

Pessoas de VALOR RH



O INFORMATIVO DA ABRH - BRASIL



Shutterstock

REFUGIADOS

Ação em nome da inclusão



A recente escolha do português António Guterres para secretário-geral da ONU – ele assume em janeiro de 2017 – deixou mais uma vez em evidência uma questão das mais críticas da contemporaneidade: seu principal atributo foi ter chefiado, durante dez anos, o ACNUR – Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados, tema que extrapolou todas as previsões para se transformar em uma crise humanitária. Um fenômeno que hoje bate à porta do mundo corporativo.

Tanto é assim que o Pacto Global da ONU – criado há 16 anos com o propósito de mobilizar a comunidade empresarial internacional na adoção de princípios universais de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção – e a ACNUR fizeram um apelo ao setor privado para desenvolver ações voltadas aos direitos dos refugiados e criaram uma plataforma online na qual as empresas podem registrar tais iniciativas. Por aqui, o assunto ganhou mais ênfase há cerca de dois anos, quando a Rede Brasil do Pacto Global se uniu ao ACNUR a fim de sensibilizar o empresarial na criação de oportunidades de inclusão dos refugiados por meio, por exemplo, de contratações ou programas sociais.

“A oportunidade de um trabalho digno é importante não somente para a auto-suficiência econômica dos refugiados, mas também para sua autoestima e o sentimento de pertencimento à nova sociedade”, comenta Beatriz Martins Carneiro, secretária executiva da Rede Brasil do Pacto Global.



Beatriz, do Pacto Global: pertencimento

Por concordar com ela, empresas que têm a valorização da diversidade inserida em sua cultura partiram para a ação, como a rede de varejo Renner e a Sodexo, multinacional de benefícios, alimentação e serviços corporativos. A primeira experiência de ambas foi a participação no projeto-piloto Empoderando Refugiadas, liderado pelo grupo de Direitos Humanos e Trabalho da Rede Brasil do Pacto Global e criado a partir da premissa de serem as mulheres uma categoria de refugiados ainda mais vulnerável.

O projeto dá orientações sobre o

mercado de trabalho e promove o contato com possíveis empregadores. Nesse contexto, o Instituto Lojas Renner atuou em duas frentes: desenvolveu a Escola de Costura para capacitar as refugiadas em costura industrial e encaminhá-las ao mercado de trabalho e promoveu sua inclusão como colaboradoras nas unidades da própria companhia.

“Foi preciso fazer a revisão de processos internos de RH, bem como a sensibilização das lideranças para o recrutamento, seleção e admissão de refugiadas”, conta Vinícios Malfatti, gerente de Sustentabilidade da empresa.



Malfatti, da Renner: oportunidades iguais para todos

No momento, cinco colaboradores refugiados atuam em cargos de atendimento e vendas nas lojas da Renner e da Camicado, empresa do grupo. “As oportunidades são iguais para todos: os refugiados podem ocupar qualquer cargo conforme suas competências e habilidades. Hoje, por exemplo, temos uma contratada do Congo que, por falar mais de um idioma, é assistente de vendas em uma loja de grande fluxo de estrangeiros. Isso agrega valor ao negócio, potencializa as vendas naquela loja e fideliza clientes”, garante Malfatti.

Na Sodexo, o trabalho de inclusão foi iniciado com o envolvimento dos gerentes de Unidade para uma sensibilização visando abrir vagas destinadas a essa população. Atualmente, há 20 imigrantes e refugiados contratados nas unidades brasileiras.

Questionado sobre o ônus e o bônus dessa iniciativa, Marcelo Vitoriano, gerente de Diversidade e Inclusão da Sodexo On-site, respondeu: “Não existe ônus, apenas bônus, pois a inclusão de refugiados contribui em fatores como engajamento dos times, bons resultados quanto à entrega, multiculturalismo e maior capacidade de inovação em função das diferenças culturais”.

Entre os diversos parceiros do projeto, também está uma empresa de RH, a Foxtime, que atuou como voluntária na preparação e inserção das refugiadas no mercado de trabalho e, também, na conscientização das empresas para contratá-las.

Na preparação, foram tratados aspectos como: direitos trabalhistas, uma vez que a falta de informação pode fazê-las vítimas do trabalho escravo; o que as empresas brasileiras esperam dos profissionais; um pouco da cultura organizacional do país; como se comportar em uma entrevista; indicação de canais online de empregos, postos e feiras de emprego; e, no caso de contratação, acompanhamento por pelo menos três meses para minimizar os efeitos de uma não aprovação na fase de experiência.

“Com o trabalho inicial, percebemos que era possível atuar com coaching e, em alguns casos, com mentoring, porque muitas dessas mulheres têm um potencial enorme”, salienta Danielle Pieroni, gerente de Desenvolvimento Organizacional da Foxtime, que tem uma refugiada em seu quadro de funcionários.

De acordo com Danielle, o principal benefício na contratação de refugiados é a resiliência. Também são pessoas comprometidas, que trabalham com vontade e desempenham um trabalho de qualidade. Na maioria, são profissionais qualificados, com diplomas de graduação e pós-graduação e que falam mais de dois idiomas.



Vitoriano, da Sodexo: multiculturalismo e inovação

“Há outros benefícios, como a melhora do clima organizacional, uma vez que histórias de vida como a dessas pessoas nos emocionam e nos fazem ser mais gratos; melhora da imagem da corporação, que passa a ser percebida como mais humana; e um aumento no salário emocional, pois os funcionários têm orgulho de pertencer a uma empresa que se preocupa com causas como essa”, finaliza.

Na visão da diretora de Diversidade da ABRH-Brasil, Jorgete Lemos, os depoimentos apontam que, mais uma vez, o RH tem a oportunidade de ressignificar valores amarrados a preconceitos, discriminação e racismo, e auxiliar as empresas a darem um novo salto rumo a um futuro melhor, sem utopia, pois está comprovado que o apoio aos refugiados tem retornos tangíveis. “Refugiados não são fugitivos. Afastaram-se de suas terras de origem para preservar suas vidas”, orienta.

SECCIONAIS EM AÇÃO

Protagonismo maranhense

Nos dias 27 e 28 de outubro, a ABRH-MA realizará o VIII Congresso de Pessoas do Maranhão. Nesta edição, o evento acontece no Auditório Alberto Abdalla da Fiema (Federação das Indústrias do Estado do Maranhão), em São Luís, com o tema central RH – Protagonista de transformações.

Entre os destaques da programação, Renata Mazoco, gerente de Engajamento e Cultura da Vale, vai apresentar a palestra EVP – Proposta de Valor, e Jorgete Lemos, diretora da ABRH-Brasil, vai abordar a cultura inclusiva nas organizações.

Antes do congresso, no dia 26, no mesmo local, a associação vai debater o protagonismo do RH na administração pública, no V Encontro de Gestão de Pessoas do Setor Público. Entre os participantes, está o presidente do Procon/MA, Duarte Junior, na palestra Gestão pública de alta performance – Stakeholders atendidos com excelência, como fazer?

Informações e inscrições: www.abrhma.com.br

Turnover no Paraná

O Paraná teve um terço dos empregados (32,4%) substituídos em 2015, consequência do desaquecimento no mercado de trabalho. Segundo o Iparde (Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social), no mesmo período o estado perdeu mais de 75,5 mil vagas no mercado formal. Esse resultado, e de outros 11 indicadores, faz parte do 8º Benchmarking Paranaense de Recursos Humanos, estudo anual da

ABRH-PR e da consultoria Bachmann Associados, lançado ontem, em Curitiba.

Nesta edição, 195 organizações – cerca de 200 mil empregados – participaram da pesquisa. Por meio das informações fornecidas por essas empresas, o estudo faz o cálculo de 12 indicadores, como absenteísmo, rotatividade e percentual de horas extras.

CONHEÇA, A SEGUIR, ALGUNS DOS PRINCIPAIS INDICADORES DE 2015:



– **Rotatividade voluntária:** 9,7% dos empregados pediram demissão, ou seja, quase um terço dos desligamentos foi por iniciativa dos empregados. “Resultado muito melhor que os dos anos anteriores”, comenta Dórian Bachmann, coordenador do estudo.

– **Retenção 90 dias:** 82,6% dos novos empregados admitidos continuaram nas empresas depois de 90 dias, ou seja, um em cada cinco contratados não terminou o período de experiência.

– **Absenteísmo:** a quantidade de faltas cresceu um pouco em quase todos os setores, com média de 2,7% do tempo. O setor com maior controle sobre esse indicador foi o comércio, 2,3%. No geral, razões de saúde responderam por 44,4% das ausências.

– **Horas extras pagas:** corresponderam, em média, a pouco menos de 3% das horas trabalhadas. “O resultado, um pouco menor que nos anos anteriores, possivelmente melhorou em virtude do desaquecimento da economia e não pelas ações dos gestores”, opina Bachmann.

– **Terceirização:** de acordo com a pesquisa, a terceirização é pouco praticada, “possivelmente devido às restrições impostas pela legislação e à ideia de que se trata de recurso para reduzir despesas e transferir responsabilidades trabalhistas”, diz o coordenador. No geral, os terceiros correspondem a 9,2% do pessoal permanente; a série histórica indica uma estabilização, depois de vários anos de queda.

– **Mulheres:** a participação feminina na força de trabalho, que cresceu até 2012, manteve-se estável em cerca de 40% nos últimos anos. O setor de serviços apresentou o maior percentual (56,3%), enquanto na indústria elas representam 24,5%. A construção pesada é o setor mais conservador, apenas 6,2% de mulheres. Na outra ponta, os hospitais têm em média 81,1%.

– **Taxa de Frequência de Acidentes com Afastamento (TFCA):** a média foi de 8,32 acidentados por milhão de horas trabalhadas, o que, segundo Bachmann, é semelhante aos dos dois anos anteriores, mas está em um patamar inaceitável pelo custo social e humano que representa, ainda que 28% da amostra não tenha reportado acidentes com afastamento.

Mais informações: www.abrh-pr.org.br



Publicação da ABRH-Brasil / Associação Brasileira de Recursos Humanos
Presidente: Elaine Saad • Vice-presidente: Daviane Chemin
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@abrhbrasil.org.br • Fale com a Presidente: elaine.saad@abrhbrasil.org.br • www.abrhbrasil.org.br
Editora: Thais Gebrim • Projeto Gráfico e Diagramação: Daniel Strauch

f ABRHNacional @ABRHBrasil abrh-nacional abrhbrasil

Patrocinadores de Gestão



Parceria

