

**Eixo Temático: Estratégia e Internacionalização de Empresas**

**GESTÃO DA DIVERSIDADE E A SUSTENTABILIDADE NAS RELAÇÕES HUMANAS: UM PARADIGMA SOCIAL FRENTE À INCLUSÃO DE PORTADORES DE DEDEFICIÊNCIA FÍSICA**

**DIVERSITY MANAGEMENT AND SUSTAINABILITY IN HUMAN RELATIONS: A PARADIGM SOCIAL FACE OF PHYSICAL DEDEFICIÊNCIA HOLDERS OF INCLUSION**

Shaiane Caroline Kochhann, Gabriela Almeida e Ana Elizabeth Moiseichyk

**RESUMO**

A sustentabilidade que se relaciona com as questões que envolvem as relações sociais, buscam inserir atitudes, valores e responsabilidades sobre a sociedade e procura 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 diversidade por meio da realização de uma análise sobre o ambiente laboral e o mapeamento das ações apoiadas/condenadas, frente a inclusão de pessoas especiais. O método contemplou uma pesquisa qualitativa, apoiada por meio de um questionário. Participaram da pesquisa 17 funcionários da organização, contatados com o intuito de analisar como se fundamentam as relações de trabalho. Dentre os resultados, pode-se perceber que dentro da organização há um elevado grau de entrosamento entre os colaboradores, além da organização continuamente realizar palestras e campanhas próprias de entrosamento, buscando a um ambiente igualitário a todos os participantes deste grupo, tratando-se de uma empresa preocupada em buscar oportunizar e reduzir a disseminação de grupos excluídos pela sociedade.

**Palavras-chave:** Diversidade Social; Sustentabilidade, Inclusão Social, Deficiência Física.

**ABSTRACT**

Sustainability as it relates to issues involving social relations, seeking to insert attitudes, values and responsibilities on society and tries to rescue questions related to citizenship and the 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 with issues surrounding diversity by performing an analysis on the environment labor and the mapping of actions supported / convicted, compared to inclusion of special people. The method included a qualitative study, supported by means of a questionnaire. The participants were 17 employees of the organization, contacted in order to analyze how to establish working relationships. Among the results, it can be seen that within the organization there is a high degree of integration between the employees and the organization continuously hold lectures and own

campaign rapport, seeking an egalitarian environment for all participants in this group, in the case of a company concerned with seeking to create opportunities and reduce the spread of groups excluded by society.

**Keywords:** Social Diversity; Sustainability, Social Inclusion, Disability.

## 1 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, compartilhar 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 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 a diversidade social, quanto a determinados grupos que ainda são discriminados, excluídos e marginalizados.

A gestão da diversidade pode ser descrita como um modelo desafiador da gestão que pode favorecer a inclusão social. Entretanto, a inclusão de pessoas portadoras de 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 n. 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 portadoras de 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 as organizações não se baseia somente em admitir pessoas com deficiência física, e sim, fornecer suporte, como auxílio físico e psicológico para o desempenho satisfatório de suas funções. Pois 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 um portador de deficiência física e como ela trabalha com questões voltadas a Gestão da Diversidade. Estudos com este foco justificam-se, á 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.

O caminho percorrido para o desenvolvimento do trabalho encontra-se dividido em cinco partes. Além desta introdução, apresenta-se o aporte teórico que versa sobre a panorama cultural e a deficiência, a cultura e sua relação com a sustentabilidade, além da importância da diversidade social para a sustentabilidade. Em seguida, no método encontra-se as definições e descrições referentes aos procedimentos metodológicos adotados. Após discute-se os resultados por meio de uma análise das variáveis utilizadas para o estudo das temáticas. Por fim demonstra-se nas considerações finais o grau de integração e de respeito que a organização em destaque procura aplicar em seu meio funcional.

## 2 PANORAMA CULTURAL E A DEFICIÊNCIA

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, observa-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 envolvem 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 portador de deficiência física é incapaz de ser produtivo por questões disfuncionais voltados 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 Quadro 01, informações que evidenciam alguns dos marcos históricos relacionados ao portador de necessidades especiais, quais sejam

Ano	Movimentos em Prol do Indivíduo Portador de 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 Pessoa com Deficiência, da ONU em 1981. Nesse 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 5.296, de 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 –(escrever a sigla aqui) Viver sem Limites, elaborado com a participação de quinze 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.

**Quadro 01: Movimentos Sociais**

**Fonte:** Elaborado pelas autoras com base em Senna, Lobato e Andrade (2013, p.13).

A partir das informações expostas no Quadro 01, 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 portadora de 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 a pluralidade, com vistas a promoção de uma sociedade mais justa e embasada na construção coletiva de um ambiente melhor para viver.

## 2.1 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 (SCHEIN, 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, podemos compreender algo que seja abstrato; que existe no inconsciente do grupo, embora tenha influências poderosas sobre o comportamento de um determinado grupo (SCHEIN, 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 (SCHEIN, 2009). A cultura, tanto em organizações como no convívio social podem ser entendidas pelo mesmo prima 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 das 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 têm 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 a sustentabilidade e as diversas questões sociais em que ela abrange, temática que é abordada no próximo tópico.

## **2.2 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 as questões da diversidade também englobam um aspecto cultural, pois há muitos anos o indivíduo que não se encaixasse sobre os 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 pertencer a 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/attitudes preconceituosas, influenciando e moldando um posicionamento torpe quanto à inclusão social de pessoas ou grupos de indivíduos diferenciados e marginalizados, por não seguir um padrão ou modelo “convencional” taxado pela sociedade como ideal.

A inclusão pode ser caracterizada por meio de duas formas 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 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, 2009).

A diversidade social surgiu como uma forma 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.

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 02.

<b>Importância da Diversidade Social - Inclusão</b>	
<b>Comprometimento/engajamento do grupo de trabalho</b>	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.
<b>-Influência no poder de decisão</b>	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.
<b>-Sentir-se Valorizado</b>	Ser visto também como ser humano. Ser visto não somente como um membro do grupo, mas como um membro de múltipla identidade social. Ser conhecido e apreciado como ser humano.
<b>-Autenticidade</b>	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
<b>-Reconhecimento / honrar a diversidade</b>	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.

**Quadro 02: Experiência de inclusão**

**Fonte: Ferdman (2009)**

De acordo com o Quadro 02 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 a MTE-Ministério do Trabalho e Emprego (2013), contratar pessoas com algum tipo de necessidade especial requer preparação e estruturas adequadas para efetivar a admissão neste segmento. Se a organização dispor 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, segundo a melhor maneira possível.

Também, antes da criação na legislação em vigência, sobre a obrigatoriedade da efetivação de pessoas com deficiência física, muito poucas organizações se abriam 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 deficiência física. E portanto, muitas empresas buscam no empregado portador de 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 organizações 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 cabem as 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 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).

### **3 METODO 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. O estudo possui ainda abordagem descritiva ao levantar, descrever e analisar fatos apontados pelos colaboradores da instituição, através de um instrumento de coleta de dados estruturado com perguntas abertas, aplicado diretamente aos colaboradores da empresa em destaque.

Assim, foi realizado um levantamento de dados de forma documental, tendo em vista compreender melhor o ambiente estudado, e posteriormente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica tendo em vista<sup>2</sup> buscar maior embasamento teórico para o estudo.

Fez-se necessário 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 5 das variáveis mais relevantes e de maior destaque sobre o trabalho, sendo também, que o questionário abrange três variáveis a considerar, tratando de questões voltadas ao faixa etária, gênero e naturalidade.

Também vale aqui salientar que o instrumento de coleta de dados foi elaborado por meio do levantamento, e posteriormente foi desenvolvido o roteiro de entrevista e aplicado a um determinado grupo de respondentes tendo em vista validá-lo juntamente com professores doutores e especialistas na área.

Com os dados coletados e tendo em vista o auxílio para a análise das informações coletadas, utilizou-se o *software* Excel, procurando-se apresentar por meio de gráficos e tabelas os resultados e conclusões atribuídas por meio do estudo.

Entretanto, o estudo por meio da referente pesquisa descritiva aplicada busca através por meio de um instrumentos 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.

### **4 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 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 contarem 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 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.

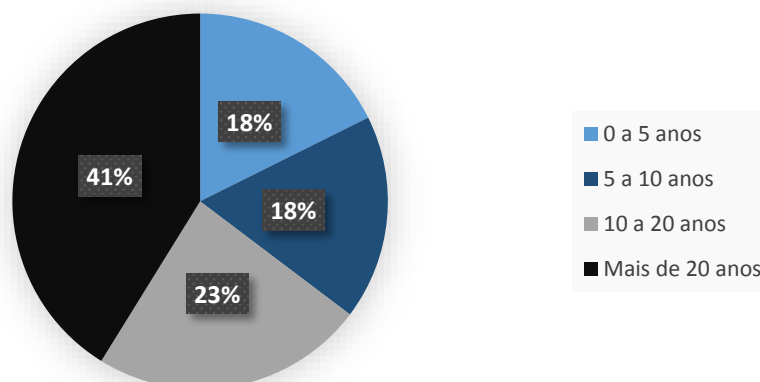
Por outro lado, uma empresa preocupada com questões sociais e que não vise somente o lucro, não segue somente a legislação, pois vai além do que é exigido. A questão da diversidade não deve ser aplicada e observada somente em grandes organizações, pois a sociedade em sua maioria está integrada de pequenos 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 3 mulheres e 14 homens. Com isso e a fim de atender o intuito proposto, a seguir apresenta-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 com a empresa

Neste sentido, conforme demonstrado no gráfico 01, pode-se perceber 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 mediante o fomento de um ambiente saudável e de boas relações pessoais/profissionais.



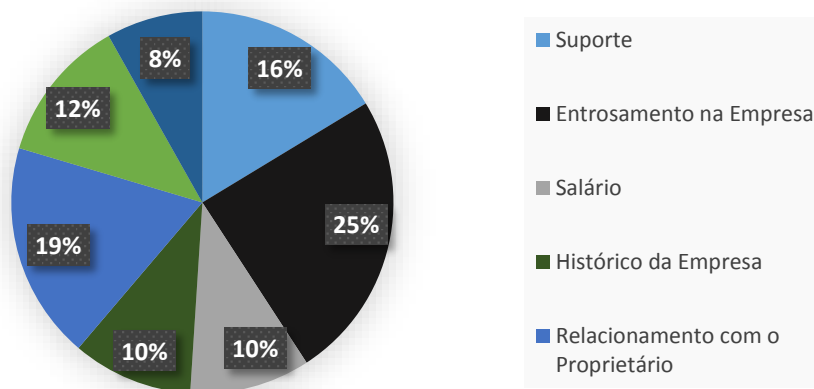
**Gráfico 01: Tempo de Atuação dos Funcionários na Empresa**  
Fonte: Dados da Pesquisa

Segundo o que apresenta a gráfico 01, a relação dos respondentes conforme o tempo que estes grupos mantêm contato profissional, é possível salientar que dos 17 funcionários participantes da pesquisa, a grande maioria das pessoas que trabalham na organização, prestam serviços a mais de 10 anos, ou seja, de 10 a 15 anos. Assim, infere-se que há uma boa relação de entrosamento entre todos os respondentes, sendo abolidas e portanto, não se ouvindo falar

em práticas de exclusão e de preconceito dentro da organização. 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 (ÂNGELO, VANCE, 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.



**Gráfico 02: Reconhecimento da Empresa segundo seus funcionários**

Fonte: Dados da Pesquisa

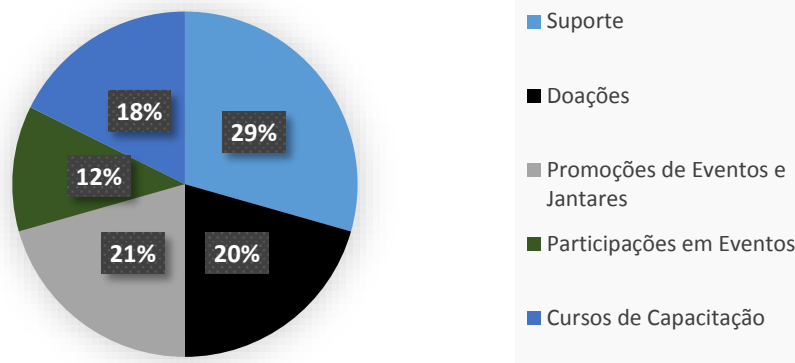
Conforme o gráfico 02, os funcionários relataram que a empresa é reconhecida no mercado pelo seu entrosamento de equipe (o que é um fator muito relevante, acusado pela maioria dos respondentes), demonstrado pelo relacionamento com o proprietário, como também pela situação da empresa, por ser uma organização 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 que se encontra 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 este 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 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. 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 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.

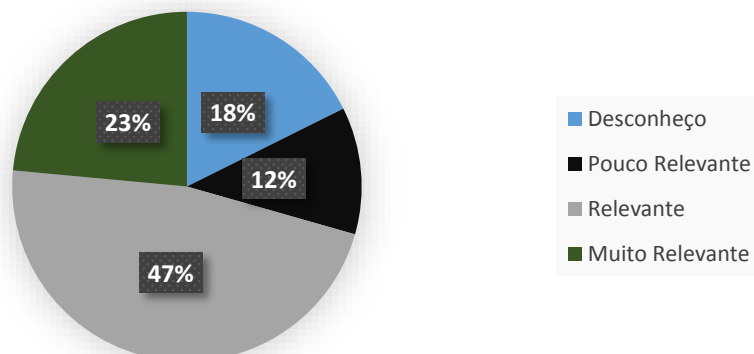


**Gráfico 03: Ações Sociais e a Sociedade**  
Fonte: Dados da pesquisa

Segundo aspectos apontados pelos funcionários, apontados pelo gráfico 03, salienta-se que 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.

### Grau de satisfação das ações sociais

Quanto ao 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.



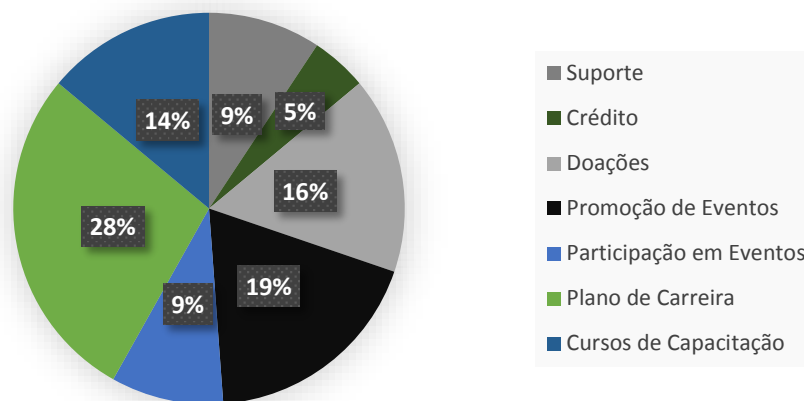
**Gráfico 04: Percepção dos Funcionários quanto as Práticas Sociais Empresariais**  
Fonte: Dados da pesquisa

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 (gráfico 04). 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 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 e a incorporação de mais cursos, palestras e demais formas de gerar conhecimento.



**Gráfico 05: 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 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.

De acordo com os dados dispostos no gráfico 05 pode-se observar que os funcionários apontam a necessidade da empresa promover mais eventos de integração entre funcionários, e entre funcionários e a sociedade, promoção de cursos de capacitação, auxílios internos (o que já ocorreu na empresa, porém, encontra-se inativo hoje. 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, tendo em vista motivar os funcionários a permanecerem 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 deu-se por meio da aplicação de um questionário aos funcionários da organização objeto de estudo, que possui em seu quadro de funcionários, um colaborador portador de deficiência.

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 demonstram baixa rotatividade de funcionários, é reconhecida no mercado por seu entrosamento, além de desenvolver atividades e ações que incentivem 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 eventos e ações desempenhadas pela empresa. Ações que são definidas pelos funcionários participantes da pesquisa como relevantes, embora necessitem de maior aprofundamento.

Entretanto, considerando que vivemos sobre a ótica de um mundo essencialmente capitalista e voltado para o lucro, acredita-se então por meio de questões culturais e antiquadas que pessoas portadoras de qualquer tipo de deficiência física, desde as mais leves até aquelas de grau mais elevado quanto as suas limitações, estão incapacitadas de pertencerem a grupos sociais e de trabalho. Porém, com os diversos avanços tecnológicos, estruturais e sociais em nossa sociedade, hoje, podemos perceber que tais questões podemos ser sim modificadas, basta a sociedade física e empresarial abrir as portas para novos paradigmas, buscando novas perspectivas sobre um mundo mais igualitário e que venha oportunizar cada vez mais estes grupos marginalizados.

Pode-se concluir que a empresa em que se aplicou o estudo, era considerada de pequeno porte e insignificante frente ao macro ambiente, e frente a grandes indústrias que somente procuram preencher lacunas legais. Porém cabe aqui levantar a importância destas pequenas empresas para a sociedade, pois se aos poucos as empresas modificassem sua cultura, sabendo-se da deficiência governamental em atender e fornecer auxílio este grupo minoritário, com certeza faríamos parte de uma sociedade melhor para se viver.

Com isso, a presente pesquisa gera 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 aspecto. Ademais, é importante por somar-se ao campo teórico acerca dos temas da diversidade social, quando tratadas pelo prisma da gestão empresarial.

## REFERÊNCIAS

ÂNGELO, C, F. VANCE, P, S; Reputação Corporativa: Uma Revisão Teórica. Revista de Gestão USP, São Paulo, 2007.

**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](http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_6.asp). Último acesso: 06.03.2015

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: 17.01.2015.

BRASIL. Constituição: República Federativa do Brasil de 1988. Brasília; DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. 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](http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_21.asp)>. Acesso em: 19.10. 2014.

CANCLINI. N. G. **C Extranjeros em la Tecnologia y em la Cultura.** Buenos Aires: Ariel, 2009.

COSTA, M, V. 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 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](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.

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

FILHO, A, V, C; FERREIRA, G. Movimentos Sociais e o Protagonismo das Pessoas com Deficiência / Social Movements and Leadership of Person with Disability. SER Social, Brasília, 2013

JORGE, N; CARVALHO, E. SOCIOLOGIA: Papel Social e Estatuto. 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.

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

SENNA, M, C, M; LOBATO, L, V, C; ANDRADE, L, D. Proteção Social à Pessoa com Deficiência no Brasil Pós-Constituinte / Rejoinder - Social protection for the disabled person in Brazil after the Constituent Assembly: elements for debate. SER Social, Brasília, 2013.

SHEIN, 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.

SOUZA, G, M, R; FILHO, N, A, Q, V. Impactos socioculturais do turismo em comunidades insulares: um estudo de caso no arquipélago de Fernando de Noronha-PE. Revista Observatório de Inovação do Turismo, 2011.