

Diversidade e Inclusão em Pequenas Empresas: Crescimento Econômico

Sustentável – Estudo em São Bernardo do Campo

Adriano Dias Correa Raimo de Almeida

Evellin Denise Tolentino Facioni

Renata Cristina dos Santos Bonfante

Samuel dos Santos Clemente

Thiago dos Santos Bortone

Orientadora: Profa. Me. Marluce Gavião Sacramento Dias

Resumo: O estudo tem como objetivo demonstrar como a adoção de políticas de diversidade e inclusão em pequenas empresas pode promover benefícios econômicos, sociais e organizacionais, com foco no município de São Bernardo do Campo. A pesquisa justifica-se pela relevância dessas práticas no fortalecimento do desenvolvimento sustentável e na geração de trabalho decente, em consonância com o ODS 8 da ONU. A metodologia adotada foi quali-quantitativa, combinando levantamento bibliográfico e pesquisa de campo, aplicada a oito pequenas empresas de diferentes setores locais, por meio de questionário estruturado no Google Forms. Os resultados evidenciaram que, embora muitas empresas ainda não possuam políticas formais de diversidade, há crescente conscientização sobre seus impactos positivos, como melhora do clima organizacional, aumento da produtividade, retenção de talentos e fortalecimento da imagem institucional. Observou-se também que a falta de recursos e conhecimento técnico são as principais barreiras à implementação dessas práticas. A relação com a comunidade externa se manifesta pela ampliação de oportunidades para grupos historicamente excluídos e pela dinamização da economia local. Conclui-se que a diversidade e a inclusão são instrumentos estratégicos para a inovação e o crescimento sustentável, exigindo apoio técnico e políticas públicas que estimulem sua consolidação entre pequenos negócios, especialmente em contextos industriais em transformação como o de São Bernardo do Campo.

Palavras-chave: diversidade; inclusão; pequenas empresas; desenvolvimento sustentável; inovação.

1. INTRODUÇÃO

A crescente atenção global às pautas de diversidade e inclusão tem impulsionado empresas de diferentes portes a reverem suas práticas organizacionais, reconhecendo que a pluralidade de perfis, experiências e perspectivas é fator essencial para o desenvolvimento sustentável. No entanto, embora grandes corporações tenham avançado nesse campo, as pequenas empresas ainda enfrentam desafios significativos para incorporar essas práticas em suas rotinas. Essa lacuna é especialmente preocupante no contexto brasileiro, onde micro e pequenas empresas representam mais de 90% dos negócios formais e exercem papel central na geração de empregos, renda e inovação local. Assim, compreender como esses empreendimentos podem adotar políticas inclusivas é fundamental para promover não apenas o crescimento econômico, mas também a coesão social e a justiça nas oportunidades.

A literatura aponta que empresas com equipes diversas apresentam melhor desempenho financeiro, maior capacidade de inovação e um ambiente de trabalho mais colaborativo. Relatórios de instituições como McKinsey &Company (2020) e Accenture (2019) indicam que a diversidade, quando aliada à inclusão — isto é, à criação de condições equitativas de participação e reconhecimento —, gera vantagens competitivas duradouras. No Brasil, o Sebrae (2023) reforça que negócios que valorizam a diversidade tendem a melhorar o clima organizacional e a produtividade, mesmo em setores de margens reduzidas. Apesar disso, a adoção de tais políticas ainda é limitada, especialmente entre os pequenos empreendimentos, devido à falta de recursos, apoio técnico e sensibilização sobre o tema.

No município de São Bernardo do Campo, marcado por sua tradição industrial e pela diversidade de setores econômicos, a promoção da inclusão social nas pequenas empresas ganha relevância estratégica. O cenário local, que vem se transformando com a introdução de novas tecnologias e a reestruturação de cadeias produtivas, oferece um ambiente propício para a implementação de práticas inovadoras e inclusivas. Iniciativas municipais e parcerias com instituições como Sebrae, Senai e universidades têm estimulado ações de capacitação, turismo industrial e modernização dos processos produtivos, demonstrando que políticas públicas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) podem fortalecer a economia e ampliar a participação social.

Nesse contexto, o presente trabalho busca demonstrar como iniciativas voltadas ao desenvolvimento econômico dos municípios podem gerar benefícios reais para a sociedade, especialmente quando incluem programas de diversidade e inclusão nas pequenas empresas.

A pesquisa propõe analisar o caso de São Bernardo do Campo, identificando os impactos dessas práticas no ambiente interno das organizações, na comunidade local e na promoção de um desenvolvimento econômico mais justo, inovador e sustentável.

2. REFERENCIAL TÉORICO

2.1 Diversidade e inclusão nas organizações

A diversidade e a inclusão são conceitos complementares que, juntos, compõem a base para presença de pessoas com diferentes origens étnicas, culturais, de gênero, idade, habilidades e experiências dentro de uma organização. Já a inclusão envolve a criação de um ambiente em que todas as pessoas tenham igualdade de oportunidades e possam contribuir plenamente com suas capacidades. Segundo Accenture (2019), “a diversidade cria o potencial, e a inclusão libera esse potencial”, demonstrando que apenas a presença de diferentes grupos não garante resultados positivos, sendo necessário o engajamento e a valorização dessas diferenças. A McKinsey &Company (2020) reforça que empresas com maior representatividade de gênero e etnia em cargos de liderança apresentam desempenho financeiro até 35% superior à média. Essa relação está associada ao fato de que equipes diversas ampliam o repertório de ideias, favorecem a inovação e reduzem vieses em processos decisórios. A gestão inclusiva, portanto, não é apenas uma exigência ética, mas também uma estratégia competitiva que fortalece a sustentabilidade e a resiliência das empresas diante de cenários econômicos desafiadores.

2.2 O papel das pequenas empresas na promoção da inclusão

As pequenas e médias empresas (PMEs) representam mais de 90% dos empreendimentos formais no Brasil e respondem por parcela significativa dos empregos gerados no país (SEBRAE, 2023). Apesar disso, essas empresas ainda enfrentam dificuldades em implementar políticas de diversidade e inclusão, devido à limitação de recursos financeiros, técnicos e humanos. A literatura aponta que as PMEs têm papel estratégico na transformação social, pois atuam diretamente nas comunidades em que estão inseridas, gerando impacto local significativo.

De acordo com o SEBRAE (2023), empresas que investem em práticas inclusivas relatam aumento médio de 14% na produtividade e 18% na retenção de talentos. Esses resultados

demonstram que a diversidade pode ser um diferencial competitivo mesmo em negócios de pequeno porte, desde que acompanhada por políticas claras, capacitação e sensibilização. A McKinsey & Company (2020) complementa que, ao incluir pessoas de diferentes origens e perspectivas, as empresas fortalecem a cultura de inovação e ampliam sua capacidade de adaptação às mudanças tecnológicas e de mercado.

2.3 A diversidade como vetor de inovação e desenvolvimento sustentável

A integração entre diversidade, inovação e sustentabilidade é cada vez mais reconhecida como essencial para o desenvolvimento econômico moderno. Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU, 2015), o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 propõe “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos”. Nesse sentido, a inserção de práticas inclusivas nas empresas, especialmente nas pequenas, contribui diretamente para esse propósito.

A diversidade, quando aplicada à gestão, favorece a geração de soluções criativas, o aprimoramento de processos e a construção de ambientes de trabalho mais colaborativos. Accenture (2019) destaca que empresas inclusivas apresentam 6 vezes mais chances de desenvolver comportamentos inovadores e 2 vezes mais probabilidade de alcançar resultados financeiros superiores. Isso ocorre porque ambientes diversos estimulam o questionamento de padrões e o compartilhamento de novas perspectivas, fortalecendo a capacidade de adaptação a contextos econômicos em transformação.

2.4 O contexto de São Bernardo do Campo e os desafios locais

O município de São Bernardo do Campo possui uma longa tradição industrial, mas nas últimas décadas vem diversificando sua base econômica, incorporando setores de tecnologia, logística e serviços avançados. Segundo dados do IBGE (2023), o Produto Interno Bruto municipal alcançou R\$ 54,6 bilhões em 2021, e mais de 95% dos CNPJs ativos pertencem a micro e pequenas empresas. Esse cenário demonstra o potencial de transformação local a partir da adoção de políticas inclusivas.

De acordo com levantamento da Prefeitura de São Bernardo do Campo (2023), o Programa Turismo Industrial voltado à adaptação de fábricas para acessibilidade e visitação levou 42% das empresas participantes a criarem ou revisarem suas políticas de diversidade em até um ano. Entretanto, apenas um terço das pequenas empresas locais possui práticas formais de inclusão, sendo os principais entraves o custo e a falta de conhecimento técnico (BLEND

EDU, 2022).

Essa realidade evidencia que o avanço da diversidade nas pequenas empresas depende de uma combinação de políticas públicas, apoio institucional e conscientização empresarial. A cooperação entre governo, entidades de apoio como Sebrae e instituições de ensino pode fomentar um ambiente mais propício para o desenvolvimento de negócios inclusivos.

2.5 Convergência entre inclusão, inovação e desenvolvimento local

A consolidação da diversidade como pilar estratégico nas pequenas empresas de São Bernardo do Campo representa uma oportunidade concreta de geração de valor econômico e social. Como indicam Nóbrega, Correia e Figueira (2024), empresas que incorporam práticas inclusivas apresentam maior desempenho financeiro mesmo em períodos de crise, demonstrando que a diversidade contribui para a resiliência organizacional. Além disso, a inserção de grupos historicamente excluídos no mercado de trabalho amplia a base de consumo, estimula o empreendedorismo e fortalece o desenvolvimento local.

Nesse sentido, a adoção de políticas de diversidade e inclusão deve ser vista como investimento e não como custo. As evidências científicas mostram que equipes diversas são mais criativas, inovadoras e capazes de compreender as necessidades de um público igualmente plural. Em São Bernardo do Campo, esse movimento pode consolidar um novo modelo de crescimento econômico mais inclusivo, competitivo e sustentável, alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU.

3 METODOLOGIA

A pesquisa apresenta caráter descritivo e abordagem quali-quantitativa, buscando compreender e analisar o impacto das práticas de diversidade e inclusão em pequenas empresas do município de São Bernardo do Campo. A escolha dessa abordagem se justifica pela necessidade de identificar tanto os aspectos qualitativos, relacionados às percepções e atitudes das empresas diante do tema, quanto os aspectos quantitativos, voltados à mensuração de resultados e frequência das ações adotadas.

De acordo com Gil (2019), a pesquisa descritiva é adequada para estudos que visam “descrever características de determinada população ou fenômeno, estabelecendo relações entre variáveis”. Assim, o presente estudo buscou descrever o nível de implementação das políticas de diversidade e inclusão nas pequenas empresas e os resultados observados a partir

dessas práticas.

O universo da pesquisa abrangeu pequenas empresas situadas no município de São Bernardo do Campo (SP), representando diferentes ramos de atividade econômica. A amostragem foi não probabilística por conveniência, conforme preconizado por Marconi e Lakatos (2017), sendo selecionadas oito empresas que aceitaram participar voluntariamente do estudo. A escolha por essa amostragem se deu pela facilidade de acesso e pela possibilidade de obter informações diretas de empreendedores locais.

Os setores representados incluíram locação de veículos, limpeza e higienização, proteção veicular, corretagem de seguros e comércio em geral. Entre os respondentes destacam-se as empresas M. Medeiros Ltda (locação de veículos e consórcio), Klimp Higienização, APVS Brasil (proteção veicular) e Alves Pereira Imóveis e Seguros, além de outras quatro pequenas empresas de base local.

Os dados foram coletados por meio de um questionário estruturado, elaborado no *GoogleForms*, aplicado entre março e setembro de 2025. O instrumento continha 12 perguntas objetivas e abertas, organizadas em quatro blocos temáticos:

- a) Perfil da empresa e dos participantes (porte, setor de atuação, número de funcionários, tempo de funcionamento);
- b) Práticas atuais de diversidade e inclusão (existência de programas formais, grupos representados, resultados percebidos);
- c) Barreiras e desafios (limitações financeiras, técnicas e culturais);
- d) Percepção de impacto e perspectivas futuras (inovação, produtividade, clima organizacional e intenção de ampliar as ações).

O formato do questionário foi definido com base em orientações metodológicas do SEBRAE (2023) e adaptado às características do público-alvo, visando garantir clareza e objetividade nas respostas.

Após a coleta, os dados foram tabulados e organizados em planilhas eletrônicas, permitindo sua análise quantitativa e qualitativa. As respostas fechadas foram tratadas por meio de estatística descritiva, com cálculo de frequências absolutas e relativas (%), para identificar padrões de comportamento e intensidade de respostas entre as empresas.

As respostas abertas foram analisadas segundo a técnica de análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2016), que permite agrupar e interpretar as respostas de acordo com

categorias temáticas emergentes — neste caso, “benefícios percebidos”, “desafios enfrentados” e “perspectivas de melhoria”. Essa etapa possibilitou compreender as percepções subjetivas dos empresários sobre a importância da diversidade e sua relação com a inovação e o desempenho organizacional.

Para garantir a validade e confiabilidade dos resultados, o questionário foi previamente revisado por dois especialistas em gestão empresarial e políticas inclusivas, que contribuíram para adequar a linguagem e a estrutura das perguntas. As respostas foram tratadas de forma anônima e confidencial, preservando a identidade das empresas participantes, em conformidade com os princípios éticos da pesquisa social.

Reconhece-se, entretanto, que a amostragem reduzida e não probabilística limita a generalização dos resultados. Ainda assim, os dados obtidos são relevantes para indicar tendências locais e fornecer subsídios a futuras pesquisas com amostras mais amplas.

Em resumo, o estudo seguiu as seguintes etapas metodológicas:

- a) Revisão bibliográfica sobre diversidade, inclusão e desenvolvimento sustentável em pequenas empresas;
- b) Elaboração e validação do questionário estruturado;
- c) Aplicação da pesquisa de campo com oito pequenas empresas de São Bernardo do Campo;
- d) Organização e tratamento estatístico descritivo dos dados quantitativos;
- e) Análise qualitativa por meio da técnica de análise de conteúdo;
- f) Interpretação e cruzamento dos resultados com o referencial teórico.

Esses procedimentos asseguram a replicabilidade do estudo por outros pesquisadores interessados em investigar a relação entre diversidade, inclusão e desempenho organizacional em diferentes contextos locais, especialmente no âmbito das pequenas empresas brasileiras

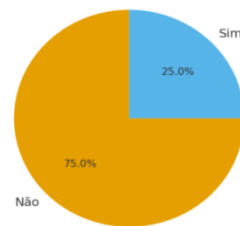
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.4 Existência de programas de diversidade e inclusão

Os dados revelam que parte das empresas já implementaram programas de diversidade e inclusão, enquanto outras ainda não possuem tais iniciativas. Essa divisão demonstra que o tema está em processo de consolidação no ambiente corporativo, mas ainda carece de uniformidade entre diferentes setores.

Gráfico 1: Existência de programas de diversidade e inclusão

Empresas com programas de diversidade e inclusão



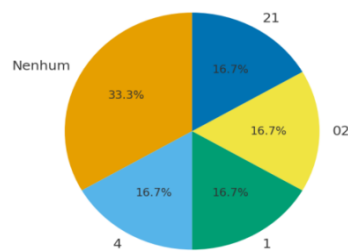
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

4.5 Número de funcionários participantes

Nas empresas que possuem programas, a adesão é bastante variada: algumas contam com apenas um colaborador participante, enquanto outras chegam a quatro funcionários. Isso indica que, mesmo quando existe, a abrangência do programa pode ser restrita.

Gráfico 2: Número de funcionários participantes

Número de funcionários participantes



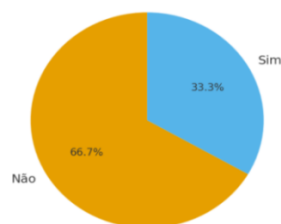
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

4.6 Impactos financeiros e sociais percebidos

Os resultados mostram percepções divergentes: algumas empresas identificaram melhorias financeiras e sociais, enquanto outras não observaram mudanças significativas. Isso pode refletir tanto a maturidade da implementação quanto a falta de métricas claras para mensuração.

Gráfico 3: Impactos financeiros e sociais percebidos

Percepção de melhorias financeiras e sociais



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

4.7 Local de residência dos funcionários

Houve variação expressiva quanto ao percentual de funcionários residentes no mesmo município da empresa. Algumas organizações relataram 100% de colaboradores locais, enquanto outras apresentam índices bem menores. Esse fator pode influenciar a integração comunitária e a aderência às políticas inclusivas.

Gráfico 4: Local de residência dos funcionários



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

4.8 Pesquisas de satisfação

A maior parte das empresas não realiza pesquisas de satisfação entre os participantes dos programas, evidenciando uma lacuna importante no monitoramento e avaliação de resultados.

Gráfico 5: Pesquisas de satisfação



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

4.9 Melhorias operacionais após implementação

De forma semelhante à questão financeira e social, as percepções sobre melhorias operacionais são contrastantes. Algumas empresas reconhecem ganhos práticos na operação, enquanto outras não identificaram impacto relevante.

Gráfico 6: Melhorias operacionais após implementação



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

4.7 Perspectivas de empresas sem programas

Entre as empresas que não possuem programas, algumas declararam já ter considerado implementação no futuro, enquanto outras afirmaram não possuir tal intenção. Esse resultado mostra que o tema é reconhecido, mas nem sempre convertido em ação efetiva.

Gráfico 7: Perspectivas de empresas sem programas



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

4.8 Motivos e barreiras

As justificativas para a não implementação foram variadas, destacando-se: falta de recursos, desconhecimento da importância, falta de estrutura e resistência de lideranças. Essas barreiras refletem tanto limitações práticas quanto culturais.

Gráfico 8: Motivos e barreiras

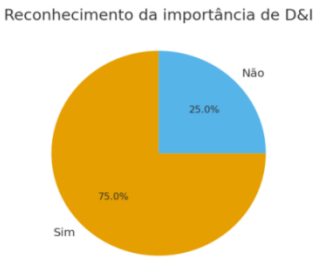


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

4.9 Reconhecimento da importância

Apesar das dificuldades, a maioria das empresas reconhece a importância de práticas de diversidade e inclusão para o ambiente de trabalho, ainda que esse reconhecimento não se traduza em políticas consolidadas.

Gráfico 9: Reconhecimento da importância

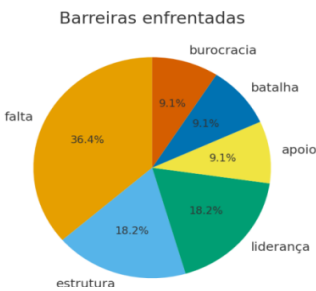


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

4.10 Barreiras enfrentadas

As barreiras citadas incluem limitações de recursos, desconhecimento, falta de estrutura e resistência de lideranças. Esses fatores revelam que o desafio da implementação é multifacetado, combinando limitações materiais e simbólicas.

Gráfico 10: Barreiras enfrentadas



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

4.11 Abertura para consultoria e treinamento

Houve um padrão de respostas bastante positivo quanto à disposição em receber consultoria ou treinamento sobre diversidade e inclusão, demonstrando que existe espaço para apoio externo no desenvolvimento dessas práticas.

Gráfico 11: Abertura para consultoria e treinamento



Fonte: Dados da pesquisa (2025)

4.12 Ações sugeridas

As ações sugeridas para promoção da inclusão variaram entre medidas culturais e estruturais, como fortalecimento da comunicação interna, maior rigor nos critérios de gestão, adoção de práticas meritocráticas e capacitação sobre o tema.

Gráfico 12: Ações sugeridas



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Os resultados da pesquisa indicam que a maioria das pequenas empresas de São Bernardo do Campo reconhece a importância das práticas de diversidade e inclusão para o ambiente de trabalho, ainda que esse reconhecimento não se converta, na prática, em políticas estruturadas. Esse dado reflete um cenário de consciência crescente, mas também de imaturidade organizacional na implementação dessas ações.

De acordo com McKinsey &Company (2020), a percepção positiva sobre diversidade tende a preceder sua adoção efetiva, funcionando como um estágio de transição para o desenvolvimento de programas institucionais mais consistentes. Esse movimento também foi observado por Accenture (2019), que aponta que empresas que reconhecem o valor da inclusão, mesmo sem ações formalizadas, demonstram maior propensão a evoluir para práticas sustentáveis no médio prazo.

Assim, pode-se inferir que o reconhecimento da importância das práticas inclusivas nas pequenas empresas pesquisadas representa um ponto de partida fundamental para a mudança cultural, especialmente em um contexto de restrições financeiras e de acesso à informação.

4.13 Barreiras enfrentadas na implementação

As principais barreiras relatadas pelas empresas para a implementação das políticas de Diversidade e Inclusão estão relacionadas à falta de recursos financeiros, desconhecimento técnico, ausência de estrutura organizacional e resistência por parte das lideranças. Essas limitações confirmam os achados de Blend Edu (2022), que destaca o custo e a falta de capacitação como obstáculos centrais à promoção da diversidade em pequenos negócios.

Além disso, a resistência cultural ainda é um fator determinante. Em pequenas empresas familiares ou de estrutura hierárquica tradicional, a adoção de práticas inclusivas pode ser percebida como ruptura com modelos antigos de gestão. Essa observação é reforçada por Marconi e Lakatos (2017), que afirmam que mudanças organizacionais dependem da sensibilização e do envolvimento das lideranças, pois são elas que estabelecem o tom da cultura interna.

Desse modo, as barreiras apontadas pelas empresas demonstram que a implementação de programas de Diversidade e Inclusão não depende apenas de recursos materiais, mas também de transformações simbólicas, como a revisão de crenças, valores e práticas de gestão.

4.14 Disposição para consultoria e capacitação

Um dos resultados mais expressivos da pesquisa foi o elevado índice de abertura das empresas para receber consultoria e treinamento sobre diversidade e inclusão. Esse dado indica predisposição positiva ao aprendizado e interesse em evoluir, mesmo diante das limitações já mencionadas.

De acordo com SEBRAE (2023), programas de capacitação e consultoria são instrumentos eficazes para fortalecer a gestão de pequenas empresas, especialmente quando abordam temas emergentes como inclusão, sustentabilidade e inovação. O interesse das empresas pesquisadas demonstra que há espaço para ações conjuntas entre poder público, instituições de apoio e universidades, que possam oferecer suporte técnico e metodológico para a adoção dessas práticas.

Essa disposição também reforça a ideia de que a ausência de políticas estruturadas não decorre de desinteresse, mas sim da falta de orientação especializada. Assim, o apoio

institucional pode funcionar como catalisador da mudança, ajudando as empresas a transformar reconhecimento em ação.

4.15 Ações sugeridas para promoção da inclusão

As ações sugeridas pelas empresas variaram entre medidas culturais e estruturais. Entre as propostas mais citadas estão: o fortalecimento da comunicação interna, a adoção de práticas meritocráticas, a capacitação de funcionários e lideranças, e o estabelecimento de critérios mais rigorosos de gestão voltados à equidade.

Essas iniciativas convergem com o que a literatura propõe como pilares de uma gestão inclusiva. Segundo Accenture (2019), a transformação organizacional deve começar pela sensibilização interna e pela formação de lideranças conscientes, capazes de conduzir a mudança de forma contínua e estratégica. Além disso, McKinsey & Company (2020) aponta que políticas de comunicação interna inclusiva fortalecem o senso de pertencimento e reduzem conflitos interpessoais, impactando diretamente o desempenho coletivo.

No contexto de São Bernardo do Campo, tais ações ganham ainda mais relevância por se relacionarem a um território historicamente industrial, onde a cultura hierárquica tende a ser mais rígida. A adoção de práticas que incentivem a escuta ativa, a colaboração e a valorização da diversidade pode representar um diferencial competitivo, ampliando a inovação e o alcance de novos mercados.

4.16 Síntese dos resultados e implicações práticas

Os resultados obtidos demonstram que as pequenas empresas de São Bernardo do Campo reconhecem a importância da diversidade e da inclusão, mas enfrentam obstáculos estruturais e culturais para sua implementação. A disposição para capacitação e a proposição de ações práticas evidenciam que há potencial de transformação, desde que haja suporte técnico e políticas públicas direcionadas.

Essas conclusões estão em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 8, que defende o trabalho decente e o crescimento econômico inclusivo (ONU, 2015). Portanto, os resultados apontam para a necessidade de integração entre poder público, entidades de apoio e pequenas empresas, a fim de fortalecer um ecossistema local mais justo, inovador e sustentável.

Em síntese, a pesquisa revela que a diversidade e a inclusão são caminhos viáveis e desejáveis para o desenvolvimento local, desde que acompanhadas de capacitação,

conscientização e políticas de incentivo contínuas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos dados obtidos permitiu compreender de forma mais clara o panorama atual das práticas de diversidade e inclusão nas pequenas empresas do município de São Bernardo do Campo. Observou-se que, embora a maioria dos empreendedores reconheça a importância dessas iniciativas para o ambiente organizacional, esse reconhecimento ainda não se traduz em ações estruturadas e contínuas. Os resultados confirmam que o desafio não está apenas na conscientização, mas também na disponibilidade de recursos, na falta de conhecimento técnico e na resistência de lideranças pouco familiarizadas com os benefícios da inclusão.

As barreiras apontadas, como limitações financeiras, ausência de capacitação e desconhecimento sobre o tema, revelam um cenário em que a boa vontade e a percepção positiva ainda não são suficientes para gerar transformações práticas. Entretanto, a alta disposição dos participantes em receber consultoria e treinamentos demonstra um potencial significativo para a implementação de políticas mais efetivas, especialmente se houver apoio institucional e parcerias com entidades públicas e privadas.

O estudo confirma, portanto, que o fortalecimento da diversidade e da inclusão nas pequenas empresas requer uma abordagem integrada, que envolva ações educativas, incentivo a políticas públicas e suporte técnico direcionado. Além disso, evidencia-se que a construção de ambientes empresariais mais diversos não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também um fator estratégico de competitividade, inovação e sustentabilidade.

Dessa forma, conclui-se que a promoção da diversidade e inclusão nas pequenas empresas de São Bernardo do Campo é um caminho viável e necessário, desde que acompanhada por políticas de apoio, capacitação continuada e conscientização coletiva. O objetivo do estudo é demonstrar como iniciativas voltadas ao desenvolvimento econômico local podem gerar benefícios sociais e organizacionais foi atingido, mostrando que a valorização da diversidade é um elemento essencial para o desenvolvimento sustentável e para o fortalecimento da economia local.

REFERÊNCIAS

ACCENTURE. Getting to equal 2019: creating a culture that drives innovation. Dublin: Accenture, 2019. Disponível em: <https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/thought-leadership-assets/accenture-equality-equals-innovation-gender-equality-research-report-iwd-2019.pdf>. Acesso em: 27 mai. 2025.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 44, n. 3, 2004.

BLEND EDU. Pesquisa Benchmarking: panorama das estratégias de diversidade no Brasil 2022 e tendências para 2023. Rio de Janeiro: Blend Edu, 2022. Disponível em: https://www.blend-edu.com/wp-content/uploads/2022/12/Blend-Edu_2022_Benchmarking-Diversidade.pdf. Acesso em: 27 mai. 2025.

CARTA CAPITAL. Empresas avançam em diversidade, mas inclusão ainda enfrenta barreiras. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/do-micro-ao-macro/empresas-avancam-em-diversidade-mas-inclusao-ainda-enfrenta-barreiras/> Acesso em: 15 set. 2025.

DANIEL ADVOGADOS. *Código de conduta da Daniel Advogados*. 2019. Disponível em: https://www.daniel-ip.com/wp-content/uploads/2022/03/book_diversidade.pdf. Acesso em: 15 mai. 2025.

GAMERO, H; SILVA, J. C. da; ROQUE, P. - UFSM – AGÊNCIA ÍNTEGRA - Pilares do trabalho decente e sua relação com o desenvolvimento sustentável – Santa Maria: UFSM – Agência Íntegra, 2022 - Disponível em: <https://www.ufsm.br/midias/experimental/integra/2022/02/15/trabalho-decente-para-todos-questoes-ambientais-exemplos-e-aco-es-afirmativas>-Acesso em: 05 abr. 2025.

IBGE. (2022). Panorama Econômico de São Bernardo do Campo - Cidades. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-bernardo-do-campo/panorama>. Acesso em: 31 mar. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Produto Interno Bruto dos Municípios 2021: resultados para São Bernardo do Campo. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/contas-nacionais/9088-produto-interno-bruto-dos-municipios.html>. Acesso em: 27 maio 2025.

IMPACT HUB BRASÍLIA. *Guia prático de diversidade e inclusão para negócios de impacto*. Brasília: Impact Hub, 2021. Disponível em: <https://brasil.impacthub.net/wp-content/uploads/2021/12/E-book-Guia-prático-de-Diversidade-e-Inclusão-para-negócios-de-impacto-1.pdf>. Acesso em: 16 mai. 2025.

INSTITUTO IDENTIDADES DO BRASIL. Diversidade nas empresas aumenta a produtividade. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/conteudos/posts/diversidade-nas-empresas-aumenta-a-produtividade,0dd6485417d05810VgnVCM100000d701210aRCRD> Acesso em: 13 set. 2025.

MARTINS, Fábio. Programa Turismo Industrial expande em São Bernardo e cria linha inclusiva. Prefeitura de São Bernardo do Campo – Imprensa Oficial - São Bernardo do Campo, 15 jan. 2025. Disponível em: https://www.saobernardo.sp.gov.br/maximizada/-/asset_publisher/5cLluTMVcxDN/content/sao-bernardo-registra-a-abertura-de-19-453-novas-empresas-em-2023?inheritRedirect=false. Acesso em: 18 abr. 2025.

MCKINSEY & COMPANY. Diversity wins: how inclusion matters. New York: McKinsey & Company, 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>. Acesso em: 27 maio 2025.

MID FALCONI. Diversidade Cultural e Resultados nas Empresas. Disponível em: <https://midfalconi.com/artigo/diversidade-cultural-nas-empresas/> Acesso em: 13 set. 2025.

NÓBREGA, A. L. A.; CORREIA, V.; FIGUEIRA, J. Diversidade e desempenho financeiro: um estudo realizado em empresas da bolsa de valores brasileira em um ano de pandemia. In: ENGEMA – Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente, 26., 2024, São Paulo. Anais [...]. São Paulo: USP, 2024.

OLIVEIRA, ShirleneBemfica de; XAVIER, Gláucia do Carmo. Diversidade e inclusão. Ouro Preto: IFMG, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/344303453_Diversidade_e_Inclusao_Glaucia_do_Carmo_Xavier. Acesso em: 16 mai. 2025.

ONU. (2015). Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. New York: ONU, 2015. Disponível em: www.un.org/sustainabledevelopment. Acesso em: 14 mar. 2025.

ONU. (2015). Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. New York: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 15 mar. 2025.

ONU – Organização das Nações Unidas. Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova York: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 27 maio 2025.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO BERNARDO DO CAMPO. Programa Governar com Você: consulta pública 2023 (inclui ações de Turismo Industrial). São Bernardo do Campo: Secretaria de Desenvolvimento Econômico, 2023. Disponível em: <https://www.saobernardo.sp.gov.br/hu/web/sbc/busca>. Acesso em: 27 maio 2025.

SEBRAE - Diversidade e inclusão nas empresas: porque isso é importante. Brasília: Sebrae, 2023–Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/diversidade-e-inclusao-nas-empresas-porque-isso-e-importante,8c8a4bf7a2b56810VgnVCM1000001b00320aRCRD> Acesso em 18 abr. 2025.

SEBRAE. Diversidade nas empresas aumenta a produtividade. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/conteudos/posts/diversidade-nas-empresas-aumenta-a-produtividade,0dd6485417d05810VgnVCM100000d701210aRCRD> Acesso em: 15 set. 2025.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Qual a importância da diversidade e da inclusão para sua empresa. Brasília: Sebrae, 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/qual-a-importancia-da-diversidade-e-da-inclusao-para-sua-empresa>. Acesso em: 27 maio 2025.

SORICE, Gabriela. – Trabalho Decente e Crescimento Econômico. Belo Horizonte: Núcleo de Comunicação UFMG. Disponível em: <https://www.ufmg.br/espacodoconhecimento/trabalho-decente-e-crescimento-economico/>

SOUSA, Paulo Renato de; ARAUJO, Cintia Cristina Silva de; CARNEIRO JÚNIOR, Erivaldo da Silva; ANDRADE, Francisca Rosilândia de Oliveira. Diversidade, inovação e aprendizagem nas organizações brasileiras. Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, abr. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.33857.63849>. Acesso em: 16 mai. 2025.

XAVIER, Marcos. Programa Turismo Industrial expande em São Bernardo e cria linha inclusiva. Prefeitura de São Bernardo do Campo – Imprensa Oficial - São Bernardo do Campo, 21 fev. 2025. Disponível em: https://saobernardo.sp.gov.br/noticias/-/asset_publisher/T3AFm9FY4gOX/content/programa-turismo-industrial-expande-em-sao-bernardo-e-cria-linha-inclusiva?inheritRedirect=true. Acesso em: 17 abr. 2025.

ANEXO A – Questionário aplicado na pesquisa de campo

1. A sua empresa possui programas de diversidade e inclusão?
2. Quantos funcionários fazem parte desses programas?
3. A empresa notou melhorias financeiras e sociais entre os funcionários que participam desses programas?
4. Qual é a porcentagem de funcionários que residem no mesmo município da empresa?
5. A empresa realiza pesquisas de satisfação com os funcionários que participam desses programas?
6. A empresa notou melhorias na operação depois da implementação desses programas de diversidade e inclusão?
7. A sua empresa já considerou implementar programas de diversidade e inclusão no futuro?
8. Quais são os principais motivos para a empresa não ter implementado programas de diversidade e inclusão até o momento?
9. A empresa reconhece a importância de adotar práticas de diversidade e inclusão para o ambiente de trabalho?
10. Quais são as principais barreiras que a empresa acredita enfrentar para implementar programas de diversidade e inclusão?
11. A empresa estaria disposta a receber consultoria ou treinamento sobre diversidade e inclusão no futuro?
12. Quais ações ou iniciativas você acredita que a sua empresa poderia adotar para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e diverso.

