

# Fersol

## Valorização da Diversidade e da Inclusão Social

### Eixo temático

- Público Interno
- Direitos Humanos

### Principal objetivo da prática

Os programas Cultivando a Diversidade e Cultivando Nossa Gente possibilitam a inclusão de setores historicamente excluídos da sociedade, por meio de remuneração com base no salário mínimo definido pelo Dieese, e contribuem para um processo educativo, político e social sobre a equidade de gênero capaz de despertar e preservar valores por meio de políticas internas e ações educativas.

### Público-alvo

Público interno.

### Motivação

Devido à dificuldade de inserção da mulher em determinados setores do mercado de trabalho, como o da indústria química, em 2000 a Fersol reformulou todo o seu processo e transformou sua linha de produção, possibilitando maior acesso de mulheres a diversos postos de trabalho, anteriormente ocupados apenas por homens.

### Descrição da prática

O programa Cultivando a Diversidade no Mercado de Trabalho compreende a valorização e a inclusão social de grupos historicamente excluídos da sociedade (mulheres, afro-brasileiros, pessoas maiores de 45 anos, pessoas com deficiência, homoafetivos e detentos em regime de semiliberdade).

Para que a política de cargos e salários da empresa pudesse garantir promoções justas e transparentes – que contribuem para a inclusão e a equidade –, no início de 2004 a Fersol realizou um estudo aprofundado sobre a remuneração de seus trabalhadores, levando em conta a capacitação profissional, o potencial de crescimento (especialmente o interesse em continuar os estudos), a participação de cada um em atividades sociais e voluntárias e a realidade econômica da região de Mairinque (SP), onde a empresa está situada.

A análise partiu do entendimento da remuneração em quatro esferas: o mercado nacional, o segmento da indústria química, as empresas produtoras de defensivos agrícolas e a região de Sorocaba. No final daquele ano, a empresa anunciou oficialmente a adoção de uma remuneração mínima, com base no salário mínimo reivindicado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), avaliado na época em R\$ 1.600. O índice do Dieese foi

considerado o que melhor espelha a realidade do trabalhador no Brasil e o mais adequado para um quadro de funcionários que possuem em média uma família de quatro pessoas, tendo assim condições de viver com dignidade.

Com essa ação, a empresa opta por atuar por meio da remuneração direta do trabalhador para diminuir a histórica distorção de distribuição de renda, e não por outras iniciativas, como pacotes de benefícios e programas assistenciais, que acabam sendo computados como salário indireto. Dessa forma, a empresa rompe com a tradicional abordagem de custos da folha salarial e privilegia os benefícios de ter funcionários bem remunerados, satisfeitos e produtivos. O foco passa então a ser o nível de satisfação e engajamento dos funcionários no dia a dia da empresa.

Em 2009, a Fersol aderiu à terceira edição do Programa Pró-Equidade de Gênero, da Secretaria Especial de Promoção de Políticas para as Mulheres, da Presidência da República, pelo qual já havia recebido o Selo Diversidade no Trabalho na edição 2007-2008. Como parte do programa, a empresa criou o Comitê Pró-Equidade de Gênero e de Etnia/Raça, a fim de aprofundar e demonstrar o compromisso com essa temática em sua política de gestão de pessoas e na cultura organizacional. Para divulgar essas práticas para o público interno, a empresa promove espaços de diálogo, integração, conhecimento e valorização da escuta entre todos os funcionários, em nível vertical e horizontal, proporcionando a todos uma visão sistêmica da organização. Uma delas é a Reunião Geral, que ocorre trimestralmente e inclui todos os trabalhadores da empresa, do presidente ao operário de chão de fábrica. Realizada no espaço interno Ágora, a reunião dura três horas e sua pauta é feita para envolver todos os setores.

Outro programa mantido pela Fersol é o Cultivando Nossa Gente, que se desenvolve por meio de ações para funcionários, seus familiares e a comunidade, contribuindo para um processo educativo, político e social sobre a equidade de gênero. Seu objetivo é ser permanente e capaz de preservar valores para esta geração e também para as próximas.

Periodicamente são realizadas palestras e oficinas com enfoque na sexualidade e na saúde sexual e reprodutiva, abordando aspectos físicos, psicológicos e culturais que predisõem ou não para o autocuidado sexual e reprodutivo. São debatidos os temas “Desenvolvimento da Sexualidade e Autoestima”, “Direitos Reprodutivos”, “Planejamento Familiar”, “Autocuidado em Saúde Sexual e Reprodutiva”, “Sexualidade Adulta, Erotismo, Consumo e Meios de Comunicação” e “Maternidade, Vínculo, Parto Normal e Aleitamento”. Todas as ações buscam sempre uma parceria com as redes municipal e estadual de saúde.

A funcionária da Fersol pode optar por até sete meses de licença-amamentação – os quatro meses previstos em lei mais dois meses concedidos pela empresa e o mês de férias. O funcionário da Fersol pode optar por até três meses de licença-paternidade – os cinco dias previstos em lei mais um mês e 25 dias concedidos pela empresa e um mês de férias. O funcionário pode tirar a licença ao longo do primeiro ano de vida do filho, desde que tenha o consentimento de sua companheira, pois é ela que deve encaminhar uma carta à empresa informando a necessidade e vontade de que seu companheiro goze da licença. Se tanto o pai quanto a mãe forem funcionários da Fersol, a licença-amamentação e a licença-paternidade poderão ser compartilhadas, possibilitando assim a ampliação das opções e a organização dos cuidados na primeira infância do filho.

É também concedido auxílio-creche, um benefício estabelecido por convenção coletiva, o qual estipula às funcionárias mães o pagamento de um valor mensal especificado pela empresa. No caso da Fersol, esse valor varia de R\$ 200, quando a criança fica aos cuidados de uma pessoa de confiança da família (babá, avó, tia etc.), até um salário mínimo vigente, quando a criança está matriculada numa instituição de educação infantil, pública ou privada.

## Resultados e benefícios

A empresa chegou a atingir, em 2004, a marca de 64% da sua força de trabalho composta por mulheres, percentual que era de 55% em 2010.

## Contato

**Nome:** Eliana Francisco

**E-mail:** eliana.francisco@fersol.com.br

## Dados da empresa

**Nome:** Fersol

**Setor:** Indústria Química

**Porte:** Grande

**Localização:** Estado de São Paulo

**Website:** <http://www.fersol.com.br>