

E se fosse consigo?

Benefícios da não-discriminação e da diversidade nas empresas – um argumentário

And if it were you?

Benefits of non-discrimination and diversity in companies

Maria Odete Vaz Cabral*

Resumo O argumentário sobre a cidadania empresarial representa um acervo de argumentos dinâmicos, de natureza legal, económica e sócio-cultural, que visa a promoção dos benefícios da não-discriminação e da diversidade nas organizações. Disponibiliza-se assim uma base argumentativa mínima para desmontar os velhos mitos e ideias feitas que nos são transmitidos ao longo dos anos. Trata-se de um instrumento de carácter transversal que, embora concebido a pensar no contexto empresarial, é aplicável a todos os tipos de organizações, como instrumento facilitador da não-discriminação, da inserção sócio-económica da população migrante e dos grupos culturais.

Palavras-chave cidadania empresarial, não-discriminação, diversidade cultural, diálogo intercultural, integração.

Abstract The case for corporate citizenship represents a multitude of dynamic arguments, of a legal, economic and socio-cultural nature, that aim to promote the benefits of non-discrimination and diversity in organisations. A minimal argumentative base is therefore made available here in order to deconstruct the old myths and ideas that have been transmitted to us over the years. This is an instrument with a cross-cutting character which, though it was conceived for the corporate context, is applicable to all types of organisations, as an instrument facilitating non-discrimination and the socio-economic integration of the migrant population and of cultural groups.

Keywords corporate citizenship, non-discrimination, cultural diversity, intercultural dialogue, integration.

* Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas - Grupo de Trabalho do Argumentário / General Directorate of Consular Affairs and Portuguese Communities.

■ ***E se fosse consigo?* Benefícios da não-discriminação e da diversidade nas empresas – um argumentário**

Maria Odete Vaz Cabral

1. Enquadramento

O argumentário sobre a cidadania empresarial representa um acervo de argumentos dinâmicos, de natureza legal, económica e sócio-cultural, que visa a promoção dos benefícios da não-discriminação e da diversidade nas organizações. Disponibiliza-se assim uma base argumentativa mínima para desmontar os velhos mitos e ideias feitas que nos são transmitidos ao longo dos anos. Trata-se de um instrumento de carácter transversal que, embora concebido a pensar no contexto empresarial, é aplicável a todos os tipos de organizações, como instrumento facilitador da não-discriminação, da inserção sócio-económica da população migrante e dos grupos culturais.

Parte da premissa de que as organizações, como motor de desenvolvimento económico, tecnológico e humano, só se realizam plenamente quando consideram nas suas actividades o respeito pelos direitos humanos, o investimento na valorização pessoal, a protecção do ambiente, o combate à corrupção, o cumprimento das normas sociais e o respeito pelo valores e pelos princípios da sociedade em que se inserem.

Pretende destacar os benefícios presentes e futuros da adopção de uma política de gestão da diversidade nas organizações. Um recurso prático e de sensibilização, que promove a reflexão por parte dos responsáveis das organizações sobre temáticas importantes em sociedades cada vez mais multiculturais, como é o caso da sociedade portuguesa.

Aprofunda e valoriza o desenvolvimento da capacidade de análise e gestão dos Recursos Humanos das organizações, tendo como objectivo último a aceitação da diferença e a integração da dimensão de género como factores de competitividade.

O Argumentário é um dos produtos do projecto “Migrações e Desenvolvimento”, co-financiado pela Iniciativa Comunitária EQUAL.

Enquadramento do projecto

O Projecto “Migrações e Desenvolvimento” enquadra-se no Programa de Iniciativa Comunitária EQUAL: Prioridade 1 – Empregabilidade; Medida 01.02 – Combater o racismo e a xenofobia no mercado de trabalho; Área de intervenção 01.02.01 – Prevenção de discriminações raciais e étnicas.

Razão de Ser

O Projecto nasce da necessidade de construir um olhar positivo sobre as migrações. Com efeito, ele resultou da tomada de consciência de projectos anteriores, como o “Saber Viver numa Europa Multicultural”, de que a montante da integração era necessário trabalhar competências transversais junto dos agentes que de forma directa ou indirecta trabalham com os migrantes e os grupos étnicos.

Carácter Experimental

Como todos os projectos EQUAL, o “Migrações e Desenvolvimento” é um projecto-piloto, desenvolvido nas áreas experimentais do Seixal e de Odivelas, por se tratarem de zonas geográficas onde a diversidade cultural ilustra bem os públicos-alvo finais do projecto.

Fases

O Projecto teve início com a Acção 1 – Diagnóstico, que decorreu entre Fevereiro e Maio de 2002. A esta fase seguir-se-ia um período de Desenvolvimento correspondente à Acção 2, de Outubro de 2002 a Outubro de 2005. E, por último, a Acção 3 – Disseminação, de Maio de 2006 a Setembro de 2007.

Outros Projectos na mesma área de intervenção

De salientar que na primeira fase da EQUAL, para além do Projecto “Migrações e Desenvolvimento” foram aprovados apenas mais quatro projectos na mesma área de intervenção, a saber: “Sem Fronteiras”, “Sunrise”, “Semear para Acolher” e “InterculturaCidade”.

Parceria de Desenvolvimento da Acção 3 – disseminação dos produtos

Entidade interlocutora:

DGACCP – Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas.

Parceria:

ACIDI - Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural
CEFA – Centro de Estudos e Formação Autárquica
CIDAC – Centro de Informação para o Desenvolvimento Amílcar Cabral
CML - Câmara Municipal de Lisboa
CMS - Câmara Municipal do Seixal
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional
INDE – Intercooperação e Desenvolvimento.

Entidades Parceiras do Argumentário:

DGACCP – Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

INDE – Intercooperação e Desenvolvimento

CMS - Câmara Municipal do Seixal

USI – União dos Sindicatos Independentes

IAPMEI – Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento

CMS - Câmara Municipal de Sesimbra

ANJE – Associação Nacional dos Jovens Empresários.

Disseminação do Argumentário:

Adaptação *online*

Através dos *sites* dos parceiros

Jornadas Técnicas organizadas pela DGACCP e parceiros do produto.

2. Aspectos principais do Argumentário

E se fosse consigo?

A lei proíbe a discriminação. Mas muita gente acha que a discriminação é lucrativa. Fala-se das vantagens da diversidade de recursos humanos nas empresas. Mas muita gente acha que a tal diversidade só compensa se for óbvio que vai reduzir custos. E se não fosse assim? E se a concorrência não pensar assim e a sua empresa for ficando para trás? Não será consigo?

O mercado é livre mas não vale tudo

A concorrência tem regras que importa respeitar com lealdade. São regras básicas do mercado de trabalho a proibição da discriminação de imigrantes ou pessoas de outras comunidades culturais e a proibição da desigualdade de género.

A não-discriminação de imigrantes

Decerto conhece empresas que só querem trabalhadores/as estrangeiros/as sem autorização de residência e de trabalho...

... pagam-lhes salários inferiores ao exigido por Lei ou pelos Contratos Colectivos, ninguém desconta para impostos ou para a Segurança Social, desprezando

a protecção social desses/as trabalhadores/as, aproveitam a sua maior vulnerabilidade – eles/as aceitam tudo, se se queixarem podem ter que voltar ao país de origem, não mudam de entidade patronal...

E se fosse consigo?

Acharia bem que só por estar no estrangeiro abusassem de si, da sua dignidade e do seu trabalho, mesmo que no fim ganhasse mais do que na sua terra?

A Organização Internacional das Migrações (OIM) afirma:

As receitas geradas pela imigração são superiores aos custos suportados pelos países de acolhimento.

Grande número das inquietações que a migração suscita, como a perda de empregos, a queda dos salários, o aumento das despesas da Segurança Social e a crença de que as migrações escapam a qualquer controlo são não apenas exageradas ou infundadas, mas também contraditadas pelos factos.

Na Europa Ocidental é raro haver concorrência directa entre imigrantes e trabalhadores/as locais, uma vez que os/as trabalhadores/as estrangeiros/as muitas vezes ocupam postos de trabalho que a força laboral local não quer.

Quanto às despesas de saúde e de Segurança Social, não há motivo para pensar que os/as trabalhadores/as imigrantes em situação regular sejam um peso maior do que a população do país de acolhimento, uma vez que também pagam os seus impostos. Quem não está regularizado está pouco inclinado a recorrer a serviços estatais, pelo que, na realidade, não constituem encargo adicional significativo.

As Nações Unidas evidenciam que:

Os imigrantes dão uma substancial contribuição para aliviar a carga fiscal de gerações futuras em países da Europa com baixa fecundidade.

A OCDE salienta que:

A imigração cria procura de bens e serviços produzidos pela população hóspede com impacto positivo no emprego.

O Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural sublinha que as maiores taxas de desemprego estão em países com baixas percentagens de imigrantes e os países com maiores percentagens de imigrantes têm taxas de desemprego relativamente baixas (Canadá, Austrália, EUA, Suíça).

Mas o que é a discriminação?

Refere a Comissão Europeia:

Será difícil concretizar os ambiciosos objectivos estratégicos de Lisboa, enquanto grupos consideráveis da população da UE estiverem excluídos de um emprego, de uma formação ou de outras oportunidades. Para desenvolver uma sociedade e uma economia mais competitivas e dinâmicas, colhendo os frutos da diversidade, torna-se imperativo eliminar a discriminação.

Para o direito nacional, constitui discriminação uma ordem ou instrução que tenha a finalidade de prejudicar pessoas em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social.

Mas não constitui discriminação o comportamento baseado num dos factores indicados anteriormente sempre que, em virtude da natureza das actividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse factor constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, devendo o objectivo ser legítimo e o requisito proporcional.

Não basta o mínimo: a cidadania empresarial

A cidadania empresarial – a que também se chama responsabilidade social das empresas ou espírito empresarial responsável – é o conceito segundo o qual as empresas integram, voluntariamente e para além das prescrições legais, preocupações sociais e ambientais na sua gestão, nas suas operações e na sua interacção com outras partes interessadas, porque consideram ser do seu interesse a longo prazo. Com efeito, existe hoje na esfera empresarial a percepção de que o sucesso das empresas e os benefícios duradouros para os agentes seus associados não se obtêm através de uma tónica de maximização de lucros a curto prazo, mas sim de um comportamento que, sendo embora orientado para o mercado, seja também coerente e responsável. Assim, a cidadania empresarial implica uma abordagem que coloca no cerne das estratégias empresariais as expectativas de todas as partes envolvidas e o princípio da inovação e aperfeiçoamento contínuos.

Mas a cidadania empresarial não é exclusiva de grandes empresas; também abrange as pequenas e médias empresas (PME), uma vez que associa o dinamismo e a atitude do/a empresário/a individual – necessários à gestão de uma

pequena empresa – com o sentido mais vasto das responsabilidades sociais, que frequentemente integra os valores pessoais do/a proprietário/a ou do/a gestor/a da PME. É este o tipo de espírito empresarial que a União Europeia deseja promover, tendo também em vista o desenvolvimento da inovação, a criação de emprego e a melhoria da competitividade na Europa.

A cidadania empresarial é inovação, é qualidade, é aumento de oportunidades de negócio, é competitividade responsável na economia global.

A diversidade: elemento da cidadania empresarial

As políticas de diversidade de recursos humanos são iniciativas voluntárias por parte das empresas com vista ao recrutamento, contratação e desenvolvimento de trabalhadores e trabalhadoras de grupos sociais diversos.

Para além de garantir que homens e mulheres pertencentes a grupos minoritários não sofrem discriminação, reconhecer a diversidade significa perceber o modo como as diferenças e as semelhanças entre pessoas podem ser mobilizadas para benefício dos próprios indivíduos, da empresa e da sociedade entendida na sua globalidade.

Gerir a diversidade, mediante a promoção e garantia da igualdade e da justiça, não é simplesmente “algo bom”, mas uma condição indispensável num mundo em constante transformação e cada vez mais complexo.

A diversidade resulta de um processo de mudança cultural e constitui um elemento da cidadania empresarial.

O que implica a diversidade: custos e benefícios

A diversidade implica custos e benefícios. A adopção destas políticas pressupõe abertura por parte dos/as gestores/as da empresa para:

- A satisfação das expectativas dos/as trabalhadores/as actuais e futuros/as, dos clientes e do público em geral.
- A convivência intercultural, troca de conhecimentos, hábitos, costumes, valores e atitudes conducentes a um processo de transformação, enriquecedor do ponto de vista pessoal e cultural.
- O exotismo e a nova vitalidade nas cidades, aldeias e lugares como recursos potencialmente geradores de valor para as empresas.
- O conhecimento e interacção com empresas pioneiras que investiram nestas políticas.
- O conhecimento dos indicadores de obstáculos e benefícios, ainda que de

natureza qualitativa, dada a dificuldade em isolar os vários elementos da ligação entre benefícios para as empresas e investimentos na diversidade.

Da atitude defensiva à atitude pró-activa

