



# Uma chance para os párias

Nenhuma outra experiência no mundo com minorias se compara ao desafio das empresas que tentam integrar ao mercado de trabalho os *dalits*, a casta mais desprezada da sociedade indiana



Escritório  
da IBM em  
Bangalore:  
ação  
afirmativa  
para os *dalits*

MAMAS BHUJANI

O sistema de castas na Índia foi abolido por lei nos anos 50. Mas o costume de segregar indivíduos de acordo com o histórico de seus ancestrais continua a ser uma prática aceitável na sociedade. Nascer *dalit* — nome dado à casta que forma o degrau mais baixo da pirâmide social indiana — é como nascer com

## Em busca dos excluídos

Algumas empresas na Índia criaram programas específicos para o recrutamento de *dalits*, como são chamadas as pessoas pertencentes ao patamar mais baixo do sistema de castas da sociedade do país

### TATA GROUP

O grupo criou uma política de contratação, treinamento e integração de *dalits*. Se houver vários candidatos concorrendo a uma vaga, por exemplo, a preferência será dada ao *dalit*

### INFOSYS

Em parceria com o governo, a empresa de tecnologia criou, em 2006, o Special Training Program (STP), que oferece seis meses de treinamento técnico aos jovens estudantes "socialmente em desvantagem" (na prática, são os *dalits*)

### IBM

A multinacional americana estimula na Índia a contratação de *dalits* e sua inserção na empresa de forma igual aos indianos de castas superiores

### FORBES MARSHALL

Nos últimos dois anos, a empresa indiana de conservação de energia vem estimulando o recrutamento de *dalits*. Durante os processos de seleção em universidades, por exemplo, eles recebem tratamento prioritário

uma maldição. O sinônimo para *dalit* é "intocável", pois os hindus acreditam que se tornam impuros ao passar a mão em alguém dessa casta. A eles sobra apenas trabalho considerado sujo, como limpar bueiros e cuidar de cadáveres. Por isso, embora representem quase 20% da população, os *dalits* ocupam apenas 0.02% das vagas no mercado de trabalho formal, segundo a estimativa mais otimista. Romper a maldição é a tarefa a que algumas empresas com atuação na Índia vêm se propondo a executar. Para um mundo corporativo que se preocupa cada vez mais com a inclusão das minorias, a experiência da Índia é, de longe, a mais desafiadora de que se tem notícia. O acesso dos portadores de deficiência às empresas, o fim da discriminação de cor ou gênero, a equiparação salarial de mulheres e homens nos escritórios e nas linhas de produção — nada disso se compara ao tamanho do problema dos *dalits* e à tarefa de derrubar uma barreira formada por uma tradição de mais de 3 000 anos, desde que se originou o sistema indiano de castas.

No grupo das companhias que estão enfrentando o tabu indiano há multinacionais estrangeiras, como a americana IBM, e grandes empresas locais, casos da Infosys e do grupo Tata (*veja quadro*). Uma das estratégias mais comuns para tentar vencer a barreira é no processo de seleção de empregados. Nos últimos meses, por exemplo, o grupo Tata anunciou uma política batizada de "discriminação positiva" — uma espécie de ação afirmativa para os intocáveis. No caso de candidatos à mesma vaga e com qualificações semelhantes, os *dalits* levam vantagem. A regra va-





### Funcionárias da Infosys: o crescimento econômico expôs o absurdo da discriminação

lerá mesmo quando o desempenho das pessoas da casta ficar um pouco abaixo do de seus concorrentes em alguns quesitos. A IBM já adota tática semelhante em seus processos de recrutamento. "Os indianos de castas inferiores são pessoas muito espertas, muito inteligentes", afirmou a EXAME o americano Ron Glover, vice-presidente mundial de diversidade da IBM. "Não faz sentido ficarem excluídos das oportunidades."

**NA MAIOR PARTE DAS VEZES**, a discriminação dos *dalits* no mercado de trabalho começa no momento em que a pessoa diz seu sobrenome — a origem social na Índia é identificada por meio deles. Thoti e Kamble, por exemplo, são sobrenomes *dalits*, que funcionam como barreira de entrada no início dos processos de seleção. Em janeiro deste ano, o centro de pesquisas Indian Institute of Dalit Studies (IIDS) mandou currículos de candidatos com perfis de formação semelhantes, mas com sobrenomes diferentes. O resultado foi impressionante: a taxa de aprovação dos indianos com sobrenomes de castas altas foi quase o dobro em relação ao universo dos *dalits*.

Os poucos que conseguem passar pelo funil do recrutamento enfrentam preconceito no local de trabalho. No programa da IBM, por exemplo, os *dalits* que ingressam na equipe são treinados por mentores dentro da empresa — em geral, executivos de castas superiores. "Alguns de nossos funcionários já se recusaram a fazer isso", diz Glover.

Além desse tipo de discriminação, os intocáveis geralmente entram em desvantagem nos processos de recrutamento pela falta de oportunidades de desenvolvimento — de origem miserável, a maioria não passou por boas escolas. Para suprir essa lacuna de formação, muitas empresas criaram cursos especiais de preparação. A gigante indiana de tecnologia Infosys, por exemplo, começou em 2006 seu programa de formação e inserção de *dalits*. Batizado de Special Training Program

**Os *dalits* representam 20% da população indiana, mas ocupam 0,02% das vagas no mercado de trabalho**

(STP), o programa consiste num curso técnico destinado a estudantes de faculdades de engenharia "socialmente em desvantagem" (na prática, *dalits* e outras minorias nacionais, como tribos rurais). Com duração de seis meses, o STP é realizado em parceria com o governo, que indica os alunos, e universidades locais. Em 2008, 552 estudantes participaram — ao final do processo, 83% deles foram contratados por grandes empresas do setor de TI, como Infosys, HP e Wipro.

Nem todas as empresas resolveram enfrentar o problema das castas por razões altruístas. Nos últimos anos, o governo indiano passou a exigir que as empresas contratassem *dalits* e outros grupos excluídos. O primeiro-ministro indiano, Manmohan Singh, afirmou que "medidas extremas" serão tomadas caso as empresas não se empenhem no processo. Isso gerou no setor privado o temor de que o governo imponha um sistema de cotas para as minorias nas companhias privadas. As políticas em favor das minorias sociais se fortalecem à medida que a economia da Índia cresce. Setores como o de tecnologia da informação começaram a se deparar com a falta de profissionais minimamente preparados. Do outro lado do muro, um número grande de jovens *dalits* recém-formados em cursos como engenharia era desperdiçado em funções pouco qualificadas. A escassez de recursos revelou o absurdo da situação.

Algumas companhias, mesmo que não levantem tão abertamente a bandeira dos excluídos como faz o grupo Tata, contratam *dalits* e reconhecem seu talento há tempos. Desde sua fundação, em 1968, o fabricante de armas e produtos químicos Sarda Group emprega *dalits*. Hoje, quase metade da equipe de 120 funcionários é formada por intocáveis. "Aqui a questão das castas nunca foi um problema, o importante é demonstrar habilidades para fazer um bom trabalho", disse a EXAME o empresário Suresh Sarda, da família de proprietários da empresa. "O progresso da Índia demorou a chegar aos *dalits*. Felizmente, hoje vejo que eles estão reescrevendo seu papel em nossa sociedade."