



maio 2012

## *Diversidade*

Aconteceu no dia 16 de maio o quarto Café com Sustentabilidade de 2012. Na ocasião, os participantes puderam debater a respeito dos desafios envolvidos na busca pela valorização da diversidade nas empresas. Para enriquecer a discussão em torno do tema, esta edição do Café contou com as considerações de Jean Esteves, advogado atuante sobre questões corporativas envolvendo Diversidade, que participou do encontro como palestrante.

Esteves explorou em sua apresentação um amplo conceito de Diversidade, favorecendo um debate que tratou de desafios que vão além do cumprimento de cotas estabelecidas por lei: dizem respeito à valorização, por gestores e lideranças, da ideia de que as empresas por eles geridas apresentem um quadro diverso de profissionais, entendendo a diversidade como geradora de benefícios não apenas para a sociedade, mas também para o negócio da empresa.

Foram mencionados pelos participantes, ao longo da discussão, desafios comuns como a dificuldade de mensurar resultados que mostrem de forma concreta os benefícios gerados pela promoção da diversidade nas empresas, a necessidade de preparação de profissionais já atuantes na empresa para receber novos profissionais de modo a garantir um ambiente de trabalho realmente inclusivo, o risco de alguma discriminação se manifestar entre colaboradores, a necessidade de adaptar espaços físicos para garantir sua acessibilidade e as dificuldades na sensibilização das lideranças.

Foi realizada também uma dinâmica com os participantes, em que deveriam ser discutidas questões envolvendo os processos de diagnóstico, planejamento, implantação e avaliação de programas de Diversidade. As questões debatidas foram:

### ***Fazer um censo de diversidade é um bom caminho? Como fazê-lo?***

As principais conclusões dos participantes são de que a realização de um Censo de Diversidade pode ser um bom primeiro passo, importante tanto para o diagnóstico quanto para o planejamento de ações, podendo ser útil também na avaliação.

Para realizar o censo em empresas de grande porte, pode ser interessante começar por uma unidade para obter um primeiro modelo “teste” para aperfeiçoar o trabalho e então



## *Diversidade*

expandi-lo, englobando toda a empresa. Durante este piloto, a empresa terá grandes aprendizados em relação à aplicação do questionário, tabulação e análise de dados e planejamento das ações que deverão ser realizadas a seguir, o que pode ser muito interessante no sentido de garantir a efetividade do projeto.

***Como levantar dados que mostrem os resultados gerados pela inclusão e valorização da diversidade sobre o negócio da empresa? Como monitorar o andamento do programa de modo que se possa ter dados mensuráveis e ações efetivas?***

Foram mencionados possíveis passos na busca por soluções para a mensuração de resultados. Como o tema é bastante amplo, o grupo focou na questão da mensuração de resultados em programas de inclusão de pessoas com deficiência. Sobre esse processo, os participantes concluíram que é preciso que os profissionais estejam sensibilizados para a necessidade de apresentar sua máxima produtividade, ao passo em que a empresa deve garantir todas as condições necessárias para que seu ambiente seja inclusivo e que o bom desempenho de seus colaboradores não seja prejudicado.

Foi observada, pelos participantes, a necessidade de conscientização dos gestores a fim de que entendam que o direcionamento de recursos para ações que promovam a

valorização da diversidade não devem ser tomados como gasto, mas como investimento. Essa conscientização envolve a ideia de que o investimento em diversidade favorece o desenvolvendo de competências empresariais nos colaboradores, como flexibilidade, criatividade, capacidade de inovação, riqueza de informações, entre outras, promovendo melhorias para os resultados do negócio.

Os participantes mencionaram como ponto relevante a ser observado o perfil das vagas apresentadas ao mercado, observando que, por si só, este perfil já pode promover a segregação e dificultar a inclusão, pois comumente coloca como modelo procurado um padrão ideal de profissional, que não se aplica à realidade. Diante dessa observação, os participantes concluíram que é preciso desenhar vagas com o que realmente é essencial para o desenvolvimento de determinada atividade, fazendo um exercício e um esforço de inclusão de pessoas com alguma deficiência, deixando de priorizar características pouco ou nada relevantes à função a que a vaga anunciada diz respeito.

Discutiu-se também sobre a ocorrência de casos em que a pessoa com deficiência vê em suas dificuldades uma maneira de justificar falta de profissionalismo e seriedade com o trabalho. Para evitar esse tipo de problema, foi observado que é preciso preparar pessoas da empresa



## Diversidade

para receber e monitorar os profissionais com deficiência, promovendo a inclusão não apenas estrutural, mas social - de convívio com os colegas, por exemplo - sem para isso permitir tal abuso de comportamento.

### ***Que desafios estão envolvidos e quais os melhores caminhos nos limites entre ações afirmativas e gestão da diversidade?***

Um desafio destacado por muitos participantes foi o de sensibilizar as lideranças para a importância da valorização da diversidade, já que os benefícios envolvidos nem sempre são mensuráveis para um curto prazo. Cabe ao gestor de diversidade, conhecendo as estratégias da empresa, “traduzir” os benefícios dos programas em resultados para o negócio, observando o favorecimento gerado pela diversificação do quadro de colaboradores ao desenvolvimento de competências na equipe da empresa. Os participantes também observaram que, para empresas multinacionais locais, há ainda o desafio de cumprir as imposições da matriz, já que na maioria das vezes trata-se de metas globais - e não locais -, o que dificulta o processo de implantação no Brasil, levando em conta as particularidades da realidade socioeconômica e cultural de cada país onde a empresa atua. Nesses casos, alguns participantes enxergam também que a empresa pode identificar uma oportunidade de apoiar-se na estratégia de diversidade global para justificar a local. A necessidade de rever a todo momento o discurso e a linguagem dentro da empresa também foi mencionada.

Levar informações, estatísticas e indicadores foi colocado entre os participantes como uma das melhores maneiras de justificar a diversidade para as lideranças e abordar a linguagem do negócio. Foi também consenso que as questões educacionais, culturais e geracionais internas devem ser constantemente estudadas e revistas para que se encontre pontos de atenção e estudo. No caso de PCDs, não se pode ignorar a necessidade de preparação de pessoas para recebê-los e cuidar da sua gestão, constantemente monitorada e reavaliada.

Os participantes concluíram também, ao fim do debate em torno da questão, que ainda há um desafio grande em inserir a diversidade nos processos da empresa de forma transformadora ao invés da realização apenas de ações pontuais. Um dos caminhos para se conquistar isso seria minimamente o cumprimento da Lei.

Foi ressaltado também o risco eminente de a empresa achar que a questão da diversidade está baseada apenas na inclusão de pessoas com deficiência, quando, na verdade, é uma questão de valorização da diversidade como um todo - o que pode ajudar na própria questão das pessoas com deficiência inclusive. Visto isso, vale reforçar a importância de conscientização na empresa a respeito do entendimento da diversidade como um conceito mais amplo, tendo como foco a valorização da formação de uma equipe que englobe diferentes perfis, pessoas com dificuldades, talentos, vivências e preferências diversos.

*Participaram desse encontro: Ana Maria D'Angelo (D'Angelo), Ana Paula Bragioni (Essencis), Andrea dos Santos Regina (Serasa Experian), Andrea Goldschmidt (APOENA Sustentável), Andressa V. Vicoso Bristotti (Odebrecht), Ariadne Esteves (Esteves e Esteves Advogados), Arthur Moreira da Hora e Silva (APOENA Sustentável), Bárbara Côrtes (APOENA Sustentável), Carolina Wegener (Suzano Papel e Celulose), Caroline Gasparetto (Europ Assistance Brasil), Cecília Faipó (Cecília Faipó), Claudinea Sierra Moreira (D'Angelo), Cleonice Linares (SEB do Brasil Produtos Domésticos), Cristiane R. dos Santos Squassoni (Essencis), Elisângela Babolin (Comporte Participações), Fernanda Falsete Risola (SEB do Brasil Produtos Domésticos), Heloisa Ribeiro (Cosan), João Ribas (Serasa Experian), Juliana Gandini (APOENA Sustentável), Michelle Godoy de Oliveira (Radar), Patrícia Loyola (PWC Brasil), Paula Oliveira (Foz do Brasil), Renata Macedo (APOENA Sustentável), Rogeria Gieremek (Serasa Experian), Rosicler Rodrigues (Roche), Shirlei Pereira da Silva (Europ Assistance Brasil).*



(11) 3079-0312 / (11) 3079-5922

[cafecom sustentabilidade.wordpress.com](http://cafecom sustentabilidade.wordpress.com)