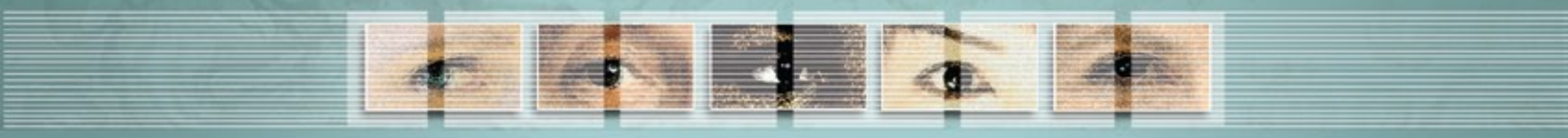
Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas

PESQUISA 2007



INSTITUTO ETHOS

IBOPE

Banco Real ABN Amro

"O Banco Real ABN Amro acredita na diversidade humana como elemento fundamental para o desenvolvimento sustentável. Quanto mais diversos formos, maior será a nossa capacidade de entender e atender melhor nossos clientes. Respeitar cada pessoa e incluí-la da maneira como ela é demonstra nosso cuidado em estabelecer um relacionamento produtivo com todos os nossos públicos. Assim nos posicionamos e nos desafiamos no dia-a-dia para sermos cada vez mais inclusivos e abertos a todas as possibilidades da vida. O presente trabalho tem contribuído para que toda a sociedade, incluindo o mundo empresarial, possa enfrentar o desafio de construir relações de qualidade, com respeito por todas as pessoas."

Libra Terminais

"Mais uma vez honrada com a possibilidade apoiar este importante trabalho, a Libra Terminais reconhece, inserida que está nacional e regionalmente nas iniciativas voltadas para a responsabilidade social, que o objeto e resultados da pesquisa ora apresentada em muito contribuirão para a valorização dos aspectos que permitem e propiciam a implementação progressiva da diversidade, em seus diferentes campos. A realização desta pesquisa pelo Instituto Ethos configura, sem dúvida, um enorme incentivo para que empresas e entidades possam direcionar seus esforços para eliminar discriminações e desigualdades."

Wal-Mart Brasil

"Acreditamos que a valorização da diversidade é um dos fatores fundamentais para a criação de uma sociedade sustentável. O Wal-Mart Brasil possui diversas práticas que visam gerar inclusão. Um exemplo recente é a criação, em 2007, do Grupo de Aprendizagem da Diversidade, que desenvolve programas que visam à valorização e ao aumento da participação de públicos diversos na organização. Esperamos que esta pesquisa seja um guia para todos aqueles que desejam trabalhar pela redução das desigualdades."

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

PESQUISA 2007

INSTITUTO ETHOS

IBOPE

Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2007
é uma publicação do Instituto Ethos, distribuída gratuitamente a seus associados.

Realização
Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
Rua Dr. Fernandes Coelho, 85, 10º. andar
Pinheiros – 05423-040 – São Paulo, SP
Tel.: (11) 3897-2400
Site: www.ethos.org.br

Ibope Inteligência
Alameda Santos, 2101, 3º. Andar
Cerqueira César – CEP: 01419-002 – São Paulo, SP
Tel.: (11) 3066-1754
E-mail: ibope.inteligencia@ibope.com.br

Parceria
Fundação Getulio 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
Banco Real ABN Amro, Libra Terminais e Wal-Mart Brasil

Apoio Institucional
Inter-American Foundation (IAF)

Coordenação e Edição
Benjamin S. Gonçalves

Redação
Claudio Pucci (Estação das Mídias)

Colaboradores do Instituto Ethos
Maria Cristina Bumachar Carvalho e Priscila Navarro (captação de patrocínio) e Paulo Itacarambi (direção editorial)

Colaboradores do Ibope Inteligência
Helio Gastaldi Filho (coordenação da pesquisa) e Fábio Fernando (análise da pesquisa)

Colaboradores Convidados
Ana Carolina Querino e Júnia Puglia (Unifem), Anna Peliano (Ipea), Hélio Santos (Instituto Brasileiro de Diversidade), Laís Abramo e Márcia Vasconcelos (OIT), Luís Guilherme Galeão (FGV-SP), Marta Gil (Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas), Rachel Moreno (Instituto Opinião) e Reinaldo Bulgarelli (Txai Cidadania e Desenvolvimento Social)

Projeto Gráfico e Edição de Arte
Waldemar Zaidler (Planeta Terra Design)

Tiragem: 8.000 exemplares
São Paulo, dezembro de 2007.

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.

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

APRESENTAÇÃO

Por contribuir decisivamente para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável, a promoção da diversidade e da eqüidade é um princípio da responsabilidade social empresarial. Pressupõe a representação proporcional nos quadros da empresa de todos os segmentos presentes na sociedade, com garantia de oportunidades iguais para a totalidade dos funcionários e dirigentes. Estamos convencidos de que a redução das desigualdades no mercado de trabalho é o caminho mais efetivo para reduzi-las em toda a sociedade. E que as medidas tomadas nesse sentido pelas 500 maiores corporações do país tornar-se-ão referência para as demais empresas brasileiras.

Com o objetivo de chamar a atenção das empresas para essa questão e estimulá-las a adotar ações em favor da inclusão e da promoção de segmentos usualmente discriminados no mercado de trabalho, o Instituto Ethos tem apresentado uma série de publicações sobre o tema, dentro de um programa que conta com o apoio institucional da Inter-American Foundation (IAF). Entre esses trabalhos está o **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2007**, que ora apresentamos. É a quarta edição de um estudo feito a cada dois anos pelo Instituto Ethos e pelo Ibope Inteligência, em parceria com a Fundação Getulio Vargas de São Paulo (FGV-SP), o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem), o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), contando desta vez com o patrocínio do Banco Real ABN Amro, da Libra Terminais e do Wal-Mart Brasil

Único levantamento desse tipo realizado no Brasil, acabou tornando-se uma importante referência para todos que se preocupam com a promoção da diversidade e da eqüidade no país, desde sua primeira edição, em 2001, quando os dados se restringiam às diretorias e presidências das 500 maiores empresas brasileiras, mas sobretudo a partir da edição de 2003, quando o estudo passou a registrar informações sobre todos os níveis hierárquicos e a abordar as ações afirmativas implementadas pelas empresas da amostra.

A pesquisa de 2007 revela progressos em relação aos levantamentos anteriores, mas ainda muito distantes do que seria desejável, tendo em vista a grave situação de desigualdade observada nos quadros das grandes empresas desde o primeiro estudo desta série. As mulheres, por exemplo, vêm aos poucos ampliando seu espaço nos quadros dirigentes, mas são ainda pouco mais de 11 em cada 100 executivos. Já os negros, embora continuem com baixíssima participação no nível de diretoria (3,5%), quase dobraram sua parcela no quadro gerencial. Eram 9%, em 2005, e passaram a 17% na edição atual – índice ainda pequeno, considerando-se a parcela de negros na população do país.

Um dado muito positivo se refere ao grande aumento no percentual de empresas que desenvolvem alguma iniciativa em favor da promoção da eqüidade. Eram 52% da amostra no levantamento anterior e são 79% agora. Isso demonstra haver uma crescente preocupação das grandes empresas brasileiras com as questões relacionadas à diversidade em seus quadros. Teme-se, porém, que os efeitos dos programas adotados demorem a surgir. A campeã entre as ações afirmativas elencadas pela pesquisa é a manutenção de programa especial para a contratação de pessoas com deficiência, praticada por 32% das organizações pesquisadas em 2003, 41% em 2005 e 67% agora. No entanto, a participação desse segmento nos quadros das maiores corporações brasileiras mantém-se muito abaixo até mesmo do percentual exigido pela legislação.

Este relatório demonstra que há ainda um longo caminho a percorrer na busca pela diversidade e pela eqüidade. Espera-se, assim, que o meio empresarial redobre seus esforços no sentido de promover a inclusão social e combater as desigualdades existentes tanto no mercado de trabalho quanto na sociedade brasileira.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO 5

Metodologia 5

PERFIL DA AMOSTRA 7

RESULTADOS 9

Composição por Sexo 11

Composição por Cor ou Raça 12

Pessoas com Deficiência 13

Faixa Etária 14

Tempo de Empresa 15

Escolaridade 16

PERCEPÇÃO DO PRESIDENTE 17

Sobre a Situação das Mulheres na Empresa 17

Sobre a Situação dos Negros na Empresa 18

Sobre a Situação das Pessoas com Mais de 45 Anos 19

Promoção da Eqüidade 20

Sobre a Existência de Aprendizes na Empresa 22

QUESTIONÁRIO 23

Diversidade e Eqüidade: Ferramenta de Avaliação 23

A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE PARA AS EMPRESAS 31

Como a Empresa Pode Incentivar a Diversidade 32

INTRODUÇÃO

O relatório *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2007* apresenta os resultados do estudo realizado pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e pelo Ibope Inteligência, entre agosto e novembro de 2007.

O objetivo da pesquisa é traçar o perfil das maiores companhias que operam no país, verificando a composição por sexo, cor ou raça, faixa etária, tempo de empresa e escolaridade de seus funcionários e dirigentes, além da presença de pessoas com deficiência em todos os níveis hierárquicos. O trabalho se propõe também a levantar as políticas e ações afirmativas em favor da diversidade e da eqüidade eventualmente adotadas pelas empresas e, ainda, a percepção do principal executivo de cada organização acerca de questões como a situação das mulheres, dos negros, das pessoas com mais de 45 anos e dos jovens aprendizes que atuam em seus quadros.

O que pretendemos com este estudo é estimular cada executivo a observar mais atentamente esses aspectos de sua empresa e refletir sobre as ações que pode e deve realizar para promover a diversidade e a eqüidade em seus quadros.

Sempre em parceria com a Fundação Getulio 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), esta pesquisa foi desenvolvida pela primeira vez em 2001, quando se restringia às diretorias e presidências das 500 maiores companhias instaladas no país. Foi repetida em 2003, quando passou a registrar informações sobre todos os níveis hierárquicos e abordar as ações afirmativas implementadas pelas empresas consultadas. E teve sua terceira edição, em 2005, no mesmo formato.

A pesquisa de 2007 contou com o apoio institucional da Inter-American Foundation (IAF) e com o patrocínio do Banco Real ABN Amro, da Libra Terminais e do Wal-Mart Brasil.

METODOLOGIA

Esta é uma pesquisa de caráter quantitativo, com aplicação de questionário para autopreenchimento (*reproduzido a partir da pág. 23 deste relatório*).

Universo
Funcionários e dirigentes das 500 maiores empresas do país, por faturamento, de acordo com um *ranking* baseado no anuário *Melhores e Maiores 2006*, produzido pela revista *Exame*, da Editora Abril.

Amostra
Funcionários e dirigentes das 132 empresas que devolveram o questionário preenchido.

Período de campo
De 7 de agosto a 1º. de novembro de 2007.

Coleta de dados
O questionário foi enviado às 500 maiores empresas do país por meio de mensagem eletrônica endereçada aos presidentes. Os dados das 132 empresas que responderam foram recebidos também por correio eletrônico ou por fax.

Acompanhamento e controle de qualidade

Uma equipe do Ibope Inteligência 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 à situação de sua equipe, e também conhecer as políticas e ações afirmativas em favor da diversidade e eqüidade 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 formado por funcionários sem posto de comando.

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.

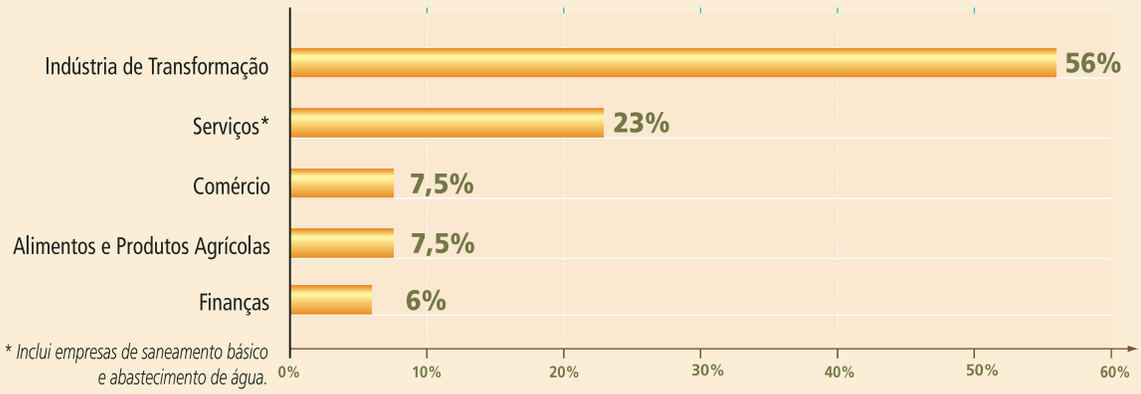
A amostra de 132 questionários preenchidos e devolvidos representa 26,4% do total enviado, com dados sobre um contingente de 722.844 pessoas.

Total da Amostra

Nível Hierárquico	Homens	Mulheres	Total
Quadro Executivo	1.462	190	1.652
Gerência	20.818	6.779	27.597
Supervisão, Chefia ou Coordenação	40.670	23.993	64.663
Quadro Funcional	410.352	218.580	628.932
TOTAL	**473.302**	**249.542**	**722.844**

PERFIL DA AMOSTRA

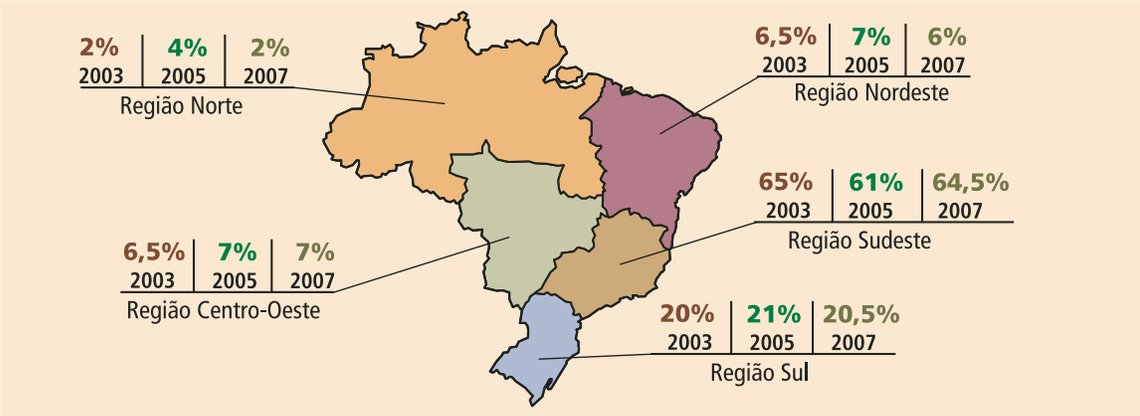
Setor de Atividade Primária



** Inclui empresas de saneamento básico e abastecimento de água.*

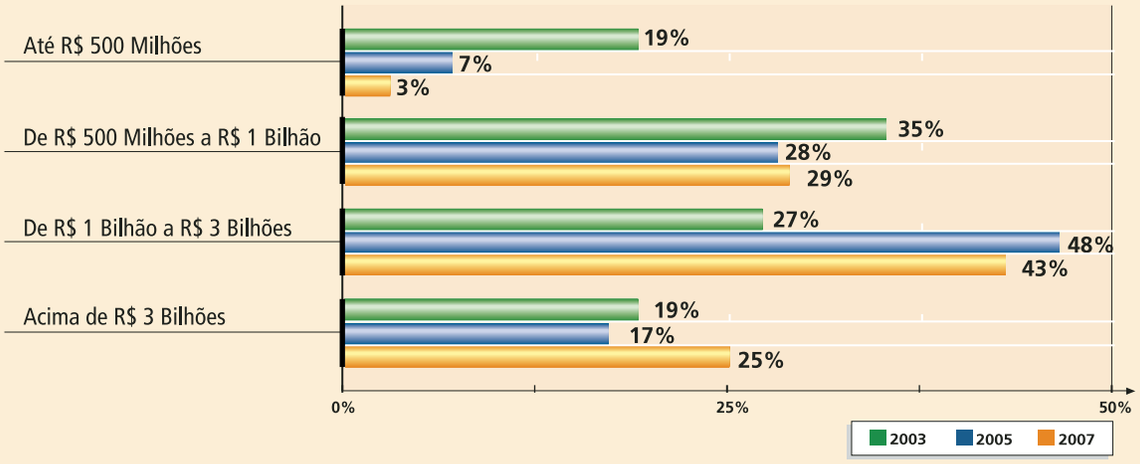
A indústria de transformação representa a maior parcela da amostra da pesquisa, com 56% do total, seguida pelas empresas de serviços, com 23%, e, em terceiro lugar, pelas empresas do comércio e de alimentos e produtos agrícolas, com 7,5%.

Localização da Matriz da Empresa



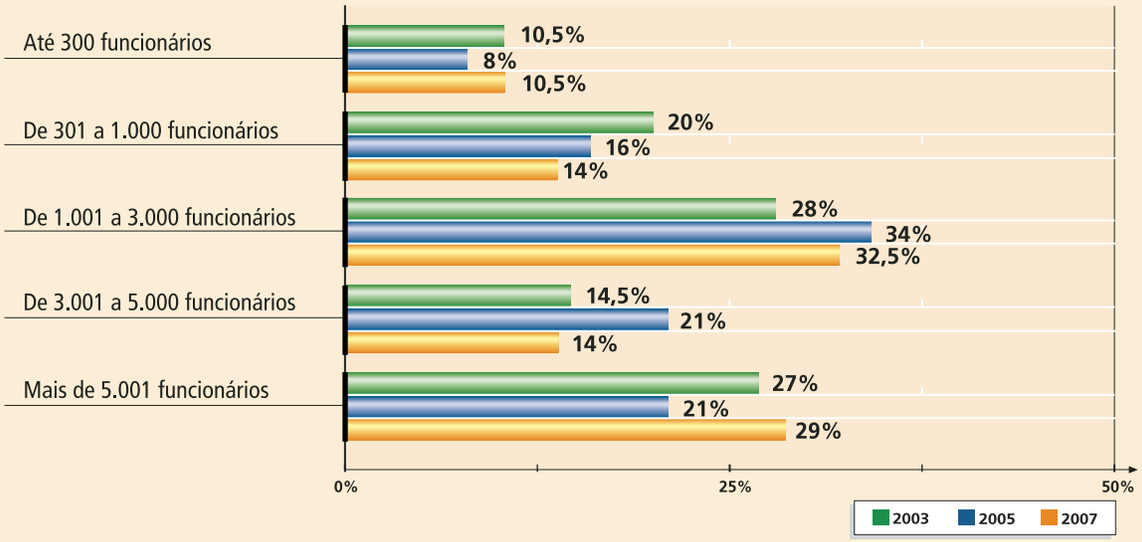
As maiores parcelas da amostra concentram-se nas regiões Sudeste, com 64,5% das empresas, e Sul, com 20,5%. Juntas, as duas regiões abrigam 85% das corporações, com um aumento de três pontos percentuais em relação à pesquisa de 2005. Correspondem a esse aumento uma diminuição de dois pontos percentuais na Região Norte (de 4% para 2%) e de um ponto na Região Nordeste (de 7% para 6%).

Porte por Faturamento



Há uma maior concentração de empresas na faixa de R$ 1 bilhão a R$ 3 bilhões, com 43% da amostra. Mais da metade (68%) está acima de R$ 1 bilhão. Comparando-se o porte por faturamento dos três estudos aqui indicados, observa-se um progressivo decréscimo na parcela de até R$ 500 milhões, de 19% para 7% e finalmente para 3%.

Número de Funcionários



As empresas com mais de 1.000 funcionários representam 75,5% da atual amostra, com uma pequena diminuição de meio ponto percentual em relação à amostra de 2005. Houve, no entanto, um aumento de oito pontos percentuais (de 21% para 29%) na faixa de mais de 5.000 funcionários.

RESULTADOS

O atual estudo apresenta dados referentes às 132 empresas que responderam ao questionário da pesquisa. São 26,4% do universo das 500 maiores empresas do país, com taxa de retorno 2,4 pontos percentuais maior que a obtida em 2005. Os dados dão conta da situação de mais de 700 mil pessoas, que trabalham nos quatro níveis hierárquicos aqui considerados.

Comparando-se 2007 com 2005, observa-se que se mantém a concentração das empresas na faixa de faturamento de R$ 1 bilhão a R$ 3 bilhões. São 43% da amostra, cinco pontos percentuais a menos do que em 2005. Somando-se essa porcentagem com o das empresas na faixa acima de R$ 3 bilhões (25%), chega-se a 68% de corporações com faturamento acima de R$ 1 bilhão, três pontos percentuais a mais do que em 2005. Ao mesmo tempo, cai de um estudo para o outro a proporção de empresas com faturamento até R$ 500 milhões: de 7% para 3% (*ver "Perfil da Amostra", na pág.* 7).

Considerando-se o número de funcionários, é de 75,5% a porcentagem de empresas que têm mais de 1.000 empregados – praticamente a mesma de 2005. Quanto ao setor de atividade primária, há prevalência das indústrias de transformação, como nas pesquisas anteriores. Quanto à localização da matriz da empresa, prevalece, também como nos outros estudos, o segmento referente ao Sudeste (64,5%), com pequeno aumento de 3,5 pontos percentuais em relação a 2005.

O *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2007* constata uma situação de grande desigualdade, equivalente à de 2005, apesar de alguns avanços significativos.

Na composição por sexo, é maior hoje a presença das mulheres. Sua participação cresceu em três dos quatro níveis hierárquicos considerados no estudo. Nos dois primeiros – o quadro funcional e o de supervisão, chefia ou coordenação – elas formam uma parcela de 35% e 37%, com um aumento de 2,4 e 10 pontos percentuais. No quadro executivo, o contingente feminino é de 11,5%, após uma evolução de 6%, em 2001, para 9%, em 2003, e 10,6%, em 2005.

Perdura a disparidade e a sub-representação, mesmo nos níveis em que é maior a presença das mulheres, que constituem 51,3% da população brasileira e 43,5% da população economicamente ativa[1]. Perdura também o afunilamento hierárquico: a presença feminina decresce muito acentuadamente nos dois níveis mais elevados do quadro de funcionários: a gerência, com 24,6%, e o executivo, com os já citados 11,5% – percentuais muito minguados ainda, apesar da evolução.

Na composição por cor ou raça, é extremamente baixa, e inferior à das mulheres, a participação dos negros, que formam um contingente de 49,5% da população brasileira, 1,5 ponto percentual acima da proporção existente na ocasião do levantamento anterior. Eles ocupam, apesar disso, só 25,1% das vagas do quadro funcional, 17,4% dos cargos de supervisão, 17% da gerência e 3,5% do quadro executivo.

Observam-se, portanto, também na composição por cor ou raça, disparidade, sub-representação e afunilamento hierárquico. Mas há dois aspectos positivos a registrar: o aumento da parcela de negros, de 2005 para 2007, nos quadros de supervisão (de 13,5% para 17,4%) e de gerência (de 9% para 17%), e a queda no número de não-respostas ao quesito cor ou raça, que passavam de 20% no estudo anterior e não excedem agora os 8,1% apurados a propósito do quadro executivo. As empresas estariam com mais facilidade para tratar do assunto ou para conhecer a cor ou raça de seus funcionários.

A tendência de rejuvenescimento do quadro executivo, verificada nos estudos anteriores, parece encontrar agora uma inversão, com uma diminuição do grupo de diretores na faixa de 25 a 45 anos. Aumentou, ao mesmo tempo, o grupo de diretores com mais de 45 anos, após ter decrescido em dois levantamentos: de 61%, em 2001, caiu para 54,5%, em 2003, e para 48,9%, em 2005, subindo agora para 55,8%. O mesmo ocorreu na

[1] Os dados sobre a população brasileira usados neste relatório foram extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) 2006, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). As exceções estão indicadas.

gerência, em que a faixa de mais de 45 anos aumentou, após ter diminuído no estudo anterior: de 36,5%, em 2003, caiu para 25%, em 2005, subindo agora para 37% (em 2001, só foi observado o quadro executivo).

Cresceu também a participação dos funcionários com 56 anos ou mais, na diretoria, na gerência e até no quadro funcional, apesar de perdurar o desnível entre essa faixa etária e a de 46 a 55 anos – já observado em 2005 –, com diferenças de até 25,8 pontos percentuais.

Quanto aos jovens, convém registrar ter havido uma queda considerável de sua participação no quadro funcional, de 20,9%, em 2005, para 17,6%, em 2007, sem fator visível que explique essa diminuição.

Ainda quanto aos jovens, observe-se o baixo aproveitamento pelas empresas dos aprendizes, de acordo com a percepção dos presidentes ou seus representantes. Parcela considerável de 42% das corporações não está cumprindo sequer o mínimo de 5% previsto pela Lei do Aprendiz.

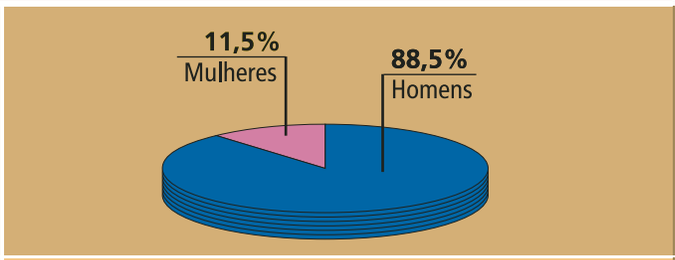
A registrar ainda o aumento no grupo de empresas que dizem desenvolver alguma ação afirmativa em prol da diversidade e da eqüidade (de 52%, em 2005, para 79%, em 2007) e um salto nas indicações sobre o tipo de ação adotada em cada empresa. Isso confirma uma crescente preocupação com o desafio de valorizar a diversidade e promover a eqüidade – ainda que os efeitos das ações adotadas possam demorar a surgir.

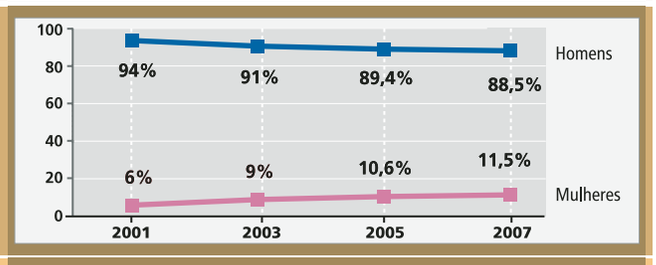
Veja, a seguir, esses e outros resultados obtidos por esta pesquisa.

Composição por Sexo

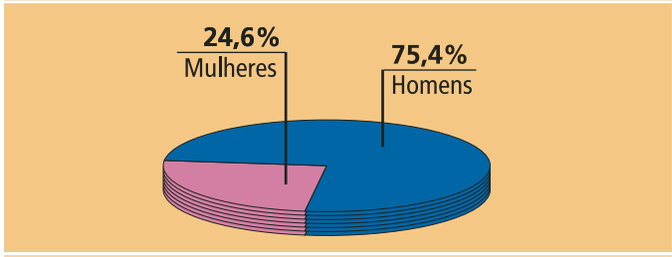
PESQUISA 2007	COMPARAÇÃO 2001/2003/2005/2007

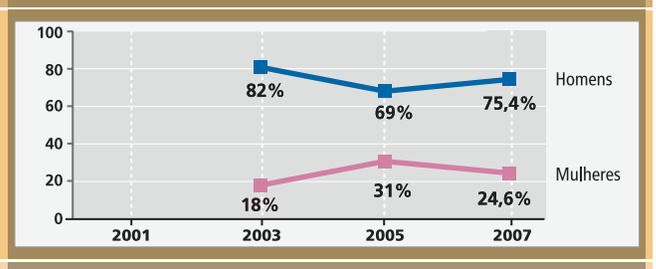
Quadro Executivo



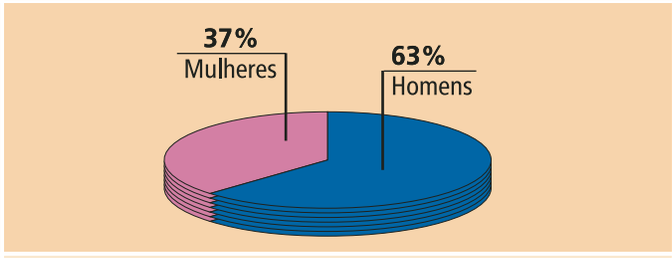


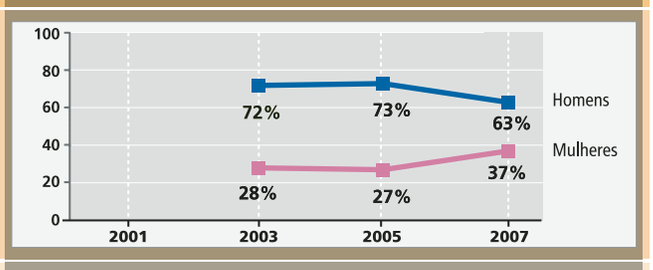
Gerência



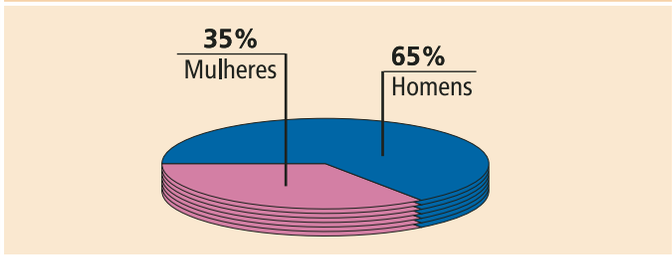


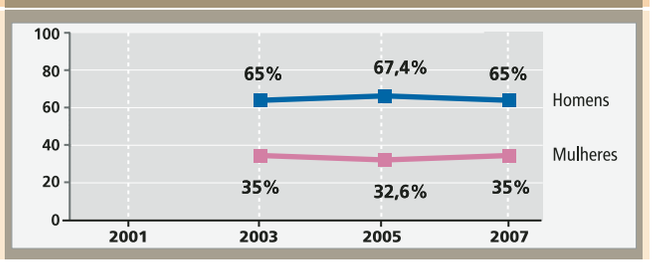
Supervisão





Quadro Funcional





É grande a disparidade na composição por sexo do quadro de funcionários das empresas. Especialmente nos dois níveis hierárquicos mais elevados: o executivo, com 11,5% de mulheres, e o da gerência, com 24,6%. A disparidade continua expressiva mesmo nos níveis em que as mulheres têm maior participação: o de supervisão (37%) e o funcional (35%).

Considere-se, a respeito, a participação feminina na sociedade brasileira: 51,3% da população, 43,5% da população economicamente ativa e 42% da ocupada. Estão, portanto, sub-representadas nas empresas que responderam ao questionário. Isso ganha relevância ao levar-se em conta o nível de instrução dos dois sexos. As mulheres são maioria (55%) entre os brasileiros que conseguiram atingir pelo menos 11 anos de estudo. Ficaram ainda, em 2004, com 56,4% das matrículas e 62,6% dos certificados de conclusão do ensino superior[2].

A pesquisa constatou também uma situação de afunilamento hierárquico. Ou seja: há menos mulheres nos níveis mais elevados. A participação feminina cai na passagem da supervisão para a gerência, de 37% para 24,6%, e da gerência para o quadro executivo, de 24,6% para 11,5%.

Comparação

A comparação dos resultados dos quatro estudos realizados até aqui deve ser relativizada. As pesquisas têm amostras de diferentes tamanhos: 89 questionários respondidos na primeira, que enfocava apenas o nível executivo, 247 na segunda, 119 na terceira e 132 na atual. Isso pode, eventualmente, afetar a consistência de algumas conclusões.

Comparando-se os estudos de 2005 e 2007, observa-se um aumento da presença feminina nos dois primeiros níveis hierárquicos. É mais discreto no nível funcional, de 32,6% para 35%, e bem acentuado no nível de supervisão, de 27% para 37%, refletindo a crescente inclusão da mulher no quadro de funcionários das grandes empresas.

A queda no nível da gerência, de 31% para 24,6%, parece sinalizar, inversamente, um forte movimento de exclusão. Mas a oscilação das taxas de 2003, 2005 e 2007, de 18% para 31% e para 24,6%, não configura uma tendência. E sugere esperar um próximo estudo para interpretar os dados com mais clareza. No quadro executivo confirma-se a tendência de crescimento da presença feminina: de 6% em 2001 para 9% em 2003, 10,6% em 2005 e 11,5% em 2007.

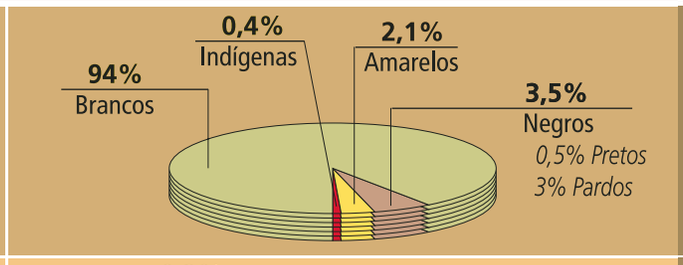
O afunilamento hierárquico aqui constatado não é novo. Mas, comparando-se 2005 com 2007, observa-se que ele começa agora na passagem da supervisão para a gerência (37% para 24,6%), e não, como ocorria em 2005, do quadro funcional para a supervisão (32,6% para 27%). A mudança indicaria que as grandes empresas estão um pouco mais permeáveis à ocupação de cargos de comando por mulheres.

[2] Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), Ministério da Educação, 2004.

Composição por Raça

PESQUISA 2007 | **COMPARAÇÃO 2001/2003/2005/2007**

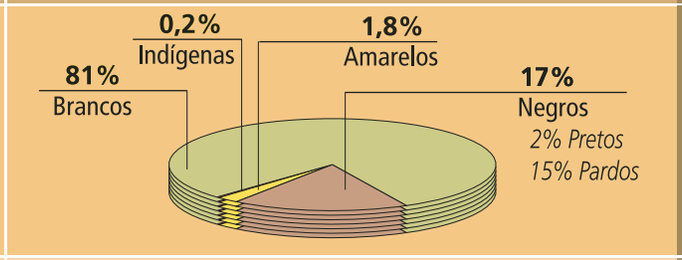
Quadro Executivo



	2001	2003	2005	2007
Brancos	95,2%	96,5%	94,4%	94,0%
Negros*	2,6%	1,8%	3,4%	3,5%
Amarelos	2%	1,7%	2,2%	2,1%
Indígenas	0,2%	0%	0%	0,4%

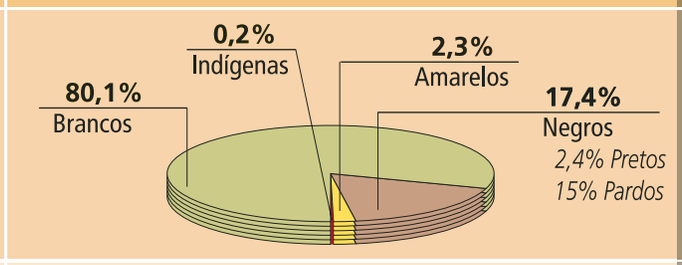
* A classificação "negros" reúne "pretos" e "pardos"

Gerência



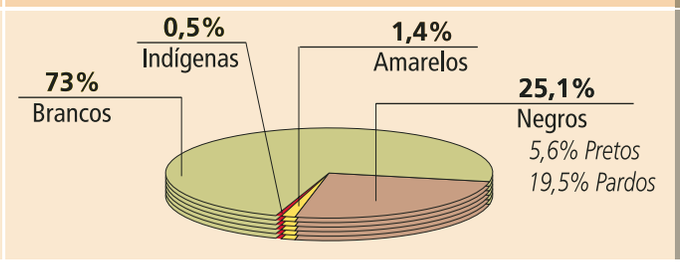
	2001	2003	2005	2007
Brancos	--------	89%	89%	81%
Negros	--------	8,8%	9%	17%
Amarelos	--------	2,1%	1,9%	1,8%
Indígenas	--------	0,1%	0,1%	0,2%

Supervisão



	2001	2003	2005	2007
Brancos	--------	84,2%	84,1%	80,1%
Negros	--------	13,5%	13,5%	17,4%
Amarelos	--------	2,2%	2,3%	2,3%
Indígenas	--------	0,1%	0,1%	0,2%

Quadro Funcional



	2001	2003	2005	2007
Brancos	--------	74,6%	68,7%	73,0%
Negros	--------	23,4%	26,4%	25,1%
Amarelos	--------	1,8%	4,2%	1,4%
Indígenas	--------	0,2%	0,7%	0,5%

Entre 2004 e 2006, a população negra do país cresceu 1,5 ponto percentual, de 48% para 49,5%, simultaneamente à diminuição da população branca, de 51,4% para 49,9%. A mudança é atribuída pelo IBGE a uma "revalorização identitária dos grupos raciais historicamente discriminados". Pardos e pretos – de acordo com a nomenclatura do IBGE adotada por este estudo – apresentaram, respectivamente, um aumento de 42,1% para 43,2% e de 5,9% para 6,3%. Os negros representam ainda 46,6% da população economicamente ativa e 44,7% da ocupada[3].

Detêm, apesar disso, apenas 25,1% das vagas do quadro funcional das empresas pesquisadas – nível em que é menor a disparidade de composição. Subindo na escala hierárquica, sua participação cai para 17,4% na supervisão, mantendo-se na mesma proporção (17%) na gerência. Já no quadro executivo sua presença cai para 3,5%.

É muito expressiva a sub-representação dos negros. E é significativo também o afunilamento hierárquico, que ocorre já na pasagem do quadro funcional (25,1%) para o de supervisão (17,4%).

A situação é ainda pior para as mulheres negras, que têm presença de 7,4% no quadro funcional, 5,7% no quadro de supervisão, 3,9% na gerência e 0,26% no quadro executivo. Neste último nível, são, em valores absolutos, 4 negras (3 da cor parda e 1 da cor preta) num total de 1.518 diretores cuja cor ou raça foi informada.

Observe-se ainda que há mais mulheres da cor amarela do que da cor preta na diretoria (3,8% e 0,5% do total de diretoras) e na gerência (2,4% e 1,5% do total de mulheres gerentes). Isso apesar de haver na população brasileira mais mulheres pretas (6,1% do total de mulheres) do que amarelas (0,7%).

Comparação

Houve uma redução muito acentuada na porcentagem de não-respostas da pesquisa anterior para esta. Em 2005, elas passavam de 20% – nos quadros funcional e de supervisão. No atual estudo, a maior porcentagem de não-respostas é de 8,1% – no nível executivo. Essa redução pode indicar uma facilidade maior das empresas para tratar do assunto.

O segundo aspecto que chama a atenção é o aumento da presença de negros nos quadros de supervisão, de 13,5% para 17,4%, e de gerência, em que o estudo constatou um salto de 9% para 17%.

O estabelecimento de metas para ampliar a participação de negros em cargos de direção – listado entre as possíveis ações afirmativas adotadas pelas empresas e declarado por 6% das empresas da amostra – não seria certamente a razão do aumento, embora uma conjugação de ações possa explicá-lo.

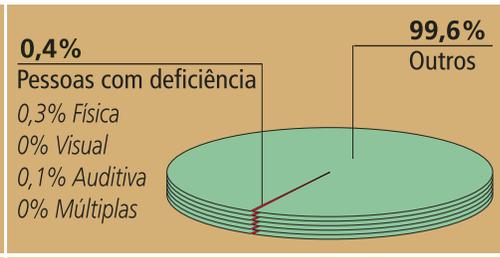
A sugestão de inclusão é clara, embora o salto de 8 pontos percentuais da gerência recomende aguardar um novo estudo para entendê-lo melhor.

[3] *Pesquisa de Emprego e Desemprego*, elaborada pelo Dieese, com dados colhidos entre agosto de 2005 e julho de 2006, nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Distrito Federal, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo.

Pessoas com Deficiência

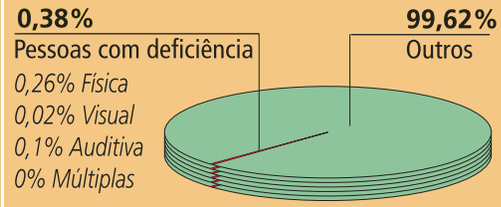
PESQUISA 2007	COMPARAÇÃO 2001/2003/2005/2007

Quadro Executivo



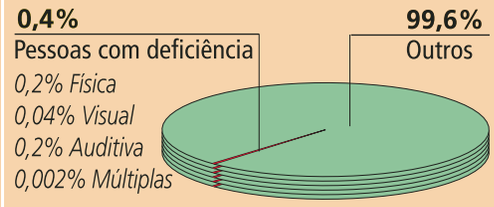
	2003	2005	2007
Pessoas com Deficiência	1%	1%	0,4%
Deficiência física	*0,3%*	*0,4%*	*0,3%*
Deficiência visual	*0,5%*	*0,3%*	*0%*
Deficiência auditiva	*0,1%*	*0,2%*	*0,1%*
Deficiências múltiplas	*0,1%*	*0,1%*	*0%*
Outros	**99%**	**99%**	**99,6%**
Não-respostas	29%	24%	9,3%

Gerência



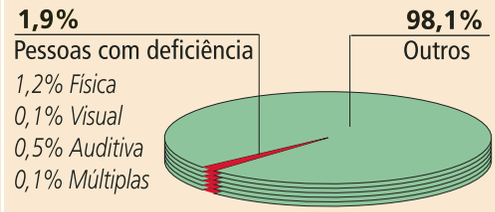
	2003	2005	2007
Pessoas com Deficiência	3,7%	0,4%	0,38%
Deficiência física	*0,3%*	*0,2%*	*0,26%*
Deficiência visual	*0,9%*	*0,05%*	*0,02%*
Deficiência auditiva	*1,5%*	*0,13%*	*0,1%*
Deficiências múltiplas	*1%*	*0,02%*	*0%*
Outros	**96,3%**	**99,6%**	**99,62%**
Não-respostas	44%	12,3%	1,1%

Supervisão



	2003	2005	2007
Pessoas com Deficiência	1,6%	4,7%	0,4%
Deficiência física	*0,2%*	*0,3%*	*0,2%*
Deficiência visual	*0,1%*	*0,1%*	*0,04%*
Deficiência auditiva	*0,7%*	*0,3%*	*0,2%*
Deficiências múltiplas	*0,6%*	*4%*	*0,002%*
Outros	**98,4%**	**95,3%**	**99,6%**
Não-respostas	45%	28,6%	0,5%

Quadro Funcional



	2003	2005*	2007
Pessoas com Deficiência	3,5%	2%	1,9%
Deficiência física	*0,8%*	*1%*	*1,2%*
Deficiência visual	*0,5%*	*0,2%*	*0,1%*
Deficiência auditiva	*1%*	*0,7%*	*0,5%*
Deficiências múltiplas	*1,2%*	*0,1%*	*0,1%*
Outros	**96,5%**	**98%**	**98,1%**
Não-respostas	45%	34,2%	1,1%

* Os dados de 2005 sobre pessoas com deficiência no quadro funcional correspondem aos que constam da errata divulgada em julho de 2007, disponível em www.ethos.org.br.

O exame dos dados da amostra indica ser muito baixa a representação de pessoas com deficiência em todos os níveis hierárquicos considerados na pesquisa. O quadro funcional tem a situação menos desfavorável, com 1,9% de pessoas nessa condição.

Há, portanto, uma clara sub-representação, já que é de 14,5% a porcentagem de pessoas com deficiência na população do país. E há um afunilamento hierárquico na passagem do quadro funcional (1,9%) para o de supervisão (0,4%), com uma diminuição de 1,5 ponto percentual. Nos dois níveis mais elevados, de gerência e do quadro executivo, a presença de pessoas com deficiência se mantém estável, com porcentagens de 0,38% e 0,4%.

Registre-se também o contraste entre a realidade indicada pelo estudo e o que é previsto no artigo 93 da Lei 8.213, de 1991. Ele exige que empresas que reúnam entre 100 e 200 funcionários tenham 2% dos cargos ocupados por pessoas com deficiência; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; e de 1.001 ou mais, 5%. A maioria das organizações da mostra (75,5%) estão nessa última faixa.

Comparação

O aspecto mais importante verificado na comparação entre esta pesquisa e as duas anteriores é a queda muito acentuada das não-respostas. Considerando-se apenas 2005 e 2007, elas caíram de 34,2% para 1,1%, no quadro funcional, de 28,6% para 0,5%, no quadro de supervisão, de 12,3% para 1,1%, na gerência, e de 24% para 9,3%, no quadro executivo.

A redução pode sugerir maior preocupação das empresas com a questão, mesmo que apenas para cumprir a lei – o que ainda não estão conseguindo. Muitas alegam dificuldades em encontrar pessoal qualificado para preencher as vagas.

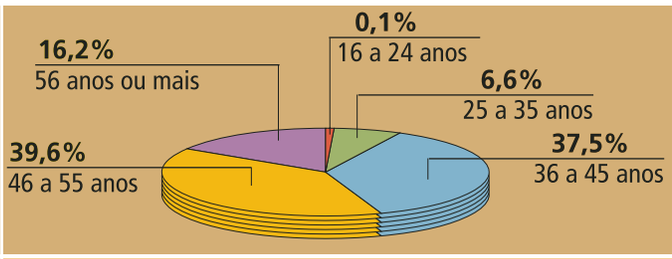
Essa sugestão é reforçada pela porcentagem de empresas que dizem ter, entre suas ações afirmativas em favor da eqüidade, a manutenção de programa especial para contratação de pessoas com deficiência. São 67% da mostra, numa evolução positiva a partir de 2003 (32%) e 2005 (41%).

A se lamentar o fato de não ter havido aumento no número de pessoas com deficiência em nenhum nível hierárquico das empresas da amostra; nem mesmo no quadro funcional, que exige, de modo geral, menos qualificação. Aqui, como na gerência, a porcentagem de participação dessas pessoas manteve-se estável: de 2% para 1,9%, no quadro funcional, e de 0,4% para 0,38%, na gerência. Em dois níveis, houve um expressivo decréscimo: de 4,7% para 0,4%, no quadro de supervisão, chefia ou coordenação, e de 1,0% para 0,4%, no quadro executivo.

Faixa Etária

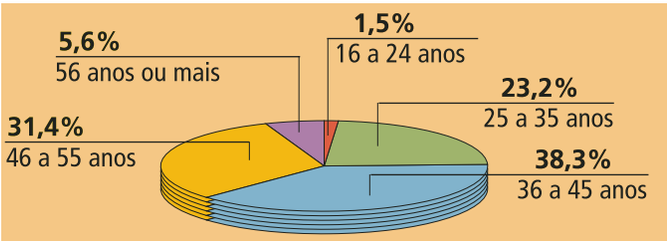
PESQUISA 2007 | **COMPARAÇÃO 2001/2003/2005/2007**

Quadro Executivo



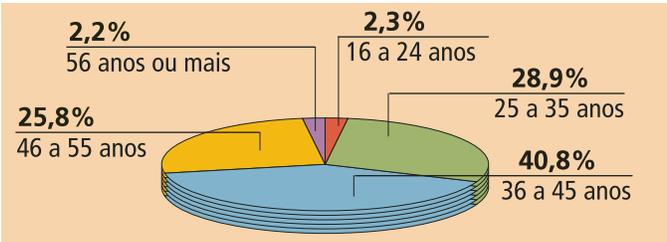
	2001	2003	2005	2007
16 a 24 anos	0%	0,02%	0%	0,1%
25 a 35 anos	6%	7%	11,5%	6,6%
36 a 45 anos	33%	38,5%	39,6%	37,5%
46 a 55 anos	43%	41%	37%	39,6%
56 anos ou mais	18%	13,5%	11,9%	16,2%

Gerência



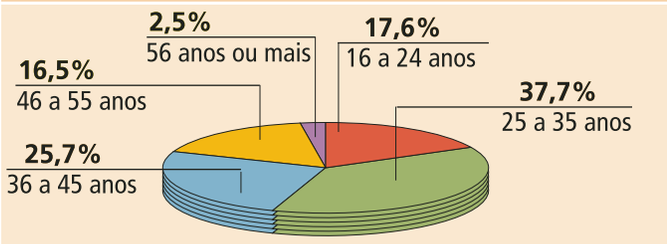
	2001	2003	2005	2007
16 a 24 anos	------	0,2%	1%	1,5%
25 a 35 anos	------	19%	23,5%	23,2%
36 a 45 anos	------	44,3%	50,5%	38,3%
46 a 55 anos	------	33,8%	22,8%	31,4%
56 anos ou mais	------	2,7%	2,2%	5,6%

Supervisão



	2001	2003	2005	2007
16 a 24 anos	------	3%	1,9%	2,3%
25 a 35 anos	------	27%	30,2%	28,9%
36 a 45 anos	------	46%	42,9%	40,8%
46 a 55 anos	------	22,5%	22,6%	25,8%
56 anos ou mais	------	1,5%	2,4%	2,2%

Quadro Funcional



	2001	2003	2005	2007
16 a 24 anos	------	19,7%	20,9%	17,6%
25 a 35 anos	------	35,5%	37,5%	37,7%
36 a 45 anos	------	29,2%	25,8%	25,7%
46 a 55 anos	------	14%	14%	16,5%
56 anos ou mais	------	1,6%	1,8%	2,5%

Os indivíduos de até 45 anos formam uma parcela de 79,4% do total de funcionários das empresas da amostra. São maioria em três dos quatro níveis hierárquicos: funcional (81%), supervisão (72%) e gerência (63%), sendo superados apenas no executivo, em que ocupam 44,2% dos cargos.

Observe-se também o acentuado desnível entre a faixa etária de 46 a 55 anos e a de 56 anos ou mais, em todos os níveis: 39,6% para 16,2% no executivo, 31,4% para 5,6% na gerência, 25,8% para 2,2% na supervisão e 16,5% para 2,5% no quadro funcional. A baixa participação dos funcionários com mais de 55 anos confirmaria haver poucas oportunidades para eles no mercado de trabalho.

Há também um desnível entre a faixa etária de 36 a 45 anos e a de 46 a 55 anos: 40,8% para 25,8%, no quadro de supervisão, e 25,7% para 16,5%, no quadro funcional.

Os indivíduos entre 16 e 24 anos representam 17,6% do quadro funcional – principal porta de entrada nas empresas. Nesse nível, eles estão quatro décimos percentuais abaixo dos 18% de participação dos jovens na população do país[4], não havendo sub-representação importante a destacar.

Restaria ainda verificar se há uma taxa de rotatividade que possa colaborar com a precarização do trabalho juvenil e com a existência, nas cinco regiões metropolitanas e no Distrito Federal, de uma parcela de 45,5% de jovens até 24 anos entre os desempregados com mais de 16 anos[5].

Comparação

A tendência de rejuvenescimento do quadro executivo verificada nos estudos anteriores parece agora se inverter: de 39% em 2001, 45,5% em 2003 e 51,1% em 2005, a presença de diretores na faixa de 25 a 45 anos diminuiu para 44,1%. Aumentou ao mesmo tempo o percentual de diretores com mais de 45 anos, após ter diminuído em dois levantamentos: de 61%, em 2001, caiu para 54,5%, em 2003, e para 48,9%, em 2005, subindo agora para 55,8%.

A mesma tendência foi observada na composição da gerência: de 63,3%, em 2003, e 74%, em 2005, a presença de gerentes na faixa de 25 a 45 anos diminuiu para 61,5%. E aumentou o percentual de gerentes com mais de 45 anos, após ter diminuído no estudo anterior: de 36,5%, em 2003, caiu para 25%, em 2005, subindo agora para 37%.

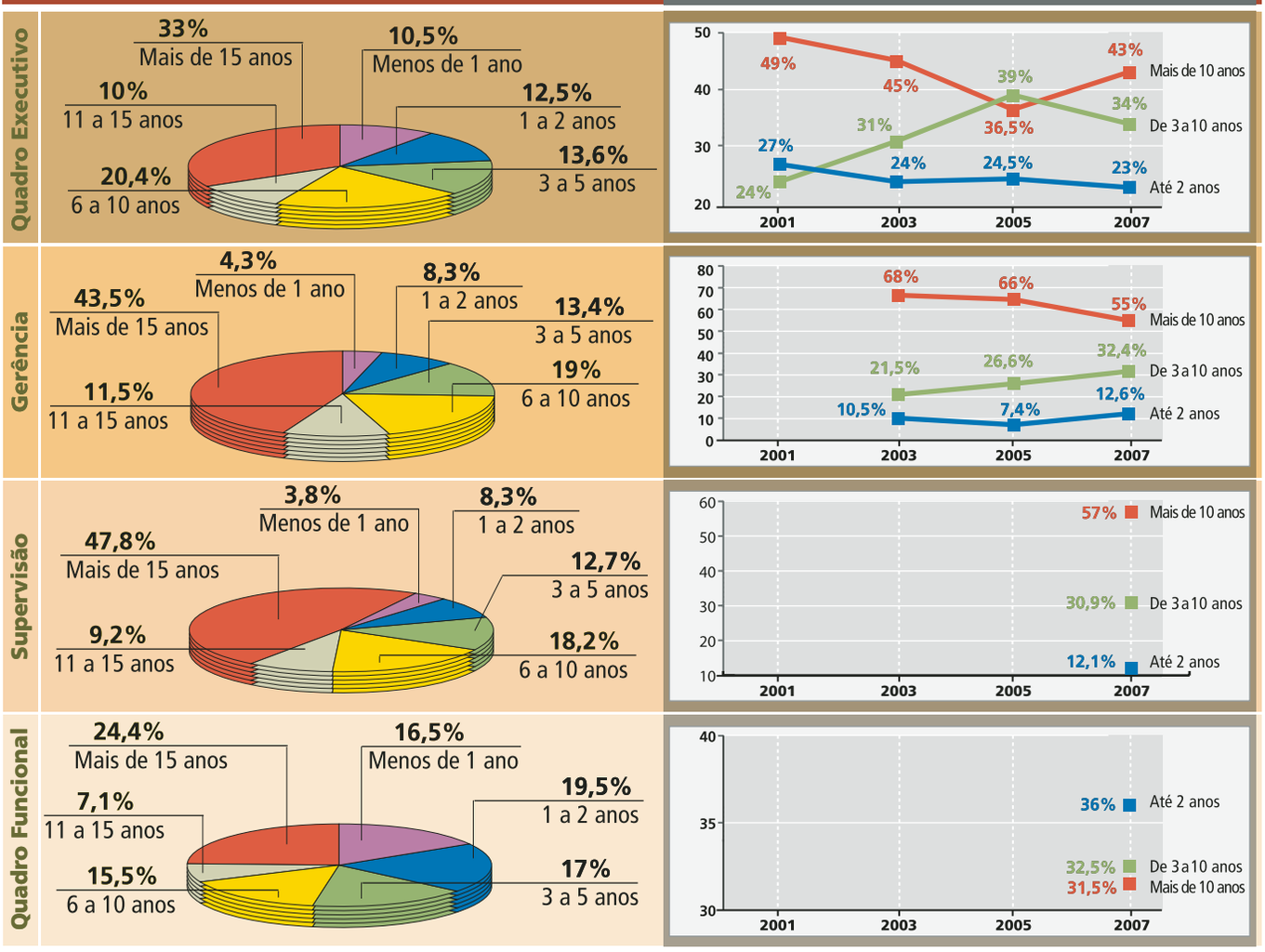
Note-se que a participação dos funcionários com 56 anos ou mais cresceu na diretoria, na gerência e até no quadro funcional, apesar de perdurar o desnível entre essa faixa etária e a de 46 a 55 anos – já observado em 2005 –, com diferenças de até 25,8 pontos percentuais.

Quanto aos jovens, houve uma queda considerável de sua participação no quadro funcional, de 20,9% para 17,6%. Persiste, porém, uma correspondência entre essa participação e a presença de jovens na população brasileira.

[4] Censo 2000, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)
[5] "A Ocupação dos Jovens nos Mercados de Trabalho Metropolitanos", em *Estudos e Pesquisas*, setembro de 2006, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese).

Tempo de Empresa

PESQUISA 2007 | **COMPARAÇÃO 2001/2003/2005/2007**



Com algumas mudanças no questionário enviado às empresas, pudemos pela primeira vez levantar o tempo de empresa dos funcionários em nível de supervisão e no quadro funcional.

Funcionários com mais de 15 anos de empresa formam o grupo majoritário nos três níveis hierárquicos de comando das organizações da amostra: supervisão, chefia ou coordenação, com 47,8%; gerência, com 43,5%; e executivo, com 33%. Mas há mais supervisores do que gerentes e mais gerentes do que executivos nessa condição. Isso sugere que os funcionários mais antigos têm oportunidades limitadas de ascensão, sendo ultrapassados pelos que estão há menos tempo na empresa.

O grupo mais veterano perde espaço ainda para os que vêm de fora, o que estaria indicado pela presença de grande contingente dos que têm até 2 anos de casa (23%) no quadro executivo.

No quadro funcional, observa-se uma composição mais equilibrada, em que a parcela de funcionários com mais de 10 anos tem presença marcante (31,5%), embora ligeiramente inferior ao grupo com 3 a 10 anos de casa (32,5%) e um pouco mais distante do grupo dos que têm no máximo 2 anos de casa (36%).

Comparação

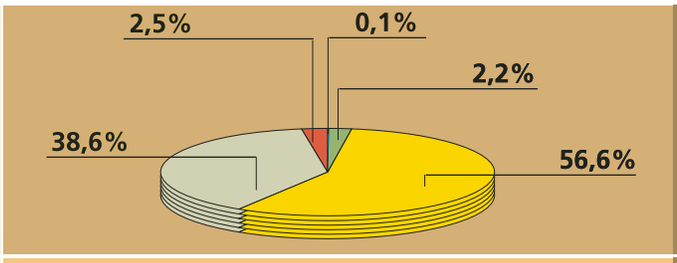
Na comparação dos estudos de 2005 e 2007, constata-se ter decrescido a presença de gerentes com mais de 10 anos de empresa (de 66% para 55%) e crescido a presença de executivos na mesma condição (de 36,5% para 43%), o que parece indicar uma melhoria nas perspectivas de ascensão dos funcionários mais antigos.

Essa alteração pode ser a causa da aparente inversão, ocorrida em 2007, do processo de rejuvenescimento do quadro executivo e da gerência, observado nos estudos anteriores (*ver "Faixa Etária", na pág. anterior*).

Escolaridade

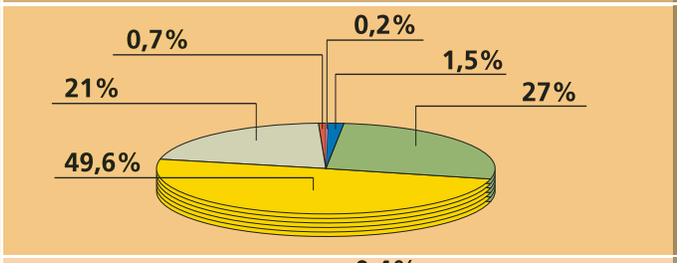
PESQUISA 2007	COMPARAÇÃO 2001/2003/2005/2007

Quadro Executivo



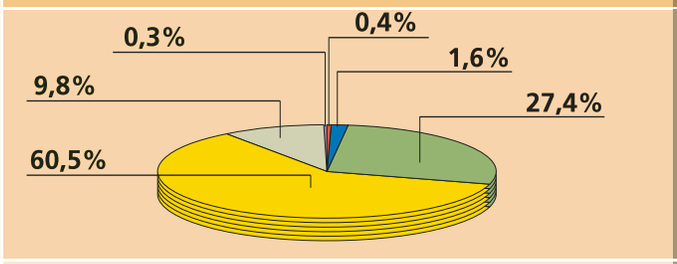
	2001	2003	2005	2007
Até Ensino Médio	4%	2,8%	11,4%	2,3%
Ensino Superior	51%	65%	61,6%	56,6%
Pós-graduação/Mestrado	40%	31%	26%	38,6%
Doutorado/Pós-doutorado	5%	1,2%	1%	2,5%

Gerência



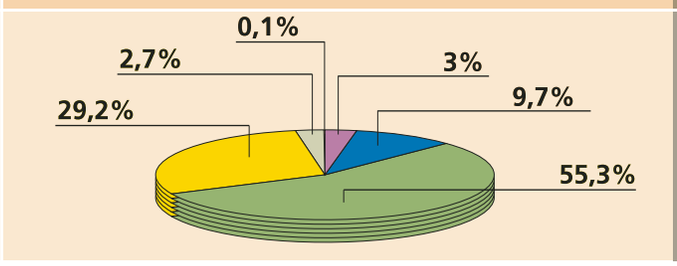
	2001	2003	2005	2007
Até Ensino Médio	-------	18,5%	20,6%	28,7%
Ensino Superior	-------	60%	58%	49,6%
Pós-graduação/Mestrado	-------	21%	21,2%	21%
Doutorado/Pós-doutorado	-------	0,5%	0,2%	0,7%

Supervisão



	2001	2003	2005	2007
Até Ensino Médio	-------	42%	30,5%	29,4%
Ensino Superior	-------	48%	54%	60,5%
Pós-graduação/Mestrado	-------	9,5%	14,5%	9,8%
Doutorado/Pós-doutorado	-------	0,5%	1%	0,3%

Quadro Funcional



	2001	2003	2005	2007
Até Ensino Médio	-------	74,1%	71,5%	68%
Ensino Superior	-------	22%	22,9%	29,2%
Pós-graduação/Mestrado	-------	3,6%	3,2%	2,7%
Doutorado/Pós-doutorado	-------	0,3%	2,4%	0,1%

Ensino fundamental (1ª. a 4ª.) · Ensino fundamental (5ª. a 8ª.) · Ensino médio · Ensino superior · Pós-graduação/Mestrado · Doutorado/Pós-doutorado

Quase todos os presidentes, vice-presidentes e diretores das empresas pesquisadas têm educação superior. Está nessa situação um contingente de 97,7% do nível hierárquico mais elevado. Já é bem menor a porcentagem de gerentes (71,3%) e supervisores (70,6%) com o mesmo nível de formação.

A maioria dos integrantes do quadro funcional (68%) tem até o curso médio, e é considerável a porcentagem (32%) dos que têm educação superior.

Comparação

Chama a atenção a evolução da parcela de integrantes do quadro funcional com formação superior: de 25,9%, em 2003, para 28,5%, em 2005, e 32%, em 2007.

Nesse nível hierárquico, há 35% de mulheres (*ver "Composição por Sexo", na pág. 11*). Destas, 43,5% têm educação superior.

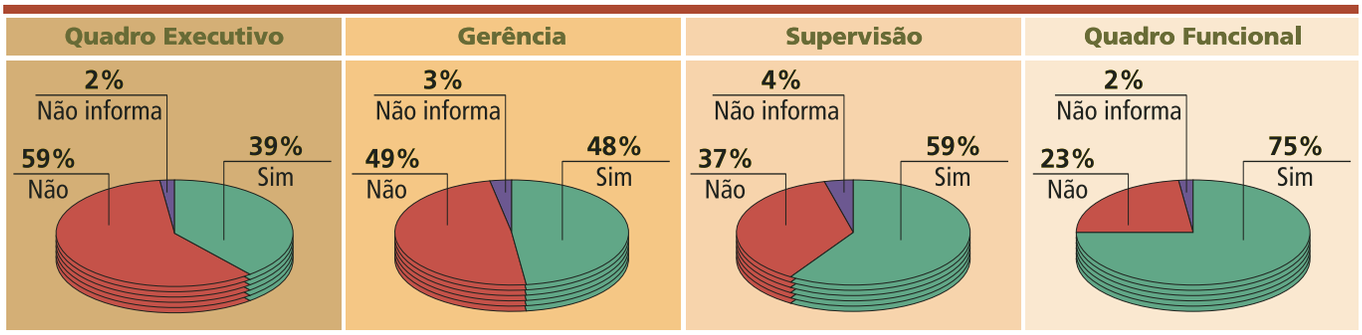
Do contingente de homens nesse nível (65%), apenas 26% têm essa formação. A diferença tão expressiva confirmaria, a princípio, o maior grau de instrução da população feminina do país. Mas pode ser também uma medida da maior dificuldade para as mulheres de ascender, apesar da melhor formação.

No topo da escala, onde as mulheres têm participação de 11,5%, há um pequeno indício, talvez, de que é exigido das mulheres, ou buscado por elas mesmas, melhor formação para comandar. Enquanto 97,7% dos homens têm formação superior (porcentagem igual à de todo o grupo de executivos, por causa do número muito pequeno de mulheres), as mulheres têm 7 décimos percentuais a mais: 98,4%.

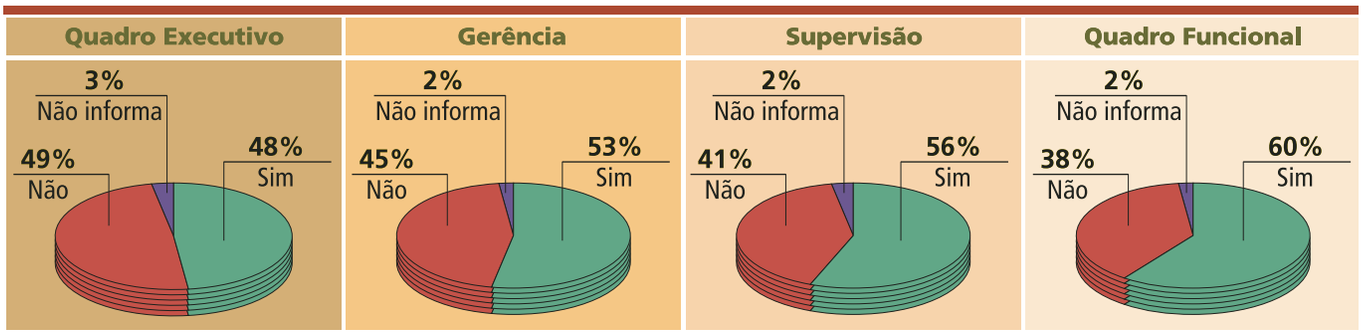
PERCEPÇÃO DO PRESIDENTE

Sobre a Situação das Mulheres na Empresa

Está adequada a proporção de mulheres em cada nível hierárquico da empresa?



A empresa mantém ações para incentivar a participação de mulheres?



Parcela considerável dos presidentes das empresas, ou executivos que os representam nesta parte da pesquisa, entende ser adequada a proporção de mulheres nos quatro níveis hierárquicos considerados no estudo. Essa afirmação corresponde a 39% das respostas referentes ao quadro executivo, nível em que a presença feminina é de apenas 11,5%, conforme informação dos departamentos de recursos humanos das corporações, não necessariamente conhecida pelos presidentes.

A parcela de respostas que consideram adequada a proporção de mulheres no quadro gerencial é de 48%, porcentagem que sobe para 59% na supervisão e para 75% no quadro funcional.

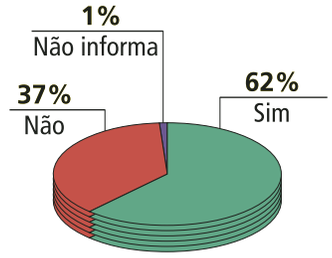
Ressalte-se uma coerência na opinião dos presidentes: quanto menor a participação feminina em cada nível de comando – 37% na supervisão, 24,6% na gerência e 11,5% no quadro executivo –, menor também o grau de concordância com a proporção de mulheres nesses níveis (59%, 48% e 39%).

A registrar ainda a correspondência das respostas sobre a manutenção pelas empresas de ações para incentivar a participação de mulheres nos vários níveis de comando. As porcentagens também decrescem conforme diminui a presença feminina: 56% na supervisão, 53% na gerência e 48% no quadro executivo. Com relação ao quadro funcional, 60% das empresas, segundo seus principais executivos, manteriam ações de incentivo ao ingresso de mulheres,

Entre as ações específicas para incentivar a participação feminina, apontadas pelos presidentes no quadro "Promoção da Eqüidade" (*ver pág.* 20), estão programas de capacitação profissional que visam melhorar sua qualificação, adotados por 23% das empresas, e o estabelecimento de metas para ampliar sua participação em cargos de direção, praticado por 20% das empresas.

Igualdade de oportunidades

A empresa desenvolve política visando a promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres entre os funcionários?



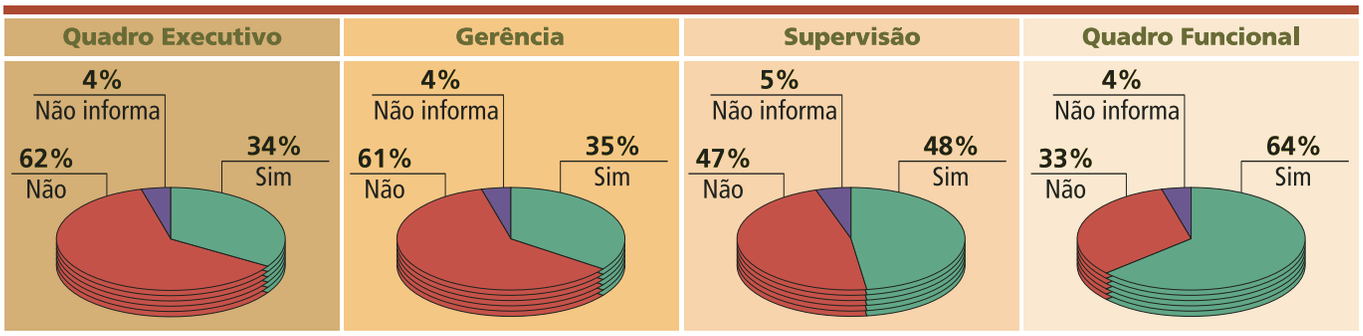
Indagados sobre o desenvolvimento pelas empresas de política visando a promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres entre os funcionários, 62% dos presidentes responderam afirmativamente.

Registre-se a grande diferença entre essa porcentagem e as obtidas no quadro "Promoção da Eqüidade", quando os presidentes citam programas de capacitação profissional de mulheres (23%) e metas para ampliar a participação feminina em cargos de direção (20%).

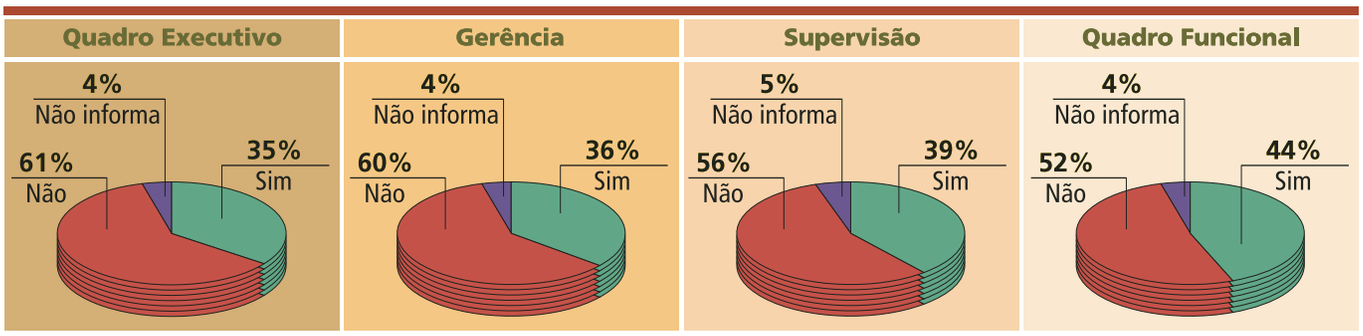
PERCEPÇÃO DO PRESIDENTE

Sobre a Situação dos Negros na Empresa

Está adequada a proporção de negros em cada nível hierárquico da empresa?



A empresa mantém ações para incentivar a participação de negros?



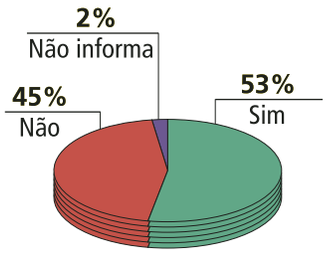
É grande a parcela de presidentes, ou seus representantes, que consideram adequada a proporção de negros nos quatro níveis hierárquicos considerados neste estudo. A aprovação é de 64% no quadro funcional, 48% na supervisão, 35% na gerência e 34% no executivo. Isso apesar de ser tão pequena, menor até que a das mulheres, a proporção de negros nesses níveis: 25,1% no quadro funcional, 17,4% na supervisão, 17% na gerência e 3,5% no executivo.

Observe-se que a queda na aprovação acompanha a queda na participação. A esta corresponde também uma queda nas respostas dando conta da existência, segundo a percepção dos presidentes, de ações para incentivar a participação dos negros em cada nível: 44% de respostas positivas para o nível funcional, 39% para a supervisão, 36% para a gerência e 35% para o executivo.

No quadro "Promoção da Eqüidade" (*ver pág. 20*), os presidentes listaram, entre ações específicas para os negros, programas de capacitação profissional que visam melhorar sua qualificação, adotados por 16% das empresas, e o estabelecimento de metas para ampliar a participação de negros em cargos de direção, praticado por 6% das empresas.

Igualdade de oportunidades

A empresa desenvolve política visando a promoção da igualdade de oportunidades para brancos e negros entre os funcionários?



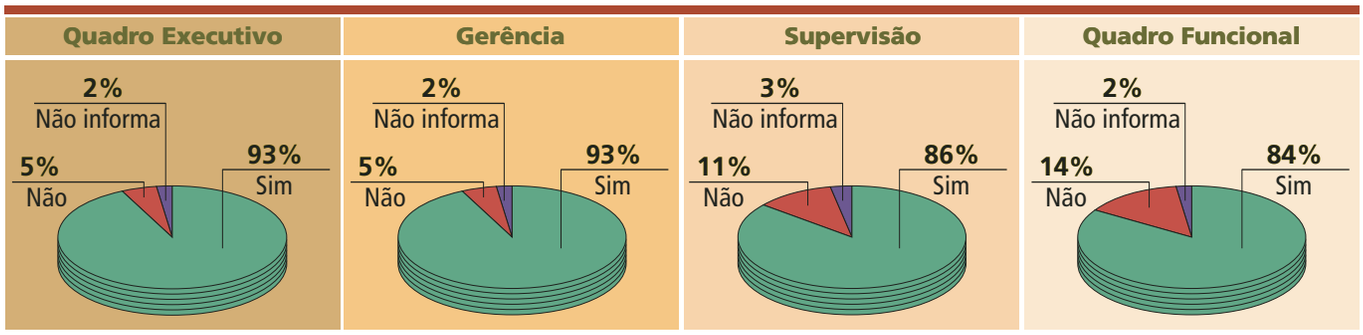
Indagados sobre o desenvolvimento pelas empresas de política visando a promoção da igualdade de oportunidades para brancos e negros entre os funcionários, 53% dos presidentes responderam afirmativamente.

Registre-se aqui também, como no caso das mulheres, a grande diferença entre essa porcentagem e as obtidas no quadro "Promoção da Eqüidade", quando os presidentes citam programas de capacitação de negros (16%) e metas para ampliar a participação dos negros em cargos de direção (6%).

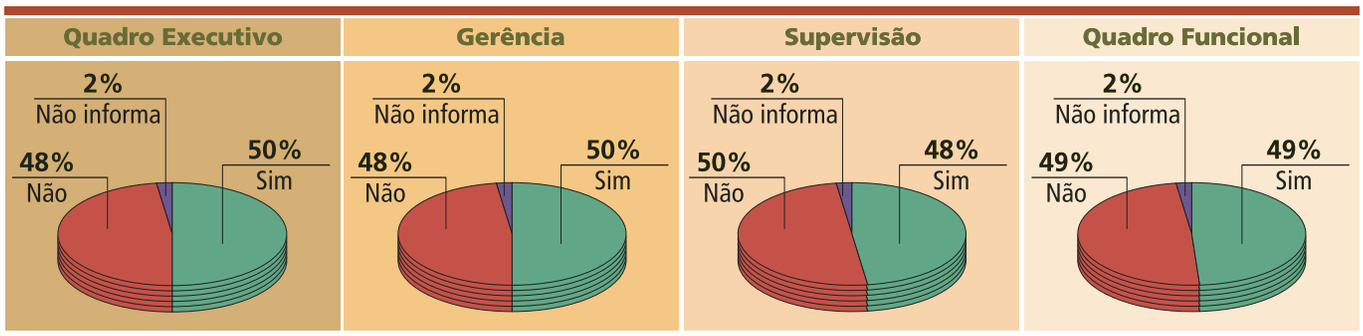
PERCEPÇÃO DO PRESIDENTE

Sobre a Situação das Pessoas com Mais de 45 Anos

Está adequada a proporção de pessoas com mais de 45 anos de idade em cada nível hierárquico da empresa?



A empresa mantém ações para incentivar a participação de pessoas com mais de 45 anos de idade?



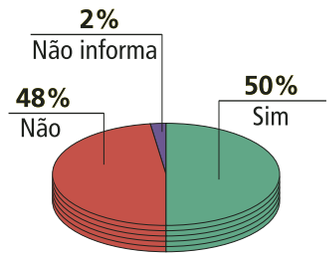
É alto o grau de aprovação dos presidentes das corporações à proporção de pessoas com mais de 45 anos em seu quadro de funcionários. Em sua percepção, ela é adequada no quadro funcional (84% das respostas), na supervisão (86%), na gerência (93%) e no quadro executivo (93%).

As empresas mantêm, segundo seus presidentes, ações para incentivar a participação de pessoas dessa faixa etária direcionadas para o quadro funcional (49% das respostas), supervisão (48%), gerência (50%) e quadro executivo (50%).

No quadro "Promoção da Eqüidade" (*ver pág. 20*), os presidentes listaram, como ação específica em favor das pessoas com mais de 45 anos, programas de capacitação profissional que visam melhorar sua qualificação, adotados por 18% das corporações.

Igualdade de oportunidades

A empresa desenvolve política visando a promoção da igualdade de oportunidades para as diferentes faixas etárias entre os funcionários?

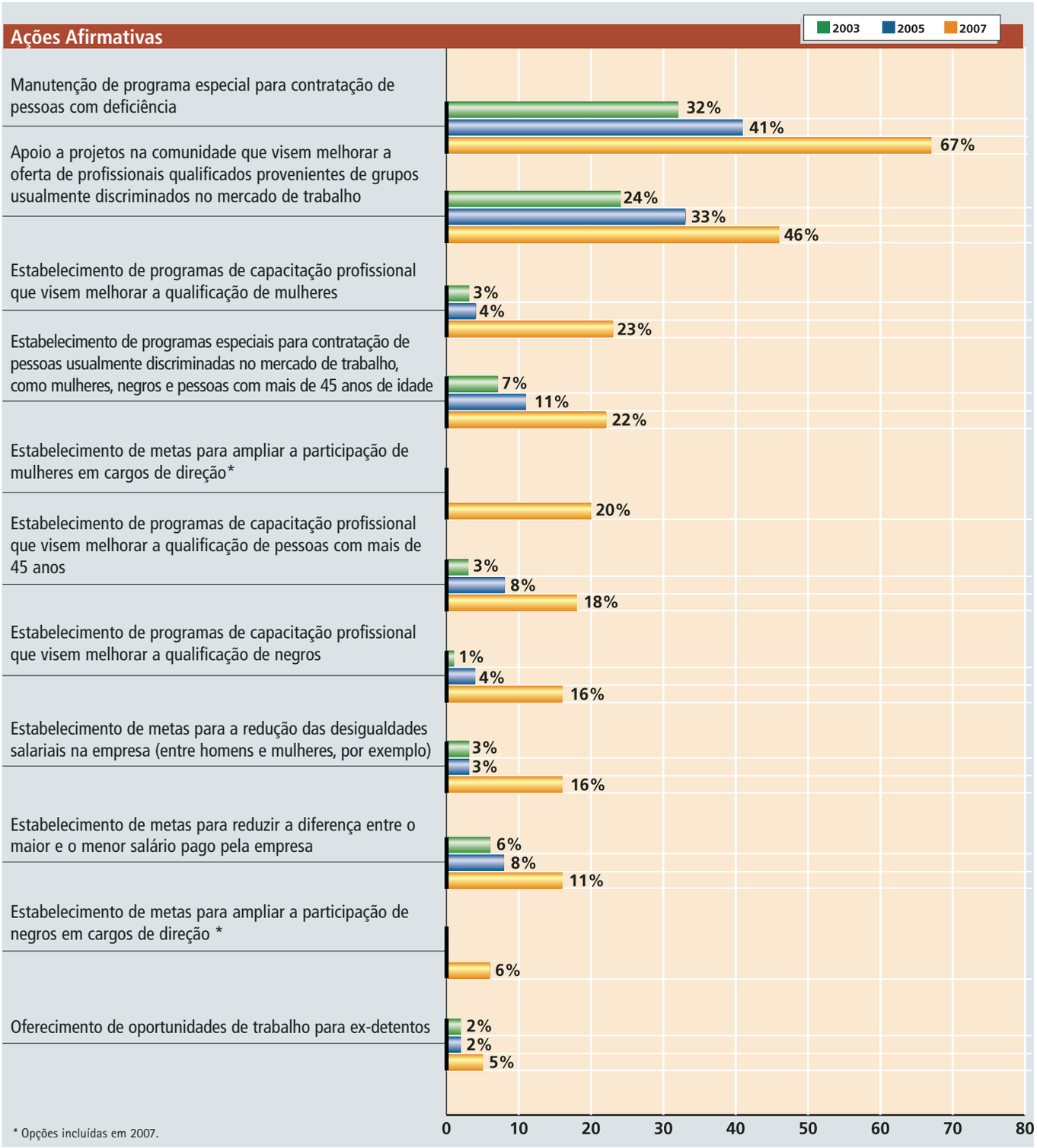


Indagados sobre o desenvolvimento pelas empresas de política visando a promoção da igualdade de oportunidades para as diferentes faixas etárias entre os funcionários, 50% dos presidentes responderam afirmativamente.

Registre-se aqui, mais uma vez, como no caso das mulheres e dos negros, a grande diferença entre essa porcentagem e a obtida no quadro "Promoção da Eqüidade" , quando os presidentes citam programas de capacitação que visam melhorar a qualificação profissional dos funcionários com mais de 45 anos (18%).

PERCEPÇÃO DO PRESIDENTE

Promoção da Eqüidade



* Opções incluídas em 2007.

Considere-se em primeiro lugar o expressivo aumento, constatado por este estudo, da parcela de empresas que desenvolvem alguma ação afirmativa, segundo as respostas dos presidentes ou seus representantes. Houve um salto de 52%, em 2005, para 79% neste ano, numa confirmação da crescente preocupação com o desafio de valorizar a diversidade e promover a eqüidade – ainda que os efeitos das ações adotadas demorem a surgir.

Surpreendem positivamente, também, as parcelas de empresas que dizem praticar cada uma das ações que compõem o quadro ao lado. As empresas receberam 11 opções, duas a mais que as oferecidas em 2003 e 2005. Cada presidente poderia indicar mais de uma. E houve um acentuado aumento nas porcentagens referentes à maioria delas.

Mantém-se em primeiro lugar, como a ação mais difundida entre as corporações, a manutenção de programa especial para a contratação de pessoas com deficiência. Indicada em 2005 por 41% dos presidentes ou seus representantes, chegou agora, em 2007, a 67%, com um aumento de 26 pontos percentuais – o maior de todos.

Em segundo lugar, com uma evolução positiva de 33% para 46% das respostas, de 2005 para 2007, continua o apoio a projetos na comunidade que visem melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho

Vem depois a ação que prevê o estabelecimento de programas de capacitação profissional visando melhorar a qualificação de mulheres, com um salto de 19 pontos percentuais em relação a 2005. É o segundo maior aumento. Tinha 4% das indicações dos presidentes, tem agora 23% – um ponto acima dos programas especiais para contratação de pessoas usualmente discriminadas no mercado de trabalho, como mulheres, negros e pessoas com mais de 45 anos de idade. Esta ação também apresenta uma evolução muito expressiva: de 11%, em 2005, para 22%, em 2007.

O estabelecimento de metas para ampliar a participação de mulheres em cargos de direção foi indicado por 20% dos presidentes. É uma das duas opções incluídas este ano no quadro do estudo.

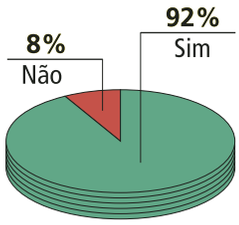
As outras três ações que apresentaram um salto em relação a 2005 referem-se à criação de programas de capacitação profissional para pessoas com mais de 45 anos (de 8% para 18%) e para negros (de 4% para 16%), e ao estabelecimento de metas para a redução das desigualdades salariais na empresa (de 3% para 16%).

Registre-se que a segunda opção incluída no quadro de 2007, referente ao estabelecimento de metas para ampliar a participação de negros em cargos de direção, é uma ação adotada por apenas 6% das empresas, segundo seus presidentes. E é, com essa baixa proporção, a penúltima no *ranking* formado pelo quadro, apenas um ponto percentual acima da ação que visa oferecer oportunidades de trabalho a ex-detentos.

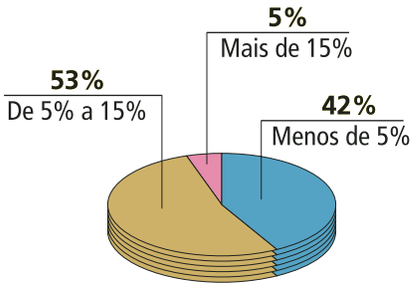
PERCEPÇÃO DO PRESIDENTE

Sobre a Existência de Aprendizes na Empresa

Sua empresa mantém aprendizes?



Qual é o percentual de aprendizes em relação ao total de trabalhadores cujas funções demandam formação profissional específica?



É grande a parcela de empresas que afirmam ter aprendizes em seus quadros. São 92% do total da amostra. Mas é muito baixa, ainda, a proporção das que cumprem o que é exigido pela Lei do Aprendiz. Ela prevê a contratação, pelas grandes e médias empresas, de um número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional específica.

Nada menos de 42% das corporações estão abaixo da porcentagem mínima de 5%, de acordo com a percepção dos presidentes ou seus representantes. Pouco mais da metade da amostra (53%) está na faixa entre 5% e 15% definida pela lei e uma pequena parcela (5%) ultrapassa o limite máximo de 15%.

Para entender melhor a lei

A Lei 10.097, de 2000, conhecida como Lei do Aprendiz e regulamentada por decreto de 2005, explicita disposições da Constituição Federal e do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), alterando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943.

O novo texto legal visa facilitar o ingresso do jovem no mundo do trabalho, como meio de transformar sua realidade pessoal e social. Não se trata apenas de gerar empregos, mas de permitir a formação profissional do jovem, sem comprometer seus estudos, e de permitir a geração de renda, sem comprometer a empregabilidade e os ganhos futuros.

O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, por prazo determinado, com duração máxima de dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar, aos maiores de 14 e menores de 24 anos inscritos em programa de aprendizagem, "formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico", diz a lei. O aprendiz deve estar cursando ou ter concluído o ensino fundamental.

O empregador tem total liberdade para selecionar o aprendiz, observados os dispositivos legais referentes à aprendizagem. É conferida prioridade aos adolescentes de 14 a 18 anos. No caso de pessoas com deficiência, não há limite de idade para participação no programa.

Devem ser consideradas, para efeito de cálculo da cota de aprendizes, todas as funções que demandem formação com certificado profissional, observada a Classificação Brasileira de Ocupações, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Exemplos dessas funções: torneiro mecânico, auxiliar de escritório, balconista.

Mais detalhes sobre a Lei do Aprendiz e como cumpri-la podem ser obtidos pela internet nestes endereços:

www.mte.gov.br/aprendizagem
www.leidoaprendiz.org.br
www.aprendizlegal.org.br
www.atletaspelacidadania.org.br
www.ethos.org.br
www.gife.org.br

QUESTIONÁRIO

Publicamos a seguir a íntegra do questionário utilizado para a obtenção dos dados apresentados neste relatório. Nosso propósito é oferecer às empresas que não participaram desta pesquisa uma ferramenta que as auxilie a fazer um censo interno com o objetivo de avaliar como está a organização no que se refere à diversidade e à eqüidade entre seus dirigentes e funcionários. Mesmo as empresas que participaram deste levantamento ou que já fizeram seu censo interno poderão utilizar esta ferramenta para atualizar seus dados regularmente.

Diversidade e Eqüidade: Ferramenta de Auto-Avaliação

Instruções Gerais de Preenchimento do Questionário

O questionário está dividido em duas partes. **A Parte 1** contém perguntas sobre o perfil da empresa (diretrizes, implementação de ações e opiniões sobre o quadro de funcionários), devendo ser preenchida pelo(a) executivo(a) responsável pela organização, **apenas assinalando com um "X"**.

A **Parte 2** contém perguntas para levantar o perfil dos funcionários e dirigentes da empresa, em quatro níveis hierárquicos: 1) **Diretoria**; 2) **Gerência**; 3) **Supervisão, Chefia ou Coordenação**; e 4) **Quadro Funcional** (funcionários sem cargo de chefia). Tais informações poderão ser fornecidas pela pessoa responsável pelo RH ou por alguém indicado.

Os quadros devem ser preenchidos levando-se em conta o **número total de funcionários** daquele nível, bem como o **total de homens** e o **total de mulheres**. Assim, se, por exemplo, os funcionários que se enquadram na categoria de Supervisão, Chefia ou Coordenação forem 100, os números constantes na divisão por gênero deverão sempre totalizar 100 funcionários em cada item.

Parte 1

(A ser preenchida pelo gestor da empresa)

Identificação da Empresa

(Preenchimento Não Obrigatório)

Nome da empresa: _____

Nome do respondente: _____

Cargo do respondente: _____

Setor da Atividade Primária da Empresa

01. ( ) Água e Saneamento
02. ( ) Alimentos e Produção Agrícola
03. ( ) Bebidas e Fumo
04. ( ) Comércio Atacadista
05. ( ) Comércio Exterior
06. ( ) Comércio Varejista
07. ( ) Construção Civil
08. ( ) Eletroeletrônica
09. ( ) Energia Elétrica
10. ( ) Farmacêutica
11. ( ) Mat. de Construção e Decoração
12. ( ) Mecânica
13. ( ) Metalurgia
14. ( ) Mineração
15. ( ) Papel e Celulose
16. ( ) Plásticos e Borracha
17. ( ) Química e Petroquímica
18. ( ) Serviços Especializados
19. ( ) Serviços Médicos
20. ( ) Siderurgia
21. ( ) Tecnologia da Informação
22. ( ) Telecomunicações
23. ( ) Têxtil, Couro e Vestuário
24. ( ) Transportes e Logística
25. ( ) Veículos e Peças
26. ( ) Outro. Qual? _____
_____

Porte da Empresa (com Base no Faturamento Anual)

1. ( ) Até R$ 500 milhões
2. ( ) De R$ 500 milhões a R$ 1 bilhão
3. ( ) De R$ 1 bilhão a R$ 3 bilhões
4. ( ) Acima de R$ 3 bilhões

Localização da Matriz da Empresa no Brasil

1. ( ) Região Norte
2. ( ) Região Nordeste
3. ( ) Região Centro-Oeste
4. ( ) Região Sudeste
5. ( ) Região Sul

Número Total de Funcionários

|____|____|____|____|____| Funcionários (número exato)

1. ( ) Até 300 funcionários
2. ( ) De 301 a 1000 funcionários
3. ( ) De 1.001 a 3.000 funcionários
4. ( ) De 3.001 a 5.000 funcionários
5. ( ) Mais de 5.000 funcionários

P01 A. De acordo com seu critério, a proporção de **mulheres** em sua empresa está adequada, em cada um dos níveis hierárquicos abaixo?

Diretoria:
1. ( ) Está adequada
2. ( ) Não está adequada

Gerência:
1. ( ) Está adequada
2. ( ) Não está adequada

Supervisão, Chefia ou Coordenação:
1. ( ) Está adequada
2. ( ) Não está adequada

Quadro Funcional:
1. ( ) Está adequada
2. ( ) Não está adequada

P01 B. Sua empresa mantém ações para incentivar a participação de **mulheres** nos seguintes níveis hierárquicos?

Diretoria:
1. ( ) Sim
2. ( ) Não

Gerência:
1. ( ) Sim
2. ( ) Não

Supervisão, Chefia ou Coordenação:
1. ( ) Sim
2. ( ) Não

Quadro Funcional:
1. ( ) Sim
2. ( ) Não

P02 A. De acordo com seu critério, a proporção de **negros** em sua empresa está adequada, em cada um dos níveis hierárquicos abaixo?

Diretoria:
1. ( ) Está adequada
2. ( ) Não está adequada

Gerência:
1. ( ) Está adequada
2. ( ) Não está adequada

Supervisão, Chefia ou Coordenação:
1. ( ) Está adequada
2. ( ) Não está adequada

Quadro Funcional:
1. ( ) Está adequada
2. ( ) Não está adequada

P02 B. Sua empresa mantém ações para incentivar a participação de **negros** nos seguintes níveis hierárquicos?

Diretoria:
1. ( ) Sim
2. ( ) Não

Gerência:
1. ( ) Sim
2. ( ) Não

Supervisão, Chefia ou Coordenação:
1. ( ) Sim
2. ( ) Não

Quadro Funcional:
1. ( ) Sim
2. ( ) Não

P03 A. De acordo com seu critério, a proporção de **pessoas com mais de 45 anos de idade** em sua empresa está adequada, em cada um dos níveis hierárquicos abaixo?

Diretoria:
1. ( ) Está adequada
2. ( ) Não está adequada

Gerência:
1. ( ) Está adequada
2. ( ) Não está adequada

Supervisão, Chefia ou Coordenação:
1. ( ) Está adequada
2. ( ) Não está adequada

Quadro Funcional:
1. ( ) Está adequada
2. ( ) Não está adequada

P03 B. Sua empresa mantém ações para incentivar a participação de **pessoas com mais de 45 anos de idade** nos seguintes níveis hierárquicos?

Diretoria:
1. ( ) Sim
2. ( ) Não

Gerência:
1. ( ) Sim
2. ( ) Não

Supervisão, Chefia ou Coordenação:
1. ( ) Sim
2. ( ) Não

Quadro Funcional:
1. ( ) Sim
2. ( ) Não

P04 A. Sua empresa desenvolve atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades para **homens e mulheres** entre os funcionários?

1. ( ) Sim
2. ( ) Não

P04 B. Sua empresa desenvolve atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades para **brancos e negros** entre os funcionários?

1. ( ) Sim
2. ( ) Não

P04 C. Sua empresa desenvolve atualmente alguma política visando à promoção da igualdade de oportunidades para as diferentes **faixas etárias** entre os funcionários?

1. ( ) Sim
2. ( ) Não

P05. Caso alguma das respostas anteriores seja positiva, quais destas políticas e/ou ações afirmativas sua empresa mantém ou promove?

01. ( ) 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
02. ( ) Manutenção de programa especial para contratação de pessoas com deficiência
03. ( ) Estabelecimento de programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de mulheres
04. ( ) Estabelecimento de programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de negros
05. ( ) Estabelecimento de programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de pessoas com mais de 45 anos
06. ( ) Estabelecimento de metas para a redução das desigualdades salariais na empresa (entre homens e mulheres, por exemplo)
07. ( ) Estabelecimento de metas para ampliar a participação de mulheres em cargos de direção.
08. ( ) Estabelecimento de metas para ampliar a participação de negros em cargos de direção.
09. ( ) Estabelecimento de metas para reduzir a diferença entre o maior e o menor salário pago pela empresa
10. ( ) Oferecimento de oportunidades de trabalho para ex-detentos
11. ( ) Apoio a projetos na comunidade que visem melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho

P06 A. Conhecida como Lei do Aprendiz, a Lei nº. 10.097/2000, regulamentada pelo Decreto nº. 5.598/2005, define a contratação de aprendizes pelas empresas. Sua empresa mantém aprendizes?

1. ( ) Sim
2. ( ) Não

P06 B. Em caso positivo, quantas vagas de aprendizes estão preenchidas no momento?

TOTAL DE APRENDIZES |_____|

P06 C. Ainda em caso positivo, qual é o percentual de aprendizes em relação ao total de trabalhadores cujas funções demandam formação profissional específica?

1.	( ) 1%	7.	( ) 7%	13.	( ) 13%
2.	( ) 2%	8.	( ) 8%	14.	( ) 14%
3.	( ) 3%	9.	( ) 9%	15.	( ) 15%
4.	( ) 4%	10.	( ) 10%	16.	( ) Mais de 15%
5.	( ) 5%	11.	( ) 11%		
6.	( ) 6%	12.	( ) 12%		

Parte 2

(A ser preenchida pelo RH)

QUADRO Nº. 1 – PERFIL DO QUADRO EXECUTIVO

PERFIL GERAL

TOTAL DE DIRETORES	
TOTAL DE HOMENS	
TOTAL DE MULHERES	

GRUPOS ETÁRIOS

	TOTAL DIRETORES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
De 16 a 24 anos			
De 25 a 35 anos			
De 36 a 45 anos			
De 46 a 55 anos			
56 anos ou mais			
TOTAL			

ESCOLARIDADE

	TOTAL DIRETORES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Até a 4ª. Série			
Da 5ª. à 8ª. Série			
Ensino Médio			
Ensino Superior			
Pós-Graduação/Mestrado			
Doutorado/Pós-Doutorado			
TOTAL			

RAÇA OU COR

	TOTAL DIRETORES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Branca			
Preta			
Parda			
Amarela			
Indígena			
TOTAL			

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

	TOTAL DIRETORES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Física			
Visual			
Auditiva			
Múltipla			
Não são portadores			
TOTAL			

TEMPO DE EMPRESA

	TOTAL DIRETORES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Menos de 1 ano			
De 1 a 2 anos			
De 3 a 5 anos			
De 6 a 10 anos			
De 11 a 15 anos			
16 anos ou mais			
TOTAL			

QUADRO Nº. 2 – PERFIL DO QUADRO DE GERÊNCIA

PERFIL GERAL

TOTAL DE GERENTES	
TOTAL DE HOMENS	
TOTAL DE MULHERES	

GRUPOS ETÁRIOS

	TOTAL GERENTES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
De 16 a 24 anos			
De 25 a 35 anos			
De 36 a 45 anos			
De 46 a 55 anos			
56 anos ou mais			
TOTAL			

ESCOLARIDADE

	TOTAL GERENTES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Até a 4ª. Série			
Da 5ª. à 8ª. Série			
Ensino Médio			
Ensino Superior			
Pós-Graduação/Mestrado			
Doutorado/Pós-Doutorado			
TOTAL			

RAÇA OU COR

	TOTAL GERENTES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Branca			
Preta			
Parda			
Amarela			
Indígena			
TOTAL			

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

	TOTAL GERENTES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Física			
Visual			
Auditiva			
Múltipla			
Não são portadores			
TOTAL			

TEMPO DE EMPRESA

	TOTAL GERENTES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Menos de 1 ano			
De 1 a 2 anos			
De 3 a 5 anos			
De 6 a 10 anos			
De 11 a 15 anos			
16 anos ou mais			
TOTAL			

QUADRO Nº. 3 – PERFIL DO QUADRO DE SUPERVISÃO, CHEFIA OU COORDENAÇÃO

	PERFIL GERAL
TOTAL DE SUPERVISORES/CHEFES	
TOTAL DE HOMENS	
TOTAL DE MULHERES	

GRUPOS ETÁRIOS

	TOTAL SUPERVISORES/CHEFES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
De 16 a 24 anos			
De 25 a 35 anos			
De 36 a 45 anos			
De 46 a 55 anos			
56 anos ou mais			
TOTAL			

ESCOLARIDADE

	TOTAL SUPERVISORES/CHEFES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Até a 4ª. Série			
Da 5ª. à 8ª. Série			
Ensino Médio			
Ensino Superior			
Pós-Graduação/Mestrado			
Doutorado/Pós-Doutorado			
TOTAL			

RAÇA OU COR

	TOTAL SUPERVISORES/CHEFES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Branca			
Preta			
Parda			
Amarela			
Indígena			
TOTAL			

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

	TOTAL SUPERVISORES/CHEFES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Física			
Visual			
Auditiva			
Múltipla			
Não são portadores			
TOTAL			

TEMPO DE EMPRESA

	TOTAL SUPERVISORES/CHEFES	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Menos de 1 ano			
De 1 a 2 anos			
De 3 a 5 anos			
De 6 a 10 anos			
De 11 a 15 anos			
16 anos ou mais			
TOTAL			

QUADRO Nº. 4 – PERFIL DO QUADRO FUNCIONAL

PERFIL GERAL

TOTAL DE FUNCIONÁRIOS	
TOTAL DE HOMENS	
TOTAL DE MULHERES	

GRUPOS ETÁRIOS

	TOTAL FUNCIONÁRIOS	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
De 16 a 24 anos			
De 25 a 35 anos			
De 36 a 45 anos			
De 46 a 55 anos			
56 anos ou mais			
TOTAL			

ESCOLARIDADE

	TOTAL FUNCIONÁRIOS	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Até a 4ª. Série			
Da 5ª. à 8ª. Série			
Ensino Médio			
Ensino Superior			
Pós-Graduação/Mestrado			
Doutorado/Pós-Doutorado			
TOTAL			

RAÇA OU COR

	TOTAL FUNCIONÁRIOS	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Branca			
Preta			
Parda			
Amarela			
Indígena			
TOTAL			

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

	TOTAL FUNCIONÁRIOS	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Física			
Visual			
Auditiva			
Múltipla			
Não são portadores			
TOTAL			

TEMPO DE EMPRESA

	TOTAL FUNCIONÁRIOS	TOTAL HOMENS	TOTAL MULHERES
Menos de 1 ano			
De 1 a 2 anos			
De 3 a 5 anos			
De 6 a 10 anos			
De 11 a 15 anos			
16 anos ou mais			
TOTAL			

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, anexamos 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 eqüidade.*

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 d os 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, encarreiramento 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

Parceria

Patrocínio

Apoio Institucional

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