

**Tema:**  
**Neurociência e Inteligência artificial:  
As novas interfaces do conhecimento**



## **IMPORTÂNCIA DA ADAPTAÇÃO DE PROCESSOS INCLUSIVOS NAS ORGANIZAÇÕES**

Giulia ROSSI<sup>1</sup>  
Ana Laura MATTOS<sup>2</sup>

Dentro de uma organização, é inegável a importância dos processos para a obtenção dos melhores resultados, e para a certificação da estruturação eficiente desses processos é importante que a empresa se empenhe no desenvolvimento contínuo de seus colaboradores. Tendo conhecimento da expansão das discussões sobre inclusão e a diversidade na cultura organizacional, pode-se perceber que a busca pelos desenvolvimentos e progressos inclusivos deixou de ser apenas uma conformidade legal, e se tornou uma estratégia para melhoria de performance da empresa e do colaborador, melhoria do clima organizacional e desenvolvimento e satisfação dos colaboradores. Infelizmente, muitas empresas ainda possuem uma visão capacitista, o que leva a subestimação das capacidades dos colaboradores ou a dificuldades em visualizar e executar estratégias eficazes para o aproveitamento e maximização de suas habilidades, podendo desenvolver rotinas de trabalhos improdutivas e insatisfação com o clima organizacional. O objetivo dessa investigação é demonstrar os benefícios que o desenvolvimento de talentos, adaptações de processos inclusivos e a busca pela qualidade de vida no trabalho podem impactar positivamente a cultura e desempenho da empresa, seus colaboradores e a sociedade. Este estudo foi realizado por meio de revisões bibliográficas de estudiosos da psicologia organizacional e de gestão de pessoas, bem como por meio de análise de estudos de casos de multinacionais da área da tecnologia que implementaram essas adaptações. Esses estudos de casos mostram como empresas como a Microsoft têm sido bem-sucedidas, ao aumentar sua diversidade e competitividade integrando práticas inclusivas em sua cultura corporativa, e também permitindo e incentivando o pleno aproveitamento das habilidades individuais de seus colaboradores. Essas práticas ajudam a exemplificar como a reestruturação de processos mais inclusivos pode desenvolver em seus colaboradores bons resultados relacionados ao autoconhecimento e ao resgate da autoestima; contribuindo para que o indivíduo possa perceber-se e, a partir desse referencial, identificar o grau de influência interpessoal no ambiente de trabalho,

<sup>1</sup> Discente do 4º ano do curso de Administração do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. [giuliarossi@toledoprudente.edu.br](mailto:giuliarossi@toledoprudente.edu.br)

<sup>2</sup> Discente do 4º ano do curso de Administração do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. [anamattos@toledoprudente.edu.br](mailto:anamattos@toledoprudente.edu.br)

gerando mais engajamento, desenvolvimento técnico e preparação profissional entre os colaboradores. Como Chiavenato destacou, "pessoas felizes geram empresas bem-sucedidas"; portanto, além dos benefícios diretos para o ambiente de trabalho, tais práticas contribuem para uma maior retenção de talentos e uma melhor performance financeira, pois os colaboradores que se sentem valorizados e integrados são mais propensos a permanecer na empresa e a contribuir positivamente para seu sucesso. Assim, a adaptação de processos inclusivos não apenas melhora a cultura organizacional, mas também resulta em resultados tangíveis e duradouros, evidenciando a importância de investir em uma abordagem inclusiva para o sucesso a longo prazo da organização.

**Palavras-chave:** Adaptação de processos. Inclusão. Qualidade de vida. Estratégias organizacionais. Retenção de talentos.