de uma cultura organizacional inclusiva

César Augusto Barbosa da Silva¹

Giovana Carolina Miguel²

Maria Clara Dias Bafini³

Matheus Eduardo Zanardi da Silva⁴

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo apresentar a importância da diversidade e inclusão para as organizações, com o crescimento social constante a importância de uma cultura organizacional inclusiva é de extrema notoriedade. O presente estudo tem como objetivo conhecer as principais ações utilizadas pelos gestores para promover a diversidade nas organizações, e o que mais pode ser feito para que esse movimento seja mais abrangente e com maior celeridade. Acerca da metodologia utilizada, trata-se de uma pesquisa bem ampla realizada através de livros, artigos científicos e revistas que tratam do assunto, contendo também uma pesquisa em campo realizada pelo *google forms*⁵.

PALAVRAS-CHAVE: Crescimento; Cultura; Organizações; Preparado; Gestores.

¹ Aluno (a) do curso Técnico em Marketing, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – cesar.silva211@etec.sp.gov.br.

² Aluno (a) do curso Técnico em Marketing, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – giovana.miguel4@etec.sp.gov.br.

³ Aluno (a) do curso Técnico em Marketing, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – maria.bafini@etec.sp.gov.br.

⁴ Aluno (a) do curso Técnico em Marketing, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – matheus.silva2704@etec.sp.gov.br.

⁵ *Google forms* - aplicativo de gerenciamento de pesquisas lançado pelo Google. Os usuários podem usar para pesquisar e coletar informações sobre outras pessoas e também podem ser usados para questionários e formulários de registro.

INTRODUÇÃO

Analisando o ambiente de trabalho atual, percebe-se a falta de diversidade e inclusão dos colaboradores, a diversidade no ambiente é de extrema importância não somente para a empresa em si, mas também para consumidores externos, com o objetivo de criar um ambiente onde promove a igualdade e respeito.

Se der uma olhada ao redor, descobrirá que toda sociedade é influenciada por diferentes culturas. Diferenças culturais podem ser encontradas em todos os lugares, e o mesmo vale para sua força de trabalho. Promover um local de trabalho diversificado e inclusivo pode levar a mais criatividade e inovação

1.1. Objetivo Geral

Efetuar um estudo sobre a diversidade no ambiente de trabalho, evidenciando seu valor e importância em todas as suas formas (como gênero, raça, orientação sexual, habilidades, origens culturais, etc.) apresentando-se como mais um recurso valioso para o sucesso organizacional, incentivando a criação de ambientes inclusivos que promovam a igualdade de oportunidades, a inovação, a criatividade e a eficiência no local de trabalho.

1.2. Objetivos específicos

- Entender a importância da diversidade no contexto social e empresarial;
- Demonstrar como a diversidade pode ser vantajosa para as organizações;
- Levantar dados através de uma pesquisa de campo sobre diversidade;
- Elaborar formas de melhorar a diversidade e conscientização nas organizações;

1.3. Justificativa

A inclusão no trabalho promove um ambiente seguro, sem intrigas o que estará gerando uma empresa mais saudável para os funcionários onde as

peças trabalhem mais motivadas, não afetando o desempenho dos colaboradores, o que só teria impactos positivos na empresa, como o crescimento da própria.

Segundo Paulo Freire (1998. p.108), “A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades”.

Diversas pessoas estão desempregadas por não participar de um grupo social onde é aceito, quando você coloca diversidade dentro de uma empresa você estará cultivando respeito, criando pessoas mais empáticas o que é algo de extrema importância.

1.4. Situação problema

Apesar do reconhecimento crescente da importância da diversidade e inclusão nas empresas, muitas organizações ainda enfrentam desafios significativos, pois a diversidade e inclusão abrangem assuntos como gênero, raça ou orientação sexual e etc. Isso levanta a seguinte questão: Como as empresas podem efetivamente promover a diversidade e inclusão em sua cultura organizacional?

1.5. Hipóteses

As empresas devem analisar apenas as capacidades de seus candidatos e não julgar pelo gênero, raça ou orientação sexual. Assim, verão apenas o lado profissional e aquilo que de melhor eles têm a oferecer. Fazendo isso, o crescimento será mútuo e os resultados gigantescos, pois quanto menos julgamos nossos semelhantes, mais rápido as conquistas e os objetivos são alcançados.

1.6. Metodologia

A sociedade cresceu muito e passa por um momento de aprendizado, em constante mudança e transformação, necessitando se atualizar a cada dia.

Dessa maneira, foram coletadas informações que comprovam todo esse tabu e a dificuldade que ainda ocorrem nas empresas. Quando a empresa não

se atenta ao talento dos funcionários e apenas em suas diferenças, indiretamente ela acaba fortalecendo a empresa concorrente que não tem esse tipo de problema, pois ela acolhe todos esses funcionários, e como gratidão, devido a todo o tipo de dificuldade, eles se entregam ao máximo e valorizam aquela chance, já que está mais difícil do que o esperado entrar no mercado de trabalho.

Além de pesquisas em livros, artigos científicos e revistas que tratem sobre o assunto, também será realizada uma pesquisa de campo para mostrar todos os tabus que ainda existem e estão um pouco longe de serem resolvidos.

2. GESTÃO DE PESSOAS

Nesse primeiro capítulo foi trazida a situação problema e como a falta de inclusão tem afetado a vida das pessoas. Como a diversidade se encontra em tudo, é de extrema importância a empresa sempre ter uma visão ampla, escolher funcionários competentes para os cargos, não funcionários escolhidos por base de um julgamento.

Neste capítulo será comentado sobre a história da gestão de pessoas, dando início ao assunto desse conceito. Como a tecnologia vem ajudando os profissionais de recursos humanos a ter um desenvolvimento melhor, e as técnicas utilizadas.

2.1. Conceituando a área de gestão de pessoas

A gestão de pessoas é uma abordagem que envolve técnicas de recursos humanos com o propósito de melhorar tanto o desempenho dos funcionários quanto o sucesso da empresa.

Ela é fundamental para o crescimento consistente das organizações, garantindo o melhor aproveitamento dos talentos, orientando as atividades de Recursos Humanos e obtendo resultados mais positivos.

2.2. História e importância de gestão de pessoas

A gestão de pessoas desempenha um papel crucial nas empresas,

especialmente quando se trata de promover a diversidade e as diferenças de habilidades, ideias, visões do mundo e origens étnicas, religiosas e culturais. Ao valorizar essas diferenças, uma equipe pode oferecer perspectivas únicas para a resolução de problemas, estimulando debates e trocas de experiências.

Investir na diversidade traz benefícios, como criar um ambiente de trabalho mais inclusivo, promover um convívio agradável e estimular a geração de novas ideias e oportunidades. A inclusão de diferentes vozes na equipe pode indicar novos rumos e melhorias na organização.

O setor de Recursos Humanos (RH) desempenha um papel fundamental na promoção da diversidade. Ele pode liderar debates, apresentar projetos que reflitam mudanças na visão e organização da empresa e realizar diagnósticos precisos sobre o quadro de colaboradores e o ambiente de trabalho. Além disso, o RH pode estimular a diversidade desde o recrutamento e seleção, evitando padrões de contratação baseados em formação universitária, localização geográfica ou faixas etárias específicas. Isso contribui para a construção de equipes mais diversas e inclusivas, resultando em benefícios tanto para os funcionários quanto para a empresa.

2.3. Estratégia e inovação à gestão de pessoas

Alinhar as práticas de RH com os objetivos estratégicos da organização, implementar métodos de recrutamento inovadores, promover o desenvolvimento de talentos criativos, promover a inovação no desempenho dos colaboradores, oferecer flexibilidade de trabalho e criar uma organização cultural que valorize a inovação.

Monitoramento e medição contínuos são necessários para avaliar o sucesso desta abordagem.

Com o aumento da tecnologia o RH se torna cada vez mais estratégico e preciso dentro das organizações, a análise de dados, inteligência artificial, por exemplo, têm ajudado muito na melhoria nos processos de recrutamento e seleção, avaliação, treinamentos e desenvolvimento de colaboradores.

2.4. Gestão de diversidade

A gestão de diversidade seria um planejamento a curto, médio e longo prazo da inclusão de pessoas diversas em uma empresa, considerando sua chegada, permanência e desenvolvimento.

“A arte da gestão está na capacidade de selecionar, dentre diversas atividades aparente temente de igual importância, uma ou duas no máximo três, que podem alavancar o negócio muito mais que as outras, e então se concentrar nelas” (Andy Grove;1983)

Existem diversas formas de desenvolver a gestão de diversidade, e buscar mais informações já é uma delas. Uma iniciativa importante é olhar para seu ambiente organizacional e perceber se ele está tão diversificado como poderia.

Também é preciso se atentar nos processos de recrutamento, avaliando qual o padrão predominante entre as pessoas contratadas, além da forma como esses processos são estruturados e quais atitudes podem ser tomadas para abranger mais pessoas.

3. Diversidade e inclusão

No capítulo inicial será citado como a desigualdade nas empresas brasileiras, mostrando a realidade de muitas pessoas que aqui vivem, os estereótipos que muitas vezes a empresa leva em consideração por influência da sociedade, entenderem melhor o conceito principal de diversidade e inclusão, e a discriminação que pode ocorrer dentro das empresas

3.1. Conceito de diversidade

O conceito da diversidade vem da diferença, e pode ser definida a partir de vários aspectos, como: orientação sexual, gênero, etnia, religião, nacionalidade e entre outros.

Existem também vários tipos de diversidade, mas entre as principais

estão: diversidade demográfica, experiencial e cognitiva.

3.2. Conceito de inclusão

A inclusão nas empresas se refere na criação de grupos em ambientes do trabalho onde todos os funcionários, independentemente de suas características ou diferenças, são valorizados e respeitados e tem oportunidades iguais. Muitas empresas ainda não estão incluindo todos os candidatos de maneiras iguais.

Isso pode acontecer com raças, gênero, idade, orientação sexual, religião e muitos mais. Quando isso ocorre as empresas tendem a perder diversos funcionários habilidosos e capacitados para tal cargo.

As empresas que seguem outras linhas de raciocínio e incluem esses grupos citados, e quebram qualquer tipo de preconceito e discriminação, são aquelas que estão mais capacitadas e integradas ao mercado de trabalho, e estão prontas para seguir evoluindo sendo modelos de referência.

3.3. Desigualdades sociais nas empresas brasileiras: principais problemas

Desigualdade social é uma evidência que afeta muitas pessoas hoje em dia, principalmente as que vêm de periferia ou as que moram no interior, em um cenário habitacional com um grande aglomerado de casas, em grandes partes construídas nos morros, contudo, não são somente essas pessoas que são afetadas, pessoas dentro de empresas também sofrem com esse problema, seja ele, desigualdade salarial ou de gênero. A principal desigualdade dentro de uma empresa é a de gênero, e devido a isso ocorrem comportamentos sexistas trazendo ocorrência de assédios.

A taxa de desocupação de mulheres e negros (conjunto de pretos e pardos) terminou 2023 acima da média nacional. Enquanto o país alcançou o índice de 7,4% no último trimestre de 2023, a taxa das mulheres ficou em 9,2%, enquanto a dos homens fechou em 6%. Os dados fazem parte da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad).

Essa comparação significa que o desemprego das mulheres é 53,3% maior que o dos homens. A diferença já foi de 69,4% no 1º trimestre de 2012, quando começou a série histórica do IBGE. A menor discrepância registrada foi de 27% no 2º trimestre de 2020.

A desigualdade está principalmente presente entre mulheres e negros, são níveis absurdos de desemprego, a taxa de mulheres negras desempregadas é praticamente o dobro da taxa de homens brancos uma enorme presença de desigualdade nas empresas causa altos níveis de desemprego, violência, miséria, marginalização.

3.4. Preconceito, discriminação e estereótipos nas organizações

A discriminação, o preconceito e os estereótipos no ambiente de trabalho podem ter um impacto significativo na saúde mental dos profissionais afetados. Quando o preconceito ultrapassa a linha do pensamento e se transforma em atitudes de caráter mais prático acontece a discriminação.

Para apresentar essas questões na Roda de Conversa da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público - Cissp, a Fundacentro convidou a auditora-fiscal do Trabalho e coordenadora nacional do Projeto de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho, da Secretaria da Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, Marina Cunha Sampaio.

“A discriminação é o reflexo das estruturas de poder na sociedade, dentre elas as decorrentes das relações de trabalho”, informou Marina. Completou que em outros países e no Brasil, a discriminação alcança certos grupos de pessoas com base em características como raça, etnia, gênero, religião, orientação sexual, idade e deficiência - as quais são protegidas pela lei.

O preconceito pode ser expresso de várias maneiras, como tratamento injusto, exclusão social, estereótipos negativos, piadas ofensivas, assédio e hostilidade interpessoal.

4. RH X DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Qual o papel social que o RH deve desenvolver em situações de diversidade? Como ele pode estar quebrando esse tabu dentro de uma organização? Não é somente contratar a pessoa, são várias etapas que o RH segue para quebrar esse padrão imposto pela sociedade.

4.1. Políticas de diversidade e inclusão nas empresas

A diversidade e inclusão nas empresas são estratégias que podem representar um grande diferencial, a inclusão eleva o capital humano da organização, disponibilizando uma série de pontos de vista diferentes para construir soluções inovadoras.

Sem falar no impacto positivo para a imagem da companhia, que passa a ser vista como comprometida com a responsabilidade social, e não apenas com os lucros, quando atua de forma genuína e efetiva com relação ao tema, abordando também a inclusão.

4.2. O papel social das organizações na construção de uma sociedade

Atualmente as pessoas vivem num mundo onde a velocidade de evolução jamais aconteceu antes. É nessa hora que as empresas são colocadas à prova, e suas responsabilidades aumentam. É o papel da organização se adaptar a todas as mudanças e acompanhar a constante evolução do mundo.

A cada ano que se passa, é possível perceber o quão diferente está a sociedade, cada vez mais evoluída e pronta para enfrentar diversas situações no mercado do trabalho. Cabe às empresas acompanharem essa evolução e estar pronta a mudanças para buscar o crescimento profissional.

As empresas que conseguem acompanhar tudo isso, são as que mais crescem atualmente. Elas abrem seus horizontes para o mundo, acompanham todas as situações e não cansam de buscar melhorias. Isso só ocorre se ela souber utilizar profissionais capacitados ao seu redor, e aceitando suas opiniões, a fim de aprimorar sua capacidade de crescimento, produtividade e,

sobretudo, aquilo que é mais importante: a lucratividade. Quando esses fatores entram em conjunto trabalhando juntos, o sucesso é apenas uma questão de tempo, e talvez, um tempo bem curto.

4.3. Diversidade e inclusão e a contribuição para as relações humanas

Na sociedade contemporânea, as pessoas são apresentadas às mudanças constantes todos os dias. Seja elas por diferenças de como agir ou pensar, nossas crenças, raça, e diversos fatores.

Para adaptar-se a isso, cabe entender essas diferenças e executá-las no nosso cotidiano, para que tudo isso seja tratado de uma maneira natural, e não seja mais visto como um tabu.

4.4. O papel do RH para a diversidade nas organizações

A diversidade se tornou uma das causas mais importantes nas empresas. Essas discussões se fazem necessárias para formação de uma equipe diversificada, pois podem causar impactos tanto positivos quanto negativos em relação ao trabalho da equipe.

O papel do RH é importante para auxiliar na gestão de lideranças para compreenderem a importância da diversidade para impor as mudanças necessárias nas organizações. Agora mais estratégico, o departamento atua desde a etapa de seleção de talentos, passando por pontos como integração, investimento, apoio, planejamento e acompanhamento.

Fortalecer a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho permite que a empresa concentre a atenção em formar times com talentos de alta performance, sem se deter nas particularidades que dizem respeito a cada um e não interferem nos resultados do negócio.

O RH pode contribuir com diversas atividades para fortalecer esses fatores, como: Ampliação do recrutamento e seleção para alcançar pessoas diversas, promoção e apoio às causas sociais, ações de incentivo à diversidade dentro da empresa, promoção da igualdade salarial entre funcionários e diversos recursos que ainda podem entrar em pauta.

Quando as empresas abraçam essas ideias e seguem corretamente, a chance de construir um ambiente de trabalho leve e com muito conhecimento diversificado é enorme. Embora os funcionários tenham diferenças, isso pode ser bom para levantar ideias, e, sobretudo, pensar em melhorar o funcionamento da empresa no geral.

5. PESQUISA DE CAMPO

Após apresentação da situação problema, sua fundamentação teórica para maior compreensão do assunto, foi necessária uma pesquisa de campo para verificar se o problema realmente faz parte das empresas contemporâneas. A ideia seria explorar o dia a dia das pessoas para entender o cenário e como os mesmos se sentem e reagem em determinadas situações.

Para isso foi utilizada a plataforma *google forms*⁶ para que essa pesquisa fosse realizada, podendo assim, obter as respostas e estatísticas de todos que participaram dessa pesquisa, obteve uma resposta de 52 pessoas.

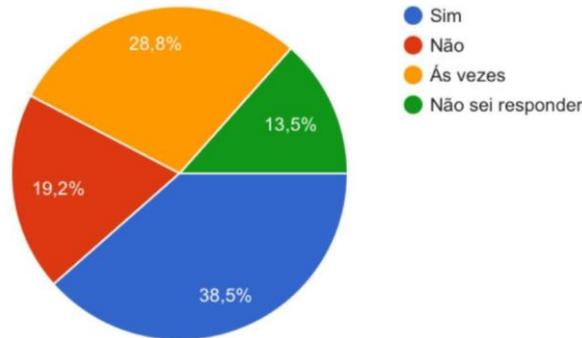
5.1. Apresentação dos resultados

Nessa etapa serão apresentados resultados obtidos na pesquisa de campo com devidas leituras e análises comentada

A primeira questão os entrevistados foram questionados se a identidade de pertencer a uma minoria social poderia afetar o desempenho no trabalho, devido à discriminação ou falta de oportunidade.

⁶ *Google forms* - aplicativo de gerenciamento de pesquisas lançado pelo Google. Os usuários podem usar para pesquisar e coletar informações sobre outras pessoas e também podem ser usados para questionários e formulários de registro.

Gráfico 1 - Fazer parte de uma minoria afeta no ambiente de trabalho?

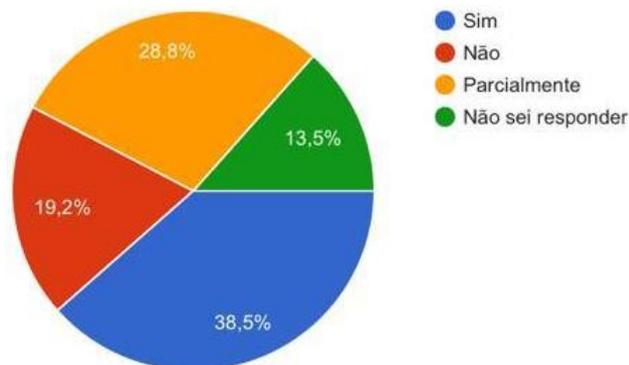


Fonte: elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

No gráfico acima é possível observar que 38,5% dos entrevistados afirmam que pode afetar o desempenho no trabalho devido à discriminação da minoria social, enquanto 19,2% não concordam, 28,8% responderam às vezes, ou seja, não são em todos os casos e 13,5% não sabem responder

Na segunda questão os entrevistados são questionados se na empresa que trabalham há diversidade e inclusão.

Gráfico 2 - Na sua empresa há diversidade e inclusão?

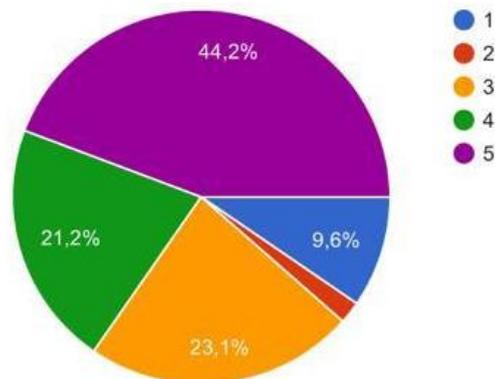


Fonte: elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

No gráfico acima é possível observar que 38,5% foram respostas positivas, que concordam que a empresa tem sim uma diversidade, 28,8% responderam que parcialmente, ou seja, existe uma diversidade, mas não é muito bem construída, 19,2% responderam que não tem diversidade dentro do ambiente de trabalho e 13,5% não saberia responder.

Na terceira questão os entrevistados foram questionados se em uma escala de 1 a 5, onde um representa pouco e cinco representa muito, o quanto você se sente confiante que suas características pessoais não impedirão de crescer dentro da empresa?

Gráfico 3 - Suas características pessoas não impedirão de crescer dentro da empresa?

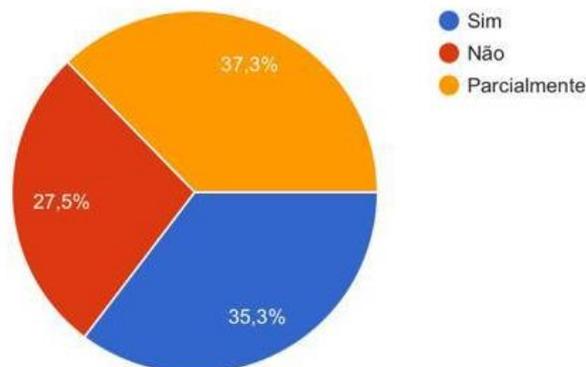


Fonte: elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

No gráfico acima 44,2% dos entrevistados se sentem totalmente confiantes dentro da sua empresa de serem eles mesmos, 23,1 dos entrevistados já se sentem no meio termo, 21,2 se sentem confiantes dentro da empresa, 9,6 dos entrevistados se sentem inseguros dentro das empresas.

Na quarta questão foi perguntado se a empresa acompanha as mudanças ocorridas na sociedade, atualizando padrões culturais em relação às minorias que vem surgindo através das conquistas sociais.

Gráfico 4 – Sua empresa acompanha as mudanças culturais?

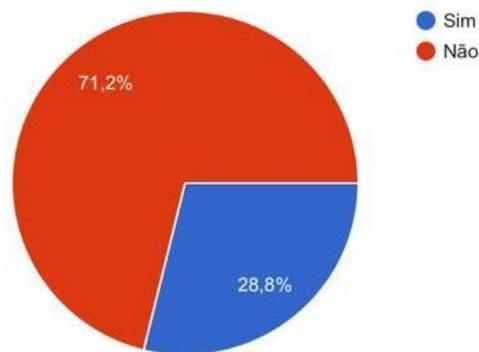


Fonte: elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

No gráfico acima 37,3% dos entrevistados respondeu que parcialmente, 35,3% responderam que sim e 27,5% responderam que não.

Na quinta questão os entrevistados são questionados em relação às minorias que compõe o quadro de funcionários se já presenciou alguma discriminação dentro do ambiente de trabalho.

Gráfico 5 - Você já presenciou alguma discriminação no ambiente de trabalho?

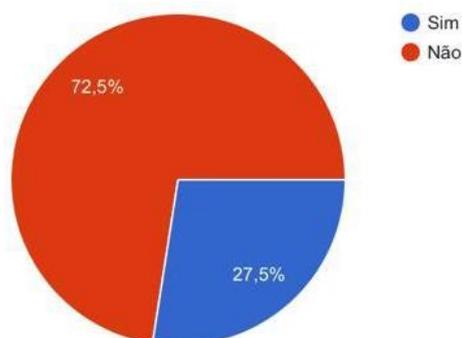


Fonte: elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

No gráfico acima 71,2% não presenciaram nenhuma discriminação dentro do seu ambiente de trabalho, já 28,8% presenciou discriminação no ambiente de trabalho.

Na sexta questão os entrevistados são questionados se existe algum canal para denúncias anônimas, caso seja presenciado alguma discriminação no ambiente de trabalho.

Gráfico 6 – Existe um canal de denúncias anônimas na sua empresa?

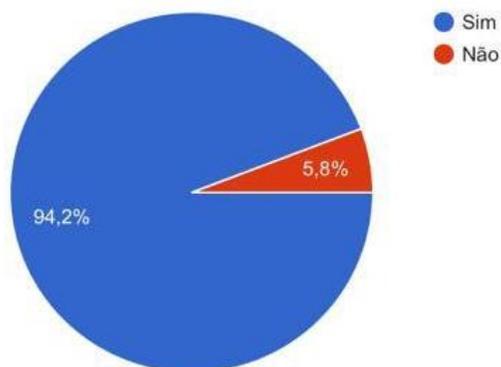


Fonte: elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

No gráfico acima que 72,5% das empresas disponibiliza um canal de denúncias anônimas em caso de discriminação, 27,5% não disponibiliza.

Na sétima questão os entrevistados são questionados se a diversidade no ambiente de trabalho contribui para uma empresa melhor.

Gráfico 7 - A diversidade contribui para uma empresa melhor?

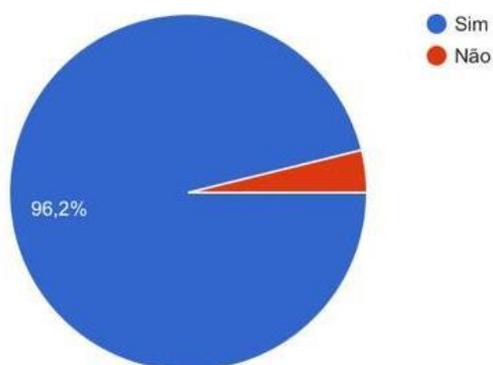


Fonte: elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

No gráfico acima 94,2% afirmam que a diversidade contribui para uma empresa melhor e 5,8% não concordam.

Na próxima questão é questionado se o RH deve ser capacitado para lidar com a diversidade dentro do ambiente de trabalho.

Gráfico 8 - O RH deve ser capacitado para lidar com a diversidade dentro do ambiente de trabalho?



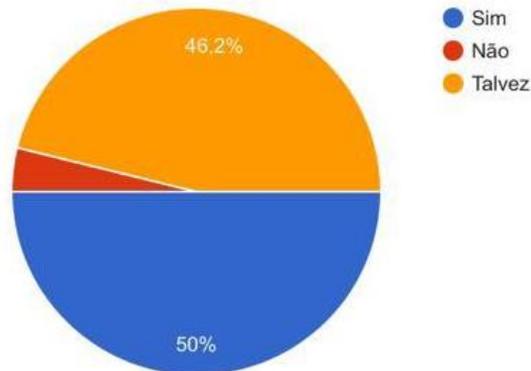
Fonte: elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

No gráfico acima 92,2% concordam que o RH deve estar capacitado

para lidar com a diversidade nas empresas, 3,8% não concordam.

A próxima questão busca relacionar o desempenho com a diversidade no trabalho.

Gráfico 9 - Em sua opinião, os funcionários mostrariam mais desempenho com medidas de diversidade no trabalho?



Fonte: elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

No gráfico acima 50% concordam que teria um maior desempenho com o aumento da diversidade, 46,2% não saberiam responder com precisão, e 3,8% não concordam.

6. PROPOSTA DE MELHORIA

Diante das pesquisas efetuadas ficou evidenciado que a diversidade é essencial ao ambiente corporativo, tanto que as organizações identificadas como mais diversas e inclusivas costumam performar melhor que seus concorrentes que não tem a diversidade em seu modelo de negócio.

Para isso os recursos humanos devem estar bem preparados para lidar com a diversidade, nesse sentido a proposta de melhoria tem como sugestão o processo de conscientização e disseminação sobre esse assunto para esclarecer eventuais dúvidas, minimizar e eliminar preconceitos, demonstrando os benefícios que podem ser alcançados.

Esse processo dar-se-á em duas etapas, são elas:

- Palestras educativas – que se caracterizam como maneiras de chamar a todos para discussões importantes sobre diversos assuntos relevantes ao ambiente corporativo e ambiente social em que os colaboradores estão inseridos, é claro, para levar mais conhecimento sobre os diversos tópicos que envolvidos, como:
 - 21 de Janeiro - Intolerância Religiosa - Lembra a necessidade de respeitar a liberdade religiosa da população. Instituído pela Lei nº 11.635/2007, o Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa nasceu de uma história de violência. Desde 2007, a data de 21 de janeiro é marcada pelo Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa, que lembra a necessidade de respeitar a liberdade religiosa, princípio fundamental garantido pelo artigo 5º da Constituição Federal brasileira. Ataques contra o sagrado afetam, sobretudo, as religiões de matriz africana;
 - 11 de Julho – Paralisação LGBTQIA+ - É um processo para dar evidência há causa lgbtqia+, conscientizar a população e celebrar a diversidade, destaca a luta pela garantia de direitos para a população LGBTQIAP+, especialmente na área de assistência social;
 - 21 de Setembro – Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência - O Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência foi instituído pela Lei nº 11.133/2005 com o objetivo de conscientizar sobre a importância do desenvolvimento de meios de inclusão das pessoas com deficiência na sociedade.
 - 01 de Outubro - Dia internacional das Pessoas Idosas - A Organização das Nações Unidas (ONU) comemora a data, em 2022, com o tema “Resiliência de pessoas idosas em um mundo em mudança”. A temática pretende incentivar os países a chamarem a atenção e a desafiar estereótipos negativos e equívocos sobre pessoas idosas e envelhecimento, e permitir que esses indivíduos realizem seu potencial;
 - 20 de Novembro – Consciência Negra - Um dia dedicado ao combate contra o racismo e todo o mal que causa na população de nosso país, foi instituído oficialmente pela Lei nº 12.519, de 10 de

novembro de 2011. A data faz referência à morte de Zumbi, o então líder do Quilombo dos Palmares.

- Cartilha educativa – materiais informativos e educativos que devem expor de forma leve e dinâmica um determinado conteúdo. A cartilha aumenta o entendimento do público-alvo, ajuda na memorização das informações e aumenta a adesão. Nesse sentido a segunda etapa da proposta de melhoria constituiu a elaboração de uma cartilha, figura 1, colocada imagens referente a quebra-cabeças representando a diversidade e como ela se encaixa nas empresas, introduzido um breve resumo do que seria a diversidade, e do porque ela é importante, e colocada uma imagem representando a luta lgbtqia+ nas empresas. Na figura 2 é apresentado a situação problema, qual o papel dos recursos humanos no meio da diversidade e como isso afeta positivamente as empresas, seguindo com uma imagem que representa a diversidade nas partes de religião, e um breve *cartoon* sobre o racismo para refletirmos sobre a situação.

Imagem 1 – Cartilha elaborada como parte da proposta de melhoria (Frente)



Fonte: elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

**Imagem 2 – Cartilha elaborada como parte da proposta de melhoria
(Verso)**

Qual a situação problema?
muitas organizações ainda enfrentam desafios significativos, pois a diversidade e inclusão abrange assuntos como gênero, raça, orientação sexual, religião, deficiência física, etc... Como as empresas podem melhorar isso?

O papel do recursos humanos
O papel do RH é importante para auxiliar na gestão de lideranças para compreenderem a importância da diversidade para impor as mudanças necessárias nas organizações. Qual o papel social que o RH deve desenvolver em situações de diversidade? Como ele pode estar quebrando esse tabu dentro de uma organização?

Papel social das organizações na construção de uma sociedade

A cada ano que se passa, podemos perceber o quão diferente está a sociedade, cada vez mais evoluída. As empresas que conseguem acompanhar tudo isso, são as que mais crescem atualmente. Isso só ocorre se ela souber utilizar profissionais capacitados ao seu redor, e aceitando suas opiniões, afim de aprimorar sua capacidade de crescimento, produtividade

RACISMO?
ONDE?

Etec

THANKS
for your assistance

Fonte: elaborado pelos autores (a) com base na pesquisa de campo, 2024.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo demonstrar a importância da diversidade dentro das organizações, através da pesquisa de campo foi possível observar a perspectiva sobre diversidade por meio de vários pontos de vista e perceber que a diversidade de fato é algo necessário dentro da empresa, e como os profissionais de recursos humanos tem que estar capacitados para lidar e tornar a empresa mais diversa, contribuindo assim para um ambiente corporativo mais inclusivo e igualitário.

A maioria das respostas para a diversidade dentro das empresas foram positivas, acredita-se que com a diversidade haverá mais motivação para todos, pois se sentiriam mais seguros em um ambiente de trabalho saudável, com a troca de experiências entre diferentes perfis profissionais. Além disso, possibilita a motivação e o aumento da produtividade dos colaboradores,

fatores que podem aumentar a competitividade da empresa no mercado em que atua.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 17 ed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1987.

FREIRE, Paulo. **Pedagogy of freedom: ethics, democracy, and civic courage**. Translated by Patrick Clarke. Lanham: Rowman and Littlefield, 1998.

Gestão de diversidade: o que é e como fazer. Disponível em: blog.aevo.com.br/gestao-de-diversidade/. Acesso em: out. 2023.

Gestão de Pessoas: o que é, principais processos, objetivos e seus pilares. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas>. Acesso em: out. 2023.

GROVE, Andy. **High output management**. 1983.

Conceito de diversidade: O que é diversidade e qual a sua real importância. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/significado-de-diversidade>. Acesso em: nov. 2023.

Os três tipos de diversidade. Disponível em: <https://www.unibrad.com.br/destaques-detalle/9193/os-tres-tipos-de-diversidade>. Acesso em: nov. 2023.

Desigualdades sociais nas empresas brasileiras: principais problemas. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020#:~:text=A%20taxa%20de%20desemprego%20de,%C3%A0%20ra%C3%A7a%20e%20cor%20das%20pessoas. Acesso em: nov. 2023.

Entenda as causas da desigualdade social e como afeta a população. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/blog/entenda-as-causas-da>

desigualdade-social-e-como-afeta-a-populacao/#:~:text=De%20forma%20resumida%2C%20essa%20realidade,tenha%20o%20respeito%20que%20merece. Acesso em: nov. 2023.

Diversidade nas empresas: como fazer parte de um ambiente plural. Disponível em: <https://www.symplicity.com/pt-br/blog/diversidade-nas-empresas-como-fazer-parte-de-um-ambiente-plural>. Acesso em: nov. 2023.

ESG: qual é o papel social das organizações no “mercado sustentável”? Mar. 2021. Disponível em: <https://www.aberje.com.br/artigo/esg-qual-o-papel-social-das-organizacoes-no-mercado-sustentavel#:~:text=As%20organiza%C3%A7%C3%B5es%20devem%20ajudar%20a,financeiros%2C%20especialmente%20no%20longo%20prazo>. Acesso em: nov. 2023.

Diversidade e inclusão. Disponível em: <https://blog.aevo.com.br/diversidade-e-inclusao/>. Acesso em: nov. 2023.

Diversidade e inclusão: como o RH pode contribuir para essas práticas na empresa? Disponível em: <https://intelligenzait.com/diversidade-e-inclusao/>. Acesso em: nov. 2023.

20 de novembro – **Dia da Consciência Negra.** Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/datas-comemorativas/dia-nacional-da-consciencia-negra.htm>. Acesso em: nov. 2023.

21 de setembro – **Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência.** Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/21-9-dia-nacional-de-luta-da-pessoa-com-deficiencia-2/#:~:text=O%20Dia%20Nacional%20de%20Luta,pessoas%20com%20defici%C3%A7%C3%A3o%20na%20sociedade>. Acesso em: nov. 2023.

Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa: desafios para enfrentar as violências contra religiões afro-brasileiras. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/dia-nacional-de-combate-a-intolerancia-religiosa/#:~:text=Desde%202007%2C%20a%20data%20de,5%C2%BA%20da>

%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal%20brasileira. Acesso em: nov. 2023.

01/10 – **Dia Internacional das Pessoas Idosas e Dia Nacional do Idoso.**

Disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/01-10-dia-internacional-das-pessoas-idosas-e-dia-nacional-do-](https://bvsmms.saude.gov.br/01-10-dia-internacional-das-pessoas-idosas-e-dia-nacional-do-idoso/#:~:text=Em%2014%20de%20dezembro%20de,em%20um%20mundo%20em%20mudan%C3%A7a%E2%80%9D)

[idoso/#:~:text=Em%2014%20de%20dezembro%20de,em%20um%20mundo%20em%20mudan%C3%A7a%E2%80%9D](https://bvsmms.saude.gov.br/01-10-dia-internacional-das-pessoas-idosas-e-dia-nacional-do-idoso/#:~:text=Em%2014%20de%20dezembro%20de,em%20um%20mundo%20em%20mudan%C3%A7a%E2%80%9D). Acesso em: nov. 2023.

Desempenho recente do mercado de trabalho. Mar. 2024. Disponível em:

<https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2024/03/desempenho-recente-do-mercado-de-trabalho-4/>. Acesso em: Abr. 2024.

Ministério do trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>. Acesso em: Abr. 2024.

APÊNDICE

Questões desenvolvidos pelos autores e utilizadas na pesquisa de campo para como parte do desenvolvimento do artigo: *ENDOMARKETING: Uma valiosa ferramenta para o sucesso da comunicação empresarial.*

1. Partindo do princípio que as minorias sociais no Brasil são compostas por diversos grupos que incluem a população LGBTQIA+, indígenas, mulheres, negros, pessoas com deficiência (PCDs), pessoas de baixa renda e idosos. Nesse sentido você acredita que os diferentes públicos que fazem parte dessas minorias tem seu desempenho (em relação a entrega de resultados para a organização) comprometidos por se posicionarem como tal?

() Sim () Não () Às vezes () Não sei responder

2. Na empresa em que você trabalha há inclusão das chamadas minorias, promovendo a diversidade na empresa?

() Sim () Não () Parcialmente () Não sei responder

3. Em uma escala de 1 a 5, onde um representa pouco e cinco representa muito, o quanto você se sente confiante que suas características pessoais não impedirão de crescer dentro da empresa?

1 2 3 4 5

4. Você acredita que sua empresa acompanha as mudanças ocorridas na sociedade atualizando os padrões culturais em relação às minorias que vem surgindo através das conquistas sociais.

Sim Não Parcialmente

5. Em relação às minorias que compõem o quadro de colaboradores da empresa você já presenciou algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho?

Sim Não

6. Na sua empresa existe algum canal para denuncia caso presencie ou seja vítima de um ato discriminatório?

Sim Não

7. Você acredita que a diversidade no ambiente de trabalho contribui para uma empresa melhor?

Sim Não

8. Seria importante o RH ser capacitado para lidar com a diversidade dentro do ambiente de trabalho?

Sim Não

9. Na sua opinião, os funcionários mostrariam maior desempenho com medidas de diversidade no trabalho?

Sim Não Talvez