



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

DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: UM AMBIENTE PLURAL COM MUITOS SIGNIFICADOS E ESPAÇO PARA VALORIZAÇÃO DAS DIFERENÇAS

AUTOR PRINCIPAL: Jaqueline Berdian de Oliveira

CO-AUTORES:

ORIENTADOR: Professor Dr. André da Silva Pereira

UNIVERSIDADE: Universidade de Passo Fundo – UPF

INTRODUÇÃO

A temática diversidade está diretamente relacionada a aspectos contextuais e pressões diversas provenientes de mudanças na sociedade, reivindicações de movimentos sociais e processos históricos a que as instituições e organizações estão submetidas.

No Brasil, existe um interesse crescente das organizações em desenvolver políticas de diversidade sob o enfoque do desempenho econômico e obrigações legais predominantemente baseados em ideias neoliberais e gerencialistas. Contudo, até que ponto o mero cumprimento da legislação e a administração da diversidade como recurso organizacional de resultado econômico beneficia a inclusão social? Os modelos hegemônicos garantem a emancipação social dos trabalhadores, a justiça social e do trabalho?

Este trabalho tem como objetivo despertar a atenção para o tema diversidade nas organizações e contribuir para uma reflexão da necessidade de se promover mudanças organizacionais que promovam a emancipação política, econômica e social dos indivíduos.

DESENVOLVIMENTO:

O conceito de diversidade é amplo e complexo, pois refere-se a vários tipos de diferenças, não se restringindo apenas às minorias - mulheres, negros, homossexuais, gordos, dentre outros - como é comumente associada. O tema diversidade apresenta



V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



uma amplitude conceitual profunda. Para Fleury (2000), a diversidade é definida como um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social. Nestes sistemas coexistem grupos de maioria e de minoria. Os grupos de maioria são os grupos cujos membros, historicamente, obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros. Quando se estuda minorias não se pode defini-las a partir do fator numérico de um grupo social, mas sim pela desigualdade nas relações de poder, pela desvalorização de traços culturais ou físicos do grupo por parte da sociedade, pelas desvantagens econômicas a que são submetidos, assim como pela segregação a espaços secundários na hierarquia social.

Nesta perspectiva, a gestão da diversidade nas organizações se apoia na suposta racionalidade e neutralidade técnica da gestão. Em vez de promover a igualdade através da melhoria de condições e do aumento das oportunidades para grupos discriminados, o uso que se tem feito da inclusão da diversidade nas organizações mascara as diferenças, pois exclui o seu caráter político e toma a diversidade como mais um recurso organizacional a ser administrado em busca de melhores resultados, por meio de sensibilização de novos mercados, da retenção de talentos, do incremento de criatividade e flexibilidade.

É oportuno lembrar que o termo inclusão não pode ser confundido com inserção. A inserção admite exceções, é baseada em padrões, requisitos, condições. A inclusão é incondicional, sem discriminação, é incluir a cada um com suas diferenças independentemente de sexo, idade, religião, origem étnica, raça, deficiência promovendo oportunidades iguais para todos e estratégias diferentes para cada um, de modo que todos possam desenvolver seu potencial. Propiciar a inclusão implica assumir multiplicidades de valores, vivências e condições.

A discriminação é um problema social e está centrada em questões culturais, suportada por valores e crenças partilhados socialmente. O enfraquecimento da marginalização e a supressão das violências advindas do preconceito não se concretizam em ações circunscritas no âmbito das organizações de trabalho, apenas. A materialização do respeito pelo diverso deve ser fruto de ações conjuntas que envolvam diferentes instituições e organizações sociais que promovam a educação e a conscientização dos indivíduos garantindo melhoria de condições e aumento das oportunidades aos grupos minoritários discriminados. As práticas organizacionais requerem mudanças que estão muito além de simples procedimentos administrativos: implicam mudanças cognitivas e culturais que desenvolvam uma cultura organizacional multicultural a fim de se compreender e aceitar que “ser diferente é ser normal”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

O discurso de apoio à diversidade está descolado de uma real prática de inclusão. Diversidade é mais do que formato dos corpos, cor de pele, orientação sexual ou crenças. É assumir que existem outras formas de viver de acordo com valores e opiniões diferentes, com variadas vivências pessoais e profissionais que não necessariamente são compatíveis com a lógica da produtividade e da competitividade.



V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



REFERÊNCIAS

FLEURY, M. T. L. 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.

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

ANEXOS