Globethics Repository



Gestão da diversidade e a sustentabilidade nas relações humanas [Diversity management and sustainability in human relations]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Article
Authors	Kochhann, Shaiane Caroline
Publisher	Editora UnilaSalle
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-11-17 19:49:52
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/236212

UnilaSalle Editora

DIÁLOGO ISSN (2238-9024)
http://www.revistas.unilsalle.edu.br/index.php/Dialogo
Canoas, n.30, dez. 2015

http://dx.doi.org/10.18316/2238-9024.15.19

Submetido em: 28/06/2015
Aceito em: 29/09/2015

Gestão da diversidade e a sustentabilidade nas relações humanas: um estudo aplicado a uma empresa do interior do Rio Grande do Sul

Shaiane Caroline Kochhann[1]
Maria Carolina Serpa Fagundes de Oliveira[2]
Marindia Brachak dos Santos[3]
Maíra Nunes Piveta[4]
Sandra Leonara Obregon[5]
Luis Adriano Rodrigues[6]

Resumo: A sustentabilidade que se relaciona com as questões que envolvem as relações sociais busca inserir atitudes, valores e responsabilidades sobre a sociedade, procurando resgatar questões voltadas à cidadania e a princípios voltados a uma vida em comunidade. A gestão da diversidade originou-se como uma necessidade de justiça social, visando minimizar/erradicar opiniões distorcidas quanto às práticas preconceituosas que giram em torno da exclusão de indivíduos diferenciados frente a sua condição física em uma sociedade. Este trabalho tem por objetivo descrever as relações sociais e práticas aplicadas dentro de uma organização de pequeno porte no interior do Rio Grande do Sul, além de identificar como a organização trabalha com questões que envolvem a temática da diversidade social. O método contemplou uma pesquisa qualitativa. Participaram da pesquisa 17 funcionários da organização, sendo uma pessoa com deficiência física, buscando-se analisar como se fundamentam as relações de trabalho. Dentre os resultados, pode-se perceber que na organização há um elevado grau de entrosamento entre os colaboradores, além da mesma continuamente

[1] Mestranda do curso de Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: <shaikochhann@hotmail.com>
[2] Mestranda do curso de Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: <mc.sfagundes@gmail.com >
[3] Doutoranda do curso de Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: <marindiabrachak@gmail.com >
[4] Graduada em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: <mairapivetasm@hotmail.com >
[5] Mestranda em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: <sandraobregon12@hotmail.com>
[6] Mestrando do curso de Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: <luisadriano@bol.com.br >

realizar palestras e campanhas próprias de entrosamento, buscando um ambiente igualitário a todos os participantes deste grupo, configurando-se numa empresa preocupada em buscar oportunizar e reduzir a disseminação de grupos excluídos pela sociedade.

Palavras-chave: Diversidade Social; Sustentabilidade; Deficiência Física.

Diversity management and sustainability in human relations: a study applied to a company of countryside of 'Rio Grande do Sul'

Abstract: The sustainability which relates to issues involving social relations, seeks to insert attitudes, values and responsibilities on society looking for rescue questions related to citizenship and principles aimed at community life. Diversity management originated as a need for social justice in order to minimize / eliminate distorted views about the biased practices that revolve around the exclusion of different individuals outside his physical condition in a society. This paper aims to describe social relations and practices applied within a small organization within the *Rio Grande do Sul*, and identify how the organization works on issues involving the theme of social diversity. The method included a qualitative research. The participants were 17 employees of the organization, being one of them carrier of physical disability, seeking to analyse how to establish working relationships. Among the results, it can be seen that the organization there is a high degree of integration between the employees in addition to the same continuously hold lectures and own campaign rapport, seeking an egalitarian environment for all participants in this group, setting up a company concerned to seek and to create opportunities to reduce the spread of groups excluded by society.

Keywords: Social diversity; Sustainability; Physical Disability.

Introdução

A sustentabilidade além de envolver questões de cunho ambiental, econômico e cultural também oferece aporte sobre as questões que envolvem contextos sociais, voltados às relações humanas e suas características éticas individuais. Assim, ela apoia-se em uma questão de “educar-se” para uma vida mais simples, tendo em vista a conservação do patrimônio social, econômico e cultural para as gerações futuras (TRIGUEIRO, 2012). Para tanto, destaca-se a questão social e o fato de que a vida precisa ser guiada por valores como, de simplicidade, austeridade, paz, serenidade, saber escutar, saber viver em conjunto, compartir e descobrir.

Seguindo esta lógica de pensamento, o conceito de sustentabilidade sobre as relações pode ter um impacto positivo não só no que se refere aos indivíduos, mas também nas mudanças que devem ser realizadas para o desenvolvimento de um bem estar social (TRIGUEIRO, 2012). Por meio da sustentabilidade, busca-se desenvolver mudanças sobre a esfera cultural, social e política, a fim de manter a diversidade e as identidades. Busca-se, também, resgatar os princípios da diversidade social embasados sobre a sustentabilidade e as suas relações humanas, procurando modificar e melhorar conceitos e questões culturais aplicados pela sociedade, modificando paradigmas e assim, priorizando um ambiente mais igualitário e melhor de conviver para as gerações futuras.

Por outro lado, a cultura é uma questão de relevância, sendo que a concepção de cultura faz parte da personalidade humana, responsável pela formação da sociedade e, por ser tão ampla, sua definição não é harmoniosa, propiciando que diversas áreas apontem conceitos distintos para este instituto (CANCLINI, 2009). A formação da sociedade desta forma foi estabelecida por meio de diversas questões de cunho cultural e, com isto, muito pouco foi se modificando com o passar dos anos quando nos referimos à diversidade social, quanto a determinados grupos que ainda são discriminados, excluídos e marginalizados.

A gestão da diversidade pode ser descrita como um modelo desafiador de gestão que pode favorecer a inclusão social. Entretanto, a inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho tem se mostrando como um dos problemas enfrentados na sociedade, em razão das organizações não oportunizarem e ao mesmo tempo não possuírem condições de adequação estrutural e atendimento especial 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 deficiências.

Desse modo, a diversidade social está sustentada pelos modelos atípicos que integram uma sociedade, não seguindo o padrão desejado e apontado como “ideal” de cidadão. Entende-se por diversidade os indivíduos excluídos e marginalizados, por questões de religião, deficiência física, etnia, crenças, e demais questões ainda hoje polêmicas de forma negativa em nossa sociedade. Com vista disso, busca-se cada vez mais, criar dentro das organizações um pensamento crítico e menos focado nas

diferenças individuais, visando à igualdade e integração das pessoas, erradicando a exclusão social dos seus mais variados tipos.

Entretanto, o governo somente pode intervir, exigindo às empresas a se adequarem a tais questões sociais, se a organização apresentar características de grande porte. De acordo com a Lei de Cotas (Decreto nº 3.298/99) e, segundo políticas afirmativas brasileiras, as empresas que apresentam quantidade superior a 100 funcionários tem como obrigação, prevista em lei, a admissão de pessoas com deficiência. Porém, essa nova exigência aplicada às empresas, requer maior grau de responsabilidade e ao mesmo tempo maior organização para a gestão destes indivíduos que ingressam nas instituições, pois por definição, é uma atividade complexa, considerando os diferentes tipos de deficiência existentes, e suas intensidades, que podem desenvolver impacto significativo e diferenciado, por meio da necessidade para a adaptação e para oferecer condições especiais as práticas de trabalho (FREITAS et al., 2010).

Neste sentido, a lei que se aplica às organizações não se baseia somente em admitir pessoas com deficiência física, e sim, fornece suporte, como auxílio físico e psicológico para o desempenho satisfatório de suas funções. Admitir pessoas especiais, somente pelo fato de atender a uma exigência legal e não fornecer apoio ao indivíduo torna a diferenciação e o preconceito mais presente no meio organizacional, pois permite presumir que o fato de se tratar de uma diferença física o impede de realizar atividades cotidianas e comuns que os demais cidadãos realizam, reafirmando o pensamento de incapacidade e desmotivando o indivíduo.

Para tanto, este artigo tem por objetivo descrever como se fundamentam as relações humanas e sustentáveis dentro de uma organização que admite em seu quadro de funcionários uma pessoa com deficiência física e como ela trabalha com questões voltadas à Gestão da Diversidade. Estudos com este foco justificam-se, à medida que a inclusão social deste público dentro da sociedade e dos ambientes de trabalho busca resgatar e modificar questões culturais de exclusão que ainda são observadas no contexto contemporâneo. Crê-se que por meio de uma atuação prática mais efetiva torna-se possível modificar paradigmas e, por conseguinte, influenciar instituições, empresas e a sociedade local a modificar certas ideias pré-estabelecidas e cultuadas ao longo dos anos.

Panorama cultural e a deficiência física

A partir da necessidade de um mundo mais igualitário e por meio da abertura política, houve no cenário brasileiro, nos últimos anos, uma grande busca por lutas de cunho social, e a criação de partidos políticos, sindicatos, associações corporativas, entre outras, com o objetivo de conquistar espaços sociais, econômicos e de inclusão, induzido por um pensamento de cidadania (FILHO; FERREIRA, 2013).

Por outro lado, observam-se na sociedade alguns fatores passíveis de discriminação, e de grande luta social que visam o fomento de um ambiente mais igualitário, como o gênero, etnia, religião, classe social, idade e demais fatores que diferem um cidadão do outro, podendo-se assim, julgar nestes casos uma forte relevância cultural, ou seja, em nossa sociedade a discriminação gerada por tais questões estão sustentadas por características histórias sobre a formação da cultura brasileira e, desse modo, justifica-se a grande dificuldade de modificar ideologias e o pertencimento destes grupos.

Neste cenário, apresenta-se o conceito de deficiência defendido por Senna, Lobato e Andrade (2013) como todo indivíduo considerado incomum frente ao padrão formado e taxado pela sociedade. Assim, este passa a sofrer distinção por meio de características físicas, que podem ser atribuídas a deformidades voltadas a determinadas disfunções e incapacidades biológicas. Já a exclusão destes indivíduos diz respeito ao seu “não” pertencimento a determinados grupos e questões que envolvam caráter social, cultural, psicológico e, principalmente, biológico (SENNA, LOBATO E ANDRADE, 2013).

Por meio das lutas sociais em busca da conquista de alguns direitos básicos para a sociedade, alguns grupos marginalizados perceberam com o tempo a necessidade de se unir tendo em vista a formação de um grupo homogêneo e com maior poder na busca de direitos de cidadania de forma igualitária, reforçando o conceito de democracia e de valores universais (FILHO; FERREIRA, 2013).

Senna, Lobato e Andrade (2013, p.2) inferem, ainda, a noção de deficiência como resultante do ordenamento econômico e político do capitalismo, o qual pressupõe um tipo ideal de sujeito produtivo necessário à acumulação capitalista. Assim, em

síntese acredita-se que todo indivíduo com deficiência física é incapaz de ser produtivo por questões disfuncionais voltadas a sua condição física, assim, tornando-se desnecessário, e excluído da sociedade capitalista em que vive.

No que tange aos movimentos sociais que se reportam a questão de deficiência, pode-se elencar conforme o Quadro 1, informações que evidenciam alguns dos marcos históricos relacionados ao portador de necessidades especiais, sendo eles:

Quadro I - Movimentos Sociais

Ano	Movimentos em Prol do Indivíduo com Necessidades Especiais
1980	Os movimentos sociais dos deficientes ganham visibilidade e se aproximam das demais reivindicações por justiça social e direitos de cidadania presentes na transição democrática brasileira contando ainda com a influência dos ideais defendidos no Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, da ONU em 1981. Neste contexto, a deficiência passa a ser concebida como questão de direitos humanos, favorecendo a que avanços significativos em relação aos direitos das pessoas deficientes sejam inscritos no texto constitucional.
1996	Instituído o BPC-Benefício de Prestação Continuada, que garante o repasse de um salário mínimo mensal a idosos e deficientes com renda familiar per capita inferior a ¼ do salário mínimo. BPC representa uma das principais políticas de proteção social para pessoas deficientes e importante instrumento de combate à pobreza e redução das desigualdades sociais no país
1999	Criada a Política Nacional para integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que estabelece a responsabilidade do Estado na garantia das possibilidades para o pleno exercício dos direitos básicos dos deficientes, sobretudo aqueles voltados à promoção do bem-estar pessoal, social e econômico dessa parcela da população.
2004	Essa compreensão foi reforçada pelo Decreto nº 5.296/2004, conhecida como Lei da Acessibilidade. Os objetivos dessa lei foram propor alterações nas estruturas, valores e práticas sociais, de forma a tornar possível a plena participação de todas as pessoas no ordenamento social, independente das diversidades corporais que possam apresentar.
2011	O governo federal lançou, em 2011, o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa

	com Deficiência / Viver sem Limites, elaborado com a participação de 15 ministérios e do Conselho Nacional da Pessoa com Deficiência (CONADE). Esse plano prevê ação compartilhada entre União, Estados e Municípios e a articulação de políticas governamentais nas áreas de acesso à educação, inclusão social, acessibilidade e atenção à saúde.

FONTE: Elaborado pelos autores com base em Senna, Lobato e Andrade (2013, p.13).

A partir das informações expostas no Quadro 1, torna-se possível inferir que o reconhecimento da deficiência como uma questão voltada a justiça social, no Brasil, passou a ser reconhecida há pouco tempo. Por outro lado, destaca-se que este assunto já vem sendo trabalhado há tempos em outros países que caracterizam esta temática relevante e que precisa de atenção especial.

Outro fator que pode ser destacado, por intermédio da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Organização das Nações Unidas, em 1948, é que todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Segundo Filho Ferreira (2013) mediante as convenções internacionais, buscou-se desenvolver maneiras distintas de minimizar/erradicar as formas de discriminação e violência contra mulheres e crianças, bem como um olhar mais voltado as minorias, assegurando direitos básicos e humanos, principalmente aqueles direitos voltados à cidadania da pessoa com deficiência física.

Pelo fato das organizações estarem inseridas em um mundo capitalista, faz-se premente entender e procurar alternativas para amenizar questões que envolvam a discriminação e a desvalorização do ser humano, independente da condição, *status*, gênero ou condição social que o caracteriza, primando sempre pelo respeito a diversidade em relação à pluralidade, com vistas a promoção de uma sociedade mais justa e embasada na construção coletiva de um ambiente melhor para se viver.

A cultura e sua relação com a sustentabilidade

Em qualquer civilização pode-se perceber a vasta diferenciação cultural dos povos. Conforme Souza e Filho (2011), este patrimônio cultural, natural e ambiental

que deve ser continuamente preservado em vista das questões que beneficiam e que fazem de uma sociedade um mundo mais habitável e igualitário, aos poucos estão sendo distorcidas. Assim é papel da sustentabilidade buscar promover a manutenção e o desenvolvimento dos mesmos. Neste sentido, como defendido por Souza Filho (2011, p.16) um povo sem cultura, ou dela afastado é como uma "colmeia sem abelha rainha", um grupo sem norte, sem capacidade de escrever sua própria história e sem condições de traçar o rumo de seu destino.

O processo cultural deve ser visualizado por meio da necessidade de compreender e buscar significados. Para tanto, a cultura segundo Robin e Poon (2009), é a força motriz para a sustentabilidade por meio da importância das atitudes e dos comportamentos que podem ser obtidos ao longo de um determinado período. Uma organização bem como uma sociedade também possui uma cultura e uma trajetória, onde os indivíduos seguem um padrão pré-estabelecido, traçando um modelo de conduta aceitável pelo grupo, moldada por um conjunto de estruturas, rotinas e normas de que restringem e orientam o comportamento (SHEN et al., 2009).

Ao compreender a definição abstrata que envolve o conceito de cultura e analisá-la de modo dinâmico e evolucionário é preciso ter em mente que se pudermos entender de onde a cultura vem e como ela evolui, será possível compreender algo que seja abstrato; que existe no inconsciente do grupo, embora tenha influências poderosas sobre o comportamento de um determinado grupo (SHEN et al., 2009). Deste modo, a cultura pode ser mensurada como algo abstrato, porém, com consequências comportamentais concretas.

A cultura volta-se diretamente a relação das ações adequadas das pessoas em relação ao seu ambiente e em relação a outras pessoas, ou seja, busca identificar quais são as suposições básicas de uma cultura sobre as formas corretas e apropriadas dos relacionamentos humanos (SHEN et al., 2009). A cultura, tanto em organizações como no convívio social pode ser entendida pela mesma vertente ao verificar-se que desde o início da história as pessoas aprenderam modos de se relacionar, que se tornaram normas, para que fossem capazes de funcionar como um grupo (COSTA, 2009, p.8). Pode-se inferir que questões de relacionamento e envolvimento já eram identificadas, e percebidas como define Costa (2009), a partir desse tipo de orientação o grupo elege o

modo considerado certo ou apropriado das pessoas se relacionarem umas com as outras por meio de padrões de condutas, físicas, culturais, entre outras.

Desta forma, a construção do aprendizado por meio da cultura e a implementação da mesma visando a preservação de boas práticas sociais, bem como sobre as relações humanas em uma sociedade pode ser considerada como sustentabilidade. Entretanto, muito ainda tem a se mensurar sobre o assunto, pois as práticas sociais envolvem muito mais do que uma boa relação de confiabilidade e de boa convivência. A cultura é muito predominante quando nos referimos à sustentabilidade e as diversas questões sociais que ela abrange. Sendo assim, a temática em questão será abordada no próximo tópico.

A importância da diversidade social para a sustentabilidade

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 referentes ao tema da diversidade (D'AMARIO; SORANZ, 2010). A diversidade relaciona-se 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).

A importância da sustentabilidade quanto às questões da diversidade também engloba um aspecto cultural, pois há muitos anos o indivíduo que não se encaixasse nos padrões de "aceitação" que a sociedade exigia, não possuía a capacidade de pertencimento a qualquer tipo de grupo, sendo excluído das relações pessoais, considerado incapaz de fazer parte de um grupo de relações sociais ou pertencer a um determinado status em sociedade.

O surgimento da gestão da diversidade originou-se como uma necessidade de justiça social com a finalidade de tentar reduzir o preconceito que gira em torno da exclusão causada por meio de ações/atitudes preconceituosas, influenciando e moldando um posicionamento torpe quanto à inclusão social de pessoas ou grupos de indivíduos tidos como diferentes e marginalizados, por não seguirem um padrão ou modelo "convencional" reproduzido pela sociedade como ideal.

A inclusão pode ser caracterizada por meio de duas formas distintas, como afirma Ferdman et al. (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 de sua relação com demais indivíduos (comportamento). Por outro lado, a política organizacional e seus procedimentos também são responsáveis por gerar e facilitar o acesso à inclusão de tais indivíduos (FERDMAN et al., 2009).

A diversidade social surgiu como uma forma de procurar extinguir gradativamente o preconceito com relação a pessoas diferenciadas pela sociedade. Para Ferdman et al. (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.

Os componentes que integram a valorização do indivíduo excluído e a importância da inserção dos conceitos da diversidade social, para tais indivíduos, podem ser visualizados conforme o Quadro 2.

Quadro II - Experiência de inclusão

Importância da Diversidade Social - Inclusão	
Comprometimento/ engajamento do grupo de trabalho	Inclui a participação dos indivíduos em seus grupos de trabalho, assim como sentimentos de pertencer e de ter acesso suficiente às informações e recursos necessários para fazer bem o seu trabalho.
Influência no poder de decisão	Os empregados sentem que podem afetar as decisões de seu grupo de trabalho, sendo ouvido, ou colocando suas opiniões, seus sentimentos (e que esses serão levados em consideração). Isso gera um sentimento de ser valorizado e de que possui status dentro do grupo.
Sentir-se	Ser visto também como ser humano. Ser percebido não somente

valorizado	como um membro do grupo, mas como um membro de múltipla identidade social. Ser conhecido e apreciado como ser humano.
Autenticidade	Possibilidade de ter conversas honestas com outros colegas de trabalho. Ter a liberdade de "pensar fora da casa". Poder ser você mesmo no ambiente de trabalho
Reconhecimento / honrar a diversidade	Cria maiores processos de interação e comunicação. É o grau em que os membros dos grupos acreditam ter mais oportunidades de interagir justamente e construtivamente uns com os outros sem preconceitos e sem estereótipos.

FONTE: Ferdman et al. (2009)

De acordo com o Quadro 2, pode-se observar algumas características e atitudes capazes de serem implantadas/aplicadas no ambiente organizacional. Muito se sabe dos fatores históricos que levaram a sociedade a criar um olhar pessimista sobre a capacidade de desenvolvimento de pessoas diferenciadas, tanto por questões físicas como questões visíveis sendo, portanto, excluídos do convívio social de uma determinada comunidade.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (TEM, 2013), contratar pessoas com algum tipo de necessidade especial requer preparação e estruturas adequadas para efetivar a admissão neste segmento. Se a organização dispuser de entraves arquitetônicos e culturais que não possibilitem a contratação dessas pessoas, ou seja, é como se a organização adotasse o preconceito para si. Além de contratar um funcionário especial, a organização deve oferecer suporte ao mesmo, para que seja possível realizar satisfatoriamente suas atividades, conforme suas possibilidades, da melhor maneira possível.

Também, antes da criação na legislação em vigência, sobre a obrigatoriedade da efetivação de pessoas com deficiência física, poucas organizações abriam espontâneamente as suas portas a fim de empregar estes indivíduos. Seguindo este mesmo pensamento, o MTE (2013) aponta que nunca houve igualdade de oportunidade ao acesso à escolaridade para com pessoas com deficiência física. E, portanto, muitas empresas buscam no empregado com problemas físicos, um currículo que apresente o mesmo grau de escolaridade e experiência profissional, se comparado a um indivíduo

taxado como “normal”, seguindo um padrão moldado pela sociedade. Neste sentido, algumas organizaões hoje realizam alguns testes visando nivelar o grau de condições de realização do trabalho, para adequar a este funcionário (art. 36, alínea "c", da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

Porém, não cabe às empresas somente contratar funcionários com um tipo único de deficiência ou até mesmo somente admitir indivíduos portadores de deficiências leves, pois esta atitude também se vincula a uma prática discriminatória, pois a criação de leis em defesa destes cidadãos está em garantir o acesso ao trabalho independente do tipo de deficiência que a pessoa possui (art. 7º, XXXI, da Constituição Federal, c/c art. 4º da Recomendação nº 168 da OIT).

Estudos realizados por Shein 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 (SHEIN et al., 2009).

Método de estudo

Com vistas a atender o objetivo de pesquisa, o presente estudo caracteriza-se por apresentar caráter essencialmente qualitativo por analisar fatos, ao mesmo tempo em que busca explicações atribuídas sobre certos fatos imersos no atual contexto, também, caracteriza-se por tratar de um estudo de caso, no qual procura analisar e aprofundar-se sobre a temática em que se envolve o objeto de estudo. A pesquisa possui ainda abordagem descritiva ao levantar, descrever e analisar fatos apontados pelos colaborados da instituição, através de um instrumento de coleta de dados estruturado com perguntas abertas**,** aplicado diretamente aos colaborados da empresa em questão.

Deste modo, foi aplicado a todos os funcionários que compõem a organização um questionário estruturado com questões abertas e fechadas, tendo em vista analisar como se refletem as relações sociais e de trabalho dentro do ambiente operacional da organização. Portanto, foram aplicados 16 questionários aos funcionários, de maneira habitual, entretanto, ao funcionário portador de necessidades especiais fez-se necessária

a aplicação do questionário por meio de uma entrevista, utilizando-se do mesmo modelo de instrumento de coleta dos dados, considerando-se a limitação física do entrevistado.

O instrumento de coleta de dados constituiu-se em um questionário, construído e elaborado por meio de um levantamento bibliográfico, em que viesse a contemplar todas as variáveis essenciais para responder aos questionamentos e o problema de pesquisa central, visando a concretização do estudo. Senso assim, o questionário foi elaborado e, em seguida, analisado e avaliado por professores doutores e especialistas voltados à área, em que sequencialmente foram levantadas algumas sugestões de melhorias e adaptações para posteriormente ser validado e, então, aplicado por meio de uma fase conhecida como “pré-teste”, antes de ser submetido à aplicação com todos os colaboradores da organização (aplicação do estudo).

Foi realizado, também, um levantamento de dados de forma documental, tendo em vista compreender e analisar o ambiente estudado. Posteriormente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica vislumbrando-se buscar maior embasamento teórico para a realização do estudo.

Fez-se necessária a aplicação de um questionário estruturado com 11 variáveis (questões abertas e fechadas) a serem respondidas pelos funcionários da organização conforme o enfoque central do estudo, entretanto, o artigo contemplará somente cinco das variáveis mais relevantes e de maior destaque sobre o trabalho, sendo, também, que o questionário abrange três variáveis a considerar, tratando de questões de caracterização da amostra, voltadas à indagação de faixa etária, gênero e naturalidade.

Após a coleta dos dados, prosseguiu-se com a análise dos dados obtidos, na qual as informações foram tabuladas e analisadas por meio do *software* Excel, apresentando por meio de gráficos e tabelas os resultados e conclusões mais relevantes atribuídas por meio do estudo.

O estudo desenvolvido busca, por intermédio de um instrumento de coleta de dados, descrever observações, salientar características relacionando os fatos e relatando aspectos que podem ser melhorados vislumbrando-se a solução de problemas específicos que envolvam verdades e interesses locais.

Apresentação e discussão dos resultados

A organização na qual se concretizou o estudo é caracterizada como de pequeno porte, sendo composta por cerca de 17 funcionários, dentre os quais encontra-se uma pessoa portadora de deficiências especiais. A empresa localiza-se no interior do Rio Grande do Sul e conta com a oferta de diversos produtos e assistência técnica voltada ao setor do agronegócio que visa atender os produtores rurais da região.

De forma a atender os requisitos legais, toda organização de médio e grande porte, obrigatoriamente deve inserir em seu meio laboral, pessoas portadoras de algum tipo de deficiência. Além deste funcionário contar com um ambiente laboral que possibilite o bom desempenho de suas funções, mediante a compreensão e o auxílio operacional ofertado 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 02 de dezembro de 2004, uma empresa preocupada com a diversidade, e com o respeito ao próximo, infere que todas as organizações que integram cidadãos com qualquer tipo de deficiência física não devem ser coibidos, discriminados, difamados, ou mesmo sofrerem abusos morais ou qualquer tipo de agressão psicológica, ou ainda, qualquer tipo de discriminação 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 está composta por pequenos e médios negócios. Assim, a inserção social deve ser reconhecida 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.

Este estudo foi realizado com a participação de 17 colaboradores da empresa, sendo a diferenciação por gênero estabelecida por três membros do sexo feminino e 14 indivíduos do sexo masculino. Com isso, a fim de atender o intuito proposto, a seguir

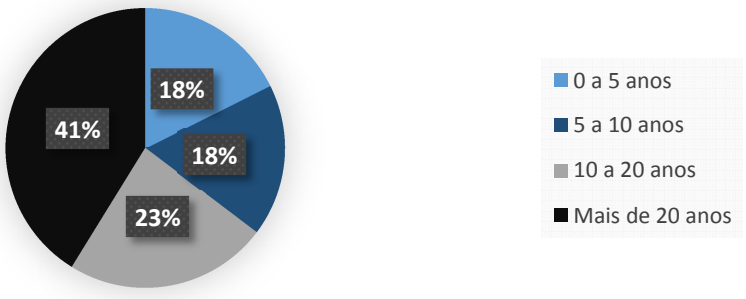
apresentam-se os resultados obtidos por meio das análises de dados desenvolvidas mediante o uso das variáveis que compuseram o questionário utilizado.

Tempo de atuação dos funcionários na empresa

Neste sentido, conforme demonstrado na Figura 1, pode-se perceber que a empresa apresenta baixa rotatividade de funcionários, pois, dos 17 colaboradores que integram a organização, três funcionários (18%) desempenham atividades de zero a cinco anos na organização (o mesmo caso ocorre com os funcionários que trabalham na instituição no período de cinco a dez anos). Já os funcionários que trabalham de 10 a 20 anos, correspondem a quatro colaboradores, contemplando 23% dos funcionários a mais tempo na empresa. Já aqueles colaboradores que atuam a mais de 20 anos na mesma, totalizam sete funcionários, correspondendo a 41% do quadro de pessoal da empresa.

Desta forma, compreende-se que a empresa busca priorizar seu quadro funcional, buscando não adotar estratégias de alta rotatividade de colaboradores, bem como, por meio da fidelização do funcionário mediante o fomento de um ambiente saudável e de boas relações pessoais e profissionais. Além do mais, a atitude de priorizar o quadro de funcionários, eleva a confiança que os colaboradores possuem sobre a organização onde atuam, ocorrendo maior entrosamento com o grupo devido ao período de tempo em que pertencem ao mesmo ambiente.

Figura I: Tempo de Atuação dos Funcionários na Empresa



FONTE: Dados da Pesquisa.

Analisando-se a Figura 1, torna-se possível verificar a relação dos respondentes quanto ao tempo que estes grupos mantêm contato profissional, é possível salientar que dos 17 funcionários participantes da pesquisa, a grande maioria destes prestam serviços

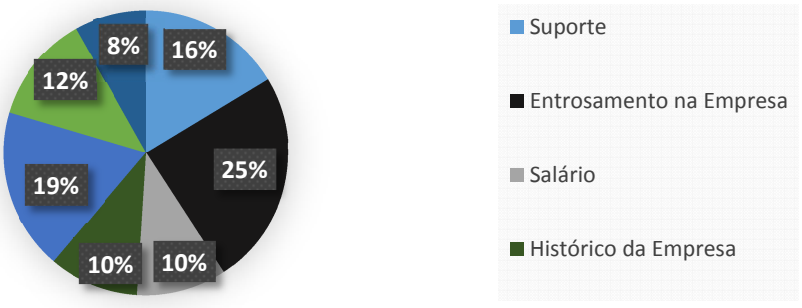
a mais de dez anos, ou seja, de dez a 15 anos. Assim, infere-se que há uma boa relação de entrosamento entre todos os respondentes, sendo abolidas e, portanto, não se verificando relatos de práticas exclusivas e preconceituosas dentro da organização. Alguns colaboradores referem-se à empresa de forma afetuosa relatando inclusive se tratar de uma "segunda família, pois há uma boa convivência com o grupo bem como, com o gestor da organização". Ainda, salienta-se que todos os respondentes acrescentaram que há uma relação muito positiva de companheirismo entre os profissionais.

Reconhecimento da empresa pelos 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 (VANCE; ÂNGELO, 2007), a imagem transmitida por suas ações e estratégias pode gerar resultados que vão além de um conceito positivo atribuído à empresa e agregando com isso, novos negócios e demonstrando seu diferencial diante de seus concorrentes.

Diante disto, a Figura 2 a seguir trará os resultados obtidos diante do questionamento realizado junto aos entrevistados a respeito do quesito "reconhecimento da empresa".

Figura II - Reconhecimento da empresa segundo seus funcionários



Fonte: Dados da Pesquisa.

Conforme a Figura 2, os funcionários relataram que a empresa é reconhecida no mercado pelo seu entrosamento de equipe (o que se configura em um fator muito relevante, indicado pela maioria dos respondentes), demonstrado pelo relacionamento com o proprietário assim como, por ser uma organização reconhecidamente 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 necessidade de ajudar algum membro da organização, existe a pronta disponibilidade para isso.

No que tange ao desenvolvimento de ações práticas que demonstrem a postura de apoio à 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.

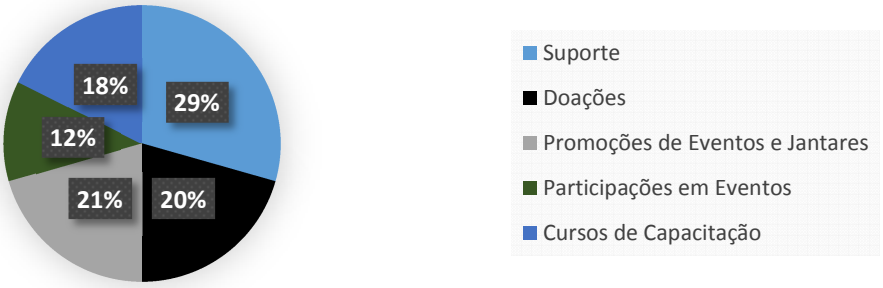
Entretanto, a organização desenvolve alguns eventos quanto a este grupo, como jantares, palestras, além de fornecer plano de saúde e suporte aos funcionários. Logo, quanto à questão do suporte, é possível verificar que muitos dos respondentes da pesquisa expuseram que o proprietário da organização se preocupa com seus funcionários, pois procura auxiliá-los, ajudando-os sempre que estes necessitam, tanto para questões pessoais como profissionais. 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.

Ações sociais desenvolvidas na 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 pode 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.

Na Figura 3 apresentada a seguir, algumas das ações sociais desenvolvidas pela empresa na sociedade são apontadas sob a ótica dos entrevistados.

Figura III - Ações Sociais e a Sociedade



FONTE: Dados da pesquisa

Segundo aspectos apontados pelos funcionários, pode-se visualizar na Figura 3 que além da adoção da diversidade em seu meio organizacional, a empresa se mobiliza realizando a promoção de eventos, doações de mantimentos a entidades carentes e o respeito ao meio ambiente.

Grau de satisfação em relação às ações sociais

Quanto ao grau de satisfação do público beneficiado em relação às ações sociais praticadas pela empresa, faz-se importante evidenciar a necessidade de mensuração destas, pois, somente assim será possível medir e conhecer a necessidade da implantação ou não de novas ações, segundo as possibilidades que cada organização dispõe. Na Figura 4 a seguir, os resultados obtidos diante da exposição deste questionamento estão expostos.

Figura IV - Percepção dos Funcionários quanto as Práticas Sociais Empresariais



FONTE: Dados da pesquisa.

Perante análise da figura anterior, depreende-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.

Percepção e modificação das ações

A última variável a ser analisada diz respeito à percepção do grau de satisfação que os funcionários apresentam quanto à ampliação das ações sociais implantadas na organização. Neste sentido, foi levantada a possibilidade de incorporar-se de mais cursos, palestras e demais formas de geração e disseminação de conhecimento. A Figura 5 a seguir expõe os resultados obtidos com a aplicação deste questionamento.

Figura V - Percepção e Modificação das Ações Sociais



FONTE: Dados da pesquisa.

É possível também citar a importância do papel social, que nada mais é do que a postura ética, os direitos e deveres que uma organização possui 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 capacitação, já em empresas de pequeno porte, comumente são ofertadas ações 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 emprega até seus familiares.

De acordo com os dados dispostos na Figura 5 pode-se observar que os funcionários apontam a necessidade da empresa promover mais eventos de integração entre funcionários e também entre os funcionários e a sociedade, promoção de cursos de capacitação, auxílios internos (o que já ocorreu na empresa, porém, encontra-se inativo atualmente, como por exemplo, crédito/empréstimos com taxas de juros menores e aplicações aos funcionários da organização), promoção de um plano de carreira interno e necessário dentro da organização, buscando motivar os funcionários a permanecerem na empresa.

Considerações finais

O presente estudo teve como objetivo descrever as relações sociais e práticas aplicadas dentro de uma organização de pequeno porte no interior do Rio Grande do Sul e de como a mesma trabalha com questões que envolvem a diversidade, a fim de buscar

maior conhecimento acerca da gestão organizacional quando trata juntamente com aspectos relacionados a questões socioambientais. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de cunho qualitativo, mediante a aplicação de um estudo descritivo que se concretizou por meio da aplicação de um questionário junto aos funcionários da organização objeto do estudo, que possui em seu quadro de funcionários, um colaborador portador de deficiência.

A escolha da organização para a incorporação e aplicação do estudo, surgiu por meio da curiosidade em compreender o intuito que uma organização de pequeno porte possui ao inserir em seu meio operacional um indivíduo portador de necessidades especiais, e conseguir conduzir o bom desempenho de todos os setores e indivíduos baseados na busca do objeto comum de qualquer organização tradicional, ou seja, o lucro.

É possível inferir que uma boa gestão vinculada sob a forma 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.

Assim, já é possível diagnosticar e evidenciar que, mesmo em menor número, algumas organizações já estão se preocupando com questões não somente de interesse legal, mas sim, inserindo indivíduos portadores de necessidades especiais em seu ambiente de trabalho, tanto como uma estratégia de diferencial competitivo no mercado, bem como, voltando-se como uma organização cidadã, preocupada com questões assistencialistas e com o futuro das gerações posteriores.

Com isso, foi possível conhecer o âmbito organizacional que envolve a empresa pesquisada que, embora seja uma organização de pequeno porte localizada no interior do Rio Grande do Sul, é capaz de fornecer embasamento sobre a temática e contribuir para a melhor compreensão da ação organizacional em torno das diferenças sociais. Os resultados evidenciam que a empresa demonstra baixa rotatividade de funcionários, sendo reconhecida no mercado por seu entrosamento, além do desenvolvimento de atividades e ações que incentivam o bom convívio entre todos, em especial, ao incentivar os fatores referentes à diversidade social, o que é demonstrado pelas atividades de convívio laboral e ações, como eventos, desempenhadas pela empresa.

Ações que são classificadas pelos funcionários participantes da pesquisa como sendo relevantes, embora necessitando ainda de maior aprofundamento.

No entanto, considerando o fato de viver-se sob a ótica de um mundo essencialmente capitalista e voltado principalmente para o alcance lucrativo, acredita-se então por meio de questões culturais e antiquadas que pessoas com qualquer tipo de deficiência física, desde as mais amenas até aquelas de grau mais elevado quanto às limitações, estão incapacitadas de pertencerem a grupos sociais e de trabalho. Porém, com os diversos avanços tecnológicos, estruturais e sociais incorporados, hoje, pode-se perceber que tais questões podem ser modificadas, cabendo à sociedade populacional e empresarial a inclusão destes por meio da abertura de portas para novos paradigmas, buscando novas perspectivas para um mundo mais igualitário e que venha a oportunizar cada vez mais condições sociais a grupos discriminados e marginalizados.

Pode-se concluir que a empresa objeto deste estudo era considerada de pequeno porte e insignificante frente ao macro ambiente e a grandes indústrias que somente procuram preencher lacunas legais. Porém, cabe aqui evidenciar a importância destas pequenas empresas para a sociedade, pois, se gradativamente as empresas modificarem a sua cultura, conscientizando-se a respeito da deficiência governamental em atender e fornecer auxílio a estes grupos minoritários, certamente uma sociedade mais igualitária e melhor de viver-se seria construída.

Neste sentido, o estudo buscou contribuir com o ponto de vista de que, é possível mudarmos ideologias e padrões formais instituídos pela sociedade, mesmo que necessite de um grande período de tempo para visualizar tais mudanças. Ao momento em que as empresas (pequenas, médias e de grande porte) abrirem suas portas de forma inclusiva frente a determinadas parcelas marginalizadas e excluídas da sociedade, positivas transformações de padrões instituídos e rotulados pela sociedade aconteceriam, construindo um mundo melhor para as gerações futuras.

A Gestão da Diversidade, por se tratar de uma área e de preocupação recente, ainda necessita de muitos estudos e de pessoas engajadas a buscarem um diferencial frente à sociedade, por meio da inserção ao tema. O estudo teve como finalidade servir de comparativo para as organizações preocupadas com as relações humanas e sociais que contemplam a sociedade e que põem em prática tais conceitos. Também, servir de

base para aquelas organizações que ainda buscam um diferencial tanto frente ao mercado como um diferencial benéfico na sociedade em que se insere.

Por fim, a presente pesquisa gerou contribuições tanto do ponto de vista da gestão organizacional como acadêmica, ao descrever e analisar uma empresa que volta sua atenção organizacional à questão da diversidade, demonstrando essa situação não apenas como um cumprimento de normas, mas também pelas crenças dos gestores da empresa, que acreditam e apoiam ações desse caráter. Ademais, é importante por somar-se ao campo teórico acerca dos temas da diversidade social, quando tratadas pelo prisma da gestão empresarial.

REFERÊNCIAS

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

_____. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_6.asp.> Acesso em: 06 mar., 2015.

_____. Guia Técnico da NR-33. Ministério do Trabalho e Emprego. 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 jan., 2015.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil. 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 out., 2014.

_____. Decreto n. 129, de 18 de maio de 1991. Convenção 159 da OIT. Disponível em: <http://www. mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_21.asp>. Acesso em: 19 out., 2014.

CANCLINI, Néstor García. **Extranjeros em la Tecnologia y em la Cultura**. Buenos Aires: Ariel, 2009.

COSTA, Marisa Vorraber. Sobre educação e cultura do consumo. In: COSTA, Marisa Vorraber. (Org.). **A educação na cultura da mídia e do consumo.** Rio de Janeiro: Lamparina, 2009.

D'AMARIO, Edison Quirino. **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 mar., 2015.

ETHOS (INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL). **Guia de elaboração de relatório e balanço anual de responsabilidade social empresarial.** São Paulo: Instituto Ethos, 2001.

FERDMAN, Bernardo Marcos et al. Inclusive behavior and the experience of inclusion. **Academy of Management.** Chicago, 2009.

FILHO, Adilson Vaz Cabral; FERREIRA, Gildete. Movimentos Sociais e o Protagonismo das Pessoas com Deficiência. **SER Social**, Brasília, v. 15, n. 32 p. 93-116, jan./jun., 2013.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho; MARQUES, Antônio Luiz. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **Ram, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 100-129, mai./jun., 2010.

JORGE, Nuno; CARVALHO, Edgar. **Sociologia:** Papel Social e Estatuto Social. Escola Superior de Gestão de Santarém, 2008.

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

SENNA, Mônica de Castro Maia; LOBATO, Lenaura de Vasconcelos Costa; ANDRADE, Luciana Dantas. Proteção Social à Pessoa com Deficiência no Brasil Pós-Constituinte. **SER Social**, Brasília, v. 15, n. 32, p. 11-33, jan./jun., 2013.

SHEN, Jie 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.

SOUZA, Gisela Maria Rezende; FILHO, Nelson. A. Quadros Vieira. Impactos socioculturais do turismo em comunidades insulares: um estudo de caso no arquipélago de Fernando de Noronha-PE. **Revista Observatório de Inovação do Turismo**. v. 6, n. 4., 2011.

TRIGUEIRO, André. **Mundo sustentável 2:** novos rumos para um planeta em crise. São Paulo: Globo, 2012.

VANCE, Patricia de Salles; ÂNGELO, Claudio Felisoni de. Reputação Corporativa: Uma Revisão Teórica. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 4, p. 93-108, out./dez., 2007.