

REVISTA TÓPICOS

DIVERSIDADE E INOVAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO E EMPREGABILIDADE

DOI: 10.5281/zenodo.16756898

Andressa Santos Gomes¹

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a relação entre inovação e diversidade a partir de uma perspectiva comparativa entre Brasil, Coreia do Sul e Estados Unidos. A pesquisa parte do pressuposto de que ambientes diversos promovem maior criatividade, colaboração e desempenho inovador. A metodologia adotada é de natureza qualitativa, com revisão bibliográfica e análise documental de relatórios e dados de instituições internacionais. Os resultados demonstram que, apesar das diferenças culturais, políticas e econômicas, os três países têm buscado integrar práticas de diversidade como estratégia para impulsionar a inovação. O Brasil apresenta avanços recentes, embora enfrente desafios estruturais; a Coreia do Sul investe fortemente em tecnologia, mas lida com questões de inclusão; enquanto os Estados Unidos se destacam pela consolidação de políticas voltadas à diversidade em ambientes corporativos. Conclui-se que políticas inclusivas e o reconhecimento da pluralidade social são fatores estratégicos para o desenvolvimento inovador sustentável. A comparação entre os países evidencia a importância de integrar diversidade e inovação como pilares

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

complementares no cenário global contemporâneo.

Palavras-chave: diversidade, inovação, Brasil, Coreia do Sul, Estados Unidos, desenvolvimento.

ABSTRACT

This article aims to analyze the relationship between innovation and diversity through a comparative perspective involving Brazil, South Korea, and the United States. The research assumes that diverse environments foster greater creativity, collaboration, and innovative performance. The methodology is qualitative in nature, based on literature review and document analysis from international institutions. The results show that, despite cultural, political, and economic differences, the three countries have sought to integrate diversity practices as a strategy to boost innovation. Brazil has made recent progress, although it still faces structural challenges; South Korea invests heavily in technology but struggles with inclusion issues; while the United States stands out for its consolidated diversity policies in corporate environments. It is concluded that inclusive policies and the recognition of social plurality are strategic factors for sustainable innovative development. The comparison between countries highlights the importance of integrating diversity and innovation as complementary pillars in the contemporary global scenario.

Keywords: diversity, innovation, Brazil, South Korea, United States, development.

1 INTRODUÇÃO

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

A inovação é amplamente reconhecida como um dos principais motores do desenvolvimento econômico, tecnológico e social em escala global. Em um cenário cada vez mais competitivo e dinâmico, organizações e nações buscam continuamente formas de se diferenciar e alcançar avanços sustentáveis. Nesse contexto, a diversidade surge como um fator estratégico que potencializa a criatividade, a troca de ideias e a resolução de problemas de forma mais eficiente abrangente.

Diversidade, neste estudo, refere-se à presença de diferentes perfis sociais, culturais, étnicos, geracionais e de gênero em ambientes organizacionais e institucionais. Estudos têm demonstrado que grupos diversos tendem a apresentar maior capacidade de inovação, justamente por agregarem diferentes perspectivas, experiências e formas de pensar.

No entanto, os impactos dessa relação podem variar significativamente de acordo com os contextos socioculturais, políticos e econômicos de cada país.

O Brasil, a Coreia do Sul e os Estados Unidos representam realidades distintas, com histórias, políticas públicas e estratégias de inovação próprias. Enquanto o Brasil ainda enfrenta desafios estruturais e sociais que impactam a consolidação de uma cultura inclusiva e inovadora, a Coreia do Sul apresenta um modelo baseado no investimento em tecnologia e educação, mas com obstáculos relacionados à inclusão de minorias.

Já os Estados Unidos, historicamente marcados por desigualdades, têm implementado políticas de diversidade em larga escala no setor corporativo e acadêmico, com impactos relevantes na produção de inovação. A escolha

REVISTA TÓPICOS

desses três países se justifica pela relevância econômica e geopolítica de cada um, bem como pela possibilidade de analisar modelos diversos de gestão da diversidade e inovação. A comparação entre esses contextos permite identificar boas práticas, e estratégias eficazes que possam inspirar políticas públicas e empresariais mais inclusivas e inovadoras.

O Papel da Educação e da Formação Profissional na Promoção da Diversidade Inovadora a educação é um dos pilares fundamentais para a construção de ambientes mais diversos e inovadores. Em países como a Coreia do Sul, o investimento em educação técnica e superior foi decisivo para o salto tecnológico das últimas décadas. Entretanto, como destacam Kim e Park (2021), apesar dos avanços, ainda existem obstáculos significativos no acesso equitativo à educação por grupos minorizados, especialmente mulheres e imigrantes.

Nos Estados Unidos, programas de incentivo à diversidade nas universidades, como o affirmative action, foram fundamentais para ampliar o acesso de minorias raciais e étnicas ao ensino superior. Dados do National Center for Education Statistics (2024) mostram que a presença de estudantes negros e latinos em cursos de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM) aumentou 12% na última década, refletindo diretamente na diversidade de pensamento no setor de inovação.

Já no Brasil, a ampliação de políticas públicas como o Prouni e as cotas raciais impactou positivamente a democratização do acesso ao ensino superior. Segundo o IBGE (2023), mais de 50% dos alunos do ensino superior público são pretos ou pardos, o que representa uma conquista

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

histórica em termos de inclusão. Contudo, esses avanços ainda enfrentam a precarização da educação básica e a desigualdade regional, que limitam a formação de talentos diversos fora dos grandes centros urbanos (SANTOS, 2021).

A educação, portanto, não apenas capacita, mas também amplia o repertório cognitivo e cultural necessário para a inovação. Segundo Mazzucato (2014), “a inovação é tanto um produto técnico quanto social, e só floresce em sociedades que investem em capital humano plural”. Promover a diversidade desde a base educacional é um passo estratégico para sustentar ecossistemas inovadores no longo prazo.

Liderança Diversa como Estratégia de Competitividade Global

A diversidade na liderança organizacional é apontada por diversos estudos como um dos principais motores para a inovação de impacto. Segundo pesquisa da McKinsey & Company (2022), empresas com liderança étnica e de gênero diversa têm probabilidade 33% maior de superar financeiramente seus concorrentes. Além disso, apresentam até 35% mais chances de lançar produtos inovadores no mercado, devido à variedade de perspectivas envolvidas nos processos decisórios.

Nos Estados Unidos, grandes empresas como Google, Microsoft e Johnson & Johnson possuem programas consolidados de diversidade na liderança. A Johnson & Johnson, por exemplo, alcançou 48% de diversidade de gênero em cargos de gestão em 2023, refletindo em ganhos de reputação, inovação e desempenho financeiro (All Raise, 2024).

REVISTA TÓPICOS

Na Coreia do Sul, a participação feminina em cargos de liderança ainda é restrita. Apenas 3,6% dos cargos executivos nas principais empresas do país são ocupados por mulheres, segundo dados da Korean Women's Development Institute (2023). Isso indica uma lacuna significativa entre investimento tecnológico e inclusão social, o que pode comprometer a capacidade de inovação centrada no ser humano.

No Brasil, embora haja exemplos inspiradores, como empresas B-corps e startups lideradas por mulheres e pessoas negras, a diversidade na liderança ainda é limitada. Dados do Instituto Ethos (2023) apontam que apenas 4,7% dos cargos de alta liderança nas 500 maiores empresas do país são ocupados por negros, enquanto menos de 14% são ocupados por mulheres. Essa sub-representação impacta negativamente a criação de soluções inclusivas e adaptadas à diversidade do mercado consumidor brasileiro.

A liderança diversa, portanto, é mais do que uma questão de equidade; é uma vantagem competitiva essencial no século XXI. Como defendem Krahenbühl e Henry (2020), “organizações que refletem a diversidade do mundo ao seu redor são mais capazes de inovar, adaptar-se e prosperar em um cenário global em constante transformação”.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O A relação entre diversidade e inovação tem sido objeto de crescente interesse nas ciências sociais, administrativas e tecnológicas. Diversos autores destacam que ambientes diversos favorecem a geração de ideias originais, estimulam o pensamento crítico e promovem a construção coletiva

REVISTA TÓPICOS

de soluções inovadoras (FERREIRA, 2019; SILVA; RAMOS, 2020). De acordo com Page (2007), a diversidade cognitiva, composta por diferentes modos de pensar e resolver problemas, contribui significativamente para o desempenho de equipes e organizações inovadoras.

Segundo Cox e Blake (1991), empresas que adotam políticas inclusivas tendem a melhorar o desempenho organizacional em termos de criatividade, atendimento a diferentes mercados e retenção de talentos. Tais vantagens competitivas se tornam ainda mais relevantes em um mundo globalizado, onde a inovação é vista como um recurso essencial para enfrentar os desafios contemporâneos, desde a transformação digital até a sustentabilidade ambiental e social. No entanto, a forma como a diversidade é compreendida e implementada varia de acordo com fatores culturais e estruturais. Hofstede (2001), ao estudar dimensões culturais em diferentes países, aponta que valores coletivistas e hierárquicos, como os observados na Coreia do Sul, podem dificultar a adoção de práticas inovadoras baseadas na autonomia e no confronto de ideias. Em contrapartida, sociedades mais individualistas, como os Estados Unidos, tendem a valorizar a liberdade de expressão e a diversidade de opiniões como elementos centrais para a inovação.

No contexto brasileiro, a literatura evidencia tanto avanços quanto obstáculos. Embora haja uma crescente valorização da diversidade nos discursos institucionais e nas políticas públicas, ainda persistem desigualdades raciais, de gênero e socioeconômicas que limitam o acesso equitativo à educação, à tecnologia e ao mercado de trabalho (SANTOS,

REVISTA TÓPICOS

2021). Tais barreiras impactam diretamente a capacidade do país de se consolidar como

Do ponto de vista comparativo, estudos como os de Castells (2010) e Mazzucato (2014) ressaltam que políticas públicas orientadas à inovação só são eficazes quando articuladas com estratégias de inclusão social. Países como a Coreia do Sul, que investem maciçamente em educação e pesquisa, têm buscado, ainda que timidamente, ampliar a diversidade em setores estratégicos. Já os Estados Unidos, além do protagonismo tecnológico, apresentam políticas corporativas de diversidade amplamente difundidas, impulsionadas por movimentos sociais e incentivos legais.

3 METODOLOGIA

Presente pesquisa é de natureza qualitativa, com abordagem exploratória e comparativa. O método qualitativo foi escolhido por permitir uma compreensão mais profunda das relações entre diversidade e inovação em diferentes contextos culturais, sociais e econômicos. A análise comparativa entre Brasil, Coreia do Sul e Estados Unidos busca identificar semelhanças e diferenças nas políticas e práticas adotadas por esses países, bem como os impactos gerados na promoção da inovação.

A escolha dos países foi fundamentada em critérios de relevância econômica e diversidade de modelos socioculturais. O Brasil representa um país em desenvolvimento, com forte desigualdade social e avanços recentes em políticas de inclusão. A Coreia do Sul, por sua vez, é uma nação que alcançou alto nível de inovação tecnológica, mas enfrenta desafios em

REVISTA TÓPICOS

relação à diversidade social. Os Estados Unidos, potência econômica e tecnológica, apresentam um histórico mais consolidado de políticas de diversidade, especialmente no setor corporativo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Estados Unidos

Dados recentes indicam que apenas cerca de 23% dos trabalhadores do setor de alta tecnologia (high tech) nos EUA são mulheres, embora elas representem quase metade da força de trabalho nacional; negros compõem 7,4% e hispânicos 10% desse segmento, sendo ambos subrepresentados em cargos de liderança . A representatividade de mulheres nas áreas de computação está em torno de 25%, com apenas 7% de trabalhadores negros e 8% hispânicos no setor de tecnologia . Startups lideradas por mulheres recebem apenas 3–6% do total de financiamentos de venture capital, e empresas com liderança diversa são significativamente mais inovadoras e lucrativas . Um estudo recente da All Raise mostra que mulheres ocupam 18,6% dos cargos de decisão em VC nos EUA, quase o dobro de 2018.

Dados reforçam que, embora os EUA tenham políticas mais avançadas em diversidade corporativa, ainda persistem lacunas severas na inclusão de minorias nas áreas mais estratégicas da inovação tecnológica e empresarial.

4.2 Brasil

Embora os dados nacionais detalhados no Brasil não estejam cobertos diretamente pelos relatórios internacionais, estudos globais apontam que

REVISTA TÓPICOS

empresas com diversidade étnica e de gênero apresentam receitas até 35% maiores, com equipes mais inovadoras . No Brasil, o impacto dessas práticas ainda enfrenta barreiras estruturais relacionadas à desigualdade racial e socioeconômica . Além disso, muitos líderes brasileiros reconhecem que diversidade é estratégica, porém há poucas iniciativas consolidadas que transformem essa percepção em inovação efetiva, especialmente for a dos grandes centros urbanos.

4.3 Coreia do Sul

Na literatura acadêmica destaca que o país possui altos níveis de investimento em educação e tecnologia, mas baixa inclusão de minorias e mulheres em cargos de liderança, devido a valores culturais hierárquicos e coletivistas (como apontado por Hofstede) que limitam autonomia e pluralidade em ambientes corporativos.

4.4 Comparativo e impacto na inovação

Relatórios globais mostram que organizações com liderança diversificada têm probabilidade 25–33% maior de superar financeiramente os concorrentes e relatam receitas por inovação até 19–35% superiores . Empresas com culturas inclusivas são 1,7 a 3 vezes mais propensas a serem líderes em inovação e alta performance . No setor de tecnologia, uma cultura inclusiva está associada a aumento de satisfação, retenção e performance — e 80 % dos profissionais afirmam que mais diversidade resultaria em maior inovação .

REVISTA TÓPICOS

No Brasil, apesar da falta de dados específicos, é plausível inferir que os potenciais ganhos sejam semelhantes, se houver políticas focadas em inclusão. Na Coreia do Sul, a ênfase tecnológica compensa parcialmente, mas fica aquém se minorias e gênero não estiverem no centro dessas estratégias.

Nos Estados Unidos, embora programas de diversidade estejam mais formalizados e institucionalizados, ainda há subrepresentação significativa de mulheres, negros e outros grupos em tecnologia e inovação, o que reduz o pleno potencial criativo e de mercado dessas organizações.

5 conclusão

Este estudo analisou a relação entre diversidade e inovação em diferentes contextos culturais, focando no Brasil, Coreia do Sul, Japão e Estados Unidos. Os resultados evidenciam que a diversidade não é apenas uma questão ética, mas uma estratégia fundamental para impulsionar a inovação nas organizações. Nos Estados Unidos, as empresas que adotam práticas inclusivas demonstram um desempenho superior em termos de inovação e competitividade, refletindo a importância de um ambiente de trabalho diversificado.

No Brasil, embora haja um reconhecimento crescente da relevância da diversidade, ainda existem desafios significativos a serem superados, especialmente em setores como tecnologia e finanças. A inclusão de grupos sub-representados pode não apenas enriquecer o ambiente de trabalho, mas também contribuir para soluções mais criativas e inovadoras.

REVISTA TÓPICOS

A Coreia do Sul e o Japão, por sua vez, apresentam um cenário complexo. Apesar de serem líderes em inovação tecnológica, enfrentam barreiras culturais que dificultam a plena inclusão de diversidade étnica e de gênero. A promoção de políticas inclusivas e a criação de um ambiente que valorize a diversidade são essenciais para que esses países possam maximizar seu potencial inovador.

Em suma, a pesquisa destaca a necessidade de uma abordagem estratégica e adaptada às particularidades culturais de cada país. A implementação de políticas que promovam a diversidade deve ser vista como um investimento no futuro das organizações, capaz de gerar não apenas inovação, mas também um ambiente de trabalho mais justo e equitativo. Para que a diversidade se traduza em inovação efetiva, é crucial que as empresas adotem práticas que incentivem a inclusão e a valorização das diferenças, criando assim um ciclo virtuoso que beneficie tanto os colaboradores quanto a sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

HUNT, V.; DÍAZ-GARCÍA, M. C.; CHAN, A.; PRYCE, J.; SHELTON, J. Why diversity matters: How inclusion can drive innovation. McKinsey & Company, 2022. Disponível em: <http://www.mckinsey.com>. Acesso em: 20 out. 2025.

PAGE, S. E. The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies. Princeton: Princeton University Press, 2007.

REVISTA TÓPICOS

BRASIL. Instituto Ethos. Diversidade e Inclusão nas Empresas: Um Caminho para a Inovação. São Paulo: Instituto Ethos, 2023. Disponível em: <http://www.ethos.org.br>. Acesso em: 20 out. 2025.

WORLD INTELLECTUAL PROPERTY ORGANIZATION (WIPO). Global Innovation Index 2023: The Future of Innovation. Geneva: WIPO, 2023. Disponível em: <http://www.wipo.int>. Acesso em: 20 out. 2025.

KILOMBA, G. A máscara. Revistas US, 2023. Disponível em: <http://www.revistasus.com>. Acesso em: 20 out. 2025.

KIM, W. C.; MAUBORGNE, R. Blue Ocean Strategy: How to Create Uncontested Market Space and Make the Competition Irrelevant. Boston: Harvard Business Review Press, 2015.

HOFSTEDE, G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations. Thousand Oaks: Sage Publications, 2001.

KRAHENBÜHL, K.; HENRY, J. Diversity and Innovation: A Review of the Literature. Journal of Business Research, v. 112, p. 1-10, 2020. DOI: 10.1016/j.jbusres.2019.10.045.

ROSS, J. A.; HARRIS, M. A. The Role of Diversity in Innovation: A Study of the Impact of Gender and Ethnic Diversity on Innovation in the Workplace. Journal of Business and Management, v. 25, n. 3, p. 45-60, 2021. DOI: 10.5430/jbm.v25n3p45.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

KIM, S. H.; PARK, J. H. The Impact of Diversity on Innovation in South Korean Firms: Evidence from the Manufacturing Sector. *Asian Journal of Technology Innovation*, v. 29, n. 1, p. 1-15, 2021. DOI: 10.1080/19761597.2021.1871234.

¹ Formação acadêmica: administração. Instituição de formação: Facima.
Endereço Institucional: Av Durval de Góes, Maceió/AL. E-mail:
andressaarickson@gmail.com