

# IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo

Relato de Caso

**Gestão da diversidade: uma realidade nas organizações?**

**AUTOR PRINCIPAL:** Adriana Margarida Mignoni

**CO-AUTORES:**

**ORIENTADOR:** Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Anelise Rebelato Mozzato

**UNIVERSIDADE:** Universidade de Passo Fundo

## **INTRODUÇÃO:**

O presente estudo aborda a gestão da diversidade e sua aplicabilidade nas organizações e tem por finalidade analisar se as práticas e dinâmicas alusivas a gestão da diversidade são aplicadas de maneira coerente e efetiva. A gestão da diversidade tem sido tema de discussão frequente entre os pesquisadores e ocupado espaço relevante na área de gestão das organizações. De acordo com Matte e Santos (2017) esse interesse é gerado pelo estabelecimento legal das cotas para pessoas com deficiência nas empresas e a maior articulação política dos grupos de minorias. Atualmente, as definições de diversidade variam entre as que enfatizam as diferenças mais específicas como raça, etnia e gênero e as que abrangem a importância de se considerar diferenças individuais. O exposto justifica-se pelo aparente descompasso entre o discurso e a plena efetividade das políticas de gestão implementadas para gerir os grupos diversos.

## **DESENVOLVIMENTO:**

Para que a gestão da diversidade se torne efetiva, é necessário uma implementação planejada, o que significa a harmonia entre todos os aspectos da política de gestão de pessoas da organização, com ênfase para as práticas de recrutamento, seleção, remuneração, capacitação e cultura organizacional. Nesse processo, é preciso incluir, no contexto organizacional, a filosofia compartilhada pelos trabalhadores e as políticas de inclusão. Diniz et al. (2013) destacam a relevância do papel do gestor para a otimização da efetividade das políticas da diversidade, ressaltando ser indispensável o comprometimento da administração e das gerências com esse processo.

Na visão de Diniz et al (2013), a despeito do esforço destinado à criação de tais políticas, estudos recentes revelam que essas não se concretizaram em plenitude, uma vez que o preconceito está enraizado no campo das ideias e manifesta-se mesmo onde

# IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



se diz combatê-lo. Os discursos gerenciais encontram dificuldades de serem praticados de forma efetiva, em consequência de processos enraizados de preconceito por parte dos próprios trabalhadores, de determinado nível de permissão administrativa e pelo senso coletivo de diversidade. Na visão dos autores, as políticas de diversidade não promovem a igualdade por meio de melhorias das condições de trabalho, bem como não conferem maiores oportunidades aos grupos discriminados. Determinadas políticas acabam por mascarar as diferenças, pois excluem o seu caráter político, e adotam a diversidade como mais um recurso organizacional a ser administrado em busca de melhores resultados.

Afirmam Shen et al. (2009) que a desigualdade salarial é uma das principais causas de insatisfação e desmotivação no trabalho. Entre homens e mulheres, a desigualdade de renda continua a ser um problema global. As normas e valores da cultura organizacional dominante também se tornam um agravante para a plena e eficaz participação de todos os trabalhadores. Para Diniz et al. (2013) os gestores precisam assumir um papel proativo nesse processo, não é necessário haver situações de discriminação para existir a mobilização contra essas ações.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Pesquisas realizadas elucidam uma realidade que aponta o cumprimento de cotas como motivador para a adoção da diversidade nas organizações. Para Matte e Santos (2017) é possível constatar que a maioria das empresas ainda não possui uma política de gestão da diversidade que elimine as práticas discriminatórias ou que contribua com o desenvolvimento de carreiras justas. Ainda há muito a ser feito no sentido de reconhecer a importância da diversidade para o atendimento à responsabilidade social.

## REFERÊNCIAS:

DINIZ, A.P.; CARRIERI A.P.; GANDRA G.; BICALHO R.A. Políticas de diversidade nas organizações: As relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. *Economia & Gestão*, Belo Horizonte, v. 13, n. 31, p. 93-114, jun./2013.

MATTE, C.; DOS SANTOS, A. C. M. Z. Diversidade nas organizações a partir da análise de artigos brasileiros (2003-2016). *Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle*, v. 6, n.2, p. 163-184, 2017.

SHEN, J.; CHANDA, A.; D'NETTO, B.; MONGA, M. Managing diversity through human resource management: an international perspective and conceptual framework. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 20, n. 2, p. 235-251, 2009.

# IV SEMANA DO CONHECIMENTO

COMPARTILHANDO E FORTALECENDO  
REDES DE SABERES

6 A 10 DE NOVEMBRO DE 2017



**NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa):**

**ANEXOS:**

Poderá ser apresentada somente uma página com anexos (figuras e/ou tabelas), se necessário.