

# Pessoas de VALOR RH

O INFORMATIVO DA ABRH - BRASIL



## GESTÃO DE PESSOAS

# Diversidade: a vida como ela é

Fotos: Hugo Silva/Uehara Fotografia

**É** sempre bom reforçar que a diversidade acelera o desenvolvimento, a inovação e a prosperidade de uma organização. Essa afirmação está comprovada em pesquisas locais e globais que mostram como a inclusão pode ser lucrativa para as empresas. Apesar disso, na prática, o assunto ainda patina em muitas delas.

Para saber como a diversidade é sentida na pele por personagens da vida real e o que pode ser feito para que haja uma mudança de patamar, a ABRH-Brasil promoveu no CONARH 2017 – 43º Congresso Nacional sobre Gestão de Pessoas, realizado neste mês, um bate-papo mediado pelo ator e cantor **Tiago Abreu**. Os participantes do painel Diversidade e Inclusão sob Olhar dos Personagens Reais – uma travesti, um cego, um negro e uma refugiada síria – têm algo em comum além da diversidade: souberam superar as adversidades e criar oportunidades para conquistar espaço e respeito no trabalho.

• A baiana **Edna Araújo Santos**, “travesti ou transexual, como preferirem”, contou que, quando chegou a São Paulo – “a cidade das oportunidades” –, tudo o que queria era acordar de manhã com a certeza de que iria bater o cartão de ponto. Um sonho que demorou a realizar. “Durante oito anos, bati de porta em porta para arrumar um emprego. Passei por muitos RHs e sempre ouvia ‘o seu perfil não condiz com a vaga.’” Finalmente, há um ano e três meses,

foi contratada como operadora de caixa pelo Carrefour. E, logo no início, passou por um evento que a marcou: o preconceito de um cliente, que deixou as compras no caixa e se retirou. “Fui profissional. Mantive a postura e continuei o meu trabalho. Como é uma loja de bairro, a convivência no dia a dia fez com que o preconceito fosse superado. Hoje, esse cliente entra na loja, conversa e brinca comigo, pergunta por que não passei batom”, orgulha-se.

• Cego desde os dois anos de idade, **Sergio Faria**, executivo de TI da Accenture, contou que para ganhar espaço profissional aprendeu que era preciso “comer pelas beiradas” e, aos poucos, provar que era capaz de tocar um projeto sozinho. “Felizmente consegui fazer isso e, em diversas oportunidades, coordenei projetos de TI e dei treinamentos dentro e fora do Brasil.” Para ele, a inclusão vem das pessoas e é preciso que a sociedade seja inclusiva. “É só você se colocar no lugar do outro e pensar que ele gosta das coisas que você gosta e também tem direito às oportunidades que você tem”, enfatizou. E resumiu: “Inclusão é desejar a diversidade”.

• Jovem, negro, nascido em Mascote, pequena cidade do interior da Bahia, **Genesson Honorato** mudou-se para São Paulo a fim de estudar. “Sem recursos, trabalhei como cobrador de ônibus e estudava na catraca”, explicou. Conseguiu entrar na faculdade de Psicologia pelo Prouni (Programa Universidade para Todos) depois de apostar com um amigo



quem tiraria nota mais alta. Em 2012, nova conquista: foi aprovado no programa de trainee da L’Oréal para trabalhar no RH; hoje ele atua no Marketing Digital na companhia. Além da exclusão por conta da barreira financeira – “quando saí de Mascote, minha mãe mal tinha 12,50 reais para eu pegar o ônibus” –, Honorato enfrentou novo empecilho, já superado: o relacionamento no mundo corporativo. Na visão dele, a dificuldade deve-se ao fato de que, por décadas, as empresas tiveram equipes com perfis similares; com isso, hoje, embora se converse muito sobre diversidade e definam-se pilares para

sustentá-la nas organizações, o relacionamento com o diverso ainda precisa ser trabalhado.

• Já **Muna Darweesh**, refugiada da Síria, onde era professora de inglês, chegou ao Brasil em 2013 com os quatro filhos e o marido, engenheiro naval. O país era um dos poucos onde poderia entrar legalmente e sem dificuldade. Com a barreira do idioma, e precisando sobreviver, começou a fazer comida árabe, o que hoje garante a renda da família: sua fanpage no Facebook Muna Sabores e Memórias Árabes tem mais de 6,6 mil curtidas. Ela contou que, apesar do

sucesso, sofre preconceito por seguir a tradição religiosa de sua família. “Muitos não entendem o fato de eu cobrir a cabeça. Costumo dizer que cubro meus cabelos, mas não cubro minha mente.” Embora tenha chegado ao Brasil há quatro anos, Muna ainda não se acostumou com a nova vida. “Nunca me imaginei nessa situação. No meu país, eu vivia em uma cidade pequena, cozinheira para o meu marido, cuidava dos meus filhos, eu era uma pessoa simples. Agora me pedem para contar a minha história, participar de palestras e dar entrevistas na televisão”, relatou em um português carregado de sotaque árabe.

## Liderança com inovação



Jorge Hoelzel, João Paulo Pacífico, Rachel Maia e Máira Habimorad

Encontrar a exata definição de inovação e como liderá-la não é tarefa extraída de um manual. É preciso técnica e muito tato com as pessoas, condutoras da inovação. Para tratar desse assunto no CONARH, o painel Lideranças Inovadoras, moderado por Máira Habimorad, presidente da Cia de Talentos, reuniu líderes de empresas: João Paulo Pacífico, CEO do Grupo Gaia; Jorge Hoelzel, membro do conselho da Mercur; e Rachel Maia, CEO da joalheria Pandora.

“Viver é inovar. Se você acorda e resolve tomar um café com mais leite do que o usual, já está inovando”, afirmou Hoelzel, ressaltando que, definido isso dentro das organizações, a liderança deve conectar um propósito à inovação e conduzi-la por todos os níveis da empresa.

“Não tente imitar a inovação de outras empresas, trilhe a sua própria”, foi a dica de Pacífico. Para o CEO do Grupo Gaia, o RH também tem papel

preponderante nessa questão. Como exemplo, citou uma pequena inovação comportamental em sua organização, o Senhor Gentileza, boneco que é sempre repassado para alguém que foi gentil com o outro. “É um pequeno ritual inovador que estimula a gentileza entre as pessoas.”

Rachel, por sua vez, assinalou que o RH deve ter uma grande habilidade de negociação com o principal comandante da empresa para que a inovação envolva as pessoas, não apenas os negócios. “Eu sou muito *business-oriented* (orientada aos negócios), é minha parceira de RH quem chama a minha atenção para as consequências nas pessoas dentro da organização”, enfatizou. Rachel, que representa a ínfima parcela de CEOs negras no mundo – menos de 1% –, também ressaltou a importância dos investimentos na diversidade como caminho para a inovação. Segundo ela, trata-se de uma oportunidade para que a empresa analise uma mesma questão com olhares distintos.

## ESPAÇO CORHALE

# A reforma trabalhista e o RH 4.0

Também no CONARH, um painel abordou o tema Os Reflexos da Reforma Trabalhista e da Terceirização Frente à Revolução Digital 4.0 e a Gestão de RH. Wolnei Tadeu Ferreira, diretor Jurídico da ABRH-Brasil, observou alguns pontos que vão afetar a gestão de Recursos Humanos, entre eles: a longevidade do brasileiro, que subiu de 50 para 74,6 anos em meio século; as diferentes gerações trabalhando juntas num mesmo local de trabalho; a tecnologia como ferramenta importante para compartilhamento de conhecimento; e as várias formas de trabalhar.

Citando Klaus Schwab, fundador do Fórum Econômico Mundial, Ferreira comentou que, na nova economia *on demand*, os prestadores de serviço não são mais contratados no sentido tradicional; hoje, eles trabalham de forma

independente e na execução de tarefas específicas. Ele também salientou que a 4ª Revolução Industrial, com suas diversas tecnologias, levará as crianças que hoje estão no ensino fundamental a trabalharem com sistemas e processos ainda não existentes. O diretor jurídico ressaltou ainda que a automatização de atividades operacionais nos próximos dois ou três anos provocará a extinção de certas funções e, consequentemente, uma grande migração de empregos.

Também participante do painel, Lívio Giosa destacou que a prestação de serviços é uma realidade no Brasil desde 1990, com a introdução do conceito da terceirização, trazido por ele para o país.

Na sua visão, o maior desafio para a área de gestão de pessoas está na

decisão pela escolha entre a automatização e a utilização de mão de obra. Segundo Giosa, o RH deve pensar em premissas relacionadas a qualidade, preço, prazo e inovação tecnológica associadas à disponibilização dos recursos metodológicos, materiais e humanos para a prestação do serviço.

O especialista destacou, ainda, alguns pontos da Lei da Terceirização, como a liberdade de relações comerciais entre as empresas com base nas premissas citadas anteriormente, a reavaliação de fornecedores numa nova dinâmica de construção de valor para o negócio e, principalmente, a segurança jurídica para a adoção desse modelo de gestão.

Sobre o setor público, ele salientou que a Lei das Licitações ainda é um impeditivo para a adoção plena da terceirização.



Lívio Giosa, o moderador Wagner Brunini e Wolnei Ferreira (em pé)



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 • Participação especial dos jornalistas Karin Hetschko e Vanderlei Abreu, colaboradores da revista *Melhor* • Projeto Gráfico e Diagramação: Daniel Strauch

f ABRHNacional t @ABRHBrasil in abrh-nacional abrhbrasil

Parceria

