

■A diversidade e a inclusão têm conquistado um papel cada vez mais central na agenda corporativa, como elementos essenciais para melhorar o desempenho e promover o crescimento sustentável. Pesquisas indicam que ambientes diversos potencializam a resolução de desafios complexos, impulsionam a criatividade e capacitam as empresas a atenderem às exigências de um mercado em constante evolução.

Uma pesquisa feita pela consultoria McKinsey (Diversity wins – How inclusion matters, 2020), que analisou 1.000 empresas em 15 países, identificou que as companhias que estão entre os quartis mais altos em diversidade de gênero têm 25% mais chances de obter uma rentabilidade acima da média do setor. Quando se trata de diversidade étnico-racial, esse número sobe para 36%.

Já a consultoria Boston Consulting Group (How Diverse Leadership Teams Boost Innovation, 2018) estudou 1.700 empresas em 8 países, incluindo Brasil, e concluiu que aquelas com maior diversidade em seus times de liderança obtêm parcela da receita com inovação (45%) superior em comparação com empresas com menor diversidade na liderança (26%).

Apesar dos avanços, a inclusão e a diversidade no mercado de trabalho ainda representam um desafio no Brasil. Segundo o IBGE, mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência seguem enfrentando desigualdades salariais, falta de oportunidades de liderança e discriminações estruturais. Pesquisa realizada pelo Pacto Global – Rede Brasil, demonstra os desafios enfrentados pela comunidade LGBTQIA+ para a integração no mercado de trabalho, que se inicia na própria família, resultando, às vezes, na evasão escolar e em uma formação curricular não adequada.

Para fazer avançar a agenda de inclusão e diversidade é fundamental que as empresas adotem uma abordagem sistemática com ações concretas, conforme apresenta o mesmo estudo da McKinsey. No Brasil, muitas organizações têm buscado transformar suas práticas internas. A criação de grupos de afinidade, a realização de censos internos, programas de mentorias e vagas afirmativas são algumas das ferramentas utilizadas para promover um ambiente mais equitativo.

O avanço de uma cultura organizacional inclusiva depende do comprometimento da alta liderança. Precisa ser relevante para o Conselho Deliberativo e para a Diretoria Executiva, de modo que a estratégia de inclusão e diversidade represente os valores da cultura e faça parte da estratégia geral do negócio.

A Vexty possui uma Política de Inclusão e Diversidade, aprovada pelo Conselho Deliberativo, desde 2023, em alinhamento com a cultura organizacional. As ações para aprimoramento da prática da inclusão e diversidade são discutidas no Conselho, fazem parte do plano de metas anual e são acompanhadas, discutidas e avaliadas. Em 2023, foi criado um Grupo de Trabalho (GT) de Inclusão e Diversidade com a participação voluntária de colaboradores de áreas distintas, que tem desenvolvido diversas iniciativas com o intuito de promover um ambiente mais inclusivo. Esse GT possui regimento próprio e metas anuais, cujos resultados são acompanhados pela Diretoria Executiva e apresentados para toda a equipe. Além de oferecer a oportunidade para que colaboradores contribuam com ideias e ações para o aumento da I&D na Vexty, a composição do GT com pessoas de equipes diferentes também favorece a integração e a melhoria do clima entre as equipes.

Promover a inclusão e a diversidade é um investimento em um futuro mais humano, inovador e produtivo. É criar um ambiente onde diferentes vozes sejam ouvidas e respeitadas, oferecendo a todos oportunidades concretas de contribuir e se desenvolver. Além disso, a inclusão e a diversidade fortalecem a ética empresarial ao fomentar uma cultura organizacional alicerçada na equidade, no respeito mútuo e na valorização das diferenças.

Empresas com lideranças comprometidas que adotam uma abordagem sistemática e com visão de longo prazo têm o potencial de transformar a inclusão e diversidade em um diferencial competitivo, impulsionando o sucesso da organização.

***Mauro Figueira** é Diretor-Presidente da Vexty e Coordenador do Comitê de Ética da Abrapp

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 16.04.2025.