

MEX

Brasil

MARÇO/2023

PUBLICAÇÃO ESPECIAL DO
MEX BRASIL
ESPAÇO MULHERES EXECUTIVAS

ANO 4 | Nº 2



No Hotel Radisson, em Curitiba, mais uma manhã inspiradora para as executivas MEX.

Uma visão profunda sobre a importância da Governança

Qual é a **relevância da Governança Corporativa** para o destino de empresas, para a vida das executivas e a evolução da sociedade? No encontro de março, com a parceria do **IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa**, o tema foi amplamente discutido no MEX.

Três convidados especiais participaram do debate que trouxe à luz a importância da governança para o presente e o futuro das corporações. **Gino Oyamada**, sócio fundador da 3G Governança Gestão e Gente; o executivo **Juliano Silva**, diretor geral da Branco Motores; e **Leila Loria**, conselheira de diversas empresas e com vasto repertório no tema, foram as estrelas da manhã. O encontro foi conduzido pela MEX **Janete Anelli**, que também é coordenadora geral do IBGC, do capítulo PR.

O encontro também serviu para o lançamento presencial de uma nova ação MEX: **@MEX Mentoras**. Confira!

**3º
ENCONTRO
MEX**

**13
ABRIL**

**25 ANOS DE HISTÓRIA DA
GESTÃO DE PESSOAS E
NEGÓCIOS NAS MELHORES
EMPRESAS PARA TRABALHAR**



Governança: inspirar, incluir e transformar

Com o objetivo de contribuir para a construção de uma sociedade melhor por meio da disseminação de princípios e boas práticas de governança corporativa, o **MEX Brasil**, em parceria com o **IBGC**, promoveu em março um encontro que destacou às executivas teoria e prática de como a boa governança torna-se um elemento indispensável para empresas que almejam o futuro.

Propósito, transparência, equidade, responsabilidade corporativa, compliance, práticas ESG, diversidade... o repertório é vasto quando o tema é Governança Corporativa. Entender um pouco mais sobre como pequenas, médias e grandes empresas se inserem nesse contexto e como podem avançar na aplicação das boas práticas da governança foi o objetivo da manhã do dia 16 de março, no MEX.

Gino Oyamada, um dos convidados do evento, destacou que a governança é para todos. Em maior ou menor escala na curva do

amadurecimento, os benefícios de quem a pratica já são evidentes. **Leila Loria**, evidenciou o papel das mulheres nos Conselhos de Administração das empresas. Mas ressaltou que ainda há muito espaço a ser conquistado. Ela que veio de São Paulo, exclusivamente para o encontro, já foi presidente do IBGC. E como isso tudo acontece na prática? **Juliano Silva**, diretor geral da Branco Motores, referência nacional no desenvolvimento de soluções para o agronegócio, construção civil, floresta e jardim, discorreu sobre como a prática da governança trouxe benefícios reais para a companhia.

Para saber mais sobre o tema

O MEX ampliou o debate e entrevistou individualmente os três participantes. Confira a seguir os principais trechos de cada entrevista!

Como dica de leitura, o convidado **Gino Oyamada** indicou seus títulos preferidos atualmente sobre o tema



Governança é para todos

Gino Oyamada é Conselheiro e sócio-fundador da 3G Governança, Gestão e Gente, com larga experiência no tema.

MEX BRASIL - Governança Corporativa cabe em qualquer empresa?

Gino Oyamada - Certamente! Há um equívoco com a palavra governança. Muitas vezes nos assusta, nos remete a uma ordem de grandeza que não faz o menor sentido. A governança está presente no âmbito da família, da sociedade, das organizações, em tudo ela se faz necessária. Uma boa governança é fundamental diante das mudanças, por exemplo. Se a gente não souber executar, monitorar, criar caminhos alternativos, o risco de tudo descarrilhar é real.

MEX BRASIL - Você comentou que não existe governança em três meses. Como se atinge a maturidade... mas por onde dá para começar?

Gino Oyamada - Governança é uma jornada. Não há literatura que você possa usar, que em três meses dê conta do recado. Empresas são constituídas por pessoas, que têm uma leitura diferente da situação, são do tipo que aceitam ou não aceitam críticas, têm apegos, têm sonhos, e isso é muito positivo. Se não conseguir colocar todos no mesmo barco, nada vai pra frente. Isso tudo requer tempo e ordem, estado de espírito e consciência. A velocidade que eu ganho consciência e você ganha é diferente; principalmente entre gerações. A nova geração que chega ao mercado demanda mais governança. Conclusão: não é alguém, chegando de fora que vai fazer isso. O papel aceita tudo, a mente humana não. É preciso tempo.

MEX BRASIL - Ao falar em novas gerações, também falamos em talentos. O quanto uma boa governança impacta nisso tudo?

Gino Oyamada - As novas gerações quer sejam Millennials, geração Y, enfim, todos querem estar em empresas que tenham propósito, gerem aprendizado e conhecimento, tenham potencialidade de crescimento, pratiquem a meritocracia, foquem no ESG, tenham comportamento digital, compliance, responsabilidade.



Variáveis, inclusive, que estão na frente do ingrediente de remuneração que aparece em 3º ou 4º lugar. Se não tiver tudo isso dentro de uma governança, a empresa não atrai e não retém aquilo que já é escasso. Há escassez de talentos no mercado. Se não entrega esse pacote, o talento não virá pra você. Então estamos falando de empresas que terão baixa criticidade. A governança além de ordenar a gestão, torna-se uma questão de sobrevivência.

MEX BRASIL - Como você vê as mulheres nesse cenário todo?

Gino Oyamada - As organizações já se deram conta de que a mulher tem atributos que o homem não tem. Os homens geralmente são muito cartesianos, mulher olha as coisas de uma ótica diferente, envolve mais pessoas, tem a criticidade mais ampla. Mulher enxerga em 3D, homem enxerga em 2D. Não estamos falando que um é melhor que o outro, só que os novos tempos exigem novas habilidades. Os números ainda podem não ser favoráveis às mulheres na gestão, mas é só uma questão de tempo. As mulheres estão se preparando e ganhar mais espaço será inevitável. Mas é preciso tomar consciência do 'eu posso fazer a diferença' e avançar.

A diversidade precisa ser inclusiva

Conselheira de empresas familiares e de capital aberto, Leila foi presidente e membro do Conselho de Administração do IBGC e hoje é co-chair no Brasil da WCD - Women Corporate Directors.

MEX BRASIL - Você, que participa de tantos Conselhos de empresas, o que ainda é mito e o que já está virando realidade quando o tema é Governança Corporativa?

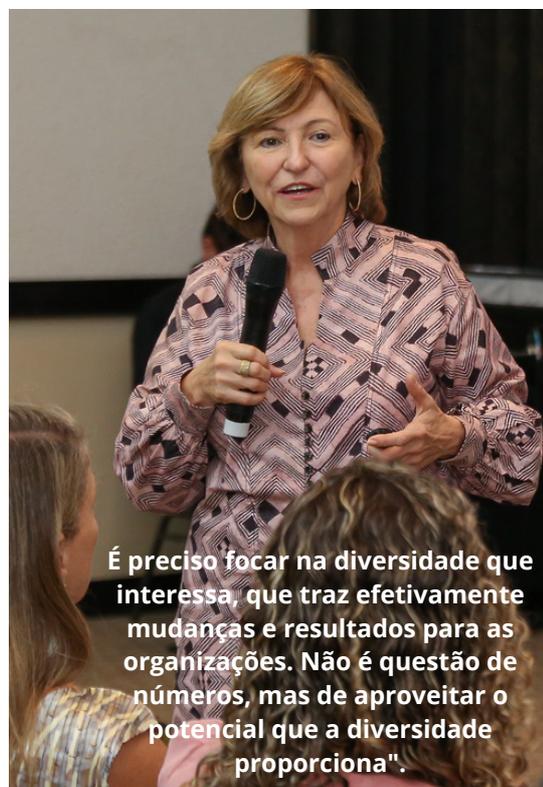
Leila Loria- Eu acredito que os mecanismos de governança que têm sido implantados, não só o Conselho, mas os Comitês, os Grupos de Trabalho, a relação entre o Conselho e a Gestão, enfim acho que tudo isso está evoluindo bastante. O que ainda é um mito ou o que de fato precisa melhorar é o quanto a ética está presente em todas as decisões do Conselho, então ter os mecanismos não é a coisa mais complicada. O mais complicado é garantir que a cultura organizacional reflita a ética e a integridade em todas as decisões e em todas as instâncias da organização.

MEX BRASIL - A mulher está tendo espaço em Conselhos?

Leila Loria- Sim, mas a participação ainda é muito baixa e a evolução tem sido lenta. Mas a gente sabe que quando uma mulher entra no Conselho, a qualidade das decisões melhora, o clima melhora, o relacionamento, elas trazem uma nova dinâmica para o Conselho. As decisões se tornam mais inteligentes, no sentido de que envolve vários pontos de vista, vários ângulos de cada uma das questões, porém ainda temos que avançar nesses indicadores.

MEX BRASIL - Empresas com governança conseguem vencer melhor os desafios, como foi o caso da pandemia. Por que isso acontece?

Leila Loria - Eu reforço que o mais importante na governança são os princípios, já falei da ética, transparência, a responsabilização a diligência, enfim, valores que têm que estar presentes nos conselhos e em todos os órgãos de governança, para que de fato ela funcione. E elas estarão mais afinadas com os desafios futuros porque um dos conceitos que a gente fala nos Conselhos é o conceito da diversidade,



É preciso focar na diversidade que interessa, que traz efetivamente mudanças e resultados para as organizações. Não é questão de números, mas de aproveitar o potencial que a diversidade proporciona".

equidade e inclusão. Criar um ambiente inclusivo é fundamental. As empresas que têm essa cultura inclusiva e que abrigam diversos pontos de vista conseguem ter a dinâmica de ter o ponto, o contraponto, diferentes opiniões. Essas vão ser as empresas vencedoras no futuro.

MEX BRASIL - A diversidade inclusiva é fundamental?

Leila Loria- Sim, afinal você tem um esforço, investe tempo para trazer diversidade para dentro da empresa, mas se não tirar proveito dessa diversidade, se o ambiente não é inclusivo, na verdade a diversidade não vale de nada. Devemos ir muito além da diversidade. É preciso buscar a mudança cultural e estrutural das organizações. Não adianta querer somente 'check in the box', querer dizer que eu tenho muitas mulheres, eu tenho muitos negros, eu tenho muitas minorias de modo geral. Só que se os diversos não estão em posição de lideranças, muitas vezes, não participam dessa transformação nas organizações e acabam não ficando muito tempo porque não se sentem acolhidos, não se sentem respeitados. Aí de nada valeu tanto esforço, serão apenas números.

Diversidade como fator competitivo

Diretor geral da Branco Motores, Juliano tem mais de 20 anos de experiência profissional em empresas multinacionais e nacionais nos segmentos de Energia, Papel e Celulose, Peças Automotivas, Agronegócio e Papelaria.

MEX BRASIL - No case da Branco Motores é impressionante como vocês passaram de uma situação bem difícil para um rampa de crescimento. Como isso aconteceu?

Juliano Silva - Hoje falando a respeito parece ter sido tudo muito simples. Mas não foi! Certamente alguns pilares sempre estarão presentes em organizações de sucesso. Dentre elas, eu daria o destaque máximo às pessoas. Para um negócio dar certo, para que ele prospere e cause impacto, você precisa estar cercado de gente boa. Ou seja, pessoas competentes, que possuem os mesmos valores e aceitam o propósito maior da organização. Elas no dia a dia da empresa circulam em um ambiente seguro e de respeito à diversidade. Com isto, e uma boa governança você vai passo a passo fazendo a organização prosperar. Claro que a evolução não é uma linha reta. Ao longo da jornada são altos e baixos, mas isso faz parte, já que o mundo segue em um dinamismo impressionante.

MEX BRASIL - Então, diversidade dá lucro?

Juliano Silva - Diversidade é o certo a fazer. A diversidade em um ambiente seguro onde todos possam expressar suas opiniões eleva os resultados e a performance da empresa. Porém, entendo que temos ainda uma boa caminhada! Sim melhorou, as empresas estão entendendo, mas temos muito a melhorar ainda.

MEX BRASIL - Outro ponto importante. Ao 'delegar' você gera mais prosperidade?

Juliano Silva - Essa é muito fácil! Se você tem gente boa com você, centralizar jamais será a opção. Você precisa delegar, caso contrário seria muita soberba da sua parte. Explicando de outra maneira, 2, 3, 4 cabeças sempre pensaram melhor que 1. Simples no dizer, complicado no aplicar pois envolve algo de muito valor em nossa sociedade: a confiança. Delegar também é uma jornada, não é algo de imediato, mas organizações que prosperam investem e acreditam muito nisto.



MEX BRASIL - Na sua opinião um dos grandes inimigos dentro das organizações é o ego e que a diversidade contribui para diluí-lo. Por que?

Juliano Silva - Sim, a diversidade aumenta a discussão e permite que diversos pontos de vista sejam inseridos. Isto torna o ambiente muito mais rico em informações, decisões e prosperidade! E como consequência, certamente reduz a centralização de poder e a guia equivocada da empresa.

MEX BRASIL - Como empresas de médio e pequeno porte podem se apropriar da diversidade para crescer?

Juliano Silva - Entendo que tudo começa com o primeiro passo e para mim o primeiro passo é entender a população da sua organização e formar uma opinião sobre o tema. A partir daí, e do reconhecimento do que é o certo a fazer, você inicia uma jornada rumo à diversidade. Existem diversos perfis e velocidades e isso tudo é bem discutível. Eu vou resumir aqui, que a melhoria precisa ser contínua, ou seja, melhorar constantemente e a estabilidade da empresa será preservada durante a jornada.

MULHERES Mentoras: um novo desafio do MEX

Como estimular o crescimento e a participação de outras mulheres em suas carreiras? Se o melhor exemplo à seguir vem dos bons exemplos, que tal se tornar uma mentora de carreira e também deixar seu legado para a construção de carreiras femininas bem sucedidas? Com essa proposta provocadora, o **@Mulheres Mentoras** foi lançado em março e terá início em maio.



Em uma parceria com a Mentors Academy, da consultora Susan Alberttoni, o MEX abre uma oportunidade diferenciada em 2023: o processo de mentoria para outras mulheres ascenderem na carreira. O projeto **Mulheres Mentoras**, foi idealizado por um comitê especialmente criado para esse fim, que por alguns meses estudam a execução da proposta. **Samantha Franco**, da ExxonMobil, que há vários anos desenvolve um projeto muito bem sucedido em sua empresa e **Gislaine Ferronato**, da Aker Solutions, que foi movida pela inquietude do tema, fazem parte do comitê que é formado ainda por **Luciana Piva**, do Boticário e **Regina Arns**, da Lapidus, além da própria **Susan Alberttoni**.

O programa é rico, com Master Classes, laboratórios e certificação das participantes. Para participar da seleção ao programa, basta acessar o QR Code abaixo para inscrições e mais informações.

AGENDA		
8 MASTER CLASS CURADORIA DE CONTEÚDO ENCONTROS PRESENCIAIS (5HRS) DAS 08H AS 13H	MAI 03 e 23	JUN 01 e 19
6 MENTORIAS EM GRUPO ENCONTROS ONLINE (2HRS) DAS 08H AS 10H OU 10H AS 12H	JUL 03 e 24	AGO 01 e 21
CURADORIA DE PRÁTICAS 20HRS DISTRIBUIDAS ENTRE OS PROJETOS	JUL 31	AGO 28
	SET 04 e 18	OUT 02 e 16
	Será combinado com as participantes após os módulos de Agosto	

"Esse será um processo em que mentoring e mentoradas se desenvolverão, porque não há ensino sem aprendizado", destaca Susan Alberttoni.

