

Índice

1	OBJETIVO	3
2	APLICABILIDADE	3
3	DEFINIÇÕES	3
4	PERFIS DE DIVERSIDADE	6
4.1	Étnico-racial.....	6
4.2	Gênero	7
4.3	Pessoa com deficiência.....	10
4.4	Geracional.....	12
5	RESPONSABILIDADES	14
5.1	Diretoria e Lideranças	14
5.2	Recursos Humanos	14
5.3	Comite de Ética	14
5.4	Colaboradores.....	14
6	AÇÕES	14
6.1	Compromisso Institucional	14
6.2	Recrutamento e Seleção	15
6.3	Desenvolvimento e Capacitação	15
6.4	Ambiente de Trabalho	15
6.5	Monitoramento e Avaliação	16
6.6	Infrações as diretrizes DEI	16
7	REFERENCIAS.....	16

1 OBJETIVO

Um ambiente de trabalho precisa ser conectado com o tempo presente, com as percepções, anseios e demandas da sociedade em que a empresa está inserida. Nesse sentido, construir um ambiente de trabalho diverso em perfis, comportamentos, ideias e visões sobre o mundo é essencial para um debate plural e representativo, e representam a energia para inovação, impulsionando resultados sustentáveis no relacionamento com as partes interessadas e na geração de valor para os negócios no longo prazo.

Nesse sentido esse plano tem o objetivo de instruir e orientar na construção de um ambiente mais diverso, equitativo e inclusivo, que transmute os valores éticos de diversidade da organização em ações efetivas, refletindo a realidade social e seus múltiplos recortes de representação.

2 APLICABILIDADE

Este procedimento aplica-se a todos os funcionários, prestadores de serviço, fornecedores e demais partes interessadas que interajam com a Turbotech Engenharia.

3 DEFINIÇÕES

Diversidade: se refere à variedade de experiências, qualidades e características únicas que todos possuem, cada um de modo singular. São as habilidades cognitivas (conjunto de capacidades mentais desenvolvidas ao longo da vida), os traços de personalidade, além de atributos que moldam as identidades, tais como raça, gênero, idade, orientação sexual e/ou afetiva, religião e pluralidade cultural e geográfica. Existem também características consideradas intangíveis que estão relacionadas a aspectos socioeconômicos, educação, estilo de vida, pensamento e comportamentos, entre outras. A diversidade é relacional, ou seja, somos diversos em relação ao outro na mesma medida em que o inverso é verdadeiro. E também é contextual: dependendo do cenário e do grupo em que estamos inseridos, somos percebidos como mais ou menos diferentes. Um ambiente é considerado diverso quando – de forma intencional e genuína – atua para que sua força de trabalho (administradores e funcionários), bem como demais partes interessadas, retrate, em todos os níveis organizacionais, a demografia da sociedade em que está inserido

Equidade: Um dos pilares da governança corporativa é o conceito que se refere à justiça e à imparcialidade na distribuição de recursos e oportunidades, levando em conta as diferenças e particularidades de cada indivíduo ou grupo. A equidade pressupõe uma abordagem diferenciada conforme as relações e demandas de cada parte interessada com a organização, motivada pelo senso de justiça, respeito, diversidade, inclusão, pluralismo e igualdade de direitos e oportunidades.

Inclusão: Como premissa, considera a defesa do direito de todos os indivíduos participarem de forma consciente e responsável na organização da qual fazem parte e de serem aceitos,

respeitados e valorizados no que os diferencia dos demais. O conceito de inclusão social no universo organizacional se traduz em medidas de controle que visam integração, equidade e igualdade no ambiente, permitindo que as diferenças coexistam de forma mutuamente benéfica. Um ambiente inclusivo respeita e valoriza as diferenças, de maneira que todos se sintam seguros, pertencentes e capazes de concretizar suas potencialidades. Para que a inclusão seja reconhecida pelo indivíduo, é crucial que duas necessidades básicas sejam atendidas: o desejo de ser único, preservando sua singularidade, e ao mesmo tempo o de pertencer. Em suma, o conceito de diversidade expressa as diferenças individuais e a composição demográfica dos grupos ou organizações, enquanto a inclusão se concentra em estratégias e práticas para permitir que a diversidade se concretize de forma contínua, ou seja, são complementares e interdependentes.

Acessibilidade: Prática de garantir que todas as pessoas, independentemente de suas funcionalidades físicas, sensoriais ou cognitivas, tenham igualdade de acesso a informações, espaços físicos, produtos e serviços.

Ações afirmativas: Conjunto de ações, políticas públicas ou privadas, com o objetivo de reparar situações de desigualdade, exclusão social e discriminação históricas direcionadas a grupos específicos que foram e ainda são submetidos a tais situações desumanas, visando sociedades mais justas.

Cultura inclusiva: Abrange fomento da diversidade e da inclusão como um traço que integra a cultura organizacional, indicação da relevância da saúde mental, da segurança psicológica e do bem-estar dos funcionários, privilégio do tratamento justo nas relações de trabalho e oferta de canais e mecanismos para possibilitar a denúncia de casos de desvio associados à diversidade.

Discriminação: Ação decorrente do preconceito ou estereótipo contra algo ou alguém, fazendo com que determinados segmentos, grupos e/ou atividades sejam excluídos ou estigmatizados.

Igualdade: Princípio fundamental de tratar todos os indivíduos de maneira respeitosa, justa, imparcial e sem discriminação, garantindo que tenham acesso aos mesmos direitos, oportunidades e tratamento perante a lei. A busca pela igualdade visa eliminar disparidades injustas e promover a equidade.

Interseccionalidade: Consiste na sobreposição ou intersecção das dimensões das diversidades e das diferentes identidades individuais, considerando características sociais, étnicas, raciais etc. A interseccionalidade convida a refletir como esses fatores se entrelaçam e se inter-relacionam para moldar as experiências de vida das pessoas. Uma consequência da interseccionalidade, por exemplo, é o fato de uma mulher negra não enfrentar apenas sexismo ou racismo de forma isolada, mas experimentar ambos simultaneamente e exponencialmente, com graves consequências. Uma abordagem inclusiva deve, necessariamente, propiciar o pertencimento de todas as pessoas, compreendendo suas interseccionalidades.

Liderança inclusiva: é uma capacidade que se desenvolve em qualquer pessoa da organização. São lideranças inclusivas aquelas pessoas capazes de se conectar

Todos os direitos reservados. Sem uma autorização previa e por escrito o conteúdo não pode ser copiado, divulgado e/ou cedido para terceiros, e não pode ser usado de forma indevida pelo destinatário ou por terceiros sob qualquer pretexto.

emocionalmente com suas equipes, que optam por trabalhar com times diversos, que priorizam o apoio e a autonomia para que as pessoas possam fazer o seu melhor, encorajando-as a serem autênticas e fazendo-as se sentirem pertencentes e valorizadas dentro do ambiente em que atuam de forma segura. Além de buscarem a prosperidade do negócio e estarem alinhadas aos valores e objetivos organizacionais, as lideranças inclusivas são as que dão o exemplo em relação ao respeito, à escuta ativa, à empatia e à promoção da diversidade, proporcionando ambientes de segurança psicológica em todas as camadas organizacionais – do conselho de administração ao chão de fábrica –, estimulando e fortalecendo a pauta interna (comitês, grupos de afinidade, capacitação, comunicação), dentro e fora de suas organizações.

Microagressões: Comentários, atitudes ou gestos sutis, intencionais ou não, que transmitem mensagens negativas ou hostis em relação às características de uma pessoa. Essas ações podem ocorrer de maneira inadvertida, sem a intenção consciente de prejudicar, mas ainda assim têm impacto negativo sobre o receptor. As microagressões podem ser expressas de diversas formas, como por piadas, comentários aparentemente inofensivos, estereótipos, exclusões sociais ou desconsideração de experiências e perspectivas. Trata-se, enfim, de humilhações cotidianas, que podem ser verbais, gestuais, comportamentais, ambientais, intencionais ou não intencionais, que afetam a saúde mental dos indivíduos que se reconhecem objeto dessas atitudes inapropriadas, que muitas vezes se configuram como crimes e contravenções penais

Preconceito: Estereótipos e generalizações simplificadas que levam a uma visão distorcida e muitas vezes negativa de determinados grupos de pessoas. Pode se manifestar de maneiras sutis ou explícitas, sendo em alguns casos crime previsto na legislação, e influencia comportamentos individuais e institucionais. Além de contribuir para a desigualdade e a injustiça social, o preconceito também prejudica a coesão e a harmonia em comunidades, impedindo o entendimento mútuo e a construção de sociedades mais inclusivas e justas.

Privilégio: Vantagem, regalia ou prerrogativa válida para um indivíduo ou grupo, em detrimento de outras pessoas ou grupos. Considera justa a falta de oportunidades sociais – como acesso à educação de qualidade, alimentação, moradia, saúde e mobilidade econômica – que alguns grupos não tiveram por questões estruturais, o que influencia na construção de uma sociedade moldada por privilégios para alguns em detrimento de outros.

Vieses inconscientes: São pressupostos, crenças ou atitudes aprendidas dos quais não estamos necessariamente cientes, ou seja, são automáticos e mecanizados. Os vieses são capazes de gerar preconceitos e estereótipos em relação a determinado tema ou grupo, gerando padrões de conduta e induzindo decisões tendenciosas e comportamentos prejudiciais a outra pessoa. Reconhecer que existem é o primeiro passo, e o segundo é buscar informação e conhecimento para conseguir desconstruí-los.

4 PERFIS DE DIVERSIDADE

4.1 Étnico-racial

A etnia define um grupo com base nas relações sociais e construções culturais traduzidas pela religião, língua, história e símbolos, por exemplo.

Em relação a seres humanos, define-se raça como a composição de um conjunto de características biológicas socialmente reconhecidas que identificam um grupo, como cor de pele, tipo de cabelo, entre outras características físicas.

É fundamental considerar, valorizar e adotar a diversidade étnico-racial em todas as esferas da sociedade, inclusive no ambiente de trabalho, na educação, na política, nos meios de comunicação e em outros âmbitos, para construir uma sociedade mais justa, acolhedora e inclusiva. Porém sabemos que o racismo está enraizado em sistemas sociais e históricos que perpetuam desigualdades entre diferentes raças.

Conheça alguns tipos de racismo:

- **Racismo Estrutural:** Refere-se aos padrões sistêmicos e institucionais que perpetuam a discriminação racial em diversos setores da sociedade, como leis e políticas públicas.
- **Racismo Institucional:** Práticas discriminatórias dentro das instituições que mantêm a desigualdade racial e favorecem grupos raciais dominantes.
- **Colorismo:** Discriminação baseada na tonalidade da pele, onde pessoas com pele mais clara são favorecidas em relação àquelas com pele mais escura.
- **Passabilidade:** Capacidade de uma pessoa ser vista como pertencente a um grupo social sem atrair discriminação, muitas vezes associada a identidades de gênero ou raciais.
- **Discriminação racial em emprego e oportunidades:** quando indivíduos são tratados de maneira injusta ou negada a oportunidade de emprego, promoção ou acesso a recursos com base em sua raça.
- **Perfilamento racial:** ocorre quando certos grupos raciais são suspeitos de comportamento criminoso com base apenas em sua aparência, levando a abordagens policiais injustas e detenções arbitrárias.
- **Disparidade no sistema de justiça criminal:** situação em que grupos específicos enfrentam prisões mais frequentes, penas mais duras e um sistema de justiça que tende a tratar de maneira desigual com base na raça.
- **Ataques raciais:** comentários, gestos ou ações que expressam ódio, preconceito ou desrespeito em relação a grupos raciais específicos.
- **Gentrificação:** práticas que historicamente impedem a população negra e outros grupos de adquirir propriedades ou acessar empréstimos hipotecários em determinadas áreas, perpetuando a segregação e desigualdades econômicas.
- **Exclusão e acesso desigual a educação ou saúde:** situação de acesso limitado de certos grupos raciais a uma educação ou saúde de qualidade devido a disparidades de financiamento, discriminação em escolas ou hospitais.
- **Estereotipação nos meios de comunicação:** representação distorcida e frequentemente negativa de grupos raciais em filmes, programas de TV e outras formas de mídia, que podem reforçar preconceitos.

Promover a inclusão étnico-racial significa garantir igualdade de acesso a oportunidades e direitos, respeitando todas as pessoas, e implementando políticas e ações afirmativas para corrigir desigualdades históricas e promover a inclusão de grupos marginalizados.

O que posso fazer?

Expressão Racista	Substituir por	Porque
Lista negra	Lista proibida	Tudo que relaciona o branco como bom e o negro como ruim. Exemplos: “humor negro”, “a coisa está preta”, “mercado negro”, “inveja branca”.
Denegrir	Difamar	O termo possui raiz no significado de “tornar negro”, mas no sentido de algo maldoso e ofensivo.
Cabelo ruim	Afro, crespo ou cacheado	O fato de o cabelo ser crespo não o define como ruim.
Mulata	Miscigenada	Vem do termo racista de mula.
Programa de índio	Furada	Associado a um programa ruim, sem as mínimas condições de conforto.
Xing-ling	Falsificado, contrabandeado ou de baixa qualidade	A expressão é frequentemente utilizada de forma pejorativa, associando os produtos chineses à baixa qualidade e falta de confiabilidade.

O que não devo fazer?

Nunca falar:

- *“É muito bonito para um negro.”*
- *“Uma negra bonita.”*
- *“Só podia ser coisa de preto.”*
- *“Eles não têm capacidade de se integrar à sociedade moderna.”*
- *“A cultura indígena é primitiva e atrasada.”*
- *“Por que eles não abandonam suas tradições e se tornam ‘civilizados’?”*
- *“Os índios só querem terras para viver sem fazer nada.”*
- *“Você é coreano ou chinês? Não importa, é tudo a mesma coisa.”*
- *“Você é sansei, nissei ou ‘não sei’?”*

4.2 Gênero

O gênero é uma construção social e histórica que se refere às características, comportamentos e papéis que uma sociedade atribui aos indivíduos com base no sexo biológico. Esses papéis variam conforme o contexto cultural, econômico, político e religioso, e podem ser flexíveis ao longo do tempo e das culturas.

Identidades de Gênero:

Hoje temos ao menos oito identidades de gênero, mulher e homem:

- **Cisgênero:** Quando uma pessoa se identifica com o sexo biológico que lhe foi atribuído ao nascer.

Todos os direitos reservados. Sem uma autorização previa e por escrito o conteúdo não pode ser copiado, divulgado e/ou cedido para terceiros, e não pode ser usado de forma indevida pelo destinatário ou por terceiros sob qualquer pretexto.

- **Transgênero:** Quando uma pessoa não se identifica com o sexo biológico atribuído ao nascimento e pode optar por modificar fisicamente ou não seu corpo para corresponder à sua identidade de gênero.
- **Não-binário:** Pessoas que não se identificam exclusivamente com os gêneros masculino ou feminino.
- **Agênero:** Indivíduos que não se identificam com nenhum gênero específico.
- **Outras identidades:** Incluem identidades como gender queer, travesti, intersexo, entre outras.

A **equidade de gênero** busca garantir que todos os indivíduos, independentemente de seu gênero, tenham acesso igualitário a oportunidades, direitos, e tratamento, sem discriminação ou preconceito. A promoção da equidade de gênero é essencial para a criação de um ambiente justo e inclusivo para todos os colaboradores.

No âmbito do DEI, é importante garantir que as mulheres e outros grupos de gênero sejam igualmente reconhecidos e valorizados, e que todas as barreiras relacionadas ao gênero sejam superadas, tanto em práticas de contratação quanto no desenvolvimento profissional.

Exemplos de Violência Contra as Mulheres

Infelizmente, a violência contra as mulheres ainda é uma realidade em diversas sociedades, e também pode se manifestar no ambiente de trabalho. Algumas das formas mais comuns de violência de gênero incluem:

1. **Femicídio:** O assassinato de uma mulher por motivo de seu gênero, que é considerado um crime hediondo.
2. **Violência Psicológica:** Comportamentos que diminuem a autoestima da mulher, controlam suas ações ou limitam suas escolhas, muitas vezes com atitudes manipulativas e coercitivas.
3. **Violência Física:** O uso da força física contra a mulher, podendo variar de empurrões a agressões mais graves.
4. **Violência Sexual:** Atos de abuso ou assédio sexual, sem consentimento, podendo ser realizados por colegas de trabalho ou figuras de autoridade.
5. **Violência Doméstica:** Inclui todos os tipos de violência que ocorrem dentro do contexto familiar, podendo afetar mulheres de diferentes idades.

Situações Rotineiras que Ilustram uma Realidade Machista, Misógina e/ou Sexista

Algumas práticas cotidianas podem reforçar uma cultura de desigualdade de gênero. A TurboTech Engenharia se compromete a identificar e combater essas atitudes, criando um espaço inclusivo e respeitoso para todos os colaboradores.

Exemplos de situações que ilustram uma realidade machista, misógina ou sexista incluem:

1. **Interrupção da fala de mulheres:** Mulheres são frequentemente interrompidas em reuniões, sem que isso aconteça com a mesma frequência com os homens. Isso minimiza suas contribuições e as impede de se expressar plenamente.
2. **Desvalorização das ideias femininas:** Muitas vezes, ideias ou sugestões de mulheres são desconsideradas, ou homens se apropriam dessas ideias sem reconhecimento.

3. **Apropriação das ideias de mulheres:** Quando um homem toma para si uma ideia ou proposta apresentada por uma mulher e a apresenta como sua, sem reconhecer o trabalho original.
4. **Uso de nomes masculinos para cargos de destaque:** A suposição de que apenas homens ocupam cargos de liderança e destaque é comum. Em conversas, frequentemente se faz referência a cargos de liderança como "presidente" ou "CEO" sem considerar que essas funções podem ser ocupadas por mulheres.
5. **Tratamento desigual em reuniões:** Mulheres podem ser tratadas de forma condescendente ou receber comentários desrespeitosos sobre sua aparência física em vez de suas competências profissionais. Isso é uma forma de desqualificação do potencial feminino no ambiente de trabalho.
6. **Comentários e piadas sexistas:** Piadas e comentários sobre o comportamento das mulheres, como "isso é coisa de mulherzinha" ou "mulher não entende de tecnologia", são exemplos de microagressões que criam um ambiente hostil e desrespeitoso.

O que não devo fazer?

Nunca falar:

- *"Agora a reunião ficou mais bonita/ agradável"* [quando uma mulher participa].
- *"Isso é coisa de menininha / mulherzinha / menina / mulher."*
- *"Nossa, imagina duas mulheres morando juntas?"*
- *"Só pode estar na TPM."*
- *"Você é muito bonita para ser inteligente"* [ou só falar da beleza da mulher quando for elogiá-la].
- *"Você é tão linda de rosto."*
- *"Você emagreceu. Está tão linda."*
- *"Você não parece uma engenheira"* [ou qualquer profissão ligada a exatas, por exemplo].
- *"Deixa de ser louca"* [quando uma mulher está colocando suas ideias, pensamentos ou sentimentos].

Diversidade LGBTQIA+

O conceito de **LGBTQIA+** reflete a diversidade de orientações sexuais e identidades de gênero. A sigla inclui uma variedade de identidades, e o "+" representa a inclusão de outras orientações e identidades que não se encaixam nas categorias tradicionais. Com a crescente conscientização e aceitação, o movimento LGBTQIA+ busca criar um espaço onde todas as pessoas possam viver suas identidades de forma plena e sem medo de discriminação.

Sigla LGBTQIA+:

- **L:** Lésbicas – Mulheres que sentem atração sexual e afetiva por outras mulheres.
- **G:** Gays – Homens que sentem atração sexual e afetiva por outros homens.
- **B:** Bissexuais – Pessoas que sentem atração sexual e afetiva por ambos os gêneros.
- **T:** Transgêneros – Pessoas cuja identidade de gênero não corresponde ao sexo atribuído ao nascimento. Pode incluir pessoas que passam por transição de gênero.

Todos os direitos reservados. Sem uma autorização previa e por escrito o conteúdo não pode ser copiado, divulgado e/ou cedido para terceiros, e não pode ser usado de forma indevida pelo destinatário ou por terceiros sob qualquer pretexto.

- **Q:** Queers – Pessoas que não se identificam com a heteronormatividade e que transitam entre várias identidades de gênero.
- **I:** Intersexuais – Pessoas cujos órgãos sexuais ou cromossomos não se encaixam nas definições típicas de masculino ou feminino.
- **A:** Assexuais – Pessoas que não têm atração sexual por ninguém, mas que podem ter uma orientação romântica.
- **+**: Representa a inclusão de outras orientações sexuais e identidades de gênero não contempladas pelas letras anteriores.

Exemplos de Violência e Discriminação Contra Pessoas LGBTQIA+

Pessoas LGBTQIA+ podem ser vítimas de vários tipos de violência e discriminação, tanto dentro como fora do ambiente de trabalho:

1. **Assédio sexual e moral:** Comentários, piadas ou atitudes que fazem com que uma pessoa LGBTQIA+ se sinta desconfortável ou inferiorizada.
2. **Violência física:** Agressores podem atacar fisicamente indivíduos LGBTQIA+ devido à sua orientação sexual ou identidade de gênero.
3. **Exclusão social e profissional:** A discriminação no local de trabalho pode resultar em oportunidades limitadas para pessoas LGBTQIA+, como a exclusão de projetos ou promoções, pela percepção de que elas não se encaixam em uma "norma" social.
4. **Negação de identidade:** Muitas vezes, pessoas trans ou não-binárias enfrentam a negação de seu nome social ou identidade de gênero, especialmente em documentos ou em situações formais.

Situações Cotidianas de Preconceito e Discriminação

Além da violência física e psicológica, outras atitudes do cotidiano podem reforçar a discriminação contra pessoas LGBTQIA+, como:

1. **Uso de pronomes e nomes incorretos:** Negar o uso do nome social de pessoas trans ou se referir a elas pelo nome de nascimento é uma forma de desrespeito à sua identidade.
2. **Estereótipos e estigmatização:** Fazer suposições sobre a sexualidade ou identidade de gênero de uma pessoa, como associar a orientação sexual de um homem gay com estereótipos femininos, é uma forma de violência psicológica.
3. **Falta de políticas inclusivas:** Não ter uma política clara de inclusão para pessoas LGBTQIA+ pode resultar em um ambiente de trabalho hostil ou indiferente, que exclui as necessidades e os direitos dessa comunidade.

4.3 Pessoa com deficiência

A **deficiência** é uma condição que pode ser de natureza física, sensorial, mental ou intelectual, e que, em muitos casos, pode gerar barreiras que dificultam a participação plena das pessoas em atividades do cotidiano, como no ambiente de trabalho. No entanto, essas barreiras podem ser superadas por meio de adaptações, apoio adequado e mudanças na cultura organizacional.

Todos os direitos reservados. Sem uma autorização previa e por escrito o conteúdo não pode ser copiado, divulgado e/ou cedido para terceiros, e não pode ser usado de forma indevida pelo destinatário ou por terceiros sob qualquer pretexto.

A **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015)** estabelece uma série de direitos e garantias para as pessoas com deficiência, incluindo o acesso à educação, saúde, trabalho e participação plena na sociedade, além de garantir que as deficiências não sejam um impedimento para o pleno exercício de seus direitos.

Tipos de Deficiência

As deficiências podem ser classificadas em diferentes tipos, incluindo:

- **Deficiência Física:** Refere-se à perda ou comprometimento da função motora de uma parte do corpo, como deficiência nos membros superiores ou inferiores.
- **Deficiência Sensorial:** Inclui deficiências visuais (cegueira ou baixa visão) e auditivas (surdez ou perda auditiva).
- **Deficiência Intelectual:** Condições que afetam a capacidade cognitiva e intelectual, podendo influenciar habilidades de aprendizado, resolução de problemas e raciocínio.
- **Deficiência Mental:** Caracteriza-se por dificuldades significativas no funcionamento intelectual e nas habilidades adaptativas da pessoa.
- **Deficiência Múltipla:** Quando a pessoa tem duas ou mais deficiências associadas, como deficiência auditiva e visual, por exemplo.

Acessibilidade e Inclusão no Ambiente de Trabalho

Para garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso igualitário às oportunidades de trabalho, é essencial que a empresa adote práticas inclusivas e garanta a **acessibilidade** em diversas esferas do ambiente de trabalho. A **acessibilidade** refere-se à criação de condições que permitem que as pessoas com deficiência possam participar plenamente da vida social, econômica e profissional.

Exemplos de Ações de Acessibilidade:

- **Acessibilidade Física:** Garantir que as instalações da empresa (como entradas, corredores, banheiros e salas de reuniões) sejam adaptadas para pessoas com deficiência física, incluindo rampas, portas largas e elevadores.
- **Tecnologia Assistiva:** Fornecer ferramentas de tecnologia assistiva, como softwares de leitura de tela para pessoas com deficiência visual ou equipamentos de amplificação de som para pessoas com deficiência auditiva.
- **Adaptações de Comunicação:** Oferecer recursos como intérpretes de libras (Língua Brasileira de Sinais) para colaboradores surdos ou legendas para vídeos e treinamentos.

Desafios Enfrentados pelas Pessoas com Deficiência

Pessoas com deficiência enfrentam desafios significativos que podem afetar sua inclusão no mercado de trabalho e nas diversas áreas da vida. Esses desafios incluem:

- **Acessibilidade limitada:** Barreiras físicas e tecnológicas que dificultam a mobilidade e o acesso à informação.

Todos os direitos reservados. Sem uma autorização previa e por escrito o conteúdo não pode ser copiado, divulgado e/ou cedido para terceiros, e não pode ser usado de forma indevida pelo destinatário ou por terceiros sob qualquer pretexto.

- **Preconceito e Estigma:** Estereótipos e discriminação no ambiente de trabalho, que podem resultar em oportunidades limitadas para pessoas com deficiência.
- **Baixa autoestima e insegurança:** Muitas pessoas com deficiência podem enfrentar dificuldades emocionais devido ao preconceito, o que pode afetar sua confiança e a percepção de seu próprio potencial.
- **Desigualdade nas oportunidades de emprego:** Mesmo com a legislação que garante a inclusão, muitas empresas ainda não oferecem as condições necessárias para a contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência.

4.4 Geracional

A **diversidade geracional** refere-se à convivência e interação de pessoas de diferentes faixas etárias no ambiente de trabalho. A diversidade geracional reconhece que cada geração traz suas próprias perspectivas, experiências, valores e habilidades, que são moldadas por diferentes contextos históricos, sociais e culturais.

Em um ambiente corporativo, a diversidade geracional pode ser uma vantagem significativa, pois ela promove a troca de conhecimentos entre diferentes gerações e possibilita uma combinação equilibrada de inovação e experiência.

Principais Gerações no Mercado de Trabalho

As principais gerações presentes no mercado de trabalho incluem:

- **Geração Baby Boomer (1946-1964):** Nascidos após a Segunda Guerra Mundial, cresceram em um período de grande expansão econômica. São conhecidos pela sua ética de trabalho, lealdade à empresa e uma abordagem mais conservadora em relação à tecnologia e mudanças rápidas.
- **Geração X (1965-1980):** Cresceram em um período de transição, com o aumento da tecnologia e da globalização. São independentes, adaptáveis e valorizam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
- **Geração Y (Millennials) (1981-1996):** Nascidos em um período de grande avanço tecnológico, especialmente em mídias digitais e internet. Eles são frequentemente mais focados em propósito e significado no trabalho, e valorizam a flexibilidade, a inovação e o desenvolvimento contínuo.
- **Geração Z (1997-2012):** A geração mais jovem, que cresceu com acesso à tecnologia digital desde cedo. São conhecidos por sua habilidade com tecnologias, suas expectativas de mudanças rápidas e seu foco na sustentabilidade, inclusão e valores sociais.

Benefícios da Diversidade Geracional

A diversidade geracional oferece vários benefícios para as empresas, incluindo:

1. **Troca de Saberes e Experiências:** A convivência entre gerações permite a troca de conhecimentos, habilidades técnicas e experiências de vida. Colaboradores mais experientes podem compartilhar seu conhecimento sobre o setor, enquanto os mais jovens podem trazer inovações e novas perspectivas sobre o mercado.

Todos os direitos reservados. Sem uma autorização previa e por escrito o conteúdo não pode ser copiado, divulgado e/ou cedido para terceiros, e não pode ser usado de forma indevida pelo destinatário ou por terceiros sob qualquer pretexto.

- Inovação e Criatividade:** A diversidade de ideias e abordagens pode impulsionar a inovação. As gerações mais jovens tendem a ser mais inclinadas a utilizar novas tecnologias, enquanto as gerações mais velhas oferecem uma base sólida de experiência prática, criando uma combinação poderosa para a resolução criativa de problemas.
- Estabilidade e Crescimento:** As gerações mais velhas, com sua experiência e fidelidade à empresa, podem proporcionar estabilidade, enquanto as gerações mais novas podem ajudar a impulsionar o crescimento e a adaptação às mudanças.
- Melhoria no Clima Organizacional:** Uma cultura que respeita as diferenças geracionais promove o respeito e a inclusão. Isso ajuda a criar um ambiente mais harmônico, onde todos se sentem valorizados e podem contribuir com seus pontos de vista únicos.

Desafios da Diversidade Geracional

Embora a diversidade geracional ofereça muitos benefícios, também apresenta desafios, como:

- Conflitos de Estilo de Trabalho:** As diferentes gerações podem ter diferentes estilos de trabalho e expectativas. Por exemplo, as gerações mais velhas podem valorizar a hierarquia e a estabilidade, enquanto as gerações mais jovens podem priorizar a flexibilidade e a inovação. Isso pode gerar atritos em relação à maneira de realizar tarefas ou tomar decisões.
- Resistência à Mudança:** Algumas gerações podem ser mais resistentes às mudanças, especialmente no que diz respeito à adoção de novas tecnologias. A resistência pode ocorrer principalmente entre os Baby Boomers e a Geração X, que cresceram em um mundo mais tradicional.
- Desigualdade de Oportunidades:** Em alguns casos, as gerações mais jovens podem sentir que suas habilidades não são tão valorizadas quanto as dos mais velhos, enquanto as gerações mais velhas podem se sentir marginalizadas ou desatualizadas em relação às novas demandas do mercado.

Práticas para Promover a Diversidade Geracional

Para que a diversidade geracional seja bem-sucedida, é fundamental que a Turbotech Engenharia adote práticas que incentivem a colaboração entre as diferentes gerações.

Algumas dessas práticas incluem:

- Mentoria e Programas de Intercâmbio de Conhecimento:** Estabelecer programas de mentoria onde colaboradores mais experientes possam compartilhar seu conhecimento com as gerações mais novas. Da mesma forma, incentivar que os mais jovens ajudem os mais velhos a aprender sobre novas tecnologias e tendências.
- Flexibilidade no Ambiente de Trabalho:** Criar um ambiente de trabalho que seja adaptável às diferentes necessidades geracionais. Por exemplo, permitir opções de trabalho remoto ou horários flexíveis pode ser uma maneira de agradar tanto a Geração X quanto a Geração Y e Z.
- Treinamento e Desenvolvimento Contínuo:** Oferecer treinamentos que atendam às necessidades de todas as gerações. Isso inclui treinamentos técnicos para as gerações

Todos os direitos reservados. Sem uma autorização previa e por escrito o conteúdo não pode ser copiado, divulgado e/ou cedido para terceiros, e não pode ser usado de forma indevida pelo destinatário ou por terceiros sob qualquer pretexto.

mais velhas e desenvolvimento de habilidades interpessoais e de liderança para os mais jovens.

4. **Valorização das Contribuições de Todos:** Assegurar que todas as gerações sejam tratadas com respeito e que suas contribuições sejam reconhecidas. Isso ajuda a evitar que qualquer grupo se sinta excluído ou desvalorizado.
5. **Promoção de Diversidade no Processo de Recrutamento:** Garantir que as políticas de recrutamento sejam inclusivas e que as diferentes gerações tenham as mesmas oportunidades de emprego e crescimento dentro da empresa.

5 RESPONSABILIDADES

5.1 Diretoria e Lideranças

- Implementar e promover esse plano dentro da empresa.
- Assegurar que todas as práticas estejam alinhadas as legislações vigentes, e as normas internas da Turbotech.

5.2 Recursos Humanos

- Desenvolver e monitorar ações e práticas de DEI.

5.3 Comite de Ética

- Investigar possíveis descumprimentos à NA-021 Código de Ética e Conduta e aplicar sanções conforme previsto na NA-021 e NA-067 em caso de descumprimento.

5.4 Colaboradores

- Cumprir as diretrizes deste procedimento e do Código de Ética.
- Reportar condutas inadequadas pelo Canal de Denúncia (Contato Seguro).

6 AÇÕES/COMPROMISSOS

6.1 Compromisso Institucional

- A Turbotech Engenharia se compromete a criar um ambiente inclusivo, respeitável e seguro para todos os seus colaboradores onde qualquer forma de violência, assédio ou discriminação será repudiada e combatida.
- A Turbotech Engenharia garante que todas as vozes sejam ouvidas de forma igual e respeitosa em reuniões e discussões.
- A alta direção da Turbotech Engenharia garante a integração do DEI à cultura organizacional.
- A Turbotech Engenharia estabelece canais de apoio e denúncia de discriminação, assédio ou qualquer outro tipo de violência relacionada a gênero ou orientação sexual.
- A Turbotech Engenharia tem Políticas claras de denúncia e apoio às vítimas, conforme definido no item 4.5 da NA-021 – Código de Ética de Conduta.

6.2 Recrutamento e Seleção

- Uso de linguagem neutra e inclusiva nas descrições de cargos e divulgação de vagas em redes diversas.
- Processos seletivos são conduzidos com base em competência, garantindo equidade de oportunidades.
- Garantir que o processo de recrutamento e seleção seja acessível e que as pessoas com deficiência tenham as mesmas oportunidades de emprego. Isso pode incluir a adaptação de testes e entrevistas, além de fornecer a elas o suporte necessário.
- Monitoramento de indicadores de diversidade para garantir a representatividade de grupos minorizados.

6.3 Desenvolvimento e Capacitação

- Treinamentos obrigatórios sobre DEI para funcionários e lideranças.
- Programa de mentoria para grupos sub-representados.
- Acompanhamento de progressão na carreira e promoções baseadas em meritocracia e equidade.
- Promover treinamentos contínuos sobre diversidade de gênero e LGBTQIA+ para todos os níveis da empresa.
- Implementação de programas de conscientização para combater o estigma e os preconceitos relacionados às pessoas com deficiência, sensibilizando todos os colaboradores sobre as diferentes deficiências e como apoiar esses indivíduos.
- Sensibilizar todos os colaboradores sobre as necessidades e desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência, por meio de treinamentos e campanhas de conscientização.
- Oferecer treinamentos contínuos que atendam às diversas gerações e ajudem a melhorar tanto as competências técnicas quanto as habilidades interpessoais.
- Promover a colaboração entre gerações, incentivando a troca de conhecimentos e experiências, especialmente por meio de programas de mentoria e aprendizagem.

6.4 Ambiente de Trabalho

- Garantia de um ambiente respeitoso e livre de assédio e discriminação.
- Promoção de iniciativas de bem-estar, incluindo acessibilidade e apoio psicossocial.
- Criar grupos de apoio e inclusão para colaboradores LGBTQIA+, visando fortalecer o senso de pertencimento e proporcionar um espaço seguro para troca de experiências.
- Criação de ambientes de trabalho acessíveis, com adaptações físicas e tecnológicas que permitam que todos os colaboradores, independentemente de suas limitações, desempenhem suas funções de forma eficiente e segura.
- Garantir acessibilidade física e digital em todas as suas instalações, promovendo um ambiente inclusivo para todos.

- Investir em tecnologias assistivas para tornar a comunicação e as ferramentas de trabalho mais acessíveis.
- Fomentar um ambiente de trabalho flexível, que atenda às necessidades e preferências das diferentes gerações, oferecendo opções de trabalho remoto ou horários flexíveis.

6.5 Monitoramento e Avaliação

- Coleta e análise de dados periódicos sobre diversidade na empresa.
- Auditorias internas para assegurar a conformidade com este procedimento.
- Revisão periódica das políticas e diretrizes de DEI.

6.6 Infrações as diretrizes DEI

Infrações às diretrizes de DEI serão analisadas pelo Comitê de Ética e estarão sujeitas a medidas disciplinares conforme NA-021 e NA-067, podendo incluir medidas educativas, advertência, suspensão e desligamento, conforme a gravidade da infração e critérios estabelecidos na Política de Consequências.

7 REFERENCIAS

- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
- NA-021 - Código de Ética e Conduta da Turbotech Engenharia
- NA-067 - Política de Consequências da Turbotech Engenharia