

Estudo da comunicação de políticas de diversidade, equidade e inclusão nas melhores pequenas empresas para se trabalhar no Paraná¹

Isabele Volpe ROESNER²

Marcielly Cristina MORESCO³

Universidade Estadual de Londrina, Londrina, PR

Resumo

Este trabalho apresenta o resultado preliminar das políticas de diversidade, equidade e inclusão (DEI) nas 10 melhores pequenas empresas para se trabalhar no Paraná, segundo o *ranking* GPTW 2024. A partir da pesquisa documental de conteúdos divulgados em redes sociais e sites institucionais das organizações estudadas, o resultado parcial indica que, entre as 10 empresas, apenas uma comunica com clareza seu comprometimento com as políticas de DEI. E quatro apresentam diretrizes sobre não tolerarem comportamentos discriminatórios e de valorização da inclusão e da diversidade na cultura organizacional. De modo geral, a maioria não comunica suas políticas formalizadas ou setores específicos preocupados à implementação de ações de diversidade, equidade e inclusão.

Palavras-chave: Comunicação; Diversidade; Políticas Organizacionais.

Introdução

Para Peruzzo (2021), a diversidade se relaciona com os direitos individuais entre os seres humanos em diversos aspectos, incluindo a igualdade de gênero, racial, entre pessoas com e sem deficiência, assim como a diferenças existentes em relação à orientação sexual, faixa etária, nível de escolaridade, crença religiosa,

¹Trabalho apresentado no Espaço Graduação, atividade integrante do XX Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e Relações Públicas.

² Estudante de Relações Públicas pela Universidade Estadual de Londrina. E-mail: isabele.volpe.roesner@uel.br.

³ Relações Públicas e Pedagogia. Professora no Departamento de Comunicação e no Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Estadual de Londrina. E-mail: marciellymoresco@gmail.com.

aparência física, origem, entre outras dimensões. 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.

Citações a respeito de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) tem se tornado presente em discursos organizacionais contemporâneos como elemento estratégico, sendo vinculado à reputação e à sustentabilidade da empresa (Barros; Costa; Pinto, 2023). Entretanto, Saraiva e Irigaray (2009) alertam que políticas de diversidade podem assumir um caráter apenas discursivo, sem ser efetivamente institucionalizada nas práticas organizacionais. No contexto das pequenas empresas, os desafios são ainda mais perceptíveis, considerando limitações estruturais, culturais e financeiras (Rodrigues; Lima, 2023).

Diante disso, este estudo investiga os discursos e práticas comunicacionais das políticas de promoção à diversidade e inclusão e de combate às desigualdades que atravessam os sujeitos nas melhores organizações paranaenses para se trabalhar, de pequeno porte, segundo o *ranking* do Great Place to Work (2024). O estudo constitui-se como um dos resultados derivados do projeto de pesquisa de Iniciação Científica intitulado “Estudo de políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão nas melhores pequenas empresas para se trabalhar no Paraná”, vinculado ao curso de Relações Públicas da Universidade Estadual de Londrina.

Metodologia

A pesquisa caracteriza-se como descritiva e explicativa (Gil, 2014), com abordagem qualitativa. A técnica adotada é a observação por meio da pesquisa documental, entendida como procedimento de identificação e pesquisa de documentos institucionais, publicados pelas organizações com o intuito de construir sua imagem (Duarte; Barros, 2005).

Inicialmente, foram selecionadas as 10 melhores organizações para se trabalhar no Paraná, de porte pequeno, elencadas na 15.^a edição do *Ranking Great*

Place to Work - GPTW (2024). A escolha parte da suposição de 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, realizou-se a observação e busca por menções a programas, políticas, ações formais e informais sobre essa agenda em seus websites e redes sociais. 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 e de promoção voltadas a mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAPN+⁴ e pessoas idosas. As informações foram dispostas em uma planilha com informações gerais das organizações e os dados encontrados durante a observação dos materiais.

Resultados e Discussões

Durante a investigação, foi possível observar apenas uma empresa que comunica com clareza seu comprometimento com as políticas de DEI, com foco em aplicações dentro da empresa, principalmente com ações pela igualdade de gênero, priorizando o papel da mulher em cargos de liderança. Entre as 10 empresas, quatro apresentam diretrizes sobre não tolerarem comportamentos discriminatórios, de qualquer natureza, e de valorização da inclusão e da diversidade na cultura organizacional. Tais menções foram encontradas em textos do blog institucional, Código de Ética ou Cartilha sobre Diversidade e Inclusão. De modo geral, oito empresas não comunicam em seus canais oficiais se possuem departamentos específicos ou quais políticas estruturadas são voltadas à diversidade e inclusão.

Observa-se que a comunicação sobre DEI tende a ser periódica e pouco concisa, reforçando a hipótese de que, em pequenas organizações, a diversidade permanece mais no plano simbólico do que operacional. Como resultados iniciais e parciais, essa ausência da comunicação de ações ou políticas formalizadas em oito organizações dificultou a análise e a mensuração da compreensão sobre o

⁴ Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros e Travestis, Queers, Interssexos, Assexuais, Panssexuais, Não-Binários e outras identidades.

compromisso das empresas com a agenda DEI. Os resultados indicam que, embora as organizações sejam reconhecidas pelo clima organizacional favorável e pela satisfação interna, que as colocam no ranking de melhores empresas para se trabalhar, a presença das políticas de DEI é limitada ou ausente.

Considerações Finais

A presença de posicionamentos citando DEI se torna mais vago e inconstante entre pequenas empresas, mas não deixa de elevar as organizações que buscam pela diferenciação desse pressuposto, nos levando à reflexão sobre os possíveis fatores que contribuem para a negligência do tema nesse segmento. Um dos fatores é 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. Esse fenômeno, que se manifesta há décadas, oferece às organizações uma justificativa para abandonar as políticas de diversidade, revelando um oportunismo político e social (Moresco; Gomes; Souza, 2025).

É nítida a fragilidade na institucionalização das políticas de DEI nas pequenas empresas analisadas, a predominância de discursos genéricos e a ausência de setores consolidados indicam que a diversidade ainda não se mostra presente nesse segmento. No entanto, o estudo contribui para o campo da Comunicação Organizacional e das Relações Públicas ao problematizar a relação entre reconhecimento e implementação efetiva de políticas inclusivas, reforçando a necessidade de ampliar o debate sobre diversidade em organizações pequenas.

Referências

BARROS, Bruna Steteler; COSTA, Leonardo Ribeiro; PINTO, Maria Júlia Martins. **A diversidade e inclusão como estratégia de negócios**. ETEC Prof. Alcídio de Souza Prado – Técnico em Administração, 2023.

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

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio (Orgs.). **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. São Paulo: Atlas, 2005.

GREAT PLACE TO WORK (GPTW). **Estudo GPTW: Ranking Melhores Empresas Para Trabalhar no Paraná em 2024**. 15. ed. 2025.

MORESCO, Marcielly Cristina; GOMES, Felipe Rodrigues; SOUZA, Marina Amorim de. Análise Preliminar da Agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão em Organizações Paranaenses. **Anais do 24.º Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sul**, Chapecó/SC, 03 a 05 jul. 2025, p. 1-6.

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

RODRIGUES, Thaynara Cardoso; LIMA, Marcus Ayrton Rocha de. **Desafio da diversidade nas pequenas empresas**. Faculdade de Tecnologia de Presidente Prudente, Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial. Presidente Prudente, SP.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 374-386, 2009.