Prontos para trabalhar com as diferenças

Políticas espontâneas de diversidade vão além das cotas e também miram a carreira

Edilaine Felix

Guilherme Leite, de 28 anos, é publicitário e analista de comunicação na Sodexo Brasil. Começou na empresa em 2001 como office boy. No ano seguinte, sofreu uma acidente e ficou tetraplégico. Na época, ele lembra, diversidade era um assunto que não existia. "Não havia nenhuma política para deficientes físicos na empresa, mas houve interesse em me recolocar. Vi nascer todos os projetos. Fui o primeiro cadeirante daqui."

Durante esses 11 anos, ele estudou, se formou, foi promovido e acompanhou as práticas inclusivas para deficientes. "A companhia podia me recolocar dentro das cotas e exigências governamentais, mas ela foi além", diz. "É uma troca, um aprende com o outro, ganhamos em desempenho profissional", completa.

A Sodexo Brasil, como outras empresas, adota espontaneamente política para a diversidade. No seu caso, ela contempla os chamados grupos vulneráveis: deficientes, homossexuais, mulheres, terceira idade, minorias raciais. "Queremos o clima positivo das diferenças juntas, isso aumenta o desempenho da equipe", afirma o diretor de RH da empresa, Rogério Bragherolli.

Para a sócia-diretora da Nextview People, Danilca Galdini, trabalhar no ambiente que valoriza a diversidade é positivo para a empresa e para os colaboradores. "O profissional trabalha com mais criatividade com diferentes culturas. Normalmente, é muito mais produtivo, pois há um espaço de respeito e valorização às diferenças."

De acordo com Danilca, é preciso entender que as práticas para incluir negros, homossexuais, deficientes, mulheres, devem ocorrer no dia a dia até se tornar uma realidade.

"Quando bem estruturado, os ganhos aparecem em produtividade, menor rotatividade, satisfação, mais respeito, agregando valor para o negócio e para os colaboradores", diz.

A Mondelez Brasil também adota políticas para a inclusão dos diferentes grupos. "A diversidade é um dos valores da companhia. Ter pessoas diferentes nos ajuda a entender nosso consumidor", diz a gerente de atração e talentos e diversidade, Nivia Belopede.

"No caso dos homossexuais, o parceiro pode ser incluído no planos de saúde e na expatriação", diz. Ela afirma que essas práticas contribuem para o crescimento profissional e o aumento da produtividade.

Outra empresa que investe na diversidade é a Avon. Ponto alto de seu programa, a inclusão da mulher deu resultado. Hoje, elas são 62% do quadro de funcionários. A vice-presidente de RH, Alessandra Ginante, informa que o programa de valorização feminina não é altruísmo ou filantropia, mas vantagem competitiva. "Ter mais mulher ajuda a entender nosso mercado."

Ela garante que essa prática tem dado certo para o modelo de negócio da Avon. "Somos uma empresa de beleza feminina, temos de ter empatia com esse público", esclarece.

A engenheira química Susicler Salum, de 42 anos, é diretora industrial da Avon Brasil. Em um espaço visto como masculino, que é o fabril, ela comanda um grupo composto majoritariamente por mulheres.

"Aqui sabemos o valor da mulher para o mercado de trabalho e isso contribui positivamente para o desenvolvimento do trabalho", diz. Quando chegou na empresa, há nove anos, embora tivesse conhecimento da cultura feminina que impera por lá ela confessa que ficou impressionada com os projetos e benefícios assegurados a mulher.

"Eu acredito que ter uma política clara de inclusão deixa a equipe mais unida e sinérgica e o ambiente mais produtivo e mais seguro."

DIVULGAÇÃO/ ARGOSFOTO

Leite. Foi o primeiro cadeirante da Sodexo, que adota a inclusão

ADRI FELDEN/ARGOS FOTO/DIVULGAÇÃO

Susicler. Comanda um time de maioria feminina na Avon

'Mostramos a importância da inclusão'

● **Dayane Carvalho, de 21 anos, é assistente administrativa na Nielsen há um ano. A jovem teve paralisia cerebral e se movimenta com ajuda de muletas. Ela é uma das colaboradoras representantes da política de diversidade da empresa.**

Segundo a gerente de planejamento e desenvolvimento, Audrei Souza, o programa é parte da política global da companhia para a inclusão de mulheres, homossexuais, deficientes e de pessoas de diferentes etnias. Segundo Audrei, a maior vantagem de trabalhar com a diversidade é o aprendizado. "Aprendemos a valorizar as diferenças, a lidar com o outro." Ela conta que a empresa procura introduzir práticas para a diversidade no dia a dia. "E adotamos treinamentos e palestras para mostrar a importância da inclusão", diz.

Para Dayane, trabalhar com pessoas com e sem deficiência é importante para o seu desenvolvimento profissional: "Serve de base para o meu crescimento." Ela conta que está feliz com a vaga conquistada.

ROBSON FERNANDJES/ESTADÃO

Dayane. Adaptada, ela quer crescimento profissional

Anúncio

Programa deve ser feito com ética e transparência

Especialistas veem melhora no clima organizacional quando empresas adotam as práticas corretamente

Para Danilca Galdini, as políticas de diversidade devem ir além de integrar e manter uma equipe coesa. Segundo ela, é preciso pensar na contribuição para o desenvolvimento do profissional e do negócio.

"A implantação de políticas de diversidade deve ser feita com ética e transparência, com uma visão de igualdade. É preciso ter cuidado para não virar um protecionismo vazio", diz.

A sócia-diretora da Nextview People diz que também é preciso entender quem são os funcionários e como eles lidam com o preconceito. "É preciso respeitar os limites, rever a cultura da empresa, o que se busca com uma política de diversidade, quais resultados e como será dado o suporte aos profissionais contratados."

Segundo o diretor da empresa de recrutamento Talenses, Rodrigo Vianna, existe também um ganho na imagem da companhia que adota políticas de diversidade. "A empresa ganha em clima organizacional, em imagem e motivação dos funcionários, além de criar uma consciência social", acredita.

Selo. Para estimular a inclusão de grupos vulneráveis no mercado de trabalho, o governo do Estado de São Paulo instituiu em 2007 o Selo Paulista da Diversidade. O selo é ligado à Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho (SERT).

A supervisora do programa Gleice Salgado explica que o grupo é composto por: gênero (mulher), idade (idosos e jovens), cultural (negro), orientação sexual e deficientes físicos. A secretaria concede o selo de adesão para empresas que têm pelo menos um dos componentes do grupo e o pleno, para aquelas com política para os cinco temas. Atualmente são apenas 18 empresas com o selo: 12 com o pleno e seis com adesão.

"Para obter o selo a empresa deve apresentar propostas para ir além da Lei de Cotas e do Aprendiz. Já para obter o selo pleno ela deve ter os cinco itens englobados como política de diversidade na companhia."

Gleice diz que muitas empresas ainda acreditam que cumprir a Lei de Cotas e do Aprendiz é suficiente. "Queremos que entendam que a política de diversidade traz ganhos para ela e para os funcionários."

Fonte: O Estado de S. Paulo, São Paulo, 27 out. 2013, Empregos & Carreiras, p. 3.