

RESUMO

Diversidade e Inclusão: desafios, avanços e impacto nos negócios

Introdução

O painel discutiu como diversidade e inclusão devem deixar de ser vistas apenas como compromisso social e passar a ser tratadas como elementos centrais da estratégia de atração e seleção de talentos.

A principal mensagem foi que a inclusão não começa na contratação, mas no desenho dos processos seletivos. Muitas empresas possuem discursos inclusivos, mas ainda mantêm mecanismos invisíveis de exclusão que limitam o acesso de grupos historicamente sub-representados às oportunidades.

Principais conceitos

Os maiores obstáculos são os vieses invisíveis

As participantes destacaram que os processos seletivos continuam sendo impactados por critérios aparentemente neutros, mas que geram exclusão.

Entre os principais exemplos:

- Contratação baseada em afinidade ("pessoas parecidas comigo").
- Exigências desnecessárias de inglês.
- Valorização excessiva de determinadas universidades.
- Foco exagerado em experiências específicas.
- Uso inadequado do conceito de fit cultural.

Segundo o painel, muitas vezes as empresas confundem competência com familiaridade, favorecendo perfis semelhantes aos já existentes na organização.

O capacitismo continua sendo uma barreira relevante

No caso das pessoas com deficiência, a principal exclusão ainda acontece antes mesmo da entrevista.

Os desafios mais citados foram:

- Avaliação baseada na deficiência e não na capacidade profissional.
- Exclusão por laudo médico.
- Dúvidas sobre capacidade de execução das atividades.
- Poucas oportunidades para cargos além da base da pirâmide.

O painel reforçou que ainda existe uma tendência de associar deficiência à limitação profissional, mesmo quando não há evidências que sustentem essa percepção.

Diversidade é uma questão de gestão de talentos

Um dos pontos mais fortes da discussão foi que diversidade não deve ser tratada apenas como pauta social.

Segundo as palestrantes:

- Diversidade melhora a qualidade da tomada de decisão.
- Amplia o acesso a talentos.
- Reduz desperdício de potencial.
- Aumenta a inovação.
- Sofistica a gestão de pessoas.

A inclusão foi apresentada como uma estratégia para tornar o recrutamento mais eficiente e não apenas mais representativo.

A responsabilidade não é apenas do RH

O painel reforçou que o RH não deve atuar apenas como executor dos processos.

Seu papel também inclui:

- Questionar critérios de seleção.
- Qualificar decisões das lideranças.
- Exigir justificativas objetivas.
- Trazer dados para as discussões.
- Combater decisões baseadas em percepções subjetivas.

Uma recomendação prática foi utilizar perguntas simples como: "Quais critérios fizeram você escolher este candidato e não os demais?" para tornar os vieses mais visíveis.

Métricas são fundamentais

As palestrantes defenderam que diversidade deve ser acompanhada por indicadores concretos.

Alguns exemplos citados:

- Diversidade dos candidatos inscritos.
- Taxa de avanço por etapa do processo.
- Taxa de contratação.
- Taxa de aceitação de propostas.
- Retenção após contratação.
- Promoções de grupos sub-representados.
- Distribuição de remuneração.

Segundo o painel, dados são a ferramenta mais eficaz para combater preconceitos, mitos e decisões baseadas em percepção.

Foco em habilidades (Skills First)

Foi defendida uma mudança de lógica nos processos seletivos:

- Menos foco em diplomas, universidades e histórico.
- Mais foco em habilidades, potencial e competências.

Essa abordagem foi apresentada como uma forma mais justa e eficiente de identificar talentos.

Inteligência Artificial e diversidade

O painel alertou para o risco de a IA reproduzir vieses já existentes.

Como os modelos são treinados com dados históricos:

- Podem perpetuar desigualdades.
- Podem reforçar padrões excludentes.
- Precisam de supervisão humana constante.

A recomendação foi avaliar cuidadosamente ferramentas de IA utilizadas em recrutamento e questionar quais mecanismos de mitigação de vieses foram implementados.

Nada sobre nós sem nós

Uma das mensagens finais reforçou a importância de incluir pessoas dos grupos representados na construção dos processos.

Segundo o painel:

- A convivência gera aprendizado mais profundo do que treinamentos isolados.
- Pessoas diversas ajudam a identificar barreiras invisíveis.
- Equipes diversas tendem a criar processos mais inclusivos.

Conclusão

A principal mensagem do painel foi que recrutamento inclusivo não significa favorecer grupos específicos, mas remover barreiras que impedem profissionais qualificados de competir em condições justas.

Diversidade, equidade e inclusão foram apresentadas não apenas como uma agenda social, mas como uma evolução da gestão de talentos. Empresas que revisam critérios, medem resultados, reduzem vieses e focam em habilidades ampliam seu acesso a talentos e aumentam sua capacidade de inovação e desempenho no longo prazo.