

DIVERSIDADE E INCLUSÃO: COMO PROMOVER NAS ORGANIZAÇÕES E CAPACITAR OS FUNCIONÁRIOS

DIVERSITY AND INCLUSION: HOW TO PROMOTE IN ORGANIZATIONS AND EMPOWER EMPLOYEES

Caroline Soares de Oliveira¹, Sabrinna Oliveira Silva², Thifany Correia de Brito Jesus³, Rogério Pimentel de Carvalho⁴

Resumo: Comentar sobre diversidade e inclusão dentro das organizações está se tornando cada vez mais difícil, pois muitas empresas não têm o apoio e o treinamento necessário para capacitar seus funcionários, para detectar a importância da inclusão e diversidade na seleção, evidenciar a importância da diversidade e inclusão na seleção e a transcendência do assunto para os funcionários por meio de treinamentos. Pesquisa bibliográfica mediante registro disponível, decorrente de pesquisas, em livros, artigos, teses etc. Pesquisa quantitativa, mediante técnicas estatísticas e aplicação de questionários. Com base na pesquisa que envolveu 81 entrevistados de diversas idades e gêneros, funcionários de uma empresa de transportes de cargas, revelou à falta de conhecimento sobre o incidente e incapacidade de resolver o problema dentro da organização, buscando a solução por meio de treinamentos, capacitando os gestores para ter profissionais qualificados no sentido de melhorar a diversidade e inclusão na seleção.

Palavras-chave: Diversidade. Inclusão. Treinamento.

Abstract: *Commenting on diversity and inclusion within organizations is becoming increasingly difficult, as many companies lack the necessary support and training to empower their employees, to recognize the importance of inclusion and diversity in selection, to highlight the significance of diversity and inclusion in selection, and to convey the relevance of the subject to employees through training. Bibliographic research through available records, resulting from studies in books, articles, theses, etc. Quantitative research, using statistical techniques and questionnaire application. Based on research involving 81 respondents of various ages and genders, employees of a cargo transportation company, it*

revealed a lack of knowledge about the incident and an inability to address the problem within the organization, seeking solutions through training, empowering managers to have qualified professionals to enhance diversity and inclusion in selection.

Keywords: *Diversity. Inclusion. Training.*

I. INTRODUÇÃO

Muito se discute sobre a importância da inclusão e diversidade, mas sabemos que, no cotidiano, nem sempre é da mesma forma. Cada um de nós é uma peça fundamental na construção da nossa cultura. O respeito à diversidade representa uma peça crucial em nossa sociedade.

A diversidade é nossa força, e é através do respeito a todas as origens étnicas, culturais, religiosas, idades, deficiências, gêneros, raças, orientações sexuais e qualquer outra forma de diversidade que traremos uma perspectiva enriquecedora para as empresas.

De acordo com Fraccaro, Michael (2017), em uma entrevista para a revista *exame.com*, "Se você recrutar pessoas com a mesma história, das mesmas escolas, com a mesma aparência, você terá sempre as mesmas respostas".

Portanto, destaca-se a importância de investir em pessoas diferentes para integrar a equipe, de modo a termos uma variedade de olhares e resultados dentro da empresa.

Marino (2023) também diz que além da diversidade no ambiente de trabalho proporcionar mais criatividade, inovação e melhorar a aceitação das

¹Acadêmico do Curso de Recursos Humanos do Centro Universitário ENIAC. e-mail: carolzinhaah234@gmail.com

²Acadêmico do Curso de Recursos Humanos do Centro Universitário ENIAC. e-mail: sabrinnasilva1703@gmail.com

³Acadêmico do Curso de Recursos Humanos do Centro Universitário ENIAC. e-mail: britojesus-thifany@gmail.com

⁴Mestre em Administração de Empresas, Professor no Centro Universitário ENIAC. e-mail: rogerio.pimentel@eniac.edu.br

minorias também proporciona outras vantagens para esses profissionais e a empresa.

Diante da situação mencionada, surge a seguinte questão de pesquisa: Os funcionários estão adequadamente treinados e preparados para lidar com questões de diversidade e inclusão?

Hipótese 1: Os funcionários recebem o devido treinamento e aplicam na prática.

Hipótese 2: Os funcionários não recebem treinamento e não possuem nenhum tipo de conhecimento sobre o assunto de diversidade e inclusão.

Hipótese 3: Os colaboradores conhecem muito pouco sobre o tema, mas as empresas ainda não contam com uma equipe devidamente treinada para abordar o assunto e proporcionar-lhes um treinamento de qualidade.

Infelizmente, em nosso cotidiano, ainda há empresas que consideram fatores como idade, raça, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência e outros como eliminatórios na hora de contratar. Segundo Barros (2023), "Essa discriminação pode ter um impacto negativo significativo na vida das pessoas, impedindo-as de alcançar seus objetivos profissionais e limitando suas oportunidades de carreira. Isso pode ser especialmente prejudicial para grupos marginalizados, como pessoas negras, indígenas, LGBTQIA+ e pessoas com deficiências".

Antes mesmo de pensarmos em contratar pessoas diferentes e integrá-las à empresa, devemos trabalhar duro para construir uma equipe que esteja pronta para ser responsável por selecionar, recrutar e capacitar nossos colaboradores, oferecendo treinamentos adequados para recebê-los da melhor maneira possível, sem preconceitos ou discriminação.

II. REFERENCIAL TEÓRICO

II.I Identificar os principais pontos a serem melhorados da inclusão e diversidade na seleção:

De acordo com Skeel (2024), "É muito comum encontrarmos títulos de cargos ou expressões dentro

dos anúncios que discriminam e afastam determinados perfis. Nesse caso, é necessário atentar para a linguagem que está sendo utilizada. A utilização de apenas um pronome, seja ele masculino ou feminino, pode afastar o gênero que não foi representado no anúncio".

Como descrito por Johns, Matthew (2023), entender quem está sendo recrutado versus quem está se candidatando é uma visão interessante sobre o possível viés no recrutamento. Os números de candidatos de vários grupos - idade, origem, etnia, experiência etc. - podem ajudar a determinar quão tendenciosos ou amplos são os esforços de recrutamento.

Brasil, Lisa (2021), afirma que "O preconceito inconsciente é uma prática construída com base em valores e crenças de uma sociedade que muitas vezes não são intencionais, mas são baseados em preconceitos e estereótipos enraizados em nosso inconsciente". Ela também diz que "Os recrutadores tendem a preferir para o cargo candidatos que pertencem ao mesmo grupo que eles, deixando de lado pessoas e grupos considerados diferentes".

Dessa forma, podemos concluir que, de acordo com esses três autores, uma grande falha na hora da seleção e até mesmo na atração de candidatos é a forma como a vaga é divulgada, se ela mesma é explícita que a organização segue uma política de diversidade para um recrutamento inclusivo, e que não haja indicações que discriminem ou afastem determinados perfis.

Ao selecionar um candidato, é fundamental que se esqueça qualquer tipo de preconceito inconsciente que possa interferir na seleção, o que pode ser um grande obstáculo para as empresas, já que os recrutadores tendem a selecionar candidatos que fazem parte do mesmo grupo.

Para evitar esse tipo de discriminação durante a seleção, é recomendável avaliar se os colaboradores estão sendo contratados dentro da categoria de diversidade, incluindo pessoas negras, de origens diferentes, PCDs e de diferentes idades.

II.II Entender a importância da inclusão e diversidade nas empresas e como promover o assunto:

Abud Thomas (2004) afirma que “A diversidade inclui todos, não é algo que seja definido por raça ou gênero. Estende-se à idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade. Inclui estilo de vida, preferência sexual, origem geográfica, tempo de serviço na organização, status de privilégio ou de não privilégio e administração ou não administração”.

Como descrito por Chiavenato (2005), “Diversidade significa as grandes diferenças humanas básicas em uma determinada situação. A diversidade no ambiente de trabalho é um aspecto típico do contexto globalizado dinâmico e competitivo de hoje. Diversidade é a crença, filosofia e reconhecimento de que cada indivíduo é único e valioso, mediando-se os conflitos com normas estabelecidas”.

Segundo o site Meio&Mensagem (2022), a diversidade e a inclusão no ambiente corporativo ajudam a reduzir conflitos ao promover uma cultura de respeito e valorização das diferenças.

Sendo assim, a inclusão serve para igualar as oportunidades dentro de uma empresa. Assim, inclusão e diversidade tornam-se um diferencial competitivo e fator relevante para o crescimento da organização. Deste modo, devem ser incluídas na sociedade e receber as mesmas oportunidades de forma equitativa.

De acordo com Felix Ada (2020), primeiro, são pessoas que acolhem perspectivas e experiências diferentes. Segundo, juntam todas as peças distintas para criar um time coeso e interdependente com um propósito comum. Somados, esses dois comportamentos permitem que as pessoas façam o que chamo de “inclusificar”.

Diferentemente de “diversificar” ou “incluir”, inclusificar implica um esforço contínuo e sustentado para ajudar equipes diversificadas a se sentir engajadas, empoderadas e valorizadas. Sendo assim,

a inclusão serve para igualar as oportunidades dentro de uma empresa. Assim, inclusão e diversidade tornam-se um diferencial competitivo e fator relevante para o crescimento da organização.

Revelar a importância da capacitação dos profissionais para a tratativa do assunto:

É essencial analisar e demonstrar a importância do treinamento e a capacitação de pessoas nas empresas, sejam elas funcionários ou gestores. O treinamento sempre foi utilizado como ferramenta de organização e qualificação para o trabalho.

A partir de estudiosos como Whether e Davis (1983) e Mason (2015), detecta-se que investir em qualificação da mão de obra por meio de treinamento representa um aspecto bastante positivo para o desenvolvimento da empresa e dos seus colaboradores, fortalecendo cada vez mais a organização no cenário mercadológico atual, onde a empresa se volta para as transformações, sejam elas econômicas, sustentáveis ou globais.

Milkovich e Boudreau (2000) destacam que um sistema eficaz e constante de planejamento e avaliação do treinamento é essencial para assegurar o investimento adequado.

Portanto, observa-se evidências suficientes para afirmar que, quanto mais as organizações investem na capacitação de seus colaboradores, mais sucesso apresentam, obtendo melhor desempenho em suas estratégias e objetivos organizacionais.

Gil (2001) ressalta que, para se prepararem para os desafios da inovação e da concorrência, as empresas necessitam de pessoas ágeis, competentes, empreendedoras e dispostas a riscos. Sendo assim, a empresa requer muito mais do que pessoas treinadas, precisa-se de pessoas engajadas no processo como um todo.

Pessoas com objetivos claros vão mais longe, pois uma série de fatores fazem com que os resultados cheguem com mais rapidez, sendo a constância no objetivo um fator primordial.

Portanto, o processo de capacitação é considerado amplo; saber utilizar essa ferramenta pode trazer

muitos benefícios ao empregado e empregador, pois o investimento nessa ferramenta gera grande satisfação.

III. MATERIAIS E MÉTODOS

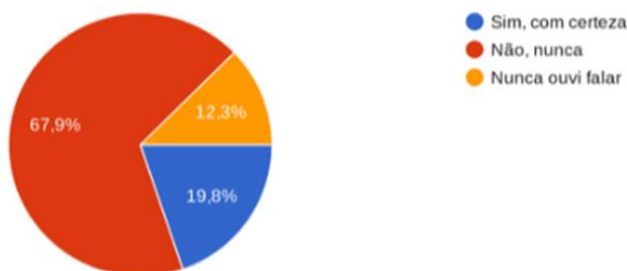
O estudo será realizado utilizando o método de pesquisa bibliográfica, assim como esclarece Boccato (2006), “A pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema (hipótese) por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas”.

Além disso, esta também será uma pesquisa quantitativa, onde vamos utilizar aplicação de questionários que Segundo Will (2012), a pesquisa quantitativa permite classificar e realizar análise traduzindo os resultados em números, para serem classificados e consequentemente analisados.

IV. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O estudo foi realizado em uma empresa com atuação no transporte de cargas, através do google formulários onde tivemos 81 respondentes.

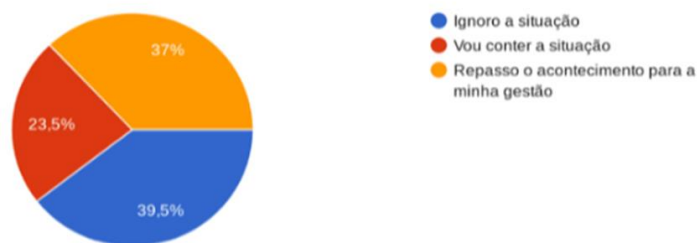
Gráfico 1: A sua empresa tem fornecido treinamentos sobre diversidade e inclusão?



Fonte: Autores da Pesquisa, 2024.

O Gráfico 01 representa 67,9% dos colaboradores da empresa que não receberam treinamento para adquirir conhecimentos sobre diversidade e inclusão.

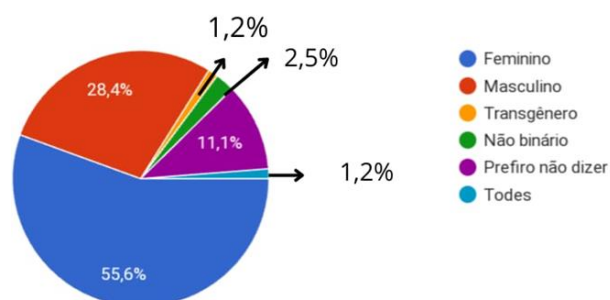
Gráfico 2: Diante de um comentário racista ou homofóbico dentro da sua empresa, qual sua reação?



Fonte: Autores da Pesquisa, 2024

O Gráfico 02 mostra que 39,5% dos colaboradores ignoram comentários racistas e homofóbicos dentro da sua empresa e 37% repassam o acontecimento para seu gestor(a).

Gráfico 3: Qual é a sua identidade de gênero



Fonte: Autores da Pesquisa, 2024

O Gráfico 3 demonstra que 55,6% dos colaboradores são do gênero feminino; 28,4% são masculinos e 11,1% preferem não dizer a sua identidade de gênero.

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos resultados mostrados acima, podemos perceber que 67,9% dos colaboradores da empresa nunca receberam treinamento sobre diversidade e inclusão e 12,3% não têm ideia do que se trata o assunto.

Um outro dado relevante é que a maioria dos colaboradores (76,5%) não sabe como reagir diante de comentários homofóbicos e racistas, ou simplesmente repassa a informação para seu superior, o que sugere que eles não estão sendo devidamente preparados para lidar com essa situação.

Também é possível notar que uma pequena, porém significativa parcela (11,1%) das pessoas opta por não revelar seu gênero, o que nos leva a refletir sobre os motivos dessa escolha e se a empresa tem

proporcionado um ambiente de trabalho que permita a livre expressão desses cidadãos de acordo com sua identidade.

É viável afirmar que as hipóteses H2 e H3 foram confirmadas de acordo com os resultados apresentados. Por outro lado, a hipótese 1 não obteve confirmação, pois é claro que os indivíduos não estão recebendo o treinamento adequado para aplicá-la na prática.

Para obter melhorias e alcançar resultados positivos no futuro, sugiro a contratação de um especialista no assunto para treinar e capacitar toda a equipe. Assim, o tema poderá ser abordado desde o momento da atração, seleção e até mesmo no cotidiano de cada colaborador.

VI. REFERÊNCIAS

Barros, Alejandra (2023). **O que é a discriminação em processos seletivos?**. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/colab/o-que-e-a-discriminacao-em-processos-seletivos/> Acessado: 15 de Fev/2024

Bocato, V. R. C. (2006). **Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação**. Disponível em: Rev. Odontol. Univ. São Paulo, São Paulo, SP, v.18, n. 3, p. 265-274. Acessado: 16 de Fev/2024

Brasil, Lisa (2021). **7 Passos Para Um Recrutamento Com Inclusão e Diversidade**. Disponível em: <https://jobconvo.com/blog/7-passos-para-um-recrutamento-com-inclusao-e-diversidade/> Acessado: 25 de Fev/2024

Chiavenato, Idalberto (2005). **Administração nos novos tempos** 2. Ed. São Paulo: elsevier. Disponível em: https://books.google.com.br/books/about/Administra%C3%A7ao_Nos_Novos_Tempos.html?hl=pt-BR&id=go-2Ea1O1dQC&redir_esc=y Acessado: 25 de Fev/2024

Felix, Ada (2021). **Inclusifique: Como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa: Como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa**. Autores: Ada

Felix, Stefanie K. Johnson. Disponível em: Editora Saraiva Educação S.A. Acessado: 25 de Fev/2024
Fraccaro, Michael (2017). **Diversidade é necessária para sobrevivência, diz RH da Mastercard**. Disponível em: <https://exame.com/negocios/diversidade-e-necessaria-para-sobrevivencia-diz-rh-da-mastercard/> Acessado: 04 de Mar/ 2024

Marino, Luís (2023). **5 Dicas para promover processo seletivo inclusivo na sua empresa**. Disponível em: <https://blog.empregare.com/5-dicas-para-promover-processo-seletivo-inclusivo-na-sua-empresa/> Acessado: 17 de abr/2024

Segundo o site Meio&Mensagem (2022), a diversidade e a inclusão no ambiente corporativo ajudam a reduzir conflitos ao promover uma cultura de respeito e valorização das diferenças.

Skeel (2024). **5 passos para estimular a diversidade e inclusão no processo seletivo**. Disponível em: <https://skeel.com.br/diversidade-e-inclusao-processo-seletivo/> Acessado: 25 de Fev/2024

Johns, Matthew (2023). **13 Maneiras de Aprimorar Sua Estratégia de Recrutamento para Diversidade**. Disponível em: <https://www.thomas.co/pt-br/resources/type/hr-blog/13-maneiras-de-aprimorar-sua-estrategia-de-recrutamento-para-diversidade> Acessado: 25 de Fev/2024

SILVA, Vailton Alves. SOARES, Leonardo Antonio (2020). **A Importância do Treinamento Profissional e da Capacitação de Pessoas nas Empresas: Um Estudo de Caso**. Disponível em: <https://www.multiatual.com.br/2020/08/a-importancia-do-treinamento.html> Acessado: 29 de Fev/2024

Thomas, Abut (1996). **“Fazer com que as diferenças sejam importantes. Um novo paradigma para a gestão da diversidade”**. Disponível em: Harvard Business Review, vol. 74. Acessado: 25 de Fev/2024

Will, D. E. M. (2012). Metodologia da pesquisa científica. Disponível em: Livro digital. 2^a ed. Palhoça. Unisul Virtual. Acessado: 16 de Fev/2024