

O ASPECTO SOCIAL DA MINHA EMPRESA

HELIANI BERLATO





E S G

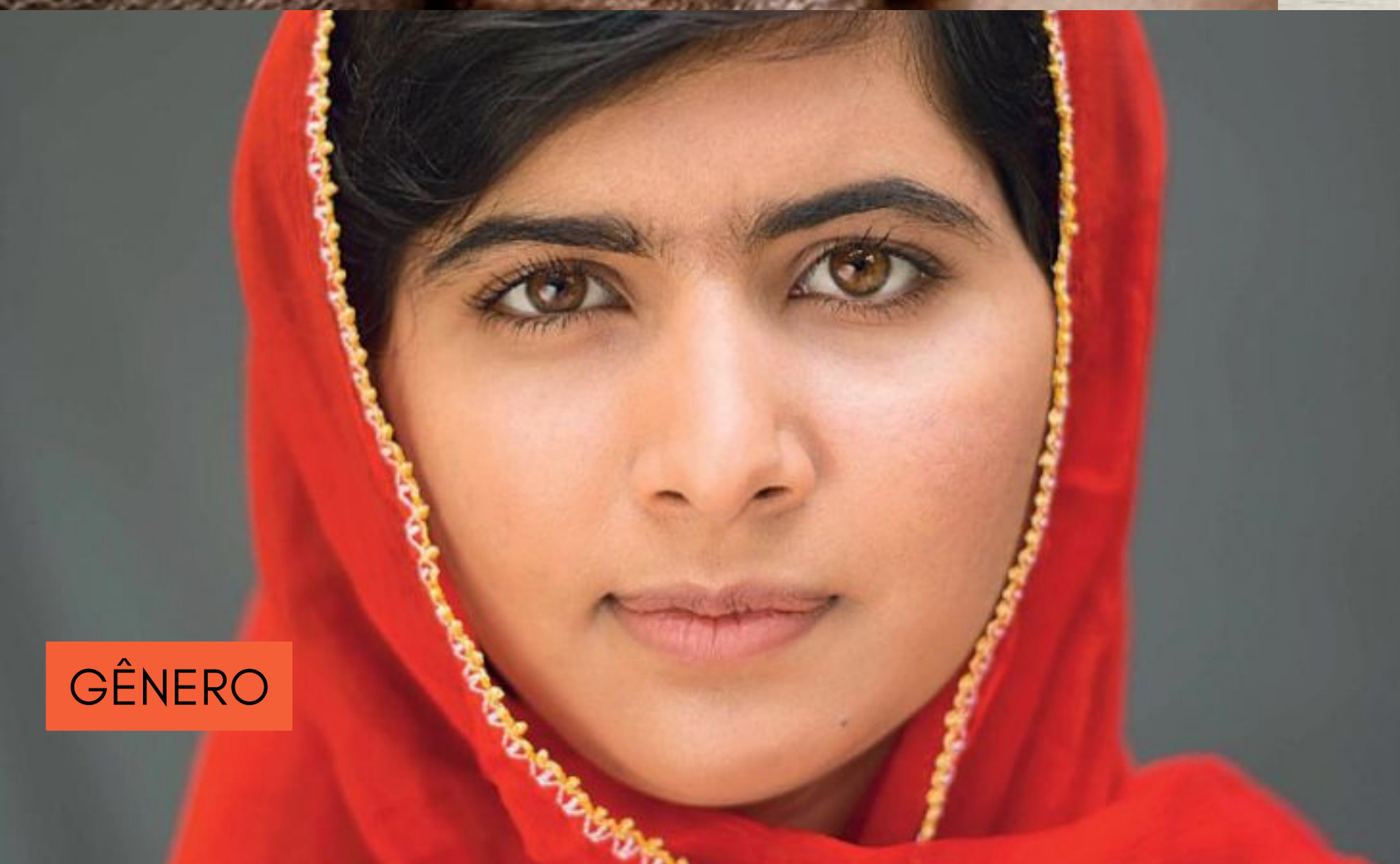




RAÇA



PCDs



GÊNERO



LGBTQIAP+

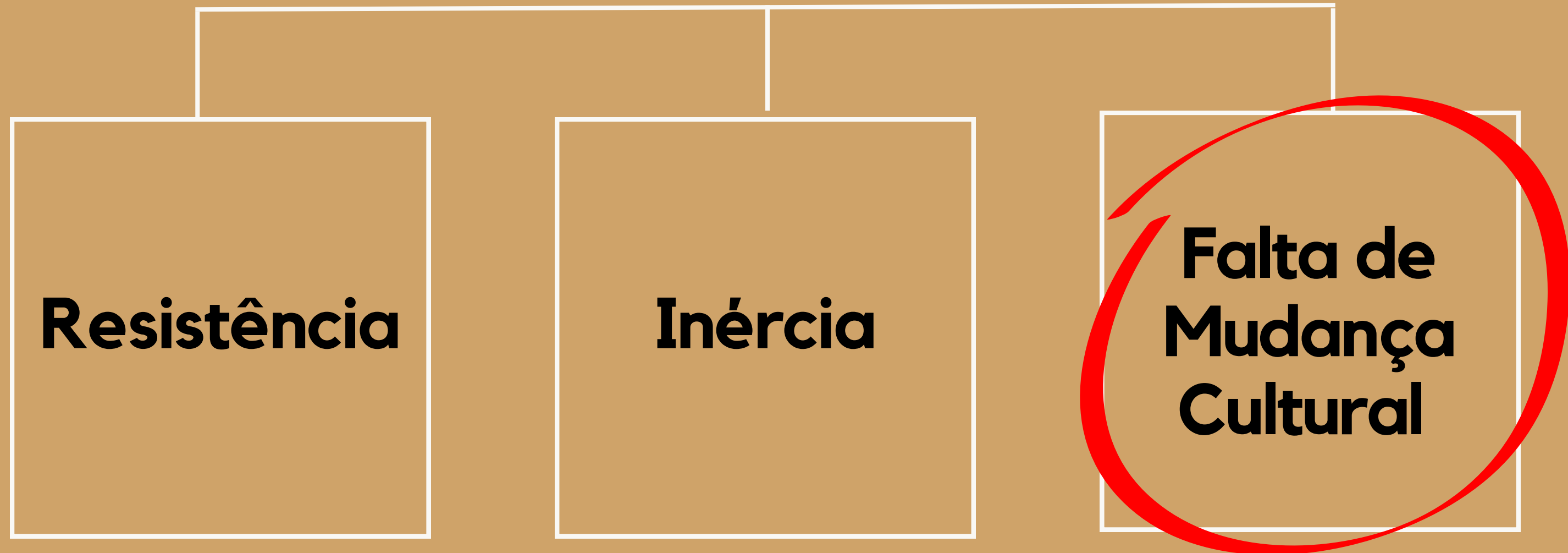


JUSTIÇA SOCIAL



HONNETH, A.; FRASER, N. (2003), N. ; FRASER. N (2022).

Principais motivos que geram dificuldade na implementação de políticas de diversidade:



Dicotomias sobre Justiça Social

- **Princípio de Redistribuição**
- **Princípio de Reconhecimento**



Ações Afirmativas

(Affirmative Action)

Empresas que mantinham contratos com o governo ou que dele recebiam recursos ou isenções foram obrigadas a avaliar a diversidade existente no seu quadro de funcionários e procurar balancear a sua composição em face da diversidade existente no mercado de trabalho.

Os grupos atingidos pelo programa incluíam mulheres, índios (*native people*), negros e hispânicos. Mais tarde foram incluídos os portadores de deficiências.



A diversidade não é um tendência ou fato, é uma

REALIDADE



Brasil registra queda em homicídios, mas ataques contra minorias crescem, mostra Atlas da Violência

País registrou alta nos casos de violência contra diversos grupos minoritários, como mulheres, indígenas e pessoas LGBTQIA+

5 dez 2023 - 15h59
(atualizado às 17h07)

LEVANTAMENTO

Atlas da Violência mostra que 8 de cada 10 pessoas mortas no Brasil são negras

Dados foram divulgados nesta terça-feira (5) pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e o Fórum Brasileiro de Segurança Pública

Por AGÊNCIA
Ter, 05/12/23 - 11h36

SIGA O TEMPO NO
Google News



g1

POLÍTICA

No Brasil, 84,5% das pessoas têm pelo menos um tipo de preconceito contra mulheres, diz ONU

Pesquisa feita pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) ouviu pessoas em 80 países.

Por Kellen Barreto, TV Globo — Brasília
12/06/2023 08h48 · Atualizado há 7 meses

JORNAL DA
ADVOCACIA



Notícias

Últimos Destaques

Desigualdade de gênero e violência: no primeiro semestre de 2023, Brasil registrou 722 feminicídios



agência gov



Pessoas com deficiência

Gráficos disponibilizados pelo Atlas da Violência 2023 demonstram que os maiores índices de notificação de violência contra pessoas com deficiência são observados principalmente no grupo de indivíduos com deficiência intelectual (27,9 notificações para cada 10 mil pessoas com deficiência). Ainda de acordo com as análises, uma em cada três pessoas com esse tipo de deficiência sofre abuso sexual na idade adulta.

Verifica-se ainda que o número de notificações é bem mais elevado para o grupo de mulheres com deficiência intelectual (45,0 notificações para cada 10 mil pessoas com deficiência), quando comparadas aos homens na mesma condição (16,2 notificações para cada 10 mil pessoas com deficiência).

O crescente movimento de empresas que abandonam políticas de diversidade nos EUA

Fonte: BBC News Brasil (2025)

Amazon, Google, Meta, Disney: confira a lista de empresas que restringiram seus programas de diversidade nos EUA

Fonte: Época Negócios Globo (2025)

Grandes empresas começam a abandonar as políticas de diversidade

Elas cortam seus programas de inclusão e reforçam uma tendência que ganha força dos Estados Unidos: o abandono da fundamental agenda ESG

Fonte: Veja Negócios (2024)

RETROCESSO

Depois da Meta, McDonald's anuncia fim das políticas de diversidade

A multinacional de fast food publicou um comunicado afirmando que descontinuará as práticas de inclusão

Fonte: Fórum (2025)

Movimentos contra o DEI: 45 grandes empresas americanas enfrentam investigações sobre políticas de diversidade

Empresas gigantes dos EUA, como Amazon, Starbucks e Meta, estão no centro de investigações sobre suas políticas de Diversidade, Igualdade e Inclusão (DEI).

Fonte: Melhor Investimento (2025)

Empresas brasileiras de diversidade estão otimistas, mesmo com recuos nos EUA

Empreendedores especializados em diversidade e inclusão dizem que cenário amadureceu no Brasil nos últimos anos, e que mercado local tem autonomia

Fonte: Revista Pequenas Empresas Grandes Negócios Globo (2025)

22 de mar 2025

Fonte

Política

Movimento 'Diversidade Sim!' é lançado para promover inclusão nas empresas brasileiras

Mais de 30 empresas, incluindo Ambev e Natura, assinam manifesto em defesa da diversidade no Brasil, em resposta a políticas anti diversidade dos EUA.

Fonte: Portal Tela (2025)



O Contexto Brasileiro da Diversidade

Os brasileiros valorizam sua origem diversificada, incluindo as raízes africanas, presentes na música, na alimentação, no sincretismo religioso.

Mas é uma sociedade estratificada, em que o acesso às oportunidades educacionais e às posições de prestígio no mercado de trabalho é definido pelas origens econômica e racial (FLEURY, 2000).

Diversidade - tema recente na agenda das organizações brasileiras.

Brasil: obstáculo cultural implícito - a não aceitação de que existe o preconceito e discriminação no país.



Gestão da Diversidade

- Contar com o comprometimento da direção da empresa e o envolvimento dos funcionários
- Criar um Comitê / Conselho de Diversidade
- Realizar treinamento (palestras, oficinas, fóruns), sensibilizando os funcionários sobre culturas diferentes e sobre o valor da diversidade
- Iniciar um diálogo com ONGs e/ou movimentos sociais que possuem atuação destacada com relação a certos grupos
- Buscar um alinhamento entre ações externas (investimento social privado) e ações internas na promoção da diversidade

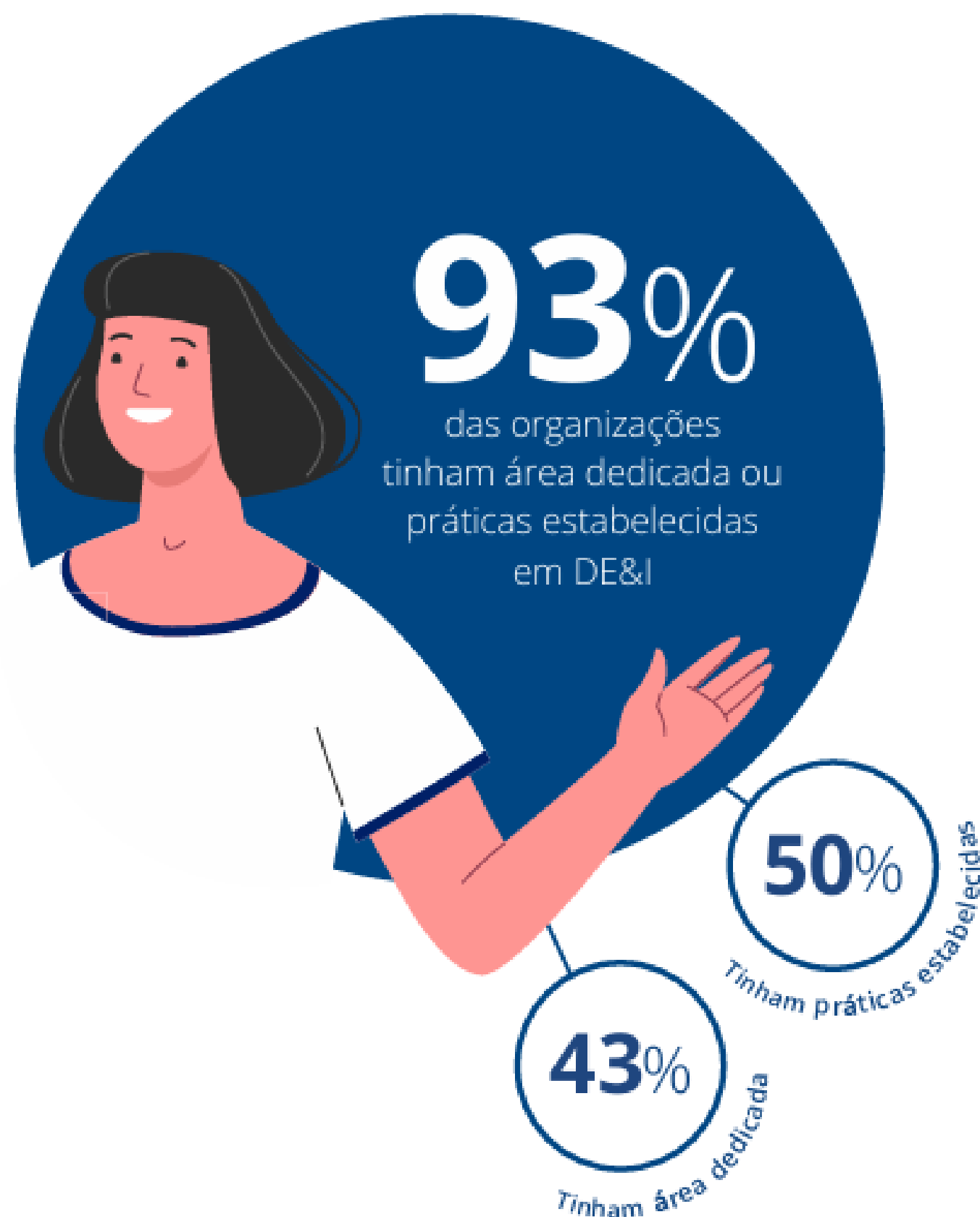
• ESTUDAR SOBRE O TEMA!!!!!!!

3 modos de se observar a diversidade nas organizações

Modo espontâneo: sem esforço voltado diretamente a ela, como resultado de influências externas ou decorrentes mesmo da oferta e demanda de trabalho.

Modo proposital: com políticas voltadas à sua implementação, como para o cumprimento de legislações específicas.

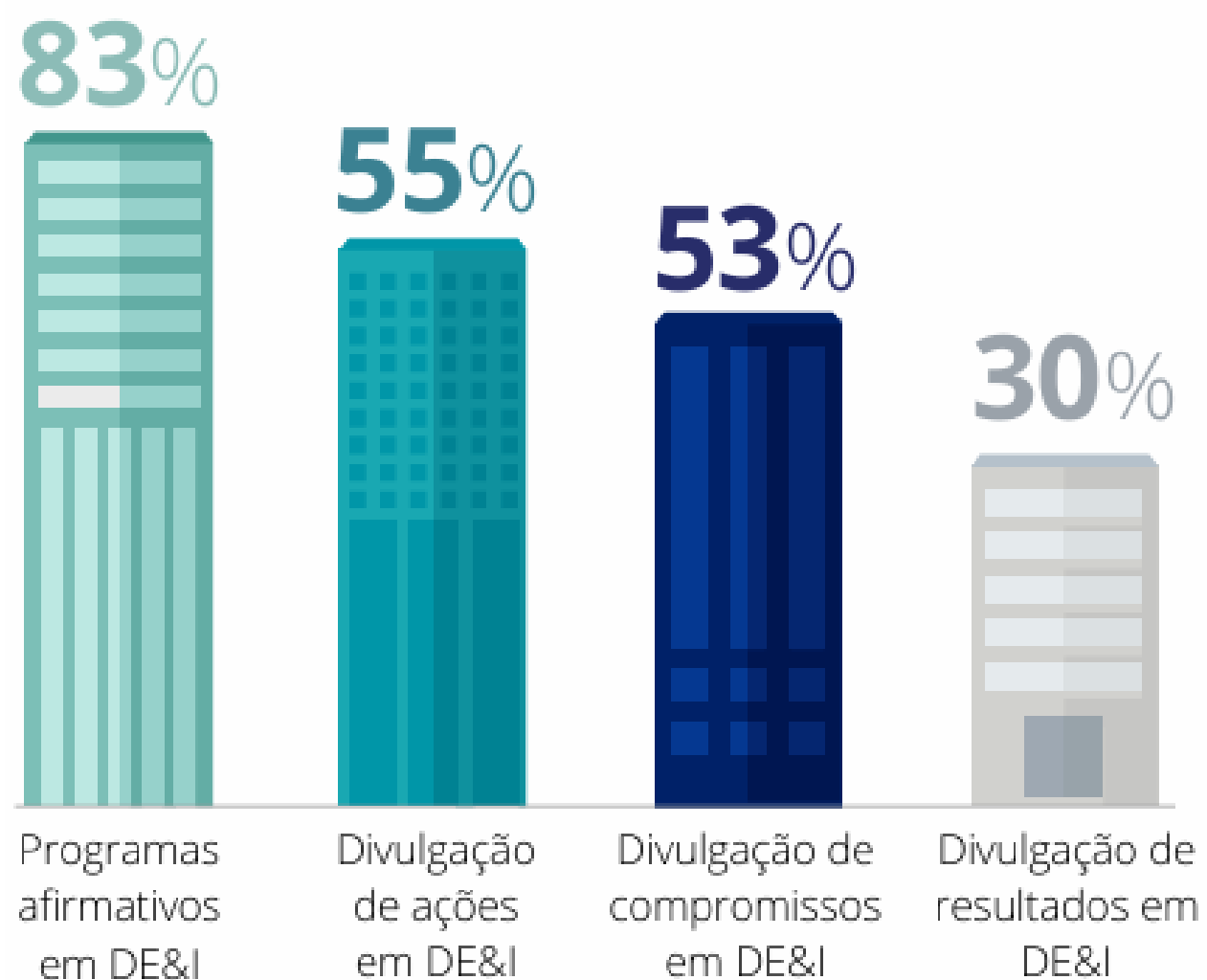
Em razão do objetivo de capitalização dessa diversidade para melhora de alguns índices de desempenho organizacional.



Indicadores que geraram maior eficiência/resultado para a estratégia da empresa (por ordem de prioridade):

- 1º Ambiente inclusivo
- 2º Número de profissionais contratados pertencentes a grupos minorizados
- 3º Lideranças pertencentes a grupos minorizados
- 4º Relatos de preconceito ou assédio
- 5º Número de profissionais envolvidos em frentes de DE&I
- 6º Pessoas impactadas
- 7º Rotatividade de profissionais pertencentes a grupos minorizados
- 8º Desvio salarial em grupos minorizados
- 9º Gestão da jornada profissional
- 10º Retorno sobre o investimento (ROI)

Alocação de investimentos para DE&I nas organizações



Maiores desafios para a condução de iniciativas de diversidade, equidade e inclusão nas organizações participantes

- | | |
|---|---|
|  36% Ambiente de negócios/setorial conservador |  20% Falta de área estruturada para a condução de iniciativas |
|  33% Falta de profissionais com horas disponíveis para essas atividades |  19% Baixa adesão dos profissionais |
|  33% Baixa adesão das lideranças |  11% Falta de informação sobre o assunto |
|  27% Resistência interna/cultura organizacional |  7% Pouco acesso a referências sobre o assunto |
|  25% Pouco ou nenhum orçamento para promover essas ações | |



É necessário romper com os **ESTIGMAS**

A percepção de um estigma limita a expectativa em relação ao outro.

Isso pode significar percepções sobre o que é visto como anormal ou incapacidade física ou mental (GOFFMAN, 1963)



VIÉS INCONSCIENTE





Lei de Cotas obrigatória

A lei de cotas para PCDs (art. 93 da Lei nº 8.213/91), estabelece que empresas com cem ou mais empregados preencham uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência.

A reserva dessas vagas vai depender do número total de empregados que a empresa tem. Por exemplo, empresas que tenham entre 100 e 200 empregados, devem reservar 2% das vagas à PCDs.

Empresas que tenham mais de 1000 empregados, precisam fazer uma reserva de 5% dos cargos.

Natura superou o salário mínimo e adotou renda digna; entenda

📍 Larissa Juliana 📅 17/01/2024 ⌚ 16:43 📌 Negócios





Pesquisa Sobre Cultural Organizacional

- H1: A dimensão da cultura organizacional está positivamente relacionada a dimensão da gestão da diversidade nas organizações.
- H2: Dimensões culturais voltadas à valorização das diferenças e ao bem-estar possuem maior influência sobre a gestão da diversidade que outras dimensões culturais.
- Protagonismo da cultura organizacional: a cultura organizacional explica 52,9% da variância da gestão da diversidade. E modificações na cultura organizacional podem acarretar em até 72,9% de modificações na gestão da diversidade.
- Influência principal da cultura sobre a gestão da diversidade: através de elementos relacionados ao bem-estar dos funcionários e a valores de cooperação
- Conclusão: importância em se considerar a variável cultura organizacional nos estudos da gestão da diversidade e a possibilidade de "modulação" da gestão da diversidade através da cultura, ou seja, pelos resultados encontrados em tese seria possível "alterar" a cultura com objetivos de moldar a gestão da diversidade, principalmente através de elementos voltados ao bem-estar dos funcionários e a valores de cooperação.



Diversidade e seus paradigmas

Provocações

A solução para os efeitos negativos da diversidade está na integração bem sucedida de negros, mulheres, etc. Paradoxalmente, para esses grupos, a **integração "bem sucedida"** pode significar a **perda de identidade, ou seja, a adaptação às normas e ao padrão de comportamento do grupo dominante** ("embranquecimento" dos negros e "masculinização" das mulheres, por exemplo).

As assimetrias nas relações de poder explicam como **o diverso** é nomeado. O homem branco, heterossexual, ocidental é o tipo-padrão, os demais se tornam **o diverso**.

Diversidade é uma descrição da força de trabalho total e não uma categorização para nomear os membros dos grupos minoritários.

Vamos avançar?

SIM!



Só é necessário falar sobre inclusão em espaços que
EXCLUEM