



# PESSOAS DE VALO RH

O informativo da ABRH-Nacional

**ABRH-NACIONAL**  
Associação Brasileira de Recursos Humanos



Nº 1357 - ANO 27 - QUINTA-FEIRA, 20 DE NOVEMBRO DE 2014



## ARTIGO É preciso mais que consciência

Por Jorgete Leite Lemos\*

**A**qui não há espaço para indicação de culpa, mas para o alerta: estamos em uma sociedade que se transforma em uma velocidade nunca antes imaginada; ou aproveitamos para agir ou as mudanças serão impostas por meio de ações afirmativas para reduzir as consequências das injustiças sociais sofridas pela raça negra.

O Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra, comemorado hoje, foi instituído pela Lei Federal nº 12.519/2011 para homenagear Zumbi dos Palmares e possibilitar a reflexão sobre as questões decorrentes do preconceito e da discriminação racial sofridos pela raça negra e a luta de seus heróis no Brasil. Mas é muito pouco.

Que histórias nos contaram na família e na escola sobre a participação dos negros em nossa sociedade? Sabemos que a escola, assim como a sociedade, ainda privilegia a estética hegemônica, transmitida de geração para geração e carregada por estereótipos, preconceitos e discriminação. Há um meio para mudar isso: o ensino. Embora tenhamos a Lei 10.639/2003, que tornou obrigatório o ensino da cultura africana nas escolas brasileiras, a prática ainda não é totalmente efetiva.

Na última década, avançamos no trato das questões que bloqueiam as oportunidades de acesso dos negros – 51% da população brasileira – à educação, trabalho e renda. Tivemos a criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) e do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir), além das leis nº 12.990/2014, que reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos, e nº 1.711/2012, de cotas no ensino público para pessoas de baixa renda familiar, índios, negros e pardos.

Mas não houve avanço quanto à aplicação de pressupostos legais na vida prática. Se, de 2003 a 2013, a renda da população negra cresceu 51,4% ante 27,8% da branca (dados do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), a renda dos negros corresponde a apenas 57,4% da dos brancos, embora seja um índice maior do que os 48,4% de 2003. Ainda: nesse período, a queda no desemprego foi de 8,3% para os negros e 6,1% para brancos.

O que as pesquisas ainda não apontam são as causas da dificuldade de agilizar a redução desses gaps. Há um grande desafio para superar a dicotomia entre a legislação e o que queremos de fato fazer acontecer.

Sobre que bases nos apoiamos para sustentar nossas atitudes? A ético-religiosa (amar ao próximo como a nós mesmos), o etnocentrismo (ter a si mesmo como principal ponto de interesse, atenção e referência) ou a tolerância, que tem como pressuposto básico “todo homem social interage e interdepende de outros indivíduos”. Falta praticar os valores da tolerância, ausente em situações recentes, como as de jogadores de futebol ofendidos no exercício de seu trabalho ou clientes que se negam a receber atendimento de um negro.

Um grande avanço ocorrerá na medida em que cada um de nós, profissionais de gestão de pessoas, refletir sobre a forma que vimos conduzindo o nosso relacionamento com pessoas negras, reforçar e difundir os pontos positivos e eliminar os negativos.

Sabendo que cada pessoa no trabalho pode ser propagadora em seus ambientes de convivência, podemos estender conhecimentos, habilidades e atitudes que auxiliem na desconstrução de informações depositadas, há décadas, na mente de nossos ancestrais e mantidas até hoje. Limitar a propagação dessas informações às futuras gerações é mais que um simples dever de cidadania, é preservar a sustentabilidade da sociedade e das corporações. Como obter confiança (respeito, imparcialidade, camaradagem, credibilidade e orgulho) em um ambiente de preconceitos, discriminações e “ismos”?

Mas não percamos o foco. Nas organizações empresariais, a prioridade é sempre a alta direção, que deve receber informações privilegiadas para redirecionar ações de forma proativa, e não permanecer contemplativa, apenas cumprindo leis.

O desperdício de talentos mantidos à margem do mundo do trabalho é debitado daqueles que, produtivos, são remunerados por seu trabalho, mas dividem a conta da exclusão.

\*Diretora de Diversidade da ABRH-Nacional



PESQUISA

## O RH e as pessoas com deficiência

Uma pesquisa realizada pela consultoria iSocial, em parceria com a Catho e com o apoio da ABRH-Nacional, entrevistou 2.949 profissionais de RH para saber suas expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) no mercado de trabalho.

Entre os resultados, o levantamento deu alguns alertas importantes. Um deles é que, para 65% dos participantes, os gestores apresentam resistência em contratar ou mesmo entrevistar uma PcD. Outro dado: 81% disseram que a contratação de PcDs acontece para cumprir a Lei de Cotas. Apenas 3% contratam porque valorizam a diversidade; 4% porque acreditam no seu potencial; e 12% por causa do perfil do candidato, independentemente de cota ou deficiência.

A boa notícia fica por conta da queda do mito que as contratações não se efetuam em razão da falta de qualificação dessa população. De acordo com 54% dos RHs ouvidos, pessoas com deficiência são tão ou mais qualificadas do

que as que não possuem deficiência; para 31%, a qualificação está um pouco abaixo da média; e apenas 15% acreditam que está muito abaixo da média.

Entretanto, quando questionados sobre o que pode estimular a contratação de PcDs, em uma pergunta de múltiplas escolhas, os entrevistados elegeram, em primeiro lugar, os incentivos para capacitação desses profissionais (66%), seguidos de campanhas de conscientização (64%).

### Gap

O estudo também mostrou a diferença existente entre a percepção do RH e das PcDs, quando é feita uma comparação com os resultados de outra pesquisa do iSocial, esta feita em 2013, com PcDs.

Perguntados sobre as principais barreiras para a contratação de PcDs, a questão da acessibilidade foi citada por 65% dos RHs, mas esse mesmo item foi citado somente por 21% das PcDs. Para elas, a principal dificuldade (46%) é a qualidade ruim das vagas, item escolhido por apenas 15% dos RHs.

### SECCIONAIS EM AÇÃO

## Gestão pública na Bahia

A necessária modernização na gestão pública brasileira requer o envolvimento proativo da sociedade, em especial dos segmentos que podem construir alternativas e se comprometer com as mudanças que se fazem urgentes.

Nesse contexto, a ABRH-BA vai realizar a segunda edição do Fórum de Gestão de Pessoas na Área Pública, com o propósito de ampliar e aprofundar o debate iniciado em 2013 sobre qualidade da gestão e dos gastos públicos; qualificação, reconhecimento e valorização do servidor; melhoria do serviço ao cidadão; e o cumprimento da lei de responsabilidade fiscal, tributação e orçamento, dentre outros temas.

Entre as apresentações, o fórum vai contar com Jaqueline Ribeiro, coordenadora de Gestão de Pessoas do Ministério do Turismo, na palestra Políticas de gestão de pessoas para romper barreiras; e Adriano Tambone, superintendente de RH da Saeb – Secretaria da Administração do Estado da Bahia, com o tema Projeto RH Bahia: Preparando as pessoas para um novo momento na gestão pública, além de outros especialistas na área.

O evento acontece no próximo dia 25, a partir das 13 horas, no São Salvador Hotéis e Convenções, em Salvador.

Mais informações:  
[www.abrha.org.br](http://www.abrha.org.br)

## EMPRESA Brasil sedia primeira universidade latino-americana da GE

Com investimentos de US\$ 50 milhões, o Brasil é o quinto país do mundo a contar com a lendária universidade corporativa (UC) da GE. A Crotonville Rio, no Rio de Janeiro, vai formar e qualificar líderes da empresa na América Latina. O país é o primeiro da região a receber a UC.

A programação e a grade curricular incluem atividades adaptadas aos hábitos dos brasileiros, como aulas ao ar livre, inclusive na praia. “As atividades conduzidas dentro e fora da universidade reforçam o desenvolvimento de características como gestão, liderança e inovação”, diz Ana Lucia



Caltabiano, diretora de RH da GE para a América Latina.

A Crotonville foi a primeira universidade da história a ser fundada por uma empresa com o

objetivo de treinar seus próprios funcionários. De Jack Welch a Jeff Immelt, atual CEO, todos os presidentes mundiais da GE passaram pelas salas de aula da universidade – primeiro como alunos, depois como professores.

Publicação da ABRH-Nacional • Associação Brasileira de Recursos Humanos • Presidente: Leyla Nascimento • Vice-presidente: Elaine Saad  
Rua General Jardim, 770 • 7º andar • cj 7D • CEP 01223-010 • São Paulo • SP • Tel. (11) 3124-8850 • Fax: (11) 3124-8867  
E-mail: [abrh@abrhnational.org.br](mailto:abrh@abrhnational.org.br) • Fale com a presidente: [leyla.nascimento@abrhnational.org.br](mailto:leyla.nascimento@abrhnational.org.br) • Site: [www.abrhnational.org.br](http://www.abrhnational.org.br)  
Editora: Thais Gebrim (Mtb 13.743) • Projeto Gráfico e Diagramação: Daniel Strauch

Patrocinadores de Gestão do CONARH:



Parceria: **ESTADÃO**

### LIDERANÇA EM QUESTÃO

Como formar pessoas que assumem o protagonismo de suas vidas, carreiras e se engajam nos propósitos da organização.

### CONFIRA OS PALESTRANTES:

- ✘ Prof. Sigmar Malvezzi – Fundação Dom Cabral
- ✘ Prof. Cesar Bullara – ISE Business School
- ✘ Ana Cristina Maia – Dir. de Inovação da Coca-Cola
- ✘ Daniel Motta – BMI
- ✘ Alfredo Castro – MOT
- ✘ Sr. Eugenio Liberatori Velasquez – Dir. da Bradesco Seguros

VENHA ASSISTIR A PALESTRAS DE ESPECIALISTAS NO ASSUNTO E PARTICIPE DE UM DEBATE COM OUTROS LÍDERES EMPRESARIAIS.



## II FÓRUM ABRH-NACIONAL DESAFIOS DA LIDERANÇA

✘ LOCAL: Rio Othon Palace, Rio de Janeiro - RJ

✘ DATA: 27 e 28 de novembro

✘ SAIBA MAIS: Tel. 11 3138-3420  
[lideranca@abrhnational.org.br](mailto:lideranca@abrhnational.org.br)