

FÓRUM ESG OPOVO



DIVERSIDADE E EQUIDADE IMPACTAM MERCADO DE TRABALHO

EMPRESAS E ORGANIZAÇÕES AMPLIAM PARCERIAS PARA MITIGAR DESIGUALDADES SOCIAIS

Projetos sociais capacitam a população e geram renda e dignidade



UNIÃO SE FAZ NECESSÁRIA PARA MUDAR INJUSTIÇAS SOCIAIS

Diante de tanta desigualdade social, que muitas vezes não estão dissociadas das problemáticas ambientais, é preciso discutir o papel de cada ator no ecossistema para encontrar soluções justas e igualitárias para a sociedade.

Neste segundo caderno, trazemos para discussão a letra S da sigla ESG – da tradução para o português ambiental, social e governança – que abrange o social. Em linhas gerais, representa as pessoas, nós, dentro das empresas e, também, fora delas, nas comunidades. A reportagem principal apresenta o contexto de desigualdade que temos em relação às classes sociais por acúmulo de capitais e à falta de oportunidades em decorrência da cor ou do gênero. Também ilustramos nos cases o que está sendo feito pela indústria, negócios de impacto e voluntariado para se chegar a uma equidade social.

Já a entrevista é com Manuela Nogueira, titular da Coordenadoria Especial de Programas Integrados (COPIfor), que aponta soluções encontradas pela iniciativa pública para capacitar e qualificar pessoas para que tenham uma ocupação e renda. Aproveite o conteúdo.

Boa leitura!
Carol Kossling



EXPEDIENTE

EMPRESA JORNALÍSTICA O POVO

Presidente: **Luciana Dummar**

Presidente-executivo: **João Dummar Neto**

Diretores executivos de Jornalismo: **Ana Naddaf e Erick Guimarães**

Diretor Geral de Negócios: **Alexandre Medina Néri**

Diretor de Estratégia Digital: **André Filipe Dummar de Azevedo**

ESPECIAL FÓRUM O POVO ESG

Direção executiva de Jornalismo: **Ana Naddaf e Erick Guimarães**

Concepção editorial: **Beatriz Cavalcante,**

Carol Kossling e Irna Cavalcante

Coordenação Editorial: **Carol Kossling**

Edição: **Carol Kossling e Larissa Viegas**

Projeto Gráfico e Design: **Renata Viana**

Textos: **Alexia Vieira e Samuel Pimentel**

Fotografia: **Julio Caesar**

Coordenador Geral de Projeto: **Wagner B. Mendes**

Gerente Executiva de Projetos: **Lela Pinheiro**

Analista de Projetos: **Beth Lopes**

Gerente Comercial: **Ranilce Barbosa**

Gerente de Tráfego Digital: **Natércia Melo**

Executivo comercial: **Adriano Matos**

Gerente de Criação: **Jansen Lucas**

Analista de Marketing: **Álvaro Guimarães**



Fortaleza
PREFEITURA

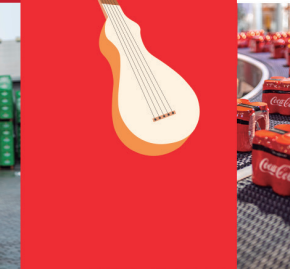
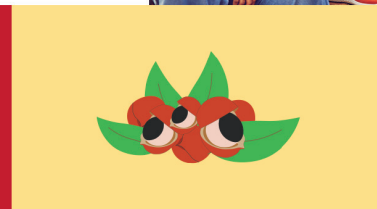
SOLAR COCA-COLA SABOR QUE VEM CONQUISTANDO MAIS DE 25 MILHÕES DE LARES NO BRASIL

São mais de **350 produtos** do portfólio **Coca-Cola** e de parceiros, enviados de nossas **13 fábricas** para cerca de **400 mil pontos de venda**.

Estamos **presentes em 70% do território brasileiro** com um faturamento anual de cerca de R\$ 9,6 bilhões.

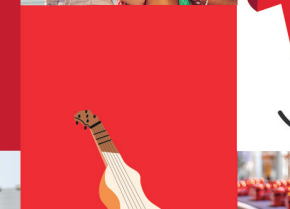
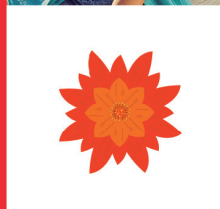
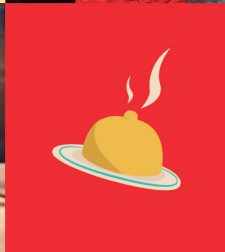
Sinta o sabor de uma vida de sorrisos.

SOLAR^{BR}
Coca-Cola



Use o QR Code e saiba mais sobre a Solar acessando a última edição do nosso Relatório de Gestão e Sustentabilidade.

Visite nosso site e redes sociais:
www.solarbr.com.br
@solarcocacola
@solarcocacolaoficial
@SolarBrCocaCola
/solar-coca-cola



QUALIDADE DE VIDA_

DESIGUALDADES SOCIAIS:

COMO A INICIATIVA PRIVADA PODE SER PARTE ATIVA DA SOLUÇÃO



ALEXIA VIEIRA_
alexia.vieira@opovo.com.br

Enquanto a maior parte da população do Brasil sofre para acessar direitos básicos, uma pequena parcela concentra renda e acumula capital. O rendimento domiciliar médio de 1% da população do País é 39,2 vezes maior do que o rendimento dos 40% de menor renda.

Esse dado é da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua realizada periodicamente pelo Instituto Brasileiro

de Geografia e Estatística (IBGE).

Especialistas em governança ambiental, social e corporativa (ESG) defendem que as desigualdades econômicas, de raça e de gênero devem ser combatidas não só por governos e organizações da sociedade civil, mas também pela iniciativa privada.

Para Andréia Cardoso, diretora executiva da Somos Um, o modelo tradicional de lucro, baseado na exploração da mão de obra, precisa ser revisto. “Pagar um salário mínimo ou o mínimo

da categoria não permite que as pessoas ganhem autonomia e dignidade”, afirma.

As medidas podem ser tanto dentro da operação quanto fora. Internamente, ações que visam melhorar a qualidade de vida dos funcionários são essenciais. “Repensar salários e benefícios que busquem trazer dignidade para o time e fazer com que eles não se sintam explorados, que seja uma linha coerente de produção, é uma questão muito importante”, diz Andréia.

FOTOS JULIO CAESAR

A psicóloga e diretora executiva da Fasi Consultoria, Carla Pinheiro, diz perceber, nos últimos anos, uma forte conscientização nesse sentido e uma movimentação do setor privado na tentativa de minimizar as diferenças existentes para uma mudança de cenário.

Além disso, programas de desenvolvimento para pessoas periféricas, negras, indígenas, LGBTQIAPN+ e com deficiência possibilitam emprego e ascensão para populações historicamente marginalizadas. “As práticas de recrutamento e seleção precisam garantir igualdade de oportunidades. A eliminação de informações que revelem a identidade dos candidatos nos currículos, por exemplo, já é uma prática em algumas empresas, assim como as metas de diversidade”, relata Carla.

Do lado de fora, é preciso encarar os impactos negativos da empresa ou indústria e se empenhar para mitigá-los. Mas não só isso. “Em vez de trazer caos, a empresa poderia trazer benefícios para a comunidade onde está inserida”, afirma Andréia.

Fazer um diagnóstico dos principais problemas sociais do entorno, escutar moradores, analisar como enxergam a empresa é um dos primeiros passos. “A ideia é que esse S não seja só doação de cesta básica, coisas para contar em números. Mas, sim, dados de impacto, intervenções inteligentes”, explica.

Carla atenta, ainda, para o *socialwashing*, prática semelhante ao *greenwashing*, no meio ambiental, referente a empresas que promovem uma imagem de responsabilidade social sem a implementação de ações concretas. “Para alinhar discurso e prática é necessário que as empresas implementem de fato políticas de inclusão e diversidade, com metas mensuráveis de diversidade em todas as áreas, sendo transparentes ao publicar relatórios”, afirma a psicóloga.



Nos grandes centros aumentaram a população em situação de rua

PRÁTICAS PARA IMPACTOS SOCIAIS POSITIVOS

IDENTIFICAÇÃO e correção de disparidades na remuneração entre colaboradores

CRIAR POLÍTICA de benefícios

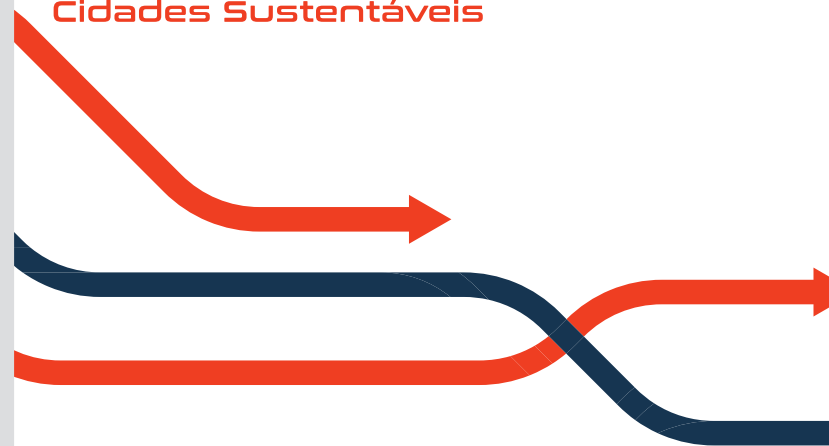
PROMOVER oportunidades equitativas de desenvolvimento de carreira

ESTIMULAR uma cultura organizacional que valorize e respeite a diversidade

PROMOVER um ambiente com segurança psicológica

REALIZAR campanhas dentro e fora da empresa que celebrem a diversidade

Fortaleza é a 3ª capital mais desigual do Nordeste, conforme o Mapa da Desigualdade das Capitais Brasileiras, do Instituto Cidades Sustentáveis





Formar a população periférica para ocupar as profissões do futuro, da indústria 4.0 e os novos mercados tecnológicos é foco da Social Brasilis

TECNOLOGIA_

SOCIAL BRASILIS:

MESMO NA ERA DO SMARTPHONE, LETRAMENTO DIGITAL É FUNDAMENTAL

SAMUEL PIMENTEL_

samuel.pimentel@opovo.com.br

O Brasil é um dos países em que o uso dos *smartphones* está mais difundido entre a população. Por ano, são milhões de aparelhos vendidos nas lojas e a média é de mais de um smartphone por pessoa no País.

Ainda assim, medidas de letramento digital são necessárias. Apesar de muita gente ter acesso à tecnologia, o manuseio é básico e, muitas vezes, restrito ao uso de redes sociais ou aplicativos de trocas de mensagens. Ações superficiais ao exigente mercado de trabalho, por exemplo.

É pensando nesta problemática que a Social Brasilis tem atuado. O negócio social cearense possui uma plataforma virtual de aprendizagem com linguagem acessível, voltado à população da periferia e, também, estrangeiros refugiados. Emanuelle Oliveira, fundadora e diretora executiva da Social Brasilis, destaca que o foco do projeto é promover a inclusão produtiva em dois pilares.

"Além do processo de empregabilidade e acesso ao mercado de trabalho formal, entendemos a necessidade de focarmos nas periferias e favelas, principalmente nas populações em estado de vulnerabilidade. Abraçando, também, o empreendedorismo como ferramenta de inclusão e promovendo o processo de inclusão social", pontua.

A Social Brasilis é um negócio de impacto que tem atuação nacional e já conta com bases de atuação internacional. Em expansão, o projeto mira os países da América Latina e nações de língua portuguesa na África.

A empreendedora social destaca, ainda, que esse movimento é importante para garantir que essa camada da população tenha acesso às oportunidades de trabalho em meio ao avanço das profissões do futuro, da indústria 4.0 e os novos mercados tecnológicos.

Emanuelle explica que o processo de letramento é fundamental, pois proporciona conhecimentos fundamentais, como o funcionamento de um computador, as principais ferramentas de trabalho, como o Pacote Office, por exemplo. Desde 2017, a Social Brasilis tem em seu histórico mais de 10 mil pessoas impactadas e mais de 300 ideias de negócios que foram desenvolvidas ou apoiadas.

SERVIÇO_ ONDE ENCONTRAR A SOCIAL BRASILIS

Espaço CriarCE - Cineteatro São Luiz

Onde: Rua Major Facundo, 500, 10º Andar - Centro - Fortaleza/CE
contato@socialbrasilis.com.br

Contato: (85) 99795-7082
socialbrasilis.com.br

www.youtube.com/@SocialBrasilis

SISTEMA CARCERÁRIO_

VOZES DA LIBERDADE:

PROJETO BUSCA PROMOVER
PROFISSIONALIZAÇÃO E RETOMADA
DA AUTOESTIMA DE EGRESSAS POR
MEIO DO ARTESANATO

ALEXIA VIEIRA_
alexia.vieira@opovo.com.br

Ao sair do sistema carcerário após cumprir pena, mulheres encontram dificuldades de reinserção na sociedade. Idealizado para oferecer não apenas capacitação profissional, mas, também, um caminho de reintegração social, a iniciativa Vozes da Liberdade se destaca por seu compromisso em empoderar por meio do artesanato.

Com seis turmas formadas por ex-detentas, o curso desenvolvido pelo Grupo Mulheres do Brasil - organização política suprapartidária formada por mulheres de diferentes setores da sociedade civil - já impactou 109 mulheres no Ceará. As participantes, geralmente, são de baixa renda e escolaridade e não têm experiência no mercado formal de trabalho. Além do curso profissionalizante, elas recebem aulas de empreendedorismo e apoio psicossocial.

“A gente acompanha aquela mulher desde o momento que ela chega e cuida para restaurar a sua capacidade de acreditar na vida. Acompanhamos ela pós-curso, para assegurar que ela não caia na decepção, não perca a sua motivação”, explica Annette de Castro, membro fundadora do Grupo Mulheres do Brasil e líder do grupo em Fortaleza.

Glecinha Ferreira da Costa, 36, é egressa do sistema carcerário e monitora das turmas do projeto. Ela afirma que o artesanato é uma “luz

no fim do túnel” e uma forma digna de ganhar dinheiro. Para ela, a oportunidade tem o poder de ressocializar e transformar. “Quando temos um voto de confiança, quando alguém acredita e nos dá oportunidade de te tirar daquela situação e mostrar um caminho diferente, isso é tremendo. Muda a vida da pessoa”, relata.

Para Vera Lima, líder do Comitê de Empreendedorismo do Grupo Mulheres do Brasil, o projeto cria um círculo virtuoso na vida das mulheres egressas. “O empreendedorismo feminino por si só é transformador, porque normalmente o dinheiro da mulher é investido no bem-estar da família. Ele é transformador não só para ela, mas para todo o entorno”, diz. Já a líder do Comitê Cultura de Paz da organização, Aline Miranda, acredita que quando organizações sociais, setores da iniciativa privada, academia e sistema de justiça se unem com o propósito da reinserção social, como no caso do Vozes da Liberdade, as chances das mulheres não voltarem à criminalidade aumenta.

“Temos a certeza que se essa experiência se tornasse uma política pública, seria capaz de impactar muitas vidas, representando uma forma de enfrentamento da violência com real possibilidade de êxito, bem diferente da via da repressão, que infelizmente costuma acontecer e não vem reduzindo os índices ao longo dos anos”, afirma.



Mais de 100
egressas foram
impactadas pela
iniciativa do Grupo
Mulheres do Brasil

ENTREVISTA_

MANUELA NOGUEIRA:

CONSTRUIR
UMA SOCIEDADE
MAIS JUSTA E
IGUALITÁRIA DEVE
OCORRER DE FORMA
COMPARTILHADA



SAMUEL PIMENTEL_

samuel.pimentel@opovo.com.br

A construção de “uma só Fortaleza” passa pela união de ações entre o setor público e privado. A avaliação é de Manuela Nogueira, titular da Coordenadoria Especial de Programas Integrados (COPIFor).

Ela destaca que a Prefeitura de Fortaleza tem priorizado ações que reduzem as desigualdades sociais, com impactos na educação, urbanismo, assistência e emprego e renda.

OP - A desigualdade social é um tema em evidência e que é uma das demandas de primeira hora em Fortaleza. Como a Prefeitura tem trabalhado para combater o problema e quais os planos que possui neste sentido?

Manuela - Reduzir as desigualdades é um dos maiores desafios dos gestores públicos na atualidade e em Fortaleza não é diferente. Para tanto, a Prefeitura tem atuado em diversas áreas e, de maneira mais forte, em políticas de emprego e renda, pois compreende que o caminho para a redução da desigualdade passa por dar oportunidade de crescimento, empregabilidade e renda para as pessoas.

Assim, investe em ações de capacitação, a exemplo do Fortaleza Capacita, programa Nossas Guerreiras e Costurando o Futuro, além de iniciativas como o Meu Carrinho Empreendedor, que doa carrinhos para que as pessoas possam empreender com a venda de lanches. Na área socioambiental, a Prefeitura também realiza o Re-ciclo, que, em parceria com associações de catadores, não só tem um impacto positivo para o meio

“Reduzir as desigualdades é um dos maiores desafios dos gestores públicos na atualidade e em Fortaleza não é diferente.”

ambiente, mas também gera renda para os catadores que atuam por meio da iniciativa. Tais políticas têm como foco preparar as pessoas para o mercado de trabalho e também dar oportunidades para o crescimento pessoal, pois acreditamos que esse é o caminho mais sustentável para a redução das desigualdades.

OP - Além do trabalho direto do serviço público, muitas organizações sociais têm atuações relevantes no Município. De que forma a gestão visa apoiar essas iniciativas?

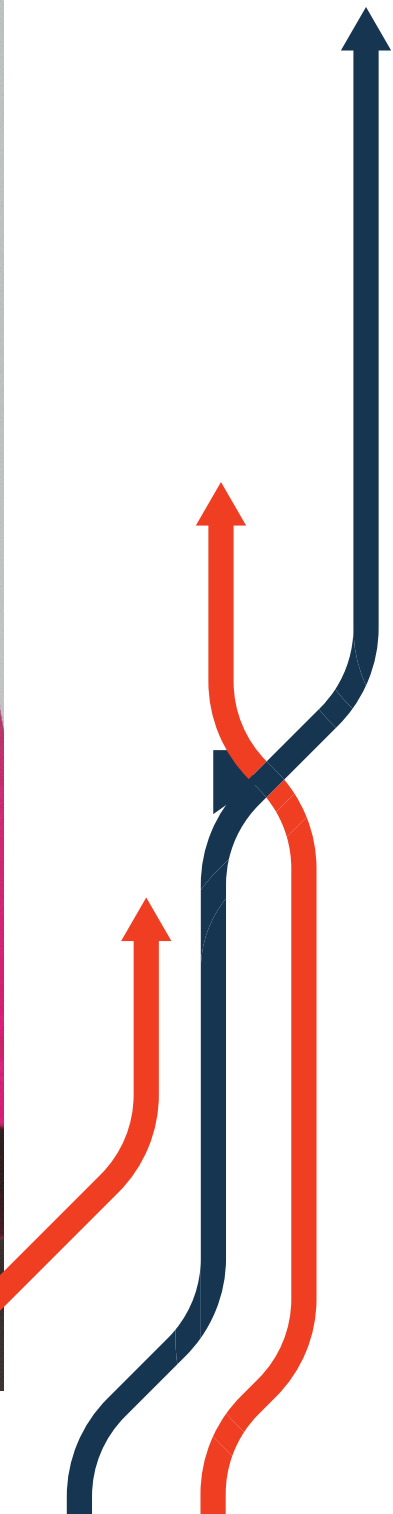
Manuela - No caso específico da assistência social, a Prefeitura apoia as Organizações da Sociedade Civil (OSC) através de parcerias para a execução em regime de colaboração de serviços municipais. Nas áreas de acolhimentos institucionais de crianças e adolescentes, serviços de convivência e fortalecimento de vínculos, programas sociais para a primeira infância, assistência para a população em situação de rua, atendimento à mulher em situação de violência e no fortalecimento da segurança alimentar. As OSCs são selecionadas

por meio de editais de chamada pública lançados nos canais municipais de transparência. Outra forma de participação se dá em conjunto com os Conselhos de Assistência Social e da Pessoa Idosa, viabilizando o repasse de recursos captados nos Fundos específicos para subsidiar a execução dos projetos próprios dessas OSCs.

OP - De que forma a senhora observa que mais organizações e empresas podem atuar na área social no Município? Quais as áreas que considera mais necessitadas?

Manuela - A construção de uma sociedade mais justa e igualitária é uma responsabilidade compartilhada entre poder público e sociedade civil. Sendo assim, tais parcerias são essenciais, ajudando no alcance das políticas públicas, como também na diversidade do público beneficiado, por meio da soma de ideias e esforços.

A juventude, assim como a assistência social, são áreas que necessitam de um olhar específico e atento, e a gestão municipal tem buscado fazer frente aos desafios com iniciativas que ofereçam oportunidade de desenvolvimento para este público.



GLOSSÁRIO

CAPACITISMO - É a discriminação da pessoa com deficiência. E que, em decorrência da mesma, é considerada uma pessoa incapaz.

CÓDIGO DE CONDUTA - É um documento que busca estabelecer diretrizes de comportamento e ação para os colaboradores e representantes de uma empresa. Funciona como uma norma interna, que alinha os valores éticos e objetivos da organização e dá ênfase às leis e regulamentos aplicáveis ao negócio.

DIRETOS HUMANOS - São direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente da sua raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Os direitos humanos incluem o direito à vida e à liberdade, liberdade de opinião e expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre outros.

DIVERSIDADE - Convivência de indivíduos diferentes em relação à etnia, orientação sexual, cultura, gênero, e outros, em um mesmo espaço.

ESG - Sigla em inglês para Environmental (meio ambiente), Social e Governance (governança). É um conjunto de padrões e boas práticas para apontar se uma empresa é socialmente consciente, sustentável e corretamente gerenciada.

EQUIDADE - Garantir que todos sejam tratados com justiça, eliminando as vulnerabilidades que causam diferenças.

FILANTROPIA - Doações, não necessariamente financeiras, de pessoas físicas, jurídicas ou famílias direcionadas para apoio às causas sociais e ambientais.

IMPACTO COLETIVO - Forma de atuação colaborativa e intersetorial em torno de causas para solução de desafios socioambientais ou desenvolvimento positivo de um setor ou ecossistema.

INOVAÇÃO SOCIAL - Solução focada nas necessidades humanas, mais eficiente e justa do que as existentes para resolver um problema socioambiental. Tecnologias de alto impacto social são cada vez mais baratas e acessíveis, oferecendo escala, autonomia, acesso e transparência para cada vez mais pessoas.

MICROAGRESSÕES (no trabalho) -

Interações onde ocorrem injúrias breves e clichês, que podem ser verbais, comportamentais ou ambientais; de forma intencional ou não; que comunicam hostilidade, depreciação ou desrespeito contra membros de um grupo oprimido, sendo geralmente percebidos como agressões apenas pelas vítimas.

ODS - Sigla de Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Os 17 ODS foram estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 2015, e desde então são uma linguagem comum para vários atores do ecossistema como: governos, empresas, organizações da sociedade civil e movimentos sociais.

PCD - É a sigla que se refere às Pessoas com Deficiência.

RACISMO - Forma de discriminação que leva em conta a raça como fundamento de práticas que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam. Embora relacionado, o racismo, difere do preconceito racial e da discriminação racial.

RESPONSABILIDADE SOCIAL - É o compromisso das empresas, organizações e indivíduos em agir de forma ética e contribuir para o bem-estar da sociedade e do meio ambiente, além de seus interesses econômicos. Envolve a adoção de práticas e ações que vão além do cumprimento estrito das obrigações legais e regulatórias.

SAÚDE MENTAL - Forma como uma pessoa reage às exigências da vida e harmoniza seus desejos, capacidades, ambições, ideias e emoções. É um importante fator que possibilita o ajuste necessário para lidar com as emoções positivas e negativas. É fundamental que as empresas invistam em estratégias que possibilitem o equilíbrio das funções mentais para um convívio mais saudável entre colaboradores.



RECICLO CIDADES

Há 15 anos, incentiva
o talento que recicla.

ESG

Desde 2009, o Projeto Reciclicidades ajuda mulheres acima de 16 anos em situação de vulnerabilidade, promovendo a inclusão social e a geração de trabalho e renda na zona urbana de Fortaleza e/ou Região Metropolitana. Com a formação de grupos produtivos de longa duração, as participantes praticam a reciclagem ao criarem produtos novos à base de materiais, como garrafas PET e caixas de papelão.



A Diageo atua no Ceará desde que adquiriu a marca Ypióca e está presente em diversas frentes sociais

DIVERSIDADE_

DIAGEO:

MÚLTIPLAS AÇÕES EQUILIBRANDO SUCESSO NOS NEGÓCIOS E IMPACTO NAS COMUNIDADES

SAMUEL PIMENTEL_
samuel.pimentel@opovo.com.br

Líder global em bebidas alcóolicas e detentora de marcas internacionais como Johnnie Walker, a Diageo possui uma relação estreita com o Ceará, desde que comprou a marca de cachaças Ypióca. Desde então, uma série de ações sociais envolvem o dia a dia da operação no Estado.

Destacando ao mundo o diferencial de propor impacto no sentido que vai além das marcas fabricadas e vendidas, diversas iniciativas em ESG fazem parte da estratégia global denominada Sociedade 2023: Espírito e Progresso.

Ações em defesa da diversidade, inclusão, consumo responsável de bebidas alcóolicas e uma produção sustentável do grão ao copo estão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas.

Gabriel Marin Prulik, head ESG da Diageo, destaca que o compromisso do grupo é ir além e promover desenvolvimento social e econômico. No pilar de Consumo Consciente, por exemplo, o programa Na Real atua na conscientização de

adolescentes sobre o risco do consumo precoce e inadequado de bebidas alcoólicas.

No Ceará, a iniciativa pode ser considerada um sucesso: "O projeto está presente no Estado, tanto a partir de parcerias com o Governo e prefeituras, como as de Fortaleza, Itaitinga e Paraipaba. Mais de 750 mil alunos já fizeram parte da iniciativa no Brasil", informa. No pilar de Diversidade e Inclusão, existe o programa *Learning for life*, uma parceria com organizações educacionais, governamentais e de formação locais, que ajuda jovens a se capacitarem para atuar como bartenders, destacando-se com atendimento de excelência no setor da hospitalidade e beneficiando mais de 28 mil pessoas.

Desde 2019, a Diageo também investe na capacitação de internas do Instituto Penal Feminino Auri Moura Costa (IPF) por meio do projeto Tecendo o Futuro. Até agora, mais de 200 mulheres já receberam capacitação em artesanato com palha de carnaúba para o feitiço da embalagem da Ypióca Empalhada. Hoje, cerca de 60 internas são assistidas pelo projeto, recebendo remuneração e remissão de um dia de pena a cada três trabalhados.

METAS DO SOCIEDADE 2030: ESPÍRITO DO PROGRESSO MUNDIALMENTE

ATINGIR UM BILHÃO de pessoas com mensagens de consumo responsável de álcool no mundo, a partir da plataforma DRINKiQ, do projeto Na Contramão, apoio ao programa Na Real e campanhas das marcas promovendo o consumo responsável;

50% DE MULHERES em posição de alta liderança;

PESSOAS NEGRAS, indígenas e demais grupos étnicos diversos em 50% das posições de liderança;

ATÉ 2030, reduzir 30% o consumo de água na produção de bebidas e, até 2026, reabastecer todas as áreas submetidas a estresse hídrico com volume maior de água do que o utilizado em nossas operações;

DESCARBONIZAR as operações próprias até 2030 e trabalhar com os fornecedores para que eles também reduzam as emissões até 50%;

TER ENERGIA renovável em 100% das operações diretas.



CHEGOU O SELO ALECE ESG NA GESTÃO PÚBLICA



Mais um compromisso da Assembleia Legislativa com o Estado do Ceará e o povo cearense.

A iniciativa busca fortalecer as práticas ambientais, sociais e de governança no Ceará, com atenção especial para a gestão pública.

O Selo Alece ESG reconhece e estimula o desenvolvimento de ações de responsabilidade socioambiental e de um modelo socioeconômico sustentável, democrático e participativo nos municípios cearenses.

Um passo importante para um futuro sustentável, com mais igualdade e qualidade de vida para a população.

Alece, a Casa do Povo cearense.

Apoio



ALECE ASSEMBLEIA
LEGISLATIVA
DO ESTADO
DO CEARÁ



Comitê de
Responsabilidade
Social
ALECE



CEARÁ
GOVERNO DO ESTADO



APRECE
Associação dos Municípios do Estado do Ceará



TVAssembleiaCeara



@Assembleia_CE



AssembleiaCE



@assembleiace



Rádio FM Assembleia



@assembleiace

CAPACITAÇÃO_

INCLUSÃO

NEURODIVERGENTES
NO MERCADO AINDA É
DESAFIO E EMPRESAS
DEVEM SE ADAPTAR



ALEXIA VIEIRA_

alexia.vieira@opovo.com.br

Antes de receber o laudo de autismo, o técnico eletrônico Eduardo Correa Goes, 31, sempre soube que algo nele era diferente. Apesar de gostar de trabalhar e ser esforçado, o incentivo, apoio e compreensão com suas especificidades só estiveram presentes quando chegou na empresa em que trabalha atualmente.

No emprego anterior, a situação não era a mesma. “O foco era apenas nos meus defeitos, isso me causou muitos traumas”, relembra. Com o respeito das lideranças atuais e o acesso ao plano de saúde, o técnico conseguiu não só o diagnóstico, mas o tratamento multiprofissional necessário para pessoas no espectro autista.

“Minhas superiores e meu gerente me aceitam muito bem e valorizam as minhas qualidades e me ajudam com meus defeitos. Me aceitam como eu sou”, conta. A valorização traz resultados positivos na performance que, para Goes, são reflexo de como é tratado.

O psicólogo Marcelo Franco explica que ainda há uma necessidade de conscientização e capacitação, tanto por parte dos empregadores quanto dos colegas de trabalho. “Muitas vezes, os ambientes de trabalho não são adaptados para atender às necessidades específicas dos neurodivergentes, o que pode levar a dificuldades de adaptação e desempenho abaixo do que podem oferecer”, analisa.

Uma pesquisa realizada pela Consultoria Maya, em parceria com a Universidade Corporativa Korú, ouviu 12 mil profissionais e estudantes e mostrou que quase metade nunca trabalhou diretamente com pessoas neurodivergentes. Em relação a treinamentos sobre o tema, 86,4% dos entrevistados afirmaram nunca ter participado no ambiente corporativo.

Franco é diretor de operações da Specialisterne Brasil, uma empresa que se dedica à inclusão profissional de pessoas neuroatípicas por meio de formações e parcerias com empresas.

Para ele, há cada vez mais companhias buscando ir além do cumprimento da legislação, mas contratando neurodivergentes por habilidades únicas, como a criatividade, pensamento inovador, boa memória, honestidade e atenção aos detalhes.



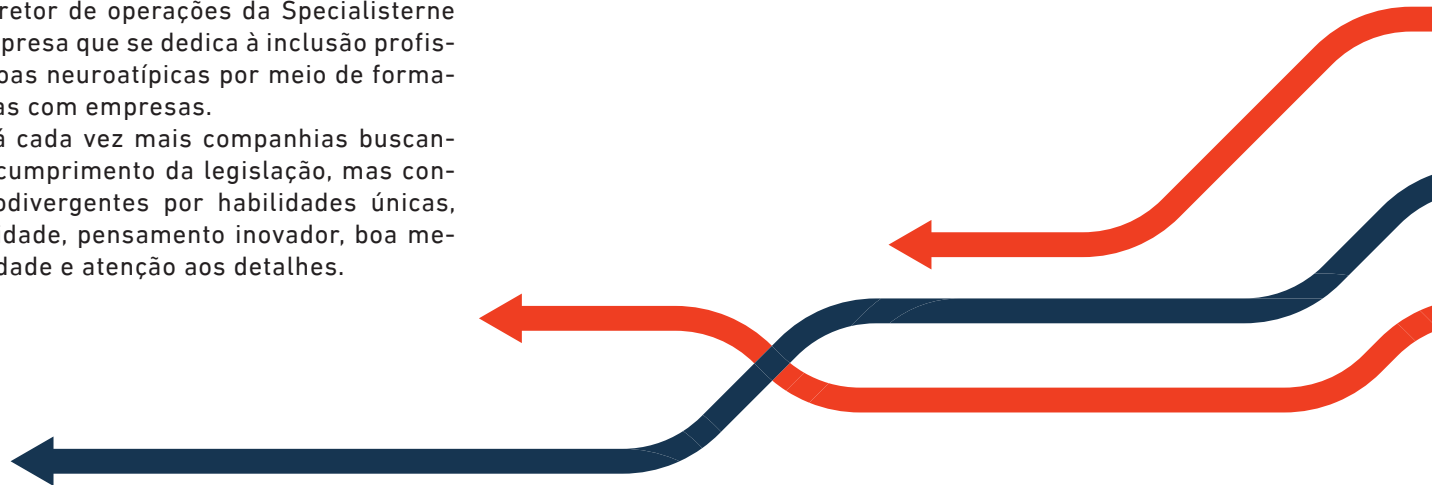
Eduardo Goes é autista e atua no setor elétrico

CAPACITAÇÃO

Políticas inclusivas de recrutamento, treinamento regular para funcionários e gestores, além de adaptação de ambientes físicos, comunicação clara e direta são algumas das ações que podem fazer diferença no conforto e desempenho de pessoas neurodivergentes.

“Pessoas com autismo, TDAH (Transtorno do déficit de atenção com hiperatividade) e dislexia trazem perspectivas únicas que podem levar a soluções criativas e eficientes para problemas complexos. A valorização dessas diferenças não apenas enriquece o ambiente de trabalho, mas também impulsiona a inovação e a competitividade das empresas”, diz.

Além disso, a inclusão contribui para um ambiente de trabalho mais acolhedor para todos. “Isso aumenta a satisfação e a retenção de funcionários”, afirma o psicólogo. Essas políticas ainda criam uma reputação positiva para a empresa, atraindo clientes, investidores e talentos.



FÓRUM ESG OPOVO

REALIZAÇÃO:
OPOVO

APOIO:



SOLAR^{BR} *Coca-Cola*



ALECE ASSEMBLEIA
LEGISLATIVA
DO ESTADO
DO CEARÁ

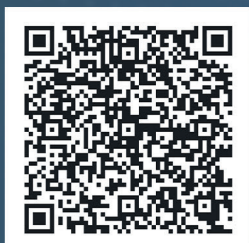


Marque um
compromisso com
a sustentabilidade:

12 / 07

FIEC - Auditório Waldyr Diogo

Av. Barão de Studart, 1980, Aldeota
Fortaleza-CE



**INSCRIÇÕES
GRATUITAS
PELO QR CODE**



Fortaleza
PREFEITURA