

CAFÉ COM
SUSTENTABILIDADE

FEBRABAN

7º CAFÉ COM SUSTENTABILIDADE
VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE
NO SETOR BANCÁRIO

CAROS (AS) LEITORES (AS),

A FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos – deu início em junho de 2007 a uma série de cafés da manhã com o objetivo de discutir temas relacionados à sustentabilidade que afetam o dia-a-dia dos bancos e seus stakeholders. São convidados para os eventos representantes dos bancos associados, de organizações sociais e governamentais, federações e formadores de opinião.

Com essa iniciativa – denominada Café com Sustentabilidade – espera promover a reflexão crítica e qualificada sobre esse conceito, contribuindo para a convergência de objetivos dentro do setor.

O material que você está recebendo agora é a sistematização do debate realizado no 7º Café e tem o papel de disseminar e multiplicar conhecimentos e experiências relatadas durante esse encontro.

Boa leitura.

Comissão de Responsabilidade Social e Sustentabilidade – FEBRABAN

**TEMOS O PAPEL DE
DISSEMINAR E MULTIPLICAR
CONHECIMENTOS E
EXPERIÊNCIAS**





LANÇAMENTO DO PROGRAMA VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE NO SETOR BANCÁRIO

O primeiro evento de 2008 da série *Café com Sustentabilidade* aconteceu no dia 2 de abril, em São Paulo, e foi marcado pelo lançamento do programa Valorização da Diversidade no Setor Bancário, iniciativa da Febraban que tem como objetivo promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho bancário, combatendo o preconceito e a discriminação com base na cor, raça, etnia, origem, sexo, deficiências, idade, credo religioso e orientação sexual.

O projeto conta com a assessoria técnica do Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades (CEERT) e com o apoio de diversas entidades como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Ministério Público do Trabalho (MPT), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Sistema Financeiro (CONTRAF). A Comissão de Direitos Humanos da Câmara dos Deputados também acompanha a iniciativa.

Entre as ações previstas estão o levantamento, a sistematização e a divulgação das melhores práticas voltadas à valorização da diversidade que já estão em curso no setor bancário; a realização de um censo que irá fornecer dados e subsídios para a elaboração de planos de ação; a aplicação de pesquisas junto aos departamentos de recursos humanos dos bancos sobre práticas de recrutamento, seleção e promoção; além de campanha de comunicação para sensibilizar e mobilizar os funcionários.

Nas próximas páginas, você encontrará mais detalhes sobre esse importante projeto do mercado financeiro.



FEBRABAN



AGENDA POSITIVA

Fábio Colletti Barbosa, *presidente da Federação Brasileira de Bancos (Febraban)*

Durante a abertura do evento, o presidente da Febraban enfatizou que o tema diversidade deve ser tratado como uma agenda positiva, como um fator de competitividade para o país e para as empresas. “Luto muito por isso”, afirmou.

“Precisamos nos conscientizar de que a ‘diferença’ é o que faz a ‘diferença’ no mundo dos negócios.”



UMA SOCIEDADE EVOLUÍDA É AQUELA QUE DÁ OPORTUNIDADES IGUAIS AOS CIDADÃOS



DEVER DE TODOS

“O Brasil, provavelmente, é um dos países mais diversos que existem. Nós, brasileiros, acostumamos a associar essa diversidade a fatores positivos, como criatividade ou riqueza cultural. De fato, essa mescla está por trás de muitas das coisas boas que acontecem por aqui. Mas o que faz uma sociedade ser realmente evoluída? Para mim, uma sociedade evoluída é aquela que dá oportunidades iguais aos cidadãos. E é dever de todos promover situações que levem a essa paridade de oportunidades. Todos têm que ter chance para desenvolver o seu talento, crescer como ser humano. O Brasil, entretanto, ainda tem muito a fazer com relação a esse assunto.

Confesso que, no início, tratei desse tema de maneira limitada, como se fosse apenas ‘politicamente correto’ falar e promover a diversidade. Estava enganado. Esse é um assunto extremamente rico e benéfico, por meio do qual todos os envolvidos saem ganhando.

Todas as iniciativas que pude acompanhar demonstraram que quando se reúnem pessoas com histórias diferentes, com experiências diferentes, de diferentes culturas; enfim com uma visão diferente do mundo, todos crescem.

Luto muito por isso, para que a diversidade seja encarada como uma agenda positiva. Precisamos nos conscientizar de que a diferença é o que faz a diferença no mundo dos negócios. E vou mais longe: precisamos também promover outro aspecto mais sutil da diversidade, que é a diversidade de idéias. Costumo brincar, afirmando: ‘Como são inteligentes as pessoas que pensam como nós e como são limitadas aquelas que não percebem que estamos certos’. Precisamos nos cercar de pessoas que pensem de maneira diferente, com capacidades diferentes, que tragam uma visão complementar. Isso também é diversidade.

A missão é grande. Estamos aqui falando não apenas em nome dos bancos, mas de todo o sistema financeiro. Por outro lado, esse ainda é um universo pequeno diante ao desafio que temos nos país. Mas tenho convicção de que se cada um cuidar daquilo que está ao seu alcance conseguiremos atingir nossos objetivos. Vamos fazer aquilo que a nossa mobilização permite.

Então, peço a todos que abracem esse projeto, que acolham a diversidade.”

Fábio Colletti Barbosa, *presidente da Federação Brasileira de Bancos (Febraban)*





VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE

Mário Sérgio Vasconcelos, *diretor de Relações Institucionais da Febraban*

O representante da Febraban apresentou detalhes sobre o programa Valorização da Diversidade, mostrando etapas e ações realizadas e outras ações já previstas assim como expectativas de resultados. “Estamos tratando com pessoas, modificando relações humanas e comportamentos”, afirmou. “Por isso, não esperem que seja um processo rápido. Acreditamos que só vamos começar a ter resultados palpáveis e sensíveis em torno de três a cinco anos.”

EXPERIÊNCIAS ANTERIORES

“Experiências anteriores provam que é antiga a preocupação do setor bancário com a questão da diversidade. Uma dessas experiências é o programa Jovem Aprendiz que já apresenta resultados positivos: mais de 3.250 jovens, com idade entre 14 a 24 anos, foram contratados em 2008 por meio do projeto, que é fruto de um acordo de cooperação técnica com o Ministério do Trabalho e Emprego. Temos avançado também nas questões com relação a pessoas com deficiências, não só no que diz respeito ao treinamento, preparação, seleção e contratação, como também na adaptação dos bancos para o atendimento de clientes com esse perfil. Em cerca de três anos, multiplicamos por cinco o número de funcionários com deficiência atuando no setor financeiro. Ainda não é o suficiente, mas já caminhamos bastante.”

CONSTRUÇÃO COLETIVA

“Começamos reconhecendo o nosso pouco conhecimento no tema diversidade. Assim, buscamos junto ao CEERT (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades) a expertise, a referência e a assessoria técnica especializada necessária para dar prosseguimento ao projeto. Mas esse não é o nosso único parceiro. Têm contribuído permanentemente para as discussões a Contraf (Confederação Nacional dos Trabalhadores do Sistema Financeiro), os grupos de trabalho de apoio técnico com a OIT (Organização Internacional do Trabalho), Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) e Ministério Público do Trabalho, além das consultas à Comissão de Direitos Humanos da Câmara e a especialistas de mercado. Queremos que esse processo de construção coletiva e multidisciplinar não se encerre com o lançamento do projeto. O debate deve continuar e as contribuições serão sempre bem-vindas.”

FOCO DO PROJETO

“O primeiro dilema com o qual nos deparamos foi estabelecer focos de atuação. Não que questões como nacionalidade, idade, cultura, religião, atitude, estilo de vida e orientação sexual não sejam abordadas no projeto; contudo, vamos nos fixar mais fortemente em temas relacionados à etnia ou raça, gênero e pessoas com deficiência. Sempre dentro de uma perspectiva positiva, explorando a diversidade como um fator diferenciador.

Outra questão relevante: as ações serão particularizadas diante de cada banco, diante de cada necessidade, diante de cada geografia.”



CRIAÇÃO DE NOVA CULTURA

“Estamos convencidos de que a geração de novos comportamentos e valores éticos passa necessariamente pelo treinamento e pela educação das pessoas. Assim, temos dedicado tempo importante à realização de workshops, com a participação de representantes de bancos. Também estão sendo instaladas comissões multidisciplinares dentro das organizações, envolvendo não apenas a área de recursos humanos, mas todos os setores como as áreas comerciais, operacional, de sistemas, produtos e comunicação. Nosso objetivo é que o assunto seja debatido nesses fóruns, as soluções sejam construídas em conjunto, a implementação ganhe consistência e sejam formados multiplicadores. Hoje podemos afirmar, com bastante segurança, que a valorização da diversidade é um tema que está na agenda permanente de todos os bancos associados.”

CASOS DE SUCESSO

“Um segundo ponto, também extremamente relevante para o projeto, é a identificação daquilo que é positivo, daquilo que é construtivo e já está sendo realizado pelos bancos. Fizemos um levantamento e identificamos 58 casos de sucessos, ligados a 11 bancos. O que nós estamos fazendo com isso? Estamos examinando, avaliando e expondo a especialistas. O nosso propósito é divulgar esses casos como modelares não só para o sistema bancário como também para outros setores da sociedade. A idéia é documentar essas experiências de uma forma técnica e consistente, divulgá-las e promover o debate.”



PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS

“Queremos ampliar essa discussão junto às áreas de recursos humanos e identificar processos, práticas e posturas que, muitas vezes, não são formais, mas tornaram-se costumes e hábitos, e que podem dificultar ou facilitar a implementação do programa.”

CENSO DA DIVERSIDADE

“Um quarto ponto previsto no projeto é a realização de um censo, para a construção de uma base de dados que possa instrumentalizar a gestão de recursos humanos, fornecendo subsídios e consistência aos planos de ação. Os dados coletados também vão permitir traçar paralelos com outros setores da sociedade e acompanhar a evolução do projeto.

O questionário – que estará disponível na internet de 9 de abril a 23 de maio – é exclusivo para funcionários de bancos. Formado por 23 questões, pode ser respondido no local de trabalho ou a partir da residência do funcionário. Participação do censo 16 bancos e mais de 400.000 funcionários.

Todo o processo foi extremamente bem cuidado do ponto de vista da segurança. Os dados não serão divulgados individualmente e as análises feitas levarão em consideração apenas o ponto de vista coletivo. Gestores terão acesso semanal à base de dados, podendo monitorar a evolução do preenchimento.”



DIVERSIDADE, A CARA DO BRASIL

“Foi criada ainda uma campanha de comunicação com o objetivo de sensibilizar os funcionários do setor bancário, pedindo sua adesão não só ao processo de preenchimento dos questionários, mas ao programa. As peças desenvolvidas mostram a diversidade como uma riqueza nacional, um fator competitivo, um valor institucional que estimula a cidadania. Precisamos levar essa mensagem a todas as 28.000 agências e Pabs de forma consistente e continuada. Para isso, contamos não apenas com o apoio das lideranças dos bancos, mas também das lideranças sindicais. Esse é um projeto, dentro desse ponto de vista, absolutamente, inédito; que mostra a maturidade das relações que existem entre as entidades patronais e sindicais na busca de uma sociedade mais justa e participativa.”

Acesse: www.febraban-diversidade.com.br

MEDIADORES

Representantes de entidades, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e do Emprego integraram a mesa para o debate sobre o projeto. A seguir trechos da discussão.

“O Brasil precisa avançar com relação à questão da diversidade e de repente um setor, aceita o desafio de enfrentar o problema, de uma maneira positiva, mas séria e firme. Para nós é uma honra estarmos juntos nesse processo. O projeto, como já foi dito, envolve uma mudança organizacional, envolve pessoas e precisa chegar a todos bancários. Ele não avançará se os homens não se envolverem para ajudar a ascensão das mulheres. Ele não avançará se

os brancos não atuarem para que essa situação de desigualdade racial seja modificada. Ele não avançará se os heterossexuais não se sensibilizarem com as questões dos homossexuais. Enfim, o avanço envolve todos.”

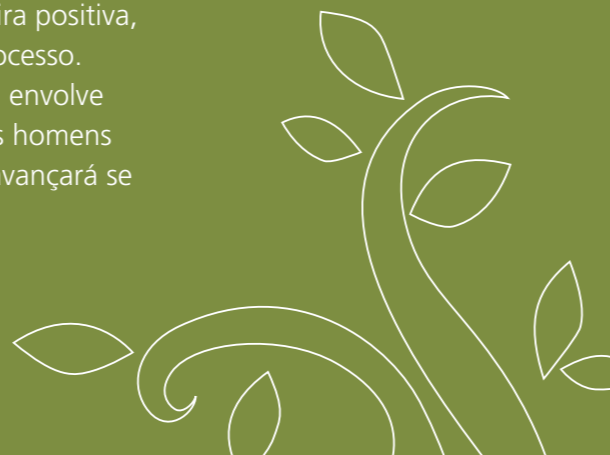
Cida Bento, *diretora executiva do CEERT - Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades.*

“Essa experiência não é fruto de uma idéia muito boa que alguém teve em seu escritório. É resultado de um processo, do encontro de atores da sociedade brasileira, atores fundamentais no mundo do trabalho. É uma iniciativa positiva, que vem sendo tratada com cuidado, com delicadeza pela Febraban, pois aborda temas estruturais do mercado de trabalho, que dizem respeito à identidade e à dignidade das pessoas, aos direitos fundamentais do trabalho, aos direitos humanos. Não temos conhecimento de outra iniciativa semelhante, de uma federação, voluntariamente, promovendo um programa com essa ambição. Essa iniciativa merece ser reconhecida dentro e fora do país.”

Laís Wendel Abramo, *diretora da OIT/Brasil – Organização Internacional do Trabalho*

“A iniciativa da Febraban demonstra o comprometimento do segmento bancário com a valorização da diversidade. Políticas sociais como essa sempre são bem-vindas e o Ministério Público do Trabalho só pode expressar seu voto de que os objetivos sejam alcançados e de que, após a realização do censo, cada pessoa jurídica, ao observar a falta de diversidade no trabalho, possa providenciar o saneamento de acordo com as suas peculiaridades inerentes, corrigindo a situação de desigualdade verificada.”

Elisa Maria Brant de Carvalho Malta, *procuradora do Ministério Público do Trabalho*





“O programa lançado hoje se baseia em alguns pilares que considero fundamentais; primeiro, serão treinadas as chefias imediatas, sem isso é impossível acabar com a discriminação e o preconceito no ambiente de trabalho; em segundo, o programa valoriza a parceira. Parabéns a todos os envolvidos. Vocês estão realizando um sonho antigo meu e agradeço por isso.”

Lucíola Rodrigues Jaime, *superintendente de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego*

OPINIÕES

A seguir, depoimentos e opiniões de pessoas que estiveram presente ao 7º Café com Sustentabilidade e acompanharam o lançamento do programa Valorização da Diversidade.

“Acredito nesse programa. Vejo nele um avanço e uma conscientização sobre a importância do debate, a partir da realização de mesas temáticas, de fóruns e discussões que acontecem em todos os níveis. Ele já está modificando o modo de agir e pensar das pessoas.”

Arlene Montanari, *secretária de Políticas Sociais da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Sistema Financeiro (Confrat-Cut)*

“O programa Valorização da Diversidade é um exemplo claro da capacidade de transformação de um movimento quando apoiado no diálogo. Ele coloca a questão de uma maneira positiva e conseguiu alinhar todos elementos e atores importantes para viabilizar o sonho de equidade.”

Antônio Jacinto Matias, *vice-presidente da FEBRABAN*

“É um projeto emblemático. Pela primeira vez, vemos um setor acordar para os problemas da discriminação e do preconceito, que caracterizam a sociedade brasileira, e tomar uma atitude concreta para revertê-los. Esse é um passo pioneiro.”

Jose Luiz Petrucelli, *pesquisador do IBGE*

“O Censo da diversidade é um valioso instrumento de levantamento e reconhecimento do cenário funcional do setor bancário. A partir de seus resultados, poderemos avaliar e identificar pontos de intervenção e estabelecer objetivos que tragam avanços significativos na busca pela igualdade no mercado de trabalho.”

Eduardo Pereira Neto, *coordenador da ONG Educafro (Educação e Cidadania de Afro-descendentes e Carentes)*

“É uma iniciativa louvável e o Ministério Público coloca-se desde já como parceiro, no papel que lhe cabe que é cuidar para termos igualdade no ambiente de trabalho. Acredito que o censo seja essencial e a base para todas as demais ações.”

Santiago Falluh Varella, *assessor da Procuradoria-Geral do Trabalho*

CRÉDITOS:

Redação
leda Pessolato

Fotos
Marcela Beltrão

Projeto Gráfico
fmcom

Coordenação
Regiane Benencase



CAFÉ COM
SUSTENTABILIDADE

FEBRABAN

Febraban – Federação Brasileira de Bancos
Av. Brigadeiro Faria Lima, 1485, 15º andar
CEP 01452-921 | São Paulo | SP

www.febraban.org.br