

ANÁLISE DO IMPACTO DA AÇÃO AFIRMATIVA NA GESTÃO DA DIVERSIDADE NAS EMPRESAS: Um estudo teórico

Daniela S. OLIVEIRA¹; Paula L. de O. MAIA²

RESUMO

As ações afirmativas foram de grande importância para o desenvolvimento da Gestão da Diversidade nas empresas. Enfrentando preconceitos e lutando por reconhecimento, as minorias vêm conquistando cada vez mais espaço nas empresas e discussões sobre a temática diversidade são levantadas. Dada a importância e necessidade de debates sobre a presença de grupos minoritários nas organizações, o presente estudo analisa o impacto da ação afirmativa na gestão da diversidade pelas empresas a partir de uma pesquisa bibliográfica sobre os temas envolvidos.

Palavras-chave: Gestão de pessoas; Grupos minoritários; Preconceito.

1. INTRODUÇÃO

O Brasil é um país rico em diversidade, Gordon (2009) aponta que esta característica se dá pela mistura de povos e suas culturas. Pois, com uma população formada por descendentes de povos indígenas, colonos portugueses, escravos africanos e diversos imigrantes, a diversidade pode ser facilmente percebida sob inúmeras perspectivas: nas etnias, nas características regionais, no pluralismo religioso, em traços demográficos e econômicos, por exemplo.

Desta forma, a diversidade brasileira apresenta-se naturalmente nas organizações. E assim, observa-se que as empresas aos poucos “estão se adaptando e desenvolvendo práticas inovadoras de relações de trabalho, [...] algumas políticas de recursos humanos orientam-se aos chamados grupos de minoria, que são indivíduos pertencentes a grupos historicamente discriminados no mercado de trabalho” (GORDON, 2009, pg. 12).

Neste contexto, as ações afirmativas têm um grande papel para inclusão de minorias, e a partir delas as discussões acerca da gestão da diversidade ganharam espaço no mundo empresarial (GORDON, 2009). Contudo, apesar das diretrizes legais que garantem os direitos às chamadas minorias e da notória diversidade que o Brasil apresenta, no país persiste uma grande intolerância.

Tendo em vista a relevância do tema, bem como seus desafios e possibilidades para as pessoas, para as organizações e para a sociedade, o presente estudo tem como objetivo discutir o impacto das

¹Bolsista PIBIC/CNPq, IFSULDEMINAS – Campus Passos. E-mail: daniela.oli07@gmail.com.

²Orientador, IFSULDEMINAS – Campus Passos. E-mail: paula.maia@ifsuldeminas.edu.br.

ações afirmativas nas práticas de gestão da diversidade dentro das empresas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O conceito de diversidade é amplo, existindo assim várias definições na literatura. Para Fleury (2000, p.20) a diversidade é definida como um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social. Gestão da diversidade, portanto, são práticas administrativas que valorizam e trabalham o diverso nas organizações.

Para as organizações, a gestão da diversidade são normas e políticas que visam garantir que minorias e grupos sociais distintos tenham os mesmos direitos e obrigações. Sendo assim, seu objetivo “não é desenhar sistemas [...] eficientes mas sim, que funcionem para todos os empregados de forma igual” (SAJI, 2005).

Todavia, “onde existe a diferença, existem indivíduos cujas vidas são prejudicadas por pertencerem a um ou outro grupo que foge a determinadas normas” (SOARES, 2000, p. 5). Tais grupos discriminados são denominados minorias e estão em situação de vulnerabilidade em relação à maioria, que são os “[...] grupos cujos membros historicamente obtiveram vantagens em termos de recursos econômicos e de poder” (FLEURY, 2000, p. 20).

Com a Constituição Federal de 1988, a inclusão social de minorias torna-se obrigação. Para superar a desigualdade são criadas as ações afirmativas, que são “políticas públicas e privadas voltadas ao cumprimento do princípio constitucional da igualdade, que assegura a proteção jurídica especial a parcelas da sociedade que costumam, ao longo da história, figurar em situação de desvantagem, além da neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física” (GOMES, 2001, apud GORDONO, 2009, p. 33). As práticas vão desde estabelecimentos de cotas até isenções fiscais.

Entre as minorias mais presentes na literatura estão negros, mulheres e deficientes. De acordo com Saji (2005) e Fleury (2000) a cultura brasileira nega ou ignora o preconceito contra as minorias. Ainda segundo a autora, no Brasil as posições de prestígio no mercado de trabalho são definidas pelas origens econômica e racial e conclui em seus estudos, tal como Soares (2008), que os negros são os que mais sofrem preconceito cultural, seguidos das mulheres.

Um indivíduo diverso pode, em determinada cultura organizacional e com determinados colaboradores, sofrer restrições de crescimento profissional, promoção, acesso a treinamentos, entre outros que dificultam sua ascensão profissional e respeito social, revelando direta ou indiretamente o preconceito (SAJI, 2005, p. 54).

3. MATERIAL E MÉTODOS

Este estudo utilizou-se da pesquisa bibliográfica para o seu desenvolvimento, tendo como base artigos e livros. Segundo Marconi e Lakatos (2016, p. 166):

A pesquisa bibliográfica ou de fontes secundárias, abrange toda a bibliografia já tornada

pública em relação ao tema de estudo [...] Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato com tudo que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto[...]

Para Gil (2010), a pesquisa bibliográfica permite a análise de diferentes autores e pontos de vista sobre um mesmo tema e desta forma, é possível se fundamentar melhor o estudo em questão.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

É evidente que as ações afirmativas tiveram importância para o surgimento e avanço das práticas administrativas relacionadas à diversidade nas organizações, com Fleury (2000), Saji (2005), Soares (2008) e Gordono (2009) assumem. Foram essas políticas públicas responsáveis por promover, obrigatoriamente, a integração de minorias no mesmo ambiente de trabalho das maiorias.

No Brasil, as empresas subsidiárias de empresas americanas são as pioneiras na adoção da prática de ação afirmativa. E o que inicialmente ocorre devido à pressão da matriz, posteriormente é visto como uma necessidade (FLEURY, 2000). Assim, uma equipe de trabalho mais heterogenia é almejada pelas organizações.

A ação afirmativa deve ser concebida como um ativo de grande “rentabilidade agregada”, pois além de se combater as desigualdades no mundo do trabalho, produz objetivamente a distribuição de riquezas e recursos capazes de alavancar diversos segmentos da cadeia de interesses da rede corporativa (SAJI, 2005, p. 25).

Em virtude da lei 8.213 de 1991, que estabelece para empresas acima de 100 funcionários a obrigatoriedade da contratação de portadores de necessidades especiais, seguindo percentuais conforme o número de funcionários, que as empresas passaram a apresentar maior diversidade, possibilitando às minorias com estas características mais oportunidades de acesso e permanência no emprego.

Também há políticas de cotas, multas e isenções fiscais que proporcionam maior inclusão de mulheres e negros no mercado de trabalho. Soares (2005) aponta, ao estudar a diferença de salários entre homens negros e mulheres brancas e negras, que políticas de ações afirmativas são as possíveis causas para diminuição da discriminação contra esses grupos minoritários nas empresas.

Sem o apoio das leis, era improvável que grupos minoritários fossem aceitos, e muito menos que a diversidade passasse a ser vista como vantagem competitiva, já que, o preconceito e a oposição a programas de diversidade persistem mesmo na atualidade (FLEURY, 2000; SAJI, 2005).

É possível afirmar que, seja devido ao preconceito ou a incapacidade das empresas em gerir o diverso, que inevitavelmente exige de gestores habilidosos, pesquisas e práticas voltadas aos grupos minoritários, práticas de gestão da diversidade ocorrem, majoritariamente, para atender a obrigação legal (FLEURY, 2000; GORDONO, 2009; SAJI, 2005). Por conseguinte, as ações afirmativas são fundamentais para o desenvolvimento da gestão da diversidade.

5. CONCLUSÕES

Vivemos em uma sociedade formada por indivíduos diversos e nas empresas, as ações afirmativas tornaram compulsória a adoção da diversidade, no que se refere às minorias. E, apesar do termo ‘diversidade’ não se tratar apenas de grupos discriminados, eles são os que mais sofrem preconceitos e tem oportunidades injustamente negadas no mundo empresarial.

Portanto, é possível concluir que a gestão da diversidade foi amplamente impactada pelas ações afirmativas, já que antes delas grupos minoritários e a diversidade, de forma geral, eram dificilmente aceitos, e muito menos respeitadas dentro das organizações.

Logo, a gestão da diversidade se desenvolve como área de estudo e prática dentro das empresas pela necessidade de compreender e administrar esse novo fator que vem a ser a diversidade que, apesar de trazer conflitos, pode se tornar vantagem quando bem gerida, como apontam Fleury (2000) e Gordono (2009).

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.

GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2010.

GORDONO, F. S. **Conceitos, práticas e estudo de casos da gestão da diversidade em empresas do centro oeste paulista**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Engenharia de Bauru, Bauru, 2009.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2016.

SAJI, G. S. M. **Gestão da Diversidade no Brasil: Apresentação de um modelo brasileiro**. Dissertação (Mestrado) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2005.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Rio de Janeiro: IPEA, nov. 2000. 26 p. (Texto para discussão n. 769). Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>>. Acesso em: 30 ago. 2018.