

V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo

Relato de Caso

Inclusão X desempenho do trabalhador: como se dá esta relação?

AUTOR PRINCIPAL: Adriana Margarida Mignoni

CO-AUTORES: Prof. Dr. Rodrigo Angonese; Prof^a. Dr^a. Anelise Rebelato Mozzato

ORIENTADOR: Prof^a. Dr^a. Anelise Rebelato Mozzato

UNIVERSIDADE: Universidade de Passo Fundo

INTRODUÇÃO

Fleury (2000) afirma que as diferenças entre os indivíduos interagem com um complexo conjunto de fatores para determinar o impacto da diversidade nos resultados individuais e organizacionais. A autora esclarece que, o ambiente e o contexto organizacional têm impacto sobre os efeitos da diversidade nas organizações e, tais efeitos, podem interferir na eficácia organizacional e/ou individual de forma positiva ou negativa, dependendo desse panorama. Dado o exposto, o presente estudo tem como objetivo averiguar o nível de desempenho do trabalhador frente à inclusão de grupos diversos numa organização de grande porte. Este estudo justifica-se, por avançar nas discussões sobre a discriminação no ambiente de trabalho. Conforme Ferreira e Rais (2016) a questão do preconceito, embora esteja presente e seja considerada fator importante neste contexto, é apenas parte de um problema muito maior, que envolve toda a sociedade.

DESENVOLVIMENTO:

Esta pesquisa se caracteriza como um estudo quantitativo quanto à abordagem do problema. Caracteriza-se como descritiva quanto aos seus objetivos. Quanto aos procedimentos técnicos caracteriza-se como um estudo de caso. O estudo foi realizado em uma organização familiar de grande porte, do ramo de beneficiamento de couro, criada em 1947 atua no mercado há 70 anos, possui 311 trabalhadores e está situada no Sul do Brasil, no estado do Rio Grande do Sul. Localizada em uma área construída de 25.000m², nela são processados 3.500 peças de couro por dia. Com o propósito de



V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



averiguar se há correlação positiva entre o nível de inclusão no ambiente de trabalho e o desempenho no ambiente de trabalho, optou-se por realizar a análise de correlação de Spearman. Os resultados mostram uma correlação positiva e significativa entre o nível de inclusão no ambiente de trabalho e o nível de desempenho no trabalho. Os resultados apontam que quanto maior é o sentimento de inclusão por parte do trabalhador em relação ao grupo dominante, maior tende a ser o nível do desempenho desse trabalhador, quando comparado aos seus próprios padrões de desempenho, ao desempenho dos demais colegas de departamento ou até mesmo em relação aos demais trabalhadores da empresa. Comprovando a hipótese testada, os resultados mostram uma correlação positiva e significativa entre o nível de inclusão no ambiente de trabalho e o nível de desempenho do trabalhador. O coeficiente de correlação foi de 0,4582, que segundo Field (2009) expressa um nível de correlação de efeito médio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Pode-se afirmar que este estudo contribui para com a literatura científica ao estudar a relação entre a inserção dos trabalhadores dos grupos diversos e o desempenho no trabalho, procurando evidenciar de que modo a diversidade que compõe o ambiente de trabalho interfere na relação entre os grupos dominantes e as minorias. Nessa lógica, com a pesquisa empírica foi possível averiguar o impacto no nível de inclusão do trabalhador no seu desempenho respondendo a questão norteadora deste estudo.

REFERÊNCIAS

FERREIRA, L. C. M.; RAIS, L. A. Qual a relação entre diversidade e desempenho? Um estudo sobre a relação entre a proporção de pessoas com deficiência na produtividade das empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 1, n. 59, p. 108–124, 2016.

FIELD, A. *Descobrimo a estatística usando o SPSS*. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18–25, 2000.

NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa): Número da aprovação.



V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



ANEXOS

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