

ERRATA

PERFIL SOCIAL, RACIAL E DE GÊNERO DAS 500 MAIORES EMPRESAS DO BRASIL E SUAS AÇÕES AFIRMATIVAS – PESQUISA 2005

Retificação dos Resultados da Pesquisa 2005 Relativos a Pessoas com Deficiência no Quadro Funcional das Empresas

O Instituto Ethos e o Ibope Opinião vêm tornar pública uma retificação nos índices referentes a **pessoas com deficiência** no **quadro funcional** das 500 maiores empresas do país, informação publicada na página 12 do relatório **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmitivas – Pesquisa 2005**.

Um novo contato com as empresas que responderam a esse item da pesquisa levou à correção dos resultados, conforme apresentamos a seguir.

Pessoas com Deficiência no Quadro Funcional Pesquisa Ethos-Ibope 2005		
	Dados Publicados (%)	Dados Corretos (%)
Pessoas com Deficiência	13,6	2,0
<i>Física</i>	<i>0,8</i>	<i>1,0</i>
<i>Visual</i>	<i>0,2</i>	<i>0,2</i>
<i>Auditiva</i>	<i>0,6</i>	<i>0,7</i>
<i>Múltipla</i>	<i>12,0</i>	<i>0,1</i>
Outros	86,4	98,0

Considerado inicialmente como uma das boas notícias da pesquisa, o índice de pessoas com deficiência originalmente publicado – 13,6% – causou estranheza em alguns especialistas e empresas associadas ao Instituto Ethos. De acordo com eles, o dado apresentado estava em dissonância com a realidade da maioria das empresas brasileiras, as quais enfrentam grande dificuldade até mesmo para preencher as cotas previstas na legislação (a Lei 8.213, de 1991, estipula cotas entre 2% e 5%, conforme o número de empregados).

Diante disso, o Instituto Ethos e o Ibope Opinião decidiram proceder a uma revisão das respostas fornecidas para esse item específico pelas empresas que participaram do estudo. Uma nova consulta a cada uma delas permitiu ao Ibope identificar problemas de interpretação das situações apresentadas no questionário e também de alocação equivocada das respostas referentes aos tipos de deficiência mencionados. Constatou-se então que o índice correspondia a apenas 2% de pessoas com deficiência nas maiores empresas do país, o que demonstra que infelizmente não houve nenhum avanço desde o levantamento anterior, em que esse índice foi de 3,5%.

Essa pesquisa é realizada a cada dois anos, com o objetivo de chamar a atenção das empresas para as ações que elas podem e devem realizar em favor da equidade e da diversidade em seus quadros. No próximo levantamento, a ser realizado este ano, serão implementadas novas ações para orientar as empresas nas respostas a esse item e inibir a alocação incorreta de informações, de modo a garantir que o indicador relativo a pessoas com deficiência seja tão fiel ao perfil das empresas pesquisadas quanto o foram os demais itens levantados pelo estudo.

Para divulgar o novo dado o mais amplamente possível, estamos tomando as seguintes providências:

- Publicação da informação no site do Instituto Ethos (www.ethos.org.br);
- Envio da informação a todas as empresas associadas ao Ethos que receberam o relatório da Pesquisa Ethos-Ibope 2005, publicado em abril de 2006;


- Produção de uma errata para ser encartada nos exemplares não distribuídos do relatório e junto ao arquivo disponível para *download* no site do Instituto Ethos;
- Divulgação pública realizada durante a Conferência Internacional do Instituto Ethos, no painel temático “Promoção da Diversidade e da Equidade no Mercado de Trabalho”.

Anexamos a este documento a carta encaminhada pelo Ibope Opinião ao Instituto Ethos com as explicações sobre a retificação dos dados a respeito de pessoas com deficiência. Para acessá-la, [clique aqui](#).

Pedimos desculpas por eventuais transtornos decorrentes da publicação da informação incorreta e solicitamos que nos auxiliem a ampliar a divulgação desta retificação.

INSTITUTO
ETHOS

IBOPE Opinião



**Perfil Social, Racial
e de Gênero das
500 Maiores
Empresas do Brasil e
Suas Ações Afirmativas**

PESQUISA 2005

INSTITUTO
ETHOS

IBOPE

CPFL Energia

"A CPFL Energia desenvolve, desde 2003, o Programa CPFL de Valorização da Diversidade. Com metas e objetivos concretos definidos até 2009, essa iniciativa visa a inclusão em nosso quadro de colaboradores de representantes de públicos diversos, como mulheres, negros e pessoas com deficiência ou desempregadas há mais de dois anos. Consideramos a publicação da pesquisa do Instituto Ethos e do Ibope Opinião como um passo importante para o fortalecimento do compromisso das empresas com a diversidade e, mais amplamente, com uma agenda de sustentabilidade para nosso país."

Libra Terminais

"A Libra Terminais, que há dez anos deu passos pioneiros no caminho da modernização dos portos do Brasil, implantou, de forma natural e contínua, a composição de equipes que têm na diversidade uma de suas características. Ao apoiar a parceria com o Instituto Ethos para a realização desta pesquisa, nossa organização espera incentivar e contribuir para que as empresas obtenham instrumentos e orientação para uma prática coerente e firme no sentido de eliminar discriminações e desigualdades."

Philips

"A Philips acredita no valor da diversidade e da inclusão, presente em nosso jeito de ser, de realizar negócios e de contribuir para o desenvolvimento sustentável. Diversidade e inclusão melhoram a qualidade de nossa relação com todos os *stakeholders*, fortalecem nossa compreensão das necessidades dos clientes e nos mantêm abertos à inovação e busca pela excelência nos produtos e serviços. Nossa empresa possui políticas e procedimentos globais que expressam seu apreço pela diversidade e inclusão, como o Comitê Singulares, constituído no Brasil para elaborar e acompanhar as ações nessa área. Apoiamos iniciativas que valorizem a diversidade, como esta pesquisa do Instituto Ethos, por serem fundamentais para a reflexão e para a mudança de atitude da sociedade."



**Perfil Social, Racial
e de Gênero das
500 Maiores
Empresas do Brasil e
Suas Ações Afirmativas**

PESQUISA 2005

INSTITUTO
ETHOS

IBOPE

Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas — Pesquisa 2005 é uma publicação do Instituto Ethos, distribuída gratuitamente a seus associados.

Realização

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
Rua Francisco Leitão, 469, 14º andar, conj. 1407
Pinheiros — 05414-020 — São Paulo, SP
Tel.: (11) 3897-2400
Site: www.ethos.org.br

Ibope Opinião
Alameda Santos, 2101, 7º andar
Cerqueira César — 01419-002 — São Paulo, SP
Tels.: (11) 3066-1754 e 3066-1757
E-mail: opinio@ibope.com.br

Parceria

Fundação Getúlio Vargas (FGV-SP), Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem)

Patrocínio

CPFL Energia, Libra Terminais e Philips do Brasil

Apoio Institucional

Inter-American Foundation (IAF)

Colaboradores do Instituto Ethos

Benjamin S. Gonçalves (coordenação e edição), Karinna Bidermann Forlenza (captação de patrocínio), Leno F. Silva, Luciana de Souza Aguiar, Maria Cristina Bumachar Carvalho e Paulo Itacarambi (direção editorial)

Colaboradores do Ibope Opinião

Helio Gastaldi Filho (coordenação geral) e Fábio Fernando (análise da pesquisa)

Colaboradores Convidados

Ana Cláudia Farranha (OIT), Anna Peliano (Ipea), Hélio Santos (Instituto Brasileiro de Diversidade), Júnia Puglia (Unifem), Luís Guilherme Galeão (FGV-SP), Marta Gil (Rede Saci/USP), Rachel Moreno (Instituto Opinião) e Reinaldo Bulgarelli (Txai Cidadania e Desenvolvimento Social)

Redação

Claudio Pucci (Estação das Mídias)

Revisão

Márcia Melo

Projeto gráfico e edição de arte

Waldemar Zaidler e William Haruo (Planeta Terra Design)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2005 / [Benjamin S. Gonçalves (coordenação e edição), Helio Gastaldi Filho (coordenação da pesquisa)]. – São Paulo : Instituto Ethos, 2006.

Vários colaboradores.
Bibliografia.

ISBN 85-88046-28-8

1. Ação afirmativa – Programas 2. Discriminação de gênero no emprego
3. Discriminação racial no emprego 4. Empresas – Aspectos sociais – Brasil 5. Pesquisa sociológica
6. Sociologia industrial I. Gonçalves, Benjamin S. II. Gastaldi Filho, Helio.

06-2682

CDD-301.072

Índices para catálogo sistemático:

1. Perfil social, racial e de gênero : Empresas : Brasil : Pesquisa sociológica 301.072

Tiragem: 8.000 exemplares
São Paulo, abril de 2006.

É permitida a reprodução desta publicação, desde que citada a fonte e com autorização prévia do Instituto Ethos.

Esclarecimentos importantes sobre as atividades do Instituto Ethos:

1. O trabalho de orientação às empresas é voluntário, sem nenhuma cobrança ou remuneração.
2. Não fazemos consultoria e não credenciamos nem autorizamos profissionais a oferecer qualquer tipo de serviço em nosso nome.
3. Não somos entidade certificadora de responsabilidade social nem fornecemos “selo” com essa função.
4. Não permitimos que nenhuma entidade ou empresa (associada ou não) utilize a logomarca do Instituto Ethos sem nosso consentimento prévio e expressa autorização por escrito.

Para esclarecer dúvidas ou nos consultar sobre as atividades do Instituto Ethos, contate-nos, por favor, pelo serviço “Fale Conosco”, do site www.ethos.org.br.

APRESENTAÇÃO

A construção de uma sociedade sustentável é uma tarefa que envolve inúmeros atores e circunstâncias variadas. Há grandes desafios a serem vencidos, dentre os quais destacamos aqui a promoção da diversidade e da equidade.

Às empresas comprometidas com a gestão socialmente responsável cabe o desenvolvimento de ações que efetivamente contribuam para superar as desigualdades. Com o objetivo de estimulá-las e apoiá-las nessa empreitada, o Instituto Ethos e o Ibope Opinião, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV-SP), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem), vêm realizando este estudo e apresentam agora **sua terceira edição, o Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2005.**

É um estudo único no país. Tornou-se por isso referência para o debate e as práticas em prol da redução das desigualdades na sociedade brasileira. É também exemplo e fonte para outras iniciativas similares.

Ainda que tímidos, os resultados são positivos. Registre-se, por exemplo, o progressivo crescimento da parcela de mulheres no quadro executivo e de gerência das empresas, já apontado na pesquisa de 2003 e confirmado na de 2005. Considerem-se também o aumento da participação do grupo de pessoas com deficiência no quadro funcional das empresas e a menor dificuldade com que, aparentemente, são respondidas as questões da pesquisa relativas a esses indivíduos.

Lamentamos, mais uma vez, a baixíssima representação dos negros nas empresas da amostra. Ela indicaria que há uma grande dificuldade em superar o preconceito e a conseqüente discriminação. Preocupa também a pequena e declinante participação dos funcionários e dirigentes da faixa etária de 56 anos ou mais. Esse fenômeno tende a contribuir para o aumento do grave problema da previdência social em nosso país.

Embora haja indícios de que a discussão sobre diversidade já está na agenda das grandes empresas brasileiras, os dados apresentados neste estudo revelam que as estratégias de inclusão eventualmente adotadas ainda estão longe de promover impactos substanciais sobre as desigualdades observadas na sociedade e no mercado de trabalho..

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	5
Metodologia	5
PERFIL DA AMOSTRA	7
RESULTADOS	9
Composição por Gênero	10
Composição por Raça	11
Pessoas com Deficiência	12
Faixa Etária	13
Tempo de Empresa	14
Escolaridade	15
Formação no Exterior	16
Relacionamento com Acionistas	17
Percepção do Presidente	18
Promoção da Equidade	20
QUESTIONÁRIO	21
A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE PARA AS EMPRESAS	30

INTRODUÇÃO

O relatório *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2005* apresenta os resultados do levantamento realizado pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e pelo Ibope Opinião, entre agosto e novembro de 2005.

O objetivo do estudo é traçar o perfil das maiores companhias que operam no país, verificando a composição por gênero, raça, faixa etária, tempo de casa e escolaridade de seus funcionários e dirigentes, bem como a presença de pessoas com deficiência em todos os níveis hierárquicos. O trabalho se propõe, também, a levantar que políticas e ações afirmativas em favor da diversidade e da equidade estão sendo adotadas pelas empresas e, ainda, qual a percepção do principal executivo de cada organização acerca de questões como a situação das mulheres e dos negros que atuam em seus quadros.

O que pretendemos com esta pesquisa é estimular cada executivo a observar mais atentamente esse aspecto de sua empresa e refletir sobre as ações que pode e deve realizar para promover a equidade e a diversidade em seus quadros.

Sempre em parceria com a Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (FGV-SP), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem), este estudo foi desenvolvido pela primeira vez em 2001, quando se restringia às diretorias e presidências das 500 maiores companhias instaladas no país. E foi repetido em 2003, já no formato atual, quando passou a registrar informações sobre todos os níveis hierárquicos e abordar as ações afirmativas implementadas pelas empresas consultadas.

A pesquisa de 2005 contou com o apoio institucional da Inter-American Foundation (IAF) e com o patrocínio da CPFL Energia, da Libra Terminais e da Philips do Brasil.

METODOLOGIA

Esta é uma pesquisa de caráter quantitativo, com aplicação de questionário para autopreenchimento (reproduzido neste relatório).

Universo

Funcionários e dirigentes das 500 maiores empresas do país, de acordo com o *Valor 1000*, edição especial do jornal *Valor Econômico*.

Amostra

Funcionários e dirigentes das 119 empresas que devolveram o questionário preenchido.

Período de campo

De 1º de agosto a 15 de novembro de 2005.

Coleta de dados

O questionário foi enviado às 500 maiores empresas do país por meio de mensagem eletrônica endereçada aos presidentes. Os dados das 119 empresas que responderam foram recebidos também por correio eletrônico ou por fax.

Acompanhamento e controle de qualidade

Uma equipe do Ibope Opinião fez vários contatos com as empresas a fim de acompanhar o preenchimento do questionário, esclarecer dúvidas e identificar os casos em que era necessário o reenvio dos formulários.

Após a leitura das respostas obtidas, foram feitas, em muitos casos, solicitações de complementação das informações. Para controlar eventuais erros, houve dupla digitação dos dados.

O questionário

Pediu-se ao presidente de cada empresa que respondesse pessoalmente a uma parte do questionário, pela qual se procura verificar a percepção do principal gestor em relação às condições de sua equipe e também conhecer as políticas e ações afirmativas em favor da diversidade e da equidade adotadas pela empresa.

A outra parte, de caráter mais objetivo, deveria ser preenchida com informações fornecidas pelo departamento de recursos humanos da organização. Foi dividida em quatro grandes quadros referentes aos níveis hierárquicos considerados neste trabalho: quadro executivo (presidente, vice-presidentes e diretores), quadro gerencial, quadro de supervisão, chefia ou coordenação e quadro funcional – este composto por funcionários sem posto de comando.

Os quadros referentes ao executivo e à gerência requeriam informações individualizadas, enquanto os relativos à supervisão e ao quadro funcional pediam apenas os totais de cada grupo.

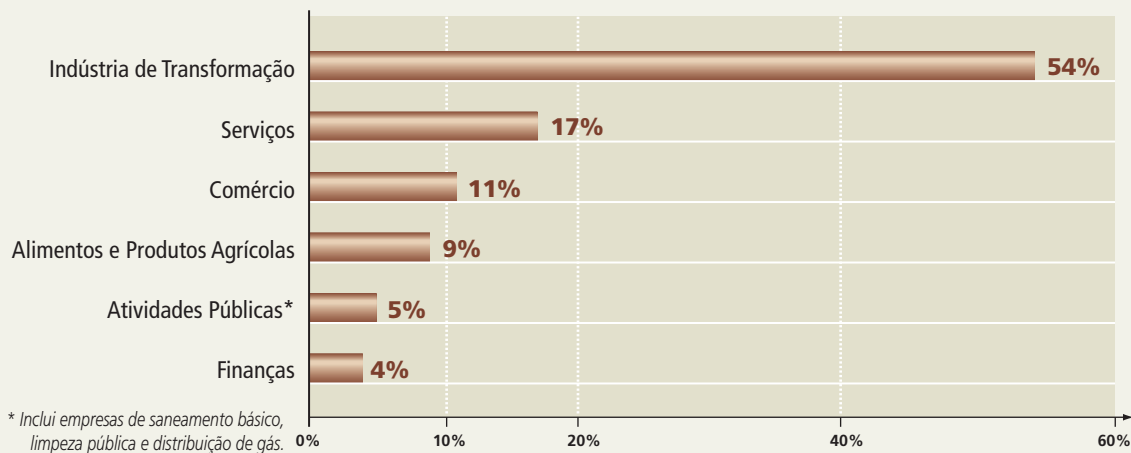
Para designar as cores, raças ou etnias, usou-se neste estudo a nomenclatura adotada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para cor ou raça (branca, preta, parda, amarela e indígena), considerando-se negra a população formada por pretos e pardos.

A amostra de 119 questionários preenchidos e devolvidos representa 24% do total enviado, com dados sobre um contingente de 626.174 pessoas. Algumas empresas não preencheram questões relativas a um ou mais níveis hierárquicos, fazendo variar, com isso, o tamanho da amostra, conforme indica a tabela a seguir.

NÍVEL HIERÁRQUICO	EMPRESAS (questionários preenchidos)	TOTAL DE FUNCIONÁRIOS
Quadro executivo	114	1.906
Gerência	115	27.762
Supervisão, chefia ou coordenação	119	37.098
Quadro funcional	119	559.408
TOTAL	119	626.174

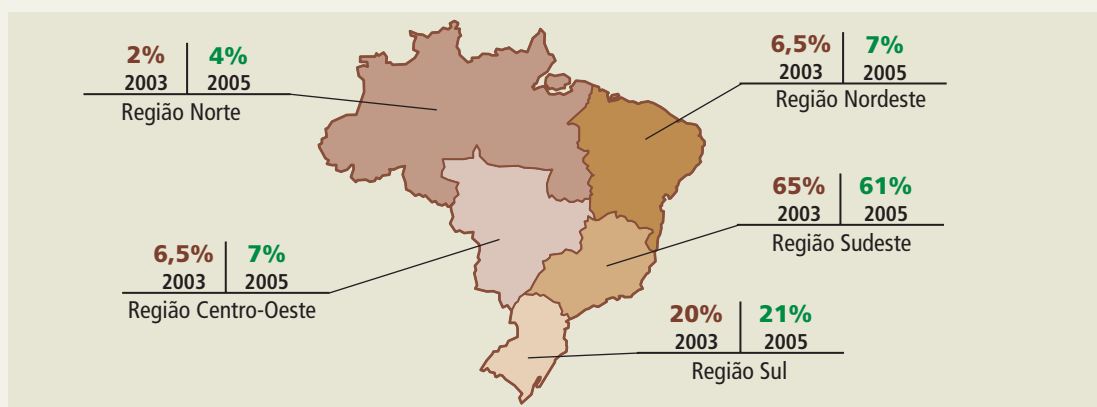
PERFIL DA AMOSTRA

Setor de Atividade Primária



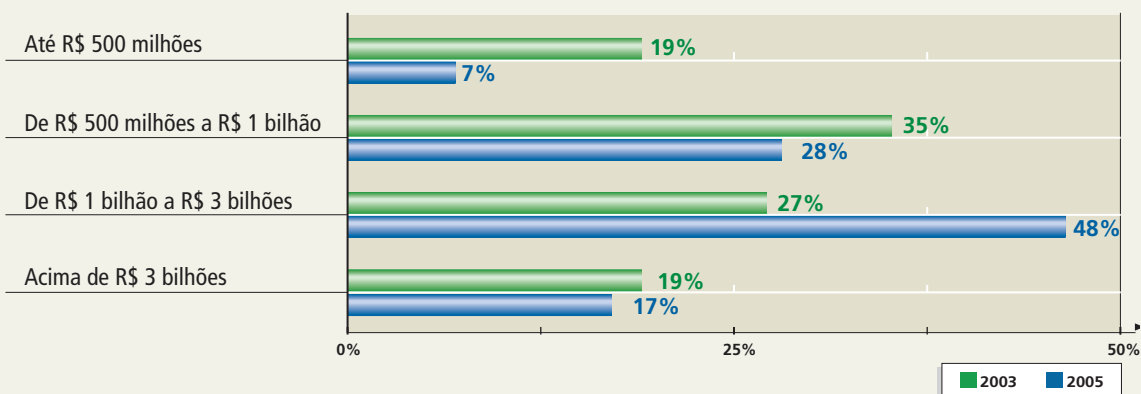
A indústria de transformação representa a maior parcela da amostra da pesquisa, com 54% do total, seguida pelas empresas de serviços, com 17%, e do comércio, com 11%. O setor aqui chamado de "atividades públicas" reúne empresas de saneamento básico, limpeza pública e distribuição de gás.

Localização da Matriz da Empresa



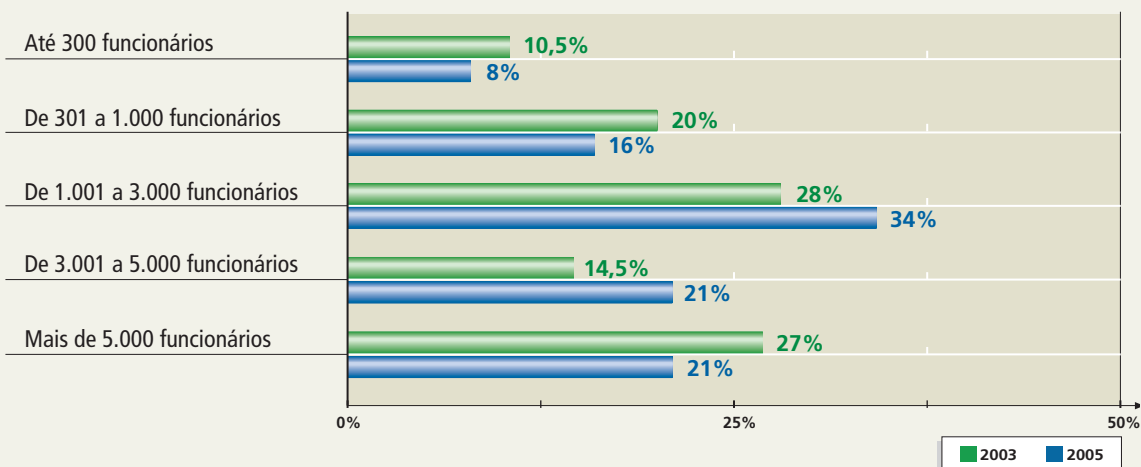
As maiores parcelas da amostra estão no Sudeste, com 61% das empresas, e no Sul, com 21%. As regiões Centro-Oeste, Nordeste e Norte abrigam, juntas, 18% das organizações. Em relação à pesquisa de 2003, observa-se um aumento do grupo de organizações da Região Norte (de 2% para 4%) e uma diminuição nas organizações do Sudeste (de 65% para 61%).

Porte por Faturamento



Quase a metade (48%) das empresas da amostra tem faturamento entre R\$ 1 bilhão e R\$ 3 bilhões. Praticamente dobrou, aliás, o crescimento da parcela de organizações dessa faixa em relação à registrada no levantamento de 2003 (27%), quando o maior contingente (35%) se concentrava na faixa entre R\$ 500 milhões e R\$ 1 bilhão.

Número de Funcionários



A maior parte das empresas da amostra (76%) tem mais de 1.000 funcionários. Esse grupo era menor na pesquisa realizada pelo Instituto Ethos em 2003, com um percentual de 69,5%.

RESULTADOS

Responderam ao questionário 119 empresas. Elas representam 24% do universo das 500 maiores empresas do país observadas pelo estudo. É menos do que se atingiu no levantamento de 2003 (49,4%). Mas significa, ainda assim, uma taxa de retorno bem superior à média registrada em pesquisas com executivos, que costuma ficar entre 5% e 10%. E diz respeito a mais de 600 mil pessoas, somadas as que trabalham nos quatro níveis hierárquicos aqui considerados.

Comparada à de 2003, a amostra está mais concentrada em organizações com maior faturamento. E é superior agora a parcela das que possuem mais de 1.000 funcionários (ver “Perfil da Amostra”, na pág. 7).

A situação constatada pelo *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2005* ainda é de grande desigualdade. Há, no entanto, alguns avanços, mesmo que pequenos, a registrar.

É o caso da composição por gênero das organizações. Considerando os três levantamentos realizados pelo Instituto Ethos, há uma progressão que delinearía uma tendência consistente de aumento da participação da mulher no quadro executivo: de 6%, em 2001, para 9%, em 2003, e 10,6%, em 2005.

Permanece, na composição por gênero, a situação de afunilamento hierárquico – menos mulheres quanto mais alta é a instância de poder – constatada no levantamento anterior. Com uma diferença: o aumento da presença feminina na passagem do quadro de supervisão para a gerência (de 27% para 31%), provocado por uma variação positiva de 13 pontos percentuais na gerência (de 18%, em 2003, para 31%, em 2005). Mas é acentuadamente maior, em 2005, a queda na passagem do nível gerencial para o executivo. E continua eloqüente, em todos os níveis, a sub-representação das mulheres, que somam 42,7% da população economicamente ativa do país.

Quem também vive um afunilamento hierárquico é o negro, cuja sub-representação em todos os níveis é ainda mais gritante que a da mulher, levando-se em conta que as pessoas desse grupo compõem 46% da população economicamente ativa. E as pequenas alterações nas taxas de participação de 2003 para 2005 não permitem dizer que, quantitativamente ao menos, os negros estejam em melhor condição.

A avaliação dos resultados a respeito das pessoas com deficiência é bem mais otimista. Houve um salto no tamanho da parcela desses indivíduos presente no quadro funcional: de 3,5%, em 2003, para 13,6%, em 2005. E caiu consideravelmente o número de não-respostas a este item do questionário. Isso indicaria maior interesse das corporações pela questão, estimuladas pela legislação, que estabelece cotas e outros procedimentos favoráveis às pessoas com deficiência.

Com relação à faixa etária, nota-se que os jovens de 16 a 24 anos estão bem representados no quadro funcional das maiores empresas do país. Ocorre o oposto com as pessoas de 56 anos ou mais, que compõem apenas 1,8% do quadro funcional, embora representem cerca de 13% da população brasileira¹.

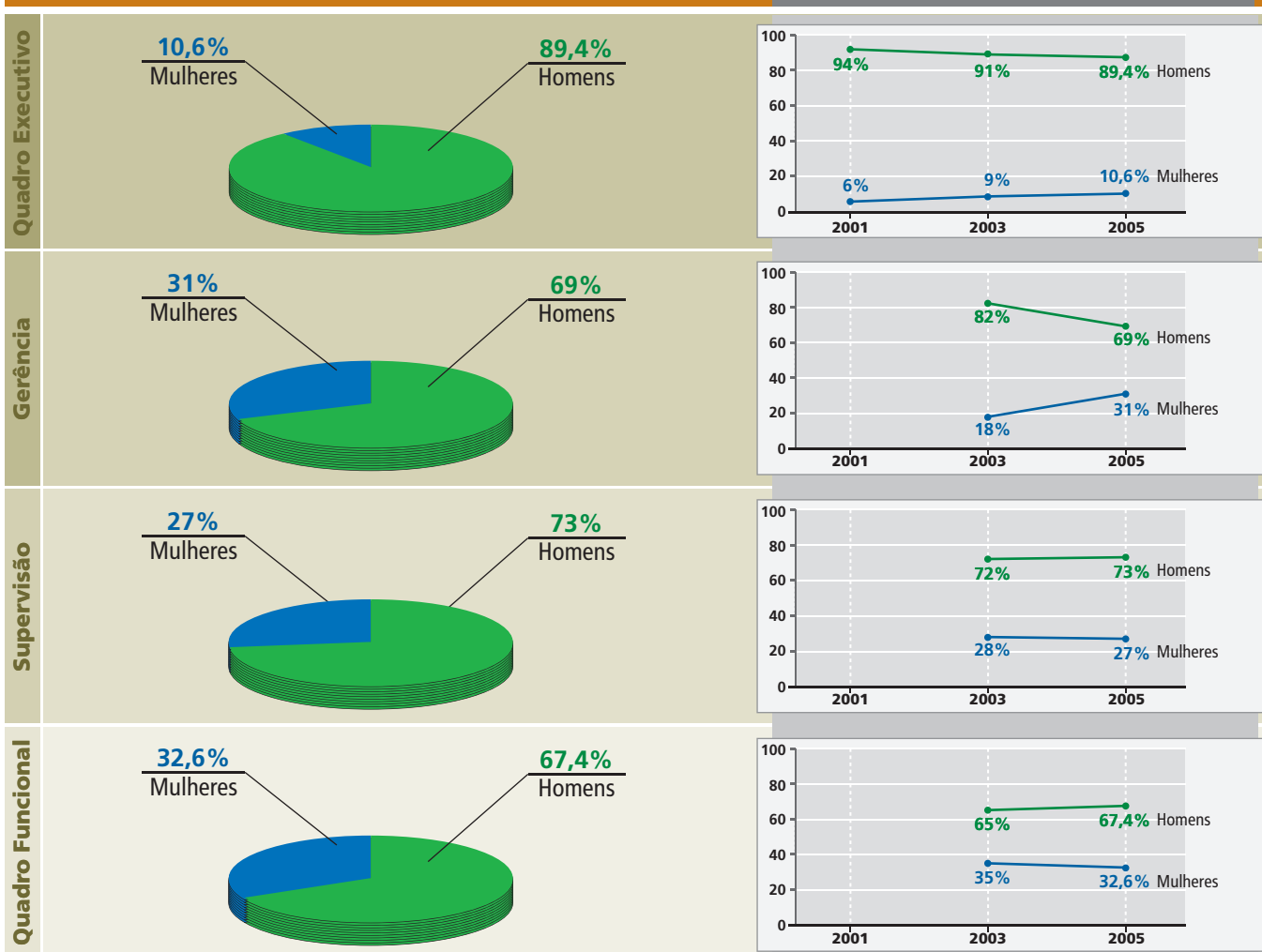
Veja, a seguir, esses e outros resultados colhidos pela pesquisa do Instituto Ethos.

¹ Os dados sobre a população brasileira usados neste relatório foram extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) 2004, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). As exceções estão indicadas.

Composição por Gênero

PESQUISA 2005

COMPARAÇÃO 2001/2003/2005



A mulher tem participação em todos os níveis hierárquicos considerados neste estudo. Mas, mesmo onde está mais presente, é sub-representada. A porcentagem mais alta – de 32,6%, constatada no quadro funcional – é bem menor do que o percentual de participação feminina na população brasileira (51,3%), na população economicamente ativa (42,7%) ou na população ocupada (42,5%).

A baixa representação é mais contrastante, principalmente nos níveis mais elevados, quando se considera o fato de ser maior o número de mulheres com 11 anos ou mais de estudo na população brasileira. Elas representam 14,3%; os homens, 11,6%.

Acrescente-se a esse dado a expressiva participação feminina na educação superior. As mulheres ficaram com 56,5% das matrículas efetuadas nesse nível de ensino em 2002², prevalência que se acentua com a porcentagem de 63% de mulheres entre os concluintes no mesmo ano³.

Comparação

As três pesquisas realizadas pelo Instituto Ethos têm amostras de tamanho bem diferente. Das 500 maiores empresas, apenas 89 responderam ao questionário no primeiro levantamento, 247 no segundo e 119 no atual. Os resultados devem ser,

portanto, relativizados. Mas pode-se concluir, mesmo assim, que os dados indicam ao menos uma tendência de crescimento da participação feminina no quadro executivo. Observe-se a progressão de 6%, em 2001, para 9%, em 2003, e, agora, para 10,6%. É provavelmente muito discreta, considerando-se o que já foi apontado sobre a presença da mulher na sociedade brasileira. Mas não deixa de ser significativa.

Comparando os estudos de 2003 e 2005, constata-se um aumento ainda mais expressivo da presença feminina na composição da gerência – de 18% para 31%.

Mas, excetuando-se a variação entre o nível de supervisão e o gerencial (de 27% para 31%), prevalece a situação de afunilamento hierárquico – menos mulheres quanto mais elevada é a instância de poder. Isso ocorre especialmente entre a gerência e o quadro executivo. Há, em 2005, uma queda maior do que a registrada em 2003: em vez da metade (de 18% para 9%), dois terços (de 31% para 10,6%).

Os resultados mostram que aumentou a inclusão de mulheres, mas não há evidência de sua ascensão dentro das empresas. Ao contrário, o salto de 18% para 31% na gerência e a estabilização na formação dos níveis de supervisão e quadro funcional revelariam que mulheres foram contratadas já para o segundo nível mais elevado.

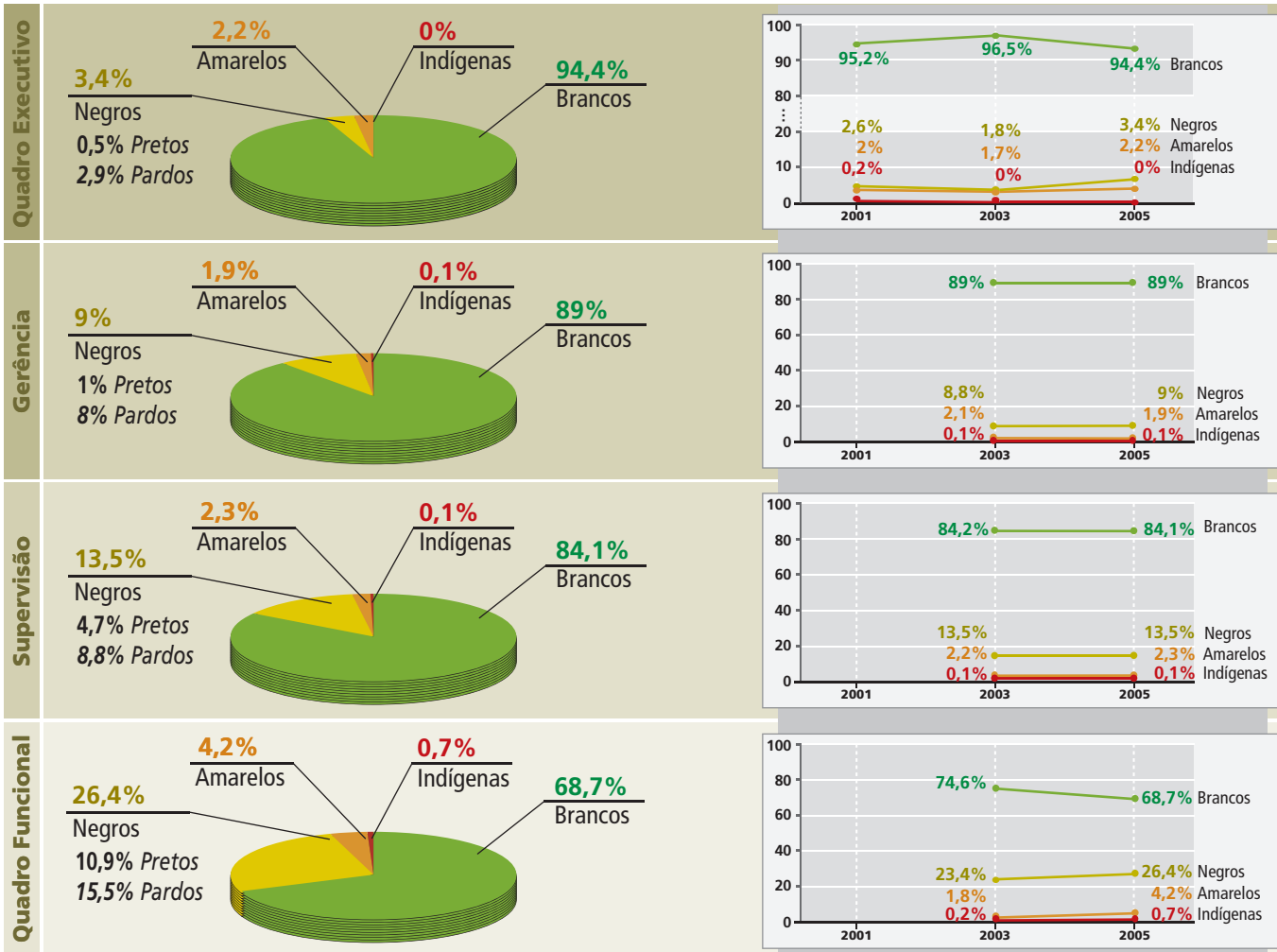
² Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (Inep), Ministério da Educação, 2002.

³ Idem.

Composição por Raça

PESQUISA 2005

COMPARAÇÃO 2001/2003/2005



O país tem uma população autodeclarada negra de 48%. Em números absolutos, é um contingente de 87,4 milhões de brasileiros, formado por 12,3% de pretos e 87,7% de pardos, de acordo com a nomenclatura adotada pelo IBGE e utilizada neste levantamento. Os negros compõem 46% da população economicamente ativa e 47% da população ocupada. Mas essa condição não se reflete na composição dos quadros de funcionários das empresas da amostra.

Os negros têm representação mais baixa do que a das mulheres. E é menor sua presença quanto mais elevado é o nível hierárquico. A porcentagem de negros cai de 26,4% no quadro funcional para 3,4% no quadro de diretoria, em que as mulheres têm participação de 10,6%.

A mulher negra é ainda mais desfavorecida. Ela representa 8,2% das mulheres gerentes e 4,4% das diretoras. Nesses níveis hierárquicos, as brancas detêm, respectivamente, 89% e 94% dos postos ocupados por mulheres.

Chama a atenção também o fato de haver mais mulheres gerentes de raça ou cor amarela (2,7%) do que de raça ou cor preta (0,6%) e igual porcentagem de diretoras desses dois segmentos (1,6%), apesar de, na população brasileira, as de raça ou cor amarela terem uma participação bem menor, de menos de 0,5%, e as de raça ou cor preta representarem cerca de 3%.

Convém registrar a alta porcentagem de não-respostas a este item da pesquisa. Elas atingiram 24,2% e 24,3% nos quadros de supervisão e funcional, sugerindo alguma dificuldade nas empresas para tratar do assunto ou, simplesmente, para conhecer a raça ou cor de seus funcionários por meios que permitam a autodeclaração.

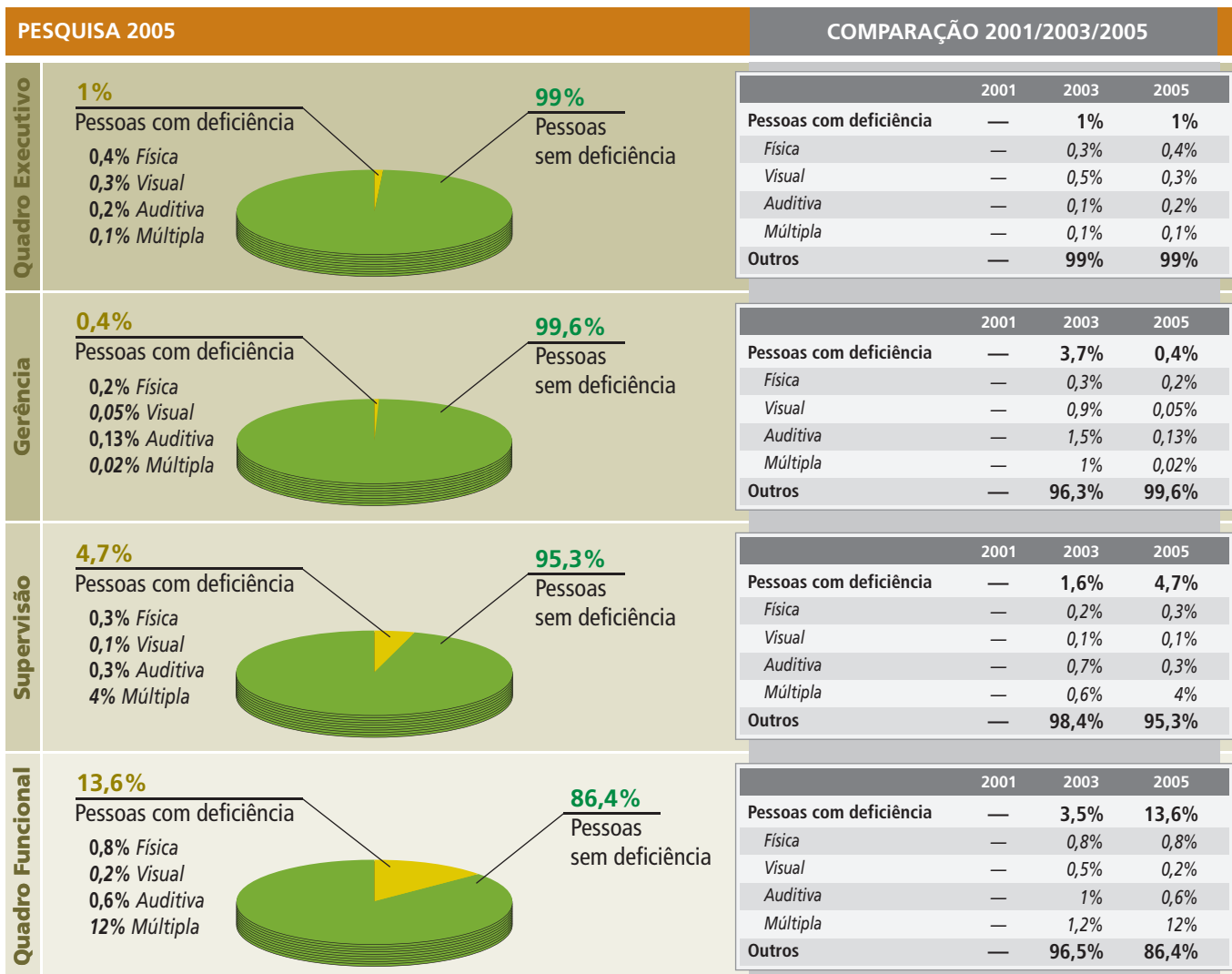
Comparação

Em relação à presença de negros nas empresas, a comparação dos resultados sugere ter havido uma evolução positiva nos dois extremos da escala hierárquica. Cresceu 3 pontos o número de negros no quadro funcional: de 23,4%, em 2003, para 26,4%, em 2005. E quase dobrou a porcentagem de diretores negros nas organizações observadas pela pesquisa, de acordo com informações objetivas fornecidas pelo departamento de recursos humanos de cada empresa respondente.

A oscilação no quadro da diretoria — de 2,6%, em 2001, para 1,8%, em 2003, e depois para 3,4%, em 2005 — não permite, no entanto, concluir que haja, como é desejável, uma tendência de crescimento no topo da escala.

É importante observar também que em ambos os levantamentos a participação dos negros decresce quanto mais alto é o nível hierárquico.

Pessoas com Deficiência



Surpreende muito positivamente, nos resultados da pesquisa de 2005, a porcentagem de pessoas com deficiência presentes no quadro funcional das empresas da amostra. São 13,6% do total de funcionários desse nível hierárquico — taxa equiparável aos 14,5% da população brasileira nessa condição⁴.

Ou seja, pelo menos no quadro funcional, não há, como no caso das mulheres e dos negros, uma sub-representação importante a lamentar. Ela ocorre, sim, em grau crescente, conforme se sobe na escala hierárquica, a começar pelo quadro de supervisão, chefia ou coordenação (4,7%) até atingir o quadro executivo (1%).

A Lei 8.213, de 1991, prevê que empresas que tenham 1.001 ou mais funcionários devem destinar 5% dos cargos a pessoas com deficiência. As organizações da amostra estão, em sua maioria (76%), nessa faixa. E estariam cumprindo, e até excedendo, o que determina a lei, embora concentrando a inclusão, por enquanto, no quadro funcional, que serve como sua principal porta de entrada.

Comparação

São altas, em 2005, as porcentagens de não-respostas à questão sobre a presença de pessoas com deficiência. Mas são, de modo geral, bem menores que as registradas no estudo de 2003, em todos

os níveis hierárquicos, com queda de até 32 pontos percentuais: 29%, em 2003, a 24%, em 2005, no quadro executivo; 44% a 12,3%, na gerência; 45% a 28,6%, na supervisão, chefia ou coordenação; e 45% a 34,2%, no quadro funcional.

Isso pode significar maior interesse das empresas pelo problema, ainda que às vezes a preocupação possa ser apenas se adaptar à legislação.

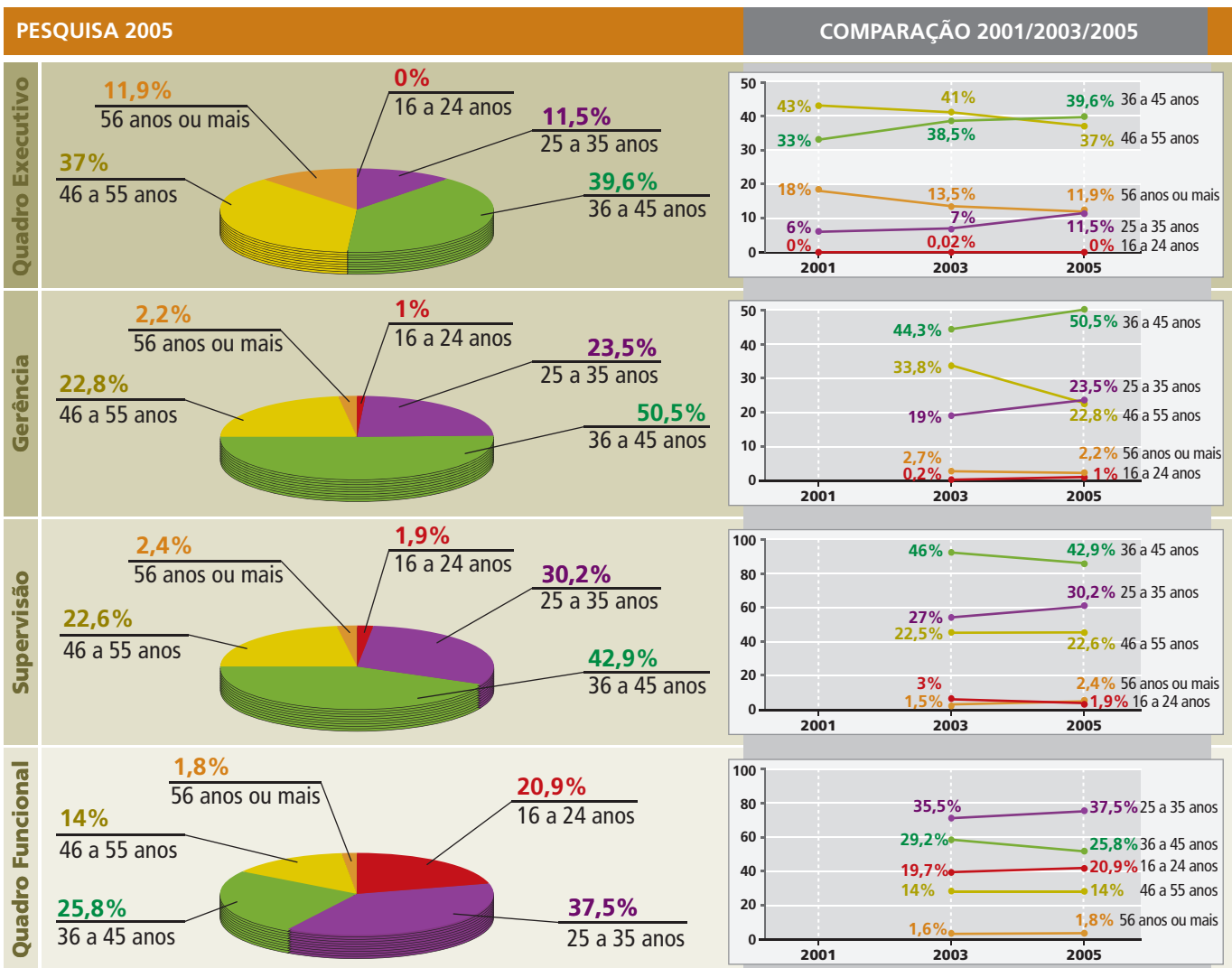
Mais notável é o aumento de 3,5%, em 2003, para 13,6%, em 2005, da parcela de pessoas com deficiência no quadro funcional. Tal mudança estaria apontando para uma aceleração no processo de inclusão.

Significativo também é o crescimento do grupo presente no quadro de supervisão, chefia ou coordenação, que passou de 1,6% para 4,7%. A expansão permite formular a hipótese de que as empresas estariam começando a enfrentar um novo desafio, o da carreira de pessoas com deficiência. A estabilização de 1% no alto da hierarquia é indício de que esse é um tema ainda difícil.

Note-se a propósito que, das pessoas com deficiência que ocupam cargo executivo, dois terços têm mais de cinco anos de empresa e um terço, mais de 15 anos.

⁴ Censo 2000, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Faixa Etária



É flagrante, nos resultados referentes à faixa etária, a prevalência de indivíduos com até 45 anos, em todos os quadros: executivo (51,1%), gerência (75%), supervisão, chefia ou coordenação (75%) e funcional (84,2%).

Nota-se também, em todos os quadros, um grande desnível entre a faixa etária de 46 a 55 anos e a de 56 anos ou mais. A baixa presença de funcionários com mais de 55 anos em todos os níveis indica haver poucas oportunidades no mercado de trabalho para essa faixa etária. E isso constitui um grave problema social, tendo em vista o aumento da expectativa de vida dos brasileiros e as novas regras que elevaram a idade mínima para aposentadoria.

Os jovens de 16 a 24 anos estão proporcionalmente representados no quadro funcional (20,9%), levando-se em conta sua participação na população brasileira (18%)⁵. Essa correspondência permitiria considerar a hipótese de que, pelo menos nas grandes empresas observadas por esta pesquisa, atende-se à demanda pelo primeiro emprego. Programas sociais e a legislação que incentiva o trabalho do jovem aprendiz estariam contribuindo com isso.

Restaria então verificar se há, no quadro funcional, uma taxa de rotatividade que pudesse eventualmente contribuir com a precarização do trabalho juvenil e com a existência, nas cinco regiões metropolitanas e Distrito Federal, de uma parcela de 46,4% de jovens até 24 anos entre os desempregados com mais de 16 anos⁶.

Comparação

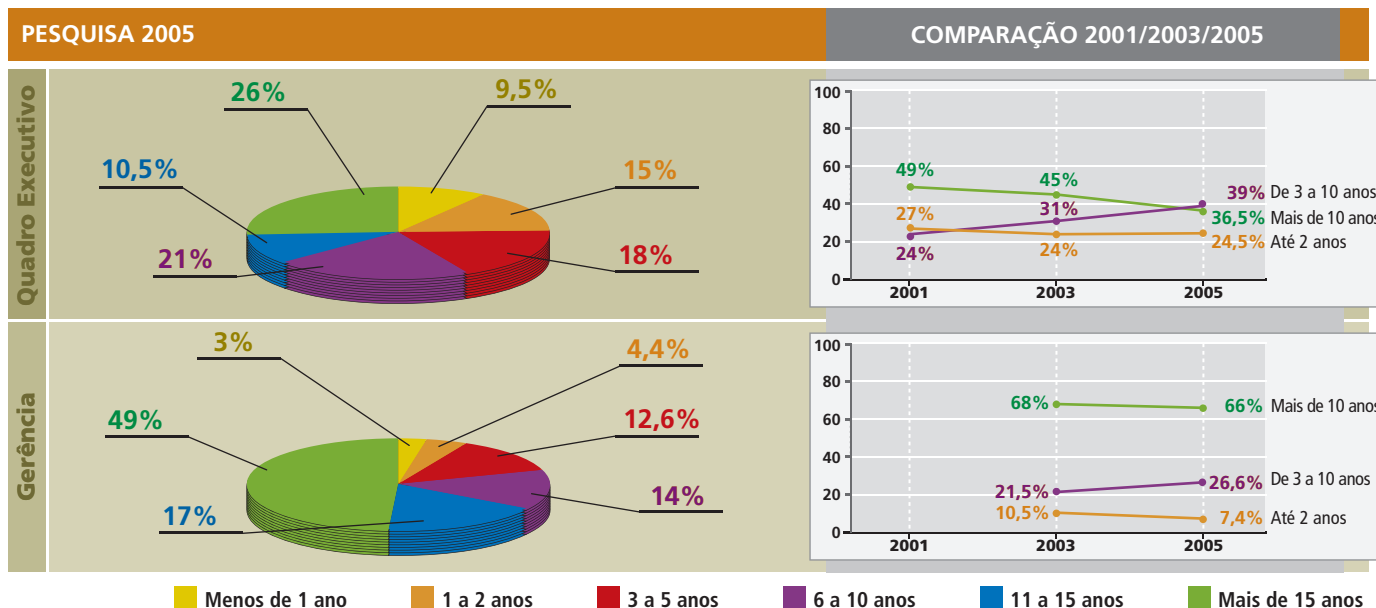
Comparando-se os resultados dos três levantamentos, pode-se dizer com mais segurança, como já estava sugerido no segundo, que há uma tendência de rejuvenescimento do quadro executivo das empresas. Basta ver o aumento do contingente dos funcionários desse nível hierárquico na faixa de 25 a 45 anos — de 39%, em 2001, para 45,5%, em 2003, e 51,1%, em 2005 — e a correspondente diminuição do grupo de diretores com 46 anos ou mais — de 61% para 54,5% e, finalmente, para 48,9%.

Tal processo parece delinear-se também, de 2003 para 2005, no quadro gerencial, em que se constata um aumento de 63,3% para 74%, na faixa de 25 a 45 anos, e diminuição de 36,5% para 25%, na faixa de 46 anos ou mais.

⁵ Censo 2000, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

⁶ Pesquisa de Emprego e Desemprego em 2004, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese).

Tempo de Empresa



A maior parcela dos diretores, e também dos gerentes, tem mais de 15 anos de empresa. Parece sugestivo, no entanto, que haja um percentual maior de gerentes (49%) do que de diretores (26%) nessa condição. Há também mais gerentes (17%) do que diretores (10,5%) com 11 a 15 anos de empresa.

Podem ser indícios de que profissionais com mais tempo de casa estariam parando na escala hierárquica, ultrapassados por quem tem menos anos de empresa. É visível o aproveitamento para o nível gerencial de pessoas mais antigas de casa. O mesmo não ocorre no quadro executivo. Nele se verifica uma distribuição mais equilibrada em todas as faixas e uma grande parcela de profissionais com menos de dois anos de empresa – o que sugere que um bom número deles foi trazido de outras empresas.

Tal fenômeno pode ser responsável pelo rejuvenescimento das diretorias observado no item relativo a faixa etária (*ver pág. 13*).

Comparação

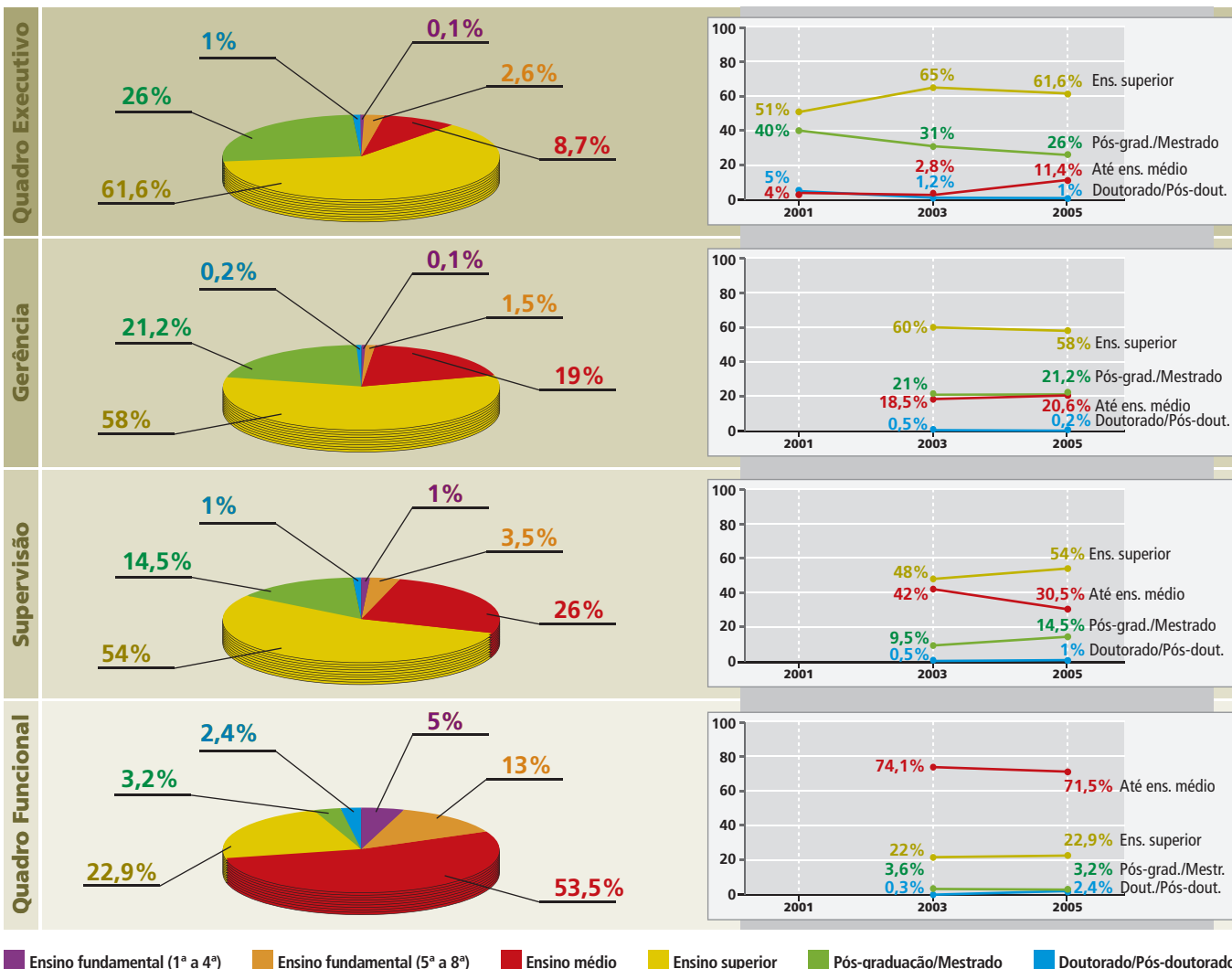
No cotejamento dos resultados das três pesquisas realizadas pelo Instituto Ethos, constata-se uma expansão do contingente de diretores com até dez anos de empresa. Há, ao mesmo tempo, uma retração do grupo com mais de dez anos de casa.

Isso aponta uma tendência de rejuvenescimento das lideranças.

Escolaridade

PESQUISA 2005

COMPARAÇÃO 2001/2003/2005



A maioria dos diretores (88,6%) e dos gerentes (79,4%) das empresas da amostra tem educação superior. Um número relativamente alto está concluindo ou parou no ensino médio (8,7% dos diretores e 19% dos gerentes). Há até os que têm apenas o ensino fundamental (2,6% dos diretores e 1,5% dos gerentes).

É, ao mesmo tempo, considerável a parcela de funcionários dos níveis menos elevados com formação superior: 69,5% na supervisão e 28,5% no quadro funcional.

Comparação

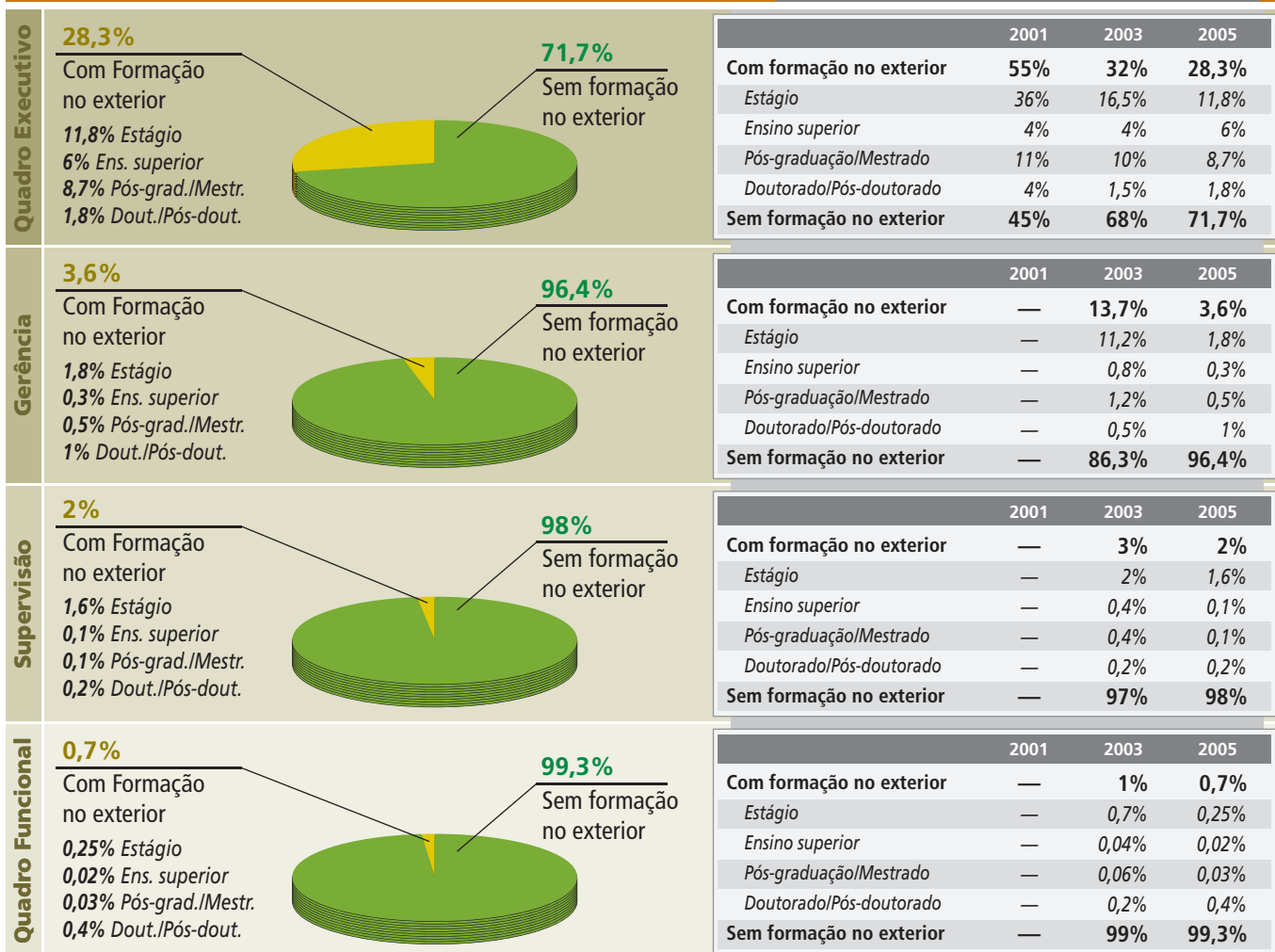
Levando em conta apenas os levantamentos de 2003 e 2005, houve uma significativa redução no grupo de diretores com formação superior, de 97,2% para 88,6%, com o correspondente crescimento do grupo que só tem ensino de nível médio, de 2,8% para 11,4%.

O grau de escolarização dos gerentes e dos funcionários do nível funcional manteve-se relativamente estabilizado de um levantamento para o outro. Mas cresceu mais de 10% o grupo de supervisores, chefes ou coordenadores com formação superior.

Formação no Exterior

PESQUISA 2005

COMPARAÇÃO 2001/2003/2005



A parcela de diretores com algum curso ou estágio no exterior (28,3%) é bem maior que a de funcionários dos outros três níveis. Isso confirma que tal qualificação é um diferencial competitivo na carreira profissional.

É mais alta, no grupo de diretores amarelos, a porcentagem de indivíduos com formação no exterior: 48%. Entre brancos e negros, essa porcentagem é bem inferior: 28% e 12%. E é maior, no grupo executivo, a parcela de homens com tal formação: 29%. As mulheres representam um contingente de 23,3%.

Registre-se que é muito elevado o número de não-respostas a este item (65%), obrigando a avaliar os resultados com a devida reserva.

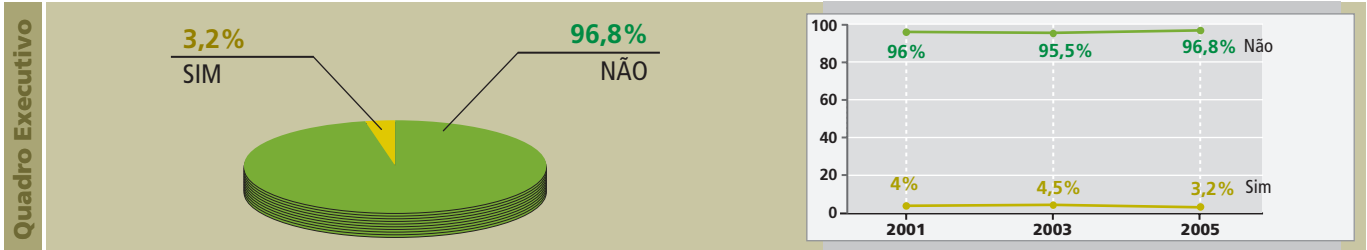
Comparação

Diminuiu, de 2003 para 2005, como já acontecera de 2001 para 2003, a parcela de diretores que têm alguma formação no exterior: de 32% para 28,3%. Diminuiu ainda mais a taxa de gerentes na mesma condição: de 13,7% para 3,6%. A principal causa dessa diferença foi a queda, de 11,2% para 1,8%, na porcentagem de funcionários desse nível que fizeram algum estágio fora do Brasil.

Relacionamento com Acionistas

PESQUISA 2005

COMPARAÇÃO 2001/2003/2005



Neste item do levantamento, perguntou-se à empresa se seus executivos teriam alguma relação familiar com acionistas que possuísem mais de 5% das ações da empresa. Ou se eles mesmos teriam esse volume de ações da corporação. O objetivo da pergunta era avaliar se a alta direção da empresa é mais profissionalizada ou mais familiar.

Consideradas apenas as empresas que responderam a este item, constata-se que um grupo muito pequeno, de 3,2% dos diretores, está numa dessas condições.

É possível deduzir, como nos levantamentos anteriores, que há uma profissionalização dos cargos de diretoria das maiores empresas do país.

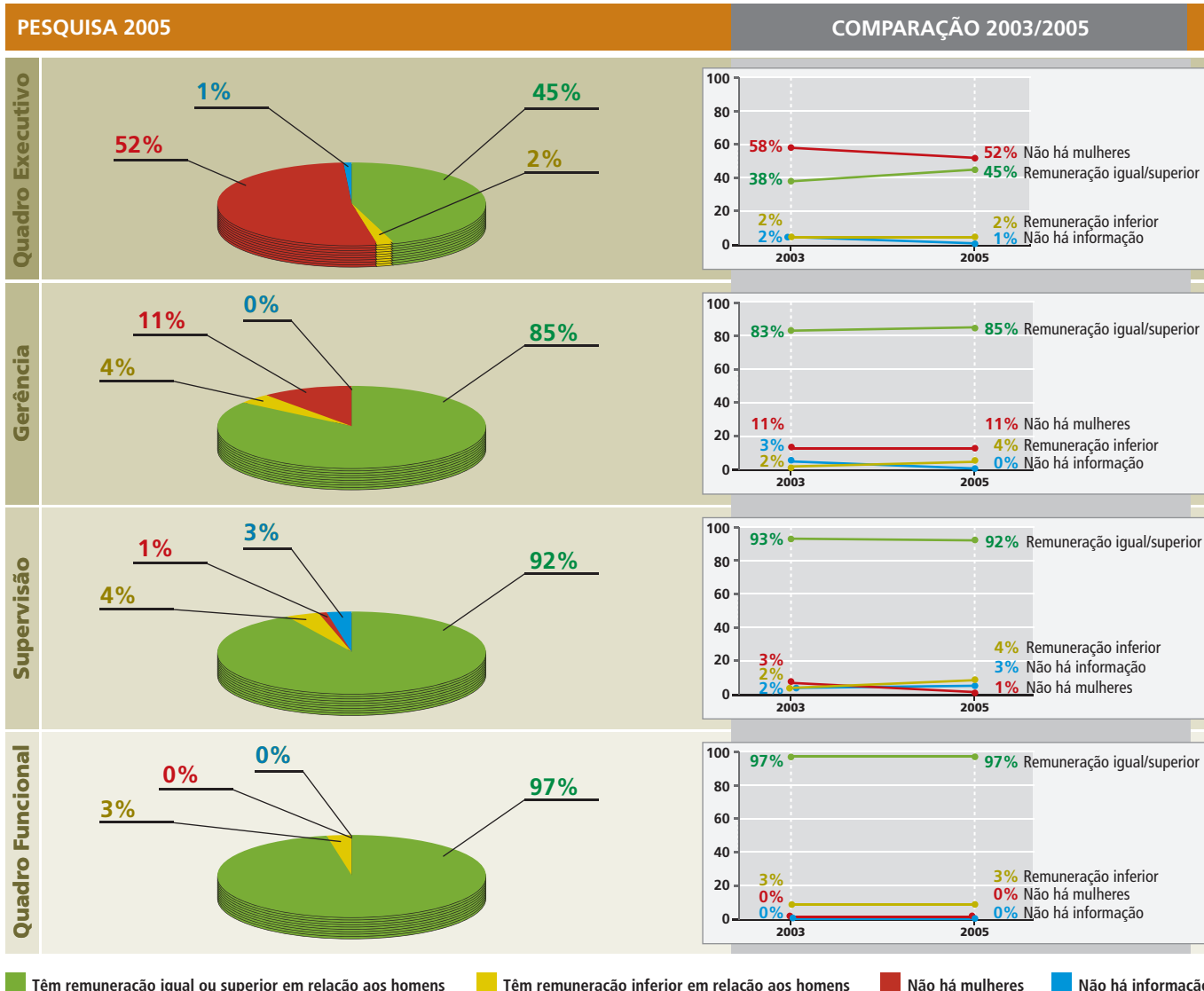
Observe-se que o índice de 3,2% de acionistas não inclui apenas membros de diretorias compostas por familiares, uma vez que algumas organizações costumam distribuir ações entre seus executivos como forma de incentivo.

Comparação

Vêm-se, na comparação dos resultados, porcentagens muito próximas, com uma oscilação que não parece ter nenhum significado.

Percepção do Presidente

Sobre a situação das mulheres na empresa



Parte do questionário foi dirigida exclusivamente ao presidente da empresa, para que ele desse sua opinião, sua percepção pessoal, a respeito de alguns aspectos do estudo. Solicitou-se, entre outras questões, que ele falasse da situação das mulheres e dos negros em cada nível hierárquico da organização.

Pelas respostas obtidas, 52% das empresas da amostra não têm mulheres na diretoria e 1% diz não ter essa informação. Em números absolutos, apenas 56 organizações, do total de 119, afirmam ter mulheres no quadro executivo, o que resulta em aproximadamente 3,5 mulheres por empresa – a mesma média registrada no levantamento de 2003.

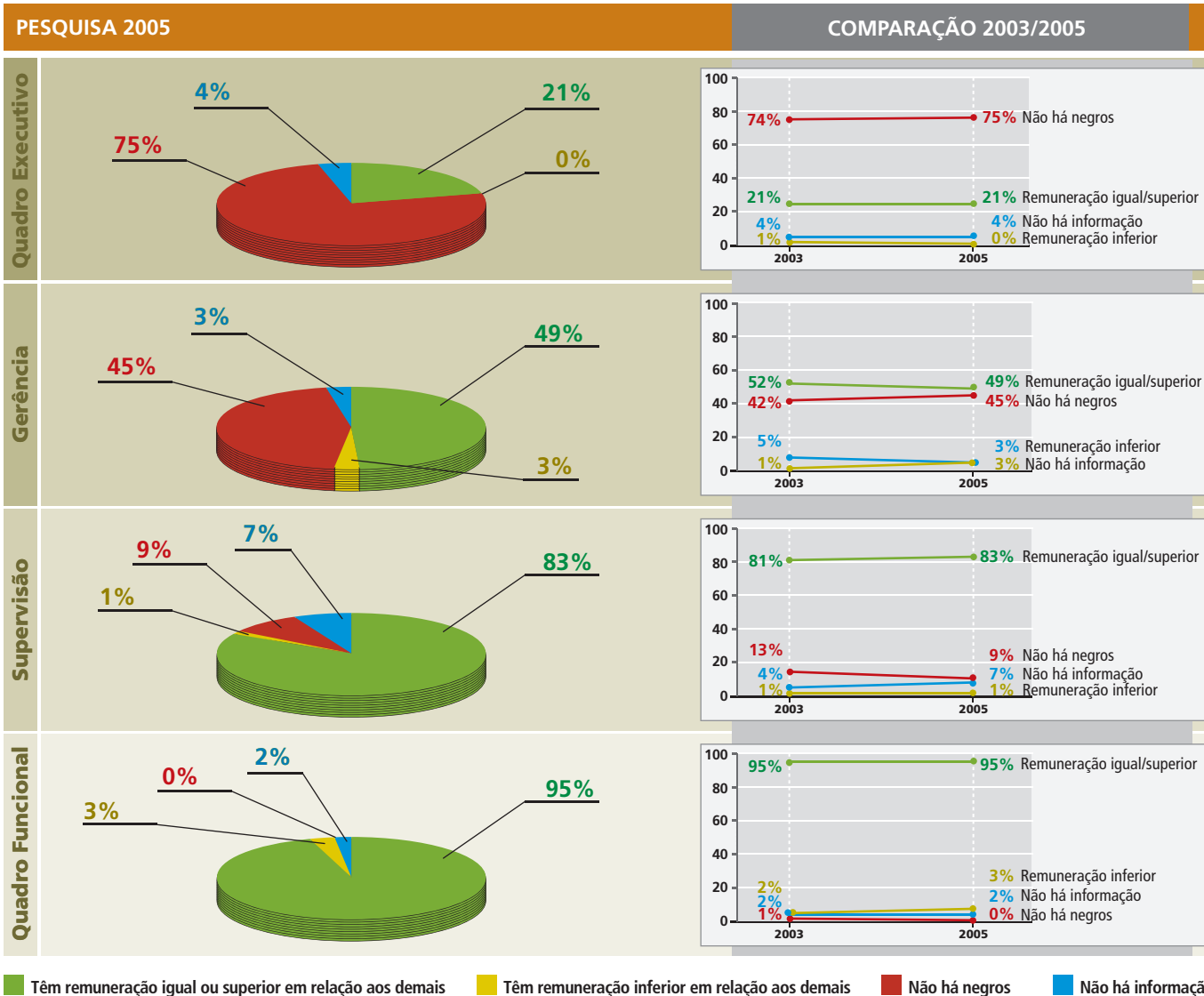
Comparação

De 2003 para 2005, aumentou o número de presidentes de empresas que dizem ter mulheres em seu quadro executivo – de 40% para 47% –, refletindo de algum modo a tendência de crescimento da participação feminina registrada anteriormente.

Do mesmo modo, aumentou o total de presidentes a afirmar que nos níveis superiores de sua empresa as mulheres ganham salários iguais ou superiores aos dos homens: de 38% para 45%, no quadro executivo, e de 83% para 85%, na gerência. Na supervisão, essa taxa se reduziu em 1%, enquanto no quadro funcional a situação é a mesma em ambos os levantamentos.

Isso pode refletir uma tendência de melhora da situação das mulheres nos níveis superiores, conforme observado no item relativo a gênero.

Sobre a situação dos negros na empresa



Como já indicam as informações objetivas fornecidas pelo departamento de recursos humanos de cada empresa, a situação dos negros é pior que a das mulheres também na percepção do presidente.

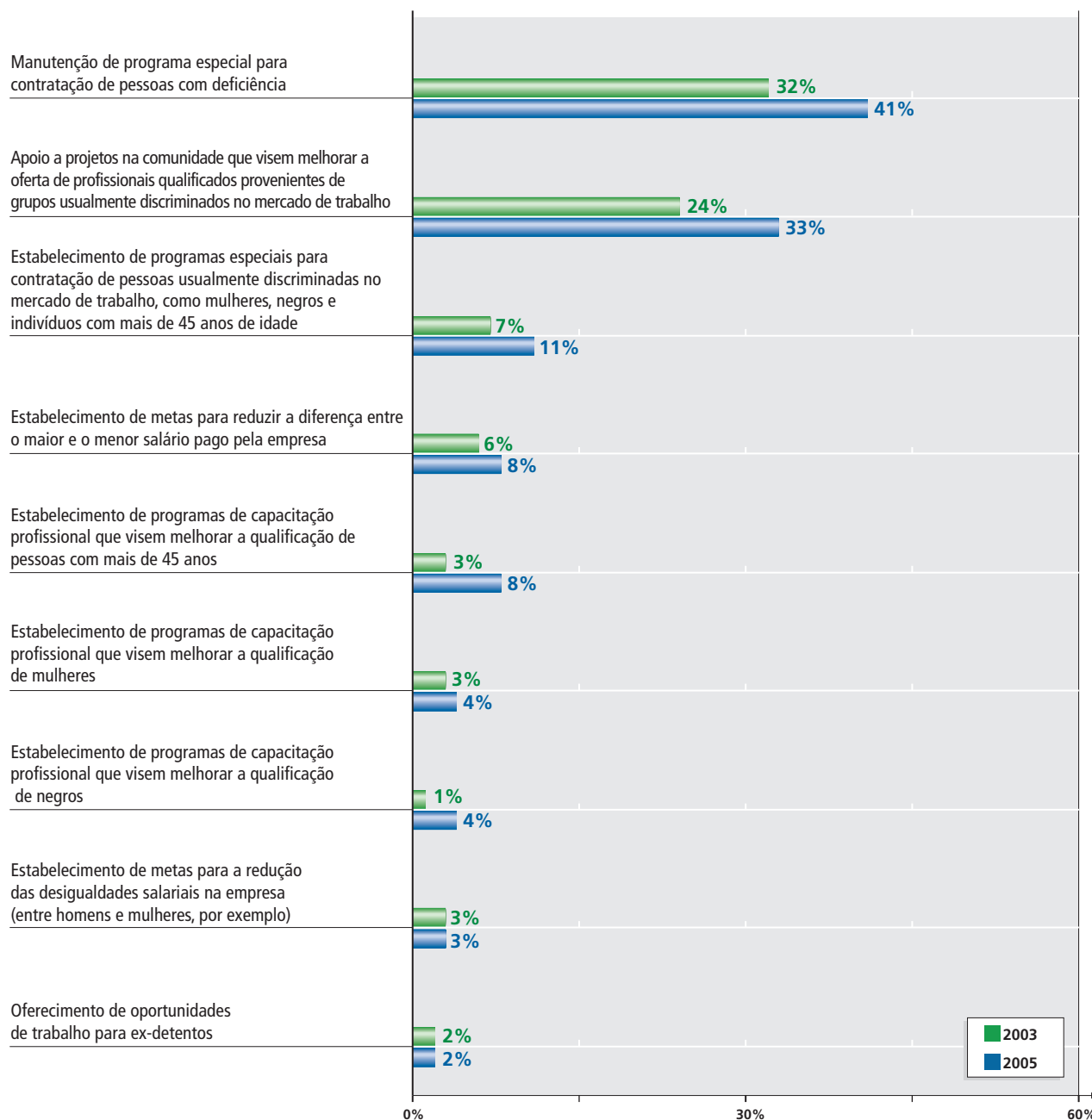
De acordo com o levantamento, 75% dos presidentes das organizações da amostra afirmam não haver negros no quadro executivo e 4% nem sequer têm essa informação. Também é alto o percentual de empresários que dizem não haver negros em nível de gerência (45%).

Comparação

Permanece praticamente igual a situação dos negros nas empresas, de acordo com a opinião dos presidentes. Observa-se, porém, que há menos gerentes negros com remuneração igual ou superior à dos não-negros (de 52% para 49%) e uma alteração inversa no caso dos supervisores (de 81% para 83%).

As empresas que afirmam ter diretores negros (21%) possuem em média pouco mais de dois deles. Esse é o único dado novo a saudar. Em 2003, as empresas que declaravam haver negros no quadro executivo tinham, em média, menos de um nesse nível hierárquico.

Promoção da Eqüidade



Mais da metade das empresas da amostra (52%) diz adotar alguma política ou ação afirmativa para compensar as desvantagens de grupos tradicionalmente discriminados e ajudar a promover a eqüidade entre seus funcionários.

O questionário enviado às empresas apresentava uma lista com nove opções, as mesmas que constavam do levantamento de 2003. Cada respondente poderia indicar mais de uma.

O resultado mostra que a ação mais difundida entre as corporações continua sendo a manutenção de programa especial para contratação de pessoas com deficiência. Em 2003, essa opção foi apontada por 32% das empresas que diziam praticar alguma ação afirmativa. A porcentagem subiu agora para 41%.

Em segundo lugar, também com uma evolução positiva em relação a 2003, está o apoio a projetos que visem melhorar

a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho. Essa ação era adotada por 24% das empresas que afirmam ter alguma iniciativa em prol da eqüidade. Neste levantamento de 2005, é indicada por 33% delas.

Houve evolução também em cinco dos sete itens restantes desta parte do questionário. Um destaque é o aumento no número de empresas com programas para melhorar a qualificação de negros. Última colocada em 2003, com 1%, essa política passou a ser praticada por 4% das empresas respondentes em 2005.

Ainda que tímidos, tais avanços, tanto na questão racial quanto na de gênero e na de pessoas com deficiência, sugerem ter aumentado a preocupação das empresas com o desafio de promover a diversidade e combater a desigualdade social no mercado de trabalho.

QUESTIONÁRIO

Reproduzimos a seguir a íntegra do questionário utilizado para a obtenção dos dados apresentados neste relatório. Desse modo, as empresas que não participaram do estudo podem utilizá-lo para fazer um censo interno e, assim, avaliar melhor como está a organização no que diz respeito à diversidade e à equidade. As empresas que participaram deste levantamento ou já fizeram seu censo interno podem utilizar o questionário para atualizar os dados.

Diversidade e Equidade: Ferramenta de Auto-Avaliação

Instruções Gerais de Preenchimento do Questionário

O questionário está dividido em três partes. A primeira, da página 1 à 4, contém perguntas sobre o perfil da empresa (diretrizes, implementação de ações, opiniões sobre o quadro funcional etc.) e deverá ser preenchida pelo(a) executivo(a) responsável pela organização. A segunda e a terceira parte, da página 5 à 9, contém perguntas para levantar o perfil do quadro executivo e funcional da empresa e poderão ser preenchidas pela pessoa responsável pelo RH ou por alguém indicado.

Na parte 2, que compreende os quadros 1 e 2, cada linha do questionário deve ser preenchida com os dados de um membro da diretoria ou da gerência. Se o número de diretores ou de gerentes ultrapassar a quantidade de linhas disponíveis, tire quantas cópias forem necessárias para completar as informações de forma adequada.

Na parte 3, que compreende os quadros 3 e 4, os espaços devem ser preenchidos levando-se em conta o número total de funcionários daquela categoria, de acordo com cada critério (gênero, raça ou cor, faixa etária etc.). Assim, se, por exemplo, os funcionários que se enquadram na categoria de supervisão, chefia ou coordenação forem 100, o número constante na divisão por gênero ou por faixa etária deverá sempre totalizar 100 funcionários em cada uma.

P01 A. Na sua opinião, as **mulheres** que trabalham em sua empresa recebem remuneração igual ou superior à dos homens em algum destes níveis?

Diretoria:

1. Sim. Recebem remuneração igual ou superior
2. Não. Recebem remuneração inferior
3. Não há mulheres em nível de diretoria

Gerência:

1. Sim. Recebem remuneração igual ou superior
2. Não. Recebem remuneração inferior
3. Não há mulheres em nível de gerência

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

1. Sim. Recebem remuneração igual ou superior
2. Não. Recebem remuneração inferior
3. Não há mulheres em nível de supervisão, chefia ou coordenação

Quadro Funcional:

1. Sim. Recebem remuneração igual ou superior
2. Não. Recebem remuneração inferior
3. Não há mulheres no quadro funcional

P01 B. Na sua opinião, os **negros** que trabalham em sua empresa recebem remuneração igual ou superior à dos demais funcionários em algum destes níveis?

Diretoria:

1. Sim. Recebem remuneração igual ou superior
2. Não. Recebem remuneração inferior
3. Não há negros em nível de diretoria

Gerência:

1. Sim. Recebem remuneração igual ou superior
2. Não. Recebem remuneração inferior
3. Não há negros em nível de gerência

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

1. Sim. Recebem remuneração igual ou superior
2. Não. Recebem remuneração inferior
3. Não há negros em nível de supervisão, chefia ou coordenação

Quadro Funcional:

1. Sim. Recebem remuneração igual ou superior
2. Não. Recebem remuneração inferior
3. Não há negros no quadro funcional

P01 C. Na sua opinião, as **pessoas com mais de 45 anos** de idade que trabalham em sua empresa recebem remuneração igual ou superior à dos demais funcionários em algum destes níveis?

Diretoria:

1. Sim. Recebem remuneração igual ou superior
2. Não. Recebem remuneração inferior
3. Não há pessoas com mais de 45 anos de idade em nível de diretoria

Gerência:

1. Sim. Recebem remuneração igual ou superior
2. Não. Recebem remuneração inferior
3. Não há pessoas com mais de 45 anos de idade em nível de gerência

Supervisão, Chefia ou Coordenação:

1. Sim. Recebem remuneração igual ou superior
2. Não. Recebem remuneração inferior
3. Não há pessoas com mais de 45 anos de idade em nível de supervisão, chefia ou coordenação

Quadro Funcional:

1. Sim. Recebem remuneração igual ou superior
2. Não. Recebem remuneração inferior
3. Não há pessoas com mais de 45 anos de idade no quadro funcional

P02. Sua empresa desenvolve alguma política visando à equidade de gênero, raça ou faixa etária de seus funcionários?

1. Sim
2. Não

P03. Caso a resposta seja positiva, quais destas políticas e/ou ações afirmativas sua empresa mantém ou promove?

1. Estabelecimento de programas especiais para contratação de pessoas usualmente discriminadas no mercado de trabalho, como mulheres, negros e indivíduos com mais de 45 anos de idade
2. Manutenção de programa especial para contratação de pessoas com deficiência
3. Estabelecimento de programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de mulheres
4. Estabelecimento de programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de negros
5. Estabelecimento de programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de pessoas com mais de 45 anos
6. Oferecimento de oportunidades de trabalho para ex-detentos
7. Estabelecimento de metas para a redução das desigualdades salariais na empresa (entre homens e mulheres, por exemplo)
8. Estabelecimento de metas para reduzir a diferença entre o maior e o menor salário pago pela empresa
9. Apoio a projetos na comunidade que visem melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho

Parte 2

(A ser preenchida pelo responsável pelo RH ou por alguém indicado)

QUADRO Nº. 1

PERFIL DO QUADRO EXECUTIVO

TOTAL: |___|___| DIRETORES

GÊNERO	RAÇA ou COR	FAIXA ETÁRIA (ANOS)	ESCOLARIDADE	FORMAÇÃO NO EXTERIOR	DEFICIÊNCIAS	TEMPO DE EMPRESA (ANOS)	ACIONISTA
1 Homem 2 Mulher	1 Branca 2 Preta 3 Parda 4 Amarela 5 Indígena	1 16 a 24 2 25 a 35 3 36 a 45 4 46 a 55 5 56 ou mais	1 Da 1ª à 4ª série (Ens. fund.) 2 Da 5ª à 8ª série (Ens. fund.) 3 Da 1ª à 3ª série (Ens. médio) 4 Ensino superior 5 Pós/Mestrado 6 Doutorado/Pós	1 Estágio/Treinamento 2 Ensino superior 3 Pós/Mestrado 4 Doutorado/Pós 5 Sem formação no exterior	1 Física 2 Visual 3 Auditiva 4 Múltiplas 5 Não é portador(a)	1 Menos de 1 2 De 1 a 2 3 De 3 a 5 4 De 6 a 10 5 De 11 a 15 6 Mais de 15	1 Sim, possui mais de 5% das ações da empresa ou tem algum parentesco com alguém que possui 2 Não
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							

QUADRO Nº. 2

PERFIL DO QUADRO DE GERÊNCIA

TOTAL: |___|___| GERENTES

GÊNERO	RAÇA ou COR	FAIXA ETÁRIA (ANOS)	ESCOLARIDADE	FORMAÇÃO NO EXTERIOR	DEFICIÊNCIAS	TEMPO DE EMPRESA (ANOS)
1 Homem 2 Mulher	1 Branca 2 Preta 3 Parda 4 Amarela 5 Indígena	1 16 a 24 2 25 a 35 3 36 a 45 4 46 a 55 5 56 ou mais	1 Da 1ª à 4ª série (Ens. fund.) 2 Da 5ª à 8ª série (Ens. fund.) 3 Da 1ª à 3ª série (Ens. médio) 4 Ensino superior 5 Pós/Mestrado 6 Doutorado/Pós	1 Estágio/Treinamento 2 Ensino superior 3 Pós/Mestrado 4 Doutorado/Pós 5 Sem formação no exterior	1 Física 2 Visual 3 Auditiva 4 Múltiplas 5 Não é portador(a)	1 Menos de 1 2 De 1 a 2 3 De 3 a 5 4 De 6 a 10 5 De 11 a 15 6 Mais de 15
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

GÊNERO	RAÇA ou COR	FAIXA ETÁRIA (ANOS)	ESCOLARIDADE	FORMAÇÃO NO EXTERIOR	DEFICIÊNCIAS	TEMPO DE EMPRESA (ANOS)
1 Homem 2 Mulher	1 Branca 2 Preta 3 Parda 4 Amarela 5 Indígena	1 16 a 24 2 25 a 35 3 36 a 45 4 46 a 55 5 56 ou mais	1 Da 1ª à 4ª série (Ens. fund.) 2 Da 5ª à 8ª série (Ens. fund.) 3 Da 1ª à 3ª série (Ens. médio) 4 Ensino superior 5 Pós/Mestrado 6 Doutorado/Pós	1 Estágio/Treinamento 2 Ensino superior 3 Pós/Mestrado 4 Doutorado/Pós 5 Sem formação no exterior	1 Física 2 Visual 3 Auditiva 4 Múltiplas 5 Não é portador(a)	1 Menos de 1 2 De 1 a 2 3 De 3 a 5 4 De 6 a 10 5 De 11 a 15 6 Mais de 15
31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						
38						
39						
40						
41						
42						
43						
44						
45						
46						
47						
48						
49						
50						
51						
52						
53						
54						
55						
56						
57						
58						
59						
60						

Parte 3

QUADRO Nº. 3

PERFIL DO QUADRO DE SUPERVISÃO, CHEFIA OU COORDENAÇÃO

Lembre-se: a soma dos funcionários em cada critério deve corresponder sempre ao total de funcionários na categoria.

	VARIÁVEIS	NÚMERO	TOTAL
GÊNERO	Homens		
	Mulheres		
RAÇA ou COR	Branca		
	Preta		
	Parda		
	Amarela		
	Indígena		
FAIXA ETÁRIA	16 a 24 anos		
	25 a 35 anos		
	36 a 45 anos		
	46 a 55 anos		
	56 anos ou mais		
ESCOLARIDADE	Ens. fundamental da 1ª à 4ª série		
	Ens. fundamental da 5ª à 8ª série		
	Ens. médio da 1ª à 3ª série		
	Ens. superior		
	Pós-graduação/Mestrado		
	Doutorado/Pós-doutorado		
DEFICIÊNCIAS	Deficiência física		
	Deficiência visual		
	Deficiência auditiva		
	Deficiências múltiplas		
	Pessoas não portadoras de deficiências		
FORMAÇÃO NO EXTERIOR	Estágio/Treinamento		
	Ens. superior		
	Pós-graduação/Mestrado		
	Doutorado/Pós-doutorado		
	Sem formação no exterior		

QUADRO Nº 4

PERFIL DO QUADRO FUNCIONAL

(todos os demais funcionários da empresa sem cargo de chefia)

Lembre-se: a soma dos funcionários em cada critério deve corresponder sempre ao total de funcionários na categoria.

	VARIÁVEIS	NÚMERO	TOTAL
GÊNERO	Homens		
	Mulheres		
RAÇA ou COR	Branca		
	Preta		
	Parda		
	Amarela		
	Indígena		
FAIXA ETÁRIA	16 a 24 anos		
	25 a 35 anos		
	36 a 45 anos		
	46 a 55 anos		
	56 anos ou mais		
ESCOLARIDADE	Ens. fundamental da 1ª à 4ª série		
	Ens. fundamental da 5ª à 8ª série		
	Ens. médio da 1ª à 3ª série		
	Ens. superior		
	Pós-graduação/Mestrado		
	Doutorado/Pós-doutorado		
DEFICIÊNCIAS	Deficiência física		
	Deficiência visual		
	Deficiência auditiva		
	Deficiências múltiplas		
	Pessoas não portadoras de deficiências		
FORMAÇÃO NO EXTERIOR	Estágio/Treinamento		
	Ens. superior		
	Pós-graduação/Mestrado		
	Doutorado/Pós-doutorado		
	Sem formação no exterior		

A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE PARA AS EMPRESAS

Os dados obtidos por esta pesquisa reforçam a idéia de que é necessário promover ações em favor da diversidade nas empresas. Por esse motivo, decidimos anexar a este estudo um resumo dos principais pontos enfocados pelo manual Como as Empresas Podem (e Devem) Valorizar a Diversidade, publicado pelo Instituto Ethos em setembro de 2000. Observamos, no entanto, que apenas a diversidade não basta. É preciso promover também a equidade.

O cenário econômico contemporâneo apresenta fortes demandas não só por produtividade e competitividade, mas também em relação ao caráter ético e legal da atuação das empresas.

Diante da tendência de disponibilidade cada vez maior dos recursos tecnológicos, a vantagem competitiva de uma empresa será determinada em grande medida pela qualidade da relação que ela mantém com as pessoas, interna e externamente. E essa qualidade está diretamente relacionada ao problema da inclusão ou exclusão de diferentes grupos sociais.

A diversidade é associada, mais freqüentemente, a gênero e raça. As empresas, no entanto, vêm ampliando o conceito e passando a considerar questões como condição socioeconômica dos empregados, idade, estado civil, nacionalidade, orientação sexual, deficiências, estilo de trabalho e visão de mundo, entre outras diferenças.

Valorizar e praticar a diversidade, combatendo a discriminação e o preconceito, são princípios da responsabilidade social empresarial.

FATOR CRÍTICO DE SUCESSO

Implementar eficazmente estratégias de diversidade da mão-de-obra pode ser um fator crítico para o sucesso dos negócios. As políticas de diversidade incrementam a competitividade, ao possibilitar que as empresas usufruam de todo o potencial resultante das diferenças positivas entre seus empregados. Também é crescente a tendência de valorização de marcas e bens produzidos por organizações que projetam uma imagem pluralista e de responsabilidade social.

ADAPTAÇÃO AO PERFIL DOS CLIENTES

Para que as empresas permaneçam competitivas na economia globalizada, a composição de sua força de trabalho deve refletir a diversidade e as mudanças na composição dos clientes e dos mercados. As empresas com mão-de-obra diversificada têm melhores condições de colocar seus produtos e serviços no mercado, atendendo a consumidores cada vez mais diferenciados e exigentes.

DESEMPENHO FINANCEIRO FORTALECIDO

Diversos estudos de âmbito internacional já indicaram que programas de diversidade influem positivamente no bom desempenho financeiro das empresas. Os programas de diversidade também têm sido um fator diferencial para muitas empresas na atração de novos investidores.

ROTATIVIDADE REDUZIDA

A experiência de várias empresas mostra que a atenção à diversidade pode conduzir a uma redução da troca de mão-de-obra.

PRODUTIVIDADE MELHORADA

Um ambiente baseado na diversidade tende a ser mais estimulante e produtivo, favorecendo a elaboração de novos projetos e soluções. A valorização da diversidade contribui para a obtenção de um clima positivo que, pelo combate à intolerância, estimula a cooperação e a sinergia entre os profissionais da organização em torno de seus objetivos comuns.

Com isso, cria-se um ambiente que reforça os vínculos dos funcionários com o trabalho e sua identificação com a empresa.

AUMENTO DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Ao avaliar o alcance dos programas que incluem oportunidades iguais de desenvolvimento, a não-discriminação e o respeito, pode-se concluir que empregados que têm no local de trabalho um ambiente de incentivo mostram-se mais satisfeitos com suas atividades profissionais e são mais leais.

MENOR VULNERABILIDADE LEGAL

As empresas que estabelecem programas de diversidade e métodos de gestão voltados para detectar e prevenir situações potenciais de discriminação são menos vulneráveis frente às exigências legais.

IMAGEM CORPORATIVA VALORIZADA

Quando se constata que a valorização da diversidade é uma macrotendência verificável nos mais diferentes países, percebe-se a importância estratégica de praticá-la internamente. O tema tem sido alvo de atenção constante da mídia, especialmente quando empresas dão exemplos de racismo ou discriminação sexual. A publicidade em torno de uma prática discriminatória pode ser bastante negativa para a organização, afetando sua imagem perante os consumidores e a opinião pública. Por outro lado, se a diversidade for um atributo característico das atividades da empresa, tornando-a conhecida como um bom lugar para trabalhar, com um ambiente aberto e inclusivo, ela pode agregar qualidades positivas à imagem da corporação no mercado.

MAIOR FLEXIBILIDADE

Incorporações, fusões e desmembramentos de empresas têm sido cada vez mais comuns. Também é crescente a tendência à terceirização de operações. Uma cultura organizacional pluralista favorece a adaptação a essas mudanças. São processos que muitas vezes impõem a convivência de grupos com diferentes culturas e particularidades. Uma política de promoção da diversidade pode tornar a empresa mais flexível, aumentando sua capacidade para se adaptar a novas situações.

RECONHECIMENTO ADEQUADO

Na medida em que o estímulo à diversidade representa um reforço à expressão dos talentos e potencialidades individuais, ele torna a empresa mais bem capacitada para avaliar e promover seus empregados tendo por base sua efetiva competência. Um ambiente de discriminação pode reprimir talentos e comprometer a capacidade da empresa de reconhecer adequadamente o desempenho de seus funcionários e dirigentes.

Como a empresa pode incentivar a diversidade

Realize um acompanhamento das informações a respeito de seus empregados, identificando as discrepâncias e mudanças nas situações comparativas de mulheres, negros ou outros grupos relevantes para a empresa.

Comprometa-se a contratar e promover pessoas com experiências e perspectivas diferentes. Recrute seu pessoal de formas e fontes diversificadas.

Adote a diversidade como um parâmetro orientador das políticas de desenvolvimento, manutenção, encareiramento e remuneração das pessoas da empresa.

Inclua em seus programas de integração a atenção para a diversidade, favorecendo a transposição de barreiras hierárquicas e a permeabilidade de grupos já constituídos internamente.

Promova ações de treinamento e comunicação regulares para todos os funcionários.

Torne o desempenho da diversidade parte da avaliação periódica de todos os gestores e empregados.

Dimensione sua necessidade de apoio externo e contrate especialistas e instituições tecnicamente capacitadas para subsidiar a implementação de políticas de diversidade.

Busque multiplicar a cultura da diversidade entre as demais empresas de seu setor de atividade, por meio de entidades associativas ou sindicatos patronais.

Implemente iniciativas para disseminar sua política de diversidade entre seus parceiros, consumidores, clientes, fornecedores e nas comunidades em que atua.

Estabeleça parcerias e intercâmbios com entidades e instituições da comunidade voltadas para a promoção da diversidade.

Reforce as relações comunitárias da empresa.

Assegure que os princípios de diversidade orientem as campanhas de publicidade e marketing de seus produtos. Faça também marketing institucional de suas iniciativas pela valorização da diversidade.

Realização

INSTITUTO
ETHOS

EMPRESAS E
RESPONSABILIDADE
SOCIAL
BUSINESS AND SOCIAL
RESPONSIBILITY

IBOPE

Parceria



ipea



Patrocínio



PHILIPS

Apoio institucional



Esta publicação foi impressa em Reciclado® — capa 240 g/m², miolo 90 g/m² — da Suzano Papel e Celulose, o primeiro offset brasileiro 100% reciclado produzido em escala industrial.