

Administração

CONEXÕES: PERCEPÇÕES DE EGRESSOS SOBRE PRÁTICAS DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Júlia Silveira de Oliveira Domingos - 6º módulo de Administração, DAE/FCSA/UFLA, bolsista PET/FNDE

Brenda Cristina de Souza - 4º módulo de Administração, DAE/FCSA/UFLA, bolsista PET/FNDE

Manuela Marta Martins - 8º módulo de Administração, DAE/FCSA/UFLA, bolsista PET/FNDE

Lucas Eduardo Santos Cardoso - 3º módulo de Administração, DAE/FCSA/UFLA, bolsista PET/FNDE

Lorrany Maria Borges - 8º módulo de Administração, DAE/FCSA/UFLA, voluntária PET/FNDE

Elisa Guimarães Cozadi - Orientadora, DAE/FCSA/UFLA - Orientador(a)

Resumo

As discussões sobre diversidade, equidade e inclusão (EDI) nas organizações têm se intensificado nas últimas décadas, impulsionadas por movimentos sociais e pela busca por ambientes mais justos. Segundo Fleury (2000), diversidade exige práticas que valorizem as diferenças. Jabbour et al. (2011) destacam que equidade envolve enfrentar desigualdades históricas, e Saraiva e Irigaray (2009) ressaltam que inclusão requer participação efetiva nas decisões. Ainda assim, persiste o descompasso entre o discurso institucional e a prática real. Neste contexto, o projeto de pesquisa “Conexões”, desenvolvido pelo PET Administração da Universidade Federal de Lavras (UFLA), buscou analisar as percepções de egressos do curso de Administração da UFLA sobre a existência e a integração das práticas de diversidade, equidade e inclusão às estratégias organizacionais das empresas em que atuam. Participaram do estudo 48 egressos, em sua maioria de Lavras e região, mas também de outros estados brasileiros, atuantes em organizações de diferentes portes e setores. A coleta foi realizada por meio de questionário online com perguntas fechadas e abertas. Os resultados mostram que 72,9% dos respondentes já vivenciaram ações de EDI em seus ambientes de trabalho, mas apenas 37,5% perceberam-nas como parte de uma estratégia organizacional estruturada. Isso indica que, embora presentes, essas ações ainda são pontuais ou pouco integradas. A maioria dos relatos positivos veio de empresas de grande porte e do setor de serviços, com predominância da modalidade de trabalho presencial. A atuação das lideranças foi um fator-chave: embora alguns destaquem gestores engajados, mais da metade relatou variações conforme o perfil da liderança. Esses achados reforçam que a efetividade das ações de EDI depende da integração com a estratégia organizacional e da consistência das lideranças. Os resultados mostram que, embora muitos egressos tenham presenciado ações de EDI, elas ainda são percebidas como pontuais e pouco articuladas a uma estratégia institucional. Isso evidencia desafios para consolidar práticas mais consistentes. A pesquisa contribui ao evidenciar essas percepções e reforça a importância de ampliar o debate e formar profissionais engajados com a inclusão.

Palavras-Chave: diversidade, equidade, inclusão.

Instituição de Fomento: FNDE

Link do pitch: <https://www.youtube.com/watch?v=gpjdc5R4LQ>