



Sexta-Feira, 15 de Agosto de 2025

Inclusão social no mundo corporativo: somar experiências para multiplicar vivências

KEILLY MONTEIRO

Empresas que verdadeiramente investem em Diversidade e Inclusão criam ambientes que abraçam e apoiam diferentes visões e perspectivas. Uma cultura inclusiva e diversificada tem relação direta com a inovação, produtividade, lucratividade e crescimento, e se há uma aposta na diversidade nas relações sociais, o gestor promove um plus em forma de aumento da tolerância, maior bagagem cultural e disseminação da empatia.

Auxiliar os colaboradores a conviver em sociedade não é só reservar um cargo para pessoas com deficiência ou realizar o recrutamento para uma vaga afirmativa. É preciso, antes de qualquer coisa, fazer um trabalho com as equipes e promover uma adaptação estrutural do ambiente de trabalho, para que o trabalhador seja visto não como parte de um projeto de “caridade” ou de uma cota, mas, sim, como um integrante real da empresa.

Buscar a inclusão social no mercado de trabalho ou fora dele é trabalhar para que seja quadrado o ciclo de desigualdade que é histórico, reestruturando e corrigindo a desigualdade de acesso e oportunidade de todos os grupos minoritários, aumentando a diversidade em uma organização, além de trazer novas ideias e pontos de vista. Este não precisa ser um trabalho difícil e, sim, sólido, parte da sua cultura organizacional. Pois é somando experiências que multiplicamos as vivências! Efetuando a inclusão social, trabalhamos para reverter estatísticas e permitimos que os mais variados grupos sociais possam competir com equidade.

Por meio da promoção de oportunidades de primeiro emprego, priorizando quem ainda não tem experiência (como fazemos em 80% de nossas contratações, que não demandam experiência, nem formação no ensino superior), damos às pessoas em situação de risco e moradoras das regiões periféricas a possibilidade não só de um início no mercado de trabalho, mas também uma mudança de paradigma, tirando-as muitas vezes de uma condição de vulnerabilidade social.

Promover a diversidade de gênero também é essencial e, segundo a consultoria McKinsey & Company, está correlacionada duplamente, tanto com a lucratividade, como com a criação de valor. O levantamento Diversity wins: How inclusion matters apontou que empresas com equipes plurais alcançam resultados até 21% maiores em relação àquelas em que tal fator não é prioridade.

Investir em Diversidade e em Inclusão é uma arma eficiente na retenção de talentos e na redução da rotatividade. Consequentemente, quem fideliza o seu público interno acaba por ser reconhecido tanto externamente, quanto internamente, atraindo mais pessoas com potencial e que estão interessadas em atrelar suas carreiras a uma marca valiosa, o que acaba por melhorar a imagem da sua companhia como marca empregadora. Contudo, a valorização não deve acontecer só por parte dos colaboradores, mas de forma plena e pelo mercado como um todo. Clientes, parceiros, fornecedores, colaboradores e investidores valorizam as organizações que investem em práticas sociais, ambientais e de governança.

Criar um ambiente onde todos se sintam incluídos, respeitados e com as mesmas condições é a receita para atrair os melhores profissionais para o seu time. Fazer com que os funcionários se sintam importantes em sua essência e permitir a estes fazerem parte de uma empresa inclusiva só elevará o seu potencial de mercado. Mas, para que isso funcione, a conscientização e a informação são os dois pontos-chave para essa mudança. Assim, todos terão orgulho de “vestir a sua camisa”.

Keilly Monteiro é especialista em *Employee Experience* e Gerente Geral de Recursos Humanos da NEO