



Promovendo Inovação Pela Diversidade dos Trabalhadores Brasileiros

Por Filipe Lage de Sousa, Glaucia Estefânia de Sousa Ferreira, Leandro Justino Pereira Veloso, Synthia Kariny Silva de Santana

Principais Mensagens

- **Diversidade na força de trabalho pode aumentar a produtividade pela inovação**
- **Uma mão-de-obra inovadora e criativa será diversa em termos de idade e gênero**
- **É necessário incentivar a promoção da diversidade em idade e gênero nas empresas**

Mulheres e jovens enfrentam barreiras no mercado de trabalho brasileiro

A discriminação persiste no mercado de trabalho brasileiro. Mulheres ganham consideravelmente menos que homens e muitos jovens estão desempregados e subempregados. O hiato de salário entre os gêneros é atribuído sobretudo às normas sociais, já a baixa escolaridade e experiência desencorajam as firmas de contratar os jovens.

Inovação é um dos principais determinantes da produtividade e uma mão-de-obra diversificada fomenta a inovação. Sendo assim, políticas que promovam a diversidade na força de trabalho podem ajudar o Brasil a atingir um crescimento sustentável de longo prazo mais dinâmico. No entanto, a contribuição da diversidade dos trabalhadores na inovação ainda é pouco explorada, e a literatura não é clara quanto à capacidade da diversidade de aprimorar a performance das firmas em diversos indicadores.

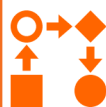
Um time de pesquisadores locais do PEP procurou analisar o efeito da diversidade da mão-de-obra na inovação de firmas brasileiras. Adicionalmente, o tipo de inovação (produto, processo, organizacional, marketing) foi estudado para verificar qual é impulsionado pelas diversidades de gênero, idade e/ou raça.

Quais os tipos de inovação?



Produto

Criação de um produto novo ou substancialmente aprimorado no mercado



Processo

Introdução de um processo novo ou substancialmente aprimorado



Organizacional

Implementação de novas formas de gestão, tais como realocar os recursos humanos na firma



Marketing

Adoção de novas abordagens e processos de marketing para a firma



A Pesquisa

A equipe juntou a Pesquisa Industrial Anual (PIA/IBGE), a Pesquisa de Inovação Tecnológica (PINTEC/IBGE) e os registros administrativos da Relação Anual das Informações Sociais (RAIS/Ministério da Economia), sendo essa última aquela que possui as características dos trabalhadores brasileiros. Os dados são das firmas industriais com mais de 30 empregados entre 2001 e 2014.

Para explorar a diversidade de gênero, a equipe usou informações do Programa Empresa Cidadã, a cobertura de creches ao nível estadual e a taxa de divórcio ao nível municipal.

Para investigar a diversidade de idade, o grupo de pesquisadores utilizou o Programa Jovem Aprendiz.

A equipe usou o índice de Shannon e Weaver (1949) para medir a diversidade da mão-de-obra dentro das firmas nas características inerentes aos trabalhadores (isto é, os fatores que não podem mudar ou aprimorar):

- Gênero: Feminino ou Masculino
- Idade: Jovens (menos 24 anos); Experientes (24 a 40 anos); Sêniores (mais de 40 anos)
- Raça: Brancos ou Não-Brancos

Principais Resultados

A diversidade da força de trabalho pode aumentar a produtividade pela inovação da seguinte forma:

- Diversidade de gênero impulsiona inovação de marketing
- Diversidade de idade promove a inovação não só de marketing mas também de produto

Entretanto, a diversidade racial inibe as inovações de processo e organizacional.

Diversidade de Gênero

As firmas que são mais diversas em termos de gênero na sua força de trabalho tendem a introduzir uma gama de diferentes estratégias de marketing ao longo do tempo. Os resultados sugerem que a diversidade de gênero pode ser mais relevante em promover bens intangíveis (tais como marca) do que bens tangíveis (novos produtos).

Diversidade de Idade

Em contraste com a literatura internacional, a diversidade de idade parece permitir que as firmas brasileiras inovem mais. Em particular, ter três gerações trabalhando no mesmo ambiente é propício ao desenvolvimento de um novo produto. A interação entre diferentes gerações permite que as ideias de pessoas jovens combinem com a experiência dos funcionários mais maduros.

Conclusões e indicações de políticas públicas

As evidências encontradas nessa pesquisa mostram que a diversidade entre trabalhadores proporciona benefícios e custos. Ao mostrar a relação casual entre diversidade e inovação, os resultados dos pesquisadores sugerem que **políticas de recrutamento que promovam, ou requeiram, uma mão-de-obra mais diversificada (particularmente em termos de gênero e idade) podem incentivar mais inovação nas firmas brasileiras.** Firms capazes de inovar mais tendem a se tornar mais competitivas e obter maiores lucros. Naturalmente, **ao não mesclar seus funcionários em termos de gênero e idade, as firmas podem estar desperdiçando seus recursos humanos.**

Portanto, **políticas que promovam diversidade nas práticas de recrutamento devem ser implementadas.** Como exemplo, sugere-se:

1. Políticas para promover a diversidade de gênero podem ser aquelas que aumentem a licença paternidade e/ou flexibilizem a licença maternidade, assim como aquelas que incentivem a utilização de creches.
2. Para estimular a diversidade de idade, os programas desenhados para atrair jovens profissionais devem ser aprimorados e conjugados com aqueles programas que impulsionem a inserção de profissionais mais experientes.



Canada



Esta nota resume os resultados do projeto **PMMA-20201** apoiado pela iniciativa **PAGE II (2016-2020)**. Para maiores detalhes sobre os métodos empregados e os resultados, leia o artigo completo publicado como parte da série de Textos de Discussão do PEP: **PEP working paper series** (artigo em Inglês).

PAGE II é uma iniciativa de pesquisa global e de aperfeiçoamento de capacidade do Análise de Política em Crescimento e Emprego nos países em desenvolvimento. PAGE II é apoiado pelo Departamento de Desenvolvimento Internacional (DfID, sigla em Inglês) do Reino Unido e do Centro de Pesquisa em Desenvolvimento Internacional (IDRC, sigla em Inglês) do Canadá.

As visões e opiniões expressas nesta publicação são dos autores e não necessariamente refletem as do PEP.