

**AS DIMENSÕES DA ÉTICA E DA ALTERIDADE COMO APORTES
TEÓRICOS PARA A (GESTÃO DA) DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES**

Romario Costa (shauffon@ufrj.br)

A crescente pluralidade de identidades na contemporaneidade amplia os desafios para a convivência nas organizações, formadas por indivíduos portadores de histórias, valores e referências singulares. A literatura em Administração revela que, embora a diversidade seja reconhecida como vantagem competitiva e compromisso de responsabilidade social, políticas corporativas de gestão tendem a homogeneizar as diferenças por meio de códigos de ética e manuais de conduta, reproduzindo lógicas de controle e assujeitamento. Este projeto parte do pressuposto de que a ética da alteridade, conforme Levinas (1980; 2010), pode oferecer uma via crítica para compreender e gerir a diversidade, ao reconhecer o Outro em sua irreduzível singularidade. O objetivo geral é aproximar teoricamente as dimensões da ética e da alteridade da problemática da diversidade nas organizações, definindo conceitos operacionais, analisando sua aplicação em estudos organizacionais e propondo um framework teórico-visual que relacione essas temáticas. Para isso, conduz-se uma pesquisa exploratória e descritiva, de abordagem qualitativa, baseada em Revisão Sistemática da Literatura (RSL) nas bases Scielo, Periódicos Capes e Spell, com termos de busca previamente definidos e aplicação de operadores booleanos apenas em títulos. Foram incluídos artigos nacionais, em português, disponíveis na íntegra, independentemente da área de conhecimento, e excluídos trabalhos não indexados em periódicos,

resumos de eventos e textos sem acesso completo. O corpus foi organizado no software Parsifal, deduplicado e submetido a Análise Temática (Souza, 2019; Dias & Mishima, 2023). A análise gerou quatro categorias principais: (1) Ética instrumental e gestão de pessoas, evidenciando a predominância de códigos normativos que visam conformidade e redução de conflitos; (2) Alteridade como desafio organizacional, em que a diferença é percebida tanto como fonte de tensão quanto de aprendizado; (3) Invisibilidades identitárias, destacando dimensões pouco contempladas em políticas de diversidade, como religião, orientação política e corpo; e (4) Perspectivas críticas e emancipadoras, que sugerem uma ética voltada ao reconhecimento da dignidade humana e à valorização do Outro em sua singularidade. Observou-se que, embora haja avanços na incorporação de práticas inclusivas, persiste uma lacuna entre discurso e prática, especialmente quando a diversidade é tratada apenas como estratégia de mercado. Conclui-se que a ética da alteridade, ao deslocar o foco do resultado para a relação com o Outro, oferece base teórica para políticas de gestão de pessoas que superem abordagens meramente instrumentais, fomentando ambientes organizacionais capazes de reconhecer e respeitar múltiplas identidades. Este estudo contribui para políticas públicas e corporativas ao propor um framework que relaciona ética, alteridade e diversidade, fortalecendo a inclusão e a inovação nas organizações contemporâneas.

Palavras-chave: diversidade; ética; alteridade; organizações.