



Evento	Salão UFRGS 2018: SIC - XXX SALÃO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DA UFRGS
Ano	2018
Local	Campus do Vale - UFRGS
Título	Ética e Gestão: Desafios da Inclusão Laboral
Autor	MARIA CLARA SEGASPINI GOLOMBIESKI
Orientador	MARIA BEATRIZ RODRIGUES

Ética e Gestão: Desafios da Inclusão Laboral

Autor: **Maria Clara Segaspini Golombieski** | Orientador: **Maria Beatriz Rodrigues** |
Instituição: **UFRGS**

O projeto combina referências de estudos e pesquisas nas áreas de Diversidade, Trabalho e Inclusão, Ética e Gestão nas organizações. Trata-se de um estudo exploratório com uma etapa qualitativa e uma quantitativa, os dados foram levantados via telefone em questionário com questões fechadas e abertas. Seu objetivo é **“analisar o processo de gestão de pessoas em relação à inclusão laboral segundo o gênero, etnia e pessoas portadoras de deficiências (PCDs)”**. Apresenta-se, aqui, uma prévia dos resultados levantados até a presente data. Analisa-se a percepção dos gestores em relação ao “posicionamento das empresas”, a “ações afirmativas de inclusão” e a “inclusão na sua própria empresa”. A amostra em estudo é de 150 empresas, 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, com 60% na escolaridade de ensino médio. Dessas empresas, 47,3% trabalham com “Jovens aprendizes”. Quanto à etnia prevalece “branco”, 99,2% das empresas apresentam em seu quadro funcional homens, 96,9% mulheres e 42,7% PCDs. Da etnia negra 62,8% são mulheres, 82,1 homens e 12,6% PCDs. 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 DCDs. Para a avaliação da percepção do gestor sobre a inclusão laboral, foi apresentada uma bateria de questões em 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 3º bloco utilizou-se uma escala de intensidade onde 1=Pouco até 5=Muito. Quanto à percepção dos gestores em relação ao “posicionamento positivo das empresas” frente à inclusão de trabalho de mulheres, negros e PCDs, a média de concordância com as afirmações apresentadas foi de 3,43. Destaca-se a percepção de que “as empresas têm conhecimento da lei 8213/91 sobre o preenchimento de postos de trabalho”. Em relação à existência de “ações afirmativas de inclusão” desenvolvidas nas empresas, a concordância foi de 3,29 e reforçada pela afirmação de que “a empresa possui reservas especiais de vagas” e “possui metas para ampliar a participação de negros em cargos de direção”. Considerando a “inclusão laboral na sua empresa”, terceiro bloco de análise, o gestor respondente atribuiu uma média 3,14 ao processo de inclusão, considerando o grau de intensidade de 1=Pouco até 5=Muito.