

Etec
Prof. Marcos Uchoas
dos Santos Penchel
Cachoeira Paulista

CENTRO PAULA SOUZA



**GOVERNO DO ESTADO
DE SÃO PAULO**

**CENTRO PAULA SOUZA.
ETEC PROF. MARCOS UCHOAS DOS SANTOS PENCHEL.
Técnico em Recursos Humanos.**

**Isabela Araújo Grilo.
Maria Eduarda Ferreira Santos.**

Desafio da Inclusão Social nas Organizações.

**Cachoeira Paulista
2023**

Isabela Araújo Grilo.
Maria Eduarda Ferreira Santos.

Desafio da Inclusão Social nas Organizações.

Trabalho de Conclusão de Curso Apresentado
ao Curso Técnico Em Recursos Humanos da
Etec Prof. Marcos Uchôas Dos Santos
Penchel, orientado pelo Prof. Marcilio e o Prof.
Wellington Ventura Cotrim, como requisito
parcial para obtenção do título de técnico em
Recursos Humanos.

Cachoeira Paulista

2023

RESUMO

Quando se fala em inclusão social, engloba-se pessoas com características que podem não ser aceitas por parte da sociedade, por exemplo, pessoas pretas, imigrantes, indígenas, comunidade LGBTQIA+, deficientes mentais e físicos, pessoas com um estilo alternativo (piercings, tatuagens) e até mesmo mulheres.

Essas pessoas, estão cada vez mais ganhando visibilidade, entretanto quando são aceitas no mercado de trabalho, são vistas como cotistas e não funcionários normais. Algo muito comum nas empresas, é o setor de recursos humanos executar a inclusão social, mas quando o funcionário passa a fazer parte da empresa, é descriminalizado de alguma forma, seja pela visão de outros, tratamento de terceiros ou pela não equiparação salarial com outros do mesmo cargo, sendo assim aquele funcionário acaba fazendo parte do quadro de funcionários da empresa, porém excluído de confraternizações e o viver comum.

A Lei, de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas, exige que em empresas com mais de 100 funcionários, o preenchimento de 2% a 5% das vagas do quadro de funcionários com reabilitados ou pessoas com deficiência. No entanto, aplicar a diversidade nas empresas, definitivamente, vai muito além” Com isso, pode se dizer que a inclusão social, hoje em dia muito falada, é feita sob palavras e não ações, o que pode trazer desconforto para o funcionário, causando muitas vezes sua demissão e até mesmo multas para a empresa em casos mais graves. Garantir a diversidade vai muito além de apenas colocar pessoas distintas num mesmo ambiente de trabalho, também é sobre garantir a elas um ambiente de trabalho sem discriminações, tendo certeza que elas poderão dar o melhor de si sem sofrerem nenhum tipo de opressão por parte de outros funcionários, podendo fazer seu trabalho da melhor forma possível, tendo certeza da garantia da sua integridade e dignidade como ser humano.

Palavras chaves: inclusão social, diversidade, sociedade, discriminação social.

INTRODUÇÃO

Diversidade vem sendo um dos assuntos cada vez mais abordados na nossa sociedade, não apenas sendo comentada, mas também colocada em prática nos órgãos e empresas, tais quais estão se posicionando e cobrando ações efetivas que contemplem a real diversidade em todos os espaços.

O RH tem como papel garantir a diversidade, inclusão e torná-la parte da cultura da empresa.

Num contexto social a palavra diversidade é usada para denotar processos de inclusão cultural e de gênero nas empresas, na política, nas escolas, nos relacionamentos interpessoais e na sociedade. Falar sobre diversidade é falar sobre todos nós, e dar valor nas nossas diferenças e singularidades.

Muitas vezes, ajustes são necessários para evitar segregação e exclusão no ambiente de trabalho. O objetivo deste trabalho, é analisar a gestão da diversidade na inclusão de pessoas de todos os tipos, num contexto organizacional e nas práticas de Recursos Humanos nas organizações.

É difícil ver pessoas em cargos de poder, sendo elas: lgbtqiapn+, deficientes e até mesmo pessoas pretas, que por mais que sejam maioria em população em nosso país são esquecidas e tratadas como inferiores apenas por sua orientação sexual, suas limitações físicas, psíquicas ou seu tom de pele.

A inclusão social nas empresas abrange várias questões de aceitação e maior representatividade do colaborador no mercado de trabalho.

Quando falamos em inclusão social nas empresas, não estamos falando somente de PCD (pessoas com deficiências), mas de toda uma classe que não é bem aceita no mercado, como: idosos, pessoas com orientações sexuais diferentes, diferentes classes sociais, etnias e muitos mais.

A diversidade no mercado de trabalho se tornou-se uma pauta mais recorrente nesses últimos anos, devido a sociedade se posicionar sobre esse assunto.

A inclusão social é proporcionar mais oportunidades a todas as pessoas sem julgar questões raciais, sexuais e até deficitárias.

Dessa forma, o ambiente fica muito mais plural e isso traz grandes vantagens ao ambiente de trabalho como: maior conhecimento dos colaboradores, maior diversidade de ideias e maior aceitação com as diferenças do próximo.

Por isso, as empresas precisam estimular a inclusão e contratar pessoas que não estão no estereótipo ideal, para assim dar oportunidade a todos. Em um mercado cada vez mais globalizado, a diversidade em uma empresa vai além de respeitar e aceitar as diferenças. É fundamental entender que uma equipe com diversos perfis fica mais rica em talentos, melhora os resultados da empresa e contribui para o sucesso empresarial.

Em um ambiente empresarial no qual se respeita as diferenças, automaticamente haverá redução nos conflitos e maior engajamento dos colaboradores.

Melhorando a convivência dentro das empresas e acolhendo as diferenças, faz com que os trabalhadores se sintam mais seguros e acolhidos, podendo diminuir a rotatividade de funcionários nas organizações. Valorizar as diferenças, traz melhorias no clima organizacional, os funcionários ficam mais proativos e criativos assim liberando seus potenciais.

Atualmente os processos de recrutamento e seleção estão cada vez mais modernos e abrangendo mais diversidade. Há alguns anos além das empresas procurarem por currículos com habilidades específicas também era traçado um perfil físico, levando aparência em conta, cor de cabelo, olhos e pele. Se a pessoa era gorda ou magra também era levado em conta, talvez até mais que as habilidades que a pessoa possui.

Ter um RH estratégico nas organizações e uma equipe preparada é essencial pois o treinamento e desenvolvimento do colaborador também faz parte do RH.

Para Gramigna (2007), “o RH vem assumindo vários papéis nas organizações e essa integração das diversas funções deve ser apoiada por um processo de gestão efetivo, sendo considerado um passo fundamental para geração de resultados” (GRAMIGNA, 2007, p.50).

DESENVOLVIMENTO

Nos dias atuais, um grande desafio para as minorias é a falta de oportunidades no mercado que compactuam com a diversidade, inclusão e equidade de pessoas, sendo elas com deficiência, situação de vulnerabilidade, idosos, negros e mais.

A sociedade, de uma forma geral, vem sofrendo mudanças. Mais que a metade da força de trabalho americana já no início da década de 90, constituía-se de minorias, imigrantes e mulheres, de forma que o homem branco, nativo, embora indubitavelmente ainda dominante, é estatisticamente minoria (THOMAS Jr., 1990).

O RH e líderes devem caminhar juntos para garantir a todos um ambiente de trabalho digno e inclusivo, para isso é necessário combater as lacunas que os talentos possuem em relação as pessoas que vem de realidades diferentes das próprias.

O Brasil possui uma formação cultural diferente de países da América do Norte, fato a ser considerado nos estudos organizacionais. Em particular, a textura sociocultural da realidade brasileira é complexa e multifacetada, influenciando as organizações e a forma como são geridas (CALDAS e WOOD Jr., 1999). Tendo em vista que o Brasil é um país dominado pela miscigenação, onde maioria vive em situação de extrema pobreza.

“Segundo uma pesquisa do IBGE de 2010, no Brasil há cerca de 46 milhões de brasileiros, cerca de 24% da população que declarou ter algum grau de dificuldade (enxergar, ouvir, caminhar) ou possuir deficiência mental/intelectual. ”

<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia>
13/03/2023 – 20h05

De acordo com o levantamento do IBGE, postado em 21/09/2022

“As pessoas com deficiência apresentaram, em 2019, taxas de participação (28,3%) e de formalização (34,3%) no mercado de trabalho muito menores do que as das pessoas sem essa condição (66,3% e 50,9%, respectivamente). A desocupação observada nesse contingente (10,3%) foi maior do que a verificada entre as pessoas sem deficiência (9%). ”

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964_informativo.pdf

13/03/2023 – 20h11m

Existem diversos tipos de inclusão social tais como: cotas raciais, cotas sociais, inclusão de pessoas com deficiência no mercado, diversidade de etnias entre outras. Uma forma de utilizar a inclusão social é através do esporte, ferramenta que ajuda a praticar a inclusão. A inclusão social vai muito além de deficiência física ou motora.

Kochhann e Rodrigues (2016) descrevem a gestão da diversidade como um modelo desafiador da gestão que venha a favorecer a inclusão social e destacam a dificuldade das pessoas com deficiência em se inserir no mercado de trabalho, mesmo com a obrigatoriedade da legislação.

A legislação sobre inclusão nas empresas abarca a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência (PcDs) – Lei Nº 8.213/91.

“O número de contratações de PcDs deve ter a seguinte proporcionalidade:

2% de colaboradores PcDs para empresas de 100 a 200 funcionários;

3% de colaboradores PcDs para empresas de 201 a 501 funcionários;

4% de colaboradores PcDs para empresas de 501 a 1000 funcionários;

5% de colaboradores PcDs para empresas de com mais de 1000 funcionários.

”

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

O que é a Lei da Inclusão Social?

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI), ou lei 13.146/2015 – Lei da Inclusão Social, foi regulamentada em 2015.

Esta lei dispõe sobre a necessidade de “assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.”

Ela é baseada nos Direitos das Pessoas com Deficiência, sendo a LBI o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

É perceptível que muitas pessoas não consigam diferenciar a inclusão social e a diversidade nas empresas. A maior diferença entre elas, é que a diversidade nas empresas é apenas contratar diversos tipos de pessoas, mas não investir em melhorias na organização para proporcionar um ambiente acolhedor para seus colaboradores, e não dão oportunidades iguais a todos, deixando claro o preconceito ali estabelecido. Já a instituição que se empenha em ser realmente inclusiva, faz o máximo para que seus colaboradores se sintam acolhidos, ouvidos e reconhecidos pelos seus desempenhos individuais e coletivos.

Poder trabalhar num ambiente que te permite ser quem você é e se sentir confortável e seguro, é um grande fator de aumento de desempenho e produtividade, porque ter garantia de segurança e conforto no trabalho, aumenta a qualidade de vida, assim então, conseguindo exercer sua função sem grandes preocupações. Gerenciar a diversidade cultural é um dos tópicos mais difíceis para se tratar, pois envolve questões tanto de emoções quanto de negócios (O'MARA, 1994).

Investir em inclusão, é investir em cooperação, respeito, ética, confiança, segurança e satisfação. Sendo assim, o papel da empresa é enxergar o funcionário por além dos números, e levar em conta suas individualidades na hora de uma contratação.

Odom e Diamond (1998, p. 5) ressaltam, no entanto, que “não há uma definição comum sobre inclusão, havendo uma imensa diversidade de pessoas que a evocam como garantia de direitos”.

É perceptível que, mulheres em cargos de chefia são mais desvalorizadas comparadas com homens, tendo uma consequência de um salário inferior sendo 13% de mulheres exercendo o cargo.

Em 1950 mulheres ocupavam apenas 14% do mercado de trabalho nacional apesar de evidentes avanços, uma pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstrou que as mulheres ainda recebem salários menores do que os homens, ainda que nos mesmos cargos ocupados.

Já no que se refere aos benefícios financeiros, existem dados muito positivos sobre a presença feminina nas empresas e também, mais especificamente, em cargos de liderança.

Ao contrário do que se pensa, o salário, apesar de determinante não é o único problema. Especialmente as mulheres executivas, se queixam da desigualdade competitiva, elas não acreditam ter as mesmas chances de promoção que homens, mesmo com o mesmo nível de qualificação, além do assédio sofrido.

É uma questão social: historicamente são atribuídas às mulheres todas as obrigações com a casa e com os filhos. De acordo com o IBGE, as mulheres dedicam, em média, 21,3 horas por semana às atividades de casa, enquanto os homens gastam 10,9 horas, ou seja, quase a metade do tempo.

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>

17/04/23 – 20h45

Quais consequências que a empresa pode ter caso não cumpra a lei de cotas?

A empresa, pode tomar um processo por parte de um funcionário de dentro da empresa que se sinta discriminado, o processo passa a ser analisado, e

se caso restringir a lei, ele vai para o juiz, que é quem decide o valor que deverá ser pago ao funcionário

Outra consequência é a multa que o Ministério Público do Trabalho pode aplicar, a empresa passa por vistoria através de visitas mensais que devem ser feitas pelo Ministério.

A multa, para a Lei de Cotas, é estabelecida a partir de um teto, de acordo com a penalidade. O cálculo é realizado com base na quantidade de dias que a empresa atuou com o número abaixo do mínimo de funcionários, que foi exigido na Lei.

Os valores da multa são atualizados diariamente, para os casos de descumprimento, mediante determinação da MTPS/MF N°1 de 08/01/2016, que indica:

I – De R\$ 2.143,04 a 2.571,65 para empresas de 100 a 200 empregados

II – De R\$ 2.571,65 a R\$ 2.785,95 para empresas de 201 a 500 empregados

III – De R\$ 2.785,95 a R\$ 3.000,25 para empresas de 501 a 1000 empregados

IV – De R\$ 3.000,25 a R\$ 3.214,55 para empresas com mais 1000 empregados

Vale destacar, que conforme a portaria citada acima, o valor máximo da multa é de R\$214.301.536,00. ”

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

17/04/23 20/50

De acordo com Maccali, et al (2015); Malheiros, Anklam, Barcellos, Cardoso, Silva (2020), para que seja efetiva, a gestão da diversidade deve estar alinhada com todos os aspectos da política de recursos humanos da organização, com destaque para as práticas de recrutamento, seleção, remuneração, treinamento e cultura organizacional.

As práticas de Recursos Humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma Federação Pública do Brasil. Revista de Administração Mackenzie, 16(2), 157-187.

E destacam que não se trata de apenas contratar pessoas com necessidades especiais, mas também sobre oferecer oportunidades para que essas pessoas possam aprimorar seus talentos e desenvolver habilidades e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos

Nos dias atuais temos algo chamado de "ação afirmativa" ou AA que seriam políticas sócias de combate a todos os tipos de discriminações sendo elas raciais, religiosas, étnicas de gênero ou casta. Que serve para promover a participação de minorias na política, acesso à educação, emprego e saúde permitindo assim uma participação igualitária para todos.

Conclusão

Inclusão social é o ato de incluir pessoas que foram historicamente excluídas dos processos de socialização e convívio comum como indígenas, pcds, negros, homossexuais, travestis, e transgeneros assim como idosos e pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica como moradores de rua e pessoas de baixa renda.

Saber gerir todas essas pessoas que tem suas próprias individualidades e crenças e o mais importante dentro de uma empresa e esse papel e da área de recursos humanos, pois ele tem como função mediar as interações entre organização e colaborador. Num ambiente diversificado é necessário treinamento e gestores adequados e preparados para lidar com os mais diversos tipos de situações e pessoas

As Ações Afirmativas promovem, sem sombra de dúvida, uma diversidade no interior das organizações americanas, funcionando como um passaporte para a inclusão de determinados grupos minoritários. No entanto, para maximizar o potencial dos grupos de identidade social diversa nas organizações é requerida a gestão de diversidade (THOMAS JR, 1991)

De acordo com Maccali, et al (2015); Malheiros, Anklam, Barcellos, Cardoso, Silva (2020), para que seja efetiva, a gestão da diversidade deve estar alinhada com todos os aspectos da política de recursos humanos da organização, com destaque para as práticas de recrutamento, seleção, remuneração, treinamento e cultura organizacional.

Challenge of Social Inclusion in Organizations.

Abstract

When talking about social inclusion, people with characteristics that may not be accepted by society are included, for example, Asians and black people, immigrants, indigenous peoples, the LGBTQIA+ community, mentally and physically disabled, people with an alternative style, piercings, tattoos, and even women.

These people are increasingly gaining visibility, however, when they are accepted into a job market, they are seen as quotas and not normal employees. Something prevalent in companies is the human resources sector to carry out social inclusion, but when the employee enters the company, he is discriminated against in some way, whether by the way he is looked at, and treated or by the difference in salary with others in the same position, so the employee ends up being included within the company, but excluded from fraternizations and common living.

Law No. 8213, of July 1991, known as the Quota Law, obliges companies with more than 100 employees to fill 2% to 5% of vacancies in the staff with rehabilitated or disabled people. However, applying diversity in companies goes much further.

With this, it can be said that social inclusion, nowadays much talked about, is done in words and not actions, which can bring discomfort to the employee, often causing dismissal by the employee and even fines in cases that are more serious. . Ensuring diversity goes far beyond just putting different people in the same work environment; it is also about guaranteeing them a work environment without discrimination, making sure that they can give the best of themselves without suffering any oppression from others. Employees, being able to do their work in the best possible way, being sure of the guarantee of their integrity and dignity as human beings.

Keywords: social inclusion, diversity, society, social discrimination.

Referências

Kochhann, S. C., & Rodrigues, G. O. (2016). Gestão da diversidade: questão social emergente ou dignidade humana? *Revista Espaço Acadêmico*, 16(182) 1-11.

Maccali, N., Kuabara, P. S. S., Takahashi, A. R. W., Roglio, K. D., & Boehs, S. T. M. (2015). As práticas de Recursos Humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma Federação Pública do Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(2), 157-187.

Malheiros, M. B., Anklam, A., Barcellos, J. Cardoso, M. N., & Silva, T. S. da. (2020). Diversidade e inclusão social: estudo de caso em filial de uma rede de farmácias. *Revista Unifeso – Humanas e Sociais*, 6(6), 38-52

GRAMIGNA, Maria Rita. *Modelo de Competências e Gestão de Talentos*. São Paulo: Editora Pearson, 2007.

MILLIKEN, F. J.; MARTINS, Luis L. Searching for common threads: understanding the multiple effects of diversity in organizational groups. *Academy of Management Review*. v.21, n.2, 1996.

O' MARA, J. Managing diversity. In: TRACEY, W. R. *Human Resources Management & Development Handbook*. New York: AMACON, 1994.

THOMAS Jr., R. R. *Beyond race and gender: unleashing the power of your total work force by managing diversity*. New York: AMACON, 1991.

CALDAS, M. P.; WOOD Jr. T. Transformação e realidade organizacional: uma perspectiva brasileira. São Paulo: Atlas, 1999.

THOMAS Jr., R. R. From affirmative action to affirming diversity. Harvard Business Review, v. 68, p. 107-118, 1990.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

Acesso em 17/04/23

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>

Acesso em 17/04/23

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101964_informativo.pdf

Acesso 13/03/2023

<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia>

Acesso em 13/03/2023

<https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>

Acesso em 20/05/23