



Juntos e misturados

Empresas e movimentos sociais se mobilizam em busca de ambientes de trabalho apoiados na diversidade, com a participação efetiva de representantes de minorias



EDUARDO VANINI
eduardo.vanini@oglobo.com.br

Ana Gabriela Eugênio tem 26 anos, está no 5º período de Comunicação e cheia de gás para entrar no mercado de trabalho. Apesar de toda a vontade, ela diz que terá uma barreira extra na hora de conquistar uma vaga: o preconceito racial.

— Fiz parte do meu curso numa universidade em que o poder aquisitivo dos alunos era um pouco maior, e a única pessoa negra em sala era eu. Também já percebi que, na hora de encerrar um processo seletivo, não é raro haver apenas um negro entre os candidatos. Na minha família, apesar de muitas pessoas terem graduação, entrar no mercado também é mais complicado — observa a estudante.

O Brasil é um país que tem a miscigenação e a diversidade impressas de maneira latente na sociedade, mas nem sempre isso está representado nos ambientes corporativos. As mesmas dificuldades enfrentadas por Ana Gabriela se estendem a mulheres que almejam cargos de predominância masculina, pessoas com deficiência, LGBTs e idosos.

— Há muitos programas para negros, como as cotas nas universidades, mas eles ainda não são contratados. Os recrutadores deveriam pensar mais nisso e prestar atenção na forma como estabelecem os processos seletivos — diz Ana Gabriela.

Apesar de suas constatações, a jovem garantiu um posto de estagiária na White Martins. Para chegar lá, contou com a ajuda da *EmpregueAfro*, uma consultoria criada em 2004 justamente para promover inclusão, capacitação e oportunidades para negros.

— Contatamos empresas e oferecemos nossos serviços, ou essas empresas entram em contato com a gente. Conhecemos o trabalho delas e desenhamos uma proposta de consultoria para conscientização por meio de treinamentos e eventos. Depois, fazemos seleção, treinamento e inclusão de profissionais negros — explica a sócia e fundadora da consultoria, Patrícia Santos de Jesus.

Pelas observações dela, iniciativas

assim se farão necessárias por muito tempo. Patrícia avalia o panorama da empregabilidade do negro no Brasil como praticamente estagnado nos últimos anos.

— Somos 53% da população, e apenas 5,8% dos executivos das 500 maiores e melhores empresas — ilustra, só para citar um recorte. — Certa vez, uma rede de farmácias iria inaugurar uma loja num shopping em um bairro muito nobre em São Paulo. A empresa solicitou a uma ONG que capacitava jovens onde eu era voluntária que enviasse candidatas, desde que não fossem negros, porque “negro não vende”. Ou seja, o estereótipo como segurança, faxineiro e copeiro é aceito. Mas, como vendedor, iria espantar os clientes. Absurdo!

EMPRESAS MOBILIZADAS

Enquanto entidades e grupos se mobilizam numa ponta, algumas empresas já se estruturam na outra para mudar esse panorama. É o caso da *White Martins*, que buscou parceria com a própria *EmpregueAfro* para aumentar a presença de negros em seu quadro e já adota uma política consolidada de fomento à contratação de mulheres.

— Hoje as mulheres são 54% da mão de obra formada nas faculdades. Se deixar de lançar um olhar sobre elas, estarei desprezando profissionais extremamente qualificadas — comenta a diretora-executiva de Talentos e Sustentabilidade da companhia, Anna Paula Rezende, explicando que tenta manter essa mesma proporção nos processos seletivos da empresa.

A companhia implantou, em 2010, um plano de ação que já elevou a participação de mulheres em 79% nos car-



“A gente precisa acabar com essas regras preestabelecidas e ensinar uma visão mais inclusiva às pessoas”

Indianara Siqueira
Idealizadora do *PreparaNem*

gos de supervisão, 45% nos gerenciais e 184% nos de direção. Hoje são 22% de mulheres no quadro geral. Já a proporção de negros é de 30%.

A *Coca-Cola Brasil* segue na mesma direção. Na última segunda-feira, a empresa assinou a carta de adesão à Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial. O documento formaliza o compromisso de aumentar a participação de talentos afro-brasileiros em quadros gerenciais. Um projeto-piloto com novas políticas e práticas capazes de flexibilizar a identificação e o recrutamento desse público será colocado em prática ainda este ano.

A empresa também conta, desde 2012, com o comitê interno Lideranças para o Futuro. Composto por funcionários diversos em seus perfis, o grupo tem rotinas mensais dedicadas a temas como orientação sexual, necessidades especiais, mulheres e equidade racial. A ideia, segundo a vice-presidente de recursos humanos da empresa, Raissa Lumack, é que, a partir daí, seja moldada uma cultura organizacional pertinente.

— Buscamos refletir sobre como podemos assegurar que nossas políticas sejam igualitárias, garantindo o crescimento e a retenção de talentos — resume ela.

Na rede de supermercados *Mundial*, parte dos esforços são concentrados na contratação de pessoa com deficiência. São 400 profissionais com deficiência visual, auditiva, física e intelectual, correspondendo a cerca de 5% do quadro total. A proporção está dentro chamada Lei de Cotas (Lei 8.213 de 1991), em que toda empresa com cem ou mais

funcionários deve destinar de 2% a 5% dos postos de trabalho a pessoas com este perfil. Mas a coordenadora de projetos sociais, Laura Negro de la Piza, afirma que a preocupação vai além do cumprimento da norma.

— Em 2002, quando a lei começou a ser comentada, fizemos um projeto piloto com a contratação de dez pessoas com deficiência intelectual. Eles se mostraram ótimos funcionários, e a direção solicitou que ampliássemos o quadro. Montamos, então, um projeto com cursos de sensibilização para todos os funcionários e realizamos várias pesquisas — relembra Laura.

QUEBRANDO PRECONCEITOS

Mais de dez anos depois, a coordenadora comemora a consolidação do programa e o desempenho dos empregados.

— Eles não faltam, não chegam atrasados e trabalham com entusiasmo. Aprenderam a lidar com suas deficiências e dão verdadeiros exemplos de superação a toda a equipe — menciona.

O público LGBT também está em busca de mais espaço. Sobretudo no que diz respeito a transexuais, cuja dificuldade já começa no acesso à educação e à qualificação. O *PreparaNem* é uma iniciativa que tem empenhado esforços neste sentido. Fundado como um pré-vestibular voltado a este público, o grupo também oferecerá aulas de línguas, idiomas, informática, artesanato e edição de vídeo.

— A gente precisa acabar com essas regras preestabelecidas e ensinar uma visão mais inclusiva às pessoas — afirma a idealizadora do projeto, Indianara Siqueira.

Segundo ela, as empresas precisam se preocupar não só em contratar, como em garantir as condições de trabalho necessárias:

— O constrangimento continua a acontecer. Tem que criar toda uma política de respeito. A maioria ainda é exposta a abordagens pelo nome de registro ou não consegue usar o banheiro. É preciso desconstruir essas regras idiossincrasas impostas pela sociedade.

CONTINUA NA PÁGINA 2



CONTINUAÇÃO DA PÁGINA 1

Perfis variados trazem mais resultados para o negócio

Mão de obra diversificada propicia questionamentos e abre espaço para a inovação dentro da empresa

Se há pessoas dentro dos mais diferentes perfis querendo trabalhar, cabe à empresa não cruzar os braços para elas. É o que defende a diretora-executiva de Talentos e Sustentabilidade da White Martins, Anna Paula Rezende.

— Acho que as empresas têm um papel muito grande de conscientização. Uma companhia como a nossa tem um alto poder de mudança nesse cenário. Além disso, precisamos lembrar que, no fundo, um ambiente diversificado traz mais inovação e representatividade — resume ela.

A julgar pela opinião do diretor da consultoria de recrutamento Heads, Fernando Paiva, Anna Paula está coberta de razão. Segundo ele, um quadro de funcionários diversificado é um ótimo caminho para quem almeja uma equipe capaz de “pensar fora da caixa”.

— Um grupo com essa característica questiona o *status quo* da empresa e faz com que ela se desenvolva e cresça de maneira sustentável — afirma ele. — Isso também reforça para o lado positivo a imagem da companhia, mostrando sua capacidade de inovar.

Segundo Paiva, muitas empresas ainda resistem em buscar essa diversidade por puro



Estratégia. White Martins aposta na diversidade de sua equipe como um dos caminhos para melhores resultados

comodismo. Mas, como ele alerta, se apoiar na máxima de que “em time que está ganhando não se mexe” pode ser uma estratégia arriscada.

— Contratar alguém com o mesmo perfil que o seu é mais cômodo, enquanto gerir uma equipe heterogênea é muito mais difícil. Mas se acomodar não garante resultados futuros. O que fez a empresa chegar aonde está hoje não necessariamente levará a alcançar novos resultados nos próximos anos — defende Paiva, lem-

brando que, entre todas as gerações da sociedade que são discriminadas, os mais velhos também não podem ser deixados de lado:

— Até mesmo empresas de tecnologia superjovens precisam ter um bons profissionais de cabelo branco.

A rede Pizza Hut não é do ramo tecnológico, mas aposta neste perfil. Por meio do projeto Terceira Idade, a empresa vem contratando profissionais com idades que passam dos 70 anos e é só elogios ao desempenho

deles. No Rio, são 20 trabalhadores com este perfil espalhados pelas seis lojas. A atuação deles vai da manipulação de alimentos ao atendimento.

— Fazemos avaliações contínuas e eles são os funcionários que alcançam as mais altas notas de desempenho. Eles se integram muito bem à rotina e até aos novos métodos de trabalho — avalia o gerente da loja no NorteShopping, Raphael da Silva Vannier. — Não podemos subestimar a capacidade de ninguém. ●