

DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS EMPRESAS

Leonardo Gonçalves Malaquias

Orientador: Prof. Msc. Luciano Henrique de Tarso Luiz

Co-orientador: Prof. Msc. Paulo Henrique da Silva Souza

RESUMO

No cenário atual, grandes organizações estão um passo à frente em relação às pequenas e médias empresas, quando se trata de um programa de diversidade e inclusão. Visto que são muitos dos benefícios em se ter o programa, as médias e pequenas empresas viram a necessidade e a importância da diversidade interna, tão quanto importante aos resultados da empresa, pois este programa engaja o pessoal tornando cada vez mais um ambiente favorável e respeitoso, que por consequência o resultado vem. Na empresa pesquisada, Hidrocalhas, não é diferente, e por ser considerada uma empresa média, ela não possui este tipo de programa e através de referências bibliográficas, será apresentado os vários benefícios e resultados que a empresa vai conquistar, adotando a diversidade interna.

PALAVRAS-CHAVE: Diversidade nas organizações

1. INTRODUÇÃO

Há tempos a preocupação com a diversidade é debatida em vários setores da nossa sociedade e, nas organizações, não é diferente. Abrir portas das organizações para a diversidade atinge todos os fatores de construção social, como a idade, nacionalidade, posição social e orientação sexual, raças, gênero feminino, religião e etnias.

Em um mercado cada vez mais globalizado, a diversidade em uma empresa vai além de respeitar e aceitar as diferenças e é fundamental entender que uma equipe com diversos perfis fica mais rica em talentos, melhora os resultados da empresa e ainda contribui positivamente para o sucesso empresarial.

No ambiente empresarial no qual se respeita as diferenças, automaticamente haverá redução de conflitos, maior engajamento dos colaboradores, o clima se torna melhor, eles ficam mais criativos e liberam seus potenciais, se sintam mais à vontade, seguros e acolhidos, podendo diminuir o turnover de uma organização.

A sociedade em que vivemos demonstra certo preconceito com pessoas maduras, principalmente no mundo corporativo. Ainda, há muitos gestores que esquecem que o convívio entre pessoas com diferentes perfis, inclusive de idade, pode ser benéfico para todos.

1.1 OBJETIVO GERAL

Este trabalho tem como objetivo, descrever o programa de diversidade e inclusão em meio corporativo, com melhorias no clima organizacional para aumento de resultados.

1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Descrever os benefícios da diversidade na organização;
- Implementar vagas de trabalho para grupos pertencentes à diversidade da terceira idade;
- Apresentar a diversidade existente na empresa e propor melhorias;

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Tem como principal abordagem sobre como e por que a diversidade e inclusão pode alavancar os resultados, através de conceitos e estudos bibliográficos.

2.1 DIVERSIDADE

Diversidade cultura, segundo Cox (2004), é a representação de um sistema social de pessoas com diferentes identidades grupais que tem significações culturais distintas. Já Torres e Pérez Nebra (2004), os indivíduos identificam-se e classificam-se em várias categorias sociais e devido a fatores situacionais variados, algumas categorias sobressaem mais do que outras em determinados momentos. De acordo com estes autores, se as organizações permitem que mulheres, negros, indígenas, homossexuais e deficientes físicos expressem as diferentes visões que tem sobre trabalho, formas de elaborar processos, alcançar metas, estruturar tarefas, criar equipes de trabalhos efetivos, comunicar ideias e liderar, eles podem ajudar as organizações a crescer e a melhorar.

Para COX – 1999, a conceituação da diversidade tem sido descrita de duas formas:

- definições mais amplas que se referem às diferenças individuais, ou seja, uma pessoa é diferente da outra;
- as definições mais restritas que geralmente se referem à cor da pele, gênero e etnia, e são normalmente associadas a grupos minoritários. Dessa forma, a diversidade não está relacionada apenas a grupos minoritários, mas se refere também à força de trabalho total existente nas organizações.

Ainda com COX – 1999, o aumento da diversidade etária contribui para melhores tomadas de decisão, influencia positivamente para o aumento da criatividade e inovação e também possibilita um melhor atendimento mercadológico aos diferentes consumidores.

Fleury (2000) define diversidade como uma mistura de pessoas com identidades diferentes que interagem no mesmo sistema social, no qual coexistem grupos de maioria e de minoria. Os grupos de maiorias são aqueles cujos membros ao longo dos tempos obtiveram

vantagens relativas a recursos econômicos e poder em relação aos outros e os minorias são considerados menos favorecidos.

Hanashiro e Queiroz (2006) afirmam que as variáveis da diversidade gênero, idade, tempo de empresa e formação escolar, influenciam na dinâmica existente entre os grupos e no seu desempenho tornando a diversidade um importante fator para a integração social.

De acordo com Puente Palacios, Seidl e Silva (2007), é possível perceber a discriminação da diversidade por meio de uma infinidade de dimensões que passam pela idade, nacionalidade, histórico profissional, habilidades para a tarefa, habilidades relacionas, preferencia política e preferência sexual.

Grupos diversificados que compõem a força de trabalho contribuem positivamente para melhorias no ambiente de trabalho de um modo geral. De acordo com Mendes (2004), essa diversidade pode contribuir para o surgimento de novas perspectivas como criar, inovar e solucionar problemas, já que existe uma maior experiência no grupo, maiores níveis de análise, crítica de alternativas, e entre outros.

A valorização da diversidade de acordo com Aguiar e Siqueira (2007), é uma tarefa admirável, pois exige que as pessoas ignorem seus valores em função dos direitos comuns, deixando de lado o preconceito tanto pessoal quanto organizacional resultando na aceitação dos direitos coletivos. Já Mendes (2004) afirma que a diversidade existe quando os membros de um determinado grupo são diferentes pelos tipos de natureza física, psicológica, intelectual ou cultural podendo assumir diferentes graus de intensidade, ao se referir a grupos de pessoas dentro de uma empresa.

Ao tratar de diversidade, Triandis (2003) afirma que o ser humano apresenta dificuldades em conviver com a diversidade em função de três limitações. A primeira está relacionada com a pequena quantidade de informações processadas já que as pessoas tratam os diferentes estímulos como se fossem os mesmos. A segunda limitação é relacionada com a cultura. Para o autor, as pessoas usam sua própria cultura para julgar os outros por meio do processo de comparação. A terceira e última limitação está relacionada com o fato de que a organização social humana resulta em hierarquia que define o status de cada um no grupo. Apesar disto, o autor afirma que a inserção da diversidade na força de trabalho vem ganhando cada vez mais espaço nas organizações ao redor do mundo.

3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Será abordado nesta etapa, a forma que a empresa atualmente possui um grupo de diversidade sem perceber sua existência e como podemos inserir outros grupos em meio corporativo.

3.1 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Desde sua fundação até o momento atual, a Hidrocalhas é uma organização familiar, sendo composta pelos diretores, gerente, supervisor, comprador e tesoureiro, negros. Os demais cargos voltados à linha operacional são colaboradores recrutados e que passam por processo seletivo, no qual se estabelece uma análise de perfil de acordo com os requisitos das vagas sem optar pela cor, raça e religião, porém a idade e a opção sexual do candidato no ramo de atividade da empresa (construção civil) é um fator predominante pois as vagas divulgadas são para candidatos que operam em obras, sobem em escadas, trabalhem em altura e contato com sol diretamente.

A maior dificuldade que os diretores encontravam na organização era o respeito dos funcionários com eles, e por ser uma empresa de médio porte o relacionamento no trabalho é muito próximo. Os colaboradores brancos e negros de certa forma não aceitava a posição de diretores negros e nem mesmo a situação financeira pessoal de cada um deles e que não mereciam ocupar suas posições hoje e acatar uma ordem de um negro era humilhante dentro da empresa, portanto tinha muitas faltas, discussões, falta de comprometimento, de responsabilidade e entre outros.

Contudo, um dos filhos dos diretores, negro, com experiência de mercado, em lidar com pessoas, comandava equipe de 50 a 100 colaboradores e graduado, ocupou o cargo de gerente geral, onde muitos processos foram definidos, reuniões com frequência com todo pessoal da empresa para apresentação de resultados e estabelecimento de metas, trocando pessoas desinteressadas e buscando no mercado pessoas capacitadas e dispostas à crescer juntamente com a empresa. A clareza nas informações repassadas aos colaboradores, a forma de cobrança e punições imediatas para aqueles que descumprissem com os processos e ordens, fez com que a visão e confiança em uma equipe de gestores negros mudassem drasticamente e o respeito que antes não tinha, agora transparece.

4 PROPOSIÇÕES

Visto que identificado o problema e a solução imediata foi apenas a contratação de um gestor experiente no mercado de trabalho, especialmente com pessoas, como a empresa pode manter cada vez mais os colaboradores engajados e motivados através de outros grupos de diversidade.

4.1 A IMPORTANCIA E BENEFÍCIOS DE OUTRAS DIVERSIDADES EM MEIO CORPORATIVO

A diversidade etária será mais um grupo implementado na empresa, e ela é a capacidade de admitir todos os tipos de idade em uma organização, podendo ser um fator importante de discriminação no trabalho. O objetivo é abranger todas as gerações desde o ponto de partida do colaborador na empresa, ou seja, no processo de recrutamento e seleção, no qual o candidato apresente energia, força de vontade, capacidade e maturidade para desempenhar as demandas e alcançar resultados, e a idade pouco importa quando encontrado perfis com estes requisitos.

São várias as vantagens da diversidade etária na empresa, pois funcionários mais velhos e mais jovens são mais produtivos, vão estimular a criatividade e demonstrar maior desempenho, além de reduzir o turnover. As pessoas raramente serão demitidas e pedir demissão pois estão em ambiente saudável, construindo bons relacionamentos, contribuindo para o crescimento da empresa, trocando experiências já vividas, o mais velho motivando e engajando o mais novo, apresentando argumentos como ponto negativo em se trabalhar em várias empresas, já que a empresa oferece e o deu oportunidade de crescimento, trazer mais conhecimento, o mais novo automatizando os processos com mais agilidade e praticidade e inovando, ou seja, ambos tem a ganhar, colaboradores e empresa.

O ambiente de trabalho na empresa de diferentes idades proporcionará um bom equilíbrio entre o pensamento tradicional e moderno e com isso o trabalho ficará mais tranquilo, a convivência fica mais leve e o clima organizacional positivo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo melhorar o comportamento dos colaboradores da empresa Hidrocalhas com a diversidade e inclusão etária dentro da organização, trazendo novas experiências, mais conhecimento entre as idades, respeito pelo próximo e sem preconceito, entendendo que um pode motivar o outro a crescer profissionalmente e pessoalmente.

Contudo, a diretoria entende que o recrutamento e seleção de pessoas não deve ser analisado apenas o porte físico do candidato para serviços em obras, e sim voltar os olhos nos candidatos mais velhos que gera um reflexo positivo nos mais jovens, trazendo comprometimento, responsabilidade e cumprimento das metas estabelecidas, e mostrar que o exemplo a ser seguindo dentro e fora da organização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

TORRES, C. V.; PÉREZ-NEBRA, A. R. Diversidade cultural no contexto organizacional. In: ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E., BASTOS, A. V. B. (Org.). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004. Cap. 14. pp.443-463.

COX, Taylor Jr. The multicultural organization. *Academy of Management Executive*, v. 5, n. 2, 1991.

COX, Taylor Jr; BLAKE, S. Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive*, v. 5, n. 3, p. 45-56, 1991.

HANASHIRO, Darcy Mitiko; GODOY, Arilda Schmidt. Um Preâmbulo à Gestão da Diversidade: da Teoria à Prática. Curitiba: ANPAD, 2004.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo. v. 40, n. 3, p.18-25, jul.-set. 2000.

MENDES, Rodrigo H. Desmistificando os impactos da diversidade no desempenho das organizações: um olhar crítico sobre as referências atualmente feitas à diversidade cultural como fonte de vantagem competitiva empresarial. In: II ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS – EnEO, 2004. Anais... Atibaia: EnEO, 2004.

TRIANDS, Harry C. The future of workforce diversity in international organizations: a commentary. *Applied Psychology: an International Review*, v. 52, n.3, p. 486-495, 2003.

AGUIAR, Gardene Souza de; SIQUEIRA, Marcos Vinícios Soares. *Diversidade cultural no trabalho: os desafios em ser mulher em uma organização financeira*. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.