Diversidade

VALORIZANDO A DIVERSIDADE NAS EMPRESAS

O convívio com as diferenças e a inclusão das minorias mostra como as empresas podem lidar com a superação do preconceito e a aceitação da diversidade.

A valorização cia diversidade tem sido um tema de grande importância e discussão para garantir novas perspectivas na atuação das empresas e em suas ações sociais. Além de ser fator de competitividade, a expressão "diversidade" passou a ser vista como valor e principio, justificando a busca por ações afirmativas que criem condições e demonstrem um compromisso efetivo para a superação das desigualdades,

Para Reinaldo Bulgarelli, autor do livro "Diversos somos todos", mesmo as empresas que investem na diversidade corno modismo estão contribuindo de alguma forma contra a discriminação. Além disso, se beneficiam por ter uma equipe marcada por muitas visões e experiências. Contudo, o autor alerta que a diversidade significa algo mais profundo, que mostra a forma de ser e de agir da organização, agregando uma visão mais ampla da realidade, com respeito às pessoas, e os esforços na gestão do bem comum. "As pesquisas são instrumentos importantes para as organizações se perceberem e adotarem medidas para corrigir situações de discriminação e exclusão", diz.

O reconhecimento da diversidade como valor estratégico passou a ser importante dentro das empresas a partir da consolidação da globalização, na década de 1990. Entretanto, a igualdade dentro do ambiente corporativo ainda está em construção.

De acordo com a consultora organizacional Jorgete Leite Lemos, as empresas que apresentam bons resultados com a questão da diversidade apontam alguns indicadores, como transparência do RH nos processos de capacitação, treinamento e desenvolvimento dos colaboradores independentemente de etnia, raça, gênero, deficiência ou idade; preparação desses colaboradores para assumirem cargos de lideranças; preocupação com a desigualdade histórica ocorrida com algumas segmentações; e adoção de ações afirmativas para reduzir gaps (disparidade entre coisas, pessoas, países, etc,).

Diferenças racial e sexual

O desafio de se promover a inclusão de minorias no mundo do trabalho é maior, sobretudo, quando o assunto constitui um problema cultural da sociedade, e não apenas das empresas. Uma parcela que ainda sofre com a discriminação - nesse caso, por razões culturais e históricas - é formada por afrodescenden-

(es. A Fundação do Desenvolvimento Administrativo (Fundap), por exemplo, conta atualmente com 226 funcionários, sendo que apenas 13 são negros, O jbaixo número de contratados por concurso público ideve-se à educação pública de má qualidade a que essa minoria tem acesso. Regina Oliveira, responsável pela divisão de planejamento de RH, aíega que o preconceito racial pode ser percebido no dia-a-dia, Jaíravés de brincadeiras de mau gosto, comentários ou piadinhas. "Para combater atitudes preconceituo- sas, principalmente no ambiente de trabalho, necessitamos envolver empresas, instituições públicas e pessoas fora do movimento negro para discutir sobre •o assunto. Devemos, também, aproveitar o momento atual, em que as empresas estão engajadas em jserern reconhecidas como organizações socialmente responsáveis."

Diversidade corporativa

Indo ao encontro da proposta de inclusão, em julho de 2006, o HSBC lançou um projeto que consiste na contratação de estagiários negros, por um período te dois anos, para atuarem nas diversas áreas do banco. Esse programa de capacitação foi implantado 1em São Paulo e Curitiba; em breve, se estenderá ao Rio de Janeiro, Durante o programa, os estagiários L 40 atualmente - recebem treinamentos e palestras (sobre a empresa, produtos e serviços. Criou-se, ainda, o Comitê de Diversidade, formado por diretores e executivos de várias áreas da entidade. O objetivo é promover ações para seus públicos prioritários - negros, mulheres, pessoas sêniores e com deficiência e baixa renda.

A desigualdade entre homens e mulheres também é importante para o programa de diversidade. Hoje, elas representam 60% do total de colaboradores do HSBC e, nos últimos anos, a empresa constatou maior igualdade nas condições de acesso a cargos gerenciais, em que apresentaram crescimento de 20% nos cargos sêniores. "A diversidade é fundamenta! para atingir metas, e isso envolve crescer com profundo respeito às pessoas. Guando dizemos que diferentes pontos de vista são bem-vindos, estamos reforçando nosso apreço pela diversidade que nos caracteriza", afirma João Rached, diretor-executivo de Recursos Humanos,

A diversidade corporativa também está presente no Banco Itaú. A finalidade é valorizar as diferenças entre os colaboradores e capacitar a organização para uma visão global e integrada da sociedade. O Programa Afrodescendentes, criado em 2005, tem duração de três anos e visa a promover a capacitação profissional e a cidadania de jovens afrodescendentes, por meio de políticas e ações específicas de incentivo ao

seu desenvolvimento profissional. O projeto oferece aos estudantes do segundo ano de faculdade oportunidades de estágios em diversas áreas do banco.

Desde sua implantação, já beneficiou 110 afrodescendentes, destes 30 foram efetivados e 77 ainda estão no programa.

Difundir e estimular a prática da diversidade nos relacionamentos do banco com seus colaboradores, clientes, fornecedores e comunidades é um dos desafios do ABN Amro Real, Desde 2001, a entidade mantém o Programa de Valorização da Diversidade corn iniciativas nas seguintes frentes: adaptação de espaços físicos ou serviços; investimento em parcerias para a educação de grupos em desvantagem social; preocupação em criar oportunidades iguais de crescimento; processo de mobilização, sensibilização e engajamento; e a promoção da diversidade na comunicação interna e externa. "Tudo isso é importante para a criação de um ambiente mais dinâmico, criativo e aberto à inovação", ressalta Maria Cristina Carvalho, superintendente de Recursos Humanos, "Acreditamos que é essa diversidade de talentos, interagindo abertamente e com respeito, que gera criatividade e permite encontrar soluções exclusivas para os negócios, em um inundo que também é diverso. Promover a diversidade nos traz força para as relações de qualidade que mantemos com nossos púbiicos,"

A promoção da igualdade racial também faz parte do projeto. Destinado aos universitários negros, há um programa de capacitação de 350 horas de treinamento, realizado em parceria com a FGV-SP.

Para lidar com as diferenças entre homens e mulheres na sociedade moderna, o ABM, acredita que é importante formar equipes diversas, com a finalidade de promover oportunidades iguais e melhorar o relacionamento com os clientes, As mulheres correspondem a 54,8% do quadro de funcionários e contam com benefícios extras para necessidades específicas, como lactários e vagas para estacionamento de gestantes, Além disso, há um programa de mentoring, que favorece o desenvolvimento de carreira, Em rela-

cão à igualdade salarial entre os sexos, Maria Cristina é categórica: "Existe igualdade, mas, independentemente desse aspecto, reconhecemos que, apesar de poder celebrar avanços, ainda precisamos evoluir na questão da ascensão da mulher em posições de liderança."

Com uma visão de sustentabilidade projetada para 2015, a Basf criou, no segundo semestre de 2003, o Comitê de Diversidade no Brasil. Liderado pelo vice-presidente da companhia, Rui Goerck, uma das premissas estabelecidas é o debate em âmbito global de questões relativas à diversidade e o respeito às características culturais das regiões e países onde

a empresa possuí unidades. A Basf conta com três conselhos regionais de diversidade no mundo. O Comitê tem como missão estabelecer estratégias que visam a ampliar os debates para o estímulo da questão na empresa e inibir situações que afastam os talentos da organização,

Para que o trabalho obtenha melhores resultados na prática, a Basf conta com a cooperação dos colaboradores para construir um clima de acolhimento e respeito às diferenças, Assim, foi escalada urna equipe integrada por homens e mulheres, afrodescendentes, amarelos e brancos, Com uma composição estratégica, o programa visou a atender os afrodescendente e as mulheres. O caminho trilhado pela empresa é aumentar significativamente as oportunidades de trabalho e de desenvolvimento. "Queremos incorporar os princípios da não-discriminação e a cultura da organização, favorecer a formação de uma liderança competente com características multiculturais e que, nos processos decisórios, levem em conta os fatores étnicos e de gênero", explica Rui Goerck.

A composição do quadro de colaboradores da Basf no Brasil em 2005, comparando-se com o ano anterior, demonstra indícios de mudança, O número de mulheres saltou de 18% para 22%, e a porcentagem de profissionais do sexo feminino alçado a cargos de liderança passou de 12%, em 2004, para 15% no ano seguinte,

Pessoas com deficiência

A expectativa da deficiente visual Deise Fernandes, consultora interna de RH da CPFL Energia há 28 anos, é que a organização abra as portas para pessoas com deficiência e faça dessa inclusão um processo de capacitação profissional com mais qualidade de vida.

"O processo de inclusão é uma via de mão dupla, em que todos precisam aprender uns com os outros. As pessoas sem deficiência precisam aprender a conviver conosco e nos considerar um profissional que agregue à equipe. A atividade paternal ou maternal atrapalha no nosso desenvolvimento. É preciso dar condições, e não proteção inadequada."

Segundo o Censo de 2000, realizado pelo IBGE, 14,5% da população brasileira, ou seja, 24,6 milhões de pessoas são portadores de, pelo menos, uma deficiência, Com as ações intensificadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a incorporação de pessoas com deficiência no mercado brasileiro bateu recorde em 2007. O aumento foi de 12% de contratados em relação a 2006 - 22.314 pessoas portadoras de algum tipo de deficiência passaram a trabalhar com carteira assinada. Esse foi o maior número da história da Secretaria de Inspeção do Trabalho do ministério.

Em outubro do ano passado, o governo lançou um plano social para beneficiar portadores de deficiência, com investimento de R$2,4 bilhões, até 2010, O intuito é ampliar os programas voltados para educação, saúde, habitação, transporte acessível e inserção de deficientes no mercado de trabalho,

Implantada em 1991, a Lei 8.213/91 estabelece que as empresas são obrigadas a reservar uma determinada cota de vagas para pessoas com deficiência, de acordo com o número total de funcionários. As empresas que não cumprem a lei pagam muita de até R$150 mil.

Independentemente do cumprimento de obrigações legais, desde 2000, a Mantecorp possuí o Programa Especial, que visa a recrutar e contratar portadores de deficiência. Para isso, foram desenvolvidos treinamentos específicos com seus colaboradores, como: curso de libras para aprendizagem da linguagem dos sinais; treinamento de sensibilização

Anúncio

para orientar o relacionamento com os portadores de deficiência; treinamento dos profissionais de recrutamento e seleção; e Medicina do Trabalho, a fim de viabilizar a contratação e eliminar dificuldades de comunicação. Além disso, a empresa está em parceria com o Senai para propiciar a formação e reparação de outros portadores de deficiência, com o intuito de habilitá-los a ingressar no mercado de trabalho.

Desde 2006, a empresa passou a dedicar, como parte do Programa de Qualidade de Vida, uma semana inteira em homenagem aos portadores de necessidades especiais - a Semana Eficiente -, na qual são realizados treinamentos e palestras voltados aos gestores e colaboradores diretamente ligados a eles. O objetivo é promover o conhecimento das particularidades de cada tipo de deficiência e melhorar a comunicação.

"A Mantecorp acredita na potencialidade do seu capital humano, por isso apoia e implementa essas ações voltadas à valorização dos seus colaboradores", afirma o diretor de Relações Institucionais e Assuntos Corporativos, Clemente del Drago.

Para João Ribas, coordenador do Programa de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência da Serasa, o mercado de trabalho ainda não está preparado para a inclusão de pessoas com deficiência. "A maioria contrata porque a lei obriga, e essa inclusão acontece sem planejamento adequado, As empresas precisam compreender que contratar pessoas com deficiência significa investimento, e não prejuízo. Quando esses colaboradores são treinados e têm equipamentos necessários, oassam a ser cobrados pelos resultados e metas da organização como qualquer outro funcionário", enfatiza.

Este ano, o 19° Fórum Serasa de Empregabilidade contou com a participação do médico sanitarista e auditor-fiscal do Ministério do Trabalho José Carlos do Carmo. Ele ressaltou que o papel do ministério junto às empresas não é apenas autuá-las, mas também conscientizá-las da importância de empregar pessoas com deficiência.

"A multa para nós não é resultado, mas, sim, a expressão da falta do resultado almejado. A existência da lei de cotas é fundamental para garantir o direito da pessoa com deficiência ao trabalho. Ela se justifica sempre que nos vemos diante de uma injustiça histórica, uma vez que esperar pelo desenvolvimento natural da sociedade não seria suficiente", afirmou.

De acordo com Ribas, alguns fatores são essenciais para a inclusão, como a sensibilização do funcionário e a cultura de reciprocidade da diversidade.

"É importante que as pessoas com deficiência sejam espalhadas em diversas áreas da empresa e incluídas em todas as atividades da organização. Assim, o convívio com as diferenças ajuda na derrubada de preconceitos. A inclusão só acontece quando se transforma a cultura. Nós percebemos que o preconceito está totalmente demolido quando as pessoas com deficiência deixam de ser aceitas e passam a ser convidadas."

Anúncio

Fonte: Gestão RH, a. 14, n. 75, p. 42-45, mar/abr. 2008.