

**Toolkit voltado ao
ambiente corporativo**

**DIVERSIDADE,
EQUIDADE E
INCLUSÃO NO
TRABALHO**

**O que é?
Por que garantir?**



Elaboração do Piloto

Maíne Maia & Eloísa de Castro

Bolsistas de Extensão Tecnológica FAPEMAT/UFMT

Revisão e Colaboração

Greff Rycelly

Mestranda em Política Social - UFMT

Josiley Rafael

Professor da UFMT e Integrante do Projeto de Extensão Tecnológica

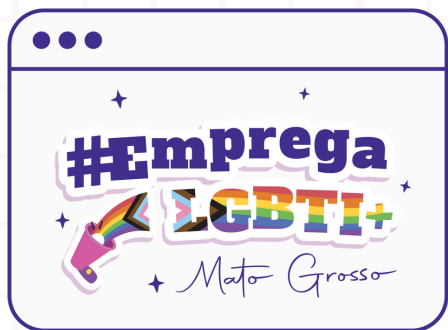
Arte e diagramação

Luciana Marshall

Idealização, Preparação, Revisão e Supervisão

Bruna Andrade Irineu

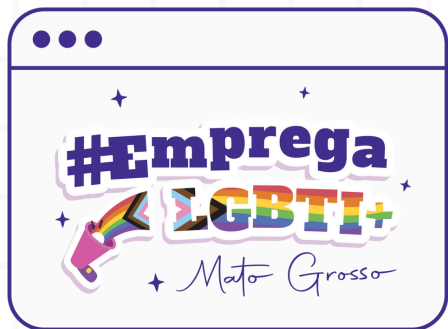
Professora da UFMT e Coordenadora do Projeto de Extensão Tecnológica



O Toolkit Emprega LGBTQIAP+ MT é uma versão qualificada e revisada do documento resultante do projeto de Iniciação à Extensão Tecnológica desenvolvido por Eloisa Castro de Oliveira e Maíne Ferreira Maia de Oliveira, sob orientação da professora Doutora Bruna Andrade Irineu, na Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT, financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Mato Grosso - FAPEMAT e vinculado ao Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Relações de Gênero - NUEPOM.

✉ nuepom.ichs@ufmt.br

📷 [@nuepom.ufmt](https://www.instagram.com/nuepom.ufmt)



O que é o Emprega LGBTQIAP+?

Nascido de um projeto de pesquisa intitulado “Sentidos do trabalho, Diversidade e Redes sociais”, o Emprega LGBTQIAP+ é uma extensão universitária que tem como objetivo divulgar na região de Cuiabá e Várzea Grande esse ToolKit disseminando a agenda ESG com base em seus pilares e as noções de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) promovendo inclusão, diversidade e equidade no ambiente de trabalho.



O que é trabalho decente?

A noção de “trabalho decente”, tem conexão com os princípios que vêm sendo defendidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Alertamos que iniciativas que buscam humanizar as relações de trabalho devem ser compreendidas com as devidas contradições que expressam, pois não rompem e não cessam a exploração inerente a lógica capitalista.

No entanto, a agudização das condições de vida da classe trabalhadora tem imposto a urgência na implementação de mecanismos que possam atenuar as renovadas estratégias para exploração da força de trabalho e o abismo entre as classes sociais.



O que é ESG?

ESG é a sigla para Environmental, Social and Governance, que em português se traduz como Ambiental, Social e Governança. Alternativamente, pode ser referida como Governança Ambiental, Social e Corporativa.

O conceito de ESG está intrinsecamente ligado à responsabilidade social e ambiental das empresas, além de ofertar parâmetros para avaliar como elas implementam esses princípios na prática, promovendo ações de inclusão, diversidade e equidade.

O termo ESG envolve um conjunto bastante amplo de questões, desde a pegada de carbono até as práticas trabalhistas e de corrupção, que justificam a criação de critérios e práticas que direcionam o papel e a responsabilidade dos negócios em direção aos fatores ambientais, sociais e de governança corporativa.



E qual a relação entre ESG e trabalho decente?

A iniciativa de discutir o ESG e trabalho decente surgiu da necessidade de desenvolver material educativo para empresas em Mato Grosso, um estado que se destaca pelo elevado número de casos judiciais relacionados ao trabalho análogo à escravidão.

Pilares do Trabalho Decente

- Direitos no trabalho: Liberdade de associação, negociação coletiva, eliminação do trabalho forçado e discriminação no trabalho.
- Emprego: Oportunidades de emprego produtivo e de qualidade.
- Proteção social: Sistemas de proteção social adequados para todos os trabalhadores.
- Diálogo social: Diálogo construtivo entre governos, empregadores e trabalhadores.



Pilares da ESG

Os pilares de enfoque da ESG envolvem as seguintes dimensões: Ambiental, Social e Governança; a partir delas são trabalhadas noções de bem-estar coletivo:

Ambiental: Proteção do meio ambiente, compromisso com o ambiental, redução de impactos ao meio ambiente.

- Consumo consciente.
- energias renováveis
- Apoio a ações de redução de danos à biodiversidade.

Social: Compromisso com a sociedade, bem coletivo, aliando economia ao social.

- Inclusão de minorias
- Representatividade
- Ambiente inclusivo à diversidade.
- Equidade de oportunidades
- Combate ao preconceito e segregação
- Cumprimento das leis trabalhistas

Governança: Ligado a administração das empresas para bom funcionamento e combate a corrupção.

- Ouvidoria
- Transparência
- Planos de carreira



Por que empresas devem implementar estratégias ESG?

- A agenda ESG representa a possibilidade de mudança frente a urgência da crise climática e das assimetrias sociais, econômicas, políticas e culturais;
- As empresas que usam as métricas ESG tem melhorado sua imagem, com reconhecimento e firmação da marca, contribuindo para o fortalecimento de indicadores pactuados internacionalmente (agenda 2030 e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU);
- Eficácia no uso de recursos, reduzindo perdas e desperdícios, buscando imprimir maior responsabilidade às corporações;
- Melhora o ambiente corporativo, se tornando referência como empresa empregadora, tornando-se atrativa, e, portanto, com chances de atrair e reter talentos, gerando mobilidade interna;
- Maior alcance de consumidores(as) que valorizam instituições que investem em sustentabilidade ambiental e social;
- Gera confiança de quem investe nessa corporação, amplia acesso a financiamentos e a limites de crédito nacionais e internacionais.



Por que a prática ESG leva a DE&I nas empresas?

DE&I é a sigla para diversidade, equidade e inclusão no ambiente laboral, em especial nas empresas e corporações. A importância da DE&I se relaciona com a inserção dessa camada da população em espaços de trabalho formal que geralmente vive em situação de precariedade - inclusive por não encontrar trabalhos que garantam acessibilidade e promovam a diversidade.

A taxa de desemprego entre as pessoas que integram a comunidade LGBTQIAP+ é de 17,15%, porém, por exemplo, o percentual de pessoas trans desempregadas sobe, e escala para 20,47%.

Entre pessoas com deficiência temos um percentual muito parecido, 10,3% das PcD encontram-se desempregadas, sendo que apenas 34,3% dos trabalhadores com deficiência ocupavam postos formais de trabalho, enquanto que em relação às pessoas sem deficiência a taxa era de 50,9%, isso indica que a maioria encontra-se desempregado ou vinculado ao mercado informal em situação de insegurança e vulnerabilidade social.



#ESG #diversidade #equidade e #inclusão

Focando no pilar Social do tripé da agenda ESG, é fundamental promover a diversidade, a equidade e a inclusão nos ambientes de trabalho. Isso implica adotar políticas de igualdade racial e equidade de gênero combatendo o etarismo, o capacitismo, a violência de gênero, o assédio moral e sexual, a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, bem como qualquer forma de preconceito, além de criar oportunidades e empregar trabalhadoras(es) marcadas(os) pela diversidade.

Ademais, ***é essencial cumprir as normas da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ao implementar ações que garantam a segurança das pessoas trabalhadoras.***

Essas iniciativas estão conectadas ao compromisso com a responsabilidade social, visando reduzir a desigualdade e o preconceito no ambiente profissional, refletindo em uma sociedade mais justa e promotora de direitos.



Como praticar DE&I e trabalho decente nas empresas?

- Respeitando as leis e direitos trabalhistas nas contratações;
- Disseminando informações acerca do respeito a diversidade de gênero, raça, etnia sexualidade, territorial, etária e corporal;
- Mantendo um local seguro, que preze pela saúde mental e física dos trabalhadores e das trabalhadoras, antes do interesse pelo lucro;
- Buscando não somente um ambiente corporativo diverso, mas uma sociedade mais equitativa socioeconomicamente;



A importância das práticas ESG em Mato Grosso

Conforme dados do IPEA e do Anuário da Segurança Pública, o estado de Mato Grosso detem indicadores preocupantes quanto ao:

- Desmatamento e crimes ambientais: sendo um dos estados que mais sofrem com o desmatamento, queimadas criminosas e com outros crimes ambientais, como a exploração ilegal de madeira e a mineração.
- Trabalho escravo: sendo historicamente um dos estados com os maiores índices de trabalho escravo no Brasil, especialmente nos setores agrícola e da pecuária.
- Violência de Gênero e LGBTIfóbica: tendo os piores índices de violência contra a mulher e pessoas LGBTI+, estando acima da média nacional.

Grande parte das empresas locais ainda adotam práticas que não são suficientemente inclusivas, contribuindo para aprofundamento das desigualdades e injustiças, especialmente no que diz respeito a gênero, raça, etnia, orientação sexual e deficiência.



Aspectos Ambientais: O desenvolvimento de estratégias ESG podem colaborar para reduzir os efeitos causados pelas corporações no meio ambiente, como reduzir o uso de agrotóxicos, melhorar a qualidade do solo e da água, e garantir a sustentabilidade da produção de alimentos.

A agricultura em larga escala, que consome 70% da água doce do Brasil, desempenha um papel crucial na crise climática, conforme destacado por Gatti no site ESG Insights. Logo, adoção de modelos agroflorestais, que combinam espécies nativas com outras culturas, podem ajudar a restaurar a capacidade da floresta de regular as chuvas e a temperatura.

Mato Grosso possui uma das maiores biodiversidades do planeta. A adoção de práticas ESG contribui para a preservação dos ecossistemas, a conservação da fauna e da flora, e a mitigação dos impactos das mudanças climáticas.



Aspectos Sociais: A implementação de práticas ESG podem promover um ambiente mais justo e equânime, especialmente em um estado onde práticas empresariais menos inclusivas são comuns.

Políticas que garantam oportunidades iguais para todos, independentemente de gênero, orientação sexual ou deficiência, são fundamentais.

Programas de treinamento sobre diversidade e inclusão, práticas de recrutamento que evitem viés discriminatório e iniciativas para combater discriminação podem ajudar a criar um ambiente de trabalho mais acolhedor e próspero.



Aspectos de Governança: No âmbito da governança, é essencial que as empresas em Mato Grosso adotem políticas transparentes e éticas que promovam a inclusão e a responsabilidade.

Definir metas relacionadas à diversidade e monitorar o progresso por meio de relatórios de ESG demonstra um compromisso sério com a justiça social e a equidade no ambiente laboral.

É essencial fortalecer as instituições de controle, como o Ministério Público, o Tribunal de Contas e a Controladoria-Geral do Estado, para garantir a fiscalização e o cumprimento das leis.

O poder público deve promover a transparência ativa, disponibilizando informações de forma clara e acessível à população, através de portais de dados abertos e ferramentas de participação social.



Portanto, ***a prática de ESG em Mato Grosso é crucial não apenas para mitigar os impactos ambientais da monocultura, mas também para promover uma mudança cultural em direção a um ambiente de trabalho mais inclusivo, digno e justo.***

Integrar os princípios aqui trabalhados nas estratégias corporativas contribui para a sustentabilidade ambiental, fortalece a justiça social para essas minorias sociais e melhora a reputação e a sustentabilidade a longo prazo das empresas do estado.



PRÁTICAS QUE CONTRIBUEM PARA UM AMBIENTE DE TRABALHO RESPEITOSO COM A DIVERSIDADE E PROMOTOR DE INCLUSÃO

- COTAS DE DIVERSIDADE NA CONTRATAÇÃO (VAGAS AFIRMATIVAS)
- PROCESSOS SELETIVOS DE CONTRATAÇÃO TRANSPARENTES E DIGNOS
- PLANO DE CARGOS E CARREIRAS COM SIMETRIA SALARIAL E DE BENEFÍCIOS
- PROMOÇÃO DE CARGOS QUE CONSIDEREM A DIVERSIDADE DE GÊNERO, RAÇA, ETNIA, SEXUALIDADE, IDADE E CORPOREIDADE
- CARGOS DE LIDERANÇA E GESTÃO QUE EXPRESSEM DIVERSIDADE
- INVESTIMENTO EM QUALIFICAÇÃO DA EQUIPE TRABALHADORA E DO PÚBLICO ATENDIDO PELA EMPRESA
- POLÍTICAS PREVENTIVAS CONTRA ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA EMPRESA
- ESTÍMULO A PARTICIPAÇÃO DA EQUIPE EM PROCESSOS ORGANIZATIVOS EM DEFESA DE DIREITOS (SINDICATO, MOBILIZAÇÕES COLETIVAS, ETC)



Dicas para conhecer, ler e ouvir



**INDICADORES
ETHOS**
PARA NEGÓCIOS
SUSTENTÁVEIS
E RESPONSÁVEIS

INDICADORES ETHOS-FÓRUM LGBTI+
GUIA TEMÁTICO PARA A PROMOÇÃO DOS DIREITOS LGBTI+

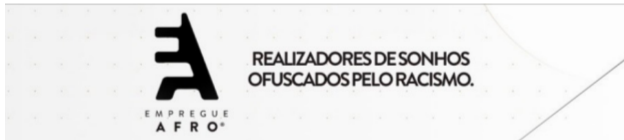
INSTITUTO
ETHOS



**Guia de Promoção dos Direitos
Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+**



**Podcast com + de 40 episódios
ABC do ESG**



**EmpregueAFRO faz gestão de recursos humanos
e talentos para equidade racial desde 2024**



**DeficienteOnline.com.br
Anúncio de vagas para Pcd e recrutamento**

FAPEMAT
FUNDAÇÃO DE APOIO À
RESEARCH DE MATO
GROSSO

GOVERNO DE
**MATO
GROSSO**



NUFEPOM



Referências

ALCASSA, Flávia. ESG e as relações de trabalho - Diversidade e Inclusão.

BRONZE, Giovanna. Seis em cada 10 pessoas LGBTQIA+ perderam renda ou emprego na pandemia.

CABRAL, Umberlândia. Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência.

GOMES, Irene. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda.

IDESG (Instituto de Desenvolvimento Social, Gestão e Tecnologia). O que é ESG e por que é importante para as empresas?.

IONOVA, Ana. Agricultura é a principal culpada por impacto das mudanças climáticas na Amazônia.

IRINEU, Bruna A.; RAFAEL, Josiley C.; FERREIR, Maine; CASTRO, ELOISA. Diversidade, Equidade e Inclusão Laboral: a experiência do projeto #EMPREGALGBTI+ Mato Grosso. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/383750810_DIVERSIDADE_EQUIDADE_E_INCLUSAO_LABORAL_A_EXPERIENCIA_DO_PROJETO_EMPREGALGBTI_MATO_GROSSO>.

GALIL, G. C.; LELIS, R. C.; ANGELUCCI, P. D. A inserção da proteção das pessoas LGBTI na agenda internacional de direitos humanos e empresas. Homa Publica - Revista Internacional de Derechos Humanos y Empresas, Juiz de Fora, Brasil, v. 3, n. 2, p. e:054, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30589>. Acesso em: 2 oct. 2024.



Como citar:

Irineu, B. A.; Oliveira, M. F.; Oliveira, E. C.; Rycelly, G.; Rafael, J. C. *Diversidade, Equidade e Inclusão no trabalho - toolkit voltado ao ambiente corporativo*. Cuiabá: [s/ed.], 2024.



Realização



Financiamento

FAPEMAT
FUNDAÇÃO DE AMPARO À
PESQUISA DO ESTADO
DE MATO GROSSO



GOVERNO DE
MATO
GROSSO



Diversidade, redes sociais e sentidos do trabalho:

Reputação digital e circulação da agenda ESG
(Environmental, Social and Governance) no LinkedIn