

DE&I ganha espaço estratégico na governança corporativa e impulsiona desenvolvimento empresarial

20/05/2025

Pesquisa mundial realizada recentemente pela consultoria de recrutamento Russell Reynolds diz que, daqui para frente, 64% das companhias consultadas devem inserir o tema de DE&I (sigla em inglês para Diversidade, Equidade e Inclusão) como prioridade em suas ações de governança. Os três pilares são utilizados para orientar práticas e políticas com o objetivo de possibilitar ambientes empresariais mais justos e acolhedores.

A diversidade envolve garantir a presença de variados perfis de profissionais dentro da organização. A questão está relacionada a gênero, raça, orientação sexual, idade, deficiência e origem cultural. A equidade visa possibilitar oportunidades justas para todos, colocando em prática ações que reconheçam que diferentes pessoas têm necessidades e motivações variadas. Já a inclusão é relativa à criação de um ambiente em que todos se sintam respeitados, valorizados e à vontade para participar ativamente de ações e tomadas de decisões.

No geral, independentemente do tamanho e da área de atuação, empresas que investem em DE&I tendem a ter equipes mais engajadas, mais propícias a inovar e preparadas para lidar com a realidade e as complexidades dos mercados atuais. Assim, a preocupação com o tema traz diversas vantagens, promovendo crescimento, sustentabilidade e contribuindo com a longevidade dos negócios.

No que diz respeito à maior inovação e criatividade, já é comprovado que equipes diversas reúnem perspectivas variadas, favorecendo o encontro de soluções mais eficientes. Ambientes inclusivos também são mais atrativos aos profissionais qualificados, promovendo maior engajamento e a retenção de talentos. A equidade e o respeito reduzem a discriminação, melhorando o clima organizacional.

Tudo isso resulta em melhor desempenho financeiro da empresa, prevenção de litígios e melhoria da reputação da companhia perante o mercado, fortalecendo sua imagem tanto perante os clientes quanto investidores e sociedade em geral. Assim, investir em DE&I não é apenas uma questão ética, mas também estratégica.

Atualmente, os países mais fortes em investimentos e políticas de DE&I são os que têm maior maturidade em governança corporativa, direitos civis e regulação social. Eles têm políticas consistentes, leis protetivas e incentivos claros para que as empresas adotem práticas específicas. Como exemplo, podemos citar Estados Unidos, líder global em DE&I, especialmente no setor privado; Canadá, considerado um dos países mais inclusivos do mundo; Reino Unido, que possui leis como o Equality Act 2010; e Austrália, onde empresas adotam códigos de conduta e metas com base em padrões governamentais.

Um exemplo real de sucesso em DE&I é a Microsoft, que há anos tem investido forte em diversidade, equidade e inclusão, com políticas claras para contratação, desenvolvimento e retenção de pessoal. Ela costuma publicar relatórios periódicos relacionados ao assunto e promover treinamentos obrigatórios aos colaboradores, alcançando resultados positivos e já tendo seu desempenho reputacional reconhecido.

No Brasil, o tema tem avançado bastante nos últimos anos dentro do setor privado e na sociedade civil. Muitas corporações, principalmente de grande porte, têm adotado políticas de inclusão, ações afirmativas e de diversidade no ESG (*Environmental, Social and Governance*). Tudo isso tem sido impulsionado por movimentos sociais e de pressão pública, principalmente os relacionados a temas como equidade racial e de gênero.

Porém, no país, ainda são enfrentados alguns desafios, como a não existência de uma regulação forte, detalhada e específica; a baixa representatividade em cargos de liderança; e a existência de uma menor cultura de *accountability*, sendo que poucas empresas brasileiras divulgam dados transparentes sobre diversidade ou têm metas claras de inclusão. Tudo isso faz com que as organizações nacionais ainda estejam aquém daquelas sediadas em países onde DE&I já é parte estruturante da cultura corporativa e legislativa.



A advogada Izabela Rücker Curi



Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-mai-20/dei-ganha-espaco-estrategico-na-governanca-corporativa-e-impulsiona-desenvolvimento-empresarial/>