

Gestão da diversidade: questão social emergente ou dignidade humana?

SHAIANE CAROLINE KOCHHANN*

GLAUCO OLIVEIRA RODRIGUES**

Resumo: A gestão da diversidade originou-se como uma necessidade de justiça social, com a finalidade de reduzir o preconceito que gira em torno da exclusão sobre alguns indivíduos diferenciados e marginalizados por não seguir um padrão “convencional”. Como objetivo, procurou-se descrever como uma empresa de pequeno porte no interior do Rio Grande do Sul relaciona-se com questões que envolvem a diversidade, realizando uma análise sobre o ambiente laboral, mapeando as ações e atitudes apoiadas/condenadas, frente a inclusão de pessoas especiais. O método usado foi uma pesquisa qualitativa, através de um questionário estruturado, buscando analisar as relações de trabalho em uma empresa que admite em seu quadro de funcionários um indivíduo portador de necessidades especiais. Participaram da pesquisa (17) funcionários da organização, buscando analisar o nível de envolvimento dos colaboradores, e analisar como se fundamentam as relações de trabalho relacionadas à diversidade. Como resultado, foi possível observar um alto grau de envolvimento dos funcionários dentro da empresa, além da organização realizar campanhas próprias de entrosamento para a homogeneidade de todos os participantes deste grupo, evitando práticas de preconceito e de exclusão. Logo, conclui-se com este estudo, que por mais que questões culturais sejam difíceis de serem modificadas, não é uma questão impossível! É importante que a sociedade física e jurídica como um todo, possuam consciência de suas ações e de seu papel como cidadão buscando seus direitos auferidos pela própria constituição.

Palavras-chave: Diversidade; Inclusão Social, Preconceito, Desigualdade e Dignidade.

Abstract: Diversity management originated as a need for social justice, in order to reduce the bias that revolves around the exclusion of some differentiated and marginalized people who do not a "conventional" standard. The objective of this paper is to inquire how a small business in the interior of Rio Grande do Sul relates to issues surrounding diversity by conducting an analysis of the work environment, and by mapping the actions and attitudes supported or condemned in the business related to the inclusion of special-needs persons. The method included a qualitative research, supported by data collection conducted through a structured questionnaire, trying to analyze labor relations in the company that admits in its workforce an individual with special needs. Seventeen employees of the organization Participated in the survey, which analyzes the level of employee engagement, and to analyze how labor relations related to diversity work in the environment. As a result, we observed a high degree of employee involvement within the company and the organization carries out own campaigns to enable a higher involvement of all participants in this group, thus avoiding prejudice and exclusion practices in this organization that seeks create opportunities and include groups excluded by society. Therefore, it is concluded from this study, that while cultural issues are hard to change, it is not an impossible question! It is important that the physical and legal society as a whole, have awareness of their actions and their role as a citizen seeking their rights earned by the constitution.

Key words: Diversity; Social inclusion; Prejudice and Dignity.



* SHAIANE CAROLINE KOCHHANN é mestranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).



** GLAUCO OLIVEIRA RODRIGUES é mestrando em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

1. Introdução

Quanto à área de Recursos Humanos, e à forte onda de globalização que vêm acelerando o ritmo da economia, por meio de um mundo essencialmente capitalista, tendo como foco principal a contínua maximização de lucros, é possível perceber uma crescente e ao mesmo tempo preocupante situação quando se trata de inclusão social.

Buscando minimizar alguns problemas de inclusão social, a gestão da diversidade vêm ganhando cenário, mesmo que de maneira prematura, ao ponto que busca instigar e fomentar este assunto tão importante frente a atualidade, seja por meio da problematização do mercado, profissionais atuantes e acadêmicos e estudiosos da área e demais públicos com enfoque voltado a área da gestão de pessoas, inserindo novas oportunidades e paradigmas quanto a força de trabalho, ações estratégicas, políticas e práticas de inclusão social frente à população, quando nos referimos aos cidadãos marginalizados e excluídos por discriminação físicas, étnicas, culturais, religiosas de gênero e etc., ou seja, onde ainda predominam olhares pessimistas e polêmicos a respeito do assunto (COOK; SAINI, 2010).

Então, a gestão da diversidade pode ser descrita como um modelo desafiador da gestão que venha a favorecer a inclusão social. Entretanto, a inclusão enfrentada por pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho, vêm mostrando-se cada vez mais um dos grandes problemas enfrentados na sociedade. Em razão das organizações não oportunizarem e inferirem condições de atendimento a essas pessoas, salvo os casos em que a lei equipara e obriga o cumprimento das obrigações para/com a comunidade local. Admitindo em seu

meio laboral, pessoas portadoras de necessidades especiais.

Entretanto o governo somente pode intervir, exigindo às empresas que venham a se adequar a tais questões sociais, caso a organização apresente características de grande porte. Conforme a Lei de Cotas (Decreto n. 3.298/99) e, segundo políticas afirmativas brasileiras, as empresas que apresentam quantidade superior a 100 funcionários, têm como obrigação, a admissão compulsória de pessoas portadoras de necessidades especiais. Porém, essa nova exigência aplicada as empresas, requer maior grau de responsabilidade, e ao mesmo tempo maior organização para a gestão destes indivíduos que ingressam nas instituições (FREITAS et al., 2010).

Na visão de Freitas et al (2010) ainda falta preparo social para a redução de barreiras funcionais e arquitetônicas. Já que contratar pessoas portadoras de necessidades especiais, apenas visando estar em acordo com a lei, não minimiza as disparidades sociais quanto a inclusão de pessoas portadoras de algum qualquer de deficiência. Na verdade este ato contribui para o aumento do preconceito, instigando uma imagem de incapacidade e inutilidade deste indivíduo frente a sociedade, já que mesmo de maneira “camuflada”, o preconceito, discriminação e individualização ainda apresenta-se visíveis, frente a sociedade.

Porém, ainda são poucas e restritas as organizações que admitem em seu ambiente de trabalho pessoas portadoras de algum tipo de necessidades especiais. Segundo Mor Barak (2005), a sociedade com o passar dos anos, demonstra cada vez mais a tendência em se tornar heterogênea, e desta forma, a gestão da diversidade constitui-se, hoje, um desafio à sociedade quanto à força de trabalho.

Desta forma, a diversidade social está sustentada pelos modelos atípicos que integram uma sociedade, não seguindo um padrão desejado e apontado como modelo “ideal” de cidadão. Assim, pretende-se com este estudo e como objetivo geral de pesquisa, descrever como fundamentam-se as relações pessoais e de trabalho em uma organização que apoia questões envolvendo a diversidade social, buscando levantar as atitudes tomadas pela organização, tendo em vista as ações apoiadas e repudiadas pela empresa.

O referente trabalho visa levantar questões referentes a forma como a lei e as pessoas reagem a essas práticas em um ambiente organizacional, onde se possa compreender e conviver com esta diferença. Neste Sentido, o estudo foi aplicado em uma organização agroindustrial de pequeno porte, localizada no interior do estado do Rio Grande do Sul. Então, frente a gestão da diversidade, problematiza-se quanto ao mundo capitalista convencional: A inclusão social pode ser visualizada como uma questão social emergente ou de dignidade voltada aos portadores de necessidades especiais?

Tendo em vista a estruturação e a organização do trabalho, procurou-se pesquisar como objetivos de pesquisa, como uma empresa de pequeno porte no interior do Rio Grande do Sul relaciona-se com questões que envolvem a diversidade, realizando uma análise sobre o ambiente laboral, mapeando as ações e atitudes apoiadas/condenadas, frente a inclusão de pessoas especiais o estudo encontra-se dividido em cinco sessões. Na Introdução, o trabalho busca apresentar o contexto em que propõe-se abordar. O Referencial Teórico tem como finalidade explicar e discriminar os seguintes temas: Diversidade Social,

Importância da Diversidade Social, Inclusão da Diversidade e a Legislação. O Método do estudo, caracteriza-se por uma pesquisa com abordagem qualitativa descritiva, tendo em vista a análise dos dados, realizada por meio da aplicação de um questionário estruturado com questões abertas. Quanto a Discussão dos Resultados, esta seção busca analisar e demonstrar o envolvimento de 11 variáveis voltando-se totalmente ao tema da diversidade, e com isto, levantar critérios relevantes instituídos dentro da organização. Por fim, nas considerações finais procurou-se demonstrar e apontar o grau de integração e de respeito que a organização em destaque procura aplicar em seu meio funcional.

2. Diversidade social

Com o passar dos anos e com a forte globalização da economia, juntamente com o intuito de justiça, de maior efetividade e eficiência, as organizações estão cada vez mais voltando seu olhar sobre questões voltadas ao tema da diversidade (D'AMARIO, SORANZ; 2010). “A diversidade, está relacionada às características observáveis, que são aquelas prontamente reconhecidas, como: raça, cor, gênero, idade, etnia, e características não-observáveis como personalidade, religião, educação, dentre outras (D'AMARIO, SORANZ; 2010, p.2).

O surgimento da gestão da diversidade originou-se como uma necessidade de justiça social. Possui a finalidade de tentar reduzir o preconceito que gira em torno da exclusão social causada por meio de ações/atitudes preconceituosas. Este ano influencia e molda um posicionamento torpe quanto a inclusão social de pessoas ou grupos de indivíduos diferenciados e marginalizados.

A inclusão possui duas formas de caracterizações distintas, como afirma Ferdman (2009), descritas por meio da experiência de inclusão e o comportamento inclusivo. Com relação a tais caracterizações, estas podem ser entendidas pela percepção dos indivíduos em função da confiança, segurança, aceitação, respeito, apoio, valor, engajamento e autenticidade, tanto em seu local de trabalho (membros de um ambiente de trabalho), como também por meio do comportamento, por outro lado, a política organizacional e seus procedimentos também são responsáveis por gerar e facilitar o acesso a inclusão de tais indivíduos (FERDMAN, 2009).

Neste sentido, Mor Barak (2005), nos indaga a respeito da participação das empresas na busca de amenizar/erradicar estas práticas coercitivas de preconceito e discriminação por meio da influência direta das empresas, já que a sociedade sofre forte influência do meio organizacional e do mercado.

Inserido este conceito de diversidade dentro das organizações e buscando amenizar tais impactos até hoje percebidos. As práticas relacionadas ao treinamento e desenvolvimento de empregados, influenciam na gestão da diversidade a partir do momento em que contribuem para a formação da consciência da diversidade. Com a construção de uma compreensão comum sobre o tema, o aumento da integração e da coesão dos membros de um grupo, portanto, melhorando os resultados individuais e organizacionais (SHEN et al, 2009).

Uma vez que a empresa opte por desenvolver práticas não-discriminatórias, ela pode se conceituar como socialmente responsável aos consumidores e ao mercado (WAILES & MICHELSON, 2008). Porém, a falta de legitimidade dentro da realidade

organizacional, uma implantação ineficiente ou pouco eficaz podem resultar apenas em um discurso pró-diversidade.

A gestão da diversidade surgiu como uma necessidade emergente que visa homogeneizar, oportunizar e igualar grupos marginalizados e excluídos pela sociedade, buscando agregar um mundo mais saudável e igualitário.

2.1.Importância da diversidade social

A diversidade social surgiu como uma maneira de procurar aos poucos extinguir o preconceito com relação a pessoas diferenciadas pela sociedade. Para Ferdman (2009), esta nova temática originou-se com o intuito de fornecer confiança, segurança, aceitação, respeito, apoio, valor, engajamento e autenticidade a estes indivíduos, tanto dentro de seu ambiente de trabalho como em suas relações sociais.

Muito se sabe dos diversos fatores que levaram a exclusão de certos grupos na sociedade, porém, tudo em função de uma cultura negativa originada a muitos anos atrás, onde a sociedade era composta de indivíduos que seguiam um padrão rigoroso de características físicas, culturais e sociais.

Entretanto, muito têm se falado sobre o tema da Diversidade Social com o intuito de reduzir e vir buscar com o tempo erradicar práticas discriminatórias que vão contra os conceitos aplicados por uma sociedade justa e igualitária, que oportuniza pessoas e busca seu desenvolvimento social, econômico e cultural.

2.2. Inclusão social da diversidade e a legislação

Por mais que hoje observe-se uma grande luta pela implantação de práticas sociais frente ao tema da diversidade dentro das organizações, algumas

empresas atualmente realizam a tarefa de inserir pessoas portadoras de diferentes tipos de necessidades especiais no mercado de trabalho. Como exemplo, atualmente já é possível apontar algumas entidades que apoiam a ideia. O Sistema Nacional de Empregos (SINE), busca manter um cadastro de candidatos com portadores de necessidades especiais, tendo em vista inserir no mercado de trabalho. Alguns indivíduos reabilitados, também são encontrados nos Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Segundo a MTE (2013), contratar pessoas com algum tipo de necessidade especial requer preparação e estruturas adequadas para efetivar a admissão neste segmento. Além de contratar um funcionário especial, a organização deve oferecer suporte ao mesmo, para que seja possível realizar satisfatoriamente suas atividades, conforme suas possibilidades, segundo a melhor maneira possível.

Também, antes da criação na legislação em vigência, muito poucas organizações abrem-se espontaneamente, a fim de empregar estes indivíduos. Seguindo este mesmo pensamento, a MTE (2013), aponta que nunca houve igualdade de oportunidade ao acesso a escolaridade para/com portadores de necessidades especiais. E portanto, muitas empresas buscam no empregado portador de problemas físicos, um currículo que apresente o mesmo grau de escolaridade e experiência profissional, de uma pessoa sem deficiência física. Neste sentido, algumas organizações hoje realizam alguns testes visando nivelar o grau de condições de realização do trabalho

Assim, conforme nos apresenta o art. 36, alínea "d", da Recomendação nº 168 da OIT, “Dependendo das limitações

impostas pela deficiência, muitas vezes a pessoa não consegue desenvolver o conjunto das funções inseridas num mesmo cargo, pois o empregado portador de necessidades especiais precisa de um acompanhamento especial, e de uma análise de critérios sobre as suas possibilidades de desenvolver certas funções, buscando sempre alinhar a sua capacidade física com o seu rendimento esperando sobre as atividades em que desenvolve. Seguindo esta mesma lógica, “A empresa, sempre que possível, deve verificar a possibilidade de desmembrar as funções de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos candidatos (art. 36, alínea "d", da Recomendação nº 168 da OIT).

Por meio de alguns estudiosos, bem como Benschop (2011), surgiu com o tempo ações voltadas as práticas de gestão da diversidade inserida dentro da realidade organizacional de muitas empresas, e não apenas surgindo como uma política de gestão de recursos humanos, mas sim, como uma maneira de favorecer a legitimidade. Numerosos estudos apontam que as práticas de diversidade em instituições inferem que a desigualdade e a discriminação ainda se encontram presentes sobre a gestão de pessoas, sendo que voltado para o âmbito estratégico e prático ainda pouco se faz a respeito do assunto. (SHEN et al., 2009).

Deste modo, após definir e conceituar a diversidade social como uma ferramenta de gestão e de grande relevância aos dias atuais, quanto a inclusão social, dignidade da vida humana e direitos sociais assegurados e definidos pela Constituição, buscou-se caracterizar o modo como foi aplicado e desenvolvido o estudo em debate, como apresenta a próxima seção.

3. Materiais e métodos

O estudo, tem como objetivo descrever como uma empresa de pequeno porte, localizada no interior do Rio Grande do Sul, relaciona-se com questões que envolvem a diversidade social. Assim, o trabalho apresenta caráter essencialmente qualitativo, procurando analisar fatos, como também, buscar explicações atribuídas sobre certos fatos dentro do contexto real. Neste sentido, o estudo também caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, pois busca gerar soluções para problemas específicos, além de envolver verdades e interesses locais. O trabalho também apresenta uma abordagem descritiva, visando levantar, descrever e analisar fatos apontados pelos colaboradores da instituição, através de um instrumento de coleta de dados estruturado com perguntas abertas (11 variáveis), aplicado por meio de uma entrevista direta com os colaboradores da empresa em destaque.

Desta forma, ao dar início ao estudo, buscou-se a elaboração consistente da fundamentação teórica tendo em vista conhecer, analisar e trabalhar de forma mais segura com o tema. Posteriormente, de acordo com o ambiente organizacional procurou-se observar e levantar informações e características de como a organização apresenta e mantém laços pessoais e profissionais com seus funcionários. Em continuidade, houve a necessidade de elaborar um instrumento de coleta de dados estruturado com questões abertas a serem respondidas pelos colaboradores da organização, onde o mesmo incorporou diversas questões a respeito da Diversidade apontadas através do estudo bibliográfico realizado na primeira fase do estudo.

Inicialmente, o instrumento de coleta de dados foi submetido em duas etapas

importantes, pois ao ser elaborado, o mesmo foi aplicado (fase pré-teste), tendo em vista analisar a sua viabilidade, não possuindo valor prático, e sim, experimental. Neste sentido, após a fase de pré-teste do questionário, o mesmo foi positivamente avaliado, porém, com alguns ajustes a incorporar a serem realizados, pois concluiu-se que o atual questionário encontrava-se apto a sanar todas as dúvidas que o estudo apresentava, sendo aceito por três professores que já trabalharam ou prestam algum tipo de assessoria nesta área em instituições filantrópicas voltadas a portadores de necessidades especiais e sua inclusão na sociedade, com base no referencial teórico.

Em um segundo momento, após a fase de “pré-teste” do questionário e a realização dos ajustes apontados por professores doutores e especialistas da área, fora aplicado dentro do ambiente organizacional, tendo em vista levantar, analisar e de forma descritiva expor os resultados da pesquisa. Assim, tendo em vista o auxílio para a análise das informações coletadas, utilizou-se o *software* Excel, procurando-se apresentar por meio de tabelas os resultados e conclusões atribuídas por meio do estudo.

Entretanto, o estudo por meio da referente pesquisa qualitativa, descritiva e aplicada busca por meio de instrumento de coleta de dados descrever observações, salientar características, relacionando os fatos, e relatando aspectos que podem ser melhorados tendo em vista à solução de problemas específicos que envolvem verdades e interesses locais.

Neste sentido, a pesquisa contou também com um levantamento bibliográfico, tendo em vista conhecer e buscar inserir novas informações a respeito do tema.

4. Resultados e discussão

A organização onde-se concretizou o estudo é caracterizada como de pequeno porte, sendo composta por cerca de 17 funcionários. A empresa localiza-se no interior do Rio Grande do Sul conta com a oferta de diversos produtos e assistência técnica voltada ao setor do agronegócio, visando atender os produtores da região.

De forma a atender os requisitos legais, toda organização de médio/grande porte, obrigatoriamente deve inserir em seu meio laboral, pessoas portadoras de algum tipo de necessidades especiais. Além deste funcionário contar com um ambiente laboral que possibilite o bom desempenho de suas funções, mediante a compreensão e o auxílio demonstrados pelo gestor da organização, ao qual cabe a condução do bom relacionamento deste funcionário especial com os demais, por meio de atividades de integração com os colaboradores.

Segundo art.24, inciso III, do Decreto nº.5.296, de 2 de dezembro de 2004, uma empresa preocupada com a diversidade, e com o respeito ao próximo, infere que todas as organizações que integram cidadãos portadores de qualquer tipo de necessidades especiais não devem ser coibidos, discriminados, difamados, ou mesmo sofrerem abusos morais ou qualquer tipo de agressão psicológica, ou ainda, qualquer tipo frente a sua limitação dentro do seu ambiente de trabalho, sofrendo respectivas sanções se caso houver descumprimento desta norma.

Por outro lado, uma empresa preocupada com questões sociais e que não vise somente o lucro, não segue somente a legislação, pois vai além do que é exigido. A questão da diversidade não deve ser aplicada e observada somente em grandes organizações, pois a

sociedade em sua maioria, é integrada de pequenos e médios negócios. Assim, a inserção social deve ser enxergada como ela ocorre em seu cotidiano, e converge de uma boa gestão, de uma visão flexível do gestor, condições físicas adaptadas, além de um fator importante, que é o entrosamento e a sua manutenção entre os funcionários.

Com isso e a fim de atender o intuito proposto, a seguir é apresentado os resultados obtidos por meio das análises de dados desenvolvidas mediante o uso das variáveis mais relevantes que compuseram o questionário utilizado. Entretanto, a aplicação do questionário junto ao colaborador em destaque ao longo do artigo, realizou-se de maneira diferenciada, pois em razão de ser um portador de necessidades motoras, a aplicação do questionário foi realizada de maneira direta e individualizada, por meio de uma entrevista. Porém, o questionário aplicado ao colaborador possuía as mesmas questões que apresentava o questionário aplicado aos demais funcionários da organização.

Em continuidade, foram elencadas e analisadas as variáveis com maior relevância para os estudos, e portanto, abaixo apresentadas.

4.1. Tempo de atuação dos funcionários com a empresa

Ao aplicar o estudo foi possível observar que a empresa apresenta baixa rotatividade de funcionários, pois, dos 17 colaboradores que integram a organização 3 funcionários (18%) desempenham atividades de 0 a 5 anos na organização (o mesmo caso ocorre com os funcionários que trabalham na instituição no período de 5 a 10 anos). Já os funcionários que trabalham de 10 a 20 anos, correspondem a 4 colaboradores, contemplando 23% dos funcionários a mais tempo na empresa. Já aqueles

colaboradores que atuam a mais de 20 anos na mesma, totalizam 7 funcionários, correspondendo a 41% do quadro de pessoal da empresa.

Desta forma, compreende-se que a empresa busca priorizar seu quadro funcional, por meio da fidelização do funcionário por meio de um ambiente saudável e de boas relações pessoais/profissionais.

4.2. Reconhecimento da empresa por seus funcionários/ ações sociais e seu conhecimento prático

Cada vez mais as organizações estão aumentando a preocupação com a imagem corporativa. Por ser um reflexo da identidade da organização, a imagem transmitida por suas ações e estratégias pode gerar resultados que vão além de um conceito positivo atribuído à empresa agregando com isso, novos negócios e demonstrando seu diferencial diante de seus concorrentes (COOK & SAINI, 2010).

Neste sentido, os funcionários relataram que a empresa é reconhecida no mercado pelo seu entrosamento de equipe (o que é um fator muito relevante, acusado pela maioria dos respondentes), demonstrado pelo relacionamento com o proprietário, como também pela situação da empresa, por ser uma organização sólida no mercado. Outra questão importante a salientar é o reconhecimento que o proprietário tem sobre os funcionários, pois segundo os relatos dos entrevistados, sempre que há uma necessidade de ajudar algum membro da organização, sempre encontra-se alguém motivado a isso.

No que tange ao desenvolvimento de ações práticas que demonstrem a postura de apoio a diversidade, a maioria dos participantes da pesquisa apontou que a empresa adota atitudes responsáveis, sendo possível diagnosticar um pequeno

público que acredita que a empresa não executa satisfatoriamente ações sociais, em função de não ter muita estrutura para financiamentos de eventos, que tenham como foco estes aspectos.

Entretanto, a organização desenvolve alguns eventos quanto a este grupo, como jantares, palestras, além de fornecer plano de saúde e suporte aos funcionários. Logo, quanto à questão do suporte, é possível relatar que muitos dos respondentes da pesquisa expuseram que o próprio proprietário da organização é preocupado quanto aos seus funcionários, pois procura auxiliá-los, ajudando-os sempre que estes necessitam, tanto para questões pessoais como profissionais. Ou seja, por mais que a empresa não seja representativa em grandes mercados, ela explana bem o seu lado social e sempre visa a integração e o bem estar de seus funcionários.

4.3. Ações sociais aplicadas sobre a sociedade

Além da implantação de ações sociais direcionadas para os funcionários, as empresas também podem beneficiar a sociedade, pois a ocorrência de atitudes que venham a favorecer pequenos grupos, podem gerar grandes avanços, como a disseminação do “exemplo”, e em consequência, a implantação de mais outras atitudes, oriundas de outras organizações, contribuindo, assim, para a busca de princípios que embasem a formação de uma sociedade mais justa e igualitária.

Segundo os funcionários, além da adoção da diversidade em seu meio organizacional, a empresa se mobiliza realizando promoções de eventos, doações de mantimentos a entidades carentes, e o respeito ao meio ambiente.

“Por sua vez as empresas, devem ser conscientes de seu papel, podendo exercer maior poder de pressão

sobre as empresas, sendo capaz de influenciar inclusive a visão do empresariado em relação às questões sociais, um fator extremamente importante” (ETHOS, 2001).

4.4. Grau de satisfação das ações sociais

Quanto a grau de satisfação do público beneficiado em relação às ações sociais da empresa, é importante perceber a necessidade de sua mensuração pois somente assim, será possível medir e conhecer a necessidade da implantação ou não de novas atitudes, segundo as possibilidades que cada organização dispõe.

Deste modo, acredita-se que as ações implantadas são relevantes, porém, muitos dos que participaram da pesquisa também acrescentaram que ainda alguns aspectos podem ser melhorados. Desta forma, corroborando com as ideias anteriormente expostas, Ethos (2001) afirma que, “as empresas têm como principal característica a coerência ética nas práticas e relações com seus diversos públicos, contribuindo para o desenvolvimento contínuo das pessoas, das comunidades e dos relacionamentos entre si e o meio ambiente”.

4.5. Percepção e modificação das ações

A última variável analisada diz respeito à percepção do grau de satisfação que os funcionários apresentam quanto à ampliação das ações sociais implantadas atualmente. Neste sentido, foi levantada a possibilidade e a incorporação demais cursos, palestras e demais formas de gerar conhecimento.

É possível também citar a importância do papel social, neste sentido, que nada mais é do que a postura ética, os direitos e deveres que uma organização têm e pode proporcionar a seus *stakeholders*,

procurando ir além do básico, buscando gerar benefícios e gerando desenvolvimento à sociedade (JORGE, 2008).

As atitudes mais comuns aplicadas dentro das organizações se traduzem em cursos de capacitações; já em empresas de pequeno porte, comumente oferecem atitudes de natureza assistencial, por meio de qualificações, doações e assistência médica. Estas ações sociais, podem estar vinculadas desde pequenas doações até a estruturação e implementação de grandes projetos, atribuídos desde os funcionários que a organização agrega até seus familiares.

Desta forma, conforme o gráfico 05, pode-se compreender que os funcionários apontaram a necessidade de a empresa sempre promover cada vez mais eventos de integração entre funcionários, e funcionários-sociedade, promoção de cursos de capacitação, auxílios internos (o que já ocorreu na empresa, porém, encontra-se inativo hoje. Ex: crédito = empréstimos com baixo juro aplicações aos funcionários da organização), promoção de um plano de carreira interno e necessário dentro da organização, visando motivar os funcionários a permanecerem cada vez mais na empresa.

Por fim, pode-se perceber um elevado grau de ações sociais aplicadas pela empresa, aliado a diversidade social, assim, auxiliando na busca de um ambiente saudável, tendo em vista a humanização e a retenção de funcionários através de práticas sociais positivas.

Desta forma, busca-se com este estudo levantar ações sociais aplicadas pela empresa, e no que estas ações implicam no dia a dia de um ambiente de trabalho, onde se exclui e abomina práticas de

exclusão ou diferenciação social sobre qualquer forma que venha transparecer.

5. Conclusão

Buscando resgatar o objetivo geral do estudo, caracterizado por descrever como fundamentam-se as relações pessoais e de trabalho em uma organização que apoia questões envolvendo a diversidade social, e com isso, levantar as atitudes tomadas pela organização, segundo as ações apoiadas e repudiadas pela empresa, buscou-se então traçar um modelo de organização que aponte um convívio pacífico e solidário, quanto as práticas preconceituosas e de exclusão.

Deste modo, uma gestão participativa, aberta e receptiva é capaz de aumentar o desempenho organizacional, fidelizando os indivíduos por meio do ambiente democrático, onde o funcionário sinta a sua importância para a empresa, bem como para o grupo. Logo, buscando responder ao problema de pesquisa, descrito como: A inclusão social pode ser visualizada como uma questão social emergente ou de dignidade voltada aos portadores de necessidades especiais? É possível responder que admitir portadores de necessidades especiais, bem como demais classes marginalizadas e excluídas da sociedade é uma questão de dignidade de direitos humanos e ao mesmo tempo uma necessidade da sociedade física e jurídica “abrirem os olhos” para novos paradigmas buscando um mundo melhor para as futuras gerações habitarem, afinal, não adianta retratarmos uma sociedade como evoluída e desenvolvida, se muitas questões do passado ainda são presentes. Nesse sentido, cabe salientar que ainda vivemos em uma sociedade preconceituosa, que não valoriza e dispõe de oportunidade a pessoas portadoras de necessidades especiais.

Afinal, são poucas as organizações que abrem suas portas para a diversidade.

Porém, uma forma que o governo vem apostando, para procurar reduzir estas disparidades sociais, configura-se em criar leis que deem suporte e protejam as pessoas com necessidades especiais, inserindo-as na sociedade, como pessoas capazes de gerarem o seu próprio sustento. E, de forma, a levar em consideração o aporte governamental a esta questão, como resalta Santana (2008), cada vez mais as organizações vêm demonstrando grande preocupação em seu meio organizacional em razão de três motivos que são: o aumento das leis e órgãos reguladores, a pressão do mercado consumidor e a pressão do mercado financeiro, que tem procurado investir em empresas com práticas sustentáveis.

Ainda hoje, pode-se perceber que em função da sociedade se tornar cada vez mais heterogênea, ainda existem certos “tabus” implantados em nossa sociedade, através da exclusão social que ainda há sobre a capacidade laboral das pessoas portadoras de necessidades especiais.

A responsabilidade das empresas não está somente focada em grandes ações a serem implantadas e sim, em ações que sejam objetivas e efetivas em demonstrar a atenção social da organização, como a inserção de pessoas discriminadas e marginalizadas que com o tempo poderão demonstrar importância à cultura organizacional, para posteriormente resultar em projetos complexos e de grande importância. Porém, mesmo que muitas das ações sociais sejam fáceis e possíveis de serem implantadas, muitas organizações ainda têm resistência a sua adoção (ETHOS, 2001).

Como contribuições, o estudo busca apontar que por mais que questões culturais sejam difíceis de serem modificadas, não é impossível! É importante que a sociedade física e jurídica como um todo, possuam consciência de suas ações e de seu papel como cidadão buscando seus direitos auferidos pela própria constituição. Assim, se é possível aplicar ações deste tipo dentro de uma organização de pequeno porte, acredita-se que em organizações mais desenvolvidas também possam ser realizadas tais ações.

Referências

BRASIL. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007.

BRASIL. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Acessado em: http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_6.asp. Último acesso: 06.03.2016

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia Técnico da NR-33**. Brasília, DF: MTE, 2013. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3D183EB0013D21E555EF23AC/Guia%20T%C3%A9cnico%20da%20NR-33.pdf>. Acesso em: 17.01.2016.

BENSCHOP, Y. “Of small steps and the longing for giant leaps: Research on the intersection of sex and gender within workplaces and organizations”, in A. M. Konrad; P. Prasad e J. K. Pringle (eds.), *Handbook of Workplace Diversity*, (pp. 273-298), Londres: Sage, 2011.

COOKE, F.L.; SAINI, D.S. Diversity management in India: a study of organizations in different ownership forms and industrial sectors. In *Human Resource Management*, 49(3): 477-500, 2010.

D’AMARIO E. Q. **Comportamento inclusivo e experiência de inclusão: um estudo sobre trabalhadores negros**. 2010. 160 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2009. Disponível em: http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=156949. Acesso em: 02.03. 2015.

ETHOS – INSTITUTO ETHOS. Guia de elaboração de relatório e balanço anual de responsabilidade social empresarial. São Paulo: Instituto Ethos, 2001.

FERDMAN, B. M.; BARRERA, V.; ALLEN, A.; VUONG, V. Inclusive behavior and the experience of inclusion. In B. G. Chung (Chair), *Inclusion in organizations: Measures, HR practices, and climate*. Symposium presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Chicago, August, 2009.

GIFE. Grupo e Institutos Fundações e Empresas. *Investimento Social Privado no Brasil: perfil e catálogo dos associados Gife*. São Paulo: 2001

FREITAS, M, N, C.-MARQUES, A, L, M. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. *RAM, REV. ADM. MACKENZIE*, V. 11, N. 3, Edição Especial • SÃO PAULO, SP • MAI/JUN. 2010]

JORGE, N; CARVALHO, E. *SOCIOLOGIA: Papel Social e Estatuto*. Escola Superior de Gestão de Santarém. 2008

MOR BARAK, M. E. **Managing diversity: toward a globally inclusive workplace**. Thousand Oak: Sage Publications, 2005.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Adaptação de Ocupações e o Emprego do Portador de Deficiência*. Brasília: CORDE, 1997.

SHEN, J. et al. Managing diversity through human resource management: an international perspective and conceptual framework. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 20, n. 2, fev. 2009.

WAILES, N; MICHELSON, G. The transfer of management ideas to a western “periphery”: the case of corporate social responsibility in Australia. **International Studies of Management and Organization**, v. 38, n. 4, 2008.

Recebido em 2016-03-26
Publicado em 2016-07-15