

Inclusão Da Diversidade Nas Empresas: Discurso De Respeito, De Sobrevivência Organizacional Ou Por Imposição Da Sociedade

Marta Cardoso de Andrade
Universidade Salvador (UNIFACS), Brasil

Resumo

A Temática Da Inclusão Da Diversidade Nas Empresas Está Cada Vez Mais Presente No Discurso Organizacional. Diante Disso, Este Estudo Objetiva Examinar Em Qual Discurso Esse Tipo De Inclusão Se Enquadra Ou Se É Pertencente A Mais De Um Desses Circulantes Nas Organizações. Investigar Isso É Importante Pelo Motivo Que O Assunto Se Tornou Muito Debatido Na Atualidade, Mas Não Da Maneira Proposta Neste Trabalho, Ou Seja, A Discursiva. Para Tanto, Levanta-Se As Bases Teórico Acerca Dessa Diversidade E Da Análise Do Discurso. Desse Modo, Empreende-Se Um Estudo De Caso Múltiplo Nas Natura S.A. E O Itaú S.A., Buscando-Se Nessas Os Indicadores Discursivos E Acerca Da Diversidade Praticada. Ao Final Desta Pesquisa, Pode-Se Afirmar É Que A Diversidade Em Questão É Apresentada Via Discurso De Respeito, De Sobrevivência E De Imposição Da Sociedade, Como Também Pelo Regramento Das Bolsas De Valores, Cujo Escolhido É O Da GRI.

Palavras-Chave: Diversidade; Organizações; Discurso; Inclusão.

Date of Submission: 08-07-2023

Date of Acceptance: 18-07-2023

I. Introdução

O princípio da alteridade baseia-se no respeito pelo diferente, pelo outro. O rosto desse outro convoca, interpela e convida a aceitação ou a intolerância.

Assim, o outro, em geral, é diverso a quem o observa e, como destaca Bassi (2021, p. 72), “(...) trazer o outro nas suas singularidades compete respeitar suas diferenças” e diversidades apresentadas.

Caso se detenha a atenção no termo “diversidade”, esse pode ser compreendido como a qualidade daquilo que é diverso, díspar, diferente, dessemelhante, variável, variado, múltiplo, bem como igualmente pode significar ausência de acordo ou divergência, assim seria estar diante de um outro diverso ao observador.

Contudo, pode ainda ser usado para denotar o processo de inclusão de grupos minoritários em comunidades maiores, nas empresas, na política e nos relacionamentos, sendo uma demanda essa movimentação cada vez mais existente nas sociedades e com a brasileira não seria diferente. Ao se salientar o caso das empresas, tem-se um caso de necessidade de inclusão desse diversos, principalmente, nas Sociedades Anônimas (S.A.), uma vez que, além da pressão natural dos seus *stakeholders*, ainda respondem com atenção e cuidado ao *shareholders*, garantido os investimentos tão necessários aos negócios.

Diante disso, observa-se a laguna de trabalhos que versem sobre dados que demonstrem como essa inclusão está se processando. O que conduziu a resolução de se empreender um estudo acerca da temática *Inclusão da diversidade nas organizações: discurso de respeito, de sobrevivência organizacional ou de imposição da sociedade*, para examinar em qual discurso esse tipo de inclusão se enquadra ou se é pertencente a mais de um desses discursos quando inserida nas organizações.

Cabe aqui destacar que o termo “inclusão” já traz, em si, a ideia de que algo foi excluído, foi colocado à margem, sem direito a participação. Assim, ao usá-lo, já se embute, discursivamente, a discriminação.

Desse modo, objetiva-se apontar e analisar a diversidade no tocante ao seu conceito e tipos, bem como se essa foi incluída nas organizações a partir de um discurso de respeito ou de sobrevivência praticado nas/pelas ou imposto às organizações pela sociedade que as circunscreve.

Busca-se, assim, responder a seguinte questão norteadora: como o discurso da diversidade foi incluído nas empresas?

Para tanto, utiliza-se do aporte teórico das seguintes áreas: Diversidade (e essa praticada nas organizações) e Análise do Discurso, como também se realizou um estudo eminentemente teórico com exemplos extraídos de uma pesquisa documental, buscando-se informações e documentos relacionados àquela.

Desse modo, a partir dos estudos realizados, busca-se alcançar o objetivo estabelecido para este trabalho, assim como analisar, teórica e criticamente, a diversidade empreendida nas/pelas organizações a partir do estudo de caso .

II. Metodologia

Este trabalho se constitui de uma pesquisa exploratória, que objetiva um prévio estudo visando uma maior familiaridade em relação ao fato da inclusão da diversidade em empresas, em especial as S.A., investigando o estágio em que se encontram as informações já disponíveis a respeito do assunto.

Ao se visar isso, escolheu-se o estudo de caso múltiplo. Para tanto, foram escolhidas duas organizações no universo das que estão listadas na Bolsa de Valores de São Paulo, Brasil, como sustentáveis e inclusivas (B3, 2023). Essa seleção deu-se pelos resultados significativos, frente as demais, no tocante a inclusão dos diversos. As organizações pesquisadas foram: Natura S.A e Itaú S.A.

Foram empreendidas das pesquisa para a feitura do estudo proposto, a saber:

- pesquisa bibliográfica: visando o levantamento de um breve domínio do estado da arte da literatura do tema da pesquisa, através do levantamento em publicações impressas e eletrônicas;
- pesquisa documental: elaborada a partir de fontes de informações oriundas das organizações selecionadas, mais especificamente, os Relatórios de Sustentabilidade do ano de 2021.

III. A diversidade

Como vários outros conceitos acerca dos direitos e reconhecimento das minorias, o referente à diversidade vem cada vez mais sendo mais utilizado pelas/nas organizações. Entender em que consiste esse é uma das agendas das empresas que já o adota ou daquelas que ainda tentam compreender se esse tem aderência a sua filosofia.

Dessa forma, o termo “diversidade”, por coincidência com a sua própria etimologia, possibilita o surgimento de variadas interpretações o que, conseqüentemente, torna sua conceituação uma tarefa complexa. Nkomo e Cox Jr. (1999 como citado em Sicherolli, Medeiros, & Valadão, 2011, p. 3) afirmam que (...) o estudo da diversidade é deficiente em termos de construção científica e tem extraído grande parte do seu significado atual a partir do trabalho de profissionais nas organizações (...) as definições mais amplas indicam que o termo refere-se (sic) a todas as diferenças individuais entre as pessoas – isto (sic) é, todos são diferentes. Essa conceitualização espelha o individualismo que estrutura muitas de nossas idéias (sic) sobre as organizações.

Enquanto, na visão de Fleury (2000), essa pode ser compreendida como sendo um grupo de pessoas com identidades, interesses, formas de pensar e características díspares, as quais interagem num mesmo sistema social, cujos integrantes vão se juntando entre si, em grupos menores, por compartilhando traços iguais e que esses agrupamentos podem ser considerados como sendo minoritários. Os diversos coexistem, às vezes ou sempre, não tão harmonicamente por, geralmente, não respeitar suas diferenças.

Dessa maneira, em oposição ao que defende Fleury (2000), a diversidade ainda é compreendida amplamente como o convívio satisfatório entre os diferentes. Essa forma de pensar vem sendo substituída em discursões que interligam conceitos como é o caso dos de identidade, cultura e meio social. Silva (2000), por exemplo, defende que a diversidade não pode ser entendida apenas no convívio com o diferente, mas como um comportamento coeso à identidade, cujo significado é cultural e socialmente atribuído, tendo uma relação intrínseca entre as diferentes maneiras com que um sujeito se articula e se posiciona num agrupamento e, posteriormente, numa sociedade.

Adicionado à discursão identitária, há a acerca das categorias de diversidade, a partir das quais a intolerância ao diverso aparece. Dentre aquelas, há um consenso teórico sobre as que são consideradas como sendo principais, ou seja, aparecem recorrentemente nas sociedades e em grupos sociais, a saber: a racial, a étnica, a de gênero, a de orientação sexual, a geracional, a religiosa e a das pessoas com deficiência. Assim, passa-se a enfocar as peculiaridades de cada uma dessas.

A questão envolta acerca do conceito de raça é controversa até na escolha da terminologia.

Há uma linha de intelectuais, dentre eles (sic) Paul Gilroy, que argumentam sobre a não existência de raça, visto que, no tocante à espécie humana, não existem “raças” biológicas, ou seja, não há um mundo físico e material nada que possa ser corretamente classificado como “raça” (GILROY apud GUIMARÃES, 2006, p. 46). Mas, esse argumento fica no campo biológico, porque (sic) no mundo social, raça, além de ser uma categoria política, é analítica também, pois “é a única que revela que as discriminações e desigualdades, que a noção brasileira de ‘cor’ enseja, são efetivamente raciais e não apenas de ‘classe” (Guimarães, 2006, p. 46 como citado em Santos & Marques, 2012, p. 3).

Dessa forma, pode-se atestar que esse termo passou por ressignificações e ultrapassou o entendimento do que era preconizado no campo biológico. Socialmente, “raça” tem uma variedade de definições geralmente usadas para descrever um grupo de pessoas que compartilham certas características morfológicas, isto é, de fenótipo. Igualmente foi utilizado historicamente para identificar categorias humanas socialmente definidas, tendo

esses indivíduos traços que os diferencia dos demais seres, a saber: cor de pele, tipo de cabelo, conformação facial e cranial, ancestralidade e genética; sendo o primeiro desses a principal característica racial considerada como traço distintivo entre os homens e que carrega toda a carga de preconceito social existente e de “apartheid” existente entre a espécie humana.

Ao se considerar a categoria intitulada de “racial”, pode-se asseverar que, na ampliação dessa, se insere o conceito de etnia. Este foi destacado por Santos e Marques (2012), preconizado por Cashmore (2000) e definido como sendo um grupo que possui algum grau de coerência, solidariedade, origens e interesses comuns. Um grupo étnico é mais do que a junção de pessoas, é a união dessas agregadas aos seus pertencimentos sociais, históricos e culturais, referindo-se a uma comunidade definida por afinidades linguísticas, culturais, territoriais, além da aparência física (traço este peculiar à categoria “racial”).

Acerca da categoria “gênero”, pode-se afirmar que é um conceito usado para explicar as relações sociais entre pessoas de sexos diferentes, centrando-se mais no feminino pela própria especificidade da língua portuguesa (nesta, o masculino também funciona como neutro), e é constituído por uma pluralidade de sentidos discursivos atribuídos às diferenças que existem na sociedade, principalmente na brasileira. Essas podem ser expressas como identidade de gênero e tem fundamento na

(...) profundamente sentida experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos. (Princípios de Yogyakarta, 2006, p. 7).

Dessa maneira, é importante destacar que há diferença entre os conceitos de gênero e sexo. O primeiro conceito está atrelado à construção social de ser mulher ou de ser homem, ao feminino e ao masculino, enquanto o de sexo, às distinções biológicas dos corpos de mulheres e de homens, as diferenças físicas determinadas desde o nascimento. Diferencia-se esses conceitos para separar as características sexuais e físicas das características sociais, psíquicas e históricas das pessoas.

Estudos, sob diferentes perspectivas, têm sido são empreendidos, há muito tempo, sobre a categoria denominada de “orientação sexual”. Essa é caracterizada como atração afetivo-sexual por alguém pertencente a algum dos gêneros. De acordo com os Princípios de Yogyakarta (2006, p. 7), essa refere-se à “(...) capacidade de cada pessoa de ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas”.

Quanto ao tipo intitulado de “geracional”, na visão de Forquin (2003), esse por ser atrelado ao termo geração, o qual “(...) é utilizado com frequência (sic) no sentido de classe ou de categoria de idade característica. Assim, fala-se de maneira corriqueira na <<jovem geração>>, nas <<gerações adultas>>, na <<velha>> ou na <<antiga geração>>” (p. 3).

Acerca da categoria que versa sobre a diversidade religiosa, Corrent (2016) defende que

A religião é um bem necessário à humanidade, mas do que se imagina, pois não é simplesmente uma crença, um dogma é uma postura, conduta, organização, enfim religião é conviver entre todos e com todos sem distinções, em nome de um líder, de um santo, de vários deuses (...), a religião nasce para a humanidade crescer. (p. 13)

Entretanto, mesmo o Brasil tendo a liberdade de culto estabelecida, ainda acontece, com frequência, conflitos entre praticantes/fiéis de religiões diferentes, (...) tudo isso, por acharem que a sua religião é a melhor e a única que poderia existir, como se não pudesse haver visões e crenças diferentes das suas, é o que chamamos de intolerância religiosa. (Current, 2016, p. 12)

Por fim, sobre a categoria das “pessoas com deficiência”, a Organização das Nações Unidas (ONU, 2014), na sua cartilha intitulada de *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*, no Artigo 1º, define essa diversidade como sendo

Pessoas com deficiência são aquelas que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (p. 22)

Essas “deficiências” conduzem a exclusão desses indivíduos que as possuem de uma série de atividades sociais, inclusive ao acesso a postos de trabalho.

Dessa forma, observa-se que os conceitos explanados acerca das categorias de diversidade servem como base para o aprofundamento acerca daquelas com finalidade do entendimento de como podem estar postas e presentes também nas organizações.

Ao se falar nessas categorias, salienta-se que os seres humanos são pertencentes a uma espécie eminentemente sociável, sendo as organizações, principal aglomeração de seres humanos na contemporaneidade, construídas e compostas por pessoas e essas “(...) fornecem os meios para atender as necessidades (...)” (Maximiano, 2012, p. 3) destas. Assim, têm um papel fundamental para o funcionamento da sociedade em que estão inseridas, disponibilizando produtos (bens físicos e serviços), para áreas díspares (saúde, educação, lazer, alimentação etc.), como também possibilitam “(...) alcançar objetivos que seriam intangíveis para uma pessoa” (p. 26). Kunsch (2016, p. 20) ainda afirma que

As origens e a evolução das organizações se fundamentam na natureza humana. O homem, como ser social, necessita do seu semelhante para satisfazer suas necessidades e completar-se, o que só é possível mediante uma interação de pessoas que buscam alcançar resultados pela conjugação de esforços.

Todavia, sabe-se que as pessoas são diferentes entre si e que se juntam em grupo a partir da semelhança de certos traços que possuem, como já mencionado. Diante disso, faz-se necessário compreender como se processa a inserção da diversidade nas organizações, bem como gestão dessa, ainda como acontece a convivência e o relacionamento entre os diferentes tipos de indivíduos dentro de uma empresa e como os contextos sociais e corporativos influenciam e refletem um no outro.

Entretanto, antes disso, é importante elencar como a diversidade é percebida e praticada nas empresas, assim como as vantagens em adotar no ambiente organizacional.

IV. A diversidade nas organizações

Como já citado, a diversidade é uma temática ampla e que tem angariado importância em todo o mundo, por isso, pode ser entendida a partir de díspares óticas: organizacional, social, grupal ou até individual (Fleury, 2000).

Com isso, vale ressaltar que, devido aos aspectos históricos que envolvem grupos minoritários, há cada vez mais força nos movimentos políticos e sociais que lutam e buscam pela igualdade nas oportunidades de ensino e de emprego e, portanto, geram novas demandas às organizações, que precisam desenvolver estratégias para administrar a diversidade apresentada por esses agrupamentos dentro de seus ambientes.

Como consequência desse cenário, Dessler (2003) explica que “(...) as empresas hoje estão se empenhando para obter um equilíbrio sexual, étnico e racial na [sua] força de trabalho ‘não por causa das imposições legais, mas por uma questão econômica” (p. 48). Sobre essa questão, pode-se expor o argumento de Sicherolli, Medeiros e Valadão (2011, p. 4), os quais apontam que “(...) a gestão da diversidade nas organizações é importante, pois permite a todos um desenvolvimento completo do seu potencial para atingir os objetivos da empresa, não devendo ser reduzido a ações antidiscriminatórias”. Observa-se, assim, que é salutar a mistura de visões/experiências diferentes trazidas por essa diversidade gerando mais produtividade e satisfação em se trabalhar em determinados locais.

É também notório que, pelo exposto, a temática diversidade é percebida como um instrumento administrativo para o alcance de determinados objetivos e que pode trazer pontos benéficos para as organizações. Dentre esses, pode-se apontar aqueles que versam sobre a construção de uma boa imagem, a qual envolve a percepção positiva individual e pontual que os indivíduos/públicos de interesse possuem da organização, como consequência dessa, têm-se a edificação, ao longo do tempo, de uma reputação positiva; bem como a consolidação de clima organizacional igualmente positivo, uma vez que se instaura a sensação agradável e de respeito no ambiente de trabalho e a percepção de pertencimento que envolve um senso de integração numa cultura de pertencimento organizacional, na qual há envolvimento do propósito e da realização profissional.

Ao se considerar esses ganhos, Nkomo e Cox (1999) advertem sobre o efeito da existência da diversidade, a qual impacta nos resultados individuais e organizacionais como um todo. Dessa forma, Santos et al. (2008 como citado em Sicherolli, Medeiros & Valadão, 2011), salientam que essa prática tem vínculo e possibilidade de influenciar

(...) os resultados de uma organização de duas formas: variáveis de respostas afetivas, isto é, como os funcionários se sentem a respeito do seu trabalho e do seu empregador, e variáveis de realização, medidas por critério [sic] que revelam a performance relacionada com a identificação do grupo. (p. 5)

Sanchers (2022) ratifica essa visão ao asseverar que a inclusão da diversidade, nas organizações, visa

(...) transformar o ambiente organizacional para incluir todas as pessoas. Empresas que promovem a diversidade e inclusão acreditam que são as diferenças que fazem crescer, estimulam a inovação, constroem equipes mais engajadas e proporcionam diversos pontos de vista para a tomada de decisão. (s. p.)

Ainda na perspectiva apontada por Sanchers (2022), ao transformar uma corporação num ambiente acolhedor e inclusivo para todos os seus funcionários; ao proporcionar uma melhora do clima organizacional; ao melhorar relacionamento entre o colaborador e a empresa; ao integrar e respeitar os indivíduos por conta das características que possuem e ao conectá-los a determinados grupos sociais com raça, gênero, religião, deficiência, dentre outras características díspares, a organização só tem a ganhar.

Enquanto a McKinsey (2020), em seu estudo acerca da adoção da diversidade nas corporações da América Latina, explicita que

(...) os funcionários de empresas percebidas como comprometidas com a diversidade têm 11% mais probabilidade de relatar que podem “ser quem são” no trabalho, o que provavelmente os estimula a participar e contribuir. Essas empresas também tendem a ter menos funcionários que expressam sentir-se como “estranhos” no ambiente de trabalho. Da mesma forma, os funcionários de empresas que adotam a diversidade relatam níveis muito mais altos de inovação e colaboração do que seus pares de outras empresas. (p. 10)

Além disso, o estudo também aponta que

(...) os níveis de comprometimento das empresas com a diversidade estão intimamente correlacionados com a capacidade de seus líderes criarem equipes confiáveis e de alta performance. Em nosso estudo, funcionários de empresas percebidas como comprometidas com a diversidade apresentaram probabilidade 80% maior de concordar que seus líderes promovem confiança e diálogo aberto, e probabilidade 73% maior de relatar uma cultura de liderança em prol do trabalho em equipe, que afeta positivamente a forma como as pessoas se comportam. (p. 11).

Ainda se pegando dados dessa mesma pesquisa, observa-se que há uma relação entre diversidade e performance financeira, “(...) as empresas percebidas pelos funcionários como diversificadas em termos de gênero têm probabilidade 93% maior de apresentar performance financeira superior à de seus pares da indústria” (p. 11).

Em contrapartida, é importante entender se as organizações que têm em “seus muros” as categorias/tipos de diversidade pelo motivo de realmente compreenderem o conceito e sua importância para a integração de indivíduos que são naturalmente diferentes entre si ou se é apenas mais um discurso ou uma imposição da sociedade, sem nenhum desenvolvimento de iniciativa ou prática significativa. Existe um termo que define esse tipo de posicionamento: *diversity washing*, o qual, na língua portuguesa, pode ser traduzido livremente por “lavagem da diversidade”. De acordo com o Vagas for Business (2021), esse ocorre quando se “(...) utiliza o conceito de diversidade na comunicação de marca de uma empresa, sem necessariamente fazer com que ele esteja presente internamente, no dia a dia dos empregados”, ou seja, esteja preconizada na filosofia da organização. Howard (2020) adverte que se deve combater essa prática, isto é, as corporações devem elaborar estratégias customizadas que levem em consideração os problemas sociais existentes dentro e fora de seus ambientes organizacionais, os quais possuem vinculação direta com os assuntos que envolvem o reconhecimento ou não às diversidades.

V. Discussão e Resultados

Para se empreender a reflexão sobre a diversidade nas organizações se constituir como um discurso de respeito, de sobrevivência ou de imposição da sociedade, o primeiro ponto a ser levantado seria se compreender em que consiste o termo “discurso”.

Orlandi (2002) o define como sendo “(...) efeitos de sentido entre locutores” (p. 21), destacando que esse tem sua regularidade e o seu funcionamento ao se opor o social ao histórico, o sistema à realização, o subjetivo ao objetivo, o processo ao produto. Ainda alerta que

(...) o sentido não existe em si, mas é determinado pelas posições ideológicas colocadas em jogo no processo sócio-histórico em que as palavras são produzidas. As palavras mudam de sentido segundo as posições daqueles que as empregam. Elas ‘tiram’ seu sentido dessas posições, isto é, em relação à (sic) formações ideológicas nas quais essas posições se inscrevem. (pp. 42-43)

Pode-se ainda asseverar, nas palavras de Halliday (2009, p. 33), que “Os significados produzidos e expressos por uma organização agregam valor ao seu cabedal, isto é, ao conjunto de bens materiais e imateriais, além de formarem o patrimônio organizacional”.

Desse modo, quando uma empresa introduz o discurso de respeito à diversidade termina por aumentar esse patrimônio, uma vez que se positivaria a sua imagem organizacional junto aos grupos minoritários, aos seus *stakeholders*, como na própria sociedade na qual está inserida, a qual demanda por posturas mais inclusivas acerca dessa diversidade que lhe é inerente. Assim, torna-se um discurso de sobrevivência para que continue sendo aceita no mercado em que disponibiliza os seus produtos e tenta alcançar os seus objetivos. Isso igualmente termina por garantir a sua sobrevivência. Assim, McKinsey (2020, p. 6) assevera que

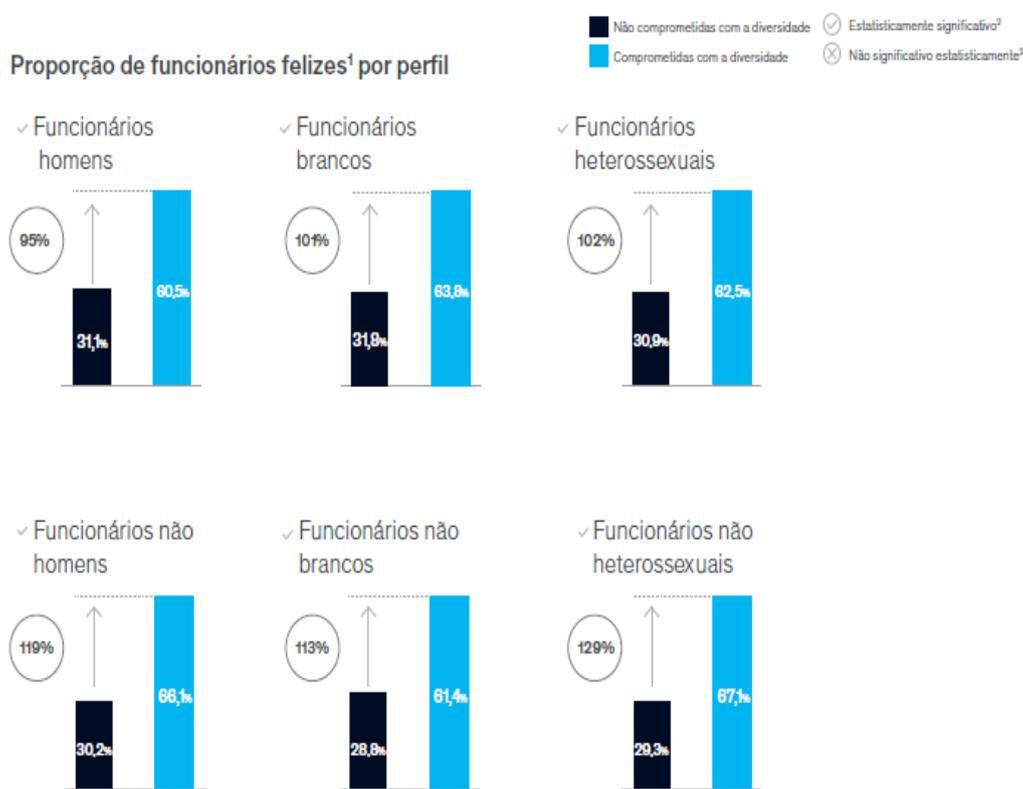
As empresas que adotam a diversidade tendem a superar outras empresas em práticas-chave de negócios como inovação e colaboração, e seus líderes são melhores em promover a confiança e o trabalho em equipe. Elas também costumam ter ambientes de trabalho mais felizes e uma melhor retenção de talentos. Tudo isso se traduz tanto em uma (sic) saúde organizacional mais sólida quanto em resultados: empresas que adotam a diversidade têm uma probabilidade significativamente maior de alcançar uma performance financeira superior à de seus pares que não o fazem.

Igualmente sabe-se que em termos corporativos pensar em sobrevivência empresarial é observar os números presentes nessas. Esses, para garantir a saúde organizacional (SO) financeira, têm que ser positivos em várias áreas. Analisa-se, neste artigo, apenas um indicador que termina por influir em outros, que é o caso do da SO, a qual consegue que os funcionários se sintam mais felizes, produzam mais, se percebam mais pertencentes ao ambiente de trabalho; melhora a imagem empresarial etc. Dessa maneira, destaca-se que uma SO é “(...) definida como a capacidade de entregar performance superior no longo prazo. Este estudo reforça esse vínculo nas empresas (...) e sugere que a diversidade é um poderoso capacitador de práticas saudáveis e melhores resultados” (McKINSEY, 2020, p. 38). Comprova-se isso com o demonstrado no gráfico 1.

O exposto no gráfico 1 está dentro do dito discurso estatístico, ou seja, o dos números, o qual, além de ser muito importante para as empresas, as convence a adotar outros discursos que reforcem aquele, isso é uma questão de sobrevivência e se manter saudável no mercado. Assim, nota-se que existem organizações que, ao se

examinar os seus dados acerca da diversidade, há comprovação de que tem boas práticas neste tocantes e resultados positivos no critério de felicidade de seu público interno, o que resulta em crescendo no meio empresarial e na percepção positiva de seus *stakeholders*.

Gráfico 1: comparativo acerca da SO: empresas sem a presença da diversidade X as com a presença
Empresas comprometidas com a diversidade tendem a ter níveis mais altos de felicidade em todos os gêneros, etnias e orientações sexuais



Pergunta: Em geral, qual é o seu grau de felicidade na sua empresa atual?

1. *Feliz* inclui respostas *muito feliz* e *feliz*, enquanto que *Não feliz* inclui *muito infeliz* e *infeliz*.

2. Usando teste qui quadrado com 95% de confiabilidade

Nota: copiado de *McKinsey* (2020, p. 39).

Este é o caso da Natura S.A. (NATURA&CO, 2021), a qual defende e acredita no valor da diversidade e vem adotando, cada vez mais, uma atuação que promova o diverso em seu seio.

Essa organização já observa que sua ação, neste tocante, terminou por melhorar o clima e a cultura organizacional, ampliou a representatividade de negros, mulheres, LGBTQIA+ e pessoas com algum tipo de deficiência.

Alguns de seus números e práticas acerca da adoção da diversidade em suas práticas são bem expressivos. Para demonstrar isso, aponta-se alguns exemplos junto ao seu quadro de colaboradores (NATURA&CO, 2021), a saber:

- no seu quadro funcional, 62% são mulheres;
- sendo que 56% dos cargos de lideranças são ocupados por essas;
- quanto a representatividade de pessoas com alguma deficiência, computa-se que a cada 5 funcionários, 1 possui algum tipo de deficiência. Nota-se, dessa forma, que o percentual já é bem maior do que o obrigatório pela lei trabalhista brasileira;
- os colaboradores realizam capacitação em Libras para integrar as pessoas com deficiência auditiva à rotina da empresa;
- como também conta com o berçário para que as mães e pais possam deixar seus filhos de até 3 anos, pois acredita que a maternidade/paternidade desperta valores nos genitores, os quais são igualmente seus empregados.

Outra corporação brasileira que adotou práticas de diversidade foi o Itaú S.A. (2021), preocupando-se que a inclusão diversificada de seus colaboradores, que visa abranger públicos de várias esferas. Neste banco, são pensadas díspares ações para promover a inclusão na esfera de gênero, racial, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência, cujo principal objetivo é fazer com que os indivíduos pertencentes a esses grupos minoritários conquistem espaços nas organizações, como também tenham a possibilidade de serem efetivamente incluídos nas empresas. Essa instituição ainda acredita que essa inclusão deve dar-se por meio da equidade de oportunidades e da promoção da acessibilidade. Para que isso se torne uma realidade em suas unidades, criou o programa intitulado de *Sou como sou*, visando fomentar conversas, debates, capacitações, revisões de políticas e procedimentos internos, bem como utilização de uma linguagem politicamente correta e aderente ao defendido por cada minoria presente tanto nos materiais circulantes na corporação quanto na usada pelos seus colaboradores, tornando o ambiente mais inclusivo à convivência dos diferentes.

Os dados desses Banco só no tocante da inclusão de Gênero apresenta indicadores bem acima dos apontados até pela Natura S.A.:

- 56,1 % de colaboradoras mulheres;
- 51,3 % de mulheres em cargos de gestão;
- programa de apoio a mães e gestantes;
- regra de participação feminina nos comitês de sucessão;
- programa de "mentoring" para mulheres na liderança;
- licença-maternidade com pagamento integral da participação de lucros ou resultados; e
- 92,5 % de retenção pós-maternidade (12 meses). (ITAÚ, 2021)

Cabe a ressalva que, para as Sociedades Anônimas (S.A.), a diversidade é uma imposição feita pelas regras acerca da Sustentabilidade Empresarial a ser seguida e ser implementada, as quais estão submetidas uma vez que fazem parte das bolsas de valores. Esse regramento é ônus demandado pela *Global Reporting Initiative* (GRI, 2015, p. 9), inserindo-se na categoria *Responsabilidade Social*, subcategoria *Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente*. Donde se conclui que, mesmo que algumas empresas ultrapassem o demandado no normatizado pela GRI, ainda se enquadram no discurso imposto.

Esclarece-se que a GRI é uma organização internacional de padrões independentes que ajuda empresas, governos e outras organizações a entenderem e comunicarem seus impactos em questões como mudança climática, direitos humanos e corrupção, normatizando o principal documento de verbalização dessas práticas divulgados pelas corporações S.A., o qual pode ser intitulado de Relatório de Sustentabilidade ou Relatório Anual

Há empresas que não se enquadram nas S.A., mas que já “nasceram” objetivando praticar a diversidade, em que impera o discurso do respeito como é o caso da: *Transcendemos* – consultoria em diversidade e inclusão; *Mais Diversidade* – diversidade & inclusão nas organizações; *igual* – inclusão e diversidade no mercado de trabalho; *i.social* – inclusão de pessoas com deficiência; dentre outras que já estão conquistando o mercado voltado para incluir os diversos e respeitá-los quando estão em ambientes organizacionais. Esse já é um indício de que as empresas já começam a entender a importância em serem realmente diversas.

VI. Conclusões

Ao final das reflexões levantadas neste artigo e dos exemplos expostos, o que se pode afirmar é que a diversidade, no cenário atual das organizações, é apresentada via discurso de respeito, de sobrevivência e de imposição da sociedade e também pelo regramento das bolsas de valores, cujo escolhido é o da GRI.

Mesmo ao seguir os dois últimos, sobrevivência e imposição, já se observa para as organizações e para os tidos públicos “diversos” (*stakeholders* e *shareholders*) que ao incluir a diversidade em seu quadro de funcionários:

1) as empresas terminam por ganhar em produtividade, melhoria de imagem e consequente reputação, bem como do clima e cultura organizacionais;

2) a sociedade, na qual as empresas estão inseridas e exercem as suas atividades, ganha por se ver representada igualmente no âmbito corporativo e por não aceitar mais esses tidos “*apartheids*” de grupos sociais tidos como minoritários; e

3) as pessoas incluídas conquistam e veem seus direitos respeitados, angariando representatividade e voz ativa para o grupo que representa.

Por fim, cabe ressaltar a necessidade de trabalhos como este, possibilitando o aprofundamento de reflexões sobre a importante temática da diversidade nas organizações, pois, abordar essa, é falar também de alteridade, como também refletir acerca da capacidade de se pensar o outro em seus direitos e do respeito a este, traços que deveriam ser os principais a tornarem o homem humano e díspar aos demais animais que habitam este planeta chamado Terra.

Referências

- [1]. Bassi, I. G. (2021). Gandhi, Mandela E Luther King: As Autonarrativas Dos Ativistas E O Diálogo Por Direitos Humanos. Florianópolis, BR: Ed. Insular.
- [2]. B3 (2023). Índice De Sustentabilidade Empresarial (ISE B3): Carteira Do Dia. URL (Last Checked 5 July 2023) https://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-de-sustentabilidade-empresarial-ise-b3-composicao-da-carteira.htm
- [3]. Cashmore, E. (2000). Etnia. En Cashmore, E. Et Al. (Ed.). Dicionário De Relações Étnicas E Raciais. (D. Klevej, Trad.). São Paulo, BR: Ed Summus.
- [4]. Current, N. (2016). Diversidade Religiosa: Uma Temática Em Debate. Revista Científica Semana Acadêmica, 2016, 1(1), 1-17. Recuperado De https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/nikolas_corrent_diversidade_religiosa.pdf
- [5]. Dessler, G. (2003). Administração De Recursos Humanos. 2a Ed. Ed. Pearson.
- [6]. Fleury, M. T. (2000). Gerenciando A Diversidade Cultural: Experiências De Empresas Brasileiras. Revista De Administração De Empresas 2000, 40(3), 18-25. Recuperado De <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902000000300003>
- [7]. Forquin, J-C. (2003). Relações Entre Gerações E Processos Educativos: Transmissões E Transformações [Trabalho Apresentado Em Congresso]. I Congresso Internacional Co-Educação De Gerações, São Paulo, Brasil.
- [8]. GRI (2015). Princípios Para Relato E Conteúdos Padrão Das Diretrizes G4. 2a Ed. Global Reporting Initiative. Recuperado De <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-portuguese-translations/>
- [9]. Halliday, T. L. (2009). Discurso Organizacional: Uma Abordagem Retórica. En KUNSCH, M. M. K. (Ed.). Comunicação Organizacional: Linguagem, Gestão E Perspectivas. Ed. Saraiva. (1a Ed., Vol. 2, Pp. 31-52).
- [10]. Howard, V. (2020, 30 November). The Dangers Of 'Diversity Washing' And What To Do Instead. Forbes 2020. Recuperado De <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2020/11/30/the-dangers-of-diversity-washing-and-what-to-do-instead/?sh=4c070359404b>
- [11]. Itaú (2021). Relatório De Sustentabilidade 2021 [Diversidade]. URL (Last Checked 5 July 2023) <https://carreiras.itaubr.com.br/diversidade>
- [12]. Kunsch, M. M. K. (2016). Planejamento De Relações Públicas Na Comunicação Integrada. 6a Ed. Ed. Summus.
- [13]. Maximiano, A. C. A. (2012). Teoria Geral Da Administração. 2a Ed. Ed. Atlas.
- [14]. Maximiano, A. C. A. (1995). Introdução À Administração. 4a Ed. Rev. Ampl. Ed. Atlas.
- [15]. Mckinsey (2020, 2 July). Diversity Matters: América Latina. Recuperado De <https://www.mckinsey.com/our-insights/diversity-matters-america-latina>
- [16]. Natura&CO (2021). Relatório Anual 2021. URL (Last Checked 5 July 2023) <https://api.mziq.com/mzfilemanager/V2/D/67c3b7d4-64ea-4c2f-b380-6596a2ac2fbf/8af17a31-2f9f-56d6-aaa2-5b297c97512d?origin=1>
- [17]. Nkomo, S. M., & Cox, T., Jr. (1999). Diversidade E Identidade Nas Organizações. En Clegg, S. R.; Hardy, C., & Nord, W. R. Handbook De Estudos Organizacionais: Modelos De Análise E Novas Questões Em Estudos Organizacionais 1. (A. B. Brandão, Trad.). Ed. Atlas. (1a Ed., Vol. 1, Pp. 334-360).
- [18]. ONU (2014). Convenção Sobre Os Direitos Das Pessoas Com Deficiência: Protocolo Facultativo À Convenção Sobre Os Direitos Das Pessoas Com Deficiência: Decreto Legislativo Nº 186, De 9 De Julho De 2008; Decreto Nº 6.949, De 25 De Agosto De 2009; Declaração Universal Dos Direitos Humanos. Ministério Público Do Trabalho. Recuperado De http://www.pcdlegal.com.br/convencaoonu/wp-content/themes/convencaoonu/downloads/ONU_Cartilha.pdf
- [19]. Orlandi, E. P. (2002). Análise Do Discurso: Princípios E Procedimentos. 4a Ed. Ed. Pontes.
- [20]. Princípios De Yogyakarta: Aplicação Da Legislação Internacional De Direitos Humanos Em Relação À Orientação Sexual E Identidade De Gênero (2006). Recuperado De http://www.clam.org.br/uploads/contendo/principios_de_yogyakarta.pdf
- [21]. Sancher, E. N. (2022, 16 May). Diversidade E Inclusão: Conheça 6 Empresas Com Boas Práticas. Recuperado De <https://www.pulses.com.br/blog/empresas-com-boas-praticas-de-diversidade-e-inclusao/>
- [22]. Santos, R. F., & Marques, A. J. (2012). Diversidade Étnico-Racial: Conceitos E Reflexões Na Escola [Trabalho Apresentado Em Congresso]. XV Encontro Regional De História Da Anpuh-Riosão Gonçalo, Rio De Janeiro, Brasil.
- [23]. Sicherolli, M., Medeiros, C. R., & Valadão, V. M., Jr. (2011). Gestão Da Diversidade Nas Organizações: Uma Análise Das Práticas Das Melhores Empresas Para Trabalhar No Brasil [Trabalho Apresentado Em Congresso]. III Encontro De Gestão De Pessoas E Relações De Trabalho. João Pessoa, Brasil.
- [24]. Silva, T. T. (2000). A Produção Social Da Identidade E Da Diferença. En Silva, T. T. (Ed.). Identidade E Diferença: A Perspectiva Dos Estudos Culturais. Petrópolis, RJ: Vozes. 2000. (1a Ed., Vol. 1, Pp. 73-102).
- [25]. Diversity Washing: Raízes Da Falta De Representatividade Nas Empresas. (S.F.) Vagas For Busines. Recuperado De <https://forbusiness.vagas.com.br/blog/representatividade-empresas-diversity-washing/>