

Guilherme Dearo



HOME

DASHBOARD

NEWSLETTERS

CASES

INDICADORES

LAB CORP

LOG OUT

# BRF unifica ações de diversidade e dá salto em resultados

Por [Guilherme Dearo](#) em 19 de maio de 2025 em [Cases](#)



Imagen: BRF

*Entre outros avanços, programa A Gente Inclui permitiu que a empresa alcançasse, em 2024, a meta de lideranças negras estabelecida para 2029*

Desde 2019, a multinacional brasileira de alimentos **BRF**, empregadora de 100 mil pessoas no Brasil, tocava projetos de **diversidade** com foco em quatro frentes de trabalho – equidade de gênero, equidade racial, PCD, e imigrantes e refugiados. Todos estavam bem contemplados. Mas, em 2024, Cristiane Costa decidiu pôr em ação um de seus principais objetivos desde que assumiu como gerente executiva da área de atração, seleção e diversidade da empresa dois anos antes: fortalecer esses projetos e integrá-los.

“Havia inúmeros programas importantes, mas eram mal comunicados. Muita gente não sabia os resultados deles. Além disso, a interseccionalidade é importante. Pensar não só na mulher, mas também na mulher negra e na mulher negra imigrante”, explica Cristiane.

## O caminho

### 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
- Transformação digital
- Treinamento e Desenvolvimento

Para potencializar as iniciativas já existentes e criar novas, a BRF inaugurou em 2024 o programa **A Gente Inclui**. Com ele, organizou-se sob o mesmo guarda-chuva objetivos e soluções com foco não só na contratação de pessoas diversas, como no seu crescimento na empresa.

Uma das novas frentes de trabalho, após um teste feito em 2023, foi o de validação e flexibilização de diplomas. A iniciativa foi pensada para os mais de 5 mil funcionários da BRF que são imigrantes e refugiados de países como Angola, Togo, Haiti e Venezuela.

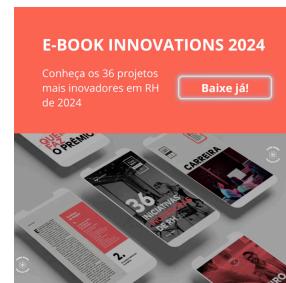
Nesse sentido, a empresa ajuda o imigrante, que costuma chegar em situação de vulnerabilidade, a validar seu diploma superior emitido em outro país junto ao Ministério da Educação (MEC), um processo custoso e moroso.

Também há a flexibilização em alguns cargos que exigiam o diploma universitário. Isso significa que a empresa abre exceção, permitindo que o profissional estrangeiro ocupe o cargo mesmo que ainda não tenha validado o documento no Brasil.

As duas iniciativas facilitam que imigrantes e refugiados ocupem cargos mais altos e sejam promovidos com mais facilidade.

Outro projeto criado com o A Gente Inclui foi o **Eu Índico Diversidade**. Na fase piloto, que durou três meses, funcionários que indicavam talentos PCD que posteriormente eram contratados pela empresa, ganhavam um valor simbólico de 100

- Uncategorized



## PESQUISE

## PESQUISAR

## LEIA TAMBÉM

- Think Work Innovations: inscrições prorrogadas até 25 de junho
- Gerações ?!
- 5 dicas para subir a barra do seu RH

reais. A ideia foi desenvolver uma cultura de engajamento e conscientização sobre o tema. E deu certo, atingindo 150 indicações.

Agora permanente, o projeto aumentou o bônus – entregue no formato de *gift card* – para 1 mil reais a cada indicação de profissionais PCD que resulta em contratação.

Entre outros projetos da BRF na área de diversidade, estão **Lidere Como Uma Mulher, Diálogos Sobre Segurança Psicológica, Jogo da Diversidade e Rodas de Conversa 'Elas em Foco'**.

- **Moderna** une áreas de RH e tecnologia para integrar IA à gestão de pessoas
- **Ensaio** sobre a soberba do cargo

## Resultados

Com o programa A Gente Inclui, a BRF viu o quesito diversidade aumentar em seis pontos percentuais (p.p.) na pesquisa anual de **clima** com os funcionários em 2024, na comparação com o ano anterior.

Na avaliação geral de clima, houve ainda melhora de 2 p.p. entre as mulheres, aproximando o índice delas do masculino (considera-se que há outros gêneros, como pessoas trans e agênero).

Christine destaca também que a BRF atingiu, em 2024, a meta estabelecida para 2029 de percentual de lideranças negras. Este ano, a empresa deve chegar ao compromisso que previra para 2030.

Quanto aos refugiados e imigrantes, a BRF conseguiu validar os diplomas de 100 funcionários, seguindo as normas do MEC.

Além disso, houve um aumento significativo nas promoções: 42% para imigrantes/refugiados (150 pessoas) e 24% para pessoas com deficiência (282 pessoas).

## THINK & DO

*As dicas da BRF para as empresas que desejam criar projetos de inclusão e diversidade:*

- **Delimite sua dor.** É preciso entender o perfil das pessoas da companhia, suas dores e demandas. Há muitas questões diferentes dentro do guarda-chuva “diversidade”. Defina prioridades, escolhendo uma frente para trabalhar primeiro.
- **Engaje.** A diversidade é da companhia toda, não de apenas uma área. Promova embaixadores para engajar e influenciar os funcionários. Esses líderes, de todos os níveis e frentes, ajudarão a comunicar e energizar o projeto.
- **Aprenda todos os dias.** A pauta da diversidade é interminável, por isso o projeto nunca estará pronto. Ele exige evolução constante.