

Editorial

DIVERSIDADE PARA VALER

Por que diversidade importa? Apesar de a questão não ser nova para os Estudos Organizacionais e para as empresas¹, ainda é necessário bradá-la. Mulheres e pessoas negras representam a maioria da população brasileira. No entanto, mulheres ocupam apenas 15,2% dos cargos de diretoria e conselho das empresas de capital aberto do País². E pessoas negras fazem parte da liderança de somente 11% dessas empresas³, com uma estimativa de participação de mísero (no singular) 1% dos assentos de conselhos de administração⁴.

Não faltam pesquisas apresentando os benefícios da diversidade nos resultados das empresas, em termos de, por exemplo, lucratividade, inovação e retenção de profissionais. Mais recentemente, vem sendo verificada correlação entre diversidade organizacional e indicadores ESG como ética empresarial, cidadania e filantropia corporativas e estratégia climática⁵. Diversidade importa também por uma questão de justiça social. Em muitos relatórios de políticas de Diversidade, Equidade & Inclusão (DE&I), a diversidade socioeconômica nem é considerada, embora seja a principal categoria de sub-representação⁶.

Apesar da crescente adesão das empresas a iniciativas de DE&I, temos um retrato dramático. Nesta edição, GV-executivo apresenta um especial sobre os desafios para aumentar a diversidade nas organizações e os caminhos para superá-los. Agradecemos a Maria José Tonelli por ter nos ajudado a coordenar a edição como editora convidada. Maria José também escreve o artigo de abertura da edição, mostrando como é importante compreender todas as nuances do conceito de diversidade para ter, de fato, uma força de trabalho diversa em todos os sentidos. Seu artigo convida gestoras e gestores a considerarem interseccionalidades e não ignorarem os processos socio-históricos que levaram à necessidade de políticas de DE&I.

Além do artigo de abertura, o especial conta com cinco artigos sob os recortes de gênero, idade, pessoas com deficiência, raça e etnia e orientação sexual e identidade de gênero, que estão longe de esgotar as dimensões da diversidade. No texto de apresentação, Maria José provoca leitoras e leitores a percorrerem os artigos “considerando as intersecções possíveis, que potencializam seus efeitos”.

As autoras e autores fazem um ótimo trabalho em explicitar algumas dessas intersecções. Vera Regina Meinhard e Claudio Silveira revelam, a partir de pesquisa inédita com ex-alunas da FGV EAESP, o impacto na carreira das mulheres de questões sexistas enraizadas na sociedade. Mórris Litvak mostra como é urgente a inclusão de profissionais 50+ em uma sociedade que envelhece rapidamente, considerando gênero, raça e etnia. Gabriela Torquato Fernandez chama líderes empresariais a pensarem a inserção de pessoas com deficiência de maneira mais profunda, desde a educação básica, da qual são excluídas. Pedro Jaime e Humberto Reis dos Santos-Souza trazem em questão o papel das empresas na construção de uma sociedade antirracista, chamando a atenção para desigualdades históricas e apresentando caminhos para as empresas assumirem sua responsabilidade na transformação social. Renato Souza discute os obstáculos à autenticidade das pessoas LGBTI+ nas organizações, bem como os desafios enfrentados em relação ao avanço de suas carreiras. Além da abordagem das temáticas em complexidade, recomendações a gestoras e gestores fazem dos artigos instrumentos de mudança.

Esta edição conta ainda com os artigos de: Rodrigo Vassimon, sobre como pequenas e médias empresas podem vencer entraves ao crescimento mobilizando capacidades dinâmicas; e Ana Burcharth, Helle Alsted Søndergaard, Patrícia Lage Becker e Paulo Roberto Gitirana de Araujo Guerra, a respeito dos obstáculos e oportunidades da inovação aberta no setor público.

Boa leitura!

Adriana Wilner

Coeditora-chefe da GV-executivo

NOTAS

1. Uma das publicações pioneiras sobre o tema no contexto brasileiro, de Maria Tereza Leme Fleury, tem 24 anos: Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: Experiências de empresas brasileiras. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 40(3). 18-25. <https://doi.org/10.1590/S0034-7590200000300003>
2. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. (2023). *Análise da participação das mulheres em conselhos e diretorias das empresas de capital aberto – 2023*. <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=24627>
3. B3 (2023). *Mulheres e pessoas negras seguem distantes dos cargos de alta liderança das empresas de capital aberto*. https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/mulheres-e-pessoas-negras-seguem-distantes-dos-cargos-de-alta-lideranca-das-empresas-de-capital-aberto.htm
4. Gouvêa, C. P. B. P. (2023). *Profissionais negros têm menos chances de acessar altos cargos de gestão* [depoimento a Camilly Rosaboni]. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. <https://jornal.usp.br/diversidade/profissionais-negros-tem-58-vezes-menos-chance-de-acessar-altos-cargos-de-gestao/>
5. McKinsey & Company. (2023). *A diversidade importa cada vez mais: O valor do impacto holístico*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destaques/a-diversidade-importa-cada-vez-mais-o-valor-do-impacto-holistico/pt>
6. McKinsey & Company. (2022). *Diversidade socioeconômica no ambiente de trabalho*. <https://diversitymatters-latam-2022.mckinsey.com/home-portugues/>