

ÉTICA E GESTÃO: DESAFIOS DA INCLUSÃO LABORAL

Bolsistas: Maria Clara Segaspini Golombieski, Eduarda Lanzoni Filter, Juliano de Souza Lima, Eduarda Ferreira dos Santos, Juliano da Rosa Fernandes, Victor Antônio Frainer e Roberto Emiliano Cezário de Freitas
Orientadora: Professora Dra. Maria Beatriz Rodrigues

1. INTRODUÇÃO

O estudo investiga dois aspectos distintos, mas relacionados, das conexões entre trabalho e inclusão: por um lado, a gestão da diversidade nas organizações e, por outro, a trajetória educacional e profissional dos trabalhadores com deficiência. O projeto combina referências de estudos e pesquisas nas áreas de Diversidade, Trabalho e Inclusão; Ética e Gestão nas organizações.

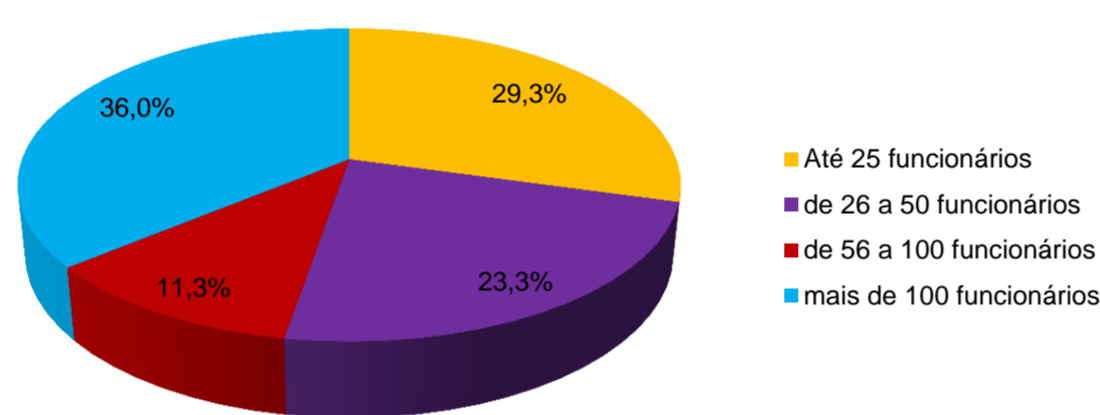
2. METODOLOGIA

Trata-se de um estudo exploratório com uma etapa qualitativa e uma quantitativa. Na etapa qualitativa foram realizadas entrevistas em profundidade com trabalhadores portadores de alguma deficiência. Na etapa quantitativa os dados foram levantados via telefone em questionário com questões fechadas e abertas.

3. RESULTADOS

Apresenta-se, aqui, uma prévia dos resultados levantados até a presente data. Analisa-se a percepção dos gestores em relação ao “posicionamento das empresas”, “ações afirmativas de inclusão” e a “inclusão na sua própria empresa”. A amostra em estudo é de 150 empresas.

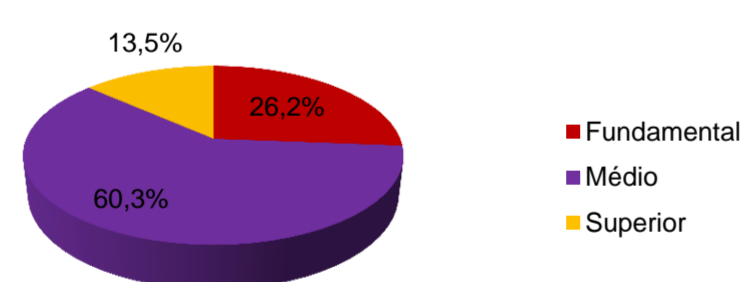
Número de Funcionários



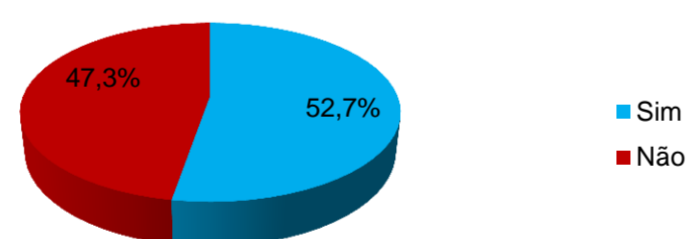
A amostra das empresas foi composta por 29,3% de empresas com até 25 funcionários, 23,3% com 26 a 50 funcionários, 11,3% com 56 a 100 funcionários e 36% com mais de 100 funcionários.

Estas empresas apresentaram uma média de idade de 34 anos.

Média de Escolaridade dos Funcionários



Jovens Aprendizes nas Empresas

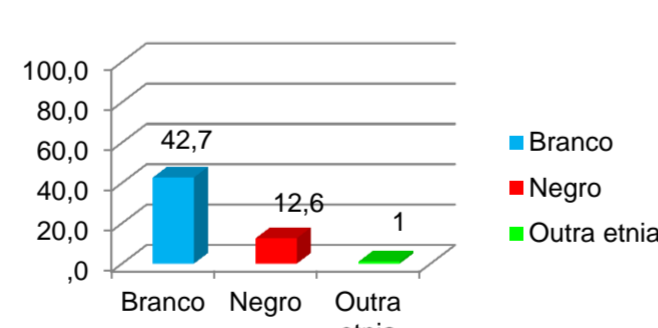
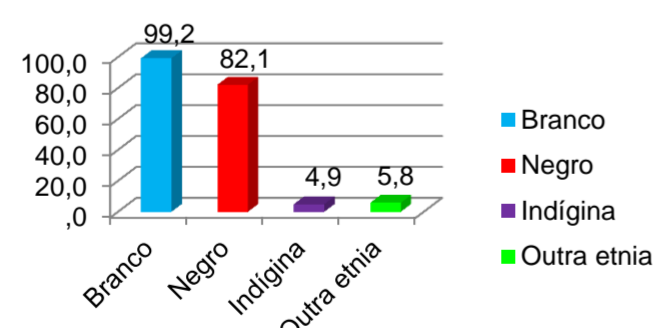
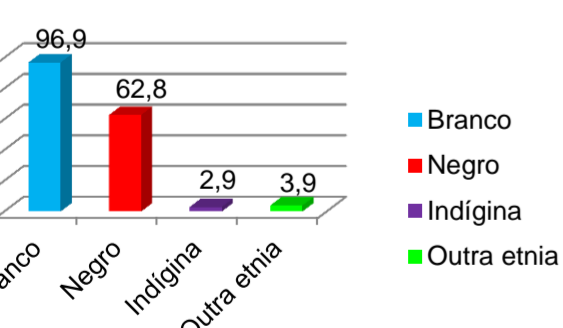


Dessas empresas, 47,3% trabalham com “Jovens aprendizes”.

Etnia das Mulheres

Etnia dos Homens

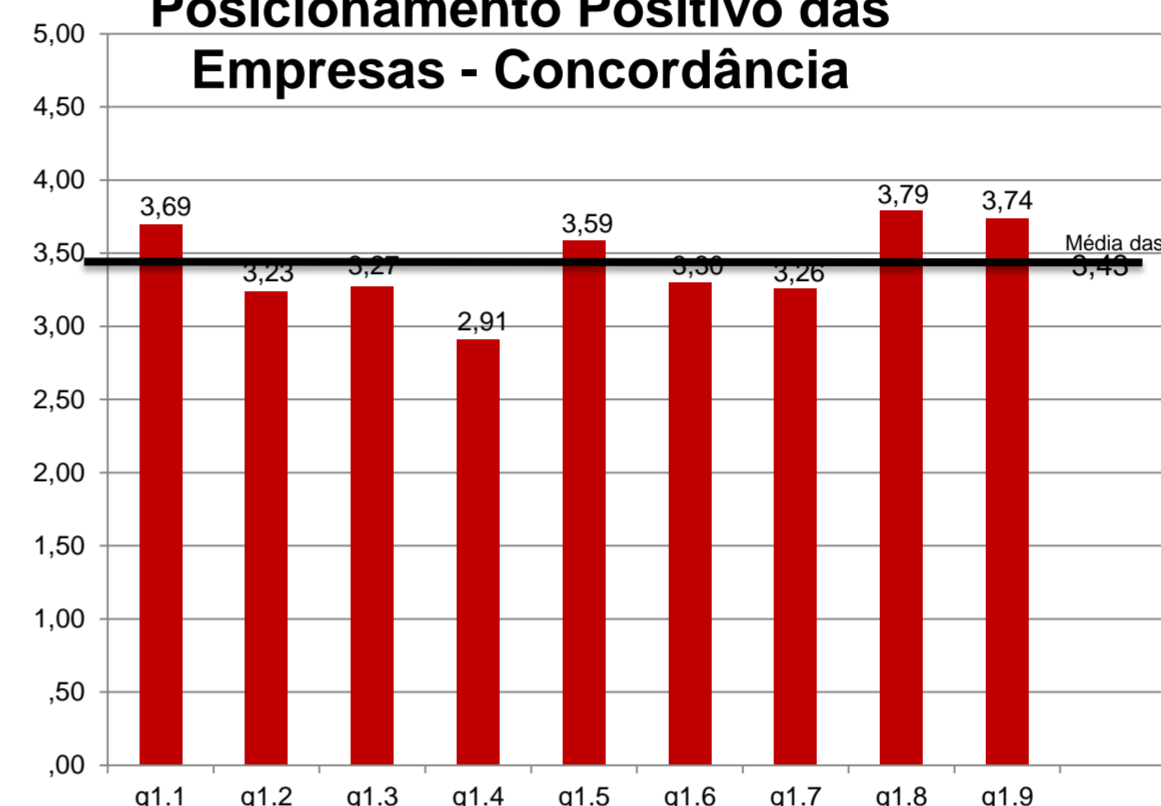
Etnia dos PDC



Quanto à etnia, prevalece branco. Sendo que 99,2% das empresas apresentam em seu quadro funcional homens brancos, 96,9% mulheres brancas e 42,7% PCDs brancos. Quanto a etnia negra, 82,1% das empresas apresentam homens negros, 62,8% mulheres negras e 12,6% PCDs negros. Já entre etnia indígena e outras etnias apresenta um percentual de empresas, variando entre 2,9% a 5,8% entre homens e mulheres e 1,0% com PCDs.

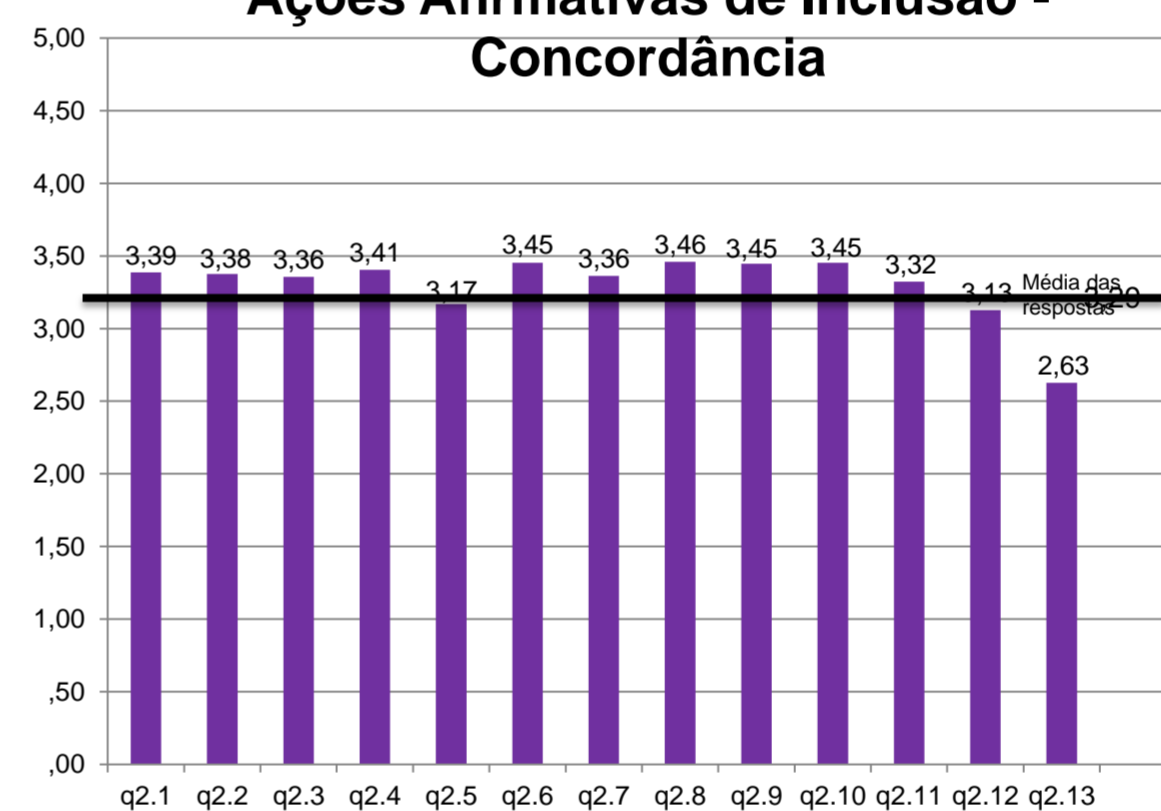
Para a avaliação da percepção do gestor sobre a inclusão laboral, foi apresentada uma bateria de questões com três dimensões de análise: nos dois primeiros blocos a opinião foi medida numa escala de concordância onde 1=Discordo Totalmente até 5=Concordo Totalmente, no terceiro bloco utilizou-se uma escala de intensidade onde 1=Pouco até 5=Muito.

Posicionamento Positivo das Empresas - Concordância



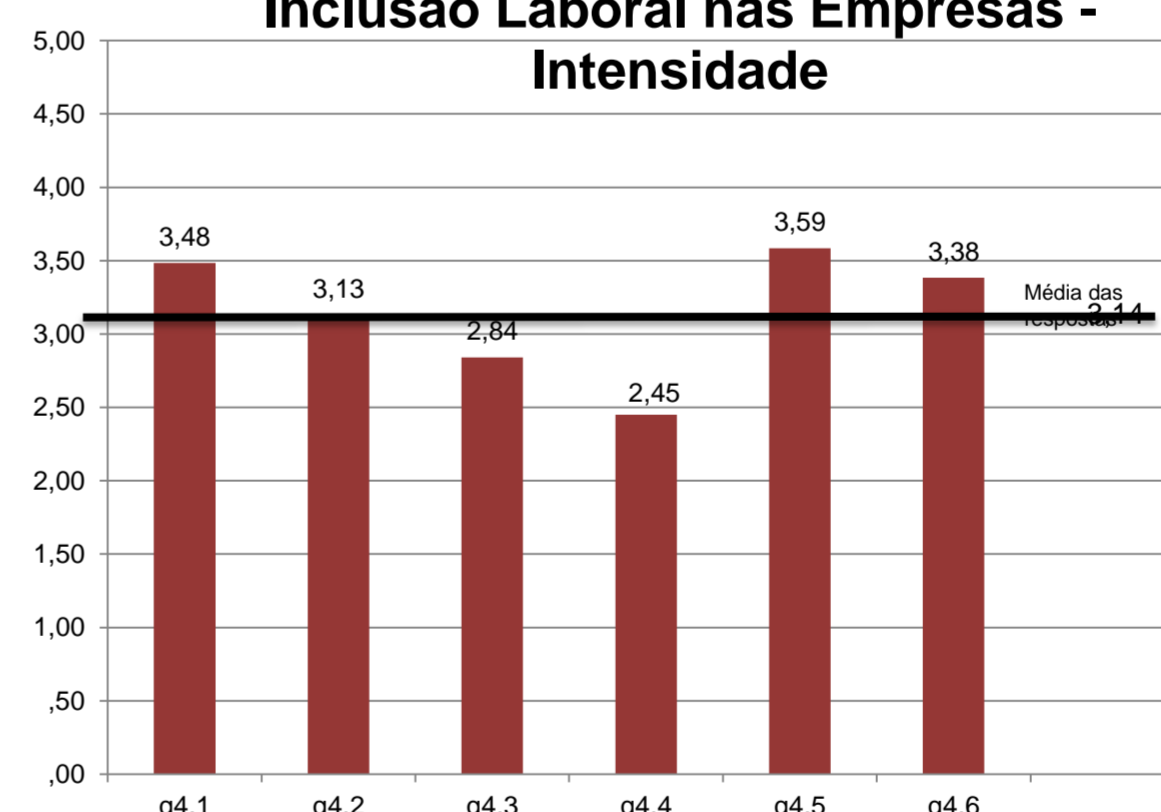
q1.1	As empresas têm conhecimento da lei 8213/91 sobre o preenchimento de postos de trabalho
q1.2	O papel social nem sempre é desejado nas organizações
q1.3	Existe relutância dos administradores no reconhecimento de vantagens/benefícios desta inclusão
q1.4	As empresas enfrentam resistências socioculturais (étnico raciais, gênero, pessoas com deficiências)
q1.5	As empresas se sentem pressionadas com a cobrança pelo cumprimento da legislação
q1.6	As empresas possuem políticas com metas e ações planejadas para inclusão
q1.7	As empresas possuem ações/práticas pontuais/específicas
q1.8	A obrigatoriedade de cotas para empresas com mais de 100 funcionários são cumpridas
q1.9	Os cargos ocupados por pessoas com deficientes são operacionais (nível básico, auxiliar)

Ações Afirmativas de Inclusão - Concordância



q2.1	Possui programas especiais para contratação de pessoas
q2.2	Apoia projetos na comunidade que visam melhoria de oferta de profissionais qualificados
q2.3	Possui metas para a redução das desigualdades salariais entre os funcionários/as
q2.4	Desenvolve políticas visando à promoção da igualdade de oportunidades entre gêneros
q2.5	Desenvolve política visando à promoção da igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência
q2.6	Desenvolve política visando à promoção da igualdade de oportunidades para os negros
q2.7	Possui reserva de vagas especiais na empresa
q2.8	Desenvolve processo de ergonomia laboral
q2.9	Possui tecnologia assistiva/adaptação de postos de trabalho (rampa, leitor de tela de computador, pavimento tátil)
q2.10	Promove a ocupação homogênea de postos de trabalho
q2.11	Possui metas para ampliar a participação de mulheres em cargos de direção
q2.12	Possui metas para ampliar a participação de negros em cargos de direção
q2.13	Possui metas para ampliar a participação de pessoas com deficiências em cargos de direção

Inclusão Laboral nas Empresas - Intensidade



q4.1	O conhecimento das empresas para lidar com a inclusão
q4.2	A experiência das empresas para lidar com a inclusão
q4.3	O interesse de pessoas com deficiência pelos cargos disponibilizado na empresa
q4.4	A qualificação profissional de pessoas com deficiência para os cargos
q4.5	A qualificação profissional da mulher para os cargos
q4.6	A qualificação profissional dos negros para os cargos

4. CONCLUSÕES

O tema diversidade e as consequentes formas de acolhimento e inclusão passam a ser importantes em organizações produtivas. Grupos sociais tradicionalmente com pouco acesso ou excluídos nas relações de trabalho passam a ser vistos como trabalhadores capazes e com direitos a serem defendidos. Nota-se que as práticas ainda estão distante dos discursos, pois grande parte das organizações ainda não têm um controle sistemático da gestão da diversidade. Porém, muitas delas já tentam adotar políticas e práticas contra a discriminação, de inclusão laboral, ou têm intenções de começar a fazê-lo. O último caso se refere especialmente às organizações com menos de 100 funcionários, que ainda não estão sujeitas à obrigação das leis de cota.