

Guilherme Dearo



HOME

DASHBOARD

NEWSLETTERS

CASES

INDICADORES

LAB CORP

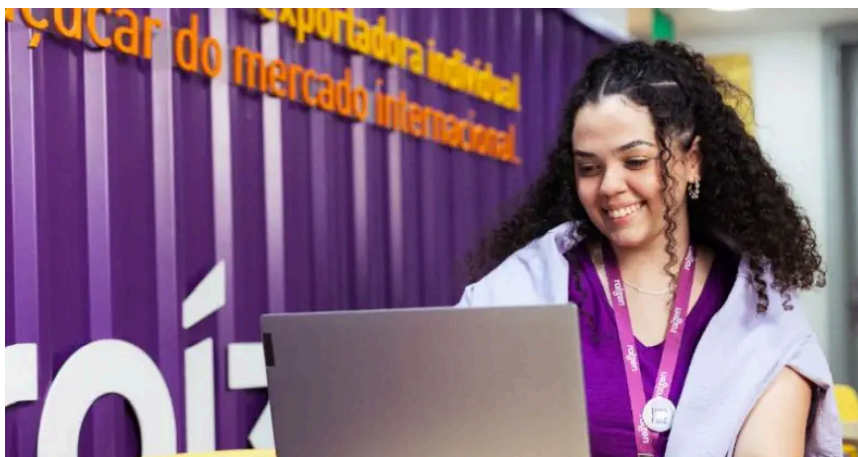
LOG OUT

# Com Transformar, Raízen atinge metas de diversidade

Por [Guilherme Dearo](#) em 9 de dezembro de 2024 em [Cases](#)

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em "Aceitar", você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR



Raízen

*Transformar, novo programa de estagiário, trainee e jovem aprendiz da Raízen, seleciona 44% de pessoas pretas e pardas, e 7% de pessoas com deficiência*

A **Raízen**, que produz açúcar, etanol e energia renovável, tinha em 2023 algumas iniciativas voltadas para a **diversidade** e inclusão. Uma delas eram os grupos de afinidade de funcionários para troca de vivências e ideias. Os chamados Transformadores eram organizados em quatro áreas: gênero, raça, pessoas com deficiência (PcDs) e LGBTQIAP+.

Olhando para alguns indicadores de contratação, a área de Gente percebia que estava no caminho certo na representatividade de gênero (no primeiro semestre de 2023, 57% funcionárias eram mulheres) e na de identidade sexual (10% de empregados se identificavam como pertencentes à

## CATEGORIAS

- Artigos
- Atração e Retenção
- Cases
- Data
- Direito do trabalhador
- Diversidade
- Eu, RH
- Experiência do funcionário
- Futuro do trabalho
- Guias
- Innovations
- Liderança
- Negócios
- Recrutamento e Seleção
- Remuneração e Benefícios
- Saúde e Bem-estar
- Sociedade

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em "Aceitar", você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

primeiro semestre de 2023, por exemplo, somente 27% dos novos estagiários e *trainees* eram pretos e pardos. Para PcDs, sequer havia medições.

“Percebemos que precisávamos fazer muito mais nesse sentido. Após muita reflexão, concluímos que o programa de estágio era o caminho ideal para trazer essas pessoas para dentro da companhia, uma vez que a taxa de efetivação da Raízen é de 65%”, conta Irina Fortes Catta Preta, diretora de Gente da Raízen. Com mais de 45.000 trabalhadores, a Raízen possui um programa de estágio que conta em média 600 vagas em todo o Brasil e atende as 12 grandes áreas de negócios da companhia.

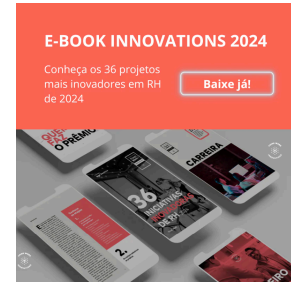
## O caminho

Após três meses de planejamento no início de 2023, a área de Gente criou o Programa Transformar, um projeto afirmativo dentro do programa de contratação de estagiários, *trainees* e aprendizes da Raízen.

O nome escolhido faz tanto referência aos grupos de afinidades, os Transformadores, como também traz um conceito que a Raízen almejava: transformação e mudança.

Garantir a diversidade no planejamento foi imprescindível. Para tal, a área de RH chamou

- [Uncategorized](#)



## PESQUISE

PESQUISAR

## LEIA TAMBÉM

- [Engajamento e confiança, as chaves para o sucesso organizacional](#)
- [Igualdade](#)

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em “Aceitar”, você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

Essa inclusão tinha que começar aqui dentro”, explica Irina.

Da criação de peças visuais e divulgação à etapa de seleção e *onboarding*, a Raízen mudou diversos aspectos de sua seleção e treinamento, pensando na comunicação mais alinhada com o público-alvo e também no acolhimento e desenvolvimento específicos para esses grupos.

A campanha de atração foi representativa e acessível, com textos, fotos e vídeos 100% acessíveis. Funcionários negros, pardos e PcD voluntários se tornaram embaixadores do programa, atraindo organicamente mais de 20.000 pessoas nas redes sociais, com destaque para Instagram, Tik Tok e LinkedIn. Além disso, a Raízen também contou com parceiros e influenciadores, como Andrea Schwartz, Lelê Martins, Luiza Habib, Arlane Gonçalves e Carreira Preta, para divulgar o programa nas redes sociais — com eles, o Transformar alcançou mais de 680.00 pessoas no Brasil.

Na etapa de seleção, os líderes foram treinados com uma agenda específica sobre diversidade e inclusão. E aqueles que receberiam os novos estagiários do Programa Transformar, também passaram por uma série de palestras de sensibilização e letramento sobre diversidade,

mulheres e meninas no mundo

- Equidade e diversidade estão na pauta das empresas mais inovadoras do país
- O paradoxo da solidão em tempos de hiperconexão
- Retornar ao escritório? Só se for com redesign

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em “Aceitar”, você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

Por fim, no *onboarding* dos selecionados, a empresa criou duas trilhas de desenvolvimento. Uma padrão, focada em aspectos comportamentais do estagiário, pensando nos próximos passos de sua carreira; e outra totalmente desenhada para o Transformar, de acordo com as necessidades de seu público.

Nessa trilha, houve rodas de conversas dos novos estagiários com funcionários dos grupos Transformadores, gerando escuta, acolhimento e troca de experiências, além de bate-papos com líderes que foram ex-estagiários. Esses encontros serviram para mapear temas que posteriormente foram abordados com eles pelo RH e pelos líderes, de modo a eliminar gatilhos que poderiam atrapalhar na evolução da carreira, como síndrome de impostor e sabotadores psicológicos.

## Resultados

Até agora, o Programa Transformar da Raízen teve duas edições. No segundo semestre de 2023, foram 24.659 inscritos e 295 estagiários contratados, sendo 41% de pretos e pardos e 4% de pessoas com deficiência. No primeiro semestre de 2024, contudo, a evolução foi ainda maior: dos 23.093 inscritos, 192 foram selecionados, com 44% de pretos e pardos, e 7% de PcDs.

“Ficamos muito satisfeitos com o resultado rápido

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em “Aceitar”, você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

de mulheres, cuja proporção agora saltou para 63%", completa.

Segundo a diretora, os estagiários relataram aos seus líderes e em rodas de conversa que se sentiam acolhidos na Raízen a partir do Programa Transformar. Por exemplo, diziam que conseguiam ter senso de pertencimento, que enxergavam outras referências de pessoas iguais a eles em cargos de liderança e que, pela primeira vez, estavam se sentindo à vontade para falar de temas como preconceito no ambiente de trabalho. Em 1 ano de programa, houve casos de pessoas que foram efetivadas após seis meses de casa.

Para 2025, a Raízen manterá o Programa Transformar, que considera um grande sucesso, mas projeta calibragens. A empresa entendeu que, para cada departamento e necessidades do trabalho, será preciso pensar em perfis diferenciados na atração e seleção. Em algumas áreas, há mais tempo para o estagiário desenvolver habilidades e adquirir conhecimentos. Em outras, há uma necessidade urgente de ele entrar na companhia mais formado.

“Para algumas áreas, funciona o que fizemos nas duas primeiras edições do programa, de não cobrar do candidato inglês, ou evitar uma série de filtros sobre cursos etc., pensando justamente no

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em “Aceitar”, você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR

## ***As dicas da Raízen para quem deseja criar um projeto semelhante de atração e contratação afirmativas***

- **É preciso coragem.** A empresa deve ter intencionalidade para dar o pontapé inicial. Pode haver receios em trabalhar com programas afirmativos, mas é preciso buscar soluções e tirar as coisas do papel, sem temores.
- **Não seja leviano.** Não basta criar um programa afirmativo que não seja diverso. Pessoas negras e/ou deficientes precisam participar ativamente de todas as etapas, da concepção à implementação. O conhecimento delas é imprescindível.
- **Pense nos deveres, não apenas nos direitos.** As empresas sempre elencam todas as responsabilidades dos candidatos e cobram diversas entregas dos aprovados. Mas o que a empresa tem a oferecer a eles? Encare como dever da empresa contribuir para o desenvolvimento e crescimento dessas pessoas que estão chegando.

Usamos cookies em nosso site para fornecer a experiência mais relevante de navegação para nossos usuários, lembrando suas preferências e visitas anteriores. Ao clicar em "Aceitar", você concorda com a utilização de TODOS os cookies.

ACEITAR