

# **DIVERSIDADE E NEGÓCIOS**

AMOSTRA



# **DIVERSIDADE E NEGÓCIOS:**

Transformando Diversidade em estratégia e Resultado.

Tamara Braga



**ACTUAL**

Rio de Janeiro, 2026

# DIVERSIDADE E NEGÓCIOS

Copyright © 2026 Actual

Actual é um selo da Editora Almedina do Grupo Editorial Alta Books (STARLIN ALTA EDITORA E CONSULTORIA LTDA).

Copyright © 2026 Tamara Braga

ISBN: 978-65-5183-095-2

Impresso no Brasil – 1ª Edição, 2026 – Edição revisada conforme o Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa de 2009.

## Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

B813d

1.ed Braga, Tamara

*Diversidade e negócios: transformando  
Diversidade em estratégia e resultado* / Tamara  
Braga. – 1. Ed. – Rio de Janeiro: Actual, 2026.

644pg.; 15,7x23cm  
ISBN 978-65-5183-095-2

1. Diversidade nas organizações 2. Inclusão  
no trabalho 3. Gestão empresarial  
4. Cultura organizacional 5. Recursos  
humanos I. Título.

CDD- 658.3

### Índices para catálogo sistemático:

1. Gestão de pessoas / Recursos humanos 658.3

Todos os direitos estão reservados e protegidos por Lei. Nenhuma parte deste livro, sem autorização prévia por escrito da editora, poderá ser reproduzida ou transmitida. A violação dos Direitos Autorais é crime estabelecido na Lei nº 9.610/98 e com punição de acordo com o artigo 184 do Código Penal.

O conteúdo desta obra fora formulado e exclusivamente pelo(s) autor(es).

**Marcas Registradas:** Todos os termos mencionados e reconhecidos como Marca Registrada e/ou Comercial são de responsabilidade de seus proprietários. A editora informa não estar associada a nenhum produto e/ou fornecedor apresentado no livro.

**Material de apoio e erratas:** Se parte integrante da obra e/ou por real necessidade, no site da editora o leitor encontrará os materiais de apoio (download), errata e/ou quaisquer outros conteúdos aplicáveis a obra. Acesse o site [www.altabooks.com.br](http://www.altabooks.com.br) e procure pelo título do livro desejado para ter acesso ao conteúdo.

**Suporte Técnico:** A obra e comercializada na forma em que está, sem direito a suporte técnico ou orientação pessoal/exclusiva ao leitor.

A editora não se responsabiliza pela manutenção, atualização e idioma dos sites, programas, materiais complementares ou similares referidos pelos autores nesta obra.

**Produção Editorial:** Grupo Editorial Alta Books

**Diretor Editorial:** Anderson Vieira

**Editor da Obra:** Rodrigo Mentz

**Vendas Governamentais:** Cristiane Mutús

**Produtor Editorial:** Victor Airton



Rua Viúva Cláudio, 291 – Bairro Industrial do Jacaré

CEP: 20.970-031 – Rio de Janeiro (RJ)

Tels.: (21) 3278-8069 / 3278-8419

[www.altabooks.com.br](http://www.altabooks.com.br) – [altabooks@altabooks.com.br](mailto:altabooks@altabooks.com.br)

Ouidoria: [ouvidoria@altabooks.com.br](mailto:ouvidoria@altabooks.com.br)

Editora  
afiliada à:



# Sumário

Sobre o Autor .....	17
Dedicatória .....	21
Agradecimentos.....	23
Prefácio .....	25
Introdução .....	27
Sobre este livro.....	31
<b>Parte 1: Fundamentos e Consciência Crítica .....</b>	<b>33</b>
<b>Capítulo 1: Fundamentos Teóricos, Construindo a Base para Transformação .....</b>	<b>35</b>
1.1 O Que é DEI? E Por Que as Três Letras Importam Isoladamente .....	36
1.2 Gestão Humanizada e Inclusiva: Quando Lucro Encontra Dignidade .....	41
1.3 Cultura Organizacional: O Espírito Invisível Que Tudo Orienta.....	46
1.4 Primeiros Passos para Líderes: Do Conceito à Ação .....	52
<b>Capítulo 2: Vieses Inconscientes: O que são? (É preconceito mesmo!) .....</b>	<b>57</b>
2.1 Como os Vieses Aparecem no Trabalho .....	61
2.2 Manifestações nos Processos de RH.....	63
2.3 Responsabilização e a Verdade Incômoda.....	65
2.4 Checklist: Identificando Vieses em Suas Decisões.....	67
2.5 Resumo e Próximos Passos.....	68
<b>Capítulo 3: Liderança Inclusiva.....</b>	<b>71</b>
3.1 Estratégias para Lidar com Resistência: Quando a Gestão Bloqueia.....	72

3.2	Fragmentar para Funcionar: Do Macro ao Micro.....	75
3.3	Exemplo Prático: De Abstração a Ação Concreta.....	76
3.4	Entre a Lei e o Negócio: Vieses nas Lideranças.....	78
3.5	Além do Checklist: Inclusão é Experiência, Não Estatística.....	79
3.6	Pilares da Inclusão Verdadeira: Construindo Além da Checklist.....	80
3.7	Régua de Maturidade: Liderança Inclusiva e Consciente.....	82
3.8	Como Avançar na Prática: Guia de Transição Entre os Níveis de Maturidade.....	85
3.9	Estratégias para Resistência: Respondendo aos “Nãos” Mais Comuns.....	90
3.10	As Quatro Perguntas Fundamentais .....	95
	<b>Capítulo 4: Por que realizar um censo de diversidade? .....</b>	<b>99</b>
4.1	Por Que Dados Importam: A Base Científica.....	103
4.2	O Que Coletar: Dimensões de Dados para um Censo Robusto .....	104
4.3	Checklist de Diagnóstico Organizacional.....	109
	<b>Capítulo 5: Como aplicar um censo de diversidade.....</b>	<b>111</b>
5.1	Canal Seguro para Dúvidas e Reclamações: Mantendo a Porta Aberta .....	117
5.2	Como Coletar: Um Guia Prático Passo a Passo.....	123
5.3	Limitações e Riscos: A Honestidade que Falta em Muitos Censos .....	148
5.4	Comece Agora, Simples, Sem Perfeccionismo .....	157
	<b>Capítulo: 6 Quando os dados encontram os processos .....</b>	<b>161</b>
6.1	O Momento da Verdade: Do Diagnóstico à Ação Real.....	163
6.2	Os Indicadores Que Realmente Importam: Números Que Falam .....	166

6.3 Governança e Segurança de Dados: O Fundamento Que Ninguém Vê Mas Todos Precisam.....	176
6.4 Roteiro de Implementação: As Quatro Fases Que Realmente Funcionam ...	182
6.5 Régua de Maturidade: Onde Você Está? Para Onde Vai? .....	189
6.6 Checklist de Diagnóstico: Honestidade Total .....	191
<b>Parte 2: Recortes e Interseccionalidades</b> .....	197
<b>Capítulo: 7 Equidade Racial</b> .....	199
7.1 O Retrato Atual: Números que Gritam .....	202
7.2 Como o Racismo Corporativo se Disfarça (Porque Ele não é Óbvio) .....	203
7.3 Diagnóstico: Onde Começar Realmente .....	209
7.4 Roadmap Operacional: Equidade Racial 0-12 Meses .....	211
7.5 Como Falar com Pessoas Brancas: O Obstáculo Invisível.....	216
7.6 Programa de Treinamento Anti-Racismo: Tornando Concreto .....	221
7.7 KPIs e Métricas de Sucesso: O Que Realmente Importa .....	225
7.8 Estética, Liberdade de Ser: O Que Realmente Significa Ser Bem-Vindo.....	229
7.9 Checklist de Diagnóstico Organizacional .....	231
<b>Capítulo 8: Equidade de Gênero</b> .....	237
8.1 Roadmap Operacional: Equidade de Gênero (0-12 Meses) .....	239
8.2 Engajamento Masculino: O Silêncio Que Perpetua .....	243
8.3 Programa de Mentoria e Patrocínio: Design que Funciona.....	248
8.4 KPIs e Métricas de Sucesso: O Que Mede Importa .....	251
8.5 Políticas de Cuidado Compartilhado: Mudando a Base.....	254

8.6 Armadilhas e Mitigadores: O Que Pode Dar Errado .....	256
8.7 Checklist de Diagnóstico Organizacional.....	259
<b>Capítulo 9: Pessoas com Deficiência .....</b>	<b>265</b>
9.1 Conceitos Fundamentais: Modelos que Definem Ações .....	267
9.2 Realidade Brasileira: Dados que Falam.....	269
9.4 Barreiras e Soluções Práticas.....	272
9.5: Casos: Sucesso e Fracasso.....	276
9.6: Ferramentas Práticas .....	277
9.7 Implementação por Porte de Empresa .....	280
9.9: Cronograma de Implementação (0–12 Meses).....	283
9.8 O Que Fazer nos Próximos 30 Dias.....	285
9.9 KPIs: Medindo Inclusão Real.....	288
9.10 Interseccionalidade e Deficiência.....	292
9.10 Lidando com Resistência.....	295
9.11 Régua de Maturidade.....	300
9.12 Checklist de Diagnóstico Organizacional.....	301
<b>Capítulo: 10 Diversidade LGBTQIAPN+.....</b>	<b>303</b>
10.1 Perspectivas de Pessoas LGBTQIAPN+ .....	307
10.2 Interseccionalidade e Diversidade LGBTQIAPN+ .....	308
10.3 Erros Comuns e Como Evitá-los .....	310
10.4 Cronograma de Implementação: Um Roadmap em 4 Fases.....	315

10.5 Lidando com Resistência: Estratégias Práticas .....	320
10.6 Princípios-Chave para Implementação .....	325
10.7 Checklist de Diagnóstico Organizacional .....	328
<b>Capítulo: 11 Diversidade Etária .....</b>	<b>333</b>
11.1 O Brasil Que Não Vemos: Dados Como Espelho.....	337
11.3 Barreiras Estruturais: Onde Se Escondem .....	338
11.4 Erros Comuns: Armadilhas que Empresas Caem .....	341
11.5 O Caso de Negócio: Por Que Isso Vale Dinheiro .....	346
11.6 Mapa de Maturidade: Onde Você Está?.....	349
11.7 Checklist de Diagnóstico: O Que Você Realmente Tem .....	351
11.7 Implementação por Tamanho de Empresa.....	352
11.8 Roadmap de 0 a 12 Meses: Marcos .....	355
11.9 Templates Prontos: Use, Adapte, Implemente.....	357
11.10 Tabela Prática: Adaptação por Tamanho .....	362
11.11 Próximos 30 Dias: Não Espere Perfeição .....	363
11.12 KPIs: Medindo O Que Realmente Importa.....	366
<b>Capítulo: 12 Interseccionalidade e Recortes Cruzados .....</b>	<b>371</b>
12.1 O que dizem os dados .....	372
12.3 Desafios Comuns e Por Que Ocorrem .....	373
12.4 Como Fazer Análise Interseccional: Passo a Passo .....	373
12.5 Evitar Tokenismo Interseccional: Checklist de Boas Práticas .....	376

12.6 KPIs Interseccionais: Medindo Impacto Real .....	378
12.7 Roteiro de Implementação: Roadmap de 6 Fases.....	379
12.8 Erros Comuns e Como Evitá-los .....	383
12.9 Régua de Maturidade, Interseccionalidade.....	385
12.10 Checklist de Diagnóstico Organizacional.....	386
12.11 Dicas de Ouro para Líderes e RH.....	388
12.12 Conclusão: Da Visão à Ação.....	389
12.13 Régua de Maturidade – Interseccionalidade.....	390
12.14 Checklist de Diagnóstico Organizacional.....	391
12.15 Dica de Ouro: .....	391
<b>Capítulo 13: Atração e Marca Empregadora.....</b>	<b>395</b>
13.1 O Problema Central: Discurso Versus Realidade.....	397
13.2 O que Marca Empregadora Realmente É .....	398
13.3 Vozes de Quem Vive a Realidade .....	399
13.4 As Estratégias que Realmente Funcionam .....	400
13.5 Evitar Tokenismo em Atração: Checklist de Boas Práticas.....	405
13.7 Roteiro de Implementação: 30, 60 e 90 Dias.....	406
13.6 KPIs: Medindo o Que Realmente Importa .....	408
13.7 Régua de Maturidade: Marca Empregadora Inclusiva .....	410
13.8 Checklist de Diagnóstico: Teste Você Agora.....	411
13.9 Dicas de Ouro: Para RH, Recrutadores e Líderes.....	413

13.10 Conclusão: Do Discurso à Ação .....	414
13.11 Régua de Maturidade – Marca Empregadora Inclusiva .....	415
13.12 Checklist de Diagnóstico Organizacional .....	416
<b>Capítulo 14: Como contratar pessoas de recorte de diversidade .....</b>	<b>417</b>
14.1 O Que Significa Contratar Com Diversidade, De Verdade (Sem Disfarce) .....	419
14.2 O Funil Padrão: Descendo Pelos Degraus (E Onde Tudo Desaba).....	421
14.3 Vozes de Quem Vive o Funil: Histórias que Revelam Padrões .....	425
14.4 Mapa de Viés: Aonde Acontece e Como Consertar.....	428
14.5 O Poder dos Dados: Vendo Viés Escrito Nos Números .....	431
14.6 Estratégias Por Etapa: O Que Realmente, De Verdade, Funciona .....	434
14.7 Resistências Comuns (E Como Responder Com Dados, Não Emoção) .....	437
14.8 Régua de Maturidade: Onde Está Sua Empresa Agora (Sem Julgar) .....	439
14.9 Checklist Final: Testando Seu Próprio Processo Agora.....	440
14.10 Dica de Ouro: A Pergunta Que Deveria Vir Toda Semana.....	442
14.11 Conclusão: Do Discurso Para a Ação (Agora).....	443
<b>Capítulo 15: Desenvolvimento, Promoção e Treinamento com Inclusão .....</b>	<b>447</b>
15.1 O que mostram os dados? .....	449
15.2 Quais são os bloqueios ao crescimento? .....	452
15.3 O que fazer para garantir inclusão no desenvolvimento e promoção.....	454
15.4 Cronograma de implementação: 180 dias para mudança estrutural.....	462
15.5 Lidando com resistências e objeções comuns .....	464

15.6 Estudo de caso aprofundado: Magazine Luiza .....	467
15.7 Perspectiva do colaborador: Por que isso importa para quem está sendo desenvolvido?.....	471
15.8 Régua de Maturidade -- Inclusão no Desenvolvimento e Promoção.....	473
15.9 Checklist de Diagnóstico Organizacional.....	474
15.10 Dica de Ouro: .....	475
15.11 Régua de Maturidade – Inclusão no Desenvolvimento e Promoção .....	478
15.12 Checklist de Diagnóstico Organizacional.....	479
15.13 Dica de Ouro: .....	479
<b>Capítulo 16: Remuneração e Benefícios com Justiça.....</b>	<b>481</b>
16.1 Benefícios como espelho da inclusão.....	483
16.2 Benefícios de Saúde: o cuidado que inclui.....	485
16.3 Benefícios de Educação: o poder de nivelar o jogo.....	487
16.4 As seis etapas para remuneração e benefícios justos.....	488
16.5 Cronograma de implementação: 180 dias para justiça remuneratória .....	493
16.6 Gestão de resistências: preparando para as objeções que virão.....	495
16.7 Template de Auditoria Salarial Básica .....	498
16.8 Para Pequenas e Médias Empresas (PMEs).....	499
16.9 Régua de Maturidade, Remuneração e Benefícios com Justiça .....	501
16.10 Checklist de Diagnóstico Organizacional.....	501
16.11 Dica de Ouro: .....	503
16.12 Régua de Maturidade – Remuneração e Benefícios com Justiça .....	505

16.13 Checklist de Diagnóstico Organizacional .....	506
<b>Parte 4: Estratégia Transversal .....</b>	<b>507</b>
<b>Capítulo 17: Diversidade e Marketing .....</b>	<b>509</b>
17.1 O conceito fundamental: representatividade que importa.....	511
17.2 A elite do marketing e seus limites invisíveis.....	513
17.3 Comunicação inclusiva: linguagem e visualidade .....	515
17.4 Dados que provam: marketing diverso é mercado.....	519
17.5 O que fazer para garantir coerência .....	521
17.6 Estudo de caso: Netflix Brasil.....	524
17.7 Checklist pré-lançamento: validação de campanhas.....	526
17.8 Opções de baixo custo e alto impacto.....	527
17.9 Ética, consentimento e compensação justa .....	528
17.10 Régua de Maturidade, Marketing com Diversidade.....	529
17.11 Diagnóstico rápido organizacional.....	530
17.12 Cronograma de implantação: 90 dias.....	531
17.13 Dica de Ouro:.....	532
17.14 Régua de Maturidade – Marketing com Diversidade.....	533
17.14 Checklist de Diagnóstico Organizacional .....	534
<b>Capítulo 18: Diversidade e Processos .....</b>	<b>535</b>
18.1 O que significa aplicar D&I nos processos? .....	537
18.2 Exemplos de processos que excluem.....	539

18.3 O que fazer para tornar processos mais inclusivos.....	544
18.6 Checklist de Redesenho de Processos .....	551
18.7 KPIs para Medir Sucesso na Inclusão de Processos .....	553
18.11 Os Níveis de Maturidade: Entendendo Onde Você Está .....	556
<b>Capítulo 19: Diversidade e Acessibilidade.....</b>	<b>565</b>
19.1 Os Diferentes Tipos de Acessibilidade: Muito Além da Rampa .....	568
19.2 Neurodiversidade: Celebrando a Variedade Neurológica .....	574
19.3 Design Inclusivo: Além dos Produtos, Processos.....	577
19.4 O Que Dizem os Dados? (A Realidade Que Números Confirmam) .....	579
19.5 Framework: Mapeando e Resolvendo Barreiras (Escutando Quem Vive a Exclusão).....	580
19.6 Como Lidar com a Resistência à Mudança (Porque Ela Virá) .....	583
19.7 Análise de Custo-Benefício da Acessibilidade (Falando a Linguagem que Conta).....	587
19.8 Cronograma de Implementação: Como Fazer em 360 Dias .....	589
19.9 KPIs para Medir o Impacto (Ou: Você Não Muda o Que Não Mede) .....	592
19.10 Régua de Maturidade — Acessibilidade na Organização .....	594
19.11 Checklist de Diagnóstico Organizacional.....	596
19.12 O Princípio Que Deve Guiar Tudo: "Nada Sobre Nós, Sem Nós" .....	598
<b>Capítulo 20: Diversidade e Metas.....</b>	<b>601</b>
20.1 Por que metas de diversidade são importantes? .....	601
20.2 O que evitar ao definir metas de D&I.....	602

20.3 Como construir metas de diversidade com responsabilidade.....	602
20.4 Régua de Maturidade – Metas de Diversidade .....	603
20.5 Checklist de Diagnóstico Organizacional .....	604
<b>Capítulo 21: Diversidade e Saúde Mental</b> .....	<b>607</b>
21.1 Porque conectar saúde mental e diversidade? .....	607
21.2 O que evitar.....	609
21.3 Como integrar saúde mental às estratégias de D&I .....	610
21.5 Régua de Maturidade – Saúde Mental com Inclusão .....	611
21.6 Checklist de Diagnóstico Organizacional .....	612
<b>Capítulo 22: Coletivos a favor da diversidade</b> .....	<b>613</b>
22.1 Pertencimento e cuidado: enfrentando o estresse de minorias .....	615
22.2 Grupos de afinidade: foco, voz e influência.....	615
22.3 Comitês de diversidade: do desenho à execução .....	616
22.4 Comitês Executivos de Diversidade: direção, metas e accountability .....	616
22.5 Dados e Employee Experience: decidir com evidências.....	617
22.5 Controle de narrativas e gestão de crises: transparência é método .....	617
22.6 Coletivos como alavanca de performance.....	618
22.7 Como criar um Comitê de Diversidade.....	618
22.7 O que é (e o que não é) um comitê de diversidade .....	619
22.8 Etapas para criar um comitê eficaz .....	619
22.9 Dados que reforçam a importância do comitê.....	621

22.10 Régua de Maturidade – Comitê de Diversidade.....	621
22.11 Checklist de Diagnóstico Organizacional.....	622
22.12 Como criar Grupos de Afinidade.....	623
22.13 O que são grupos de afinidade?.....	623
22.14 Como estruturar um grupo de afinidade.....	624
22.15 Por que criar grupos de afinidade?.....	625
22.16 Régua de Maturidade – Grupos de Afinidade.....	626
22.17 Checklist de Diagnóstico Organizacional.....	627
<b>Capítulo 23: Programas de Diversidade.....</b>	<b>629</b>
<b>Capítulo 24: Repensando Diversidade e Gestão de Pessoas.....</b>	<b>637</b>
24.1 Diversidade como imperativo econômico.....	638
24.2 A geração Z e o novo contrato social.....	641
24.3 ESG e a globalização da diversidade.....	642
24.4 Diversidade como cultura, não como campanha.....	643

---

# Sobre o Autor

Oi, querida pessoa leitora!

Eu sou a Tamara. Tamara Braga. E, por tanto tempo, odiei meu nome. Era como se ele não pertencesse a mim, como se carregasse algo que eu não entendia. Mas, com o tempo, e com o que aprendi sobre diversidade e inclusão, comecei a me amar de uma forma que nunca havia imaginado. Foi um processo de autodescoberta que me ensinou a respeitar minhas origens, minha história, e a criar espaços onde todas as pessoas pudessem ser potencializadas. E isso começa por mim: eu precisei aprender a me potencializar e amar quem sou! Então, quero começar este livro contando para você um pouco da minha trajetória, porque acredito que histórias conectam e nos ajudam a entender o caminho de cada pessoa.

Tenho 32 anos, sou engenheira química e pós-graduada em sustentabilidade, liderança inclusiva e acessibilidade digital. Atualmente, sou gerente de projetos em ESG e diversidade e presto serviços para a Petrobras.

Nasci em Honório Gurgel, assim como a Anitta, e desde sempre morei em comunidade. Sou filha de pai preto e mãe branca. A família do meu pai nunca me aceitou como filha dele, porque a minha pele é mais clara. Isso me fez enxergar, desde muito cedo, os poucos privilégios que eu tinha, mas com olhos diferentes. Eu sempre soube que, embora o

mundo seja complexo, havia algo de muito poderoso em abraçar todas as minhas identidades. E foi assim que me tornei a pessoa que quer tornar o mundo um lugar melhor para todos.

Meu pai faleceu quando eu tinha apenas 8 meses, e desde então, minha mãe precisou me criar sozinha. Ela sempre foi uma mulher extremamente independente e batalhadora, e foi isso que ela me ensinou a ser. Mesmo com o pouco estudo que ela teve, só consegui estudar até a quarta série, porém, nunca deixou que isso fosse um impeditivo para me educar e me mostrar o valor do conhecimento.

Minha mãe se esforçou de todas as maneiras para pagar meu colégio (e olha que, mesmo R\$100 por mês, já era um grande sacrifício para nós). Com isso, aprendi a valorizar cada oportunidade que a educação nos proporcionava.

Me tornei a melhor aluna da escola, não só porque queria tirar notas 10, mas porque queria ver o orgulho nos olhos dela! Esse desejo de fazer o melhor não mudou até hoje. Consegui uma bolsa para cursar o nono ano no Sistema Elite de Ensino, e de lá, entrei no colégio técnico em química (CEFETEQ). Esse foi um dos maiores marcos da minha vida, pois aquele lugar abriu meus olhos para o mundo e suas inúmeras possibilidades. No final do curso técnico, consegui um estágio na Piraquê, minha primeira experiência profissional.

Dentro do colégio, conheci pessoas que me ajudaram a entender que eu poderia ir além, que existia mais do que o técnico. Foi aí que decidi estudar para o Enem e consegui passar para o curso de engenharia química. Mas, nessa época, eu ainda não tinha nem um notebook. Quando saiu o

resultado, recebi a notícia por telefone, junto com minha mãe, e foi um dos melhores momentos da minha vida. Com o dinheiro que juntei do estágio, comprei meu primeiro notebook e, com ele, comecei minha jornada na faculdade.

Entretanto, como a faculdade era longe do estágio, precisei escolher entre os dois. Foi nesse momento que aprendi sobre priorizar o longo prazo. Em 2014, conheci a Comunidade Empodera, que me preparou para o mercado de trabalho.

Consegui meu primeiro estágio na TEADIT, em 2015, ainda no terceiro período da faculdade. Lá, fui preparada para o mercado e recebi o certificado de Yellow Belt, o que foi um marco importante na minha trajetória. Desenvolvi um projeto que gerou uma economia grande para a empresa. Em 2016, consegui um estágio na Coca-Cola Andina, onde trabalhei na área de Sistema de Gestão Integrado.

Em 2017, fui contratada como técnica da qualidade, trabalhando de segunda a sábado, das 14h às 23h. Depois de um ano e meio nessa rotina intensa, minha faculdade me bloqueou de me formar por duas matérias que eram oferecidas apenas no horário integral. Então, decidi mudar de emprego, buscando algo mais próximo de casa e da faculdade. Entrei na Embelleze como analista de assuntos regulatórios e comecei a tocar frentes de validação de metodologias de laboratório. Em 2018, finalmente me formei, sendo a primeira pessoa da minha família a conquistar um diploma. Também iniciei minha pós-graduação e toquei projetos na área ambiental.

Em 2019, consegui uma vaga de analista de suprimentos na Ambev. Foi lá que meu coração começou a bater mais forte pelos projetos

de diversidade. Com a experiência de uma pessoa diversa dentro de processos seletivos, pude fazer algumas mudanças onde estava. Desenvolvi um projeto que aumentou em 38% a contratação de pessoas diversas e melhorei a atração de talentos diversos com treinamentos focados em processos seletivos. Essa foi uma das experiências mais gratificantes da minha vida.

Em 2021, na Whirlpool e na ONG ELLA, quis ser um exemplo de liderança feminina e trazer mais diversidade para dentro da empresa. Desenvolvi o projeto de acessibilidade de produtos eletrodomésticos, onde entregamos três cozinhas totalmente acessíveis para a ONG ONCB. Além disso, acessibilizamos o site da empresa.

Em 2021, entrei na Heineken como especialista de diversidade e inclusão, onde pude desenvolver o programa de D&I da empresa, desde campanhas até contratação e desenvolvimento de talentos. Em abril de 2022, entrei na Gupy como head de D&I e Saúde Mental. Lá, trabalhei tanto em frentes internas quanto externas, focando em clientes, produtos e no ecossistema como um todo. Em um ano, triplicamos o número de PcDs, chegamos a 3% de pessoas trans e aumentamos de 19% para 31% a participação de mulheres e pessoas não binárias na tecnologia.

Com toda essa trajetória, percebi que meu impacto sempre esteve nas pessoas e na transformação social. Foi por isso que fundei a DiverCidade HUB, uma das minhas maiores realizações. A DiverCidade foi criada com base nas dores que vivi como gestora de diversidade, e meu sonho é que, um dia, essa causa deixe de ser uma necessidade. Quero construir um mundo onde todos tenham oportunidades iguais e onde o acesso seja uma realidade para todas as pessoas.

---

# Dedicatória

Dedico este livro à minha mãe, que me ensinou coragem e amor incondicional; Ao meu filho, que me inspira todos os dias a acreditar no futuro; Ao meu marido, parceiro de vida e de sonhos; Ao meu padrasto, que sempre apoiou em tudo; E, ao meu sócio e irmão, Pedro, que caminha comigo na construção de tudo o que acreditamos ser possível.

No fim, é sobre quem está na caminhada com a gente para celebrar as vitórias!