Autor: Mariana Murta

Graduação: Bacharelado em Moda

Instituição de Vínculo: Centro Universitário Una

Professor Orientador: Jane Leroy Evangelista

Titulação Máxima: Mestre em Administração e Marketing

Instituição de Vínculo: Centro Universitário Una

Título do Pôster: Diversidade organizacional na moda: uma tendência no processo de gestão de pessoas.

INTRODUÇÃO

Nos dias atuais ainda é possível verificar um quadro excludente no tocante à questão da empregabilidade dos deficientes físicos, principalmente no que diz respeito à moda. A maior parte dos empregadores ainda possui uma visão deturpada acerca da produtividade e capacitação dos mesmos, restringindo sua contratação apenas ao regime de cotas trabalhistas previstas por lei. Mas, diante de novos desafios organizacionais, questões como a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) vem ganhado relevância, e com ela, discussões a respeito de um novo modelo de gestão está sendo abordado. Modelo este que prega a diversidade nas organizações como a melhor maneira de se alcançar uma visão holística do negócio e impulsioná-lo ao êxito por meio da conquista de vantagens competitivas.

Neste âmbito, observa-se a importância do fator humano, que passa a apresentar-se como um ativo intangível para as organizações, conferindo às mesmas, competências essenciais para o negócio. Na moda de um modo geral e em indústrias ligadas ao setor, esta sensibilização para com o indivíduo agora atinge outro patamar, pois é ele quem agrega ainda mais valor à visão e valores da empresa. O setor de recursos humanos assume então papel fundamental na relação integracionista entre os membros da instituição.

Assim, tem-se como objetivo desta pesquisa a análise da política de administração de pessoas adotada na atualidade quanto à inclusão social. O que se

pretende abordar é se esse procedimento de fato é executado, de que maneira, qual a influência e principais tendências do setor de recursos humanos neste processo. A finalidade é propor uma equiparação de oportunidades, que concomitantemente a tal inclusão, abrirá as portas para inserção dos deficientes físicos ao meio trabalhista e ampliará a visão dos órgãos gestores.

Tendo-se em vista um modelo de gestão de pessoas mais aberto, focado em uma vertente mais participativa a tendência é que cada vez mais aja a inserção de grupos, antes “excluídos” da sociedade. Hoje, em todos os setores ligados à moda, existe uma preocupação e um olhar crítico quanto ao atendimento das demandas dessa parcela significativa da população, mas devido a pouca abordagem do tema, frente à sua dada importância, tem-se a relevância de se estudar o mesmo.

Palavras-Chave: gestão, pessoas, inclusão.

METODOLOGIA

Este trabalho possui caráter qualitativo, pois trata-se de um exame subjetivo e includente, cuja finalidade é a exploração do tema e ampliação de sua visibilidade. Além disso, pode-se dizer que será efetuada uma análise com fins descritivos, onde serão apontadas características referentes ao processo de gestão de pessoas, quanto à inclusão social de deficientes físicos no mercado de trabalho, mais especificamente em uma indústria têxtil mineira. As relações estabelecidas a partir da interação entre a política de administração de pessoas e tal inclusão, serão abordadas e apresentadas detalhadamente com a finalidade de fundamentar um conhecimento profundo, a fim de nortear este estudo de caso.

O universo aqui tratado é o das indústrias têxteis. A amostra, através da qual se guiará o objeto de estudo desta pesquisa será uma empresa têxtil mineira (aqui não identificada por motivo de sigilo da pesquisa). Definidos estes elementos, o método de coleta de dados a ser empregado é a entrevista. Como instrumento para tal, será feito o uso do questionário.

RESULTADOS

Tratando-se da inclusão de pessoas portadoras de deficiência física na indústria têxtil, a empresa analisada afirmou realizar tal contratação antes mesmo da implantação da Lei de Cotas. A Lei de nº8.213 (BRASIL, 1991), art.93, foi implantada no ano de 1991, e só 12 anos depois, após ser notificada pela Delegacia Regional do Trabalho de Belo Horizonte, tal organização optou, em Maio de 2003, por efetuar um diagnóstico em todas suas unidades, visando completar seu quadro de funcionários com pessoas portadoras de deficiência de acordo com as normas estabelecidas. Atualmente, este quadro gira em torno de 3.000 colaboradores, sendo de 152 a 160 deles, portadores de necessidades especiais. Este dado comprova que mesmo havendo contratação desta mão de obra, ela ocorre quase que estritamente em torno da cota instituída por lei.

Outro aspecto a ser levado em conta é a questão do paternalismo por parte das empresas no tocante à integração de seus funcionários. A indústria analisada, ao treinar seus colaboradores, os prepara estritamente para o desenvolvimento de tarefas específicas exigidas para o desempenho da função/cargo, não levando em consideração que tal treinamento deve acrescentar atributos para a vida e o crescimento profissional e pessoal do funcionário, esteja ele presente ou não na organização. Ao executar esse desenvolvimento das pessoas, a empresa tende a ampliar seu conhecimento. O homem deixa de ser apenas um insumo consumido pela organização e passa a constituir um patrimônio empresarial, capaz de conferir, à mesma, prestígio e progresso. Segundo Chiavenato (2008), na Era da Informação, o conhecimento é o recurso mais valioso, pois ele é o que podemos chamar de capital intelectual, um veículo de caráter ilimitado e um ativo que aumenta de forma progressiva com o passar do tempo.

Desta forma, tem-se que quanto maior o conhecimento, maiores serão as vantagens competitivas conferidas ao negócio. Portanto, quanto maior a diversidade na organização, maior será sua visão holística diante de condições internas e externas à mesma, e mais acertadas serão as tomadas de decisões por parte dos órgãos gestores por possuírem um critério mais abrangente e rigoroso para avaliação. Isso ressalta o fato de que as pessoas portadoras de necessidades

especiais, apesar de possuírem limitações físicas, podem sim desenvolver sua capacidade laboral, o que não restringe o processo de melhoria da empresa. Ao praticar essa inclusão, a indústria têxtil analisada amplia seus horizontes, mas ainda sim deve investir mais na aprendizagem, treinamento e desenvolvimento de pessoas, como forma de se conquistar o progresso.

A partir de então, pode-se observar na contemporaneidade o que se denomina por educação corporativa, que é a transição do que se encerrar por aprendizagem, para o conceito de universidade corporativa. Tal conceito prega uma visão mais holística, sistêmica, proativa e sinérgica, dentro das organizações. Trata-se de uma tendência no processo de desenvolver pessoas que visa agregar valor às mesmas e à organização, através do investimento contínuo na instrução e desenvolvimento de seus colaboradores. A empresa analisada realiza algumas práticas características dessa tendência, porém a mesma deve empenhar-se mais para que esse processo atinja todos os seus níveis hierárquicos e de maneira contínua, não só quando detectado algum problema através dos indicadores de resultados e/ou avaliação de desempenho.

Pode-se concluir, diante de tais aspectos, que a contratação de mão de obra portadora de deficiência física não altera o quadro de desenvolvimento organizacional, ao contrário, amplia a visão holística do negócio, pois contribui para sua diversidade. Como benefício da adoção de práticas inclusivistas, também vale citar o reconhecimento e valorização da empresa interna e externamente. A organização ganha peso e prestígio perante a comunidade, autoridades, órgãos públicos, consumidores, etc., por sua preocupação e investimento em projetos de cunho social. Além disto, sua preocupação com a valorização do humano, o respeito às diferenças individuais e o comprometimento em relação ao acolhimento e respeito por parte dos colaboradores, de todos os níveis hierárquicos, quanto ao programa de inclusão de pessoas, são fortes indícios que a organização caminha em prol de uma ascensão quanto às tendências no processo de desenvolvimento das mesmas. O futuro do setor de recursos humanos é prover a gestão do conhecimento.

REFERÊNCIAS

BAHIA, Melissa Santos. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações**: contratando pessoas com deficiências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DUTRA, Joel de Souza. **Gestão de Pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.