CEO CIRCLE

EXPERIENCE CLUB

randstad

TOTVS

livelo

Os pilares de um

mercado plural e inclusivo

Diversidade é um tema obrigatório na estratégia das empresas hoje, seja na gestão de talentos, no desenvolvimento de produtos e serviços ou na contribuição da empresa para uma sociedade mais inclusiva.

Inúmeras pesquisas já demonstraram que uma equipe diversa traz melhores resultados, por aproximar a estratégia da empresa do conjunto da sociedade, compreendendo melhor as necessidades e desejos de seus consumidores. Neste **CEO Circle**, reunimos cinco líderes de importantes empresas para compartilhar suas experiências, avaliar como está a gestão da diversidade e inclusão no mundo corporativo e ajudar a dar os caminhos para quem busca inserir sua companhia nesse novo cenário.

A principal conclusão: uma equipe mais diversa traz resultados financeiros, mas é preciso esforço para chegar lá. É uma jornada, não uma ação isolada. Veja os principais insights do debate conduzido pelo CEO do Experience Club, **Ricardo Natale**.

Maio de 2022

A pauta da diversidade e inclusão nas empresas

Tem avanços

- Pluralidade já faz parte da agenda estratégica de muitas empresas
- Representatividade começa a aparecer
- Novas gerações já começam a olhar com mais naturalidade para a diversidade

E desafios

- É preciso compreender que resultados financeiros demoram. Dependem de uma jornada. De tempo e de investimentos
- Criar métricas para medir o impacto da diversidade e inclusão
- Pessoas (e empresas) ainda confundem necessidades específicas com falta de capacidade

“

Os investidores querem o resultado da diversidade, mas é preciso passar pela jornada do letramento, do conhecimento. É um processo que demanda humildade.

Rachel Maia
Conselheira de empresas e CEO da RM Consulting

Diversidade é resultado de investimento

Rachel Maia, conselheira de várias empresas, como Vale, Banco do Brasil, CVC e Grupo Soma e Founder e CEO da RM Consulting, diz que sente falta de ver outras mulheres negras, como ela, em posições de liderança nas empresas. “O que eu quero é ver mais dos meus”, disse ela. Rachel diz que as empresas precisam compreender que os resultados financeiros provenientes de uma composição mais diversa nas

equipes vêm, mas é preciso dar tempo para que o processo se complete.

“É preciso investimento. E é um processo que demanda humildade”, disse. O lado positivo, na visão dela, é que muitas empresas já colocaram o assunto pluralidade na pauta estratégica. O que falta é avançar na prática. As que não avançarem, terão até problemas legais, já que novas exigências para empresas de capital aberto vão entrar em vigor em 2023. “Quem não se mexer vai quebrar”, afirma.

“

A regra é que mulheres com deficiência não são vistas, não ocupam cargos.

Andrea Schwarz
CEO na IIGUAL
Inclusão e Diversidade

Necessidade específica não é falta de capacidade

A falta de representatividade nos espaços de decisão é motivo de desestímulo para alguns, mas serviu de combustível para **Andrea Schwarz**, que desde que passou a se locomover em cadeira de rodas desafiou o que a sociedade considera o caminho natural para pessoas com deficiência, de se esconder em casa. Ela decidiu ser protagonista de sua própria história e seguir seus sonhos. “Eu quero mudar a forma como se inclui as pessoas com deficiência", diz. Para isso, ela discute o capacitismo e critica a generalização que muitas empresas fazem, como se todas as pessoas com deficiência fossem iguais, ampliando para todos uma experiência ruim com um profissional com essas características.

"Pensam que uma pessoa com deficiência tem algo a menos. Confundem necessidades específicas com falta de capacidade", diz ela. O fato de estar num lugar de poder e influência, inclusive nas redes sociais, lhe dá uma noção de privilégio e de responsabilidade. "Precisamos empoderar esses grupos minorizados. Enquanto eles não estiverem sentados na mesa e não tiverem poder de decisão vamos continuar falando nós e eles”, afirma.

“

Para falar de diversidade e inclusão não adianta só ter boa vontade. Precisa ter pessoas que saibam te ajudar a percorrer essa jornada.

Marco Castro
CEO da PwC

Programas de diversidade precisam de tempo

A PwC já vinha trabalhando com diversidade e obtendo avanços, mas não na velocidade desejada. Em julho de 2020, em plena pandemia, acelerou os esforços, criou grupos de especialistas, trouxe pessoas de fora e hoje tudo o que a empresa faz passa pelo controle da área de diversidade e inclusão. “Não é só falar, tem que fazer”, diz **Marco**. “É preciso investir, dedicar tempo. Se tirar o olho da bola pode haver um retrocesso. Não podemos deixar.”

A exigência de manter boas práticas de ESG também se estende aos fornecedores, e a empresa dá atenção especial ao Social da sigla. Apesar da necessidade de percorrer um caminho para tornar as companhias brasileiras mais diversas, mais parecidas com a sociedade como um todo, Marco vê com otimismo a visão dos jovens, que encaram essa diversidade com mais naturalidade.

“

Nós vivemos um racismo à brasileira. Todo mundo acredita que o racismo existe, mas ninguém confirma que pratica racismo. Nós fomos fundados em princípios racistas.

Eduardo Santos
CEO da HULT EF

Discurso da meritocracia não considera racismo estrutural

O discurso da meritocracia, no qual muitos ainda insistem, não leva em consideração o racismo histórico que existe no Brasil e que influencia a oferta de oportunidades iguais para todos, na avaliação de **Eduardo Santos**. Uma das maneiras de reduzir a desigualdade de acesso é a educação, mas ela não é suficiente se a pessoa não tiver oportunidade de mostrar o seu desempenho.

Eduardo acredita que a representatividade é um fator muito importante não apenas para inspirar outras pessoas, mas pela capacidade de acelerar as transformações. “Se nós estivermos na cadeira, a gente muda o ponteiro um pouco mais rápido, ainda que seja na base do top down”, afirmou. Um exemplo é a criação do Mover – Movimento pela Equidade Racial, grupo que começou com 8 empresas e hoje tem 47, com o compromissos de capacitar 3 milhões de pessoas negras e criar 10 mil vagas de liderança.

“

A inclusão não acontece se o lado privilegiado não entender a parte dele no processo. Não é baixar a barra, é olhar a realidade.

Gustavo Glasser
Co-CEO da Carambola

Em vez de caçar talentos, semear e multiplicar

Gustavo Glasser vê um desequilíbrio de responsabilidades na forma como o Brasil lida com a diversidade. Quanto maior o acesso à renda, maior a chance de entrar no mercado de trabalho, por causa das oportunidades de educação. Com isso, pessoas que vêm de ambientes com menor renda ficam sem acesso à formação, e consequentemente são excluídas das oportunidades.

Ele quer mudar a nomenclatura usada pelas empresas para buscar talentos. “Hunting é um discurso de escassez. Precisamos semear os talentos”, diz. Dados da Carambola mostram que o processo de busca de talentos pode demorar oito semanas até a contratação, sem contar que a disputa pelas mesmas pessoas pode elevar os salários em até 20%. Ele defende usar o mesmo tempo e recurso para investir na formação de novos profissionais. “Se olhar a curva de desenvolvimento de talentos, o custo de formação se paga.”

Texto: Denize Bacoccina

Design: Millena Oliveira

Gostou?

Que tal compartilhar?