

**Estudo de caso: análise da diversidade organizacional em uma empresa de comércio atacadista na cidade de Piumhi/MG**

**Tatiane Goulart OLIVEIRA<sup>1</sup>; Adriane Laini RODRIGUES<sup>2</sup>; Rosemary Pereira COSTA<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Aluna do curso de Engenharia de Produção do IFMG *campus* Bambuí

<sup>2</sup>Aluna do curso de Engenharia de Produção do IFMG *campus* Bambuí

<sup>3</sup>Professora do IFMG *campus* Bambuí

## **RESUMO**

A diversidade é um assunto que vem ganhando destaque atualmente devido a liberdade que cada indivíduo tem em manifestar suas crenças, cultura e opinião. Nesse ambiente cada dia mais dinâmico e mutável as organizações, têm um papel fundamental no que diz respeito à valorização e ao uso da diversidade como um recurso capaz de captar e reter o capital intelectual para dentro das empresas. Dessa forma, esse artigo objetiva averiguar a diversidade e a forma como é feita sua gestão em uma empresa de comércio atacadista na cidade de Piumhi/MG. Optou-se por uma pesquisa qualitativa e descritiva que teve como técnica o questionário, o qual foi direcionado ao setor de Recursos Humanos da empresa. Através da coleta de dados foi possível perceber que embora a diversidade seja uma variável importante na empresa, não é adotada nenhuma ação para estudá-la e trabalhá-la de forma a aproveitá-la fator como um diferencial competitivo para a empresa. Com base na análise desses aspectos é possível concluir que a diversidade deveria ser melhor aproveitada pela empresa através da troca de experiência para enriquecer seu capital intelectual.

**Palavras – chave:** Diversidade. Gestão. Gestão da diversidade.

## **1-INTRODUÇÃO**

Segundo o Dicionário Aurélio (2001, p.242), o significado de diversidade é: “diferença, dessemelhança, dissimilitude, caráter do que, por determinado aspecto, não se identifica com algum outro, multiplicidade de coisas diversas”.

Para Fleury (2000, p.20) “há diversos aspectos a serem considerados ao se pensar no que significa diversidade: sexo, idade, grau de instrução, grupo étnico, religião, origem, raça e língua”.

**VI Semana de Ciência e Tecnologia IFMG *campus* Bambuí**  
**VI Jornada Científica**  
**21 a 26 de outubro de 2013**

Para ela a diversidade observa-se quando um grupo de pessoas com características diferentes interagem em um mesmo ambiente social.

As organizações do futuro, mais que as atuais, irão operar em um ambiente de negócio incerto, complexo e altamente competitivo. E para lidar com essa realidade cada vez mais, as mesmas trabalharão com equipes heterogêneas em termos de raça, etnia, gênero e outros grupos culturalmente diversos. (THOMAS JR., 2000 *apud* HANASHIRO E CARVALHO, 2005).

Nesse sentido, a grande dificuldade encontrada pelas organizações é justamente a não aceitação dessas diferenças e a falta de capacitação lidar com todas essas variáveis de forma profissional, sem deixar de lado o fato de que elas precisam ser utilizadas como um recurso estratégico e não como um fator gerador de conflitos.

Dessa forma cabe ampliar os estudos sobre essa temática e nesse sentido o presente artigo objetiva identificar a diversidade e analisar sua gestão em uma empresa de comércio atacadista no município de Piumhi.

## **2-MATERIAIS E MÉTODOS**

O artigo pautou-se por uma pesquisa bibliográfica que abrangeu o tema da diversidade nas organizações e um estudo de caso de caráter qualitativo e descritivo.

Na pesquisa bibliográfica elegeu-se o estudo da obra dos seguintes autores: Fleury (2000), bem como Coutinho, Carvalho (2007), Hanashiro e Carvalho (2005), dentre outros.

A empresa analisada situa-se no município de Piumhi – MG e atua no ramo do comércio, comprando álcool e açúcar e revendendo. Ela pode ser considerada um empresa de porte médio, visto que conta com o total de 64 funcionários.

A coleta de dados foi feita por meio de um questionário com o gerente da área de recursos humanos. O questionário elencou as características da diversidade na organização e os aspectos relacionados à sua gestão. A coleta de dados foi realizada no dia 22 de junho do ano de 2013.

Os dados foram analisados a partir do referencial teórico estudado.

## **3-RESULTADO E DISCUSSÃO**

Os resultados foram analisados levando em consideração as seguintes variáveis: grupos etários, escolaridade, raça ou cor, pessoas com deficiência e o tempo dos funcionários na empresa.

### **3.1. Grupos Etários**

De acordo com os dados coletados a maioria dos funcionários da empresa encontram-se entre a faixa etária de 25 e 35 anos, correspondente a 45,31% de todos os que trabalham lá, seguido

**VI Semana de Ciência e Tecnologia IFMG *campus* Bambuí**  
**VI Jornada Científica**  
**21 a 26 de outubro de 2013**

por pessoas na faixa etária de 36 a 45 anos, cujo valor correspondente foi de 32,81%. Dessa forma é possível constatar que a empresa opta por trabalhar com funcionários em uma faixa etária de pessoas que não são muito jovens e sem experiência, mas também não estão no grupo de pessoas que se aproximam da idade da aposentadoria.

Os valores de pessoas jovens que trabalham na empresa na faixa etária de 16 a 24 anos é de 15,62% e o índice de pessoas mais velhas é quase irrelevantes sendo que as pessoas com faixa etária de 46 a 55 anos corresponderam a 3,13% dos funcionários da empresa e pessoas com 56 anos ou mais corresponderam também a apenas 3,13%.

Fazendo uma analogia entre as faixas etárias de homens e mulheres que trabalham na empresa é possível perceber que existem pessoas do sexo masculino com diversas idades trabalhando na empresa, sendo 20,59% dos homens situados na faixa etária entre 16 a 24 anos, 32,35% na faixa etária entre 25 e 35 anos, 35,3% na faixa etária entre 36 e 45 anos e 5,88% na faixa etária entre 46 e 55 anos e de 56 anos ou mais.

Já as mulheres estão principalmente entre as faixas etárias de 25 e 35 anos (60%) e 36 e 45 anos (30%) sendo que apenas 10% das mulheres se encontram na faixa etária entre 16 e 24 anos. Com base nesses dados é possível constatar que as mulheres são mais jovens que os homens na empresa, sendo que 60% encontram-se abaixo de 35 anos, porém percebe-se que a empresa as contrata em menor número na faixa etária até 24 anos, o que indica que a empresa exige das mulheres, para seu ingresso na mesma, um grau de escolaridade superior ao dos homens.

## **5.2. Escolaridade**

Em relação a escolaridade, a maioria dos funcionários da empresa em questão tem ensino superior (64,07%), já o número de funcionários que possuem pós-graduação ou mestrado é igual ao número de funcionários que possuem ensino médio (14,06%) e apenas 7,81% dos funcionários possuem apenas ensino fundamental.

Dessa forma, é possível perceber que quase 80% dos funcionários possuem pelo menos ensino superior, o que demonstra, que a empresa tem um elevado capital intelectual e que, segundo a análise feita, não existe grande diferença de escolaridade entre os membros da empresa.

A maioria dos funcionários do sexo masculino tem ensino superior (52,94%), uma minoria possuem apenas o ensino fundamental (11,76%) e a quantidade de funcionários que possuem mestrado ou pós graduação e ensino médio é a mesma (17,65%).

Já em relação as mulheres que trabalham na empresa, a maioria possuem ensino superior (76,67%), uma minoria possuem apenas ensino fundamental (3,33%) e a quantidade de mulheres que possuem ensino médio e mestrado ou pós graduação também é igual (10%).

**VI Semana de Ciência e Tecnologia IFMG *campus* Bambuí**  
**VI Jornada Científica**  
**21 a 26 de outubro de 2013**

De acordo com os dados analisados é possível perceber que a porcentagem de mulheres que conseguiram avançar a níveis mais altos de escolaridade é maior do que a porcentagem de homens, e como já observado anteriormente parece ser uma exigência da empresa para a contratação feminina.

### **5.3. Raça ou Cor**

Em relação a raça ou cor da pele dos funcionários da empresa, a maioria deles se caracteriza como brancos (96,87%) e apenas 3,13% negros.

Todos os funcionários do sexo masculino são brancos e a maioria das mulheres que trabalham na empresa tem a cor da pele branca (93,33%), sendo que apenas 6,67% das mulheres que trabalham na empresa tem a cor da pele preta. Dessa forma é possível perceber que não existe muita diversidade na empresa em relação a cor de pele ou raça. Coutinho, Carvalho (2007) afirma, comentando essa realidade que

Vivemos numa sociedade em que a cor e/ou a raça e/ou a etnia constituem-se como poderosos mecanismos de estratificação social, em que os afrodescendentes são segregados no acesso aos bens de toda ordem, tendo limitados seus direitos de cidadania. Nas organizações essa estratificação não poderia ser muito diferente, inclusive sendo um pouco mais acentuada, visto que muitas vezes se busca justificar através de estudos o porquê da não presença efetiva dos negros na organização (COUTINHO, CARVALHO, 2007, p. 7).

### **5.4. Pessoas com Deficiência**

Não existem funcionários portadores de deficiência na empresa. Observa-se que a empresa não necessita se enquadrar na ação afirmativa proposta pelo governo (decreto 3298/99), porém, intui-se a não aceitação da diversidade quando essa empresa não faz nenhum movimento no sentido de adaptar-se e receber portadores de deficiência. Coutinho, Carvalho (2007) asseveram que no Brasil a maioria das empresas se adaptam a essa diversidade devido a ação afirmativa ou ao marketing, através de falsas ações de responsabilidade social corporativa.

### **5.5. Tempo de Empresa**

A maioria dos funcionários estão na empresa entre 11 anos e 15 anos (28,13%), logo em seguida vem os funcionários que estão no período de 3 a 5 anos (25%) e os funcionários que estão no período de 6 a 10 anos (20,31%). A quantidade de funcionários que trabalham na empresa há 16 ou mais anos e de 1 a 2 anos é igual, correspondendo à (7,81%), e quantidade de funcionários que estão na empresa a menos de 1 ano é (10,94%).

Dessa forma foi possível averiguar que a maioria dos funcionários encontram-se na empresa a mais tempo e que a empresa está abrindo poucas vagas para novos profissionais, o que é ruim

**VI Semana de Ciência e Tecnologia IFMG *campus* Bambuí**  
**VI Jornada Científica**  
**21 a 26 de outubro de 2013**

considerando que pessoas novas poderiam contribuir com novas técnicas e estratégias para a empresa.

### **5.6.Cargos de Chefia**

Na empresa existem 9 cargos de chefia, sendo ocupados por 7 homens e 2 mulheres, o que demonstra uma grande discrepância em relação ao número de homens e mulheres. Esse dado corrobora os achados de outras pesquisas que apontam que a participação feminina vai se reduzindo à medida que os cargos tem mais poder nas empresas (COUTINHO, 2005 *apud* COUTINHO, CARVALHO, 2007).

## **6-CONCLUSÃO**

Através da análise dos dados coletados foi possível concluir que embora a diversidade não seja quantificada e nem trabalhada pelos gestores da empresa em estudo, ela existe. Assim sendo, a mesma deveria ser analisada e estudada, uma vez que as diferenças criam não só vantagens competitivas, mas também uma troca de experiências, pois a diversidade além de enriquecer a cultura organizacional, gera novas ideias e promove uma reflexão que ultrapassa as fronteiras da organização ajudando na conquista do sucesso.

## **8-REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALVES, Mario Aquino; SILVA, Luis Guilherme Galeão. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, vol. 44, n. 3, p. 20-29, julho/setembro. 2004. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155117750002>>. Acesso em: 30 jun. 2013.

CARDOSO, João Antonio da Silva; DEIRÓ, Ricardo de Miranda; OLIVEIRA, Ualison Rébula de; ZOTES, Luiz Perez. Gestão da diversidade: uma gestão necessária para estimular a inovação e aumentar a competitividade. **III Congresso de Administração**. Disponível em: <<http://www.unifenas.br/extensao/administracao/iiicongresso/trab24.htm>> Acesso em: 05 jul. 2013.

JUNIOR, Evaristo Cerqueira; LESSA, Erica Nascimento; LIMA, Jaciaria de Jesus; REIS, Luana Rocha. O ato de administrar a diversidade cultural na empresa. Disponível em: <[http://www.ibes.edu.br/aluno/arquivos/artigo\\_administrar\\_diversidade\\_cultural.pdf](http://www.ibes.edu.br/aluno/arquivos/artigo_administrar_diversidade_cultural.pdf)> Acesso em 05 jul. 2013.