

# DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Cícero Lucas de Oliveira<sup>1</sup>

## RESUMO

O estudo aborda de forma introdutória o papel das empresas na promoção da diversidade, considerando não apenas aspectos relacionados à raça, gênero e idade, mas também à orientação sexual, deficiências físicas e mentais, e diferentes origens culturais. São apresentados os benefícios de se adotar políticas de diversidade, como a melhoria da criatividade, inovação e produtividade no ambiente de trabalho, bem como a possibilidade de atender às necessidades de uma base de clientes cada vez mais diversificada. O artigo ressalta a importância de uma cultura organizacional inclusiva, onde a diversidade é valorizada e promovida em todos os níveis da empresa.

**Palavras-chave:** Diversidade e Inclusão. Práticas de Recursos Humanos. Gestão.

## INTRODUÇÃO

A diversidade é um conceito que se refere ao modo como os indivíduos diferem entre si, em termos de bases pessoais ou em relação às características ligadas com a organização em que a pessoa atua (Gomes, Augusto, Lopes, & Ribeiro, 2008).

Os autores abordam a importância da diversidade, que se refere às diferenças entre os indivíduos, tanto em termos de características pessoais quanto em relação à organização em que estão envolvidos. Reconhecendo que cada pessoa é única e traz perspectivas e experiências diferentes para o ambiente em que atuam.

Diante do pensamento de Spataro (2005), a diversidade pode ser compreendida em partes, como: a primeira perspectiva pondera que a diversidade nas organizações seja fruto da inter-relação de grupos que historicamente sejam considerados como prejudicados no âmbito da interação social e política, como mulheres, pessoas de diferentes etnias e imigrantes. Já sob a outra ótica do conceito, há pesquisadores que consideram a diversidade a partir de características como incapacidade mental ou física, orientação política, estado civil, ou outras características que denotem diferenças entre os trabalhadores.

De acordo com Maccali, *et al* (2015, p. 159), no Brasil, a promulgação da Lei n. 8.213/91 sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem gerado discussões nos meios acadêmico e empresarial. No entanto, poucas organizações conseguem cumprir o percentual demandado pela lei.

---

<sup>1</sup> Discente do curso de Recursos Humanos, pelo Centro Universitário Paraíso – UniFAP.

A diversidade é fundamental para uma sociedade ou organização, pois traz uma variedade de ideias, opiniões e habilidades, o que pode levar a melhores decisões, inovação e desempenho geral. Reconhecer e valorizar a diversidade é crucial para promover a inclusão, a igualdade de oportunidades e o respeito por todas as pessoas, independentemente de suas diferenças.

Macalli, *et al* (2015, p. 160) afirma que:

Para que seja efetiva, a gestão da diversidade precisa de uma implementação planejada, o que significa que é necessário um alinhamento com todos os aspectos da política de recursos humanos da organização, com destaque para as práticas de recrutamento, seleção, remuneração, treinamento e cultura organizacional. Nesse processo, devem-se incluir a filosofia compartilhada pela força de trabalho e políticas de inclusão das pessoas com deficiência no contexto organizacional.

No que diz respeito ao recrutamento e seleção, é importante adotar estratégias que atraiam candidatos diversos e que promovam a igualdade de oportunidades. Isso pode incluir a divulgação de vagas em diferentes canais, a utilização de critérios de seleção baseados em competências e a formação de comitês de seleção diversificados.

Quanto à remuneração, é importante garantir que não existam disparidades salariais entre funcionários de diferentes grupos. Isso pode exigir a implantação de políticas de transparência salarial e a revisão de possíveis vieses inconscientes na definição dos salários.

O treinamento também desempenha um papel fundamental na gestão da diversidade. É importante oferecer treinamentos que promovam a conscientização sobre a importância da diversidade e que desenvolvam habilidades de comunicação e trabalho em equipe em ambientes diversos.

Dentre estes, a cultura organizacional deve ser alinhada com os princípios da gestão da diversidade. Isso implica em promover um ambiente inclusivo, onde todas as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas. Pode ser necessário realizar ações de sensibilização e campanhas de conscientização para promover mudanças culturais significativas.

Os recursos humanos desempenham um papel fundamental na promoção da diversidade e da inclusão dentro das organizações. Eles são responsáveis por implementar políticas e práticas inclusivas, recrutar talentos com diferentes origens e habilidades, e fornecer treinamentos e programas de desenvolvimento que promovam uma cultura de respeito e igualdade.

## PERSPECTIVA DAS EMPRESAS QUE INCLUEM A DIVERSIDADE

A diversidade e a inclusão tornaram-se tópicos cada vez mais relevantes nos últimos anos. As pesquisas têm mostrado consistentemente que a diversidade nas empresas, especialmente em posições de liderança, está diretamente ligada a melhores resultados financeiros.

De acordo com o portal *Brazil Journal*<sup>2</sup> (2020), em uma matéria sobre dados de pesquisas de empresas que tem como compromisso, a diversidade estimulando melhorias nas práticas de negócios, mostram que as empresas que escolhem optar pela inclusão de diversidade, conseguem funcionários com maior liberdade de maneiras de trabalhar.

A matéria aponta 11% de maior probabilidade de relatar que os colaboradores podem ser livres e conseguem desenvolver seus trabalhos de maneiras próprias, o que resulta em uma equipe participativa e produtiva. Entende-se que, da mesma forma os colaboradores de empresas que abraçam a diversidade relatam níveis elevados de inovação e colaboração do que os seus colegas de outras empresas.

Neste sentido, os dados apresentados no portal *Brazil Journal*<sup>3</sup> (2020), afirmam que esses indivíduos têm probabilidade de:

- a) 152% maior de afirmar que podem propor novas ideias e tentar novas formas de fazer as coisas;
- b) 77% maior de concordar que a organização aplica ideias externas para melhorar sua performance;
- c) 76% maior de afirmar que a organização faz uso do feedback de clientes para melhor atender seus clientes;
- d) 72% maior de reportar que a organização melhora consistentemente sua forma de fazer as coisas;
- e) 64% maior de afirmar que colaboram compartilhando ideias e melhores práticas.

---

<sup>2</sup> Disponível em: <https://braziljournal.com/brands/empresas-que-adotam-a-diversidade-sao-mais-saudaveis-felizes-e-rentaveis/>. Acesso em 12 dez. 2023.

<sup>3</sup> Disponível em: <https://braziljournal.com/brands/empresas-que-adotam-a-diversidade-sao-mais-saudaveis-felizes-e-rentaveis/>. Acesso em 12 dez. 2023.

Além disso, a inclusão de pessoas de diferentes origens, habilidades e perspectivas também é essencial para criar um ambiente de trabalho alinhado com os valores contemporâneos de justiça, igualdade e progresso.

Uma das principais formas de garantir a diversidade e a inclusão é a adoção de um processo de recrutamento e seleção que valorize a diversidade. Isso implica em conscientizar os recrutadores sobre a importância da representatividade e incentivar a busca por candidatos de diferentes raças, etnias, gêneros, orientações sexuais, idades, origens culturais, entre outros aspectos. Ao diversificar a força de trabalho, o RH contribui para a criação de uma equipe mais heterogênea, que traz consigo diferentes perspectivas, experiências e habilidades para o ambiente de trabalho.

No entanto, apenas atrair candidatos diversos não é suficiente. As empresas também devem criar um ambiente inclusivo, onde todos os funcionários se sintam valorizados e respeitados. Os recursos humanos desempenham um papel importante nisso, promovendo ações de educação e conscientização sobre a importância da diversidade, bem como treinamentos específicos para a equipe de gestão sobre práticas inclusivas de liderança.

Segundo Brdulak (2008), a gestão da diversidade significa um processo ativo e consciente de gestão direcionado para o desenvolvimento futuro de uma organização baseada em valor. Além disso, na gestão de recursos humanos pode implementar políticas voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência, garantindo que as instalações estejam adaptadas para atender às suas necessidades, proporcionando acessibilidade digital e promovendo a contratação desse grupo. Isso não só contribui diretamente para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, mas também enriquece a empresa com uma maior gama de habilidades.

Outra estratégia importante é a criação de grupos de afinidade ou "*affinity groups*"<sup>4</sup>, onde os funcionários podem se conectar, compartilhar experiências e desafios, e promover um sentimento de pertencimento. Esses grupos podem ser formados com base em características específicas, como gênero, raça ou orientação sexual, e podem desempenhar um papel importante na promoção da diversidade e inclusão.

---

<sup>4</sup> Grupo de afinidade.

## CONCLUSÃO

A diversidade e a inclusão não são apenas questões de ética e justiça social, mas também atuam no desenvolvimento de um ambiente de trabalho mais inovador e lucrativo. Estudos têm demonstrado que as empresas com equipes mais diversas têm um desempenho melhor, são mais criativas e têm uma maior capacidade de solucionar problemas. Além disso, a inclusão de diferentes perspectivas também contribui para uma cultura empresarial mais aberta e colaborativa.

Em conclusão, a diversidade e a inclusão têm um impacto significativo nas práticas de recursos humanos, afetando diretamente o processo de recrutamento, a cultura corporativa e os resultados financeiros das empresas. O RH deve assumir a responsabilidade de promover a diversidade e a inclusão por meio de práticas inclusivas de recrutamento, treinamentos, grupos de afinidade e políticas específicas. Em última análise, isso cria um ambiente de trabalho mais rico e favorável, capaz de atrair e reter talentos qualificados e diversificados.

Acredita-se que as empresas que adotam essas políticas em suas práticas de recursos humanos têm mais chances de alcançar o sucesso a longo prazo, tanto do ponto de vista comercial quanto social.

## REFERÊNCIAS

BRDULAK, H. (2008). Diversity management as a business model. *Kobieta i Biznes*, 1(4), 29-35.

GOMES, S., AUGUSTO, C., LOPES, M., & RIBEIRO, V. (2008). A gestão da diversidade em pequenas e médias empresas europeias. Coimbra: **Respons&Ability**. Disponível em: <https://docplayer.com.br/2624901-A-gestao-da-diversidade-em-pequenas-e-medias-empresas-europeias.html>. Acesso em: 12 dez. 2023.

MACCALI, N. *et al.*. AS PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS PARA A GESTÃO DA DIVERSIDADE: A INCLUSÃO DE DEFICIENTES INTELECTUAIS EM UMA FEDERAÇÃO PÚBLICA DO BRASIL. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, v. 16, n. 2, p. 157–187, mar. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/58kgmyHMQw96QtTVjZJBGQB/#>. Acesso em: 12 dez. 2023.

SPATARO, S. E. (2005). Diversity in context: how organizational culture shapes reactions to workers with disabilities and others who are demographically different. *Behavioral Sciences and the Law*, 23, 21-38.