

Diversidade amplia o horizonte

Por Do Rio



Anderson Birman, da Arezzo: variedade de gênero agrega valor à companhia

Num momento em que todos cobram mais diversidade no comando das empresas, a varejista de calçados Arezzo reformou seu conselho de administração para aumentar a participação feminina e incluir pessoas mais jovens em sua composição. O novo grupo realizou apenas duas reuniões, mas o fundador da companhia e atual presidente do conselho, Anderson Birman, aposta em bons resultados no médio prazo.

"Ampliamos o número de conselheiros para 10 e decidimos que era hora de dar mais diversidade ao conselho", diz Birman. Dos seis novos membros que assumiram este ano, três são mulheres e três têm menos de 40 anos. Além disso, há profissionais de marketing, finanças e administração no grupo. Segundo Birman, essa variedade de cultura, idade, formação e - especialmente - gênero vai agregar valor à companhia. "Sessenta por cento da nossa força de trabalho são mulheres, e nosso mercado consumidor é feminino. Não podemos abrir mão da presença de mulheres na nossa inteligência administrativa".

O movimento da Arezzo, no entanto, ainda é uma exceção nos conselhos de administração das empresas brasileiras. "Há uma diversidade razoável em termos de formação, mas não em gênero. Segundo dados do IBGC, mais de 90% dos conselheiros no Brasil são homens", diz Celso Ienaga, sócio-diretor da consultoria Dextron.

Segundo Ienaga, aumentar essa diversidade ajudaria a trazer novos pontos de vista às empresas, contribuindo para a sustentabilidade e longevidade dos negócios no longo prazo. "Depois da crise de 2008, é preciso redefinir o que é risco, o que é sucesso, para encontrar um equilíbrio entre os valores financeiros e os valores corporativos da empresa, e a diversidade será importante nesse processo", diz.

Maria Teresa Roscoe, professora de governança corporativa da Fundação Dom Cabral, acredita que a diversidade nos conselhos poderia ter efeito multiplicador no ambiente de negócios. "O conselho espelha os valores da empresa e dá diretrizes para a gestão. Se ele tiver mais diversidade, poderá induzir mais diversidade em todos os níveis da empresa", diz.

Para Leonardo Viegas, conselheiro administrativo do IBGC, aumentar a diversidade do Conselho é algo positivo, mas não deve sacrificar a coesão da equipe.

André Pimentel, CEO da Performa Partners, observa, no entanto, que essa diversidade nos conselhos não pode ser imposta por meio de sistemas de cotas. "A diversidade ajuda na correção de rumos e a trazer novas visões para o conselho, mas não pode sacrificar as funções técnicas do órgão", diz.

Pimentel acrescenta que, no futuro, seria interessante ver mais estrangeiros no conselho de empresas brasileiras. "Em um mercado global, essa diferença cultural é cada vez mais importante", diz. "A cultura brasileira de negócios é muito alinhada com a dos Estados Unidos. Na Europa, essa cultura é

mais conservadora, com visão de mais longo prazo. Misturar as duas coisas num conselho pode ser muito saudável".

Renato Chaves, diretor da consultoria Corporate Governance acredita que as empresas deveriam ser mais transparentes na divulgação da diversidade em seus conselhos. "Seria um meio de mostrar o que elas fazem além do simples discurso", diz ele, que também é contra a imposição de cotas. **(CV)**