

Prêmio Ser Humano ABRH-RJ 2025

a) Apresentação

- Razão social: Radix Engenharia e Desenvolvimento de Software S/A
- Nome fantasia: Radix
- Ramo de atividade: Engenharia, tecnologia e inovação
- Ano de fundação: 2010
- Endereço completo: Rua do Passeio, 38 – Torre 2 – 14º andar, Centro, Rio de Janeiro – RJ. CEP: 20021-290
- Número de empregados: aproximadamente 1.800 colaboradores
- Breve descrição da empresa: A Radix é uma empresa global de tecnologia e soluções digitais. Atuamos na jornada de transformação digital de clientes de diferentes portes e setores e, através de um time altamente especializado e multidisciplinar, implementamos soluções que tornam os processos e operações mais eficientes. Temos presença global, com projetos em mais de 30 países. Nosso propósito é otimizar o uso de ativos e gerar impactos reais, tanto nos negócios, quanto na trajetória das pessoas que passam por aqui. Com um portfólio que integra Consultoria Estratégica, Engenharia, Automação e TI, combinamos excelência técnica a uma cultura centrada em pessoas, bem-estar, inclusão, inovação e responsabilidade social. Somos reconhecidos há 15 anos consecutivos como uma das Melhores Empresas Para Trabalhar e premiados pelo GPTW em Saúde Mental (2024) e Jornada Flexível (2025).

Diversidade como prática viva: a jornada de DEI na Radix reforçando um ambiente seguro, acolhedor e transformador

Resumo: Este case apresenta a trajetória da Radix na consolidação de uma cultura de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) como parte estruturante de sua atuação em ESG - *Environment* (Ambiente), *Social* (Social) e *Governance* (Governança). A partir da criação de uma área dedicada, a empresa vem desenvolvendo práticas consistentes, com foco na diversidade geracional e cultural, inclusão de pessoas com deficiência, neurodiversidade, equidade de gênero, raça, identidade e orientação sexual, além de ações de impacto social interno e externo. O case destaca o avanço técnico-operacional na gestão com pessoas por meio de letramento, estruturas de governança, fluxos de acolhimento, comitês participativos e acompanhamento individualizado, evidenciando os resultados qualitativos e quantitativos alcançados. No centro da proposta está o compromisso da Radix com um ambiente seguro, representativo e coerente com os princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU).

b) Introdução

A Radix Engenharia e Software é uma empresa que nasceu com o compromisso de unir excelência técnica a relações humanas de longo prazo. Fundada em 2010 e com sede no Rio de Janeiro, a organização conta hoje com cerca de 1.800 colaboradores e uma operação global, com escritórios no Brasil e Estados Unidos, apoiando projetos de grandes grupos em mais de 40 países, em todo o mundo. A Radix é uma empresa global de tecnologia e soluções digitais, que desenvolve projetos para seus clientes, com objetivo de aumentar a eficiência operacional e otimizar o uso de seus ativos, possibilitando um crescimento sustentável e suportando toda sua jornada de transformação digital. Fazemos isso através de um portfólio amplo de soluções que integram Consultoria Estratégica com Engenharia, Automação e TI.

Desde sua origem, a Radix carrega valores como respeito às pessoas, colaboração e autonomia como parte central de sua cultura, o que se reflete diretamente nas suas práticas de gestão de pessoas.

Em 2020, impulsionada por movimentos internos de escuta e por tendências sociais e organizacionais mais amplas, a empresa estruturou uma área formal de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI). O objetivo era claro: transformar boas intenções em práticas sustentáveis e fazer da inclusão uma diretriz estratégica e transversal. Essa decisão partiu da constatação de que, embora a Radix já cultivasse um ambiente de respeito, e já fosse reconhecida pelos próprios colaboradores, os radixers, como uma empresa inclusiva, a diretoria entendia que era necessário assumir um papel protagonista nesse movimento e que ainda havia espaço para ampliar pilares importantes em termos de representatividade, acessibilidade e equidade de oportunidades para todos os públicos.

O ponto de partida foi um diagnóstico amplo, feito a partir de conversas com colaboradores, análises de indicadores internos e resultados de pesquisas de clima, além de escuta das lideranças. Os dados até aquele momento revelavam uma participação ainda baixa de Pessoas com Deficiência, além da quase ausência de pessoas neurodivergentes, especialmente com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Também ficou evidente a importância de ampliar o letramento da organização sobre temas como capacitismo, racismo estrutural, desigualdade de gênero, LGBTQIAPNfobia e etarismo.

Inconformados com esses resultados, transformamos o diagnóstico em ponto de partida: nasceu, então, o movimento de estruturar a área de DEI na Radix, vivo e inspirador desde sua origem.

A criação da área de DEI foi acompanhada por um plano estratégico que estabeleceu seis pilares de atuação: pessoas com deficiência, étnico-racial, gênero, LGBTQIAPN+, geracional e global. Esses pilares passaram a nortear ações estruturadas ao longo do ano, em parceria com as demais áreas de Gente & Gestão como Universidade Radix, Recrutamento & Seleção e Atendimento Interno (Business Partners), Comunicação Interna e Saúde, além de envolvimento direto das lideranças e liderança direta do CEO da companhia. Desde então, a Radix vem construindo uma jornada consistente, com investimento em letramento, processos estruturados, governança participativa e ações de impacto concreto para os colaboradores e para a sociedade.

Essa iniciativa se conecta diretamente com os princípios de ESG, especialmente na dimensão Social (S), ao promover equidade de acesso, representatividade e segurança psicológica no ambiente de trabalho. Também se articula com a Governança (G), por meio de comitês diversos, fluxos organizacionais claros e participação ativa da liderança. E ainda com os compromissos assumidos pela Radix em sua adesão aos Dez Princípios do Pacto Global da ONU, em especial os que tratam de direitos humanos, trabalho decente, igualdade de oportunidades e não discriminação.

No contexto do Rio de Janeiro, onde está localizada a maior parte da operação da empresa, os desafios relacionados à desigualdade social, ao capacitismo e à baixa presença de grupos minorizados no mercado de trabalho tornam ainda mais relevante o fomento de uma cultura inclusiva e acessível. A Radix, como organização privada e protagonista no setor de tecnologia, reconhece sua responsabilidade de gerar impacto positivo não apenas para seus colaboradores, mas também para o ecossistema em que está inserida.

Ao apresentar este case para o Prêmio Ser Humano da ABRH-RJ, a Radix busca compartilhar sua experiência de maneira transparente e comprometida, demonstrando que inclusão não é um destino, mas uma jornada viva, construída diariamente com intenção, escuta, planejamento e coragem para mudar. O que se pretende aqui é mostrar, com base em evidências práticas, como uma empresa de grande porte pode estruturar ações de DEI de forma integrada à estratégia de ESG, impactando vidas, reforçando a cultura e evoluindo continuamente sua gestão para além de meramente implementar iniciativas desconectadas ou atingir cotas sem promover a inclusão de pessoas com diferentes histórias e privilégios no negócio real da empresa. Por isso, convidamos os avaliadores para um olhar atento ao anexo de depoimentos reais, pois acreditamos que estes expressam, na essência, o impacto gerado ao longo desta jornada viva e emocionante, que tanto nos orgulha na Radix.

c) Corpo do trabalho

A consolidação da agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) como prática estratégica e transversal na Radix foi construída por meio de uma série de ações estruturadas, conectadas entre si e com alto grau de intencionalidade. Desde a criação da área específica até o desenho de fluxos, comitês e programas de acompanhamento, a empresa buscou construir uma governança prática e humanizada da diversidade.

1. Estrutura da área de DEI e seus pilares

O primeiro passo foi a definição de uma estrutura clara de atuação. A área de DEI foi posicionada sob a alçada de Gente & Gestão e estruturada em torno de seis pilares: **pessoas com deficiência, étnico-racial, gênero, LGBTQIAPN+, geracional e global** (com foco em aproximar culturas de diferentes países).

Cada pilar tem cronogramas próprios de ações, com protagonismo dos colaboradores, alinhamento com o negócio e relação com o contexto social.

Para garantir coerência com a cultura da Radix, a construção das ações acontece de forma colaborativa: os temas e prioridades de cada pilar são definidos com base em escutas, diagnósticos e envolvimento direto de embaixadores, áreas técnicas e lideranças.

2. Comitê de Diversidade e Governança Participativa

A governança da pauta de DEI conta com um **Comitê de Diversidade** composto por representantes da área de DEI, embaixadores dos seis pilares, Gente & Gestão, Comunicação, além do CEO. O comitê se reúne periodicamente para acompanhar os avanços, revisar práticas e propor ações integradas.

Esse modelo de governança garante que as decisões sobre diversidade não fiquem restritas à área de RH, mas sejam construídas com base na escuta ativa e na corresponsabilidade entre diferentes áreas da empresa.

Os embaixadores têm papel fundamental: são colaboradores que representam cada pilar e atuam como ponte entre os grupos e a gestão. O embaixador do pilar de pessoas com deficiência, por exemplo, leva ao comitê percepções reais sobre acessibilidade, vivências e sugestões práticas de melhoria, com base em sua escuta direta com colegas.

DEI

É oficial: temos um novo embaixador para o pilar
Pessoa com Deficiência

Grupo: Radix RJ, Radix SP, Radix BH, Radix BR

Comitê de Diversidade

17h30h | 23/05/2021 | 18h00h | 04/06/2021

Presença:

Constituição do comitê ocorreu no 1º Encontro do Comitê de Diversidade. Este encontro teve o objetivo de apresentar a estrutura, como objetivo de promover a diversidade e a inclusão e discutir temas que impactam todos os níveis da diversidade. Para isso, o comitê será composto pelos embaixadores de cada pilar, juntamente com a equipe de DEI.

Pilar de Pessoas:

- Equidade e Inclusão**
- Respeito e Valorização da Diversidade**
- Segurança e Bem-estar**

Sua presença e contribuição são fundamentais para promover um ambiente onde todos possam prosperar e crescer.

Alexandre Henrique Ferreira Vieira 16/05 11:26

Ser embaixador do Pilar de Pessoas com Deficiência na Radix é uma grande honra e, acima de tudo, uma responsabilidade que carrego com muito orgulho. Desde o início, fui acolhido de forma genuína, o que me marcou profundamente e me inspirou a transferir esse acolhimento para o grupo. Hoje, vejo com alegria como os membros se apoiam mutuamente, compartilham vivências e constroem juntos um espaço seguro e de pertencimento.

As reuniões que promovemos são momentos de troca verdadeira e conexão, fundamentais para fortalecer nossa rede e ampliar a consciência sobre inclusão. Tenho um sentimento profundo de gratidão por fazer parte dessa jornada e por ver o quanto a empresa se dedica, de forma constante e comprometida, a essa causa tão essencial.

3. Letramento contínuo e mudança cultural

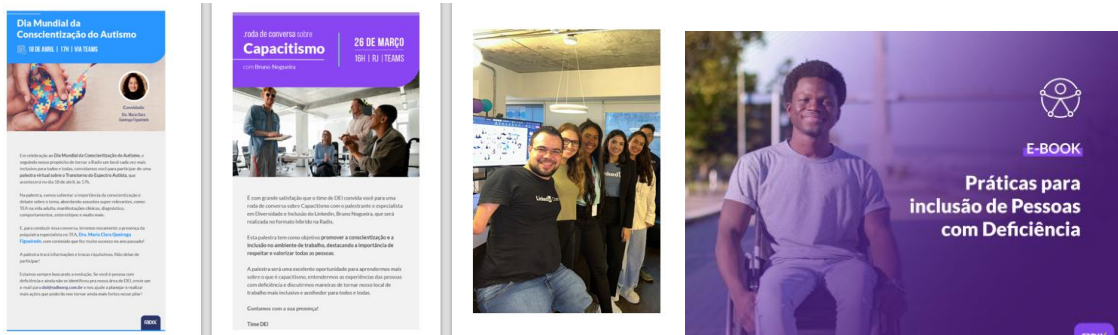
A Radix compreendeu desde o início que nenhuma ação de DEI seria efetiva sem o preparo do ambiente. Por isso, uma frente robusta de letramento foi colocada em prática para ampliar a consciência coletiva sobre o tema.

As rodas de conversa tornaram-se espaços centrais nesse processo. Elas são organizadas de forma segura e participativa, abordando temas como capacitismo, racismo estrutural, gênero e acessibilidade relacional. A cada ano, encontros são promovidos, com envolvimento de lideranças, equipes e convidados externos.

Além disso, a Radix desenvolveu materiais práticos sobre diversidade, como cartilhas e guias de boas práticas, incluindo um material específico para apoiar a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA). Esse conteúdo especificamente foi construído com apoio técnico do Ambulatório TEAMM - Centro Especializado em Transtorno do Espectro Autista (TEA), ligado ao Departamento de Psiquiatria da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), referência nacional em ensino, pesquisa e assistência a pessoas adultas com TEA, com o qual a Radix estabeleceu uma parceria para desenvolver todo o plano de contratação e inclusão de profissionais com TEA.

As ações de letramento também envolvem formações internas para lideranças e times de recrutamento, promovendo reflexões sobre vieses inconscientes, acolhimento e linguagem respeitosa.

Aqui estão algumas de nossas ações de letramento e treinamento:



A parceria com o Ambulatório TEAMM da UNIFESP se tornou central para a estratégia de inclusão de pessoas neurodivergentes. Esse vínculo trouxe para a Radix uma base sólida de conhecimento técnico e humano:

- Capacitação de todo o time de Recrutamento & Seleção para adequar processos seletivos, revisar critérios e eliminar barreiras.
- Formação de lideranças e equipes em acolhimento e gestão inclusiva.
- Apoio contínuo de uma rede de especialistas do ambulatório (psicólogos, fonoaudiólogos, terapeutas ocupacionais), que acompanham de perto os colaboradores e suas lideranças.
- Produção conjunta de guias práticos para líderes, com orientações de linguagem, adaptação de rotinas e desenho de feedbacks acessíveis.

Esse suporte técnico, associado ao diálogo constante com os colaboradores, garantiu que a inclusão fosse além da admissão e se sustentasse na permanência e no desenvolvimento de carreira das nossas pessoas.

4. Jornada estruturada de inclusão de Pessoas com Deficiência e Transtorno do Espectro Autista

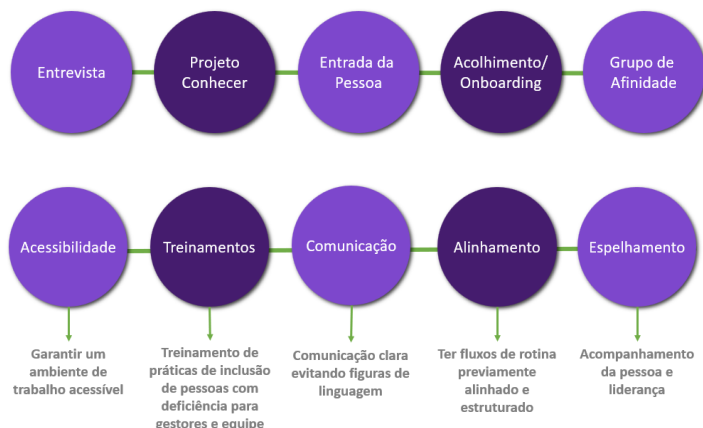
Com base nos aprendizados do letramento, a Radix implementou um fluxo estruturado de inclusão para pessoas com deficiência, com destaque para profissionais neurodivergentes.

Esse fluxo contempla:

- Recrutamento acessível e acompanhamento do processo seletivo por parte da área de DEI.
- Participação no Projeto Conhecer, um momento de escuta sensível logo após a admissão.
- Apoio contínuo de uma Business Partner (BP) dedicada ao pilar, que acompanha a jornada do colaborador, identifica barreiras e propõe adaptações.
- Definição de rotinas e comunicação adaptadas à realidade de cada profissional.
- Acompanhamento próximo das lideranças para garantir alinhamento, respeito às necessidades e desenvolvimento profissional.

Inclusão de Pessoas com Deficiência

Fluxograma



Atualmente, a Radix conta com 34 colaboradores neurodivergentes, sendo 23 com TEA, em diferentes áreas da empresa, incluindo engenheiros, desenvolvedores, estagiários e profissionais de apoio. Todos foram contratados de forma intencional e seguem trajetórias estruturadas, com plano de desenvolvimento, visibilidade e suporte próximo.

Outro movimento importante foi o treinamento realizado em parceria com a Rocketseat, totalmente acessível para pessoas com deficiência, que capacitou profissionais em desenvolvimento de software. Dessa formação, 16 foram contratados pela Radix, ampliando o pipeline de talentos e comprovando que investir em capacitação gera impacto real em empregabilidade.

Esse fluxo estruturado, somado ao conhecimento técnico compartilhado pelo TEAMM/UNIFESP com o time de Gente e Gestão da Radix, garantiu que cada contratação viesse acompanhada de preparação do ambiente, sensibilização das equipes e suporte clínico especializado.

5. Campanhas de autodeclaração e pertencimento

Outro marco na construção dessa cultura foi a campanha interna de autodeclaração espontânea de Pessoas com Deficiência, lançada em 2024. A campanha, desenvolvida pela área de DEI, teve como foco principal:

- Esclarecer o que é considerado deficiência pela Lei Brasileira de Inclusão.
- Incentivar que colaboradores já contratados compartilhassem sua condição de forma segura e voluntária.
- Reforçar o respeito à individualidade, singularidade, tempo e necessidade de cada um.

A campanha resultou em um aumento expressivo de autodeclarações e foi acompanhada por depoimentos comoventes de colaboradores, que relataram orgulho, pertencimento e reconhecimento da empresa.

Links dos vídeos: Adi Rodrigues da Cruz: https://youtu.be/ZG_e_a9Ril | Bruna Aparecida de Andrade: <https://youtu.be/dakVFTPvf1s> | Vitor Nagai: https://youtu.be/0edwUS_p3u4

O resultado da campanha mostra que os radixers confiam na empresa e no programa de DEI, acreditando que a autodeclaração não afetará suas carreiras.

6. Programas estruturados para equidade e representatividade

6.1 Radix por Elas: acelerando a liderança feminina

Lançado em março de 2023, o Radix por Elas é o programa de aceleração de carreira e liderança feminina inspirado nos Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU. A iniciativa nasceu para ampliar a representatividade de mulheres em posições técnicas e de liderança, oferecendo trilhas de desenvolvimento, mentorias personalizadas, workshops sobre visibilidade e autoestima profissional, além de um clube do livro temático, com o propósito voltado para a aceleração de carreiras femininas.

Já em sua primeira edição, o programa impactou mais de 15 mulheres, com resultados concretos: promoções, assunção de cargos de gestão e fortalecimento da rede interna de apoio entre mulheres. Em 2025, a segunda edição expandiu a jornada, reunindo 22 participantes que, ao longo de um ano, contam com apoio de mentoras externas e aconselhamento das antigas participantes, fortalecendo o ciclo de desenvolvimento contínuo.

Segundo Isadora Lima, head de Diversidade, Equidade e Inclusão, “o diferencial da Radix está na consistência: enquanto muitas empresas ainda tratam esse tema como tendência, aqui ele já é estratégia. Nossa alta liderança não só apoia, mas puxa essas temáticas”.

Mais do que capacitação, o programa tem sido um espaço de voz e pertencimento. Michelle de Mattos, Product Owner e Líder de Requisitos, ressalta que a confiança recebida foi determinante: “em muitos momentos eu duvidei da minha capacidade, mas a segurança transmitida por líderes e mentoras me impulsionou a acreditar e assumir meu papel de liderança”.

Juliana Rangel, Gerente de Projetos no segmento de Energia e embaixadora do pilar de Gênero de DEI, reforça a importância de espaços de troca: “talvez eu só me sinta mais forte hoje porque tive espaço para me expressar e, principalmente, ser considerada. É difícil realmente levarem em conta o que dizemos. Ter lugares em que possamos compartilhar nossas experiências é o que faz a diferença e é isso que a Radix proporciona.”

Camilla Barros, Pesquisadora e Engenheira Química no grupo de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I), destaca como o programa foi decisivo para superar resistências: “ser mulher, negra e formada pelo sistema de cotas me fez perceber a importância de reafirmar constantemente meu valor. O apoio recebido e a seriedade do Radix por Elas me mostraram que é possível conquistar lugares que antes pareciam inatingíveis”.

Também na área técnica, Ana Carolina, Engenheira de Controle e Automação que chegou à liderança aos 26 anos, aponta como a iniciativa potencializou sua trajetória: “o resultado é um só: mulheres protagonistas de suas vidas e carreiras, apoiadas pelo Radix por Elas”.

Mainá Araújo, Coordenadora de Projetos da Unidade de Serviços, relembra como o programa foi decisivo em sua transição de área: “construir confiança e autoestima é um desafio diário, mas, com apoio estruturado, torna-se possível e gera impacto positivo em toda a equipe. Foi essa base que me permitiu assumir novos desafios com segurança”.

Já Yasmin Boite, Engenheira Química, hoje Account Manager em Houston, ressalta o alcance global da iniciativa: “o Radix por Elas é um catalisador para ampliar horizontes e acelerar a liderança feminina em qualquer contexto, dentro e fora do Brasil”.

Com workshops, mentorias de carreira, Clube do Livro, painéis de troca de experiências e acompanhamento de Planos de Desenvolvimento Individuais, o Radix por Elas consolidou-se como um movimento vivo de transformação. Mais do que desenvolver competências técnicas, ele fortalece trajetórias pessoais, promove a equidade de gênero e contribui para que as mulheres da Radix sejam referência dentro e fora da empresa. Como afirmou a diretora de Gente & Gestão, Daniella Gallo, no lançamento: “a Radix entende que tem uma missão importante neste contexto e quer fazer a diferença sendo, mais uma vez, protagonista nesta transformação”.

6.2 Impulsionando Talentos: inclusão afirmativa para jovens cotistas

O programa surgiu após nossa diretora de Gente & Gestão perceber, em conversa na UFRJ, a dificuldade que alunos cotistas enfrentam para concluir seus cursos nas universidades públicas. Para ajudar a mudar essa realidade, em 2024, a Radix lançou o Impulsionando Talentos, programa afirmativo para jovens universitários pretos e pardos cotistas de universidades públicas. Mais do que oferecer estágios, a iniciativa garante mentoria técnica e comportamental, suporte financeiro e bolsa complementar, curso de inglês, apoio psicossocial com a área de DEI e acompanhamento próximo de lideranças seniores.

A primeira edição integrou quatro jovens em áreas de inovação e engenharia, fortalecendo a representatividade étnico-racial e ampliando o pipeline de talentos diversos.

7. Esporte como plataforma de inclusão

A Radix também promove ações de inclusão por meio do esporte. Desde sua fundação, conta com atletas paralímpicos em seu quadro de colaboradores. Atualmente, são 10 atletas que atuam como embaixadores da marca empregadora, compartilhando suas histórias de superação com os times e participando ativamente das campanhas de diversidade. Esses profissionais reforçam a conexão entre inclusão, inspiração e orgulho de pertencer. Eles representam, na prática, os valores da empresa: coragem, disciplina, coletividade e inovação.

8. Interseção com outras áreas e iniciativas

A pauta de DEI está presente também em processos como onboarding, feedbacks, comunicação institucional, campanhas de saúde mental e desenvolvimento de lideranças. A área atua de forma transversal, propondo ajustes, revisando conteúdos e integrando diretrizes inclusivas em toda a jornada do colaborador. Essa atuação integrada permite que a diversidade deixe de ser tratada como uma ação pontual e se torne parte orgânica da estratégia de gestão de pessoas da Radix.

d) Resultados e Conclusão

A jornada da Radix em Diversidade, Equidade e Inclusão tem gerado resultados concretos e mensuráveis, tanto para os colaboradores, quanto para a estrutura de gestão de pessoas da empresa. Os impactos são percebidos no aumento da representatividade interna, tornando a inclusão prática e estruturada, no fortalecimento da governança participativa e na consolidação da agenda ESG como valor corporativo.

Resultados quantitativos:

- Aumento na presença de pessoas com TEA na organização: de 4 profissionais, em 2021, para 34 atualmente, sendo 23 especificamente no espectro autista (19 colaboradores CLT e 4 estagiários), contratados e acompanhados com fluxos e apoio técnico.
- Capacitação de Pessoas com Deficiência em parceria com a Rocketseat, resultando em 16 contratações efetivas e ampliação do pipeline de talentos.
- Duas edições do Radix por Elas, com impacto direto em mais de 30 mulheres, em que mais de 50% das participantes já receberam promoções.
- A primeira edição do Impulsionando Talentos abriu espaço para que estagiários cotistas fossem integrados e atuassem em áreas estratégicas da empresa, ampliando a diversidade do pipeline e apresentando resultados consistentes em engajamento e retenção, gerando impacto positivo na jornada de desenvolvimento.
- Campanha de autodeclaração de Pessoas com Deficiência em 2024 ampliou significativamente os registros voluntários de Pessoas com Deficiência, refletindo confiança no ambiente e fortalecimento do senso de pertencimento.
- Realização de mais de 40 rodas de conversa e ações de letramento entre 2022 e 2024, com alcance a diferentes públicos da empresa, incluindo lideranças, RHs locais, áreas técnicas e administrativas.
- Formação de 10 embaixadores internos de DEI, representando os seis pilares da estratégia, com participação ativa nas decisões do Comitê de Diversidade.

- Participação de 10 atletas paralímpicos como embaixadores da marca empregadora, integrando as ações de comunicação, cultura e bem-estar.

Resultados qualitativos:

- Mulheres participantes do Radix por Elas relataram fortalecimento da autoestima profissional e maior preparo para assumir liderança.
- Jovens do Impulsionando Talentos destacaram a diferença que o suporte psicossocial e técnico fizeram em sua jornada acadêmica e profissional.
- Melhoria na qualidade das relações de trabalho, com relatos espontâneos de profissionais que afirmam se sentir mais respeitados, acolhidos e reconhecidos pela empresa.
- Depoimentos emocionantes recebidos durante a campanha de autodeclaração, nos quais colaboradores relataram que, pela primeira vez em suas trajetórias profissionais, sentiram segurança para falar abertamente sobre sua deficiência ou condição de saúde, graças ao ambiente construído na Radix, a exemplo do que vem a seguir:

“Eu sou o Mino, tenho trabalhado na Radix nos últimos meses através do programa TEAMM. Isso me ajudou muito a melhorar e a me sentir mais realizado, porque agora eu consigo ajudar. Hoje posso comprar minhas próprias coisas, ter autonomia para decidir o que fazer, sem precisar pedir dinheiro até para o ônibus, algo que antes era uma necessidade frequente. Agora consigo me sustentar e isso me traz dignidade. O trabalho ajudou muito a me preparar para enfrentar possíveis dificuldades, a saber como me posicionar diante de situações que acontecem no dia a dia e para lidar tanto com os desafios quanto até com a falta deles.” - Mino Novaes, funcionário da Radix.

“Eu sou a Sílvia, madrastra do Mino. Queria dizer que o ambiente aqui em casa mudou muito, da noite para o dia. O sol está aqui na minha casa. Estamos todos muito mais seguros de um futuro melhor. Quando você é respeitado em suas limitações e é gentilmente conduzido para um caminho novo (pelas mãos da Daniella e do pessoal da Radix), isso faz muita diferença. Acredito que a equipe da Radix nem imagina a dimensão das mudanças que aconteceram no Mino e aqui em casa. Agradeço de coração e deixo um abraço especial para o Agne, que foi a primeira pessoa a trabalhar com o Mino, com muito carinho e profissionalismo. Nosso grande beijo para ele.” - Sílvia, madrastra do Mino.

- Maior engajamento de lideranças na pauta de inclusão. Gestores passaram a buscar ativamente formações, apoio técnico da área de DEI e envolvimento nos planos de desenvolvimento dos seus times diversos.
- Fortalecimento da cultura de escuta e empatia, com impacto percebido também em ações de saúde mental, onboarding, performance e comunicação.
- Valorização da marca empregadora. Candidatos em processos seletivos relatam conhecer e admirar as práticas inclusivas da empresa, o que contribui para a atratividade de talentos.

No anexo indicado ao final deste case, compartilhamos alguns relatos que nos lembram por que vale a pena fazer o que fazemos com cuidado, com intenção e com gente.

Evidências da mudança organizacional:

Além dos indicadores, o maior termômetro da transformação promovida pela jornada de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) da Radix está nas vivências cotidianas. A cultura de inclusão passou a ser percebida como um traço identitário da empresa, mencionado em pesquisas internas, entrevistas de desligamento e processos seletivos. A frente de DEI deixou de ser “pauta de RH” e passou a ser parte do vocabulário coletivo da organização.

As decisões passaram a ser mais participativas, os processos mais adaptáveis, e o ambiente mais acolhedor para a pluralidade de histórias, origens e vivências. A escuta ativa virou um instrumento permanente de gestão e evolução, e os fluxos passaram a refletir a premissa de que as pessoas são diferentes, e a gestão deve saber lidar com essa diferença com justiça e dignidade.

Benefícios institucionais:

- Fortalecimento da dimensão Social do ESG, com práticas consistentes, replicáveis e com impacto social concreto.
- Avanço técnico-operacional na gestão de pessoas, com fluxos, formações e estruturas formais voltadas à inclusão e ao bem-estar.
- Alinhamento aos princípios do Pacto Global, especialmente nos temas de direitos humanos, trabalho decente, igualdade e não discriminação.
- Influência positiva na reputação institucional, consolidando a Radix como empresa referência em inclusão no setor de engenharia e tecnologia.

Conclusão

A Radix compreende que a inclusão não é um destino, mas uma jornada contínua, feita de escuta, intenção, coragem e constância. O que começou como uma iniciativa da área de Gente & Gestão tornou-se hoje um compromisso corporativo, com impacto profundo na vida das pessoas, na qualidade das relações de trabalho e na coerência entre valores e práticas.

O case da jornada de Diversidade, Equidade e Inclusão da Radix evidencia que é possível fazer gestão com pessoas de forma estratégica, técnica e humana ao mesmo tempo e construir ambientes psicologicamente seguros, acessíveis e respeitosos sem renunciar à performance, inovação e excelência técnica. Pelo contrário, é justamente ao incluir, acolher e respeitar que as organizações se tornam mais potentes, sustentáveis e preparadas para o futuro.

Por isso, este case não é apenas sobre inclusão. É sobre coerência ao fazer o que se diz. É sobre transformar cultura em ação e discurso em prática e garantir que toda pessoa que entre na Radix possa ser quem é e crescer com visibilidade e orgulho de pertencer.

ANEXOS:

[Link de apresentação/álbum de fotos.](#)