

DIVERSIDADE E INCLUSÃO EM PEQUENAS EMPRESAS: UM ESTUDO EM SÃO BERNARDO DO CAMPO

DIVERSITY AND INCLUSION IN SMALL BUSINESSES: SUSTAINABLE ECONOMIC GROWTH – A STUDY IN SÃO BERNARDO DO CAMPO

Thiago dos Santos Bortone¹

Evellim Denise Tolentino Facioni¹

Samuel dos Santos Clemente¹

Adriano Dias Correa Ramos de Almeida¹

Renata Cristina dos Santos Bonfante¹

Marluce Gavião Sacramento Dias²

RESUMO:

O estudo, com foco no município de São Bernardo do Campo, teve por objetivo avaliar a percepção das pequenas empresas do município de São Bernardo do Campo sobre os programas de diversidade e inclusão social. A pesquisa justifica-se pela relevância dessas práticas no fortalecimento do desenvolvimento sustentável e na geração de trabalho decente, em consonância com o ODS 8 da ONU. A metodologia adotada foi quali-quantitativa, combinando levantamento bibliográfico e pesquisa de campo, aplicada a oito pequenas empresas de diferentes setores locais, por meio de questionário estruturado no *Google Forms*. Os resultados evidenciaram que, embora muitas empresas ainda não possuam políticas formais de diversidade, há crescente conscientização sobre seus impactos positivos, como melhora do clima organizacional, aumento da produtividade, retenção de talentos e fortalecimento da imagem institucional. Observou-se também que a falta de recursos e conhecimento técnico são as principais barreiras à implementação dessas práticas. A relação com a comunidade externa se manifesta pela ampliação de oportunidades para grupos historicamente excluídos e pela dinamização da economia local. Conclui-se que a diversidade e a inclusão são instrumentos estratégicos para a inovação e o crescimento sustentável, exigindo apoio técnico e políticas públicas que estimulem sua consolidação entre pequenos negócios, especialmente em contextos industriais em transformação como o de São Bernardo do Campo.

Palavras-chave: Desenvolvimento Sustentável. Diversidade. Inclusão. Inovação. Pequenas Empresas.

¹ Graduando(a) no Curso de Gestão Empresarial EaD - Fatec São Paulo. Praça Cel. Fernando Prestes, 30 - Bom Retiro, São Paulo. e-mail: rejane.silva@cps.sp.gov.br brisaaleo2021@gmail.com.

² Docente no curso de Gestão Empresarial – Fatec São Paulo,

ABSTRACT

This study, conducted in the city of São Bernardo do Campo, aimed to assess how small businesses perceive diversity and social inclusion practices. The research is justified by the potential of these practices to contribute to sustainable development and decent work, in alignment with the United Nations Sustainable Development 8 (SDG 8). A mixed-methods approach was adopted, combining a literature review with field research involving eight small businesses operating in different sectors in the city, using a structured questionnaire administrated through Google Forms. Results showed that, although formal diversity policies were not widely adopted among the participating companies, respondents recognized potential benefits such as improved organizational climate, increased productivity, talent retention, and a stronger corporate image. A lack of resources and technical knowledge was identified as a major barrier to implementing diversity and inclusion practices. Engagement with the external community was reported through initiatives aimed at expanding opportunities for historically underrepresented groups and contributing to the local economy. The findings suggested that diversity and inclusion can contribute to innovation and sustainable growth, while technical support and public policies may help to encourage their adoption among small businesses, particularly in industrial contexts undergoing transformation, such as those of São Bernardo do Campo.

Keywords: Sustainable Development. Diversity. Inclusion. Innovation. Small Businesses.

1. INTRODUÇÃO

A integração entre diversidade, inovação e sustentabilidade é cada vez mais reconhecida como essencial para o desenvolvimento econômico moderno. Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU, 2015), o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 propõe “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos”. Nesse sentido, a inserção de práticas inclusivas nas empresas, especialmente nas pequenas, contribui diretamente para esse propósito.

A diversidade, quando aplicada à gestão, favorece a geração de soluções criativas, o aprimoramento de processos e a construção de ambientes de trabalho mais colaborativos. Accenture (2019) destaca que empresas inclusivas apresentam mais chances de desenvolver comportamentos inovadores mais probabilidade de alcançar resultados financeiros superiores. Isso ocorre, porque ambientes diversos estimulam o questionamento de padrões e o compartilhamento de novas perspectivas, fortalecendo a capacidade de adaptação a contextos econômicos em transformação.

A diversidade e a inclusão são conceitos complementares que, juntos, compõem a base para presença de pessoas com diferentes origens étnicas, culturais, de gênero, idade, habilidades e experiências dentro de uma organização. Já a inclusão envolve a criação de um ambiente em que todas as pessoas tenham igualdade de oportunidades e possam contribuir plenamente com suas capacidades (SEBRAE, 2025). Segundo Accenture (2019), “a diversidade cria o potencial, e a inclusão libera esse potencial”, demonstrando que apenas a presença de diferentes grupos não garante resultados positivos, sendo necessário o engajamento e a valorização dessas diferenças. A Dixon-Fyle *et al.* (2020) reforça que empresas com maior representatividade de gênero e etnia em cargos de liderança apresentam desempenho financeiro até 35% superior à média. Essa relação está associada ao fato de que equipes diversas ampliam o repertório de ideias, favorecem a inovação e reduzem vieses em processos decisórios.

Atualmente, as pequenas e médias empresas (PME) representam mais de 90% dos empreendimentos formais no Brasil e respondem por parcela significativa dos empregos gerados no país (SEBRAE, 2023). Ainda segundo este autor, as empresas que investem em práticas inclusivas relatam aumento médio de 14% na produtividade e 18% na retenção de talentos. Esses resultados demonstram que a diversidade pode ser um diferencial competitivo mesmo em negócios de pequeno porte, desde que acompanhada por políticas claras, capacitação e sensibilização. A Dixon-Fyle *et al.* (2020) complementa que, ao incluir pessoas de diferentes

origens e perspectivas, as empresas fortalecem a cultura de inovação e ampliam sua capacidade de adaptação às mudanças tecnológicas e de mercado.

O município de São Bernardo do Campo possui uma longa tradição industrial, mas nas últimas décadas vem diversificando sua base econômica, incorporando setores de tecnologia, logística e serviços avançados. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), o Produto Interno Bruto (PIB) municipal alcançou R\$ 54,6 bilhões em 2021, e mais de 95% dos CNPJ ativos pertencem a micro e pequenas empresas.

De acordo com levantamento da Prefeitura de São Bernardo do Campo (2023), o Programa Turismo Industrial voltado à adaptação de fábricas para acessibilidade e visitação levou 42% das empresas participantes a criarem ou revisarem suas políticas de diversidade em até um ano. Entretanto, apenas um terço das pequenas empresas locais possui práticas formais de inclusão, sendo os principais entraves o custo e a falta de conhecimento técnico (Blend Edu, 2022).

A consolidação da diversidade como pilar estratégico nas pequenas empresas de São Bernardo do Campo representa uma oportunidade concreta de geração de valor econômico e social, visto que as empresas que incorporam práticas inclusivas apresentam maior desempenho financeiro mesmo em períodos de crise, demonstrando que a diversidade contribui para a resiliência organizacional (Nóbrega; Correia e Figueira, 2024).

Nesse contexto, o presente trabalho teve por objetivo avaliar a percepção das pequenas empresas do município de São Bernardo do Campo sobre os programas de diversidade e inclusão social.

2 METODOLOGIA

Esta pesquisa apresenta caráter descritivo e abordagem quali-quantitativa, buscando compreender e analisar o impacto das práticas de diversidade e inclusão em pequenas empresas do município de São Bernardo do Campo.

O universo da pesquisa abrangeu pequenas empresas situadas no município de São Bernardo do Campo (SP), representando diferentes ramos de atividade econômica. A amostragem foi não probabilística por conveniência, sendo selecionadas oito empresas que aceitaram participar voluntariamente do estudo.

Os dados foram coletados por meio de um questionário estruturado, elaborado no

Google Forms, aplicado entre março e setembro de 2025. O instrumento continha 12 perguntas objetivas e abertas, organizadas em quatro blocos temáticos:

- a) Perfil da empresa e dos participantes (porte, setor de atuação, número de funcionários, tempo de funcionamento);
- b) Práticas atuais de diversidade e inclusão (existência de programas formais, grupos representados, resultados percebidos);
- c) Barreiras e desafios (limitações financeiras, técnicas e culturais);
- d) Percepção de impacto e perspectivas futuras (inovação, produtividade, clima organizacional e intenção de ampliar as ações).

O formato do questionário foi definido com base em orientações metodológicas do SEBRAE (2023) e adaptado às características do público-alvo, visando garantir clareza e objetividade nas respostas.

Após a coleta, os dados foram tabulados e organizados em tabelas eletrônicas, permitindo sua análise quantitativa e qualitativa. As respostas fechadas foram tratadas por meio de estatística descritiva, com cálculo de frequências absolutas e relativas (%), para identificar padrões de comportamento e intensidade de respostas entre as empresas.

As respostas abertas foram analisadas segundo a técnica de análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2016), que permite agrupar e interpretar as respostas de acordo com categorias temáticas emergentes, neste caso, “benefícios percebidos”, “desafios enfrentados” e “perspectivas de melhoria”. Essa etapa possibilitou compreender as percepções subjetivas dos empresários sobre a importância da diversidade e sua relação com a inovação e o desempenho organizacional.

Para garantir a validade e confiabilidade dos resultados, o questionário foi previamente revisado por dois especialistas em gestão empresarial e políticas inclusivas, que contribuíram para adequar a linguagem e a estrutura das perguntas. As respostas foram tratadas de forma anônima e confidencial, preservando a identidade das empresas participantes, em conformidade com os princípios éticos da pesquisa social.

Reconhece-se, entretanto, que a amostragem reduzida e não probabilística limita a generalização dos resultados.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Quando analisados os dados para existência de programas de diversidade e inclusão, observou-se que 25% das empresas já implementaram programas de diversidade e inclusão, enquanto as demais (75%) ainda não possuem tais iniciativas. Essa divisão demonstra que o tema está em processo de consolidação no ambiente corporativo, mas ainda carece de uniformidade entre diferentes setores.

Com relação ao número de participantes, nas empresas que possuem programas, a adesão é bastante variada: algumas contam com apenas um colaborador participante, enquanto outras chegam a quatro funcionários (Figura 1). Esse resultado indica que, mesmo quando os programas existem, sua abrangência ainda é limitada.

Figura 1: Número de funcionários participantes



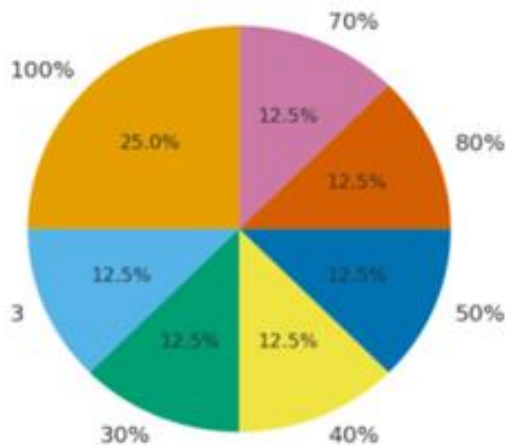
Fonte: Próprio Autor, 2025.

3.3 Impactos financeiros e sociais percebidos

Quando avaliados os impactos financeiros e sociais percebidos, os resultados mostram percepções divergentes: 33,3% das empresas identificaram melhorias financeiras e sociais, enquanto 66,7% não observaram mudanças significativas. Isso pode refletir tanto a maturidade da implementação quanto a falta de métricas claras para mensuração.

Quando considerado o local de residência dos funcionários, houve variação expressiva quanto ao percentual de funcionários residentes no mesmo município da empresa. Algumas organizações relataram 100% de colaboradores locais, enquanto outras apresentam índices bem menores (Figura 2). Esse fator pode influenciar a integração comunitária e a aderência às políticas inclusivas.

Figura 2: Local de residência dos funcionários
Funcionários residentes no mesmo município



Fonte: Próprio Autor, 2025

Quanto à realização de pesquisa de satisfação, verificou-se que 100% das empresas não realizaram pesquisas de satisfação entre os participantes dos programas, evidenciando uma lacuna importante no monitoramento e avaliação de resultados.

De forma semelhante à questão financeira e social, as percepções sobre melhorias operacionais são contrastantes, 33,3% das empresas reconhecem ganhos práticos na operação, enquanto 66,7% não identificaram impacto relevante.

3.7 Perspectivas de empresas sem programas

Quando questionadas sobre a perspectiva de implementação de programas na empresa, 75% das empresas entrevistadas declaram que não possuem programas, entretanto 45,5% delas afirmam que já consideraram em realizar uma implementação no futuro, enquanto 54,5%

afirmaram não possuir tal intenção. Esse resultado mostra que o tema é reconhecido, mas nem sempre convertido em ação efetiva.

As justificativas para a não implementação foram variadas, destacando-se: 25% falta de recursos, 25% desconhecimento da importância, 25% falta de estrutura e resistência de lideranças (Figura 3). Essas barreiras refletem tanto limitações práticas quanto culturais somadas os visualizar as porcentagens que chegaram a considerar, mudanças de carreira e concursos.

Figura 3: Motivos e barreiras

Motivos para não implementar programas de D&I



Fonte: Próprio Autor, 2025

Apesar das dificuldades, 75% das empresas reconhecem a importância de práticas de diversidade e inclusão para o ambiente de trabalho, ainda que esse reconhecimento não se traduza em políticas consolidadas.

As barreiras citadas incluem limitações de recursos, desconhecimento, falta de estrutura e resistência de lideranças (Figura 4). Esses fatores revelam que o desafio da implementação é multifacetado, combinando limitações materiais e simbólicas.

Figura 4: Barreiras enfrentadas



Fonte: Próprio Autor, 2025.

Houve um padrão de respostas bastante positivo quanto à disposição em receber consultoria ou treinamento sobre diversidade e inclusão, demonstrando que existe espaço para apoio externo no desenvolvimento dessas práticas.

As ações sugeridas para promoção da inclusão variaram entre medidas culturais e estruturais, como fortalecimento da comunicação interna, maior rigor nos critérios de gestão, adoção de práticas meritocráticas e capacitação sobre o tema (Figura 5). Diversidade e inclusão são os pontos de partida para que ao realizar as ações possam exercer a atividade sugerida promovendo conhecimento.

Figura 5: Ações sugeridas



Fonte: Próprio Autor, 2025

Os resultados da pesquisa indicam que a maioria das empresas entrevistadas reconhece a importância das práticas de diversidade e inclusão para o ambiente de trabalho, ainda que esse reconhecimento não se converta, na prática, em políticas estruturadas. Esse dado reflete um cenário de consciência crescente, mas também de imaturidade organizacional na implementação dessas ações.

De acordo com *Dixon-Fyle et al.* (2020), a percepção positiva sobre diversidade tende a preceder sua adoção efetiva, funcionando como um estágio de transição para o desenvolvimento de programas institucionais mais consistentes. Esse movimento também foi observado por Accenture (2019) e, é apontado por empresas que reconhecem o valor da inclusão, mesmo sem ações formalizadas, demonstram maior propensão a evoluir para práticas sustentáveis no médio prazo.

Assim, pode-se perceber que o reconhecimento da importância das práticas inclusivas nas pequenas empresas pesquisadas representa um ponto de partida fundamental para a mudança cultural, especialmente em um contexto de restrições financeiras e de acesso à informação.

As principais barreiras relatadas pelas empresas para a implementação das políticas de Diversidade e Inclusão estão relacionadas à falta de recursos financeiros, desconhecimento técnico, ausência de estrutura organizacional e resistência por parte das lideranças. Essas limitações confirmam os achados de Blend Edu (2022), que destaca o custo e a falta de capacitação como obstáculos centrais à promoção da diversidade em pequenos negócios.

Além disso, a resistência cultural ainda é um fator determinante. Em pequenas empresas familiares ou de estrutura hierárquica tradicional, a adoção de práticas inclusivas pode ser percebida como ruptura com modelos antigos de gestão. Essa observação é reforçada por Marconi e Lakatos (2017) que afirmam que mudanças organizacionais dependem da sensibilização e do envolvimento das lideranças, pois são elas que estabelecem o tom da cultura interna.

Desse modo, as barreiras apontadas pelas empresas demonstram que a implementação de programas de Diversidade e Inclusão não depende apenas de recursos materiais, mas também de transformações simbólicas, como a revisão de crenças, valores e práticas de gestão.

Um dos resultados mais expressivos da pesquisa foi o elevado índice de abertura das empresas para receber consultoria e treinamento sobre diversidade e inclusão. Esse dado indica predisposição positiva ao aprendizado e interesse em evoluir, mesmo diante das limitações já

mencionadas. De acordo com SEBRAE (2023), programas de capacitação e consultoria são instrumentos eficazes para fortalecer a gestão de pequenas empresas, especialmente quando abordam temas emergentes como inclusão, sustentabilidade e inovação. O interesse das empresas pesquisadas demonstra que há espaço para ações conjuntas entre poder público, instituições de apoio e universidades, que possam oferecer suporte técnico e metodológico para a adoção dessas práticas.

Essa disposição também reforça a ideia de que a ausência de políticas estruturadas não decorre de desinteresse, mas sim da falta de orientação especializada. Assim, o apoio institucional pode funcionar como catalisador da mudança, ajudando as empresas a transformar reconhecimento em ação.

As ações sugeridas pelas empresas variaram entre medidas culturais e estruturais. Entre as propostas mais citadas estão: o fortalecimento da comunicação interna, a adoção de práticas meritocráticas, a capacitação de funcionários e lideranças, e o estabelecimento de critérios mais rigorosos de gestão voltados à equidade. Essas iniciativas convergem com o que a literatura propõe como pilares de uma gestão inclusiva. Segundo Accenture (2019), a transformação organizacional deve começar pela sensibilização interna e pela formação de lideranças conscientes, capazes de conduzir a mudança de forma contínua e estratégica. Além disso, Dixon-Fyle *et al.* (2020) aponta que políticas de comunicação interna inclusiva fortalecem o senso de pertencimento e reduzem conflitos interpessoais, impactando diretamente o desempenho coletivo.

No contexto de São Bernardo do Campo, tais ações ganham ainda mais relevância por se relacionarem a um território historicamente industrial, onde a cultura hierárquica tende a ser mais rígida. A adoção de práticas que incentivem a escuta ativa, a colaboração e a valorização da diversidade pode representar um diferencial competitivo, ampliando a inovação e o alcance de novos mercados.

Isso posto, os resultados obtidos demonstram que as pequenas empresas da pesquisa reconhecem a importância da diversidade e da inclusão, mas enfrentam obstáculos estruturais e culturais para sua implementação. A disposição para capacitação e a proposição de ações práticas evidenciam que há potencial de transformação, desde que haja suporte técnico e políticas públicas direcionadas.

Essas conclusões estão em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 8, que defende o trabalho decente e o crescimento

econômico inclusivo (ONU, 2015). Portanto, os resultados apontam para a necessidade de integração entre poder público, entidades de apoio e pequenas empresas, a fim de fortalecer um ecossistema local mais justo, inovador e sustentável.

Em síntese, a pesquisa revela que a diversidade e a inclusão são caminhos viáveis e desejáveis para o desenvolvimento local, desde que acompanhadas de capacitação, conscientização e políticas de incentivo contínuas.

4. CONCLUSÕES

A análise dos dados obtidos permitiu compreender de forma mais clara o panorama atual das práticas de diversidade e inclusão nas pequenas empresas da pesquisa, situadas em São Bernardo do Campo. Observou-se que, embora a maioria dos empreendedores reconheça a importância dessas iniciativas para o ambiente organizacional, esse reconhecimento ainda não se traduz em ações estruturadas e contínuas. Os resultados confirmam que o desafio não está apenas na conscientização, mas também na disponibilidade de recursos, na falta de conhecimento técnico e na resistência de lideranças pouco familiarizadas com os benefícios da inclusão.

As barreiras apontadas, como limitações financeiras, ausência de capacitação e desconhecimento sobre o tema, revelam um cenário em que a boa vontade e a percepção positiva ainda não são suficientes para gerar transformações práticas. Entretanto, a alta disposição dos participantes em receber consultoria e treinamentos demonstra um potencial significativo para a implementação de políticas mais efetivas, especialmente se houver apoio institucional e parcerias com entidades públicas e privadas.

O estudo confirma, portanto, que o fortalecimento da diversidade e da inclusão nas pequenas empresas requer uma abordagem integrada, que envolva ações educativas, incentivo a políticas públicas e suporte técnico direcionado. Além disso, evidencia-se que a construção de ambientes empresariais mais diversos não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também um fator estratégico de competitividade, inovação e sustentabilidade.

Dessa forma, conclui-se que a promoção da diversidade e inclusão nas pequenas empresas de São Bernardo do Campo é um caminho viável e necessário, desde que acompanhada por políticas de apoio, capacitação continuada e conscientização.

REFERÊNCIAS

ACCENTURE. **Getting to equal 2019: creating a culture that drives innovation**. Dublin: Accenture, 2019. Disponível em: <https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/thought-leadership-assets/accenture-equality-equals-innovation-gender-equality-research-report-iwd-2019.pdf>. Acesso em: 27 mai. 2025.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BLEND EDU. **Pesquisa Benchmarking: panorama das estratégias de diversidade no Brasil 2022 e tendências para 2023**. Rio de Janeiro: Blend Edu, 2022. Disponível em: https://www.blend-edu.com/wp-content/uploads/2022/12/Blend-Edu_2022_Benchmarking-Diversidade.pdf. Acesso em: 27 mai. 2025.

DIXON-FYLE, S. *et al.* **Diversity wins: How inclusion matters**. New York: McKinsey & Company, 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>. Acesso em: 27 maio 2025.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Panorama Econômico de São Bernardo do Campo**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-bernardo-do-campo/panorama>. Acesso em: 31 mar. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Produto Interno Bruto dos Municípios 2023: resultados para São Bernardo do Campo**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/contas-nacionais/9088-produto-interno-bruto-dos-municipios.html>. Acesso em: 27 maio 2025.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

NÓBREGA, A. L. A.; CORREIA, V.; FIGUEIRA, J. Diversidade e desempenho financeiro: um estudo realizado em empresas da bolsa de valores brasileira em um ano de pandemia. In: ENGEMA – Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente, 26., 2024, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: USP, 2024. Disponível em: <https://engemausp.submissao.com.br/26/anais/arquivos/285.pdf?v=1786742291>. Acesso em: 31 mar. 2025.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. New York: ONU, 2015. Disponível em: www.un.org/sustainabledevelopment. Acesso em: 14 mar. 2025.

ONU - Organização das Nações Unidas. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. New York: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 15 mar. 2025.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO BERNARDO DO CAMPO. **Programa Governar com Você: consulta pública 2023 (inclui ações de Turismo Industrial)**. São Bernardo do Campo: Secretaria de Desenvolvimento Econômico, 2023. Disponível em: <https://www.saobernardo.sp.gov.br/hu/web/sbc/busca>. Acesso em: 27 maio 2025.

SEBRAE - **Diversidade e inclusão nas empresas: porque isso é importante**. Brasília: Sebrae, 2023–Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/diversidade-e-inclusao-nas-empresas-porque-isso-e-importante,8c8a4bf7a2b56810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em 18 abr. 2025.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Importância da diversidade e da inclusão para sua empresa**. Brasília: Sebrae, 2025. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/qual-a-importancia-da-diversidade-e-da-inclusao-para-sua-empresa>. Acesso em: 27 maio 2025.