

O QUE SABEMOS DA GESTÃO DE DIVERSIDADE NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ?

Roberta de Araujo Gritzenco (PIBIC/CNPq/FA/Uem), Marcio Pascoal Cassandre (Orientador), e-mail: mpcassandre@uem.br

Universidade Estadual de Maringá / Centro de Ciências Sociais Aplicadas –
Departamento de Administração / Maringá, PR.

Área (6020000) - Administração, Ciências Contábeis e Turismo
Subárea (60201053) - Administração de Recursos Humanos

Palavras-chave: diversidade, gestão da diversidade, universidade

Resumo:

Neste trabalho intenciona-se conhecer as políticas da Universidade Estadual de Maringá (UEM) para a gestão de diversidade das trabalhadoras e dos trabalhadores desta instituição. É sabido que o espaço do trabalho é um dos locais de socialização e de trocas entre pessoas, tal como a família e a escola. Aquele ou aquela que apresenta características distintas do grupo social de vinculação, tal como as e os de diferentes gêneros, cores de pele, orientações sexuais, idades, graus de instrução, religiões, etnias, deficiências, estéticas corporais, línguas, dentre outras características é categorizado pertencente ao grupo da diversidade. As diferentes necessidades que cada uma dessas pessoas pode apresentar num espaço de trabalho demanda ações específicas evitando, os diversos tipos de discriminações que levam a sentimentos pouco saudáveis às pessoas e aos ambientes de convivência. Realizou-se um levantamento documental e entrevista. As categorias de análise i) igualdade, ii) oportunidade e iii) histórico permitiu que se considerasse que a UEM está caminhando para a estruturação das suas políticas de recursos humanos, por meio da Política de Direitos Humanos, Promoção e Proteção de Grupos Vulneráveis e Garantia das Liberdades Individuais da Universidade Estadual de Maringá e da instituição do Comitê Provisório de Direitos Humanos, Promoção e Proteção de Grupos Vulneráveis e Garantia das Liberdades Individuais da UEM. Entretanto, ainda há limitações na organização, sistematização e acompanhamento das informações atuais sobre os servidores e sua relação com os elementos que compõe a diversidade.

Introdução

O significado de diversidade é atrelado ao aspecto cultural, segundo Fleury (2000). Para ela há várias perspectivas a serem consideradas ao se tratar do termo diversidade, tais como sexo, idade, grau de instrução, grupo étnico, religião, origem, raça e língua. Parte das pessoas são nomeados por “minorias” em âmbito político e cultural e a inclusão das minorias no espaço corporativo aflige a gestão da diversidade nas organizações, porque requer uma sensibilidade e uma atenção que exige comportamentos, atitudes e demandas, e até mesmo investimentos

financeiros, para que os direitos trabalhistas possam atender às diversas características que envolvem gênero, cor de pele, orientação sexual, nacionalidade, religião, posicionamento político, estereótipos estéticos, deficiências, falantes de outras línguas, ex-presidiários, dentre outros.

Conhecer a gestão da diversidade da UEM pode contribuir para subsidiar informações aos gestores de pessoas da universidade e, por sua vez, favorecer nas definições de políticas internas que propiciem a melhor inclusão de trabalhadores e trabalhadoras no espaço universitário. A presença de diversidade na escolha de trabalhadoras e trabalhadores para uma universidade pública certifica o direito de homens e mulheres terem espaço que é de direito no âmbito político, social e do trabalho, contribuindo para amenizar os privilégios historicamente atribuídos a uma parte da sociedade considerados “maioria”.

Assim sendo, o propósito deste artigo é responder ao questionamento: Qual são as políticas para a diversidade na gestão das trabalhadoras e dos trabalhadores da UEM? Para responder a este questionamento, propôs-se a descrição das políticas para a diversidade na gestão de pessoas da UEM.

Materiais e métodos

Este trabalho possui abordagem qualitativa do tipo exploratória, com a utilização de dados secundários por meio de três momentos: 1º) levantamento sistemático na literatura para localizar publicações que trouxessem o conceito de diversidade. Para tanto, foi realizada uma pesquisa bibliográfica por palavra-chave em artigos publicados no site da *Scientific Periodicals Eletronic Library* (SPELL) e *Scientific Electronic Library Online* (SciELO). A palavra “diversidade” foi empregada, retornando 1400 publicações, selecionados conforme recorte de informações mais específicas sobre o tema da pesquisa. 2º) pesquisa documental (GIL, 1991) nos editais de contratação de servidores sobre as possíveis previsões de políticas específicas para a diversidade. 3º) aplicação de uma entrevista com instrumento estruturado (MARCONI; LAKATOS, 2001) com o pró-reitor de RH da universidade.

A interpretação dos dados foi apoiada nas etapas orientadoras de Gil-Flores (1994): a) Leitura completa do material produzido; b) Redução dos dados textuais. Criou-se três categorias temáticas para a melhor estruturação do conteúdo, quais sejam: i) igualdade, ii) oportunidade e iii) histórico. c) Disposição dos dados, ordenando-os, de modo a facilitar as suas conclusões; d) Interpretação dos dados; e) Verificação dos resultados da análise e f) Relacionar os resultados com os elementos da base teórica, de forma a responder à pergunta de pesquisa.

Resultados e Discussão

Atualmente, a UEM conta com 3.799 servidores, sendo 1.515 docentes e 2.284 técnicos administrativos. Neste total, 1.040 possuem tempo integral e dedicação exclusiva nesta instituição de ensino superior.

Nos editais recentes de contratação foi possível perceber que, além das vagas gerais, a universidade instituiu reserva de vagas para pessoas com deficiência. O significado deste termo é indicado como sendo as pessoas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. Há também a

reserva de vagas para afrodescendentes, a partir da identificação da cor de pele preta ou parda. O número de vagas pessoas deficientes é de 5% e para afrodescendentes é de 10%.

A UEM vem priorizando as políticas de diversidade e dos direitos humanos para a gestão dos seus servidores. Uma das ações ocorreu no ano de 2016, com a instalação da Comissão para Fortalecimento de Ações Afirmativas, cujo propósito foi o de criar um Comitê Institucional Permanente de Enfrentamento às violências e fobias na UEM. Sua aprovação ocorreu no final de 2018, com a diretriz para a formulação da Política de Direitos Humanos, Promoção e Proteção de Grupos Vulneráveis e Garantia das Liberdades Individuais da UEM.

Os objetivos criados pelo Comitê são: defender as liberdades individuais, a diversidade religiosa e promover a proteção da população negra, mulheres, indígenas, pessoas com deficiência, imigrantes, pessoas LGBTQI+, e outros grupos vulneráveis que compõem a comunidade universitária, norteados as ações da diversidade junto à comunidade externa, em relação aos direitos humanos. As ações de inclusão e permanência da comunidade acadêmica desses grupos são previstas. Inclui fornecer instrumentos para quando os direitos dos indivíduos forem violados. Visa um ambiente confortável para conviver, com oferta de educação completa e de qualidade para todos. Por fim, propõe implementar projetos, programas e serviços voltados para o desenvolvimento humano de toda a comunidade acadêmica.

A UEM prevê a elaboração e a execução do Plano Decenal Institucional de Inclusão, Acessibilidade e Permanência, que define as ações no âmbito do ensino, pesquisa, extensão e na gestão recursos humanos, coordenada pelo Comitê já citado, trabalhando com os três eixos: i) promoção de direitos humanos; ii) ações afirmativas e iii) denúncias de violação de direitos humanos.

Um dado importante possibilitado pela entrevista foi a de que a universidade nem possui um monitoramento de informações sobre a diversidade no quadro de servidores da universidade e nem estatísticas sobre os alcances das políticas da diversidade entre os servidores na atual gestão.

Sobre a existência de alguma proposta da atual gestão da PRH relacionada à diversidade que esteja em andamento ou que já tenha sido concluída soube-se que a Diretoria de Assuntos Comunitários estabeleceu parcerias internas para estruturação das Estratégias de Promoção à Saúde, à Convivência e a Diversidade da Comunidade Universitária. Foram instituídos em 2019, dois projetos de extensão: Promoção Coletiva do Viver Saudável na Comunidade Universitária e Atenção e Cuidado à Comunidade Universitária na Perspectiva da Atenção Psicossocial, que está em consonância com o objetivo VIII da Política de Direitos Humanos, Promoção e Proteção de Grupos Vulneráveis e Garantia das Liberdades Individuais.

Conclusões

Foi possível perceber que a UEM tem buscado promover políticas para a diversidade, porém ainda apresenta limitações na organização, sistematização e acompanhamento das informações atuais sobre os seus servidores. Em vista disso, percebe-se que ao realizar essa pesquisa sobre a gestão de diversidade no meio acadêmico, num ambiente, onde, muitas vezes são levantadas diversas bandeiras como diversidade, sexualidade, religiosidade, deficiências, entre outros. Muito ainda

precisa ser alcançado em termos de políticas internas para professores e técnicos que atuam na UEM, e que suas diversidades ainda precisam ser melhor conhecidas. Diante disso, cabe refletir que esses servidores públicos também precisam ser ouvidos e atendidos de acordo com a suas vivências. Ainda mais em uma sociedade onde os problemas são velados e não discutidos, e precisam ser expostos e refletidos para superar os preconceitos enraizados na sociedade.

Agradecimentos

À doutoranda Elisângela Conceição Vieira Palongan pelo apoio no processo da pesquisa. Também, ao Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC, o qual é promovido pelo CNPq, em parceria com a Fundação Araucária e UEM pelo auxílio financeiro durante a execução da pesquisa.

Referências

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul/set 2000.

GIL, Carlos A. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

GIL-FLORES, J. Aproximación interpretativa al contenido de la información textual. In: **Análisis de datos cualitativos: aplicaciones a la investigación educativa**. Barcelona: PPU, p. 65-107, 1994.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Atlas, 2001.