

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Curso Técnico em Administração

UM ESTUDO SOBRE A DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS EMPRESAS DE GRANDE PORTE

Gabriela Maria Cândido da Silva¹

Gabriely Luisa dos Santos²

Isabelly Cardoso³

RESUMO: Este estudo de caso foi realizado devido a Diversidade e Inclusão ser de extrema necessidade em uma empresa para uma cultura inovadora, trazendo colaboradores com diferentes origens. Desenvolvendo experiências e perspectiva incluindo variação de visões e ideias, impulsionando a criatividade e a busca por soluções inovadoras. Foram realizada várias pesquisas, o qual mostrou que empresas a qual investem nas Diversidades tem uma cultura inovadora mais forte, com o investimento nas Diversidades podem influenciar na lucratividade de um negócio em ate 15%. O objetivo deste estudo é conscientizar as empresas sobre a Diversidade e inclusão nas empresas de grande porte, explorando sua influência no desempenho financeiro, na cultura organizacional e na capacidade de inovação.

PALAVRAS-CHAVE: Diversidade – Produtividade – Inclusão – Ambiente de trabalho – Cultura Organizacional.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo trata-se de um Estudo sobre a Diversidade e Inclusão de Colaboradores nas empresas de Grande Porte.

Neste Capítulo será tratado sobre o objetivo geral e objetivos específicos, no qual foi realizado um estudo abrangente sobre o tema e após uma análise dos seus impactos no desempenho financeiro, cultura organizacional e na inovação dentro das empresas.

Tem-se como justificativa que a diversidade e a inclusão são fundamentais para

¹Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - 00001101722137sp@al.educacao.sp.gov.br

²Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - 0000116672665SP@al.educacao.sp.gov.br

³Aluna do curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni - 0000108149685xp@al.educacao.sp.gov.br

desenvolver uma cultura inovadora, colaboradores com diferentes origens, experiências e perspectivas trazem variedade de visões e ideias, impulsionando a criatividade e a busca por soluções inovadoras.

1.1 Objetivo Geral

O objetivo deste artigo é realizar um estudo abrangente sobre a influência da Diversidade e inclusão nas organizações de grande porte, analisando seus impactos no desempenho financeiro, na cultura organizacional e na inovação.

1.2 Objetivos Específicos

- Identificar práticas de inclusão adotadas por empresas de grande porte;
- Analisar os impactos da diversidade nas estratégias de negócios dessas empresas;
- Verificar como a diversidade afeta o ambiente de trabalho e a produtividade;
- Comparar políticas de inclusão em diferentes setores empresariais.

1.3 Justificativa

Em um cenário onde sempre há mudanças, a inovação é importante para o crescimento das empresas. A diversidade e a inclusão são fundamentais para desenvolver uma cultura inovadora, colaboradores com diferentes origens, experiências e perspectivas trazem variedade de visões e ideias, impulsionando a criatividade e a busca por soluções inovadoras. A inclusão serve para igualar as oportunidades dentro da empresa. Todos os colaboradores devem sentir-se parte integrante e ter voz para propor soluções. Isso contribui para um ambiente mais justo e produtivo.

Pesquisas realizadas no site do Sebrae⁴ no ano de 2023, mostram que empresas que investem em diversidade e inclusão têm uma cultura de inovação mais forte. Colaboradores se sentem à vontade para inovar, resultando em maior produtividade e menos medo de errar. Além disso, a diversidade pode aumentar a lucratividade de um negócio em até 15%.

⁴<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/qual-a-importancia-da-diversidade-e-da-inclusao-para-sua-empresa,c624add470aa4810VgnVCM100000d701210aRCRD> Acesso em 15/05/2024

Por essa razão, esse estudo é relevante por demonstrar como a diversidade e a inclusão não apenas promovem um ambiente de trabalho mais justo e equitativo, mas também são essenciais para o crescimento e a inovação nas empresas. Ao reunir dados que comprovam a correlação entre diversidade, inclusão e a performance empresarial, o estudo destaca a importância de investir em políticas que tornem um ambiente inclusivo e diversificado. Essas práticas resultam em uma cultura organizacional mais forte, aumento na criatividade e na produtividade, além de uma maior lucratividade. Portanto, compreender e implementar estratégias de diversidade e inclusão são vitais para o sucesso sustentável e competitivo das empresas no cenário atual de constantes mudanças.

1.4 Problema

A falta de diversidade pode trazer uma série de problemas para uma empresa. Segundo uma pesquisa da Harvard Business⁵, a má convivência na empresa, em um ambiente que não aceita diferenças, faz com que os funcionários se sintam mais inseguros, o que pode aumentar a rotatividade da organização. Ainda segundo a mesma pesquisa, em empresas onde o ambiente de diversidade não é reconhecido, os funcionários estão 83% menos engajados e dispostos a exceder suas responsabilidades. Além disso, organizações que não investem muito em uma equipe diversa, principalmente em um país com múltiplas religiões e etnias, estão deixando de cumprir seu papel social. Essa falta de investimento não dá boa visibilidade na comunidade onde a organização está envolvida. Então como as empresas de grande porte podem promover efetivamente a diversidade e a inclusão em seus ambientes de trabalho, garantindo um ambiente mais equitativo e produtivo para todos os colaboradores?

1.5 Hipóteses

- Empresas de grande porte que implementam políticas robustas de diversidade e inclusão apresentam um desempenho financeiro superior em comparação com aquelas que não adotam tais práticas.
- A diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho promovem uma cultura

⁵<https://www.pontotel.com.br/diversidade-nas-empresas/#:~:text=Uma%20pesquisa%20da%20Harvard%20Business,aumentar%20a%20rotatividade%20da%20organiza%C3%A7%C3%A3o> Acesso em 22/05/2024

organizacional mais inovadora e aberta à criatividade.

- Colaboradores em empresas que valorizam a diversidade e a inclusão sentem-se mais seguros e engajados, resultando em menor rotatividade e maior produtividade.
- A implementação de práticas de inclusão e diversidade é percebida de maneira diferente em distintos setores empresariais, influenciando de forma variada a eficácia dessas políticas.

2 Fundamentação Teórica

Neste capítulo será abordado os seguintes assuntos: Conceito de Diversidade, A Diversidade dentro das empresas, Empresas que apoiam a Diversidade, Conceito de Inclusão, Inclusão Na Sociedade, A política da inclusão no Brasil.

2.1 Conceito de Diversidade

Segundo o site Só Escola⁶, Diversidade é: “a variedade de características e diferenças existentes entre os seres humanos. Essas diferenças podem ser de natureza étnica, cultural, religiosa, de gênero, de orientação sexual, de idade, de habilidades físicas e mentais, entre outras”.

Ainda segundo o site Só Escola:

A diversidade é um tema que tem ganhado cada vez mais destaque na sociedade contemporânea. Com o avanço da globalização e o aumento da interação entre diferentes culturas e povos, a diversidade se tornou uma realidade inegável. No entanto, nem sempre foi assim. Durante muito tempo, as diferenças foram vistas como uma ameaça e foram motivo de exclusão e discriminação.

Compreende-se que a diversidade é um termo utilizado para destacar a importância da valorização das diferenças e semelhanças que definem as pessoas respeitando e aceitando as maneiras como são.

2.1.2 A Diversidade dentro das empresas

Segundo o Site Enterpriserh⁷, Diversidade e a Inclusão:

Pode ser vista como ponto forte para o crescimento de uma empresa. Quando obtemos diferentes visões de mundo interagindo, construímos

⁶<https://www.soescola.com/glossario/diversidade-o-que-e-significado> Acesso em 04/06/2024

⁷<https://enterpriserh.com.br/blog/diversidade-e-inclusao-dentro-das-empresas/> Acesso em 11/06/2024

um espaço mais favorável à criatividade e inovação, o que pode resultar em processos mais eficientes e resultados mais adequados.

Entende-se que um ambiente diverso se torna mais acolhedor, além de fazer com que as pessoas que consomem produtos e serviços da empresa se sintam mais representadas, fazendo com que ela ganhe mais espaço e visibilidade no mercado.

2.1.3 Empresas que apoiam a Diversidade

Segundo o Site Gupy.io⁸, As empresas que acreditam no valor da diversidade:

Natura: Ao adotar ações que promovem a diversidade e inclusão melhora a cultura organizacional, amplia a representatividade de negros, mulheres, LGBT e pessoas com algum tipo de deficiência.

Johnson & Johnson: Culturalmente as mulheres possuem dificuldade de ascensão no mercado de trabalho, ocupar cargos de lideranças e ter altos salários. Diante disto, na busca de mudar esse cenário, a Johnson & Johnson fundou o movimento Mulher 360, que visa colocar e reter mulheres em posição de liderança dentro da empresa.

Mastercard: Em agosto de 2017, Michael Fraccaro, diretor global de recursos humanos da Mastercard concedeu entrevista à revista Exame afirmando que quando a empresa possui pessoas da mesma cultura, aparência, história, os resultados serão sempre os mesmos.

Observa-se que essas empresas têm realizado várias ações para promover a diversidade e a inclusão, como diagnósticos, aconselhamento de diversidade, treinamentos, aceleração de lideranças negras, contratações exclusivas e ações afirmativas. A importância das Empresas promoverem a Diversidade e inclusão contribuem para ambientes de trabalho mais justos e equitativos, atraem diversos talentos, impulsionam a inovação, fortalecem sua reputação e cumprem requisitos legais e éticos.

2.2 Conceito de Inclusão

Conforme o Site Brazil.generation⁹, Inclusão se refere:

A uma cultura onde todos se sentem valorizados, ouvidos e

⁸<https://www.gupy.io/blog/diversidade-e-inclusao-boas-praticas> Acesso em 11/06/2024

⁹<https://brazil.generation.org/2023/10/09/como-foco-de-empresas-em-diversidade-impacta-mobilidade-economica/>

?utm_source=GoogleAds&utm_campaign=GoogleAds_CPC_B2C_Recurring_BR_2023_Q4_NPM__AWR_Text_BrandAboutGen_AdGrant_AllGroups_AllGroups__&urlRecruitmentChannel=GoogleAds_CPC_B2C_Recurring_BR_2023_Q4_NPM__AWR_Text_BrandAboutGen_AdGrant_AllGroups_AllGroups__&gad_source=1&gclid=EAlaIqObChMlo7aytbjThgMVSFxIAB03dAlcEAAAYBCAAEgKsXvD_BwE Acesso em 11/06/2024

empoderados. Ambientes inclusivos levam a um maior engajamento, produtividade e retenção de funcionários, impactando diretamente no resultado financeiro de uma empresa. Além disso, a inclusão tem amplas implicações para a mobilidade econômica, pois promove um senso de pertencimento, incentiva a participação ativa e capacita os indivíduos a contribuir para o crescimento econômico de sua comunidade.

Entende-se que a inclusão nas empresas de grande porte não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia de negócios eficaz. Ela permite que todas as vozes sejam ouvidas e valorizadas, o que pode levar a soluções mais inovadoras e eficazes. Além disso, empresas inclusivas tendem a ter uma maior conservação de talentos, pois os funcionários se sentem valorizados e respeitados.

2.2.1 Inclusão Na Sociedade

De acordo com o Site Cnnbrasil¹⁰, A inclusão social:

É uma questão fundamental na construção de uma sociedade, pois trabalha o estabelecimento de regras que promovem a igualdade entre todos os grupos, garantindo seus direitos à educação, saúde, trabalho e outros recursos necessários para suprir suas necessidades.

Compreende-se que a inclusão social envolve todas as ações tomadas para integrar grupos marginalizados ou excluídos na sociedade como, homossexuais, negros e pessoas com deficiência, no meio social.

2.2.2 A Política da Inclusão no Brasil

Segundo o Site Cnnbrasil¹¹ A inclusão social no Brasil:

É promovida, em grande parte, por meio de políticas públicas, como as ações afirmativas. Um exemplo disso são as cotas raciais, políticas que reservam um percentual de vagas para negros em universidades, assim como em bancos e concursos públicos.

Observa-se que a desigualdade social é um problema que afeta diferentes grupos dentro da sociedade, sendo fundamental adotar medidas legislativas para promover a igualdade e garantir a proteção dos mais vulneráveis à exclusão social.

¹⁰<https://www.cnnbrasil.com.br/politica/inclusao-social/> Acesso em 11/06/2024

¹¹<https://www.cnnbrasil.com.br/politica/inclusao-social/#:~:text=A%20inclus%C3%A3o%20social%20no%20Brasil,em%20bancos%20e%20concursos%20p%C3%ABlicos.> Acesso em 11/06/2024

2.2.3 Tipos de Inclusão nas Empresas

De acordo com o Site Crossconsulting¹², os tipos de inclusão mais relevante são:

Inclusão de diversidade étnica e racial: Concentra-se em garantir que pessoas de diferentes origens étnicas e raciais sejam representadas, respeitadas e valorizadas. Isso envolve combater a discriminação racial, promover a igualdade de oportunidades e valorizar as contribuições culturais de cada grupo.

Inclusão de gênero: Visa igualar as oportunidades e o tratamento de pessoas de todos os gêneros, desmantelando os estereótipos de gênero e as barreiras que impedem a participação plena de mulheres, homens e pessoas não-binárias em todos os aspectos da vida social e profissional.

Inclusão de pessoas com deficiência (PCD): Foca na remoção de barreiras físicas, tecnológicas e atitudinais que impedem as pessoas com deficiência de participar plenamente na vida profissional e social. Isso inclui tornar os locais de trabalho acessíveis, bem como adaptar processos de trabalho e comunicação.

Inclusão educacional: Trata-se da oferta de um ambiente educacional que acolhe e se adapta a todos os alunos, incluindo aqueles com necessidades específicas. Escolas que adotam práticas inclusivas disponibilizam recursos didáticos e infraestruturas adaptadas, incluindo salas de aula acessíveis, profissionais treinados em educação inclusiva e tecnologias assistivas para estudantes com deficiências visuais ou auditivas.

Inclusão socioeconômica: Busca superar as disparidades socioeconômicas ao promover o acesso igualitário a oportunidades para pessoas de todos os níveis de renda e classes sociais. Isso pode incluir programas de bolsas de estudo, treinamento profissional e outras iniciativas para reduzir as barreiras ao emprego e ao avanço profissional.

Inclusão cultural: Enfatiza a valorização e integração de várias culturas dentro de um ambiente, promovendo a compreensão e o respeito por diferentes tradições, línguas e expressões culturais. Isso é crucial em ambientes multiculturais onde pessoas de diferentes origens culturais interagem.

Considera-se que a inclusão é um processo contínuo e requer um compromisso constante para ser efetiva. As empresas que adotam práticas inclusivas tendem a ser mais inovadoras, resilientes e bem-sucedidas no longo prazo. Portanto, a inclusão não é apenas a coisa certa a fazer, mas também é uma estratégia de negócios inteligente.

¹²<https://crossconsulting.com.br/blog/diversidade-e-inclusao-no-ambiente-de-trabalho/> Acesso em 11/06/2024

2.3 A importância de Promover a Diversidade e a Inclusão dentro das Empresas

Segundo o Site Sebrae¹³, diz sobre a importância e a inclusão:

Após promover a Diversidade dentro do espaço organizacional a empresa pode e deve ir além disso: promover a verdadeira inclusão dessas pessoas. Isso significa garantir que todos ali terão as mesmas oportunidades e condições de desenvolvimento.

Depois de incentivar a presença de pessoas diversas na equipe, a empresa deve se empenhar para que todos, independentemente de sua origem ou identidade, tenham igualdade de oportunidades e acesso às condições necessárias para crescer e se desenvolver no ambiente de trabalho.

3 Metodologia

Através do Site Voitto¹⁴, Metodologia é:

O conjunto de abordagens, ferramentas e técnicas que buscam respostas para questionamentos iniciais, permitindo testes para a comprovação da hipótese. É o estudo dos métodos e dos caminhos utilizados para chegar a um fim específico.

Ainda no site Voitto, os principais tipos de metodologia são:

A pesquisa de campo: está relacionada à busca presencial de informações necessárias para a pesquisa científica, no local onde ocorre o fenômeno pesquisado. Semelhante ao levantamento, apresenta questionamento direto com pessoas relevantes para a pesquisa e posteriormente realiza-se uma análise quantitativa dos dados coletados.

A pesquisa bibliográfica: é baseada em materiais já elaborados, como livros e artigos científicos, permitindo ao pesquisador uma cobertura completa dos fenômenos. É semelhante à pesquisa documental, que utiliza documentos como base. Alguns desses são cartas, diários, ofícios, regulamentos e correspondências pessoais.

A pesquisa exploratória: busca encontrar dados e informações de temas e pesquisas em fase inicial, exigindo grande esforço do pesquisador. Ela também está associada à pesquisa bibliográfica e ao estudo de caso.

¹³<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/diversidade-e-inclusao-nas-empresas-porque-isso-e-importante,8c8a4bf7a2b56810VgnVCM1000001b00320aRCRD#:~:text=Ap%C3%B3s%20promover%20a%20diversidade%20dentro,oportunidades%20e%20condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20desenvolvimento> Acesso em 11/06/2024

¹⁴https://voitto.com.br/blog/artigo/metodologia-de-pesquisa?gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIsNfT2P7VhgMVeI5IAB105wRqEAAYAiAAEgIVXvD_BwE Acesso em 12/06/2024

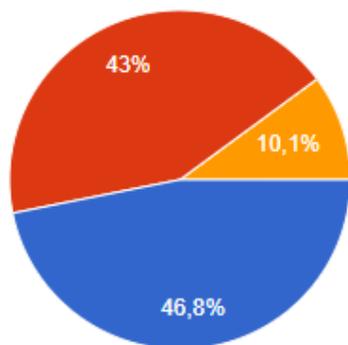
Diante disso, foi aplicada uma Metodologia de pesquisa de campo, elaborada por meio de um questionário do Google formulário. Esse estudo teve como objetivo coletar dados para melhorias das diversidades e inclusão de pessoas em uma empresa e transmitir a inclusão de pessoas no ambiente de trabalho. Através dos dados levantados foi realizada uma análise para garantir que os colaboradores se identifiquem com a política inclusiva da empresa.

Segundo a pesquisa de campo realizada através do Google Formulário, foi coletada 81 (oitenta e uma) respostas no total, o que demonstra uma boa participação dos colaboradores. Além disso, os resultados obtidos revelaram informações importantes sobre a visão dos funcionários em relação à diversidade e inclusão na empresa. Diante disso, foi possível identificar pontos de melhoria e desenvolver ações para proporcionar um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor para todos.

4. Análise dos Resultados

A pesquisa foi realizada utilizando a metodologia de pesquisa de campo, por meio de um questionário no Google Formulários. O objetivo foi coletar dados sobre a diversidade e inclusão na empresa e avaliar a identificação dos colaboradores com a política inclusiva. A seguir, será apresentado a análise dos resultados obtidos a partir do questionário, ilustrada por gráficos que refletem a visão dos colaboradores sobre diversos aspectos da diversidade e inclusão na empresa.

Gráfico1: A importância da diversidade está intrínseca em nosso dia a dia. É na multiplicidade que encontramos oportunidades de aprendizagem e da prática de habilidades diferenciadas: empatia, inteligência emocional e compreensão. Para você a importância da diversidade para a nossa evolução como sociedade é:

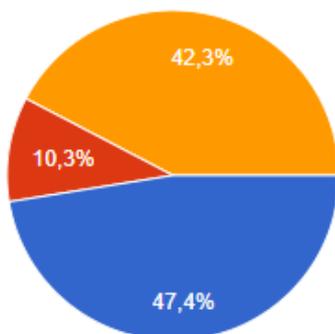


- Criatividade - Conviver com culturas diferentes é um aprendizado constante e único, que exige adaptação, respeito e compreensão. O ato também favorece...
- Inclusão - Compreender, aceitar e valorizar as diferenças é parte do processo de inclusão. A inclusão é possível em um ambiente múltiplo, ba...
- Inovação - A multiplicidade das equipes também favorece a inovação. Times de trabalho diversificados tendem a criar...

Fonte: Própria

Conforme pode observar no gráfico 1, a maioria dos entrevistados 46,8%, responderam que a importância da diversidade para a evolução da sociedade é a Criatividade, enquanto que 43% dizem ser a Inclusão e 10,1% fala que é a Inovação.

Gráfico2: Como você acredita que a diversidade pode contribuir para a inovação e a criatividade dentro de uma empresa?



- Reinventar processos;
- Trabalhar em novas tecnologias;
- Ampliar as áreas de conhecimento.

Fonte: Própria

Conforme pode observar no gráfico 2, uma parte significativa de 47,4% dos entrevistados responderam que reinventar processos é de extrema importância para contribuir com a diversidade e inovação da empresa, embora 42,3% responderam que pode ser contribuído em ampliar as áreas do conhecimento, e 10,3% responderam que trabalhar em novas tecnologias pode contribuir para a inovação e criatividade.

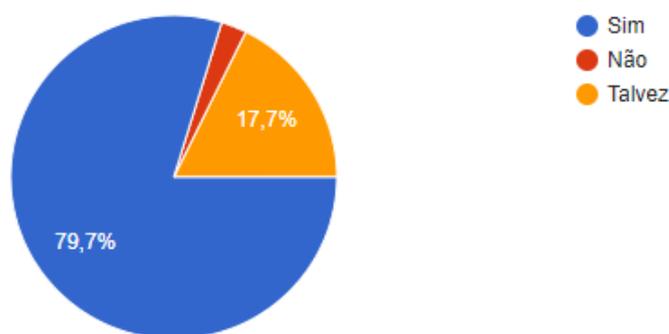
Gráfico 3: Como você avalia as políticas de diversidade e inclusão da sua empresa em comparação com outras empresas do mesmo setor?



Fonte: Própria

Pode observar no gráfico 3 que grande quantidade de entrevistados, ou seja, 93,6% responderam que a empresa é totalmente inclusiva em políticas de diversidade na empresa, já 6,4% responderam que a empresa não é totalmente inclusiva.

Gráfico 4: Você acha que as políticas de diversidade e inclusão da sua empresa são claras e acessíveis para todos os colaboradores?

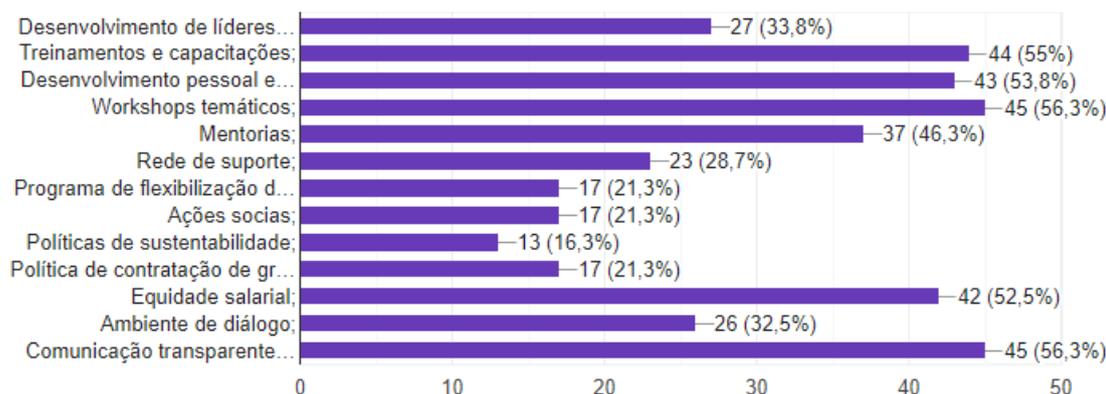


Fonte: Própria

Diante a resposta obtida no gráfico 4, pode observar que 79,7% responderam que a política de diversidade e inclusão da sua empresa são claras e acessíveis para todos os colaboradores, já 17,7% informa que talvez seja ou não seja acessível por

certa incerteza nesse assunto, e 2,5% diz não ser clara as políticas de diversidade e inclusão.

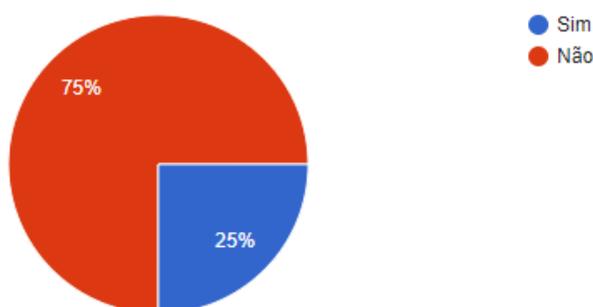
Gráfico 5: Quais medidas você sugere para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo?



Fonte: Própria

Através da avaliação do gráfico 5, foi possível chegar à conclusão de que existem duas métricas que tiveram o resultado acima das outras sendo, Workshops temáticos e Comunicação transparente. Obtendo a quantidade de 45 (quarenta e cinco) respostas, tendo assim um empate entre elas. Assim sugere-se promover mais ações que incluam esses temas.

Gráfico 6: Você já se sentiu excluído (a) em algum momento dentro da sua empresa por alguns motivos relacionados à diversidade?



Fonte: Própria

Já o gráfico 6, mostra que 75% responderam que nenhum momento dentro de sua empresa já se sentiu excluído por motivos relacionados a diversidade, e 25% diz que em algum momento sentiu excluído por motivos de diversidade.

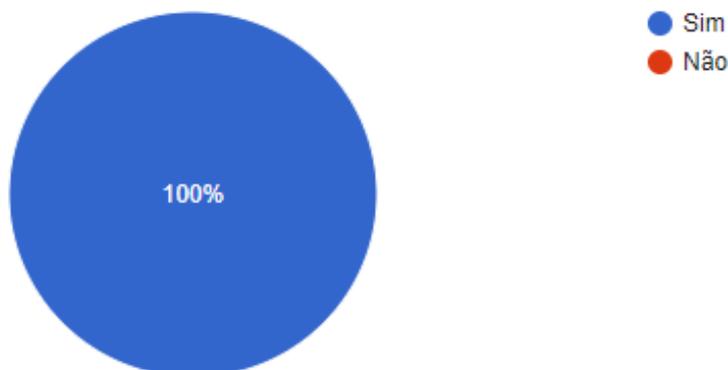
Gráfico 7: Se na questão 6 você respondeu sim, como isso afetou sua experiência?

- Não
- Não me incluíam nas conversas
- Não respondi sim
- Depende muito
- Não dei bola! Elas não aceitavam o fato de eu ser contratada como gerente ao invés de promover alguém que já estivesse ali
- não
- Me deixou chateada pelo simples fato de eu ser muito tímida, fazendo com que eu não quisesse permanecer na empresa
- Tenho grande falta de confiança e receio com a maioria das pessoas (até com as que aparentemente não dão motivo)
- Não afetou
- De maneira boa
- Negativamente

Fonte: Própria

Na questão 7 apresenta as respostas dos participantes sobre como se sentiu excluído (a) devido a questões de diversidade, conforme abordado no gráfico 6. Pelas respostas, estão representadas as diversas reações dos indivíduos em relação a essa sensação de exclusão dentro de suas empresas. Portanto, isso esclarece as diferentes formas como as pessoas relataram ser afetadas ou não por essa exclusão, refletindo um grande conjunto de experiências e percepções. Pelas respostas observa-se que a maioria disse não ter afetado sua experiência dentro da empresa.

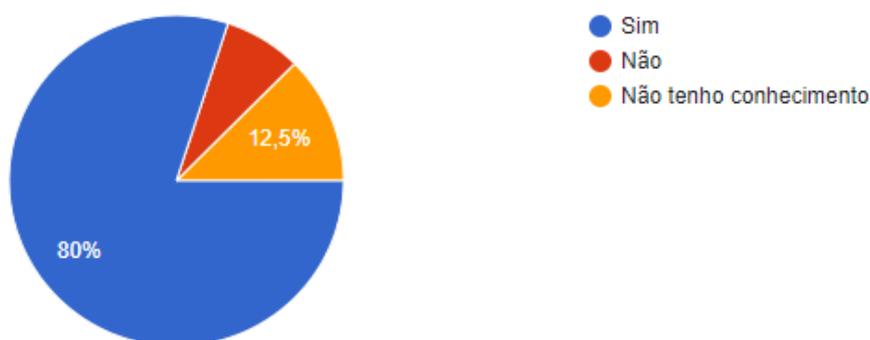
Gráfico 8: Hoje em dia no seu ambiente de trabalho você se sente respeitado (a) por ser quem é como ser humano?



Fonte: Própria

De acordo com o gráfico 8, foram atingidas 100% das respostas, relacionado em como você se sente respeitado (a) por ser quem é como ser humano no seu ambiente de trabalho.

Gráfico 9: A empresa em que você trabalha, possui políticas e práticas de inclusão de colaboradores da comunidade LGBTQIA+?



Fonte: Própria

Segundo o gráfico 9, 80% diz que na empresa a qual trabalha, possui políticas e práticas de inclusão de colaboradores da comunidade LGBTQIA+, já 12,5% não possui conhecimento sobre o assunto, e em posição inferior as outras 7,5% diz não

possuir políticas e práticas de inclusão de colaboradores da comunidade LGBTQIA.

5. PROPOSTA DE MELHORIA

Através da análise dos resultados obtidos, observa-se que a maioria dos colaboradores vê a diversidade como importante para a criatividade. Ainda que muitos considerem as políticas de inclusão claras, alguns ainda têm dúvidas e um quarto se sentiu excluído em algum momento. A empresa é vista como respeitosa, mas precisa melhorar a comunicação sobre suas práticas inclusivas, especialmente para a comunidade LGBTQIA+.

Concluindo, segue abaixo as propostas de melhoria, que podem ser utilizadas por diversas empresas:

- Estabelecer um Sistema de Feedback, ou seja, criar um canal onde os colaboradores possam relatar experiências de exclusão e sugerir melhorias de forma segura e anônima, ajudando a resolver problemas antes que eles se tornem maiores.
- Estimular a participação em Eventos de Diversidade, isto é, realizar eventos e treinamentos sobre diversidade e inclusão para ajudar todos os colaboradores a entender e apoiar melhor as diferenças, incluindo temas importantes como a inclusão da comunidade LGBTQIA+.
- Foi elaborado uma cartilha de conscientização sobre a Diversidade e Inclusão¹⁵, para que as empresas possam divulgar à seus colaboradores, conforme mostra na Figura 1:

¹⁵ Cartilha elaborada pelas alunas Gabriela Maria Cândido da Silva, Gabriely Luisa dos Santos e Isabelly Cardoso, da escola Etec Dr. José Dagnoni, Santa Bárbara D'Oeste/2024

Cartilha de conscientização sobre a Diversidade e Inclusão



No mundo atual, a diversidade é um tema crucial para o sucesso de qualquer empresa. Ao promover a diversidade e reduzir os preconceitos em seus ambientes de trabalho, as empresas não apenas contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva, mas também melhoram o desempenho e o clima organizacional.



Por que a diversidade é importante?

- A diversidade traz perspectivas diferentes e estimula a criatividade e a inovação.
- Promove um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor para todos os colaboradores.

- Contribui para a reputação da empresa e sua posição no mercado.



Como promover a diversidade:

1. Sensibilização e Treinamento: Realizar treinamentos sobre diversidade e inclusão para todos os colaboradores, visando sensibilizá-los para a importância da diversidade e fornecer ferramentas para lidar com preconceitos e discriminações.

2. Políticas de Diversidade: Programar políticas claras e objetivas de diversidade e inclusão, incluindo metas e indicadores de desempenho relacionados à diversidade, igualdade de oportunidades e respeito à diferença.

3. Recrutamento e Seleção Justos: Garantir que os processos de recrutamento e seleção sejam transparentes e livres de preconceitos, promovendo a contratação de profissionais diversos e representativos da sociedade.

4. Liderança Inclusiva: Promover a liderança inclusiva, garantindo que os líderes da empresa sejam modelos de comportamento e de respeito à diversidade, incentivando um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor.

5. Comunicação e Engajamento: Garantir que a comunicação interna da empresa promova a diversidade e a inclusão, e engajar os colaboradores em ações e iniciativas que promovam a diversidade e reduzam os preconceitos.



Conclusão

Promover a diversidade e reduzir os preconceitos no ambiente corporativo é uma questão de responsabilidade social, e também uma estratégia de negócios fundamental para o sucesso da empresa no mundo atual. Juntos, podemos construir um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo, onde todos os colaboradores têm a oportunidade de contribuir e prosperar.

Figura 1: Cartilha de conscientização sobre a Diversidade e Inclusão
Fonte: Própria

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entende-se que as empresas de grande porte podem promover diversidade e inclusão garantindo que a liderança esteja comprometida, promovendo políticas claras, oferecendo treinamentos regulares, ajustando processos de recrutamento e proporcionando oportunidades de desenvolvimento equitativas. Monitorar o progresso e celebrar a diversidade também é fundamental para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e produtivo.

O objetivo geral desse trabalho foi criar um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados e respeitados, promovendo equidade e aproveitando uma variedade de perspectivas para melhorar a inovação e o desempenho organizacional. Empresas de grande porte que implementam políticas robustas de diversidade e inclusão apresentam um desempenho financeiro superior em comparação com aquelas que não adotam tais práticas.

A diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho promovem uma cultura organizacional mais inovadora e aberta à criatividade.

Colaboradores em empresas que valorizam a diversidade e a inclusão sentem-se mais seguros e engajados, resultando em menor rotatividade e maior produtividade.

A execução de práticas de inclusão e diversidade é percebida de maneira diferente em distintos setores empresariais, influenciando de forma variada a eficácia dessas políticas.

Através da Metodologia e análise dos resultados, foi atingido o objetivo desejado deste artigo, um estudo abrangente, sobre a influência da Diversidade e inclusão dentro da empresa de grande porte.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SóEscola - O que é diversidade? Disponível em:
<https://www.soescola.com/glossario/diversidade-o-que-e-significado>. Acesso em:
11/06/2024

Enterpiserh - Diversidade e a Inclusão. Disponível em:
<https://enterpiserh.com.br/blog/diversidade-e-inclusao-dentro-das-empresas/>
<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/qual-a-importancia-da-diversidade-e->

da-inclusao-para-sua-empresa,c624add470aa4810VgnVCM100000d701210aRCRD.

Acesso em: 11/06/2024

Gupy.io - Empresas que apoiam a Diversidade. Disponível em:

<https://www.gupy.io/blog/diversidade-e-inclusao-boas-praticas>. Acesso em:

11/06/2024

Brazil.generation - O que é inclusão? Disponível em:

[https://brazil.generation.org/2023/10/09/como-foco-de-empresas-em-diversidade-impacta-mobilidade-](https://brazil.generation.org/2023/10/09/como-foco-de-empresas-em-diversidade-impacta-mobilidade-economica/?utm_source=GoogleAds&utm_campaign=GoogleAds_CPC_B2C_Recurring_BR_2023_Q4_NPM__AWR_Text_BrandAboutGen__AdGrant_AllGroups_AllGroups__&urlRecruitmentChannel=GoogleAds_CPC_B2C_Recurring_BR_2023_Q4_NPM__AWR_Text_BrandAboutGen__AdGrant_AllGroups_AllGroups__&gad_source=1&gclid=EAlaIqobChMlo7aytbjThgMVSFxIAB03dAlcEAAYBCAAEgKsXvD_BwE)

[economica/?utm_source=GoogleAds&utm_campaign=GoogleAds_CPC_B2C_Recurring_BR_2023_Q4_NPM__AWR_Text_BrandAboutGen__AdGrant_AllGroups_AllGroups__&urlRecruitmentChannel=GoogleAds_CPC_B2C_Recurring_BR_2023_Q4_NPM__AWR_Text_BrandAboutGen__AdGrant_AllGroups_AllGroups__&gad_source=1&gclid=EAlaIqobChMlo7aytbjThgMVSFxIAB03dAlcEAAYBCAAEgKsXvD_BwE](https://brazil.generation.org/2023/10/09/como-foco-de-empresas-em-diversidade-impacta-mobilidade-economica/?utm_source=GoogleAds&utm_campaign=GoogleAds_CPC_B2C_Recurring_BR_2023_Q4_NPM__AWR_Text_BrandAboutGen__AdGrant_AllGroups_AllGroups__&urlRecruitmentChannel=GoogleAds_CPC_B2C_Recurring_BR_2023_Q4_NPM__AWR_Text_BrandAboutGen__AdGrant_AllGroups_AllGroups__&gad_source=1&gclid=EAlaIqobChMlo7aytbjThgMVSFxIAB03dAlcEAAYBCAAEgKsXvD_BwE).

Acesso em: 11/06/2024

Cnnbrasil - Inclusão social. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/politica/inclusao-social/>

[https://www.cnnbrasil.com.br/politica/inclusao-](https://www.cnnbrasil.com.br/politica/inclusao-social/#:~:text=A%20inclus%C3%A3o%20social%20no%20Brasil,em%20bancos%20e%20concursos%20p%C3%BAblicos)

[social/#:~:text=A%20inclus%C3%A3o%20social%20no%20Brasil,em%20bancos%20e%20concursos%20p%C3%BAblicos](https://www.cnnbrasil.com.br/politica/inclusao-social/#:~:text=A%20inclus%C3%A3o%20social%20no%20Brasil,em%20bancos%20e%20concursos%20p%C3%BAblicos). Acesso em: 11/06/2024

Crossconsulting - Tipos de Inclusão nas empresas. Disponível em:

<https://crossconsulting.com.br/blog/diversidade-e-inclusao-no-ambiente-de-trabalho/>.

Acesso em: 11/06/2024

Sebrae - Importância da diversidade e inclusão. Disponível em:

[https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/diversidade-e-inclusao-nas-empresas-porque-isso-e-](https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/diversidade-e-inclusao-nas-empresas-porque-isso-e-importante,8c8a4bf7a2b56810VgnVCM1000001b00320aRCRD#:~:text=Ap%C3%B3s%20promover%20a%20diversidade%20dentro,oportunidades%20e%20condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20desenvolvimento)

[importante,8c8a4bf7a2b56810VgnVCM1000001b00320aRCRD#:~:text=Ap%C3%B3s%20promover%20a%20diversidade%20dentro,oportunidades%20e%20condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20desenvolvimento](https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/diversidade-e-inclusao-nas-empresas-porque-isso-e-importante,8c8a4bf7a2b56810VgnVCM1000001b00320aRCRD#:~:text=Ap%C3%B3s%20promover%20a%20diversidade%20dentro,oportunidades%20e%20condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20desenvolvimento). Acesso em: 11/06/2024

<https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/qual-a-importancia-da-diversidade-e-da-inclusao-para-sua-empresa,c624add470aa4810VgnVCM100000d701210aRCRD>

Acesso em: 15/05/2024

Ponpotel - <https://www.pontotel.com.br/diversidade-nas-empresas/#:~:text=Uma%20pesquisa%20da%20Harvard%20Business,aumentar%20a%20rotatividade%20da%20organiza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em 22/05/2024

Voitto - Metodologia. Disponível em: https://voitto.com.br/blog/artigo/metodologia-de-pesquisa?gad_source=1&gclid=EAlaIQobChMIIsNfT2P7VhgMVeI5IAB105wRqEAAYAiAAEgIVXvD_BwE. Acesso em: 12/06/2024