

Análise Preliminar da Agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão em Organizações Paranaenses¹

Marcielly Cristina Moresco²
Felipe Rodrigues Gomes³
Marina Amorim de Souza⁴
Universidade Estadual de Londrina - UEL

RESUMO

Este estudo fornece uma análise preliminar sobre as políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) nos websites das melhores organizações paranaenses para trabalhar (ranking GPTW 2024). A pesquisa documental e observacional revela a ausência ou a superficialidade na divulgação de tais políticas. Por outro lado, essa lacuna levanta questionamentos sobre a responsabilidade com a agenda DEI, sugerindo um possível recuo e abandono das políticas nas organizações, acompanhando o movimento conservador global. A pesquisa contribui para o debate sobre as políticas de diversidades nas organizações e seu espelhamento público na sociedade.

PALAVRAS-CHAVE: Comunicação; Diversidade; Organizações.

INTRODUÇÃO

As cruzadas antigênero e antifeministas e, portanto, contrárias às diversidades, não são recentes. No Brasil, se iniciou com as polêmicas em torno do “kit gay”, em 2011, prosseguiu com o debate da noção de “ideologia de gênero” e deu prosseguimento ao pânico moral como um todo em relação a gênero, diversidade sexual e o respeito à diversidade.

Esse cenário se espelha no âmbito organizacional com a ausência ou o abandono de ações afirmativas e políticas DEI, e a consequente restrição à liberdade individual e à autonomia das mulheres, além de reforçar estereótipos de gênero e discriminação contra a população LGBTQIAPN+ e negra. As gigantes da tecnologia Microsoft, Google, Meta (dona do Facebook, Instagram e WhatsApp) e X (ex-Twitter) iniciaram o corte de seus programas e políticas DEI, algumas em 2023, seguidas por outras empresas, como o

¹ Trabalho apresentado no Grupo de Trabalho GT07SU - Corpo, gênero e sexualidade nas mídias digitais, evento integrante da programação do 24º Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sul, realizado de 3 a 5 de julho de 2025.

² Professora no Departamento de Comunicação e no Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Estadual de Londrina. E-mail: marciellymoresco@gmail.com.

³ Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Estadual de Londrina. E-mail: felipe.rodrigues1@uel.br.

⁴ Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Estadual de Londrina. E-mail: marinamorimss@gmail.com.

Zoom, Boeing, McDonald's, John Deere, Disney, Amazon, Meta, Ford e Walmart, que restringiram seus programas de diversidade cedendo à crescente pressão política e legal da administração Donald Trump a partir de 2025 e de setores conservadores estadunidenses. Essas ações reforçam a hipótese de que o compromisso organizacional com a promoção de práticas de DEI ocorre somente devido à crença de que isso pode conferir uma vantagem competitiva no mercado.

Pressupomos que a produção de discursos e práticas de valorização da diversidade, equidade e inclusão como alvo da interdição e do abandono das políticas e programas nas organizações esteja relacionada com o pânico que a difusão desse discurso representa para uma sociedade machista, racista, sexista, LGBTQIAPN+fóbica e capacitista. Nessa perspectiva, o presente artigo tem como objetivo apresentar os resultados iniciais da primeira etapa da pesquisa intitulada “Comunicação e diversidades nos contextos organizacionais”, no qual investigamos discursos e práticas comunicacionais das políticas de combate às desigualdades e às precariedades que atravessam os sujeitos nas melhores organizações paranaenses para se trabalhar.

Diversidade, equidade e inclusão nas organizações

O conceito de diversidade se relaciona, de acordo com Cicilia Peruzzo (2021), com os direitos individuais entre os seres humanos em diversos aspectos, incluindo a igualdade de gênero, racial, entre pessoas com e sem deficiência. Avtar Brah (2006) compreende a diversidade como um conceito amplo que permite perceber as mais variadas complexidades das identidades individuais e de determinados grupos, com múltiplos aspectos e particularidades, também chamados de marcadores sociais da diferença; inclui-se raça, etnia, gênero, classe social, orientação sexual, religião, deficiência, entre outros.

No âmbito organizacional, contudo, percebe-se uma superficialidade na abordagem funcionalista que limita a diversidade e inclusão apenas aos aspectos de produtividade, utilizando-as apenas como estratégias para melhorar o desempenho e a reputação perante a sociedade. Segundo Peruzzo, “essa visão fere a ética da universalidade ao não levar em conta os princípios cívicos da cidadania” (Peruzzo, 2021, p. 285). Enquanto isso, o principal estímulo para valorizar a diversidade reside principalmente nos benefícios que ela proporciona em termos de desempenho econômico, em vez de ser motivado pelo

reconhecimento e valorização intrínseca da dignidade humana ou pelas necessidades éticas da sociedade e da coletividade.

Apesar dos esforços para mitigar as desigualdades de grupos historicamente marginalizados e em condição precária, ainda se faz presente nas organizações a disparidade de dificuldades, experiências e oportunidades. E se intensifica quando tangenciada ainda por marcadores sociais, como raça/etnia, orientação sexual, identidade de gênero, classe, deficiências etc. Ainda que não seja ideal, a existência dessas medidas é mais favorável do que a completa ausência de ações. Ressalta-se que a inclusão desses debates e programas em ambientes corporativos passa por um imperativo moral e ético de considerar a dignidade humana e a busca na garantia de que a discriminação não exista (Maurício Donavan Rodrigues Paniza; Marcielly Cristina Moresco, 2022).

Contudo, Judith Butler (2024) critica a aceitação de políticas não discriminatórias como precondição para estratégias financeiras e relacionamentos comerciais. Segundo a autora, nesses termos a percepção é de que o objetivo de políticas de não discriminação, como as iniciativas de DEI, acaba obscurecido pela coerção imposta pelas exigências das economias globais, virando mera moeda de troca.

Tal apontamento pode ser estendido às políticas raciais, de orientação sexual, de pessoas com deficiência (PcD), entre outras. O cerne da crítica de Butler considera que os direitos dessas populações devem decorrer de um entendimento coletivo da legitimidade de uma vida digna e vivível, ligados à luta anticolonial e anti-imperialista, para que tenham sentido político, e não como moeda de troca vinculada à coerção e extorsão, reproduzindo modos de exploração e extrativismo social.

Resultados e discussões iniciais

Apresentamos aqui os resultados preliminares da primeira etapa de uma pesquisa dividida em duas fases de coleta e avaliação de dados. A investigação faz parte do projeto de pesquisa “Comunicação e Diversidades nos Contextos Organizacionais”⁵, cadastrado na Universidade Estadual de Londrina, e que tem como objetivo central investigar discursos e práticas das políticas de combate às desigualdades (de gênero, sexual, étnico-

⁵ Além das autorias desse artigo, a pesquisa também foi realizada por estudantes de graduação em Relações Públicas e em Secretariado Executivo da Universidade Estadual de Londrina: Camila Massumi Lima Ono, Caroline Alves Martineli, Douglas Augusto Porfírio Vilela, Julia Bonifacio da Silva, Nicole Schobiner da Costa, Thaissa Mantovani Ferreira.

racial, de deficiências e de corporalidades dissidentes) e às precariedades que atravessam os sujeitos nas organizações.

Inicialmente, selecionamos as 20 melhores organizações para se trabalhar no Paraná, de porte médio e grande, elencadas na 15.^a edição do Ranking *Great Place to Work* - GPTW (2024). Partimos dessa escolha supondo que, se são estabelecidas como referências em qualidade do ambiente profissional, então é plausível que implementem, dentre seus programas organizacionais, agendas de diversidade, equidade e inclusão.

Na primeira etapa, realizamos uma pesquisa documental e observação indireta na busca por menções a programas, políticas, ações formais e informais sobre essa agenda em seus websites oficiais. O objetivo foi verificar programas ou políticas organizacionais que contemplem a promoção da diversidade, equidade de gênero e raça, políticas de contratação específicas para inclusão; políticas de combate à discriminação contra mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAPN+.

Nesse primeiro momento, a pesquisa esbarrou em um obstáculo significativo em relação à divulgação e acesso à informação. Constatamos a ausência da disponibilização de tais políticas e a não padronização sobre o local em que dispõe as ações. Essa ausência dificultou a busca, a análise e a mensuração da compreensão sobre o compromisso da empresa com a agenda DEI. Vale ressaltar que a falta de divulgação de informações relevantes para a pesquisa nesses websites exigirá que o projeto desenvolva outra abordagem metodológica alternativa para suprir essa lacuna, como uma busca nas redes sociais oficiais e/ou entrevistas.

Inicialmente, a pesquisa analisou os websites dessas empresas no Paraná (sendo as 10 melhores de médio e 10 melhores de grande porte), de diferentes segmentos econômicos, e constatamos que apenas 35% (equivalente a sete empresas) do total delas divulgam suas agendas, políticas ou programas de DEI nesse canal online: três empresas de médio porte (dos setores de turismo, serviços financeiros e publicidade/marketing) e quatro de grande porte (dos setores de serviços financeiros, cosméticos/beleza, eletrônicos e automação).

Em uma interpretação inicial, a disponibilização de políticas e outras ações de DEI em diferentes seções nos sites, como as abas “Sustentabilidade” e “Trabalhe Conosco”, evidencia que as organizações demonstram compromisso com a pauta, integrando-a em outras áreas, como de recursos humanos e responsabilidade social. Já as organizações que

dedicam um local específico sobre DEI em seu website, como em seções intituladas “Diversidades”, demonstram maior ênfase no compromisso com a temática social, pois criaram um espaço exclusivo e mais aprofundado para divulgação das dimensões das diversidades abordadas na empresa (como gênero, raça, etnia, LGBTQIAPN+, PCD etc.), muitas vezes detalhando metas, indicadores, ações concretas, acordos com organismos internacionais (como Pacto Global da ONU, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável etc.), bem como selos e premiações de reconhecimento das iniciativas. No caso das organizações que não publicizam suas informações sobre o compromisso com as políticas de DEI, nos leva a uma análise mais complexa, pois podemos inferir que (I) não compactuam com a agenda; ou (II) não atualizam os websites, pois o foco da comunicação institucional e digital está nas redes sociais.

Com essa constatação, faz-se notar que, de fato, na contemporaneidade a popularidade digital está nas redes sociais. Desde seu surgimento, a audiência nessas plataformas é mais facilmente medida pela quantidade de pessoas seguindo a página, interações, comentários, curtidas, compartilhamentos, visualizações, tráfego orgânico e pago etc. (Raquel Recuero, 2009). E onde também é possível construir mais e melhores relacionamentos com os públicos, engajamento, visibilidade e consumo a partir do fluxo de informações, de maneira dinâmica e imediata. Portanto, o resultado indica que pode haver uma mudança nas estratégias de comunicação das organizações, as quais priorizam e centralizam a divulgação de informações institucionais, tais como as políticas de DEI, nas redes sociais. Diante disso, ressaltamos a necessidade de aprofundar a investigação, verificando cada caso individualmente, considerando o contexto específico de cada organização.

Considerações finais

Há de se considerar ainda outras possibilidades para o resultado dessa primeira etapa que é a hipótese dessas políticas nunca terem chegado a existir. Ou, quando ocorrem/ocorreram, foram (ou ainda são) apenas para vagas de contratação específicas, obedecendo às legislações nacionais, como a Lei n.º 8.213/1991, a qual prevê vagas exclusivas para PcD; o que explica não constarem nos websites, pois as redes sociais têm sido mais estratégicas nesse sentido. Ou seja, apenas uma resposta a pressões externas, governamentais, midiáticas ou estratégias de marketing. Nesse caso, podemos chamar de

práticas de *diversity washing* (“lavando a diversidade”, em tradução literal), isto é, quando se apropriam e priorizam o discurso em detrimento da prática para “lavar” ou, de outro modo, manipular uma imagem de empresa socialmente preocupada e engajada com ações de ESG e DEI, porém, sem o compromisso genuíno.

Há ainda a influência do atual cenário político e social global que pode gerar o recuo e o abandono da agenda motivados por diversos fatores, incluindo pressões de grupos conservadores e o movimento global de ataques aos direitos e liberdades fundamentais de populações marginalizadas e precarizadas, como pessoas negras, mulheres, LGBTQIAPN+ e pessoas com deficiência. Esse fenômeno, que não é exclusivamente recente, mas um padrão que se manifesta há décadas, oferece às organizações uma justificativa para abandonar as políticas de diversidade, revelando um oportunismo político e social.

De acordo com Butler (2024), torna-se um projeto político e de poder que enreda a ideologia antigênero, anti-racial, anti-inclusão e meritocrática por meio do fantasma do gênero, da diversidade e da cultura “*woke*”. A falta de indicadores eficientes para mensurar as políticas, as resistências internas e externas, e a priorização do lucro contribuem também para a fragilidade da agenda DEI. Em momentos de crise econômica, por exemplo, é uma das primeiras áreas a serem cortadas, demonstrando a baixa prioridade em relação aos demais setores corporativos.

REFERÊNCIAS

BRAH, Avtar. Diferença, diversidade, diferenciação. **Cadernos Pagu**, v. 26, p. 329-376, janeiro-junho, 2006.

BUTLER, Judith. **Quem tem medo do gênero?** Tradução Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2024.

PANIZA, Maurício D. R.; MORESCO, Marcielly Cristina. À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e mundo do trabalho. **Revista de Administração de Empresas, FGV**, São Paulo, v. 62, n. 3, p. 01-20, maio/2022. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rae/a/Ym7PXfFgJRm4nKgNfBZW7P/>. Acesso em: 24 fev. 2025.

PERUZZO, Cicilia Maria Krohling. Cidadania nas organizações empresariais: provocando reflexões sobre respeito à diversidade. **Intercom**, v. 44, n. 2, p. 275–290, 2021.

RECUERO, Raquel. **Redes sociais na internet**. Porto Alegre: Sulina, 2009.