

VALORIZAÇÃO DAS DIFERENÇAS E PROMOÇÃO DE OPORTUNIDADES IGUAIS NO AMBIENTE CORPORATIVO

Autor(res)

Luiz Henrique Alves Dos Santos
Davi Resende Ambrósio
Maysa Morais Da Silva

Categoria do Trabalho

Pesquisa

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE BRASÍLIA

Introdução

A valorização das diferenças e a promoção de oportunidades iguais no ambiente corporativo têm se tornado tópicos recorrentes na gestão de pessoas, em especial no setor de Recursos Humanos. Em meio a um contexto de evolução social e cultural é necessário reconsiderar as práticas organizacionais com o objetivo de tornar o ambiente mais acolhedor para os colaboradores da empresa.
Este trabalho tem por finalidade avaliar a importância das políticas de diversidade e inclusão nas empresas, para alcançar esse objetivo foi realizada uma revisão bibliográfica com foco em estudiosos da área de gestão de pessoas.

Objetivo

Apresentar a relevância da inclusão e diversidade nas empresas, mostrando como as empresas podem adotar uma abordagem estratégica incluindo em suas
corporações as minorias e estabelecidas pela sociedade, como, mulheres, pessoas com deficiências (PcDs),pessoas negras e pessoas da comunidade LGBTQIAPN+.

Material e Métodos

A metodologia adotada para a realização deste trabalho foi uma revisão bibliográfica. Para tanto, foi consultado o Google Scholar, o qual ofereceu uma vasta gama de artigos e publicações relevantes sobre a temática de diversidade e inclusão nas organizações. A seleção das fontes de informação foi realizada a partir de uma busca criteriosa, utilizando palavras-chave como "diversidade", "inclusão nas empresas", "gestão de pessoas", entre outras relacionadas. Além disso, foi estabelecido um intervalo temporal de 2008 a 2024 para a análise, com o intuito de garantir que os artigos selecionados refletissem as pesquisas mais relevantes sobre o tema. A revisão foi conduzida de forma a incluir fontes que abordassem tanto a teoria quanto estudos de caso práticos em empresas, em busca de uma



compreensão ampla das práticas de diversidade e inclusão aplicadas no contexto corporativo.

Resultados e Discussão

A análise da literatura demonstra consistentemente que a valorização das diferenças e a promoção de oportunidades iguais são cruciais para as organizações. Empresas que investem em diversidade e inclusão tendem a apresentar um melhor desempenho financeiro, maior capacidade de inovação e um clima organizacional mais positivo. A gestão da diversidade, quando encarada como um diferencial estratégico, permite que as empresas atraiam e retenham talentos diversos, espelhem melhor a sociedade em que estão inseridas e compreendam de forma mais ampla as necessidades dos seus clientes.
A promoção de oportunidades iguais, por sua vez, é fundamental para garantir que todos os indivíduos, independentemente da sua origem ou características, se sintam valorizados e respeitados, e tenham as mesmas condições de desenvolvimento e progressão profissional. Isto inclui a eliminação de barreiras e preconceitos, como a discriminação de género ou a falta de acessibilidade para pessoas com deficiência.
A literatura aponta que a criação de um ambiente de trabalho inclusivo, onde o diálogo e o respeito pelas diferenças são incentivados, acelera o processo de inclusão e reduz preconceitos.Contudo, a implementação efetiva de políticas de D&I enfrenta desafios. Muitas empresas ainda adotam estas políticas apenas como uma obrigação legal, sem um comprometimento genuíno com a mudança da cultura organizacional. A superação destes desafios exige o envolvimento das lideranças, a criação de políticas claras e a promoção de uma cultura que valorize a diversidade em todos os níveis da organização. A valorização da diversidade racial, por exemplo, é um aspecto crucial que deve ser abordado ativamente pelas empresas.

Conclusão

A valorização das diferenças e a promoção de oportunidades iguais no ambiente corporativo são imperativos éticos e estratégicos para as organizações do século XXI. As evidências demonstram que empresas inclusivas e diversas são mais inovadoras, resilientes e bem-sucedidas. Para tal, é fundamental que as lideranças se comprometam com a criação de uma cultura organizacional que não apenas tolere, mas celebre a diversidade, e que implemente políticas e práticas que garantam a equidade de oportunidades para todos os colaboradores. Embora existam desafios, os benefícios de um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo superam largamente os obstáculos, contribuindo para o desenvolvimento sustentável das empresas e para uma sociedade mais justa e igualitária. É necessário continuar a avançar com pesquisas e incentivos nesta área para dar maior visibilidade e oportunidades a grupos minoritários e consolidar a D&I como um pilar central da gestão empresarial.

Referências



BRUNSTEIN, Janette; SERRANO, Claudia Aparecida. Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PcDs em cinco empresas paulistas. Cadernos Ebape. BR, v. 6, p. 01-27, 2008.
CERQUEIRA, Aline Silva de. GESTÃO DA DIVERSIDADE E DA INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia, Campus Salvador, Salvador, 2023.
LUZ, Victor Costa; ALVES, Micael Franco. A GESTÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO E SEUS BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS. Revista Foco, v. 16, n. 1, p. e731, 17 jan. 2023.
SciELO - Fonte 1: Análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência: um estudo sobre as barreiras para a igualdade de oportunidades.
SciELO - Fonte 2: Discriminação de gênero e a promoção da igualdade de oportunidades em grandes empresas no Brasil.
SciELO - Fonte 3: O valor da diversidade racial nas empresas.