

Programa de Inclusão

Pessoas com deficiência

Junho, 2018



Por que Diversidade

*Quando a
Diversidade faz
parte da sua vida,
a inclusão
é natural.*

*D&I vai além do
ambiente
corporativo. É
apaixonante, é
impossível
continuar a
mesma pessoa.*



Renata Franco

- Gerente de D&I, Talentos & Mobilidade
- Fonoaudiologia, Administração e Gestão de Pessoas
- 13 anos na PwC
- Equilíbrio com vida pessoal: casamento & dois filhos
- Carreira dinâmica na mesma empresa



167
anos no mundo

102
anos no Brasil

Fundação da Price & Co. em Londres

Fusão da Price & Co. com Waterhouse

Expansão geográfica: Europa, EUA, Canadá e Asia

Abertura do 1º escritório no Brasil

Fusão da Price Waterhouse com a Coopers & Lybrand

Mudança global do brand PwC

Aquisição da Booz & Co. hoje Strategy&

100 anos da PwC Brasil



1849



1865



1906



1915



1998



2010



2013



2015



Indicadores selecionados

Nossa expressão em uma dimensão quantitativa e qualitativa

Global



236 mil
profissionais



11 mil
sócios



736
escritórios



419
clientes dentre as
Fortune 500



158
territórios



US\$ 37,7
bilhões
de receita global

Brasil



4.200
profissionais



160
sócios



17
escritórios



300
clientes dentre as
Exame 500*



38 dos 50
maiores bancos*



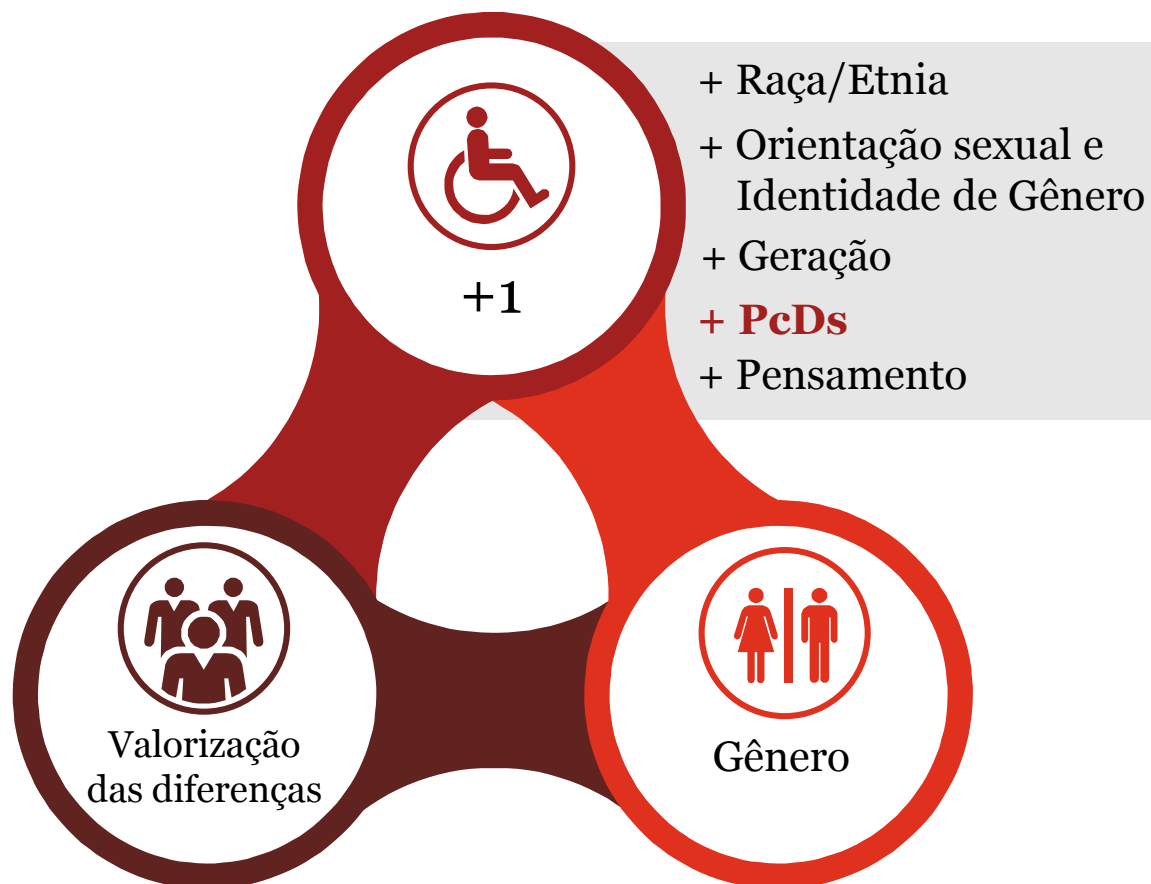
35 das 50
maiores
seguradoras*

Ano Fiscal 2018

Diversidade & Inclusão
PwC

* Ranking Exame Maiores e Melhores – edição 2017

Estratégia e modelo de atuação D&I global



A estratégia global de D&I é incluir diversidade no nosso DNA

Por que?

+1 cada território indica uma terceira dimensão de diversidade que seja importante localmente para focar esforços e investimentos.

Gênero porque metade da nossa força de trabalho global é de mulheres mas esse número não reflete na nossa liderança.

Valorização das diferenças porque cada um de nós é diferente – como nos vestimos, pensamos, falamos, agimos, de onde vivemos.

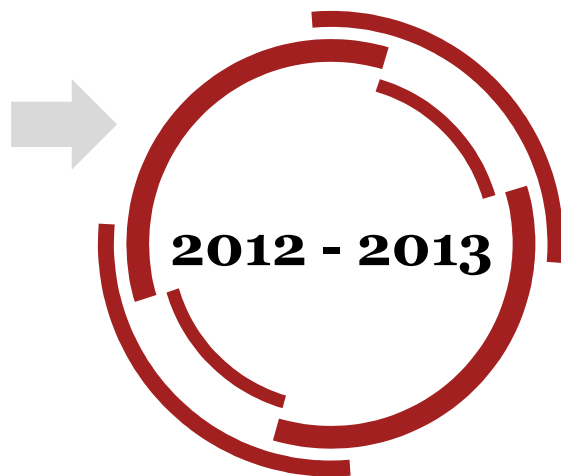
Em valorização das diferenças: trabalhar barreiras inconscientes para que cada um possa ser o que é sem qualquer risco de discriminação ou preconceito.

PwC Brasil escolheu trabalhar com PcDs.

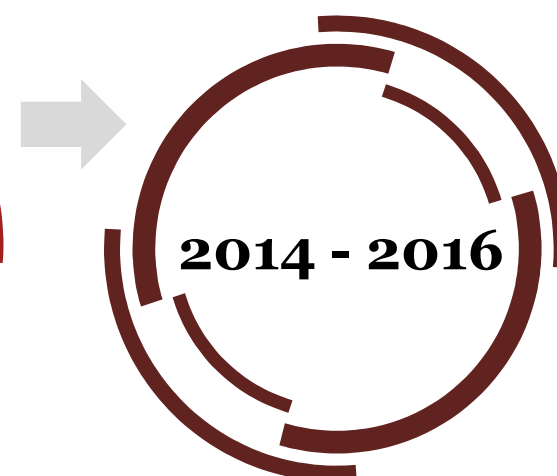
Histórico do Programa de inclusão



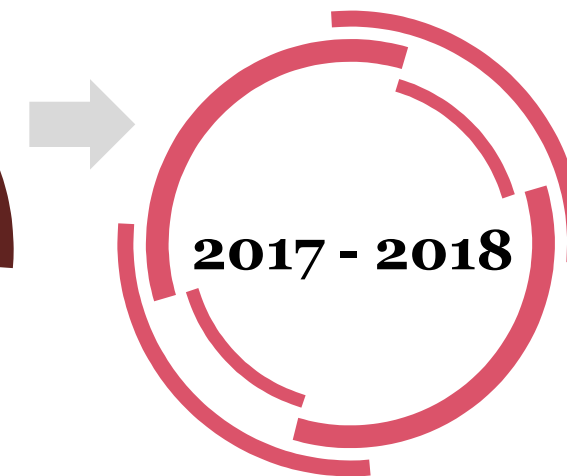
- Ações pontuais.
- Contratações para a área administrativa.
- *Turnover* elevado.



- Processo terceirizado.
- Contratação de consultoria especializada no tema.
- Curso preparatório antes do início do trabalho.



- Programa de inclusão estruturado, incluindo área técnica.
- Acompanhamento de todos os processos por especialista de D&I.
- Sensibilizações (gestores e equipes).
- Redução significativa no *turnover*.



- Aumento significativo de contratações, especialmente na área técnica.
- Sensibilização de *coaches*, gestores e equipes.
- Investimento em acessibilidade.
- Criação da CoP PcD.
- Prêmio “melhores empresas para trabalhadores com deficiência”.

Aumento das contratações

Histórico e evolução – Nova Geração



Aumento das contratações

Inclusão em todo o Brasil

Profissionais com deficiência presentes em 15 dos 17 escritórios e em todas as linhas de serviço (Auditoria, Consultoria de Negócios, Consultoria Tributária e Societária e Administrativo)



Aumento das contratações

Histórico e evolução



Auxiliares e Assistentes Administrativos

Em 2015, foi realizado um estudo dos cargos com maior adesão e candidatos para ocupação.

Liderança definiu que todas as vagas dessa categoria devem ser preenchidas por PcDs, em todos os escritórios.



Massoterapeutas

O serviço que antes era terceirizado e pago pelos profissionais, agora é ofertado como um benefício realizado por profissionais com deficiência visual e ampliado para outros escritórios ao redor do Brasil.



Analistas Junior e Pleno

Desde 2017 estas vagas são preenchidas por pessoas com deficiência.

Sensibilizações de gestores, coaches e equipes



Diálogo no escuro

Sensibilização feita com liderança e Champions de RH

Workshop feito para os *coaches* de *trainees* de todos os escritórios do Brasil.



Treinamento interno/Talento Incluir

Sessões de sensibilizações feitas com todos os *coaches*, gestores e equipes que irão trabalhar diretamente com uma pessoa com deficiência



Cartilha

Cartilha impressa com dicas de como lidar com diferentes deficiências



Acompanhamento de D&I



Investimento em acessibilidade

- Acessibilidade arquitetônica sendo pensada em todos os escritórios. O de São Paulo já é referência para todos os tipos de deficiências.
- Adaptações feitas para cada um dos profissionais de maneira individual.



“ Com a Orcam eu consigo organizar documentos, marcar exames, ler as minhas correspondências, receitas, embalagens de produtos, manuais, livros e muitas outras coisas. Aumentou muito a minha independência!”

Aldenisa Almeida, assistente administrativo

Criação da Comunidade de Prática de PcDs

- As CoPs são grupos de afinidades formados por sete profissionais de diferentes áreas e liderados por um sócio. O objetivo é criar uma cultura mais inclusiva interna e externamente.
- A CoP de Pessoa com Deficiência tem como principal projeto um mapeamento de todas as melhorias de acessibilidade, seja em nossas páginas, cursos online ou presenciais, dentre outros.



Prêmio “Melhores Empresas para trabalhadores com deficiência”

Práticas

Acessibilidade

Curso de português e inglês em Libras

Cultura Organizacional

Workshop Diálogo no escuro para líderes

R&S

Curso de capacitação Dorina Nowill

Gestão de PcDs

Acompanhamento mensal destes profissionais

Protagonismo

Inclusão no programa de *trainees*



2ª lugar no Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência em 2017.

Diversidade e inclusão é fundamental para nosso propósito e valores!

Quando trabalhamos com nossos clientes e profissionais para construir confiança na sociedade e resolver problemas importantes, nós...



Agimos com integridade

- Defendemos o que é certo, mesmo em situações adversas.
- Entregamos e demandamos a mais alta qualidade.
- Tomamos decisões e atuamos como se a nossa própria reputação pessoal estivesse em jogo.



Fazemos a diferença

- Nos mantemos permanentemente bem informados e formulamos questões sobre o futuro do mundo em que vivemos.
- Atuamos para produzir impactos positivos em nossos colegas, clientes e na sociedade.
- Reagimos de forma ágil às constantes mudanças no ambiente em que atuamos.



Cuidamos das pessoas

- Nos empenhamos em conhecer cada pessoa e aquilo que é importante para ela.
- Reconhecemos o valor de cada pessoa e sua contribuição.
- Apoiamos as pessoas a se desenvolverem e expressarem o seu potencial máximo.



Trabalhamos juntos

- Colaboramos, compartilhamos relacionamentos, ideias e conhecimentos, expandindo nossos limites.
- Buscamos e integramos uma ampla variedade de perspectivas, pessoas e ideias.
- Damos e solicitamos feedback de modo a aprimorar os outros e a nós mesmos.



Desafiamos o limite do possível

- Ousamos na busca do novo como alternativa possível e viável ao *status quo*.
- Inovamos, experimentamos e aprendemos com os erros.
- Somos abertos a novas possibilidades e ideias.

Obrigada!

Renata Franco

renata.franco@pwc.com

Um canal aberto para suas sugestões:
br_diversidade_inclusao@pwc.com



Neste documento, "PwC" refere-se à PricewaterhouseCoopers Brasil Ltda., firma membro do network da PricewaterhouseCoopers, ou conforme o contexto sugerir, ao próprio network. Cada firma membro da rede PwC constitui uma pessoa jurídica separada e independente. Para mais detalhes acerca do network PwC, acesse: www.pwc.com/structure

© 2018 PricewaterhouseCoopers Brasil Ltda. Todos os direitos reservados.