

## **A PERCEÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: ANÁLISE DAS OPORTUNIDADES E DESAFIOS**

### **THE PERCEPTION OF DIVERSITY AND INCLUSION IN THE WORKPLACE: ANALYSIS OF OPPORTUNITIES AND CHALLENGES**

### **LA PERCEPCIÓN DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO: ANÁLISIS DE OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS**

**Débora Brito dos Santos - Fatec Zona Leste**

debora.santos25@fatec.sp.gov.br

**Glauce Cristina Alliano Fico - Fatec Zona Leste**

glauce.alliano@fatec.sp.gov.br

**Thamires Flores Pereira de Lima - Fatec Zona Leste**

thamires.lima5@fatec.sp.gov.br

**Renata Elaine Bassi - Univesp**

renataelaine@hotmail.com

**Jadir Perpétuo dos Santos - Fatec Zona Leste**

jadir.santos@fatec.sp.gov.br

## **Resumo**

Em um mundo cada vez mais globalizado e multicultural, a diversidade entre os colaboradores, sejam em aspectos de gênero, raça, nacionalidade, classe social, cultura, idade, religião ou necessidades especiais é uma realidade inevitável. O objetivo deste artigo é explorar como os colaboradores percebem as práticas de diversidade e inclusão em suas empresas, levando em conta aspectos como faixa etária, a presença de mulheres em cargos de liderança, a promoção de treinamentos sobre a diversidade e a inclusão de pessoas com deficiência. Para isso, foi realizada uma pesquisa pelo Google Forms, onde 24 profissionais da área de Recursos Humanos participaram. A pesquisa revelou que, devido à predominância de jovens adultos e à diversidade de setores, as questões de inclusão nas organizações devem ser abordadas de forma contextualizada. A escassez de profissionais mais velhos sugere a necessidade de valorizar a

diversidade etária. Embora muitos reconheçam a presença de treinamento de diversidade, relatos de discriminação e a falta de inclusão de pessoas com deficiência evidenciam que ainda há um longo caminho para alcançar verdadeira diversidade e inclusão.

### **Abstract**

In an increasingly globalized and multicultural world, diversity among employees, whether in aspects of gender, race, nationality, social class, culture, age, religion or special needs is an inevitable reality. The objective of this article is to explore how employees perceive diversity and inclusion practices in their companies, taking into account aspects such as age range, the presence of women in leadership positions, the promotion of training on diversity and the inclusion of people with deficiency. To this end, a survey was carried out using Google Forms, where 24 professionals from the Human Resources area participated. The research revealed that, due to the predominance of young adults and the diversity of sectors, issues of inclusion in organizations must be addressed in a contextualized way. The scarcity of older professionals suggests the need to value age diversity. Although many recognize the presence of diversity training, reports of discrimination and the lack of inclusion of people with disabilities highlight that there is still a long way to achieve true diversity and inclusion.

### **Resumen**

En un mundo cada vez más globalizado y multicultural, la diversidad entre los empleados, ya sea en términos de género, raza, nacionalidad, clase social, cultura, edad, religión o necesidades especiales, es una realidad inevitable. El objetivo de este artículo es explorar cómo los empleados perciben las prácticas de diversidad e inclusión en sus empresas, teniendo en cuenta aspectos como el grupo de edad, la presencia de mujeres en puestos de liderazgo, el fomento de la formación en diversidad y la inclusión de personas con discapacidad. Para ello se realizó una encuesta mediante Google Forms, donde participaron 24 profesionales del área de Recursos Humanos. La investigación reveló que, debido al predominio de adultos jóvenes y la diversidad de sectores, los temas de inclusión en las organizaciones deben abordarse de manera contextualizada. La escasez de profesionales de mayor

edad sugiere la necesidad de valorar la diversidad de edades. Si bien muchos reconocen la presencia de capacitación en diversidad, los informes de discriminación y falta de inclusión de personas con discapacidad resaltan que todavía queda un largo camino por recorrer para lograr una verdadera diversidad e inclusión.

## 1. Introdução

A diversidade e a inclusão têm ganhado destaque nas conversas sobre o ambiente de trabalho, refletindo não apenas mudanças nas normas sociais, mas também uma compreensão crescente de que equipes diversificadas podem impulsionar a inovação e o sucesso das empresas. No mundo globalizado e em constante transformação em que vivemos, as organizações enfrentam o desafio de integrar diferentes perspectivas, experiências e habilidades, tornando-se essencial construir culturas que acolham a diversidade.

Em um mundo cada vez mais globalizado e multicultural, a diversidade entre os colaboradores, sejam em aspectos de gênero, raça, nacionalidade, classe social, cultura, idade, religião ou necessidades especiais é uma realidade inevitável. Essa diversidade traz desafios significativos, mas também um enorme potencial de impacto nas relações, na produtividade e nos resultados das organizações (Cichoves *et al.*, 2024).

A importância da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho é reforçada por dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que revelam que cerca de 8,4% da população brasileira com mais de dois anos, o que corresponde a 17,3 milhões de pessoas, vive com algum tipo de deficiência. O estudo também mostrou que quase metade desse grupo, cerca de 49,4% desse grupo é composto por idosos, ressaltando a necessidade de atenção e suporte a essa parcela da sociedade (Melo e Morais, 2023).

No entanto, o envelhecimento traga aspectos positivos, a sociedade brasileira ainda enfrenta um forte preconceito social e discriminação relacionados à idade, conhecido como etarismo. Refere-se à discriminação contra pessoas mais velhas e é considerado um problema significativo nas sociedades pós-modernas, ao lado do

sexismo e do racismo. Os efeitos do etarismo são sutis, muitas vezes ligando a relevância social das pessoas maduras à capacidade produtiva e à contribuição profissional (Corrêa, 2023).

Por meio de uma pesquisa quantitativa, coletaremos informações sobre a experiência dos colaboradores em relação às políticas e práticas de inclusão, assim como suas opiniões sobre a igualdade de oportunidades nas organizações. Ao analisarmos os dados, encontramos um panorama que revela tanto avanços importantes quanto lacunas significativas que ainda precisam ser abordadas. Essa compreensão é vital para que as empresas possam implementar políticas mais eficazes que não apenas promovam a diversidade, mas também garantam que cada colaborador se sinta valorizado e tenha chance de contribuir para o sucesso coletivo.

Com isso em mente, esse artigo busca compartilhar as percepções dos colaboradores e identificar oportunidades de melhoria nas práticas de diversidade e inclusão. Onde os resultados desta pesquisa podem enriquecer o debate sobre a importância da diversidade no ambiente de trabalho e inspirar as organizações a adotar abordagens mais inclusivas, reconhecendo e valorizando as diferenças individuais como um ativo essencial para o crescimento e a inovação.

Este artigo tem como objetivo explorar como os colaboradores percebem as práticas de diversidade e inclusão em suas empresas, levando em conta aspectos como faixa etária, a presença de mulheres em cargos de liderança, a promoção de treinamentos sobre a diversidade e a inclusão de pessoas com deficiência.

## **2. Fundamentação Teórica**

Tem-se nesse capítulo algumas referências para auxiliar o entendimento dos leitores sobre o tema pesquisado.

### **2.1. Diversidade**

Nos últimos anos, o debate sobre diversidade e inclusão tem recebido atenção crescente na mídia, nas instituições de ensino e nas empresas. Essa ênfase é essencial para assegurar que grupos minoritários tenham voz e possam atingir seus objetivos. No Brasil, a desigualdade social é clara, especialmente quando

comparamos o acesso a uma educação de qualidade e a recursos valorizados no mercado de trabalho com aqueles que são privados dessas oportunidades por razões sociais e econômicas (Luz e Alves, 2023).

A diversidade envolve diferenças como idade, etnia e gênero (Luz e Alvez, 2023). A diversidade está profundamente ligada ao respeito e ao reconhecimento da individualidade de cada pessoa, abrangendo como elas se veem e como se identificam, tanto em suas características visíveis quanto nas invisíveis. A teoria da identidade social mostra que as pessoas tendem a se categorizar e fazer o mesmo com outras pessoas, o que pode impactar nas relações e levar a formação de estereótipos e em alguns casos, a estigmas. Como consequência, indivíduos que não se enquadram nos padrões sociais predominantes, que são o caso das pessoas negras, com deformidades físicas, obesidade, transtornos mentais, homossexuais ou cegas, muitas vezes se tornam alvos de discriminação. É fundamental promover uma cultura que celebre e valorize essas identidades diversas, ajudando a construir um ambiente mais inclusivo e acolhedor para todos da sociedade (Aragão *et al.*, 2023).

Para Maccali *et al.* (2015), em se tratando da diversidade, podemos ressaltar o ponto crucial que é a garantia que os programas sejam bem integrados com o sistema de recursos humanos da organização. Isso significa que as práticas de diversidade não devem ser um fato isolado, mas parte diária da gestão de pessoas, de modo que, contribui com a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e eficiente. A diversidade sem inclusão, quanto feita apenas para o cumprimento de cotas legais ou seguir os “modismos”, podem gerar grandes desafios e conflitos dentro das organizações. Para que uma cultura de diversidade floresça, é necessário o aprendizado e a conscientização, pois a diversidade não se resume a pluralidade e as métricas de contratação por si só, isso não cria a verdadeira inclusão. O que realmente faz a diferença, é como as pessoas se sentem no ambiente de trabalho, se são acolhidas, se têm vontade de ficar ou permanecer, e ainda, se podem evoluir profissionalmente estando ali (Cichoves *et al.*, 2024).

A gestão da diversidade ainda enfrenta muitos desafios, como o ceticismo dos funcionários sobre a eficácia dos programas, atitudes preconceituosas em relação a colegas beneficiados por essas iniciativas e a resistência a mudanças nas práticas

do Recursos Humanos. Para realmente superá-lo, é fundamental implementar reformas e políticas de ações afirmativas, como também, promover uma gestão eficaz da diversidade que vai além dos processos administrativos, incluindo transformações culturais e de mentalidade. Como sugestões para o enfrentamento desses obstáculos incluem a reestruturação de políticas em Recursos Humanos, como a valorização da família nos planos de carreira e a criação de grupos de discussão que ajudem a promover a inclusão e a valorização da diversidade dentro das organizações (Aragão *et al.*, 2023).

A empresas têm o dever de valorizar a diversidade e contar com uma equipe qualificada e engajada, que desempenha um papel fundamental em seu crescimento. É essencial que todos os colaboradores demonstrem empatia e cuidado ao interagir com seus colegas, criando um ambiente mais acolhedor e integrado. Um desafio importante é aumentar a conscientização sobre os benefícios da adaptação do trabalho e sua implementação nas empresas (Melo e Morais, 2023).

## **2.2. Inclusão**

A lei 13.146 estabelece a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, define que uma pessoa com deficiência é aquela que enfrenta um impedimento de longo prazo, seja físico, mental, intelectual ou sensorial, o que pode dificultar sua participação plena na sociedade. Essa lei garante que todas as pessoas com deficiência tenham o direito de escolha de seu trabalho, em ambientes acessíveis e inclusivos, com as mesmas oportunidades que todas as outras pessoas. Isso é uma obrigação das organizações, sejam elas públicas ou privadas, a garantia de condições, evitando qualquer tipo de discriminação durante todo o processo de contratação e promoção (Melo e Morais, 2023).

Contudo, Melo e Morais (2023), menciona que muitas empresas ainda encaram a inclusão apenas como uma obrigação legal, sem um comprometimento com a valorização da diversidade e a criação de um ambiente inclusivo. Para promover condições justas de trabalho, é necessário que as empresas ofereçam salários equivalentes, acesso a cursos e oportunidades de crescimento. Assim, é fundamental que as organizações compreendam o valor da diversidade e se esforcem para acolher e apoiar todos os colaboradores de maneira significativa.

Na prática, embora as leis que promovem a inclusão de certos grupos sociais garantem, em teoria, que essas pessoas obtenham oportunidades de participarem. Caso isso não ocorra, existem punições para os que não cumpram as regras. Porém, a falta de incentivo para que essas iniciativas aconteçam, acaba que preconceitos e privilégios que estão presentes na sociedade há muito tempo se sobressaem. As empresas, a aplicação dessas leis frequentemente se resumem ao cumprimento de requisitos legais ou a busca por vantagens pessoais, como atingir a cota de pessoas com deficiência (PCD), sem um verdadeiro intuito que é a inclusão. Para que a inclusão realmente se aplicada, é necessário a adoção de políticas organizacionais específicas e bem estruturas que proporcionem benefícios tanto para as instituições quanto para os seus colaboradores, de modo que, a inclusão se torne uma realizada significativa e transformadora (Oliveira, 2022).

A inclusão de pessoas com deficiências (PCD) deve ser encarada como uma oportunidade de transformação, e não como um obstáculo. Esse processo pode trazer novas ideias e adaptações que enriquecem a experiência de todos os profissionais. Contudo, o recrutamento e seleção ainda se restringem a cumprir obrigações legais, sem desenvolver programas voltados para a capacitação e o verdadeiro desenvolvimento do potencial humano. É essencial que as organizações reconheçam o valor da diversidade e busquem formas de integrar e apoiar todos os colaboradores de maneira significativa (Melo e Morais, 2023).

Segundo Ferreira *et al.* (2022) a verdadeira inclusão ocorre quando atitudes proativas criam um ambiente justo e respeitoso, onde todos são tratados com igualdade e têm a liberdade de serem autênticos. Isso é um processo que visa melhorar a qualidade de vida, promovendo o desenvolvimento e equidade para pessoas em desvantagem.

### **2.3. Equidade de Gênero**

A equidade de gênero busca garantir que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades e justiça em suas vidas. Para isso, é essencial adotar medidas que ajudem a corrigir as desvantagens históricas e sociais que ainda existem. Nas organizações, a promoção da equidade de gênero depende de cada empresa. Algumas podem implementar programas e regras claras, enquanto outras, podem

cultivar um ambiente mais inclusivo por meio de valores e comportamentos que incentivem a colaboração. Um ambiente acolhedor, guiado por lideranças atentas, permite que todos expressem seus talentos e evoluam em suas carreiras, sem enfrentarem a discriminação devido ao seu gênero (Way, 2017).

Nas organizações, a promoção da equidade de gênero depende do compromisso de cada empresa. Algumas implementam programas e regras claras, enquanto outras buscam cultivar um ambiente mais inclusivo por meio de valores e comportamentos que incentivem a colaboração. Um ambiente acolhedor, guiado por lideranças atentas, permitem que todos expressem seus talentos e evoluam em suas carreiras sem enfrentarem discriminação de gênero (Way, 2017).

Ainda de acordo com o autor, Way (2017) no Brasil, a discussão sobre equidade de gênero tem ganho cada vez mais espaço, mas a evolução dos direitos das mulheres ainda acontece de forma lenta e gradual. A mudança precisa ter início nas nossas vidas pessoais, refletindo nas relações sociais. De modo que, as organizações têm um papel importante nisso, pois podem adotar práticas e políticas que valorizem e incentivem o desenvolvimento de todos, homens e mulheres, criando um ambiente mais igualitário e acolhedor.

Ferreira *et al.* (2022) menciona que o conceito de gênero é entendido como uma base que estrutura as relações sociais e de poder, influenciando como o poder é distribuído entre os sexos. Já a identidade de gênero é a forma como cada pessoa se percebe em relação ao gênero, independentemente do sexo biológico. Essa identidade é algo que vai sendo formado e transformado ao longo da vida, influenciando pelas culturas e condições sociais ao nosso redor, que também impactam a construção de quem somos.

Empresas investem em diversidade, equidade e inclusão, elas criam equipes mais fortes, compostas por pessoas com conhecimentos e pontos de vista variados, o que enriquece discussões e impulsiona a criatividade. Em outras palavras, a diversidade amplia os horizontes, abrindo possibilidades e agregando valor. As organizações que priorizam a capacitação e a inclusão de profissionais diversos observam um aumento na produtividade, graças à colaboração e à conexão entre os membros da equipe, além de proporcionar uma flexibilidade maior promovida



pela convivência entre pessoas com diferentes perfis e experiências (Ferreira *et al.*, 2022).

#### **2.4. Ambiente de Trabalho**

A qualidade de vida no trabalho tem como objetivo criar um ambiente que apoie o desenvolvimento pessoal, reconhecendo que a saúde do trabalhador está diretamente ligada à sua qualidade de vida e produtividade. Para que as empresas alcancem bons resultados, é fundamental contar com pessoas motivadas, pois isso reflete diretamente na qualidade e na eficiência do trabalho (Fonseca e Rizzolo, 2022).

De acordo com Ribeiro e Santana (2015), no Brasil, a discussão sobre Qualidade de Vida no trabalho e a motivação dos funcionários tem se intensificado entre os administradores que desejam melhorar o funcionamento das organizações. Nesse cenário, o papel do Recursos Humanos se torna essencial, pois é preciso entender as necessidades de cada colaborador e criar ferramentas de gestão que promovam um ambiente de trabalho mais satisfatório e acolhedor para todos.

Um ambiente de trabalho ideal é aquele onde os colaboradores se sintam bem em relação à gerência, a si mesmas e aos seus colegas de trabalho, além de se sentirem confiantes na satisfação de suas necessidades, enquanto colaboram com o grupo. Se o colaborador não estiver motivado a realizar uma tarefa ou alcançar uma meta, é possível convencê-lo a fazer algo que preferiria evitar. No entanto, a menos que estejam dispostas, caso contrário, esses comportamentos não serão duradouros (Moretti e Treichel, 2003).

Segundo mencionam Ribeiro e Santana (2015) um desafio para as organizações é identificar o que motiva para cada colaborador e implementar ações que melhorem a qualidade de vida no trabalho. Esse esforço não só contribui para a resolução de problemas existentes como também capacita a equipe a desempenhar suas funções com excelência.

É muito importante que as empresas sejam inclusivas e valorizem a diversidade, pois isso pode trazer grandes benefícios para o ambiente de trabalho e para o sucesso da organização. A diversidade estimula a criatividade e a inovação, já que

equipes variadas trazem diferentes perspectivas e maneiras de resolver problemas. Pessoas com experiências diversas costumam se adaptar melhor às mudanças e tomam decisões mais justas, considerando diferentes pontos de vista. Além disso, ter uma cultura inclusiva cria uma imagem mais positiva da empresa, atraindo funcionários, clientes e investidores, especialmente aqueles que valorizam a inclusão (Fernandes *et al.*, 2023).

Ainda de acordo com os autores, Fernandes *et al.* (2023) a promoção da diversidade e a inclusão no local de trabalho, a empresa desempenha um papel importante na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Essa iniciativa vai além de apenas ser uma questão de equidade, ela traz também benefícios para o crescimento da própria organização. A diversidade de perspectivas, experiências e habilidades que pessoas diferentes trazem, enriquece a maneira como as decisões são tomadas, estimulando a inovação e contribuindo para um melhor desempenho da organização.

### **3. Método**

A metodologia adotada neste estudo seguiu uma abordagem quantitativa. Segundo Gil (2018) a pesquisa exploratória tem como objetivo favorecer uma melhor experiência com a dificuldade, tendo em vista de ser mais ilustrativo ou produzir suposições. A pesquisa quantitativa se concentra na quantificação dos dados coletados, sendo essencial o uso de técnicas estatísticas, como porcentagens, médias e desvio padrão, para garantir que o estudo seja mais imparcial, evitando a influência do pesquisador sobre os resultados.

De acordo com Gil (2018), a leitura é fundamental para que a pesquisa bibliográfica atenda aos objetivos definidos, alinhando-se às informações e dados relacionados ao problema apresentado, além de permitir a análise da consistência das informações fornecidas pelos autores.

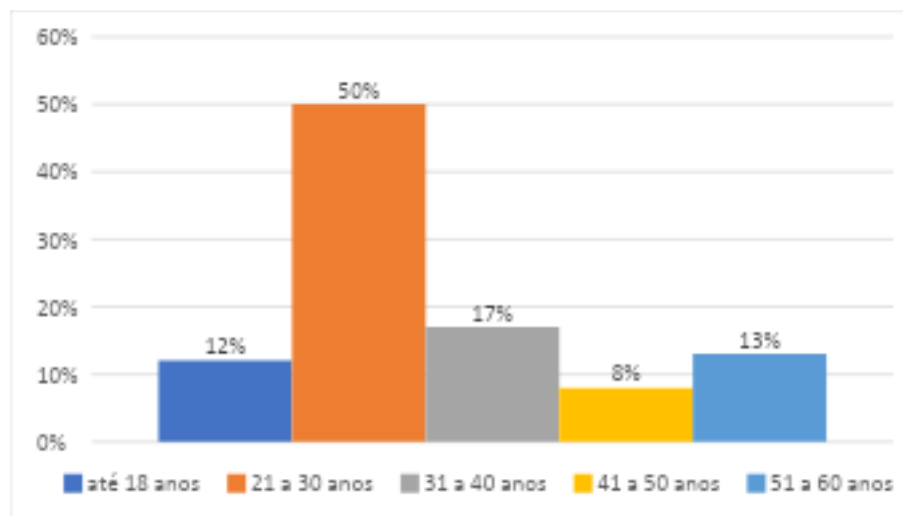
As pesquisas foram realizadas no *Google Acadêmico* e no *SciELO*. A bibliografia utilizada foi de livros, artigos acadêmicos publicados, revistas especializadas, trabalhos de conclusão de curso.

A leitura do referencial teórico, possibilitou a percepção de perguntas que podem ajudar a clarificar o tema da pesquisa, posteriormente foi realizada uma pesquisa pelo *Google Forms* em um questionário estruturado no período de 07 a 15 de outubro de 2024. O link da pesquisa foi compartilhado para os contatos das(o) autoras(or), onde 24 profissionais da área de Recursos Humanos participaram da pesquisa, onde os resultados da análise do questionário estão no capítulo 4 a seguir.

#### 4. Resultados e Discussões

Ao serem questionados sobre sua faixa etária, 3 entrevistados indicaram ter até 20 anos, 12 informaram estar entre 21 a 30 anos, 4 entre 31 a 40 anos, 2 entre 41 a 50 anos, e 3 pessoas entre 51 a 60 anos, conforme mostrado na Figura 1.

Figura 1 – Faixa etária dos entrevistados



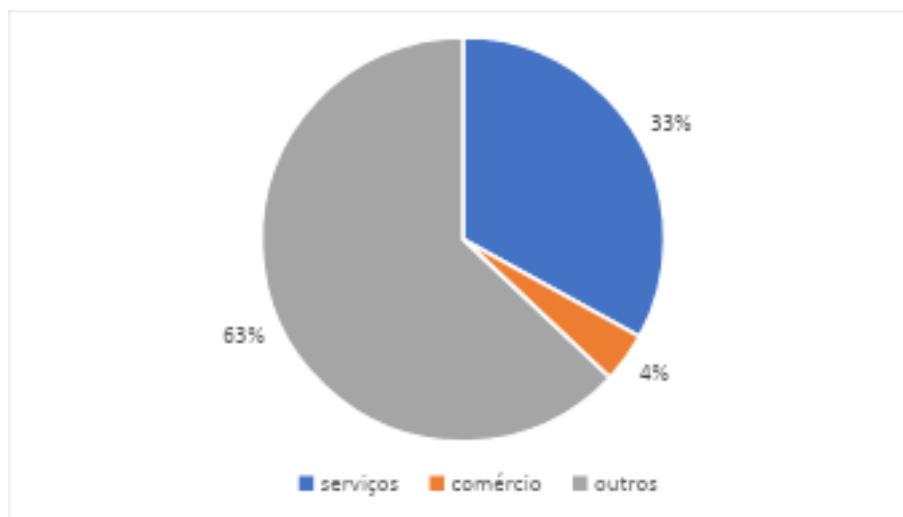
Fonte: Autoras(or) (2024)

Na Figura 1, a faixa etária dos entrevistados revela o predomínio de jovens adultos, indicando dentro do cenário analisado, que as organizações devem adotar estratégias que promovam a diversidade etária. De modo que, através dela, se promova a troca de experiências entre os profissionais de diversas faixas etárias para o enriquecimento da cultura e a dinâmica dentro do ambiente de trabalho.

Quando perguntado sobre o segmento das empresas onde trabalham, 15 entrevistado afirmaram atuar em empresas de setores não listados no formulário da

pesquisa (têxtil, indústria, serviços, comércio ou automotivo), 8 entrevistados declaram trabalhar em empresas do setor de serviços, e 1 entrevistado informou estar no segmento do comércio, conforme apresentado na Figura 2.

Figura 2 – Segmento da empresa que atuam

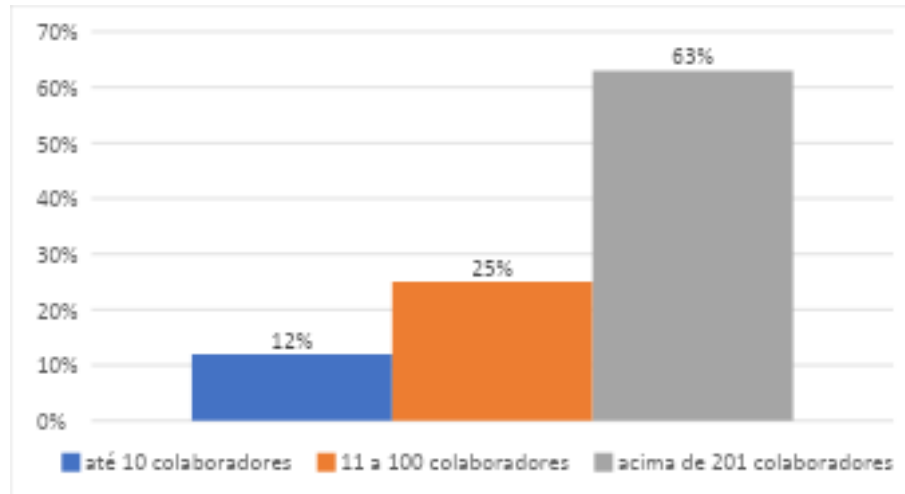


Fonte: Autoras(or) (2024)

Em relação aos segmentos das empresas em que os entrevistados trabalham, demonstrados na Figura 2, nota-se uma diversidade significativa, evidenciando a importância de considerar uma variedade de contextos organizacionais nessa pesquisa. Por outro lado, a segunda parcela dos entrevistados, se concentram no setor de serviços.

Na Figura 3, apresenta as respostas dos entrevistados sobre a quantidade de colaboradores que atuam nas empresas onde trabalham. Dos entrevistados que participaram da pesquisa, 3 responderam que trabalham até 10, colaboradores, 6 responderam que trabalham de 11 a 100 colaboradores, e 15 responderam que na empresa onde atuam, possui mais de 201 colaboradores.

Figura 3 – Quantidade de colaboradores na organização

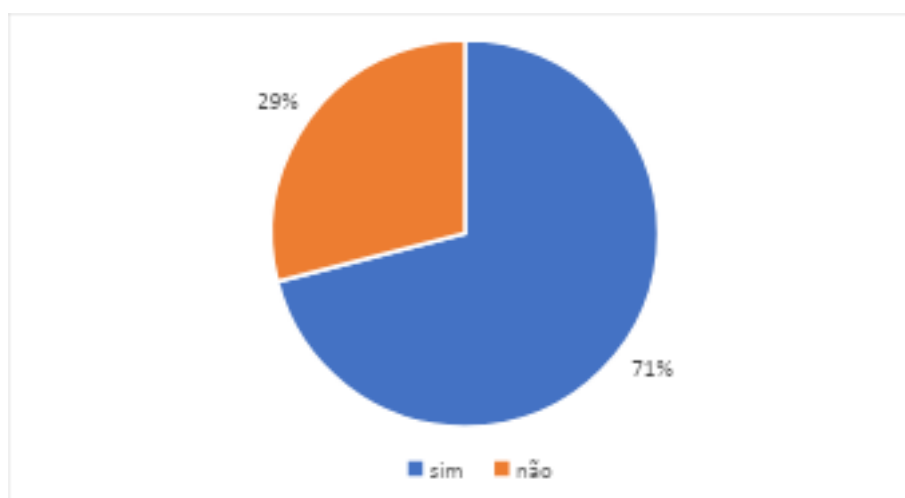


Fonte: Autoras(or) (2024)

A Figura 3 demonstra que a quantidade de colaboradores nas organizações dos entrevistados revela uma predominância de profissionais em organizações maiores, enquanto um número consideravelmente menor está em empresas menores, destacando a diversidade de ambientes de trabalho na amostra dessa pesquisa.

Conforme apresentado na Figura 4, ao ser questionado aos entrevistados se a empresa promove treinamentos sobre a diversidade e a inclusão, 17 entrevistados responderam que sim e 7 responderam que não.

Figura 4 – Treinamento sobre diversidade e inclusão

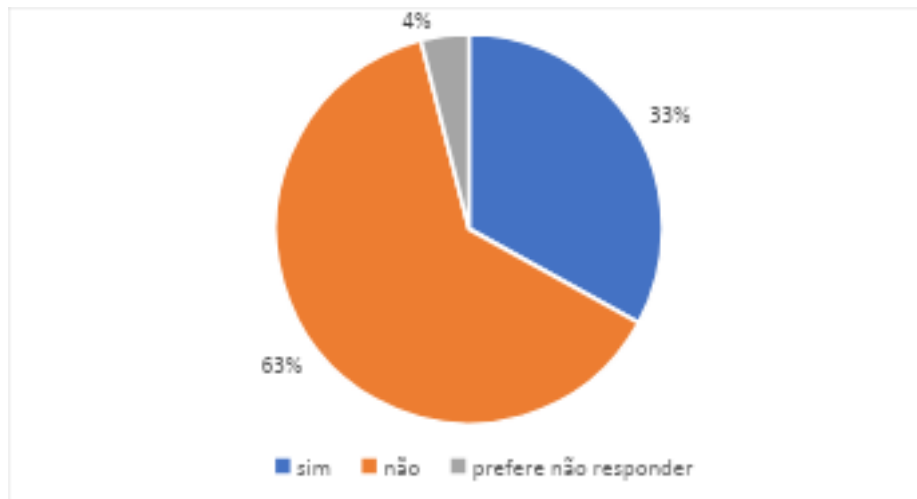


Fonte: Autoras(or) (2024)

Pode ser observado na Figura 4 que 71% dos entrevistados atuam em organizações que promovem treinamentos em diversidade e inclusão nas empresas revelando um cenário positivo, enquanto somente 29% não atuam em empresas que promovam esse tipo de treinamento. Ao identificar o perfil desses entrevistados dos quais atuam em empresas que não promovem treinamento, 37,5% trabalham em empresas com até 10 colaboradores, 37,5% em empresas com 11 a 100 colaboradores e 25% em empresas com mais de 201 colaboradores. Com isso, evidencia que a prática da promoção de treinamentos sobre a diversidade e inclusão não está necessariamente relacionada ao tamanho da organização.

Ao questionar os entrevistados sobre a vivência de episódios de discriminação na empresa que atuam, 15 entrevistados responderam que não, 8 responderam que já vivenciaram esses episódios e um entrevistado preferiu não responder a essa pergunta, conforme apresentado na Figura 5.

Figura 5 – Presenciou episódios de discriminação na empresa que atuam



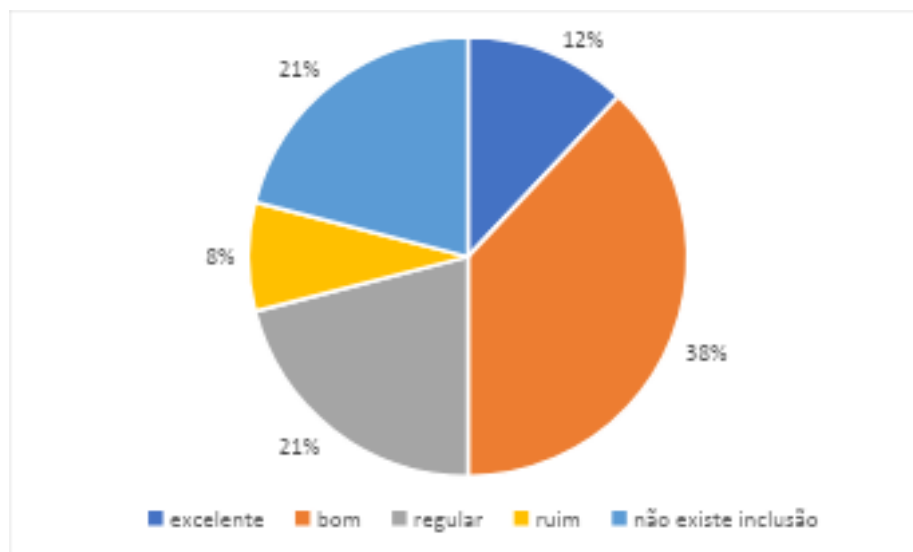
Fonte: Autoras(or) (2024)

De acordo com o demonstrado na Figura 5, as respostas sobre a vivência de episódios de discriminação nas empresas dos entrevistados revelam que, embora a maioria não tenha vivenciado tais situações, 33,33% dos entrevistados confirmaram

ter vivenciado essa experiência, destacando a necessidade de ações efetivas para promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.

Ao questionar os entrevistados sobre a inclusão de pessoas com deficiência na organização, 9 entrevistados avaliaram como “bom”, 3 como “excelente”, 2 como “ruim”, 5 como “regular” e outros 5 informaram que na organização onde atuam não existem políticas de inclusão, conforme apresentado na Figura 6.

Figura 6 – Avaliação sobre a inclusão de pessoas com deficiência

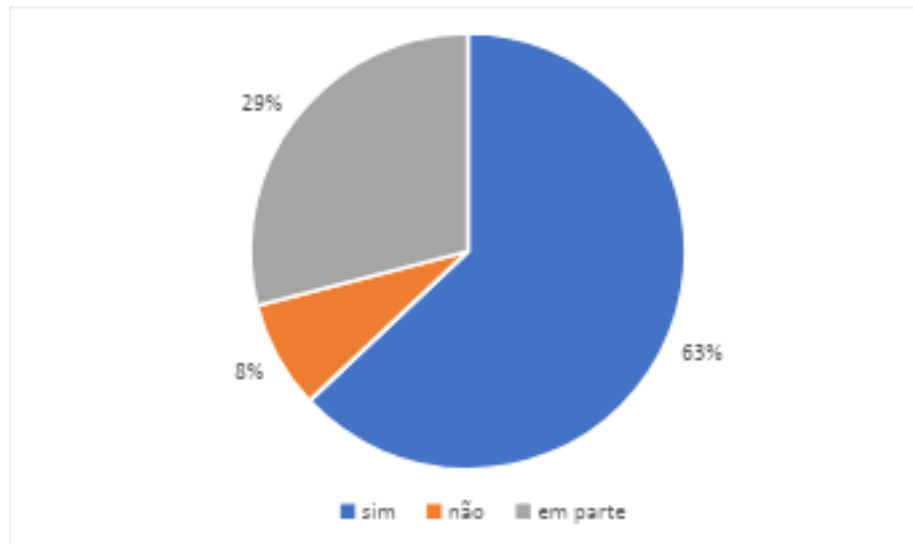


Fonte: Autoras(or) (2024)

Conforme destacado na Figura 6, a análise das avaliações sobre inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, fica evidenciado a necessidade de melhorias significativas para promoção de um ambiente verdadeiramente inclusivo.

De acordo com o apresentado na Figura 7, ao serem questionados se acreditam que a empresa onde atuam oferece oportunidades iguais de crescimento para todos, independentemente da etnia, gênero, idade etc., 15 entrevistados responderam que sim, 2 responderam que não e 7 responderam que apenas em parte.

Figura 7 – Existem oportunidades de crescimento iguais na empresa que atuam



Fonte: Autoras(or) (2024)

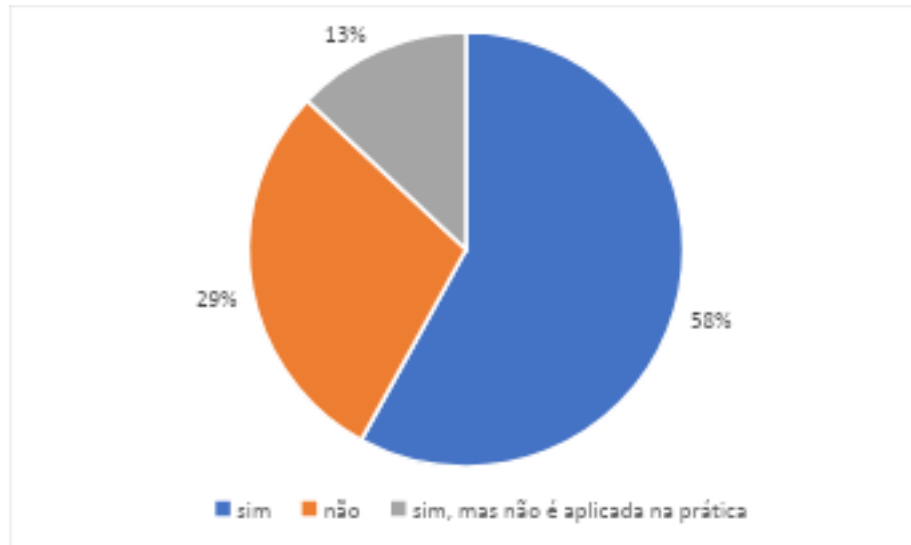
Diante o apresentado na Figura 7, sobre a percepção de oportunidades iguais de crescimento na empresa revela um panorama mistos. Porém dos entrevistados que responderam “não”, um trabalha em uma organização com mais de 201 colaboradores e o outro, em uma organização com 11 a 100 colaboradores. De modo que, isso evidencia que não há relação quanto ao tamanho da organização.

Quando questionado os entrevistados sobre se a diversidade das equipes de trabalho contribui para a inovação e o sucesso da organização, 23 entrevistados responderam que concordam totalmente, enquanto somente 1 respondeu que concorda em parte. Esse cenário ressalta a importância da promoção constante de ambientes de trabalhos diversificados para impulsionar a inovação.

Ao serem perguntados se a empresa possui uma política sobre diversidade, 7 entrevistados responderam que não, embora saibam do que se trata; 14 afirmaram que sim, e que a política de diversidade é efetivamente empregada e 3 responderam que sim, mas que não a veem ser aplicada na prática. A Figura 8 demonstra esses dados.

Figura 8 – Política de diversidade





Fonte: Autoras(or) (2024)

Conforme foi apresentado na Figura 8, onde infelizmente 29% dos entrevistados indicam a ausência de política, sugerindo áreas significativas para melhoria e implementação de ações concretas dentro das organizações.

Quando questionado os entrevistados, se existem mulheres em cargo de liderança na empresa, 100% dos entrevistados responderam de forma unânime que sim. De modo que, sugere um avanço positivo na diversidade de gênero nas lideranças organizacionais.

Ao serem questionados se acreditam que o gênero é indiferente em comparação à qualificação profissional, 23 entrevistados afirmaram que sim, enquanto, 1 entrevistado declarou não saber opinar a respeito. De modo que, desta que a qualificação e a experiência são mais importantes, enquanto somente um entrevistado declarou que não sabe opinar a respeito. Demonstrando que para 95,8% dos entrevistados, o gênero é indiferente, enfatizando a importância da qualificação e da experiência como critérios mais relevantes.

## 5. Considerações Finais

A pesquisa realizada proporcionou a observação do cenário abrangente sobre a percepção da diversidade e a inclusão dentro das organizações. O fato de

predominar jovens adultos entre os participantes e a diversidade de segmentos organizacionais indicam que as questões de inclusão não podem ser abordadas igualmente, uma vez que diferentes contextos podem interferir as práticas de diversidade. Além disso, a escassez de profissionais mais velhos nas respostas sugere que as empresas devam implementar estratégias para valorizar a diversidade de faixas etárias, a fim de garantir um ambiente de trabalho mais equilibrado e enriquecedor.

A questão abordada sobre os treinamentos de diversidade e inclusão representada na Figura 4, revelam um cenário positivo, mas também ressaltam a necessidade de melhorias. Enquanto, 71% dos entrevistados confirmam a presença desses treinamentos, 29% não os vivenciou, o que pode indicar que as políticas adotadas não estão sendo efetivamente aplicadas no cotidiano organizacional. De modo que, uma parcela de 33% dos entrevistados relataram ter vivenciado episódios discriminatórios, fato que requer urgência em ações mais efetivas que não apenas promovam, mas integrem a diversidade no ambiente de trabalho.

Por fim, a unanimidade dos entrevistados quanto à presença de mulheres em cargos de liderança e a crença de que a qualificação profissional é mais importante do que o gênero, destacam avanços significativos nas empresas em termos de igualdade de gênero. No entanto, conforme destacado na Figura 8 onde 29% dos entrevistados afirmam não ter na organização em que atuam política de diversidade e, 13% afirmam que a organização possui, entretanto, não aplicam. Fica evidente que a identificação de áreas onde as políticas de diversidade podem não estar sendo aplicadas na prática, bem como a necessidade de abordar a falta de inclusão de pessoas com deficiência, indicam que o caminho para uma verdadeira diversidade e inclusão ainda é longo.

## Referências

ALVES, Micael Franco; LUZ, Victor Costa. Diversidade e inclusão e seus benefícios para as empresas. **Revista Foco**, Paraná, v. 16, n. 1, p. 1-11, 2023.

ARAGÃO, Payla Balardin Ribeiro; CAMPOS, Simone Alves Pacheco de; COSTA, Vânia Medianeira Flores; POSSER, Talita Gonçalves. Institucionalização da

diversidade: consciência ou isomorfismo? **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 15, n. 43, p. 1-18, 2023.

CICHOVES, Cidinei de Oliveria; GOTTLIEB, Maria Gabriela; VIEIRA, Euselia Paveglio; PROCHNOW, Darlan Ariel; SANTIAGO, Guilherme Lau. A visão sistêmica como impulsionadora das políticas de diversidade e inclusão nas organizações. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 19, n. 55, p. 60-80, 2024.

CORRÊA, Luciana Silva. Envelhecimento feminino e etarismo nas organizações: o desafio da mulher madura no mundo do trabalho. **ORGANICOM**, a. 20, n. 41, p. 121-134, 2023.

FERNANDES, Ananda de Almeida; ALMEIDA, Gabriela de Sant'Anna; LEITE, Laura Amorim Machado; MANOEL, Natália Lopes; SILVA, Samara Aparecida da Cruz; ARAÚJO, Vitória Helen de. 2023. 78 p. **Os benefícios da diversidade no ambiente de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Administração) – Escola Técnica do Estado de São Paulo – Centro Paula Souza. São Paulo, 2023.

FERREIRA, Lorraine Lage; MACIEL, Patrícia Damas; COLETI, Jamile de Campos; MACEDO, Karla Gonçalves. Departamento de diversidade, equidade e inclusão: uma nova tendência empresarial. **E-Acadêmica**, v. 3, n. 3, p. 1-9, 2022.

FONSECA, Henrique da Silva; RIZZOLO, Rafael Corte. **A influência da qualidade de vida no ambiente de trabalho sobre o desempenho das equipes**. 2022. 28p. Trabalho de Conclusão de Curso (Ciências Sociais) – Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MACCALI, Nicole; KUABARA, Paula Suemi Souza; TAKAHASHI, Adriana Roseli Wunsch; ROGLIO, Karina de Déa; BOEHS, Samantha de Toledo Martins. As práticas de Recursos Humanos para a gestão da Diversidade: a inclusão de deficiente intelectuais em uma federação pública do Brasil. **Revista ADM. Mackenzie**, São Paulo, v.16, n. 2, p. 157-187, 2015.

MASCARENHAS, Sidnei A. **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson, 2012.

MELO, Albero Bezerra de; MORAIS, Filliphi Alef dos Santos Bandeira. Uma análise da inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiências: desafios e tendências. **Revista Foco**, Curitiba, v. 16, n. 11, p. 1-14, 2023.

MORETTI, Silvinha; TREICHEL, Adriana. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. **Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG**, Blumenau, v. 1, n. 3, p. 73-80, 2003.

OLIVEIRA, Rafael Jefferson de. **Diversidade & inclusão nas organizações: estudos sobre pessoas trans e travestis e trabalhadores de hospitais públicos brasileiros**. 2022. 193p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Universidade de Brasília. Brasília, 2022.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica**, v. 2, n. 2, p. 75-96, 2015.

WAY, Patrícia da Silva Von Der. **Desafios da promoção da equidade de gênero nas organizações: proposta de aplicação na Fundação Oswaldo Cruz – FIOCRUZ com base na experiência portuguesa**. 2017. 180 p. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2017.

"Os conteúdos expressos no trabalho, assim como os direitos autorais de figuras e dados, bem como sua revisão ortográfica e das normas são de inteira responsabilidade do(s) autor(es)."

"O(s) autor(es) do trabalho declara(m) que durante a preparação do manuscrito foi utilizado a ferramenta/serviço Chat open AI de Inteligência Artificial (IA) para revisão da escrita. Após utilizar esta ferramenta/serviço, os autores editaram e revisaram o conteúdo conforme necessário e assumem total responsabilidade pelo conteúdo da publicação."