

CARTA EXECUTIVA

Não Dá para Ir Indefinidamente Bem em um País que Vai Mal

No início dos anos 2000, quando estava no Banco Real cunhei uma frase que me acompanha há muitos anos: “Não dá para ir indefinidamente bem em um país que vai mal”. Eu sempre soube, ainda que intuitivamente, que blindar carros e subir muros nunca seria a solução. Naquela época estávamos construindo o projeto de sustentabilidade pelo qual o banco ficou conhecido.

Por trabalhar há muitos anos com o tema, eu vi a evolução do conceito de sustentabilidade ao longo do tempo. No começo, chamávamos de responsabilidade social, depois veio a sustentabilidade em si e hoje em dia está se popularizando a análise ESG (da sigla em inglês para Ambiental, Social e Governança) para investimentos e outros tipos de projetos. Com a necessidade cada vez mais urgente de uma transição para uma economia de baixo carbono, os projetos mais fortes no aspecto ambiental tiveram mais visibilidade por muito tempo. Agora essa visão vem se ampliando com o foco no “S” de “ESG” que representa o social, aqui destaco também o fortalecimento do movimento “Vidas negras importam” e o combate ao racismo estrutural no Brasil e no mundo. As novas gerações têm uma consciência ética, social e cidadã que as gerações anteriores não tiveram e isso faz toda a diferença.

As empresas, como agentes de transformação da sociedade, precisam exercer o papel que lhes cabe e participar desse processo, analisando o que pode ser feito tanto do ponto de vista de recrutamento e seleção, quanto do ponto de vista dos produtos e serviços em si. Eu acredito fortemente que a diferença faz a diferença. Diversos estudos já demonstraram que uma empresa com uma equipe de colaboradores mais diversa é mais criativa e tem resultados financeiros melhores, além disso o consumidor cada vez mais consciente leva em conta a diversidade e o impacto ambiental nas suas decisões de consumo. Todas as empresas que querem estar conectadas com seu consumidor agora e no futuro, estão compreendendo que é um processo sem volta.

Entretanto, é preciso perceber que não há um caminho único para a empresa que quer aumentar a diversidade em seu ambiente de trabalho, cada uma deve entender o que faz mais sentido dentro do seu planejamento estratégico e da especificidade do seu negócio. Por exemplo, quando começamos a falar desse assunto lá atrás no Banco Real, eu também não sabia como fazer, mas procuramos ajuda de quem já estava nessa causa há mais tempo. O José Vicente, reitor da Universidade Zumbi dos Palmares, foi um dos parceiros de jornada para a inclusão de jovens negros no mercado de trabalho. Naquele momento, fizemos um programa especial com alunos da universidade e complementamos

a formação com os treinamentos que eles necessitavam para atuar no mercado financeiro. Ao final do programa, todos tiveram excelente avaliação e foram convidados a continuar no banco. Esse foi um dos projetos de maior sucesso dentro da área de desenvolvimento humano, que contou também com iniciativas para maior inclusão de mulheres e pessoas com deficiência.

Recentemente, numa palestra que eu fiz num outro banco encontrei uma dessa alunas, ela estava muito feliz com o desenvolvimento da sua carreira e com a oportunidade que teve. Foi bom ver o brilho nos olhos dela e impacto que esse projeto causou.

Hoje, vemos outras iniciativas surgindo como o programa de *trainee* para negros da Magazine Luiza; a Bayer tem o programa “Liderança Negra”; e o programa que envolve várias empresas em uma mesma iniciativa, como o “Melhor estágio do mundo”, da empresa de recrutamento e seleção 99Jobs que oferece para os jovens negros uma experiência passando por algumas empresas (*company rotation*), além de *coaching* e mentorias com profissionais para orientá-los em todas as etapas. Citei apenas algumas empresas, mas sei que a todo momento outras estão surgindo, sempre muito bem-vindas.

A filósofa americana, Angela Davis cunhou a célebre frase “Numa sociedade racista, não basta não ser racista, é preciso ser antirracista”. Para que tenhamos uma sociedade mais inclusiva e diversa no Brasil, todos os cidadãos, de todas cores ou raças, precisam ter um papel ativo nessa jornada de transformação e conscientização.

Carta Executiva recebida mediante convite do Editor-chefe:

Valdir Martins

Universidade Zumbi dos Palmares, Brasil
valdir.martins@zumbidospalmares.edu.br

O que é uma carta executiva?

Cartas Executivas são documentos publicados pela Journal of Racial and Ethnic Social Equality – JRESE, e prestam-se ao papel de viabilizar e estabelecer interlocução entre a comunidade de praticantes e a comunidade acadêmica do campo de negócios e gestão. A intenção central da publicação das Cartas Executivas é consolidar e orientar o impacto social das pesquisas de rigor científico nesse campo. Esses documentos devem conter prioritariamente a opinião, em nível individual, de pessoas que exerçam liderança em setores da indústria ou da gestão pública acerca de problemas relevantes para sua atuação. Para tanto, esses documentos devem abordar contextos e problemas enfrentados por líderes, os quais possam se refletir em alvo de pesquisa na área de negócios e gestão. A autoria das Cartas Executivas será de indivíduos convidados por Editores(as) da JRESE.



Fábio Colletti Barbosa

Membro do Conselho da Fundação das Nações Unidas, Administrador e executivo brasileiro. Presidiu o Grupo Santander Brasil, a Federação Brasileira dos Bancos (Febraban), o Grupo Abril e o Banco Real. Graduado em Administração de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas, instituição em que atuou como professor nas áreas de Mercado de Futuro e Derivativos, Barbosa fez MBA no International Institute for Management Development (Suíça).