



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS
CAMPUS CENTRAL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE LUZIÂNIA
BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

RAIANE RODRIGUES CARDOSO

DIVERSIDADE E INCLUSÃO SOCIAL NA PERCEPÇÃO DO COLABORADOR

LUZIÂNIA – GO

2023

RAIANE RODRIGUES CARDOSO

DIVERSIDADE E INCLUSÃO SOCIAL NA PERCEPÇÃO DO COLABORADOR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Universidade Estadual de Goiás – Campus Central – Unidade Universitária de Luziânia sob orientação do Professor Mestre Wanderson Rocha Bittencourt.

LUZIÂNIA – GO

2023

RR696

d

Rodrigues Cardoso , Raiane

Diversidade e inclusão social na percepção do
colaborador / Raiane Rodrigues Cardoso ; orientador
Wanderson Rocha Bittencourt. -- Luziânia , 2023.
50 p.

Graduação - Administração -- Unidade de Luziânia,
Universidade Estadual de Goiás, 2023.

1. Diversidade . 2. Inclusão . 3. Percepção social.
I. Rocha Bittencourt, Wanderson, orient. II. Título.

RAIANE RODRIGUES CARDOSO

DIVERSIDADE E INCLUSÃO SOCIAL NA PERCEPÇÃO DO COLABORADOR

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Universidade Estadual de Goiás Unidade Universitária de Luziânia.

Aprovado em _____, de _____, de _____, pela Banca Examinadora constituída pelos professores:

Prof. Mestre Wanderson Rocha Bittencourt - Orientador
Universidade Estadual de Goiás - UEG

Prof. Mestre Clawdemy Feitosa Silva – Avaliador
Universidade Estadual de Goiás – UEG

Prof. Lúcia Campos Prestes - Avaliadora
Universidade Estadual de Goiás – UEG

Dedico este trabalho aos meus pais, Osmar Cardoso dos Santos e Zildene Rodrigues Alves, que sempre me incentivaram a lutar todos os dias para conquistar todos os meus objetivos e as minhas irmãs Geovana Rodrigues, Laiza Rodrigues e Luiza Rodrigues que desde o início da faculdade me ajudou a não desistir.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer a Deus por iluminar e abençoar sempre o meu caminho, pois sem a presença dele em minha vida, jamais teria conseguindo chegar até aqui. A minha família por todo o apoio e por toda a confiança que depositaram em mim, e principalmente pelos meus pais Osmar Cardoso dos Santos e Zildene Rodrigues Alves, que sempre batalharam para me dar toda a educação e toda a base que sempre necessitei.

Agradeço ao meu namorado Renato Vitor Correia Rodrigues que sempre me ajudou, me incentivou a lutar todos os dias, que mesmo nos momentos mais difíceis, conciliando o trabalho e a faculdade, conseguiu ser meu porto seguro. A minha amiga Bruna Hilário Araújo, que enfrentou comigo todos os desafios da faculdade e que sempre lutamos juntas pela sonhada conclusão do curso.

Ao meu maravilhoso orientador professor Wanderson Rocha Bittencourt, que me apoiou ao decorrer da construção de todo meu trabalho com toda dedicação, fornecendo todo auxílio necessário para a produção deste trabalho e claro sempre carinhoso e atencioso com suas orientadas. E a, todos que, de alguma forma contribuíram em minha formação.

“Diversidade é pouco. Inclusão é pouco. Eu defendo mais que inclusão. E antes de cancelar a minha ideia, observe que até os parecidos se excluem. Não há inclusão que funcione onde falta propósito, ética e caráter”.

(Elis Busanello)

RESUMO

Com o avanço da sociedade, as organizações buscam cada vez mais se adequar aos programas e ações que surgem no âmbito organizacional como um fator competitivo entre as demais organizações. Com isso, muitas empresas estão adotando políticas e ações de Diversidade e inclusão social, e implantando este programa como cultura organizacional da empresa, pois as empresas buscam adotar pessoas que compõe os grupos minoritários da sociedade. Desse modo as organizações modificam o quadro de colaboradores, com um público diverso, conseguindo obter turmas engajadas e criativas, tornando-se um diferencial competitivo entre as demais empresas. No entanto para que as empresas coloquem em prática este programa de Diversidade e inclusão (DI), é preciso adequar a sua cultura organizacional e implantar os pilares da DI como valor da empresa, trabalhando com todo o quadro de colaboradores, demonstrando a importância de se trabalhar em um ambiente diverso e quais os benefícios que o colaborador pode adquirir em fazer parte dessas organizações. Este trabalho tem como objetivo analisar a percepção do colaborador perante a diversidade e inclusão dentro das empresas e quão relevante são essas ações para o bem-estar (respeito e acolhimento) aos funcionários das empresas. Foi realizada uma pesquisa com 129 participantes, que através dos resultados obtidos foi possível avaliar como as pessoas enxergam a DI, como analisam a sua importância no ambiente de trabalho e o quão as empresas são diversas e inclusivas pela percepção do colaborador. Os resultados mostraram que a diversificação de povos e inclusão das minorias proporciona um melhor ambiente de trabalho, porém ainda não é o suficiente, pois ainda existem minorias que não possui uma boa representação nas empresas, como as frentes de atuação da orientação sexual e pessoas com deficiência.

Palavras-chave: Diversidade; Inclusão Social; Percepção social; Organização.

ABSTRACT

With the advancement of society, organizations increasingly seek to adapt to programs and actions that arise in the organizational sphere as a competitive factor among other organizations. As a result, many companies are adopting Diversity and social inclusion policies and actions, and implementing this program as the company's organizational culture, as companies seek to adopt people who make up society's minority groups. In this way, organizations modify the staff, with a diverse audience, managing to obtain engaged and creative groups, becoming a competitive differential among other companies. However, for companies to put this Diversity and Inclusion (DI) program into practice, it is necessary to adapt their organizational culture and implement the pillars of DI as a company value, working with the entire staff, demonstrating the importance of being working in a diverse environment and what benefits the employee can acquire in being part of these organizations. This work aims to analyze the employee's perception of diversity and inclusion within companies and how relevant these actions are for the well-being (respect and acceptance) of company employees. A survey was carried out with 129 participants, which, through the results obtained, made it possible to assess how people see ID, how they analyze its importance in the work environment and how diverse and inclusive companies are in the employee's perception. The results showed that the diversification of peoples and inclusion of minorities provides a better work environment, but it is still not enough, as there are still minorities that do not have a good representation in companies, such as the fronts of action of sexual orientation and people with deficiency.

Keywords: Diversity; Social inclusion; Perception; Organization.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Faixa etária	23
Gráfico 2- Segmento de atividade	24
Gráfico 3- Quantitativo de funcionários da organização	25
Gráfico 4 - Atuação do cargo	26
Gráfico 5 - Gênero	26
Gráfico 6 - Orientação sexual.....	27
Gráfico 7- Percepção de políticas/ações de DI na empresa.....	28
Gráfico 8 - Percepção de DI em processo de recrutamento.	29
Gráfico 9 - Importância da DI no local de trabalho.	29
Gráfico 10 - Percepção de respeito e acolhido pela visão pessoal do colaborador.	30
Gráfico 11 - Percepção sobre a diversidade em relação a gênero.	31
Gráfico 12 - Comparativo da diversidade de gênero x gênero dos participantes	31
Gráfico 13 - Percepção sobre a diversidade em relação a orientação sexual.	32
Gráfico 14 - Comparativo da diversidade de orientação sexual x orientação sexual dos participantes.....	32
Gráfico 15 - Percepção sobre a diversidade em relação a raça/etnia.....	33
Gráfico 16 - Percepção sobre a diversidade em relação idade.	34
Gráfico 17 - Comparativo da diversidade de faixa etária x Faixa etária dos participantes.....	34
Gráfico 18 - Percepção sobre a diversidade em relação a deficiência.	35
Gráfico 19 - Percepção da diversidade de PCD nos segmentos de atuação.....	36
Gráfico 20 - Percepção sobre a diversidade em cargos de gestão	37
Gráfico 21 - Representação da liderança sobre as frentes de atuação da diversidade e inclusão.	37
Gráfico 22 - Percepção sobre a inclusão de minorias perante a contribuição para uma equipe engajada e criativa.....	38
Gráfico 23 - Percepção sobre a inclusão de minorias como estratégia x Percepção da importância sobre cada campo de atuação.	39
Gráfico 24 - DI como estratégia pela visão do colaborador.....	40

LISTA DE TABELA

Tabela 1 - Perfil participante	23
--------------------------------------	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

DI Diversidade e Inclusão

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LBI Lei Brasileira de Inclusão

LGBTQIAP+ Lésbica, Gay, Bissexual, Transgênero, Travesti e Transexuais, Queer, Intersexual, Assexual, Pansexual

LGPD. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

PCD Pessoa com deficiência

UEG Universidade Estadual de Goiás

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	14
1.1 Objetivo geral:	15
1.2 Objetivo específico	15
1.3 Justificativa:	15
2. REFERENCIAL	17
2.1 Características sociais brasileiras	17
2.2 Estratégia.....	17
2.3 Diversidade	18
2.4 Inclusão.....	20
3. METODOLOGIA.....	21
4. ANÁLISE DE DADOS	22
4.1 Amostra.....	22
4.2 Resultados obtidos.....	23
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS:.....	41
REFERÊNCIAS	43
APÊNDICE A	48

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, as organizações estão trabalhando constantemente para sempre estarem em alta, seja em seus produtos e serviços ou até mesmo sendo referência através da sua marca. Para alcançar o objetivo de serem reconhecidas, as empresas precisam se aprimorar, não apenas em seu processo produtivo, mas em suas diretrizes e doutrinas (FLEURY; FLEURY, 2000). Constantemente, as empresas buscam inovações e modernidades juntamente com o setor de gestão de pessoas, pois através desta área, pode trazer estratégias competitivas entre as demais empresas do mesmo segmento de competitividade.

Para uma organização ter êxito no mercado, era necessário apenas a entrega de produtos e serviços de qualidade, com preços acessíveis a toda sociedade (POTER, 2002). Com o crescimento constante, é preciso que as empresas busquem estratégias de inovações para se alavancar no mercado empresarial. Os consumidores estão mais exigentes e buscam inovações tendo, assim, a necessidade das empresas de se atualizarem a todo momento.

Com a busca incessante por estratégias competitivas surge a necessidade das empresas tratarem de questões que impactam diretamente na sociedade, como é o caso da desigualdade social. A desigualdade social é um fator presente no Brasil desde o período da escravidão, por mais que seja um país que lute pela equidade, ainda há muita desigualdade (SOUZA, 2019).

A desigualdade percorre inúmeras relações na comunidade. É essencial refletir sobre as possíveis formas de conter a desigualdade na sociedade, pois devido a própria sociedade ter como objetivo de visar o lucro, faz com que haja as situações de diferença, falta de igualdade, desvantagem quanto ao outro, assim, com o fato de prejudicar um indivíduo, se ocorre a desigualdade (CARDOSO, 2016).

A desigualdade é um fator que impacta diretamente na sociedade e, com isso, as empresas buscam formas de conduzir este assunto evitando que essas ocorrências adentrem em suas repartições (CONCEIÇÃO, 2014).

Em virtude desses fatos, muitas empresas estão buscando meios para combater a desigualdade social, principalmente no âmbito financeiro, promovendo empregos e proporcionando o poder de compra. Outra alternativa está na inclusão socioeconômica, equidade de gênero, raça e etnias, Lésbica, Gay, Bissexual, Transgênero, Travesti e Transexuais, *Queer*, Intersexual, Assexual, Pansexual, + (o sinal de mais indica a comunidade

que inclui mais expressões de gênero e de sexualidade, como o arromantismo) - LGBTQIAP+, pessoas com deficiência, faixa etária (50+). Segundo Nkomo e Cox (1996) a diversidade e inclusão é uma temática muito debatida nos últimos anos, não apenas no Brasil, mas em grandes potências econômicas como nos Estados Unidos da América – EUA, e em todo o mundo.

Conceição, Ribeiro e Novais (2015) apontam que as empresas estão buscando cada vez mais aplicar e trabalhar uma gestão de diversidade, buscando promover a inclusão social, unindo as diferenças sem desvalorizar o desigual. A Diversidade e Inclusão (DI) é de interesse de todos os componentes da empresa, pois, mesmo que indiretamente, ela unifica o objetivo de elaborar uma vantagem competitiva baseada na modificação dos grupos. Realizar uma gestão de diversidade pode proporcionar as classes minoritárias adentrar em locais que jamais imaginariam um dia ocupar (SANTOS; SANTANA 2017).

Segundo Cox (1994) a diversidade pode ser compreendida como uma representatividade de diversos grupos em uma sociedade, como: pessoas com deficiência, raça/etnia, sexualidade, igualdade de gênero, dentre outros pontos. De acordo com Hayes (2002) a inclusão nas instituições está relacionada ao consentimento das pessoas em propor ao indivíduo um sentimento de valorização e aceitação para os integrantes da organização. Com isso, as empresas estão buscando cada dia mais implementar gestão que buscam a inclusão das pessoas. Logo, surge o seguinte problema de pesquisa: Qual a percepção do colaborador sobre a existência do programa de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho?

1.1 Objetivo geral:

Analisar como o programa de DI pode contribuir com equipes mais engajadas e a percepção do colaborador sobre a diversidade presente na organização.

1.2 Objetivo específico

- Analisar quais são as frentes de atuação que possui maior aderência nas organizações.
- Analisar a opinião dos colaboradores a respeito do programa de diversidade e inclusão adotado pelas empresas.

1.3 Justificativa:

A Diversidade e Inclusão (DI) é um tema de extrema importância para a sociedade e, constantemente, é necessário que as empresas adotem programas como o de DI para implantar em sua cultura e seus valores. Nesse âmbito, sabe-se que a DI está muito além de realizar

recrutamentos e seleção de mulheres, pessoas com deficiências ou negros para preenchimentos de cotas. A DI é incluir e fazer com que eles se sintam incluídos e integrados a organização.

DI é uma temática que vem sendo adotada como um fator estratégico dentro das organizações. Estratégia esta que pode contribuir para um clima organizacional melhor e mais eficiente. Pois, pessoas diferentes podem contribuir para um ambiente mais criativo e eficaz, no qual pode impactar em alancar as vendas de seus serviços e produtos e tornar a marca conhecida para todos, passando a ser considerada uma empresa que se preocupa com as causas sociais que afeta diretamente a sociedade.

Com a implantação de programas de DI, a sociedade como um todo é o maior beneficiado, pois consegue incluir pessoas, que buscam engajamento, porém são discriminadas pelo mercado de trabalho e atingir ótimos cargos, como analíticos e até mesmo de gestão e isso não por cumprimentos de cotas das empresas, mas por capacidade própria de conhecimento e capacidade técnica para assumir as atividades inerentes a função.

Nesse contexto, o trabalho mostrará com o estudo do tema uma análise sobre como a Diversidade e inclusão social nas empresas e qual a percepção do colaborador quanto a estes programas, visto que se é identificado diversos *cases* de sucesso em organizações que buscam trabalhar com a DI, organizações estas que conseguem atingir suas metas, tornando assim um fator competitivo para atingir seus objetivos.

2. REFERENCIAL

Neste capítulo será apresentado sobre os aspectos conceituais, primeiramente de forma geral sobre as características sociais brasileiras, em seguida, destaca sobre as estratégias e sua importância dentro das organizações. Posteriormente será explorado sobre o conceito da Diversidade e inclusão, e o enquadramento deste programa dentro das empresas.

2.1 Características sociais brasileiras

Segundo Jesus e Silva (2021) as características da sociedade brasileira atual trazem diversos aspectos de acontecimentos da colonização no Brasil que ocorreu entre os anos de 1530 a 1822. Isso porque durante esse período de colonização diversos povos vieram para explorar o Brasil, e consigo trouxeram a mão de obra escrava, com isso houve a mistura de culturas, raças e etnias, gerando uma maior miscigenação entre povos de cultura europeia, africana e indígena, proporcionando uma maior diversidade de cultura através da mistura de raças.

Com toda essa miscigenação de culturas, surgiu-se também a discriminação, em especial com os negros africanos que vieram para o Brasil para explorar as riquezas existente no país de forma escrava. É importante ressaltar que a discriminação não é reflexo apenas de negros, mas também de diversos grupos minoritários, como por exemplo de raça, orientação sexual, identidade de gênero, religião, pessoas com deficiência, dentre outros (TORRES; PÉREZ-NEBRA 2014)

De acordo com Trennepohl (2014) o Brasil é considerado um dos países mais diversificado do mundo. Com uma sociedade que possui raças/etnias, culturas, identidade de gênero, socioeconômica diferente para cada cidadão residente no Brasil. Dessa forma essa variedade de povos impacta nas estruturas das empresas, no qual devem adaptar a cultura da empresa com a realidade que se é encontrada no país.

2.2 Estratégia

É notório que para uma empresa ter sucesso em seus negócios seja ele do segmento que for, é fundamental ter uma estratégia, e deve ser seguida fielmente para ter resultados positivos (FELERICO 2002). Porém, é necessário analisar o mercado e, a partir dessa premissa, estabelecer a sua estratégia, posteriormente deve dar sequência para todas as atividades que serão desenvolvidas, seja elas a curto, médio ou longo prazo. É necessário que

as organizações tenham um maior planejamento sobre suas estratégias (KAPLAN, NORTON, 2001).

De acordo com Rodrigues (2014) é necessário que as empresas adotem uma estratégia empresarial sobre os seus processos, pois será a partir dessa estratégia empresarial que ela traçará os seus objetivos e iniciará o processo de planejar, executar e controlar.

De acordo com Gonçalves, Filho e Neto (2006) a estratégica teve uma evolução a partir do planejamento estratégico. Segundo Gamble, Thompson Jr. (2012) a formação da estratégia é essencial, pois define como se chegará em seu objetivo, e como a gestão pretende competir com o setor e com as demais empresas.

Na busca por estratégias que sejam um fator de competição no mercado, muitas empresas vêm buscando programas que impactam diretamente na sociedade para aplicar em seu negócio. Um desses programas que vem sendo bastante discutido no meio organizacional é a Diversidade e Inclusão (DI), pois muitas empresas estão adequando suas culturas organizacionais para se enquadrar nessa modalidade, e através dessa adoção de uma cultura diversificada se obtém uma empresa com diferencial entre as outras, conquistando assim uma estratégia competitiva entre as demais empresas.

Organizações que possuem uma equipe com a combinação de raças/etnias, faixa etária diversificada, identidade de gênero, no geral pessoas com características diferentes são capazes de contribuir com uma maior criatividade, que impactará em um crescimento profissional e pessoal da empresa, gerando uma maior produtividade das atividades e impactando no resultado final da empresa, tornando assim a organização com um fator competitivo entre as demais (THOMAS, ELY, 1996).

2.3 Diversidade

Entende-se diversidade como um conjunto de identidades diferentes dentro da sociedade. Desta forma compreende que existe grupos de maioria e minoria, caracterizando assim maior benefício econômico e de poder em relação a grupos minoritários (FLEURY, 2000).

Segundo Anca e Aragón (2018) a DI possui diversos conceitos para a sociedade. No entanto em um estudo realizado com parte do quadro de uma empresa analisada, aponta que existe três categorias de diversidade, sendo elas: demográfica, experiencial e cognitiva. Dessa forma, isto mostra como dentro de uma sociedade contem diferentes tipos de povos e culturas em um mesmo ambiente.

De acordo com Maccali (2015) a diversidade possui aspectos visíveis ou não, tomadas como frente de atuação, sendo elas: orientação sexual, socioeconômico, equidade de gênero, raça e etnia, pessoas com deficiência e faixa etária.

Orientação sexual: Segundo APA (2008) a orientação sexual se refere a pessoa que possui identidade pessoal e social através de suas atrações, determinando atitudes e adotando comportamentos a um grupo de indivíduos que partilham da mesma orientação sexual. Refere-se a relação amorosa, emocional, ou atração por homens, mulheres ou ambos os sexos.

Equidade de gênero: Segundo Alves (2016) a equidade de gênero se refere a uma questão de direito humano. É a luta de mulheres para conquistarem seu empoderamento, com a igualdade de oportunidades.

Raça e etnia: Segundo Santos, Palomares, Normando e Quintão (2010) a raça se refere a aspectos fenotípicos (cor da pele, cabelo, olhos, etc.) já a etnia como aspectos culturais (religiões, nacionalidade, tradições, etc.).

Pessoa com deficiência (PCD): Refere-se a perda geral ou parcial de alguma função do corpo humano. Os PCDs começaram a ser incluídos na sociedade por suas competências e posteriormente as organizações começam a incluir PCD em seu quadro de colaboradores (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2006).

Faixa etária: Refere-se a gerações que são determinadas pela faixa etária e conhecimento em decências culturais, econômicas e sociais. No entanto é importante identificar cada indivíduo para haver relações sociáveis entre os grupos de diferentes faixas etárias (NASCIMENTO, 2016).

Dessa forma, com algumas dessas frentes de atuação aplicadas na empresa é possível promover um ambiente de trabalho mais inclusivo com oportunidades igualitárias para todos.

Segundo Ely e Thomas (2001) há numerosos estudos que indicam o aumento significativo da implantação da diversidade nas organizações, demonstrando assim o aumento da efetividade dos grupos nas atividades organizacionais. É importante ressaltar que a implantação da diversidade nas empresas pode proporcionar duas fases, sendo elas: Fase 01: as diferenças podem proporcionar conflitos entre os grupos e; Fase 02: É capaz de promover um maior ganho de resultados, com um público de colaboradores mais inovados, criativos e engajados.

Em uma pesquisa realizada por McKinsey & Company 2017 as organizações com diversidade de raça/etnia apresentam 33% de maiores chances de sucesso, e as empresas com diversidade de gênero apresentam ser 21% com maior lucratividade. As organizações que tem

a prática da aplicação de ações de diversidade e inclusão, os colaboradores apresentam ser 17% mais dispostos, enquanto os acontecimentos de conflitos são 50% menor.

Sendo assim, para que as empresas tenham equipes mais engajadas através da diversidade e inclusão é preciso trabalhar a performance dos líderes para que seus liderados consigam gradualmente se habituar a uma nova cultura e estejam abertos aplicação de inovações dentro da cultura organizacional.

2.4 Inclusão

De acordo com Sasaki (1997) a inclusão é a maneira como os indivíduos excluídos, e a sociedade se conectam para conduzir problemas, na tomada de decisões, na busca por soluções, e no equilíbrio de propor oportunidade para todas as pessoas. Desta forma a inclusão ampara a diversidade perante a sociedade, assegurando que todos os cidadãos terão acesso as mesmas oportunidades, indiferente de quaisquer periculosidades (ARANHA, 2001).

As organizações buscam implantar a inclusão no ambiente de trabalho, para haver uma equipe com total equiparação. Assim, as empresas buscam fortalecer uma cultura diversa e inclusiva, onde a organização adotará uma política de gestão, atentando a aptidão das pessoas a possibilitar crescimento profissional e de maior comprometimento (REGINA, 2015)

Segundo Carrieri, Souza e Aguiar (2014) as organizações que são diversas e inclusivas são as que levam em consideração as visões e aprendizado dos colaboradores, como forma de trabalhar e delinear as estratégias, valores, gestão e normas. Desta forma, em empresas que são inclusivas, os colaboradores possuem tratamento em formato de equidade e igualdade com oportunidades para todos, com isso as pessoas têm oportunidade de demonstrar sua autenticidade, e se sentirem aceitos por todos ali presente, sem que haja diferenciação por alguma periculosidade (SOUZA, 2019).

3. METODOLOGIA

Este presente trabalho teve como objetivo a execução de um estudo a fim verificar a percepção do colaborador sobre a DI e se na prática as empresas são diversificadas e inclusivas, contribuindo para uma maior cultura organizacional. De acordo com Bruyne (1991) a metodologia auxilia a esclarecer não somente artefatos, mas especialmente o seu próprio processo.

Quanto a abordagem utilizada nesta pesquisa foi a qualitativa. A pesquisa qualitativa julga a existência de um vínculo ativo entre o mundo real e o indivíduo, isto é, uma relação inseparável entre o mundo objetivo e a parcialidade do indivíduo que não pode ser reproduzido por números, (SILVA, MENEZES, 2000).

Foi utilizado o formato de pesquisa descritiva, pois ela busca descrever a visão dos colaboradores de determinadas empresas e identificar quais atributos os programas de DI pode trazer para as organizações. Segundo Silva e Menezes (2000) a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática.

Quanto aos procedimentos será utilizado o de pesquisa de campo, pois realiza o uso da ferramenta questionários. A pesquisa de campo caracteriza-se como a pesquisa que procura coletar elementos diretamente da comunidade pesquisada, dessa forma se faz necessário que o investigador colete as informas no qual sucede ou sucedeu os acontecimentos, para que posteriormente possa ser fundamentada. (GONSALVES, 2001). O universo da pesquisa contempla as empresas brasileiras que contém o programa de Diversidade e Inclusão como pilar na empresa e a amostra será as empresas que trabalham com a Diversidade e Inclusão no estado de Goiás.

4. ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo será apresentado os resultados obtidos através do questionário, abordando questões importantes sobre a diversidade e inclusão dentro das empresas e quão o público é variado dentro das organizações.

Para o levantamento das informações foi elaborado um questionário utilizando a ferramenta *Google Forms* com 19 perguntas. As questões foram classificadas da seguinte forma (obedecendo a seguinte ordem):

- 03 perguntas de caráter pessoal, buscando entender o perfil do participante;
- 03 sobre o perfil organizacional;
- 02 perguntas para capturar como os participantes se enxergam dentro do seu time (sobre ser respeitado no ambiente de trabalho);
- 01 pergunta sobre a percepção do colaborar ao adentrar em empresas que trabalham com a diversidade e inclusão;
- 02 perguntas para entender a importância dada a diversidade e inclusão pelo participante.
- 07 perguntas sobre a relação da empresa para qual o participante trabalha com o tema diversidade e inclusão.
- 01 pergunta sobre a diversidade e inclusão pela percepção de ser um programa estratégico.

O link do questionário foi enviado em contatos e grupos do aplicativo WhatsApp, divulgação do link nas redes sociais da autora e na divulgação do link através da plataforma Classroom. O link foi encaminhando juntamente com uma breve introdução sobre a diversidade e inclusão e qual a sua importância, juntamente com a explicação do objetivo da pesquisa e esclarecendo que todas as perguntas eram de caráter obrigatório para a resposta, no entanto, todas as informações são sigilosas e atendem as normas básicas previstas na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD.

4.1 Amostra

O questionário esteve disponível por duas semanas online, durante o mês de novembro do ano de 2022, e tinha 19 perguntas a serem respondidas.

Perfil participante							
Faixa etária	Quantitativo	Orientação sexual	Quantitativo	Gênero	Quantitativo	Segmento de atuação	Quantitativo
De 18 a 24 anos	61	Heterossexual	116	Feminino	79	Indústria	37
De 25 a 35 anos	48	Homossexual	7	Masculino	50	Comércio	32
De 36 a 50 anos	15	Bissexual	4	Não binário	0	Saúde	21
Mais de 51 anos	5	Assexual	2	Prefiro não dizer	0	Escritórios administrativos	17
Prefiro não dizer	0	Pansexual	0	-	-	Funcionário públicos	13
-	-	Prefiro não dizer	0	-	-	Instituição de ensino	9

Tabela 1 - Perfil participante

Fonte: Elaborada pela autora

O perfil dos participantes da pesquisa em sua maioria são pessoas do gênero feminino, cerca de 61,2%, com o maior percentual de pessoas heterossexuais, com a variação de idade entre 18 e 24 anos. A grande maioria são participantes que trabalham em Indústria com atividades administrativas, como pode ser observado na Tabela 01.

4.2 Resultados obtidos

O questionário obteve a participação de 129 pessoas nesta pesquisa, que por meios das respostas adquiridas foi demonstrado através de gráficos para uma melhor visualização dos dados obtidos. O questionário completo pode ser visualizado no Apêndice A do presente trabalho. Inicialmente foi abordado o perfil etário dos entrevistados, podendo ser observado no Gráfico 1.

1. Qual sua faixa etária?

129 respostas

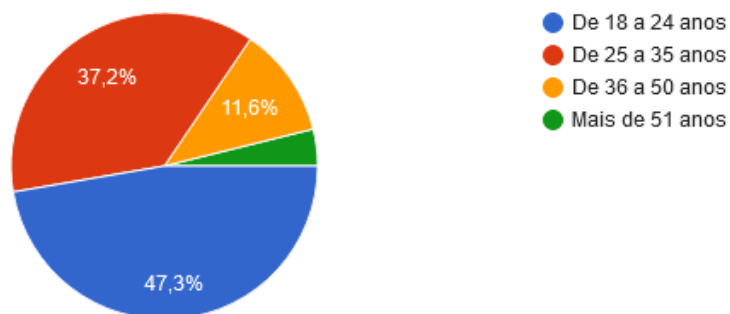


Gráfico 1 - Faixa etária

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Percebe-se no gráfico 01 que os participantes são de todas as idades, no entanto, o perfil que mais participou foi o público de 18 a 24 anos com 47,3%, posteriormente o público

de 25 a 35 anos com 37,2% de participação, com 11,6% os participantes de faixa etária de 36 a 50 anos de idade e com 3,9% os participantes com mais de 51 anos de idade.

Como o maior público presente são de pessoas jovens com até 24 anos de idade, teremos uma pesquisa com respostas voltadas ao pensamento da geração Z, geração está que sempre está atenta as novidades do universo da internet. Com isso, acompanham em tempo real quais são as tendências do momento, seja ela na vida profissional ou pessoal, como no âmbito da diversidade e inclusão, pelo qual eles possuem uma aptidão maior sobre o assunto.

No que tange o mercado de atuação, Gráfico 2, nota-se que a maior participação da pesquisa se originou de colaboradores que agregam o quadro de Indústria, com cerca de 28,7% de participação, o segundo segmento mais participativo foi o Comércio com 24,8%, com 16,3% a área da saúde, posteriormente com 13,2% o público que atua em escritórios administrativos, o segmento de funcionários públicos apresentou o percentual de 10%, e com a menor participação as Instituições de ensino com 7%.

2. Qual é o segmento de atividade da organização em que você trabalha?

129 respostas

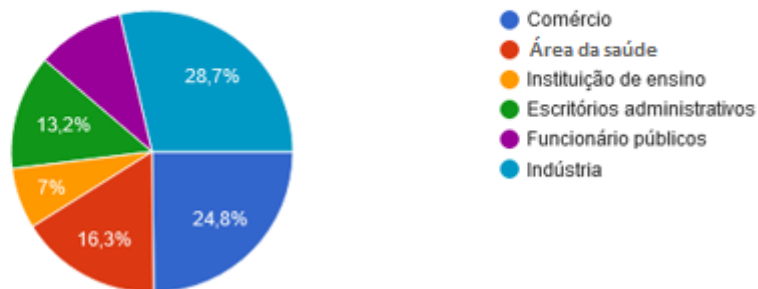


Gráfico 2- Segmento de atividade

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Verifica-se que o maior público atua no segmento de Indústria e Comércio, pode ser que este público possua um maior conhecimento sobre a DI devido essas empresas terem que atuar com este programa por exigência legal e até mesmo vantagem competitiva entre as demais organizações. Por exemplo: O segmento de indústria pode ter apresentando um maior percentual devido tratar a DI como pilar de sua cultura organizacional, com o intuito de atrair e reter talentos. Já o segmento de Comércio, pode usar estrategicamente para ter a vantagem competitiva em relação a prestação de serviço, onde o cliente pode se sentir mais representado pelo quadro de colaboradores do Comércio.

No que tange a quantidade de pessoas em cada empresa foi segregado da seguinte forma: de 01 a 50 colaboradores, 51 a 100 colaboradores, 101 a 200 colaboradores, 201 a 300 colaboradores e acima de 301 colaboradores, podendo ser observado no Gráfico 3.

3. Quantos colaboradores aproximadamente existe na organização em que você trabalha?

129 respostas

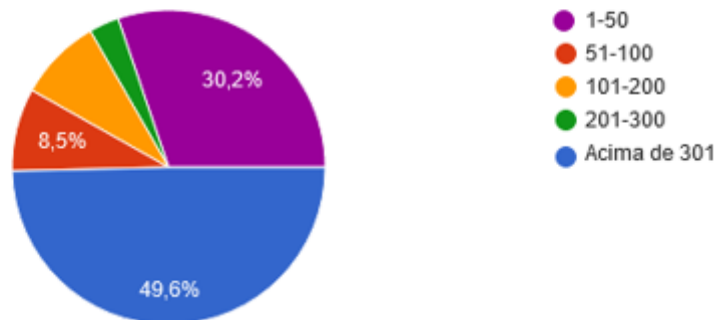


Gráfico 3- Quantitativo de funcionários da organização

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Dessa forma nota-se que a maior participação são as empresas consideradas maiores, com 49,6% dos participantes, em segundo lugar as organizações consideradas pequenas, com limite de até 50 colaboradores, apresentando 30,2%, as demais modalidades apresentaram registros abaixo de 10% conforme demonstrado no Gráfico 03.

Além disso, a depender da quantidade de pessoas no quadro de colaboradores é necessário incluir pessoas que apresentam necessidades especiais, conforme estipulado pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI) Lei nº 13.146/2015, assim, surge a obrigatoriedade das empresas adotarem e cumprirem a inclusão de pessoas com deficiência, onde visa proporcionar condições igualitárias para que todos sejam incluídos na sociedade.

Desta forma a maior adesão é voltada as empresas de maior porte, por trabalhar mais severamente com as políticas de diversidade, pois como o próprio quadro de funcionários é grande, surge a necessidade das grandes empresas adotarem a cultura diversa para que todos os colaboradores se sintam respeitados, acolhidos e incluídos.

Outro ponto importante destacado refere-se a grande parte dos respondentes ser do quadro administrativo, que geralmente não tem contato com a produção ou público em geral, como pode ser visto no Gráfico 4. Tais indícios sugerem que são pessoas mais técnicas e menos operacional, corroborando a ideia de grupos diversificados e engajados em resolver problemas estratégicos da empresa com trabalhos que exigiam a criatividade e cooperação da

equipe, estejam mais propensas a notar as ações de diversidade e inclusão, pois entendem com maior facilidade que uma equipe onde há trocas criativas, cooperação, é possível desenvolver um melhor trabalho.

4. Qual cargo você atua?

129 respostas

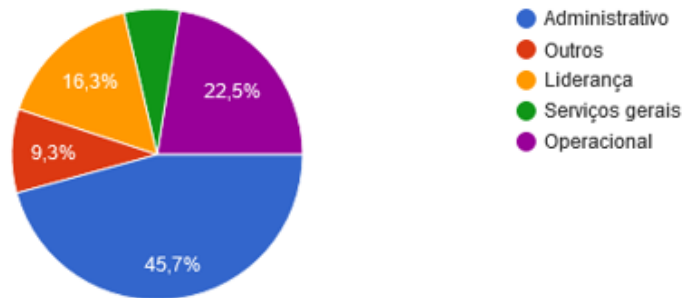


Gráfico 4 - Atuação do cargo

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

O maior índice de participação conforme demonstrado nos dados do gráfico 4 colaboradores que atuam em cargos administrativos com cerca de 45,7% da participação e posteriormente pessoas de cargos operacionais com 22,5%, reflexo do gráfico 02 em que o maior perfil participativo são de funcionários de Indústrias. O gráfico 04 é composto também por 16,3% com pessoas que atuam em cargos de liderança, com 9,3% colaboradores que atuam em outras funções não apresentadas na pesquisa e 6,2% como cargo de serviços gerais.

Dos 129 participantes da pesquisa 61,2% origina-se do gênero feminino e 38,8% do gênero masculino, como pode ser visto no gráfico 05.

5. Qual seu gênero?

129 respostas

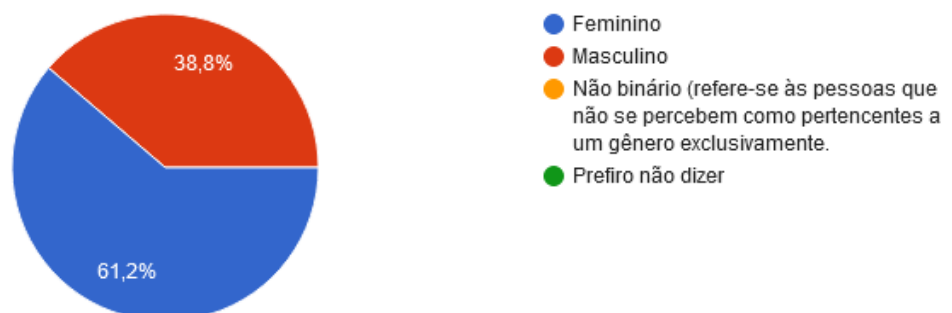


Gráfico 5 - Gênero

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Nesta pesquisa nenhum participante se classificou como gênero não binário, que são as pessoas que não se sentem pertencentes a nenhum gênero exclusivamente, assim como nenhum participante se opôs a responder a pesquisa.

Como o maior percentual participativo são de pessoas do público feminino, está participação pode impactar nas respostas, visto que as mulheres possuem uma aceitação maior sobre as frentes de atuação, isso porque o público feminino também se encaixa nas frentes de atuação da DI com a equidade de gênero, assim, conseguem ter um olhar mais criteriosos em relação a diversidade e inclusão. Essa maior participação e possivelmente aceitação no que tange a orientação sexual está bem disseminada entre os participantes, visto que a grande maioria é heterossexual, Gráfico 6.

6. Qual sua orientação sexual?

129 respostas

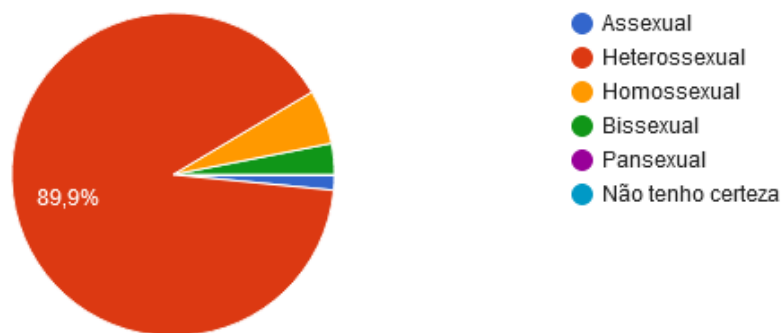


Gráfico 6 - Orientação sexual

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Identifica-se que no gráfico 06 em que é abordado o assunto de orientação sexual, 89,9% dos participantes se consideram heterossexual, o excedente dos participantes da pesquisa se considera 5,5% como homossexual, 3,1% bissexual, 1,5% assexual. Nenhum dos participantes se classificam como pansexual ou que não tenha certeza de sua orientação sexual.

Analisando os gráficos de número 01 a 06 é possível perceber que o maior perfil de participação da pesquisa originou de um público considerado jovem, de 18 a 24 anos de idade, com a segmento de atuação em Indústrias, com o quadro acima de 301 colaboradores, com cargo de atuação em atividades administrativos e operacionais. O público predominante da pesquisa são pessoas que se classificam como gênero feminino, representado por 61,2% dos

participantes e com a orientação sexual pessoas que se consideram heterossexual, ou seja, que possui atração por pessoas do sexo oposto ao seu.

Os resultados obtidos ao indagar se o colaborador já percebeu políticas ou ações de diversidade e inclusão na empresa em que o mesmo trabalha, é possível ser visualizada no gráfico 7, em que de 129 resposta, 62,8% dos participantes avaliaram que a empresa em que trabalha promove programas de DI, enquanto 20,9% afirmaram que nunca percebeu ações de DI e 16,3% não souberam responder.

7. Você já percebeu políticas/ações de Diversidade e Inclusão sendo aplicadas na empresa para qual você trabalha?

129 respostas

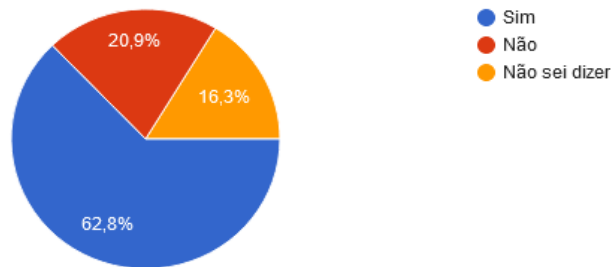


Gráfico 7- Percepção de políticas/ações de DI na empresa.

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Com este resultado é possível perceber que dos participantes do questionário, em sua grande maioria já teve acesso a programas de DI em seu ambiente corporativo, demonstrando que a grande maioria das empresas estão trabalhando com ações voltadas a grupos minoritários, ações estas que estão surtindo efeito, pois os colaboradores conseguem ter essa percepção.

No tocante à integração no de DI no trabalho, nota-se no gráfico 8, com 55,8% das respostas, foi apontado achar interessante, porém nunca avaliaram essa cultura corporativa, enquanto 31,8% sendo o segundo maior dado coletado afirma avaliar a cultura da empresa com relação a DI e julga importante fazer parte de empresas que trabalham com este programa. Dessa forma, é possível identificar ao analisar as duas maiores respostas, cerca de 87,6% dos participantes, possuem conhecimento sobre o programa e uma boa aceitação da DI como fator importante para adentrar as empresas, enquanto apenas 12,4% avaliam como algo indiferente.

8. Em um processo de integração a um novo trabalho, você procura saber como é a cultura corporativa da empresa em relação a Diversidade e Inclusão antes de se tornar um colaborador?

129 respostas

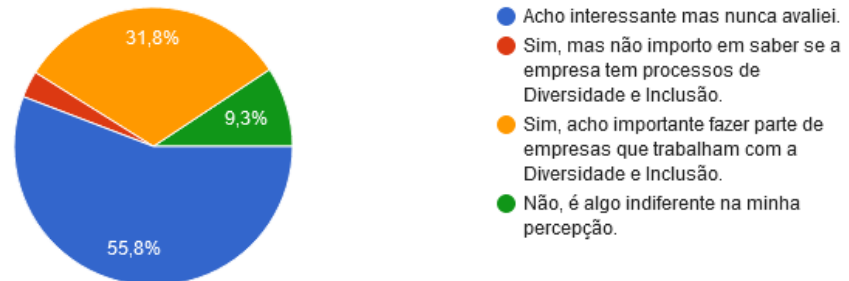


Gráfico 8 - Percepção de DI em processo de recrutamento.

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Observa-se com este resultado que as pessoas nos processos de integração a um novo trabalho procuram saber como é a cultura corporativa da empresa em relação a DI, e o torna como um fator decisivo para a candidatura da vaga, pois compreende a importância de atuar em ambientes que respeitam e trabalham com essas ações. Esses resultados sugerem ainda que as pessoas estão dando maior atenção as empresas que apresentam programas de DI, conforme observado no Gráfico 9.

9. Para você, qual a importância de trabalhar em um ambiente diverso e inclusivo?

129 respostas

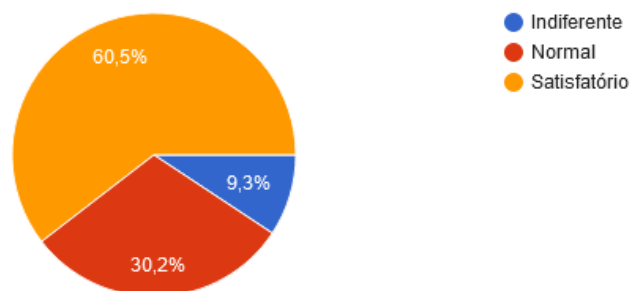


Gráfico 9 - Importância da DI no local de trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Nota-se que no gráfico 09, das 129 respostas adquiridas, 60,5% do resultado classifica como satisfatório trabalhar em lugares que classificam a diversidade e inclusão como um programa importante a ser aplicado nas empresas.

Desse modo, é possível identificar que os colaboradores que compõem o quadro das empresas estão cada vez mais ligados a DI, e entendem a sua importância, assim, as empresas tendem a tornar um pilar importante a agregar em sua cultura organizacional, conforme já apontam diversos autores que a diversidade é capaz de promover o bem-estar do colaborador. No tocante, a sensação de acolhimento é grande entre os participantes, como pode ser visto no Gráfico 10.

10. Você se sente uma pessoa acolhida e respeitada em seu ambiente de trabalho?

129 respostas

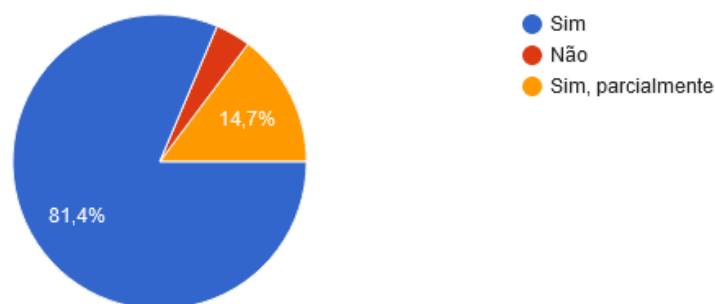


Gráfico 10 - Percepção de respeito e acolhido pela visão pessoal do colaborador.

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Ao ser questionado se o participante se sente respeitado em seu ambiente de trabalho, 81,4% dos participantes responderam que sim, isto representa 105 respostas, enquanto 14,7% se consideram parcialmente respeitado e 3,9% não se consideram respeitado. Sabe-se que o respeito e o acolhimento são alguns dos pilares mais importantes que são trabalhados em projetos que envolve a diversidade e inclusão, e os participantes dessa pesquisa em sua maioria conseguem observar que essa percepção de diversidade também é vista por seus colegas de trabalho.

Analisando os gráficos 10 é notório que a grande maioria dos participantes enxergam o ambiente de trabalho como um lugar respeitoso e acolhedor, reafirmando os dados dos gráficos 07 e 09 que apontaram uma maior adesão sobre a importância da DI no ambiente de trabalho e que conseguem perceber que as políticas de fato são aplicadas, pois surte um maior sentimento de respeito pelos participantes.

Os gráficos 11 ao 24 representa a percepção do entrevistado em relação a diversidade e inclusão presente sobre as cinco frentes de atuação analisadas neste trabalho, sendo elas: *gênero, orientação sexual, raça e etnia, faixa etária e pessoas com deficiência*. Através dos dados coletados por meio da pesquisa, 62,8% dos entrevistados apontam que já perceberam

ações e programadas de diversidade e inclusão sendo trabalhado na empresa em que o mesmo habita. Os gráficos de percepção que serão analisados a seguir, apresentam de forma individual cada frente de atuação e o quanto cada frente é diversa nas empresas.

12. Em relação aos seus colegas de trabalho, quão diverso você define o seu ambiente de trabalho em relação a **GÊNERO**?

129 respostas

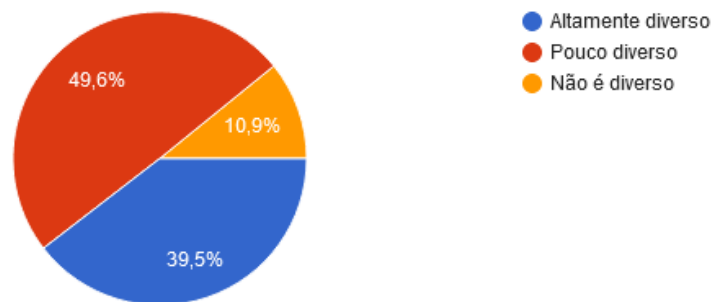


Gráfico 11 - Percepção sobre a diversidade em relação a gênero.

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

A frente de atuação de gênero foi apontada com o maior registro de resposta na opção de pouco diverso, no qual obteve cerca de 49,6%, na alternativa altamente diverso apresentou 39,9% e 10,9% considerando que o local de trabalho não é diverso no quesito gênero.



Gráfico 12 - Comparativo da diversidade de gênero x gênero dos participantes

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Com a frente de atuação gênero sendo considerada pouco diversa, e realizando um comparativo com o gênero dos entrevistados, é possível analisar que as pessoas do gênero feminino são as que mais apontam que o ambiente de trabalho possui pouco ou até nenhuma diversidade quando se trata da divisão de gêneros, ou seja, se classificam como grupos minoritários em relação ao público masculino ali presente.

13. Em relação aos seus colegas de trabalho, quão diverso você define o seu ambiente de trabalho em relação a **ORIENTAÇÃO SEXUAL**?

129 respostas

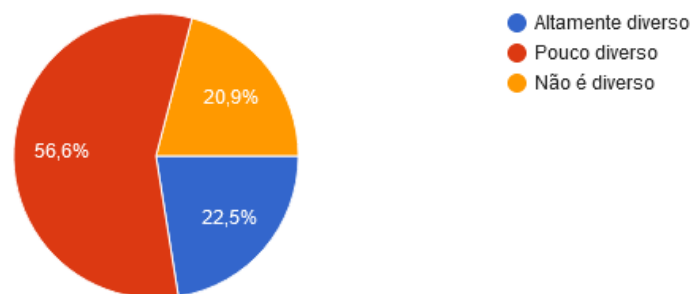


Gráfico 13 - Percepção sobre a diversidade em relação a orientação sexual.

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

A frente de orientação sexual obteve um registro ainda maior de da pouca diversidade se comparado ao gênero no gráfico 11 de gênero, definindo como pouco diverso um total de 56,6% das respostas, 22,5% sendo altamente diverso e 20,9% considerando que o local de trabalho não é diverso no quesito orientação sexual.

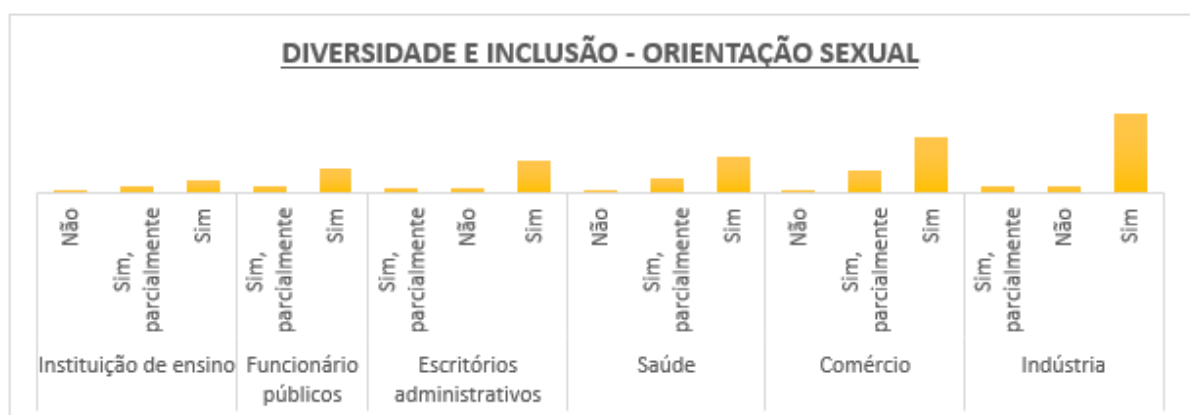


Gráfico 14 - Comparativo da diversidade de orientação sexual x orientação sexual dos participantes.

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Com a orientação sexual sendo considerada pouco diversa, e realizando um comparativo com a orientação sexual dos participantes da pesquisa, é possível identificar que

as pessoas heterossexuais, que são os maiores participantes, também são as que mais apontam que o ambiente de trabalho é pouco ou não possui nenhuma diversidade quando se trata da presença da orientação sexual, ou seja, entendem que há pouca diversidade em seu local de trabalho. Contudo, esse mesmo entendimento não é preponderante no que tange a Raça/Etnia, Gráfico 15.

14. Em relação aos seus colegas de trabalho, quão diverso você define o seu ambiente de trabalho em relação a **RAÇA/ETNIA**?

129 respostas

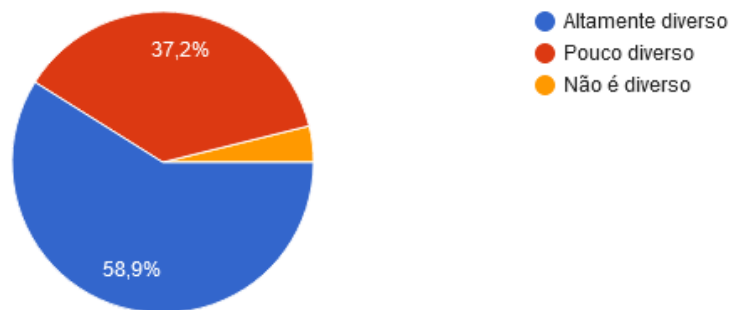


Gráfico 15 - Percepção sobre a diversidade em relação a raça/etnia.

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

A frente de atuação raça e etnia foi apontada com o maior registro de resposta na alternativa altamente diversa apresentando 58,9% das respostas obtidas, e apenas 3,9% dos participantes alegam que a empresa não é diversa. Segundo pesquisa realizada em 2016 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a população brasileira é altamente diversa em relação a raça e etnia, sendo os pardos representando cerca de 46,74% da população no ano de 2016. Compreende-se que o Brasil possui alta diversidade seja na raça, cultura, por conta da miscigenação de povos provocada desde a população no Brasil no ano de 1500. Análise esta que também é observado pela pluralidade de resposta, afirmando que está frente é altamente diversa e vista no local de trabalho dos participantes. No tocante, os ambientes de trabalho são variados quanto a experiência profissional e idade entre os funcionários, Gráfico 16.

15. Em relação aos seus colegas de trabalho, quão diverso você define o seu ambiente de trabalho em relação a **IDADE – Funcionários com idade variada entre 18 a 65 anos?**

129 respostas

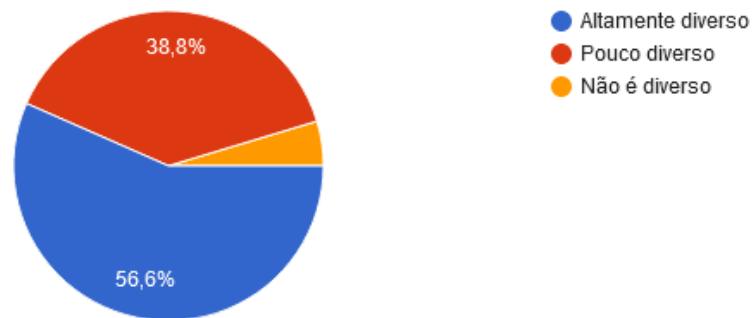


Gráfico 16 - Percepção sobre a diversidade em relação idade.

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

A frente de atuação de faixa etária foi o segundo gráfico com maior índice de diversidade presente, com cerca de 56,6% dos participantes, foi afirmando que o ambiente de trabalho é inclusivo quando se trata de idade, Gráfico 17, sendo assim, para a grande parte dos cento e vinte e nove participantes, relatam o ambiente ser diverso.

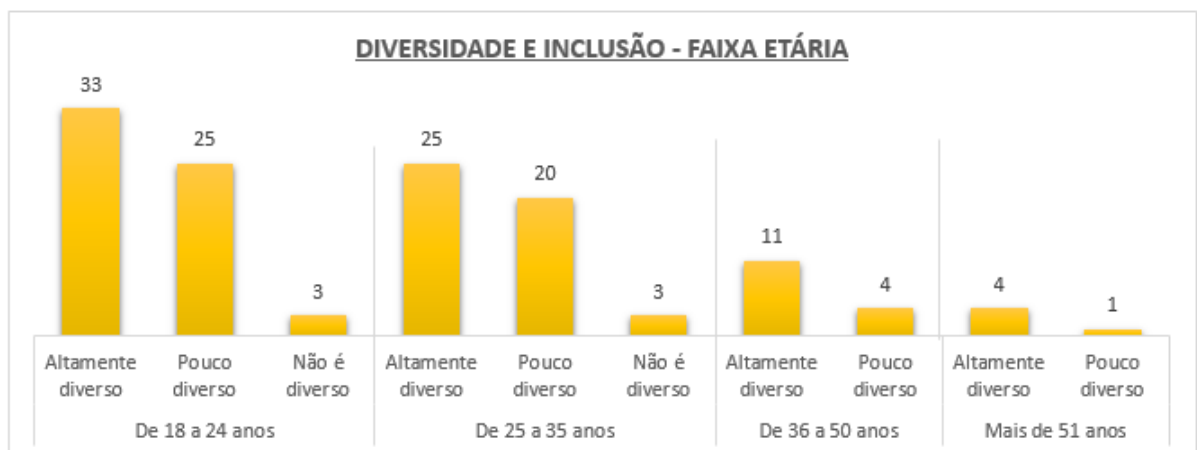


Gráfico 17 - Comparativo da diversidade de faixa etária x Faixa etária dos participantes.

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Quando analisado qual é a visão individual sobre a definição da diversidade no trabalho, é visto que para todas as faixas etárias, eles classificam e entendem que a faixa etária possui grande diversidade no ambiente de trabalho conforme aponta o gráfico 17, principalmente pelo público que compõe a geração Z, pois é capaz de entender a necessidade de trabalhar com pessoas que possuem mais experiência nas atividades, mesmo que a faixa

etária possa conter mais conhecimento sobre a teoria, eles conseguem respeitar a diferença de todos e entender o quão é importante está em um ambiente diverso e inclusivo.

Já para a inclusão quando é apresentado alguma deficiência os resultados estão ainda aquém do esperado, gráfico 18.

16. Em relação aos seus colegas de trabalho, quão diverso você define o seu ambiente de trabalho em relação a **DEFICIÊNCIA**?

129 respostas

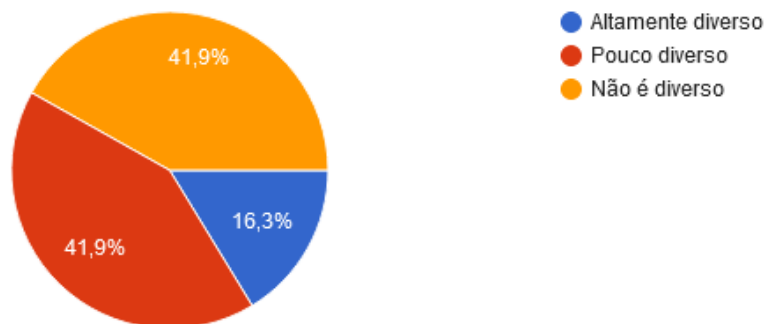


Gráfico 18 - Percepção sobre a diversidade em relação a deficiência.

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

No gráfico 18 é analisado os dados sobre a frente de atuação de pessoas com deficiência (PCD), onde foi observado através dos números que os participantes avaliam que é pouco diverso e que não possui nenhuma diversidade com os PCD, sendo representado com 41,9% ambas as alternativas.

Conforme estipula a Lei 8.213/91 que define que as organizações devem possuir PCDs em seu quadro sob preenchimento de cotas, é interessante analisar que está frente é a única das analisadas que possui lei sobre a obrigatoriedade de existir pessoas que possua alguma deficiência, seja ela física, intelectual, visual, auditiva, multiplica, entre outras, e da mesma forma é frente de atuação que possui menor diversidade na visão dos participantes da pesquisa em seu local de trabalho. Mesmo assim, ainda é baixa a inclusão das empresas, como observado no gráfico 19.

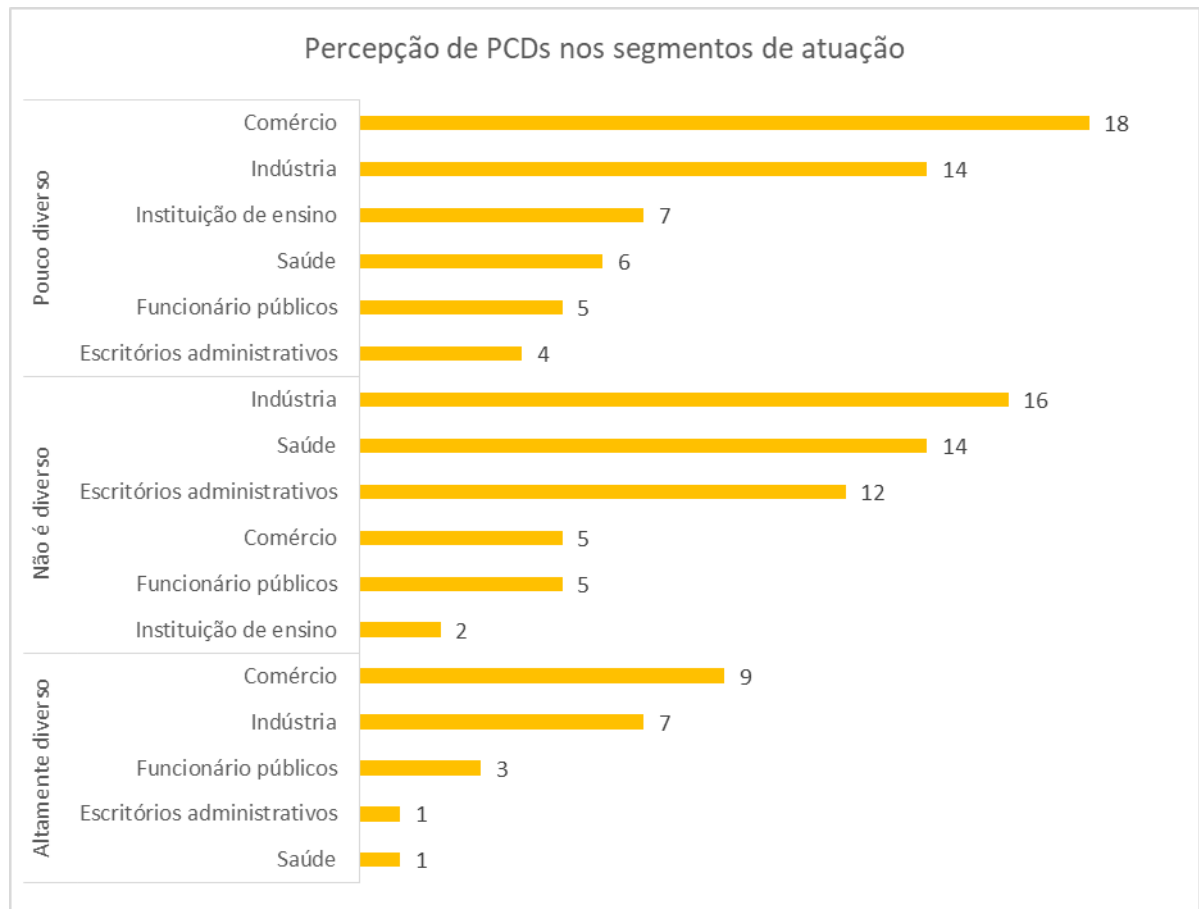


Gráfico 19 - Percepção da diversidade de PCD nos segmentos de atuação.

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Como retratado anteriormente, das frentes de atuação analisada, a que possui menor adesão em todos os segmentos analisados, são os PCD, que desde o resultado coletivo ao resultado individual de cada segmento é possível perceber que todos os segmentos são poucos, ou não possui nenhuma diversidade em relação a esta frente, assim, mesmo os segmentos considerados mais diversos nesta pesquisa, como a indústria e o comércio, são os que também possui menor inclusão desta frente no quadro de colaboradores.

Com esses resultados coletados, observa-se que mesmo que tenha políticas e leis sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda assim é considerada a frente de atuação que possui menor diversidade presente.

No âmbito da gestão, as empresas estão visualizando que as pessoas têm potencial e usando a meritocracia em sua promoção independente de serem mulheres, negros dentre outros enquadrados nos DI, Gráfico 20.

17. Nos cargos de gestão da organização em que você trabalha, existem líderes Mulheres, Negros, PCD, Faixa etária 50+ e LGBTQIA+?

129 respostas

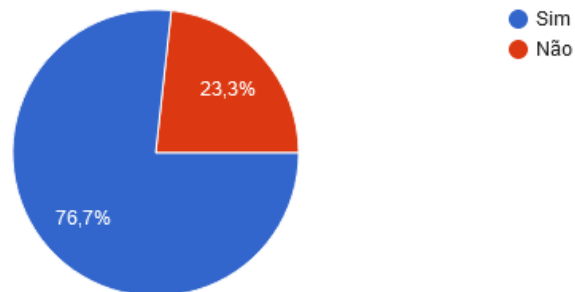


Gráfico 20 - Percepção sobre a diversidade em cargos de gestão

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

A pergunta de número 17, indaga o participante se ele avalia que em cargos de liderança possui uma diversidade e inclusão de líderes que fazem parte das frentes de atuação da DI, tendo como resultado que 76,7% dos participantes avaliaram que as empresas trabalham com as diferenças nos cargos de lideranças. Assim é possível considerar que as empresas têm seu quadro de liderança pela capacidade e domínio nas atividades, e não por sua aparência física.

Conforme analisado sobre o público de liderança anteriormente, o gráfico 21 trata sobre a representação diversa em cada segmento que aqui foi analisado.

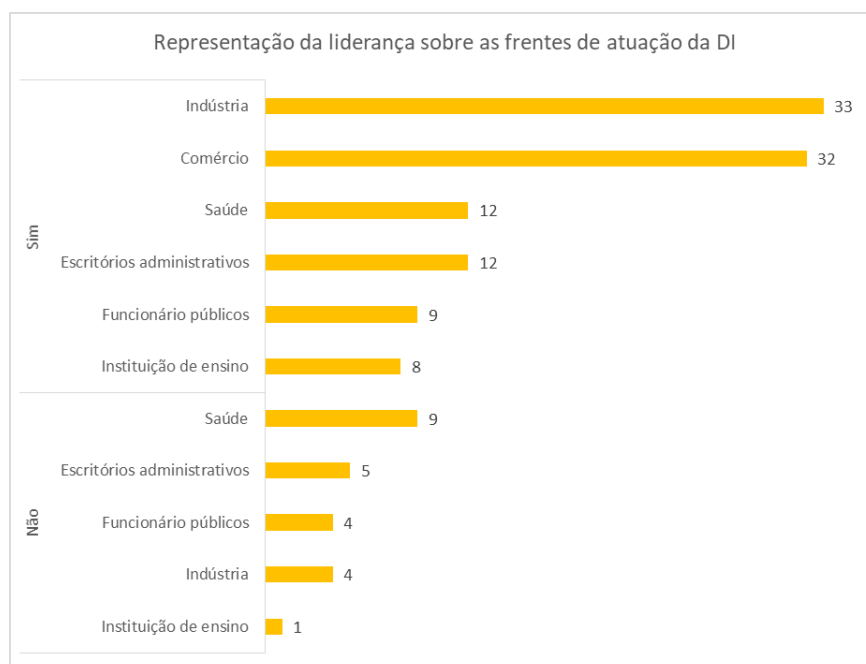


Gráfico 21 - Representação da liderança sobre as frentes de atuação da diversidade e inclusão.

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Conforme é demonstrado no gráfico 21, sobre a representação da liderança perante as frentes de atuação da diversidade e inclusão, é possível perceber que em todos os segmentos analisados, os participantes conseguem ter a percepção que os cargos de liderança são compostos e representados por pessoas que compõe a DI. Sendo que os segmentos avaliados com maior número de líderes diversos é a Indústria e o Comércio e como o segmento que com menor representação, destacou o segmento da área da saúde.

O gráfico 22 analisa a percepção dos participantes sobre inserção de grupos diversos e inclusivos como contribuição para uma equipe mais criativa e engajada na entrega do trabalho.

18. Você acredita que a inserção de grupos diversos e Inclusivos contribui para uma equipe mais criativa e engajada na entrega do trabalho?

129 respostas

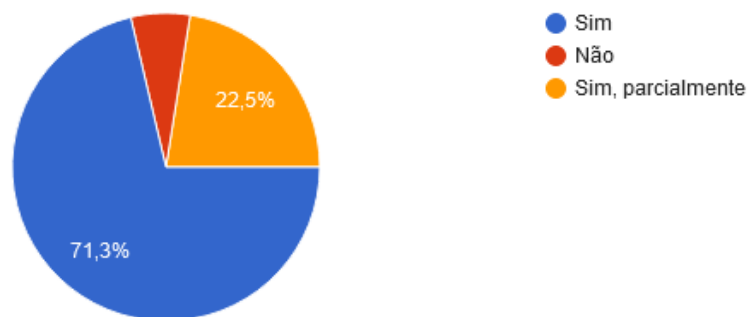


Gráfico 22 - Percepção sobre a inclusão de minorias perante a contribuição para uma equipe engajada e criativa.

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Como retorno foi identificado que 71,3% acredita que sim, 22,5% acredita que parcialmente. Desse modo, o total de 93,8% dos participantes acredita que a DI contribui de alguma maneira para uma equipe de trabalho com entrega de melhores resultados, enquanto apenas 6,2% acredita não haver correlação entre a DI com uma boa entrega do trabalho.

No que tange a DI como percepção de estratégia na visão dos colaboradores, o gráfico 23 mostra esse resultado pelos seis segmentos de atuação presente neste trabalho, onde é possível ter uma percepção afunda sobre cada segmento.

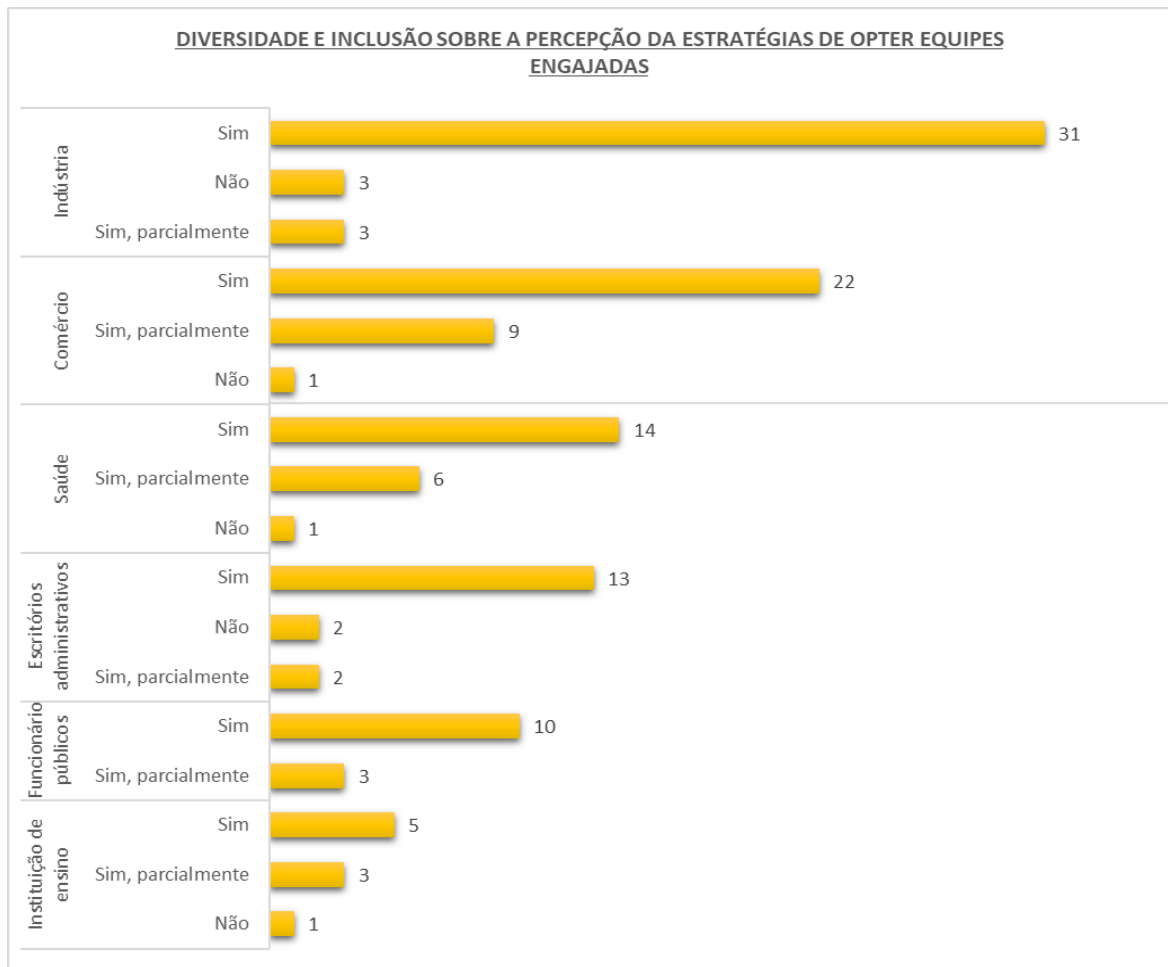


Gráfico 23 - Percepção sobre a inclusão de minorias como estratégia x Percepção da importância sobre cada campo de atuação.

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Analisando inserção de grupos diversos e inclusivos e observando as respostas sobre ser capaz de contribuir para a obtenção de uma equipe mais criativa e engajada cooperando na entrega de um trabalho mais eficaz, é possível perceber que o segmento de atuação dentre as respostas obtidas em primeiro lugar é o segmento de Indústria, onde fazendo uma relação com os gráficos anteriores é o local que possui a maior quantidade de colaboradores.

Este número pode ser obtido por conta das empresas que possuem programas mais estruturados e a prática de trabalhar com a DI como diferencial competitivo, visto a quantidade de pessoas que estão analisando a cultura das empresas em relação a DI como seu futuro local de trabalho, conforme aponta o gráfico 07. Em segundo lugar a segmentação que possui maior visão é a do Comércio, isso se dá devido a pluralidade de indivíduos que movimentam o comércio, pois como a sociedade é mista, é necessário que o Comércio se adeque, para que todos se sintam incluídos na sociedade. Assim é perceptível que a visão dos

colaboradores sobre a presença da diversidade como estratégia é considerando altamente diverso, como observado no gráfico 24.

19. Você acredita que a diversidade e inclusão pode ser um fator estratégico utilizado pelas empresas ?

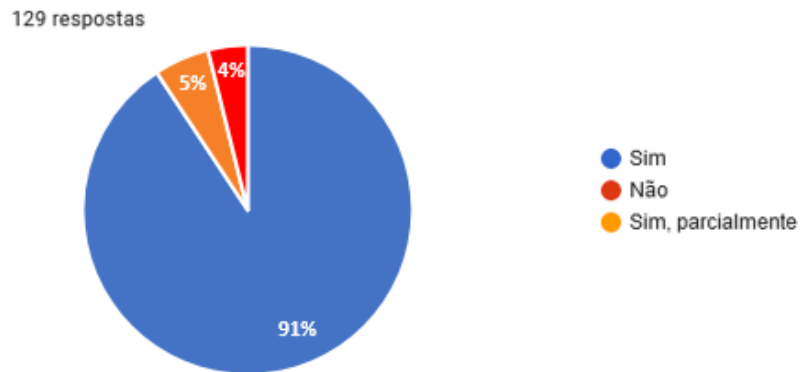


Gráfico 24 - DI como estratégia pela visão do colaborador.

Fonte: Elaborado pela autora em 20 nov. 2022

Por diversos autores a diversidade e inclusão é pautada como um fator estratégico para as empresas, e quando esse mesmo questionamento é realizado aos participantes, é possível notar que a 91% dos participantes possuem essa visão do programa ser uma estratégia utilizada pelas empresas. Com isso reafirma a teoria em que Poter (2002) afirma que as organizações precisam estabelecer estratégias competitivas devido ao crescimento constante quem veem enfrentando com o passar dos anos, pois não somente os consumidores estão mais exigentes e buscam inovações, mas também os colaboradores que compõe o quadro de funcionários, assim surge a necessidade das empresas se atualizarem a todo momento.

Diante dos dados coletados é notório identificar que a grande maioria dos participantes possuem conhecimento sobre programas e ações de diversidade e inclusão nas empresas em que trabalham, que se sentem respeitados e acolhidos e percebem essa visão também por parte de seus colegas de trabalho. Apontam também sobre a satisfação que sentem em fazer parte de empresas que buscam praticas diversas e inclusivas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS:

O objetivo deste trabalho é analisar como programas de DI é visto pela percepção do colaborador e a presença dela no ambiente de trabalho, e sua contribuição para equipes mais engajadas. Trata-se de uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa. Para a obtenção dos resultados foi aplicado um questionário com o intuito de analisar a presença da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Diante os dados apresentados, é possível obter as seguintes conclusões.

Com os resultados é possível ter como parâmetro a forma como as empresas trabalham e atuam com as políticas/ações de diversidade e inclusão no ambiente corporativo. Foi identificado que das pessoas que trabalham em empresas de grande porte, acima de 301 colaboradores como as Indústrias, possuem vasto entendimento sobre a DI, possivelmente pela organização trabalhar severamente as políticas e ações existente.

No entanto todos os segmentos de atuação abordados neste trabalho, estão buscando gradativamente aplicar em sua cultura organizacional ações que trabalham a DI, que consigam promover a diversidade de diferentes grupos com respeito e acolhimento a todos os colaboradores, e com base nos resultados obtidos do questionário é possível notar que as ações estão de fato ocorrendo, que as empresas buscam promover a cultura no colaborador, para que o mesmo compreenda a importância de um ambiente diverso e inclusivo e quais os benefícios podem ser adquiridos através dessas ações.

Analisando no contexto geral os participantes avaliam suas respectivas empresas como diversa e inclusiva, no entanto quando se é analisando cada frente de atuação de forma individual, somando a categoria altamente diverso e pouco diverso é possível perceber que as frentes de atuação que possuem maior adesão dentro das organizações é a de raça e etnia com cerca de 96,10%, reflexo da própria cultura e formação de povos do Brasil, faixa etária com cerca de 95,40%:, gênero com 89,10%, orientação sexual com 79,10% e com o menor registro, PCD com cerca de 58,20% de diversidade presente no local de trabalho.

Explorando os dados acima é possível perceber que a frente de atuação que possui maior aderência nas organizações pela visão dos participantes dentro do ambiente de trabalho é a de Raça e Etnia e posteriormente a de faixa etária. Frentes essas que os participantes conseguem entender que a organização busca diferentes pessoas para assumir diferentes vagas no quadro da empresa. Ainda é possível perceber que a frente de atuação que não possui visão

dos participantes sobre definir o ambiente diverso e inclusivo, é diagnosticado como a frente de atuação de orientação sexual e pessoas com deficiência.

Conforme diversos autores pontuam sobre um ambiente diverso e inclusivo contribuir para uma equipe mais engajada, com maior criatividade e promovendo um ganho maior na entrega do trabalho final. Os participantes da pesquisa com cerca de 71,3% concordam com essa teoria, pois entendem a necessidade das empresas adotarem o programa de DI, para que resultem em equipes mais engajadas, criativas e que todos se sintam respeitados, acolhidos e incluídos em seu ambiente de trabalho.

Portanto é identificado que os colaboradores participantes desta pesquisa, possui uma percepção positiva sobre o programa de DI, pois conseguem entender a sua importância no local de trabalho e consegue analisar que em todos os cinco pilares analisados possui a diversidade, mesmo que alguns pilares sejam classificados como pouco diverso, como é o caso da frente de atuação de deficiência e orientação, porém em resumo geral, a percepção resultante é que há a implantação da DI no ambiente de trabalho.

Desse modo, conclui-se como uma forma estratégica das organizações adotarem recrutamentos, projetos e ações diversas e inclusivas, pois edifica uma equipe de trabalho engajada, pelo qual ocasionará um maior lucro e menores problemas de confronto entre os colegas de trabalho.

Esse estudo possibilitou a observação de um cenário que vem se tornando cada dia mais presente nas empresas, sendo possível observar a percepção do colaborador perante a diversidade e inclusão em seu ambiente de trabalho. Essa pesquisa apresentou algumas limitações, por se tratar de uma pesquisa qualitativa, não foi possível obter um resultado maior, pois o trabalho se aplica apenas a empresas pesquisadas, não estendendo a vasta quantidade de empresas que existem no Brasil, o que torna impossível generalizar os resultados para a população como um todo.

Esse trabalho pode servir como sugestão para próximas pesquisas, podendo ampliar a amostra, ampliar as empresas, ampliar os segmentos e trabalhar com a prestação de serviços ou mais variados tipos para se coletar uma diversidade maior nas possibilidades de respostas.

REFERÊNCIAS

ALVES, José Eustáquio Diniz. **Desafios da equidade de gênero no século XXI**. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/rkcC3bGTRQv5Lz59HJy6HRG/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 27 de jul. de 2022.

ARAÚJO, Janine Praça; SCHMIDT, Andréia. **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba**. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbee/a/PgxdcCT3qNv3ryQQmKtxMFj/abstract/?lang=pt>> Acesso em: 15 de ago. de 2022.

BENEDITO, Alessandra; MENEZES, Daniel Francisco Nagao. **Políticas públicas de inclusão social: o papel das empresas**. Disponível em: <<https://periodicos.ufjf.br/index.php/eticaefilosofia/article/view/17703>> Acesso em: 29 de ago. de 2022.

BRUNSTEIN, Janette; SERRANO, Claudia Aparecida. *Vozes da diversidade: um estudo sobre as experiências de inclusão de gestores e PCDs em cinco empresas paulistas*. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/VwBqwTVx6b53MnZvZ8GZcWf/abstract/?lang=pt>> Acesso em: 30 de jul. de 2022.

CAMPOS, Ana Cristina. População brasileira é formada basicamente de pardos e brancos, mostra IBGE. **Agência Brasil**, 2017. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-11/populacao-brasileira-e-formada-basicamente-de-pardos-e-brancos-mostra-ibge>> Acesso em: 28 de dez. de 2022.

FAVENI, Faculdade Venda Nova do Imigrante. **Apostila metodologia científica**. Disponível em: <<http://ava.institutoalfa.com.br/tcc/apostila-de-metodologia-cient% C3% ADfica.pdf>> Acesso em: 30 de ago. de 2022.

FIUZA, Gisela Demo. **Políticas de gestão de pessoas, valores pessoais e justiça organizacional**. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/ram/a/D8JfhhJ8vBTpf6mDz4kqHwb/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 27 de jul. de 2022.

JESUS, Jeová Pereira; SILVA, Gilberto Rineldi. **Diversidade cultural brasileira advinda do processo de colonização.** Disponível em:

<<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/3535/1378>> Acesso em: 13 de jul. de 2022.

LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** Atlas, 1997.

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 deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil.** Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/ram/a/58kgmyHMQw96QtTVjZJBGQB/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 15 de jul. de 2022.

MARTINS, Marília Novais da Silva Pereira; CAMPOS, Anderson L. S.; MARTINS, Fellipe Silva. **Influência dos investimentos sociais para inclusão de empresas no índice de sustentabilidade empresarial (ISE).** Disponível em:

<<https://rgsa.emnuvens.com.br/rgsa/article/view/1101/pdf>> Acesso em: 30 de ago. de 2022.

MILANEZE, Kleber Luiz N.; SANTOS, Alexandre Silva; RODRIGUES, Marco Antonio Gandolfo; NARDONE, José Paulo. **Reflexões sobre a diversidade e inclusão no ambiente corporativo.** Disponível em: <<https://fibbauru.br/custom/561/uploads/jornada/jornada-2020/anais-administracao.pdf>> Acesso em: 12 de ago. de 2022.

NOGUEIRA, Conceição; OLIVEIRA, João Manuel. **Estudo sobre a Discriminação em Função da Orientação Sexual e da Identidade de Género.** Disponível em:

<https://www.researchgate.net/publication/322722083_Estudo_sobre_a_Discriminacao_em_Funcao_da_Orientacao_Sexual_e_da_Identidade_de_Genero> Acesso em: 27 de jul. de 2022

OLIVEIRA, Leticia. **A estratégia organizacional na competitividade: um estudo teórico.** Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/41883/26496>> Acesso em: 15 de jul. de 2022.

OLIVEIRA, Silvano Candido. **A importância das pessoas nas organizações para alcançar bons resultados.** Disponível em

<http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/G202790.pdf> Acesso em: 01 de jun. de 2022.

PIANA, Maria Cristina. **A pesquisa de campo.** Disponível em:

<<https://books.scielo.org/id/vwc8g/pdf/piana-9788579830%20389-06.pdf>> Acesso em: 30 de ago. de 2022.

PRESOTTI, Laura. **Gerenciar a diversidade cultural nas organizações: caminhos para a inclusão.** Disponível em:

<https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/10186/1/2011_LuaraPresotti.pdf>. Acesso em: 22 de jul. de 2022.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.**

Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/osoc/a/wBLYwySGYjQyBTPPWhgwxrB/?format=pdf&lang=pt>>
Acesso em: 16 de ago. de 2022.

RICHTER, Andre. Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 30 anos. **Agência Brasil**, 2021. Disponível em: < <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2021-07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-30-anos>>
Acesso em: 28 de dez. de 2022.

RODRIGUES, Nicolay Gleica Azevedo. **Discutindo estratégias competitivas.** Disponível em: < <http://www.fanap.br/Repositorio/309.pdf>> Acesso em: 13 de jul. de 2022.

ROYER, Rogério. **As estratégias competitivas genéricas de Porter e o novo paradigma da customização em massa.** Disponível

em:<https://abepro.org.br/biblioteca/enegep2010_TN_STP_119_775_15122.pdf>
Acesso em: 21 de mai. de 2022.

SANTOS, Diego Junior da Silva; PALOMARES, Nathália Barbosa; NORMANDO, David; QUINTÃO, Cátia Cardoso Abdo. **Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar.**
Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/dpjo/a/cpSn3rmDvrkMNTHj7bsPxgh/?format=pdf&lang=pt>>
Acesso em: 19 de jul. de 2022.

SANTOS, Jean Victor de Melo; SANTANA, Aline Cavalcante; ARRUDA, Geyza D'Ávila. **Diversidade nas organizações: inclusão social ou estratégia competitiva?** Disponível em: <<https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A1170.pdf>> Acesso em: 03 de jun. de 2022.

SANTOS, Líbia Carvalho Francisco. **Obtendo vantagem competitiva através do alinhamento do setor de suprimentos as estratégias competitivas de uma empresa de distribuição de energia.** Disponível em: <<https://www.candidomendes.edu.br/wp-content/uploads/2019/10/OBTENDO-VANTAGEM-COMPETITIVA-ATRAVE%CC%81S-DO.pdf>> Acesso em: 23 de jul. de 2022.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. **Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?** Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/W7hXd4grCxJX8PyTDJkDtWz/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em: 21 de mai. de 2022.

SILVA, Anielson Barbosa; Godoi, Christiane Kleinübing. **O processo de aprendizagem organizacional como balizador para o desenvolvimento de um modelo de competências para uma empresa do setor elétrico.** Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2003-cor-1416.pdf>> Acesso em: 03 de jun. de 2022.

SILVA, Gabriely Charleaux; MENDES, Beatriz Martins. **Responsabilidade social empresarial: A importância da inclusão e da diversidade nas empresas.** Disponível em: <<http://repositorio.unitau.br/jspui/bitstream/20.500.11874/5158/1/Gabriely%20Charleaux%20da%20Silva.pdf>> Acesso em: 14 de ago. de 2022.

SILVA, Juliana Tavares; RODRIGUES, Ivete; FERREIRA, Gleriani Torres Carbone; QUEIROZ, Maurício Jucá. **Pilares da diversidade e inclusão em uma multinacional.** Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/46101/31096>> Acesso em: 27 de jul. de 2022.

TEIXEIRA, Juliana Cristina; OLIVEIRA, Josiane Silva; DINIZ, Ana; MARCONDES, Mariana Mazzini. **Inclusão e diversidade na administração: manifesta para o futuro-**

presente. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/rae/a/RHJd88FZdXv6qWbTgpQbh8B/?format=pdf&lang=pt>>

Acesso em: 20 de ago. de 2022.

TORRES, Claudio Vaz; NEBRA, Raquel Péres. **Diversidade cultural no contexto organizacional.** Disponível em:

<https://www.researchgate.net/publication/312233942_Diversidade_e_Inclusao_nas_Organizacoes> Acesso em: 31 de mai. de 2022.

TRENNEPOHL, Vera Lúcia. **Formação e desenvolvimento da sociedade brasileira.**

Disponível em:

<https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/3224/EaD_Forma%C3%A7%C3%A3o_Desenvolvimento_Sociedade_Brasileira.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 18 de jul. de 2022.

ZAULI, Amanda; TORRES, Claudio Vaz; GALINKIN, Ana Lúcia. **Câmara dos Deputados: democracia e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens?** Disponível em

<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v15n1/v15n1a05.pdf>>

Acesso em: 03 de jun. de 2022.

APÊNDICE A

Olá!

Meu nome é Raiane, sou discente do curso de Administração da Universidade Estadual de Goiás – UEG Campus Luziânia, e essa pesquisa é parte fundamental para a conclusão do meu curso. O objetivo deste questionário é analisar a cultura corporativa de Diversidade e Inclusão nas empresas através da percepção dos funcionários.

Todas as informações são sigilosas e atendem as normas básicas previstas na lei geral de proteção de dados (LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018) resguardando assim suas informações. Nenhum dado será publicado e nessa pesquisa não é necessário se identificar.

Você irá demorar aproximadamente 5 minutos para responder esse questionário.

Desde já, agradeço pela sua participação.

1. Qual sua faixa etária?

- De 18 a 24 anos
- De 25 a 35 anos
- De 36 a 50 anos
- Mais de 51 anos

2. Qual é o segmento de atividade da organização em que você trabalha?

- Indústria
- Comércio
- Instituição de ensino
- Escritórios administrativos
- Funcionário públicos
- Área da saúde

3. Quantos colaboradores aproximadamente existe na organização em que você trabalha?

- 1-50
- 51- 100
- 101-200
- 201-300
- Acima de 301.

4. Qual cargo você atua?

- Administrativo
- Operacional
- Liderança
- Serviços gerais
- Outros

5. Qual seu gênero?
- Feminino
 - Masculino
 - Não binário (refere-se às pessoas que não se percebem como pertencentes a um gênero exclusivamente).
 - Prefiro não dizer
6. Qual sua orientação sexual?
- Assexual
 - Heterossexual
 - Homossexual
 - Bissexual
 - Pansexual
 - Não tenho certeza
7. Você já percebeu políticas/ações de Diversidade e Inclusão sendo aplicadas na empresa para qual você trabalha?
- Sim
 - Não
 - Não sei dizer
8. Em um processo de integração a um novo trabalho, você procura saber como é a cultura corporativa da empresa em relação a Diversidade e Inclusão antes de se tornar um colaborador?
- Acho interessante mas nunca avaliei.
 - Sim, mas não importo em saber se a empresa tem processos de Diversidade e Inclusão.
 - Sim, acho importante fazer parte de empresas que trabalham com a Diversidade e Inclusão.
 - Não, é algo indiferente na minha percepção.
9. Para você, qual a importância de trabalhar em um ambiente diverso e inclusivo?
- Indiferente
 - Normal
 - Satisfatório
10. Você se sente uma pessoa acolhida e respeitada em seu ambiente de trabalho?
- Sim
 - Não
 - Sim, parcialmente
11. Você acredita que seus colegas de trabalho se sentem acolhidos e respeitados no ambiente de trabalho?

- Sim
- Não
- Sim, parcialmente

12. Em relação aos seus colegas de trabalho, quão diverso você define o seu ambiente de trabalho em relação a **GÊRENO**?

- Altamente diverso
- Pouco diverso
- Não é diverso

13. Em relação aos seus colegas de trabalho, quão diverso você define o seu ambiente de trabalho em relação a **ORIENTAÇÃO SEXUAL**?

- Altamente diverso
- Pouco diverso
- Não é diverso

14. Em relação aos seus colegas de trabalho, quão diverso você define o seu ambiente de trabalho em relação a **RAÇA/ETNIA**?

- Altamente diverso
- Pouco diverso
- Não é diverso

15. Em relação aos seus colegas de trabalho, quão diverso você define o seu ambiente de trabalho em relação a **IDADE – Funcionários com idade variada entre 18 a 65 anos**?

- Altamente diverso
- Pouco diverso
- Não é diverso

16. Em relação aos seus colegas de trabalho, quão diverso você define o seu ambiente de trabalho em relação a **DEFICIÊNCIA**?

- Altamente diverso
- Pouco diverso
- Não é diverso

17. No cargo de gestão da organização em que você trabalha, existem líderes Mulheres, Negros, PCD, Faixa etária 50+ e LGBTQIA+?

- Sim
- Não

18. Você acredita que a inserção de grupos diversos e Inclusivos contribui para uma equipe mais criativa e engajada na entrega do trabalho?

- Sim
- Não
- Sim, parcialmente

19. Você acredita que a diversidade e inclusão pode ser um fator estratégico utilizado pelas empresas?

- Sim
- Não
- Sim, parcialmente