

diversidade **longevidade**

ROTAS 2035

diversidade **longevidade**

ROTAS 2035



REALIZAÇÃO

Sistema Federação das Indústrias do Estado do Paraná

Sistema Fiep

Carlos Valter Martins Pedro
Presidente do Sistema Fiep

Serviço Social da Indústria – Departamento Regional do Paraná

SESI-PR

José Antonio Fares
Superintendente do Sesi-PR

Centro de Inovação Sesi Longevidade e Produtividade

Maria Cristhina de Souza Rocha
Gerente Executiva de Projetos Estratégicos

Noelly Cristina Harrison Mercer
Coordenadora do Centro de Inovação Sesi Longevidade e Produtividade

Observatório Sistema Fiep

Marilia de Souza
Gerente Executiva do Observatório Sistema Fiep

Raquel Valença

Coordenadora de Estudos e Pesquisa do Observatório Sistema Fiep

APOIO

Confederação Nacional da Indústria – CNI

Robson Braga de Andrade
Presidente

Serviço Social da Indústria – Departamento Nacional – SESI-DN

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti
Diretor-Geral

©2020. Sesi – Departamento Regional do Paraná.
Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida desde que citada a fonte.

EQUIPES TÉCNICAS

Centro de Inovação Sesi Longevidade e Produtividade

Coordenação Executiva
Maria Cristina de Souza Rocha

Coordenação Técnica
Noelly Cristina Harrison Mercer

Liderança
Isabela Drago
Renata Thereza Fagundes Cunha

Autoria
Isabela Drago
Maria Cristina de Souza Rocha
Noelly Cristina Harrison Mercer
Renata Thereza Fagundes Cunha
Viviane Gariba de Souza

Cooperação Técnica
Aline Calefi Lima
Cristiane Zocatelli Ribeiro
Diva Irene da Paz Vieira
Felyppe Blum Gonçalves
Juliana Brasiliense Sebastiany
Maria Carolina de Castro Leal
Nárlia Paola Sirino
Sandra Mara Martins Bortot
Yara Prates Kenappe

Observatório Sistema Fiep

Coordenação Executiva
Marilia de Souza

Coordenação Técnica
Raquel Valença

Liderança
Marina Ferreira de Castro Wille

Organização Técnica
Raquel Valença
Marina Ferreira de Castro Wille
Michelli Gonçalves Stumm

Mobilização de Especialistas
Juliana de Rezende Penhaki

Autoria
Almir Cléydison Joaquim da Silva
Camila Rigon Peixoto
Juliane Bazzo
Marilia de Souza
Marina Ferreira de Castro Wille
Michelli Gonçalves Stumm
Raquel Valença
Simone Frigo

Cooperação Técnica
Adriano Anjos de Sousa
Ana Cláudia Jesbick
Josias Rickli Neto
Kleber Cuissi Canuto
Ramiro Pissetti
Wanessa Priscila David do Carmo

Projeto Gráfico
Denize Pimentel
Katia Villagra
Tania Lopes

Diagramação
Katia Villagra
Leandro Luiz dos Santos
Wagner Diniz

Revisão
Camila Rigon Peixoto
Mirian de Brito

Desenvolvimento Web
Adriana Cristina Becegato
Paulo Eduardo Monteiro

SESI. Departamento Regional do Paraná.

Rotas Diversidade e Longevidade 2035. / Sesi. Departamento Regional do Paraná.
Curitiba: Sesi/PR, 2020.

224 p.: 21 x 29,7cm.

ISBN: 978-85-5583-041-9

1. Diversidade. 2. Inclusão 3. Longevidade. 4. Rotas. 5. Roadmap. 6. Futuro
7. Planejamento 8. Sesi. Departamento Regional do Paraná.

I. Título.

CDU 30

diversidade **longevidade**

ROTAS 2035



APRESENTAÇÃO

O Centro de Inovação Sesi Longevidade e Produtividade atua desde 2016 desenvolvendo pesquisas e soluções voltadas à temática do envelhecimento da população, com ênfase na manutenção da capacidade produtiva. Para tanto, desenvolve soluções relacionadas à transição demográfica que impactam na produtividade e competitividade da indústria nacional.

O Centro de Inovação também traz para seu escopo de atuação o tema gestão da diversidade, que vem sendo tratado pelo Sesi no Paraná há mais de 10 anos. Suas pesquisas e soluções consideram os pilares etário, de gênero, LGBTI+, raça, etnia e pessoas com deficiência.

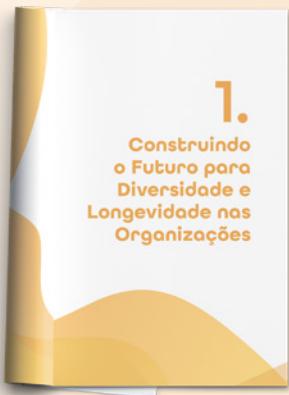
Nessa perspectiva, o Centro de Inovação Sesi busca alicerçar a promoção de pesquisas e estudos, bem como a inovação de produtos e serviços em prol da diversidade nas organizações.

O presente estudo prospectivo, produzido pelo Sesi com a cooperação técnica de 54 especialistas, trata-se de uma contribuição brasileira inédita que irá inspirar caminhos desejáveis e contribuir com ações inovadoras para tratativas dos temas Diversidade e Longevidade nos ambientes organizacionais.

José Antonio Fares
Superintendente do Sesi e IEL no Paraná
e Diretor Regional do Senai no Paraná

ESTRUTURA DA PUBLICAÇÃO

A publicação Rotas de Diversidade e Longevidade 2035 é estruturada em três capítulos.



Construindo o Futuro para Diversidade e Longevidade nas Organizações

Capítulo introdutório, com objetivos, justificativa e aspectos metodológicos da publicação.



Diversidade & Inclusão nas Organizações

Capítulo dedicado à construção da situação atual e do futuro desejado para Diversidade & Inclusão, considerando:

- Gênero
- LGBTI+
- Pessoas com Deficiência
- Raça e Etnia



Longevidade nas Organizações

Capítulo dedicado à construção da situação atual e do futuro desejado para Longevidade, considerando:

- Aprendizagem ao Longo da Vida
- Saúde e Bem-estar
- Trabalho

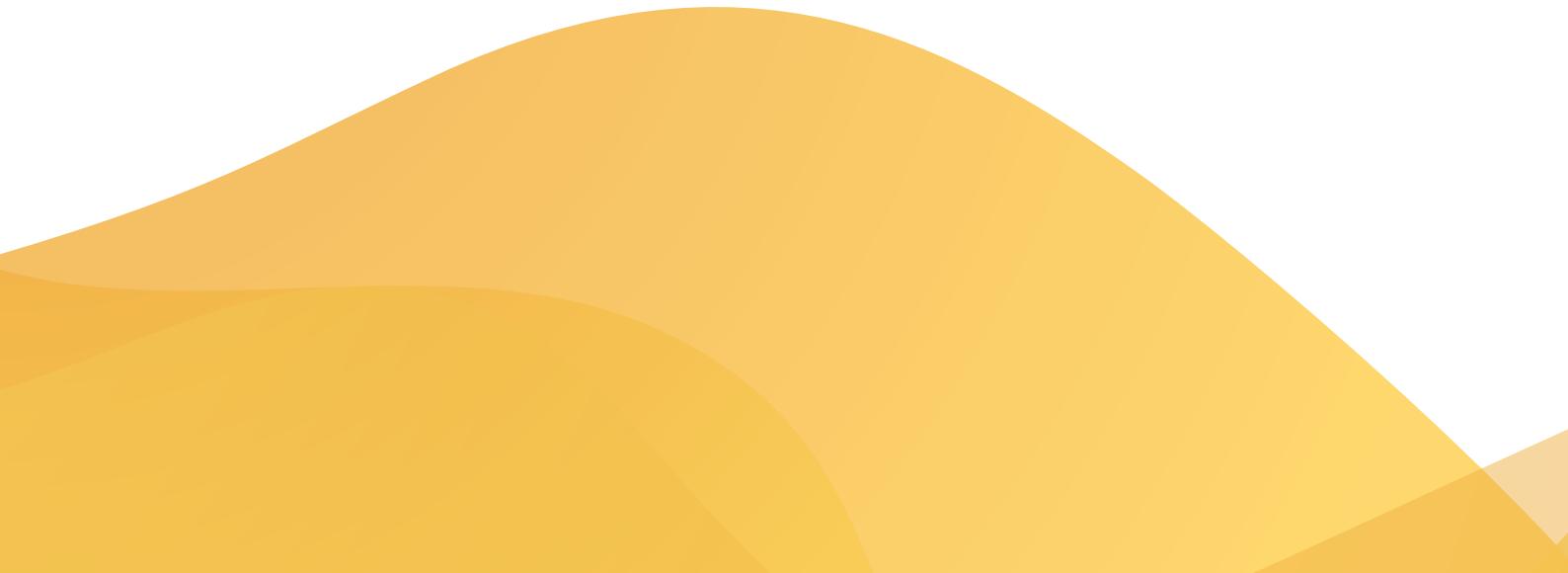
SUMÁRIO

CONSTRUINDO O FUTURO PARA DIVERSIDADE E LONGEVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES	11
O QUE SÃO AS ROTAS DE DIVERSIDADE E LONGEVIDADE 2035?	12
POR QUE UM PROJETO DE FUTURO PARA DIVERSIDADE E LONGEVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES?	13
COMO AS ROTAS FORAM CONSTRUÍDAS?	14
DIVERSIDADE & INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES	18
TEMÁTICAS PRIORITÁRIAS.....	21
BALANÇO DO PROCESSO	22
SITUAÇÃO ATUAL.....	23
DIVERSIDADE & INCLUSÃO	24
GÊNERO	32
LGBTI+	52
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	72
RAÇA E ETNIA.....	90
FUTURO DESEJADO.....	110
ESPECIALISTAS DO PAINEL.....	130
LONGEVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES	132
TEMÁTICAS PRIORITÁRIAS.....	135
BALANÇO DO PROCESSO	136
SITUAÇÃO ATUAL.....	137
LONGEVIDADE.....	138
APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA.....	142
SAÚDE E BEM-ESTAR.....	154
TRABALHO	172
FUTURO DESEJADO.....	184
ESPECIALISTAS DO PAINEL.....	210
REFERÊNCIAS	212



1.

Construindo o Futuro para Diversidade e Longevidade nas Organizações



O QUE SÃO AS ROTAS DE DIVERSIDADE E LONGEVIDADE 2035?

As Rotas são uma iniciativa de planejamento de longo prazo, com o propósito de sinalizar caminhos de construção do futuro desejado para as temáticas Diversidade & Inclusão (D&I) e Longevidade nas organizações brasileiras, tendo como horizonte temporal o ano de 2035.

PRINCIPAIS OBJETIVOS

- Analisar a situação atual de Diversidade & Inclusão e Longevidade nas organizações brasileiras.
- Construir visões de futuro desejáveis para as temáticas nas organizações brasileiras, considerando o horizonte de 2035.
- Identificar as barreiras e os fatores críticos de sucesso para o alcance das visões desejadas.
- Elaborar agenda convergente de ações para concentração de esforços.
- Desenhar mapas com as trajetórias possíveis e desejáveis para os temas.

POR QUE UM PROJETO DE FUTURO PARA DIVERSIDADE E LONGEVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES?

- Porque podemos e devemos construir propostas que refletem e registrem nosso desejo de vida em sociedade.
- Porque as temáticas são imperativas na agenda global contemporânea.
- Porque estamos passando por mudanças demográficas, sociais, culturais e tecnológicas que demandam olhar de longo prazo.
- Porque precisamos construir caminhos desejáveis e inovadores para tratativa desses temas nos ambientes organizacionais.
- Porque se faz necessário um planejamento compartilhado por diferentes *stakeholders* brasileiros interessados nos temas.

COMO AS ROTAS FORAM CONSTRUÍDAS?

As Rotas de Diversidade e Longevidade possuem sua abordagem metodológica alicerçada nos pressupostos da Prospectiva Estratégica e do método Roadmapping.

A Prospectiva Estratégica é uma abordagem que propicia o planejamento de longo prazo, pois investiga futuros possíveis e explora suas possibilidades. Diferencia-se de outras metodologias de planejamento ao obter e analisar as opiniões de diversos atores de forma estruturada, interativa, participativa, coordenada e sinérgica¹.

O Roadmapping é um método com abordagem estruturada que possibilita a interação de grupos de especialistas e induz, de forma compartilhada, a criação de visões prospectivas e a elaboração de conjuntos de ações encadeadas em horizontes temporais de curto, médio e longo prazos. Os Roadmaps ou mapas das ações são representações gráficas simplificadas que comunicam e compartilham de forma eficaz intenções estratégicas, com vistas a mobilizar, alinhar e coordenar esforços das partes envolvidas para atender a um ou a vários objetivos².

¹ GODET (2011).

² TREITEL (2005).

A construção das Rotas ocorreu por meio de processos complementares de produção e organização de conhecimentos desenvolvidos em três etapas:



A dinâmica de elaboração do *Roadmap* envolveu quatro passos fundamentais:





ATIVIDADES ESTRUTURANTES

Identificação e convite de especialistas com experiência, representatividade e capacidade de influenciar o futuro dos temas Diversidade & Inclusão e Longevidade.

- Mobilização de Especialistas
- Estudos de Base

Panoramas Quantitativos

Sistematização de indicadores visando apoiar as reflexões sobre a situação atual dos temas estudados.

Estudos de Tendências

Prospecção e sistematização de fenômenos sociais e tecnológicos de alto poder de impacto, para apoiar a reflexão sobre o futuro desejado dos temas.



INTELIGÊNCIA COLETIVA

Condução de dinâmicas estratégicas nas quais as e os especialistas compartilharam percepções, experiências e entendimentos comuns para o estudo.

- Painéis de Especialistas
- Consultas Web

1 painel de Diversidade & Inclusão
22/05/2019

1 painel de Longevidade
05/06/2019

Condução de pesquisa on-line na qual as e os especialistas contribuíram com informações complementares e validaram a publicação.

1 consulta para Diversidade & Inclusão
2º semestre de 2019

1 consulta para Longevidade
2º semestre de 2019



Mapa das ações planejadas para os temas Diversidade & Inclusão e Longevidade.

03

SISTEMATIZAÇÃO DE CONTEÚDOS

Os conteúdos produzidos nas etapas estruturantes e de inteligência coletiva foram sistematizados e organizados em:

Roadmap de Diversidade e Longevidade 2035

Rotas de Diversidade e Longevidade 2035

Publicação organizada em três capítulos:

Construindo o Futuro para Diversidade e Longevidade nas Organizações

Diversidade & Inclusão nas Organizações

Longevidade nas Organizações

2. Diversidade & Inclusão nas Organizações

TEMÁTICAS PRIORITÁRIAS	21
BALANÇO DO PROCESSO	22
SITUAÇÃO ATUAL	23
DIVERSIDADE & INCLUSÃO	24
Como a temática se expressa no âmbito das organizações?	24
Qual a percepção do painel de especialistas sobre a situação atual de Diversidade & Inclusão nas organizações?	28
GÊNERO	32
Como a temática se expressa no âmbito das organizações?	32
Qual a percepção do painel de especialistas sobre a situação atual de gênero nas organizações?	34
Como a situação atual sobre gênero pode ser refletida em dados?	37
LGBTI+	52
Como a temática se expressa no âmbito das organizações?	52
Qual a percepção do painel de especialistas sobre a situação atual das pessoas LGBTI+ nas organizações?	54
Como a situação atual sobre pessoas LGBTI+ pode ser refletida em dados?	57
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	72
Como a temática se expressa no âmbito das organizações?	72
Qual a percepção do painel de especialistas sobre a situação atual das pessoas com deficiência nas organizações?	74
Como a situação atual sobre pessoas com deficiência pode ser refletida em dados?	77
RAÇA E ETNIA	90
Como a temática se expressa no âmbito das organizações?	90
Qual a percepção do painel de especialistas sobre a situação atual de raça e etnia nas organizações?	93
Como a situação atual sobre raça e etnia pode ser refletida em dados?	96
FUTURO DESEJADO	110
Visões de futuro	111
Barreiras	112
Fatores críticos de sucesso	112
Ações	113
ESPECIALISTAS DO PAINEL	130

A **Rota de Diversidade & Inclusão** sinaliza caminhos de construção de um futuro desejado para os temas nas organizações brasileiras, tendo como horizonte temporal o ano de 2035.

O estudo dedicado à Diversidade & Inclusão está estruturado em cinco blocos de informações:



TEMÁTICAS PRIORITÁRIAS

As temáticas trabalhadas no contexto de Diversidade & Inclusão nas organizações vêm sendo construídas e estudadas sob diferentes abordagens. Estas variam conforme áreas do conhecimento e de acordo com realidades e contextos sociais, políticos e econômicos específicos.

Apesar da inter-relação direta das temáticas abordadas, há a necessidade de se considerar as especificidades e os conceitos indispensáveis para sua compreensão.

Nessa lógica, especialistas do painel estratégico de Diversidade & Inclusão elegeram cinco temáticas prioritárias a serem trabalhadas no estudo. São elas: (i) gênero; (ii) LGBTI+; (iii) pessoas com deficiência; (iv) raça e etnia; (v) intergeracionalidade.

Em razão do quadro de conteúdos da Rota de Longevidade trabalhar transversalmente a temática intergeracionalidade, optou-se por organizar tais informações no capítulo sequencial, destinado à referida rota.

TEMÁTICAS PRIORITÁRIAS PARA A ROTA DE DIVERSIDADE & INCLUSÃO



BALANÇO DO PROCESSO



SITUAÇÃO ATUAL

A situação atual apresenta um panorama não exaustivo para Diversidade & Inclusão e temáticas priorizadas. Essa etapa fundamenta-se na percepção das e dos especialistas que participaram do projeto, bem como em estudos de referência e indicadores sobre o tema.

O recorte temático e os conceitos apresentados se materializam como um dos caminhos passíveis de serem trilhados, entre os tantos sugeridos na literatura. No que diz respeito às informações quantitativas, destaca-se que o estudo apresenta indicadores de fontes variadas. Nesse sentido, os indicadores utilizados possuem recortes analíticos e temporais distintos, bem como especificidades metodológicas de amostra, coleta e tratamento.

Os propósitos dessa etapa compreendem três pontos centrais:

1

Apresentar como a Diversidade & Inclusão e suas temáticas priorizadas se expressam no âmbito das organizações.

2

Apresentar a produção das e dos especialistas realizada no painel.

3

Sistematizar panoramas quantitativos sobre as temáticas.

DIVERSIDADE & INCLUSÃO

COMO A TEMÁTICA SE EXPRESSA NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES?

As concepções que circunscrevem Diversidade & Inclusão estão em trajetória crescente em variados campos de estudo. Dentro dos terrenos organizacionais, diversidade é um conceito com diferentes graus de compreensão, enquanto inclusão apresenta estágios incipientes de desenvolvimento¹, frequentemente restrita às políticas de reparação descritas em lei. Ademais, para os referidos temas, as organizações incorporam definições diversas, provenientes de variadas áreas do conhecimento e escolas de pensamento.

A diversidade compreende a pluralidade sociocultural manifestada em indivíduos e grupos inseridos em sociedades historicamente situadas. Pode abranger atributos tais como idade, pertencimento territorial, gênero, orientação sexual, crenças religiosas, deficiência, entre outros aspectos responsáveis por conformar identidades e experiências de vida².

No contexto organizacional, a diversidade é descrita como a variedade de pessoas e ideias dentro de uma empresa³. Uma definição, amplamente utilizada no referido quadro conceitual, aborda a diversidade como “a mistura de atributos, dentro de uma força de trabalho, que afeta de forma significativa como as pessoas pensam, se sentem e se comportam no trabalho, bem como sua aceitação, desempenho, satisfação, ou progresso na organização”⁴.

Já o conceito de inclusão se concretiza como um movimento dedicado à defesa do direito de todos os indivíduos participarem, de uma forma consciente e responsável, na sociedade de que fazem parte e de serem aceitos e respeitados naquilo que os diferencia dos demais⁵. Os grupos de pessoas, nos contextos inclusivos, têm suas características idiossincráticas reconhecidas e valorizadas⁶.

Na perspectiva organizacional, a inclusão é compreendida como o processo de criação de um ambiente em que as pessoas se sintam envolvidas, respeitadas,

¹ QUEIROZ (2018).

² AUSTRALIAN GOVERNMENT (2019).

³ DELOITTE (2014).

⁴ HAYS-THOMAS; BENDICK (2013) *apud* NAIR; VOHRA (2015).

⁵ FREIRE (2008).

⁶ CAMARGO (2017).

valorizadas e conectadas, e para o qual trazem seus “eus” autênticos (ideias, planos e perspectivas) para o trabalho⁷. Uma abordagem contemporânea, amplamente citada à luz desse contexto, define inclusão como o grau em que um profissional percebe que ele é um membro estimado do grupo de trabalho através de um tratamento que satisfaça as suas necessidades de pertencimento e singularidade⁸.

Em síntese, na distinção dos significados de Diversidade & Inclusão, frequentemente diversidade expressa as diferenças e a composição demográfica dos grupos ou organizações, enquanto a inclusão se concentra no envolvimento dos profissionais e formas de aumentar a participação de todos⁹.

Independentemente das definições utilizadas, a temática diversidade tem mobilizado a sociedade desde os anos 1960. Esse período pode ser lembrado como a década da organização e mobilização de vários grupos, os quais passaram a demandar visibilidade e respeito às diferenças, tanto em setores da sociedade quanto no mercado de trabalho. Nos anos 1980, a temática da diversidade foi incorporada como ferramenta de gestão em algumas organizações norte-americanas. Isso pôde ser observado com a criação de treinamentos específicos e com a tomada de consciência sobre a fragilidade de representatividade de grupos específicos em posições de liderança nas organizações. No Brasil, as práticas de diversidade passam a ser incorporadas nos espaços organizacionais a partir dos anos 1990, por meio da transferência de políticas desenvolvidas nas matrizes de empresas multinacionais norte-americanas para as filiais. Contudo, maior visibilidade da temática ocorre apenas a partir dos anos 2000¹⁰.

Atualmente, os esforços em prol de Diversidade & Inclusão ganham relevância crescente dentro do contexto organizacional. Essa perspectiva vem sendo reconhecida primeiramente como uma questão ética.

Adicionalmente, lideranças estão compreendendo que suas empresas não podem ser bem-sucedidas, nos cenários local e global, se não tiverem uma força de trabalho diversificada e inclusiva – fator fundamental para: (i) impulsionar a inovação e a criatividade; (ii) orientar estratégias de negócios; (iii) melhorar o clima organizacional; (iv) facilitar o diálogo com diferentes *stakeholders*;

⁷DELOITTE (2014).

⁸SHORE (2011) apud NAIR; VOHRA (2015).

⁹ROBERSON (2006) apud NAIR; VOHRA (2015).

¹⁰SALES (2017).

(v) diversificar as competências. Em outras palavras, múltiplas vozes levam a novas ideias, novos serviços, novos produtos e a uma série de outros avanços.

Falar em Diversidade & Inclusão, dentro dos terrenos organizacionais, também diz respeito à diminuição de desigualdades em prol do reconhecimento das diferenças e da valorização de todo o potencial de ação das pessoas. Colocar em marcha um processo como esse demanda, por conseguinte, um olhar interseccional, atento ao aglutinamento de dois ou mais marcadores de desigualdade em um mesmo indivíduo ou grupo, circunstância que aprofunda as vulnerabilidades sociais¹¹.

Nesse decurso, as organizações são convocadas a contribuir, desenvolvendo internamente políticas de ação afirmativa, pela diferença e contra a desigualdade. Para além da promoção de justiça social, empresas engajadas nessa causa percebem na valorização da diversidade um caminho ímpar para fomentar o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho, reter talentos e estimular a produtividade laboral. Afora isso, a inclusão é certamente uma porta que se abre no universo corporativo ao aprimoramento da qualidade de produtos e serviços, à composição de novos nichos de mercado e à inovação de valor agregado¹².

No caso da Rota de Diversidade & Inclusão, as temáticas prioritárias que compõem o estudo – gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência, raça e etnia – se configuram como exemplos de marcadores de desigualdades que, entrecruzados nas organizações, podem se configurar como elementos estratégicos para alavancar a inclusão social. Os eixos são apresentados dentro das possibilidades e limites de um *Roadmap*, considerando a perspectiva interseccional enquanto questão imperativa para Diversidade & Inclusão nas organizações.

¹¹ CRENSHAW (2002).

¹² AUSTRALIAN GOVERNMENT (2019); PWC (2016); INSTITUTO ETHOS; BID (2016).

A interseccionalidade emergiu, no painel de especialistas, como categoria estruturante da situação atual de Diversidade & Inclusão. O tema foi compreendido como elemento de relevância para as reflexões no contexto das organizações brasileiras.

Esse conceito, por sua vez, vem sendo pensado a partir da analogia com grandes avenidas, que representam estruturas sociais que se entrecruzam. Nesses entrecruzamentos é que se encontram as pessoas vítimas do impacto simultâneo de discriminação, sobrepostas por estruturas de opressão. Assim, a interseccionalidade fala sobre essas múltiplas forças sociais que trabalham combinadas e entrecruzadas, atingindo os sujeitos de forma contextualizada pelos tempos históricos, espaços geopolíticos e culturais nos quais estão inseridos¹³.

Por meio da perspectiva interseccional, torna-se possível compreender que os desafios da desigualdade e discriminação não podem desconsiderar as subjetividades e identidades concretas dos sujeitos envolvidos¹⁴. No entanto, deve-se atentar para não compreender a interseccionalidade como uma mera somatória de preconceitos, focados no sujeito que possui múltiplas características. A questão principal está nas estruturas de poder que criam e reproduzem os preconceitos. Assim, a interseccionalidade aponta para discriminações estruturais que estigmatizam e excluem sujeitos.

A intersecção de aspectos de raça, classe, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, entre outros, possibilita analisar como os sistemas discriminatórios se sobrepõem. Logo, a interseccionalidade é uma proposta para levar em conta as múltiplas fontes da identidade para a compreensão dos sistemas de opressão, hierarquias de poder e privilégios¹⁵.

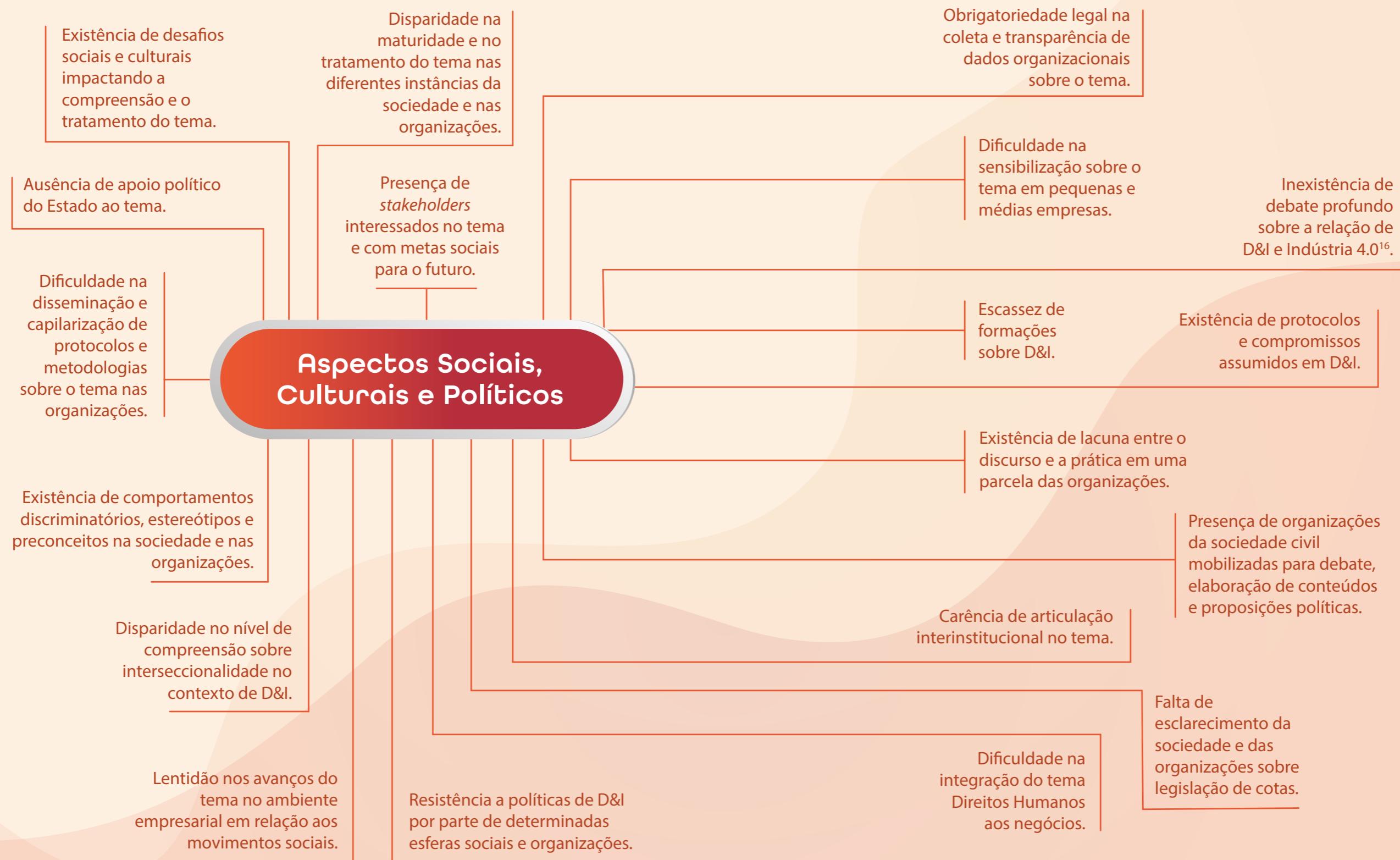
Portanto, considerar a interseccionalidade corrobora para o desenho de um planejamento de longo prazo concretamente diverso e inclusivo.

¹³ CRENSHAW (2004).

¹⁴ RIOS; SILVA (2015).

¹⁵ CRENSHAW (1994).

QUAL A PERCEPÇÃO DO PAINEL DE ESPECIALISTAS SOBRE A SITUAÇÃO ATUAL DE DIVERSIDADE & INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES?



¹⁶ A indústria 4.0 compreende a aplicação das novas tecnologias nos principais processos industriais. Entre as características mais marcantes desse conceito estão a automação de tarefas e o controle de dados e informações.





GÊNERO

COMO A TEMÁTICA SE EXPRESSA NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES?

Gênero é uma categoria de análise relacional¹⁷ que traduz constructos sociais e culturais, cujas referências se ancoram, ao menos em um primeiro momento, nas distinções de feminilidades e masculinidades. Remete aos modos de existência e demonstra de quais formas as relações entre mulheres e homens são culturalmente construídas. Trata-se de um conjunto de temáticas que têm como ponto convergente a “constatação inicial de que ‘mulher’ e ‘homem’ são entidades diferentes, preenchidas com conteúdos variáveis, através das sociedades”¹⁸.

Sob a perspectiva dos sujeitos, gênero compreende a elaboração das características definidoras da feminilidade e da masculinidade enquanto processo que se desenvolve pelas e nas relações coletivas, sendo diretamente impactado pelas condições históricas, culturais e sociais envolventes. Nessa conjuntura, o modo íntimo pelo qual cada indivíduo comprehende e reconhece a si próprio delimita uma identidade particular de gênero¹⁹.

A célebre afirmação de Beauvoir²⁰ “ninguém nasce mulher, mas torna-se” traduz pontos importantes para a questão aqui proposta. Opõe gênero ao sexo biológico, entendendo aquele como um processo de socialização, de construção dos sujeitos dentro das vivências socioculturais em que estão inseridos. Sob tal perspectiva, os modos de ser mulher e de ser homem transcendem a circunscrição ao sexo biológico, posto sempre impactados por uma série de fatores contextuais, como também pelas diversas dimensões constituintes da pessoa em sua integralidade.

O conceito de gênero se constrói em um terreno científico interdisciplinar e vem conferindo, desde os anos 80, substrato a políticas de mitigação de desigualdades ao redor do mundo²¹. Demonstra, também, ser um importante marcador social de diferenças, muito utilizado nos estudos que explicam as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho e na elaboração de políticas públicas voltadas ao combate às violências, especialmente aquelas praticadas contra as mulheres. Assim, o conceito se contrapõe a uma cultura ocidental androcêntrica dominante, que secularmente hegemonizou atributos da masculinidade, em detrimento daqueles da feminilidade²².

¹⁷ SCOTT (1995).

¹⁸ SEGATO (1998).

¹⁹ Sendo a identidade constituída performativamente (BUTLER, 2015).

²⁰ BEAUVOIR (2009).

²¹ GROSSI (1998).

²² BOURDIEU (2002).

Nesse sentido, as iniciativas em prol da equidade de gênero se voltam hoje tanto às mulheres cisgêneras quanto a indivíduos transgênero, isto é, a todas as pessoas que, em busca do exercício pleno de suas identidades, descentram a prevalência da masculinidade nos mais variados domínios da vida²³. Importante considerar as intersecções que marcam essas mulheres, evidenciando questões como cor/raça e deficiência.

A diversidade de gênero contemplada no ambiente das organizações possibilita revisar uma série de papéis sociais cristalizados pelo sexismo. Uma vez repensados esses papéis sob apoio dos estudos de gênero, é possível fazer avançar a equidade de direitos e de responsabilidades entre todas as pessoas – mulheres e homens cis, trans ou agênero²⁴ –, tanto na esfera profissional quanto em sua saudável conjugação aos âmbitos doméstico e afetivo²⁵.

No âmbito organizacional, os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) assumem um importante papel ao orientar e fornecer um conjunto de elementos para que empresas se conectem com a promoção da igualdade de gênero no trabalho, no mercado e na sociedade. Os WEPs direcionam o trabalho de movimentos e fóruns empresariais, como: Movimento Mulher 360, Aliança para o Empoderamento da Mulher, Fórum Mulheres em Destaque, entre outras iniciativas²⁶. Os sete princípios são:

- Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero.
- Tratar todos os homens e todas as mulheres de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação.
- Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras.
- Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres.
- Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e *marketing* que empoderem as mulheres.
- Promover a igualdade através de iniciativas e defesa comunitária.
- Mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero.

Afora os ganhos em qualidade de vida, no trabalho e fora dele – certamente refletidos na produtividade, retenção e atração de colaboradores –, empresas que apostam na equidade de gênero têm, nessa pluralidade, um meio valioso de compreender e engajar efetivamente mercados consumidores, já conhecidos ou ainda por descobrir.

Na agenda da sociedade, a promoção da equidade de gênero vem delineando novos nichos, produtos, serviços e investimentos no universo corporativo, sendo fundante para os processos de inovação das corporações. Esta configura-se uma pauta importante às organizações que desejam fortalecer suas marcas como socialmente responsáveis²⁷.

²³ O termo cisgênero designa “pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento”. Já a noção de transgênero abrange “o grupo diversificado de pessoas que não se identificam, em graus diferentes, com comportamentos e/ou papéis esperados do gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento” (JESUS, 2012, p. 15).

²⁴ Identidade de gênero não-binária (GUEDES, 1995).

²⁵ INSTITUTO ETHOS; BID (2016); INSTITUTO ETHOS; MM360 (2017).

²⁶ ONU MULHERES BRASIL; REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL (2017); MM360 (2020).

²⁷ CUNHA; MAGALHÃES; CARRASQUEIRA (2011); PWC (2018).

QUAL A PERCEPÇÃO DO PAINEL DE ESPECIALISTAS SOBRE A SITUAÇÃO ATUAL DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES?

Falta de políticas públicas, a exemplo de creches e serviços de cuidado, que facilitem o ingresso de mulheres no mercado de trabalho.

Desigualdade de oportunidades, sobretudo para mulheres de grupos tradicionalmente excluídos, como as mulheres negras.

Escassez de representatividade e incentivo à qualificação de mulheres em áreas vistas como tradicionalmente masculinas.

Alto índice de violência contra a mulher na sociedade brasileira, incluindo assédio no ambiente de trabalho.

Aspectos Sociais, Culturais e Políticos

Existência de múltiplas jornadas de trabalho para o sexo feminino.

Sub-representação na política e em postos de tomada de decisão.

Desrespeito aos direitos já constituídos das mulheres.

Existência de cultura patriarcal na sociedade e nas organizações.

Limitação da aplicação do conceito de gênero à mulher branca.

Limitação da compreensão da relação entre gênero e produtividade.

Existência de uma cultura de masculinidade tóxica na sociedade e nas organizações.



Desinformação sobre estudos de gênero.

Invisibilidade da questão de gênero nos dados e indicadores.

Falta de informações sobre as condições de vida das mulheres trabalhadoras.

Carência de pesquisas com recorte de gênero.

Limitação de banco de dados sobre gênero.

Dados e Informações

Existência de parcela de informações e conteúdos sobre equidade de gênero pautadas no senso comum.

Ausência de análises de *gaps* de diferença salarial e de ascensão.

Subnotificação de dados com recorte de gênero.

Simplificação conceitual e técnica sobre o tema gênero.

COMO A SITUAÇÃO ATUAL SOBRE GÊNERO PODE SER REFLETIDA EM DADOS?

Nenhum conjunto de números pode capturar a profundidade das questões de gênero no Brasil. Entretanto, a análise de indicadores orientados ao debate sobre o tema é questão fundamental para as organizações comprometidas com a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

Embora a desagregação por sexo seja apenas o primeiro passo para tratativa de gênero, os dados aqui organizados seguem essa lógica em decorrência das limitações das estatísticas oficiais brasileiras.

O objetivo deste tópico é trazer *inputs* quantitativos sobre gênero, a fim de complementar as demais análises do *Roadmap de Diversidade & Inclusão*. Para tanto, aborda:

- **Demografia**
- **Educação**
- **Trabalho**
- **Violência**
- **Representação Política**

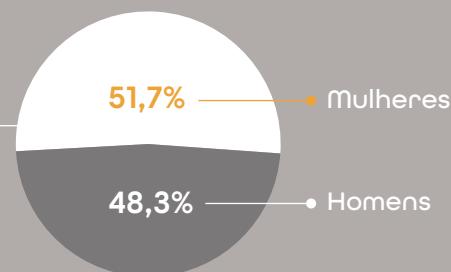
Demografia

No Brasil, as mulheres representam a maioria populacional. No entanto, não têm as mesmas oportunidades de acesso aos espaços e às posições de poder que os homens. Isso reverbera na cidadania das mulheres, em questões como saúde, proteção social e mercado de trabalho.

Distribuição percentual da população por sexo (2018)

Fonte: IBGE (2018a)

O Brasil possui 207,9 milhões de habitantes. Desse total, as mulheres representam 3,4% a mais na população brasileira do que os homens.



Distribuição percentual da população por região e sexo (2018)

Fonte: IBGE (2018a)



Distribuição percentual da população por sexo e Faixa etária (2018)

Fonte: IBGE (2018a)

A partir dos 25 anos de idade, as mulheres possuem maior participação na pirâmide demográfica brasileira. Entretanto, a diferença quantitativa entre os sexos não ultrapassa 0,5% em nenhum estrato etário.

Mulheres		Homens
1,3%	80 ou +	0,8%
1,0%	75 a 79	0,8%
1,5%	70 a 74	1,2%
2,1%	65 a 69	1,7%
2,6%	60 a 64	2,2%
3,1%	55 a 59	2,6%
3,4%	50 a 54	3,0%
3,4%	45 a 49	3,1%
3,8%	40 a 44	3,5%
4,3%	35 a 39	3,9%
4,0%	30 a 34	3,8%
3,7%	25 a 29	3,5%
3,8%	20 a 24	3,9%
3,8%	15 a 19	4,1%
3,5%	10 a 14	3,7%
3,2%	5 a 9	3,3%
3,1%	0 a 4	3,2%

Homens

80 ou +	0,8%
75 a 79	0,8%
70 a 74	1,2%
65 a 69	1,7%
60 a 64	2,2%
55 a 59	2,6%
50 a 54	3,0%
45 a 49	3,1%
40 a 44	3,5%
35 a 39	3,9%
30 a 34	3,8%
25 a 29	3,5%
20 a 24	3,9%
15 a 19	4,1%
10 a 14	3,7%
5 a 9	3,3%
0 a 4	3,2%

Expectativa de vida ao nascer por sexo (2000-2018)

Fonte: IBGE (2018b)

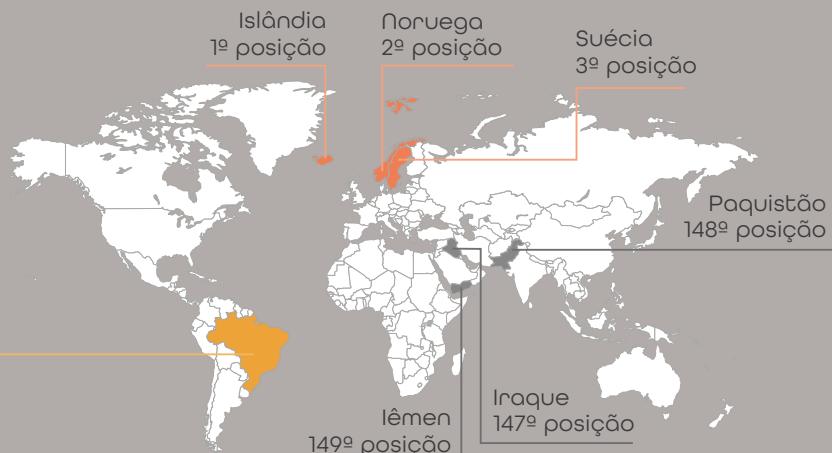


A expectativa de vida brasileira vem crescendo ao longo dos anos para ambos os sexos. Entretanto, atualmente as mulheres vivem 7,1 anos a mais do que os homens.

Índice de igualdade de gênero (2018)

Fonte: FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL (2018a)

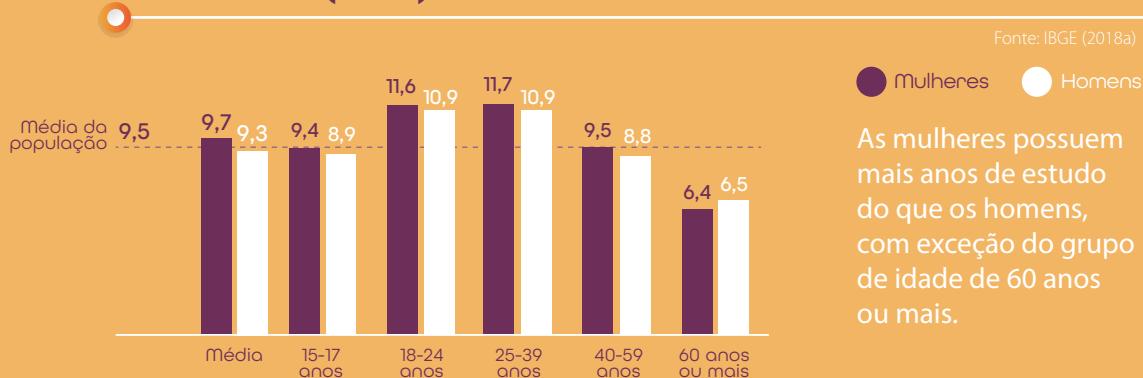
O índice mede a disparidade entre homens e mulheres em 149 países em um cálculo que mensura participação econômica e oportunidades no mercado de trabalho, acesso à educação, saúde e participação política. Na América do Sul, o Brasil aparece entre os quatro últimos países da região e em 95º lugar no mundo.



Educação

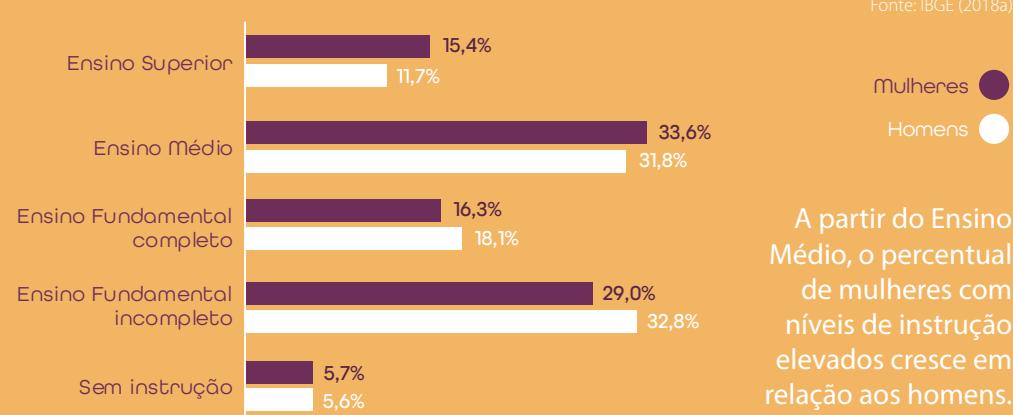
A educação formal foi a maior conquista da mulher brasileira no século XX. No entanto, mesmo com os avanços educacionais, os processos de socialização ainda reforçam papéis que associam competências e habilidades a determinado gênero. Esses estereótipos têm forte impacto nas escolhas de carreira e nas formações profissionais.

Número médio de anos de estudo por sexo e grupo de idade (2018)



As mulheres possuem mais anos de estudo do que os homens, com exceção do grupo de idade de 60 anos ou mais.

Distribuição percentual de pessoas de 14 anos ou mais de idade por nível de instrução e sexo (2018)

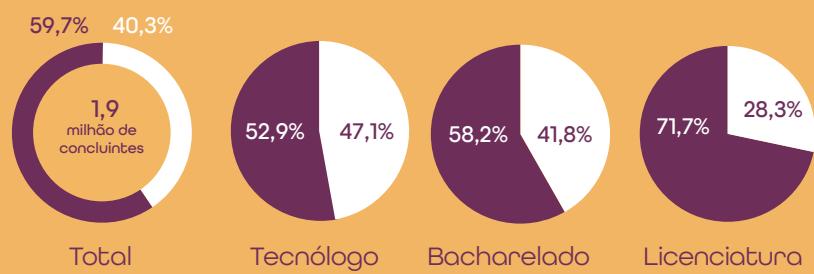


A partir do Ensino Médio, o percentual de mulheres com níveis de instrução elevados cresce em relação aos homens.

Distribuição percentual de concluintes em cursos de graduação por grau acadêmico e sexo (2017)

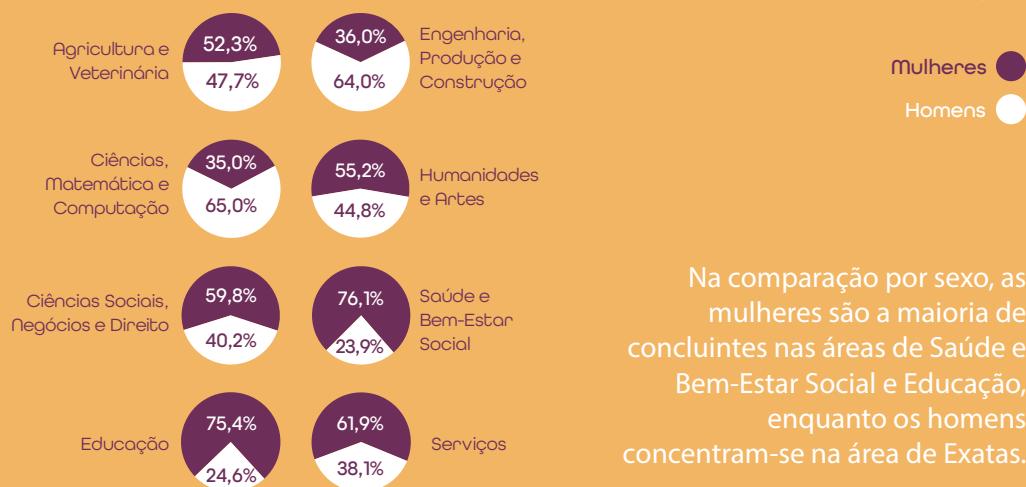
Mulheres (escuro) | Homens (branco)

Em cursos de graduação, a presença das mulheres é superior em relação aos homens.



Distribuição percentual de concluintes em cursos de graduação por sexo e grandes áreas (2017)

Fonte: INEP (2017a)

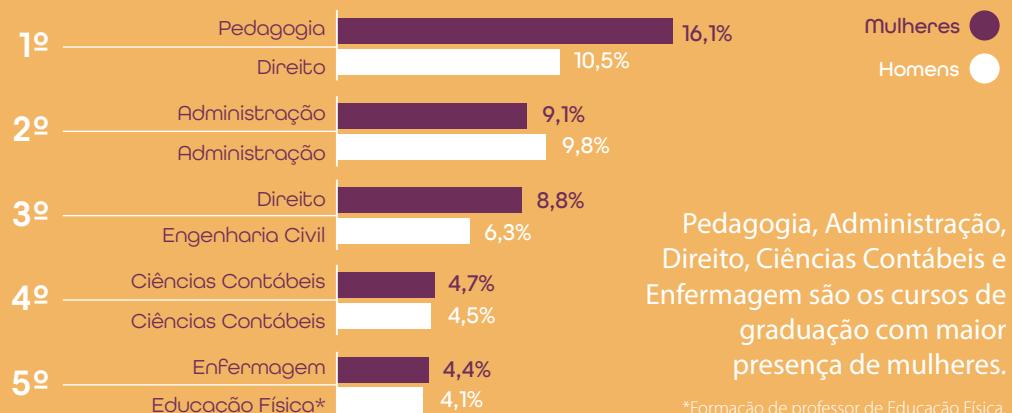


Na comparação por sexo, as mulheres são a maioria de concluintes nas áreas de Saúde e Bem-Estar Social e Educação, enquanto os homens concentram-se na área de Exatas.

Distribuição percentual de concluintes em cursos de graduação por sexo e ranking de cursos (2017)

(5 principais cursos)

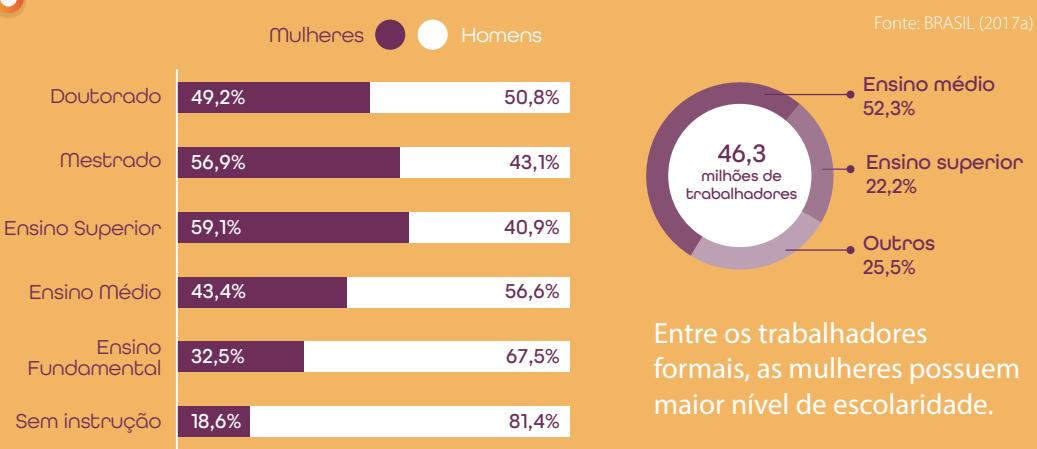
Fonte: INEP (2017a)



Pedagogia, Administração, Direito, Ciências Contábeis e Enfermagem são os cursos de graduação com maior presença de mulheres.

*Formação de professor de Educação Física.

Distribuição percentual dos trabalhadores formaisⁱ por nível de instrução e sexo (2017)

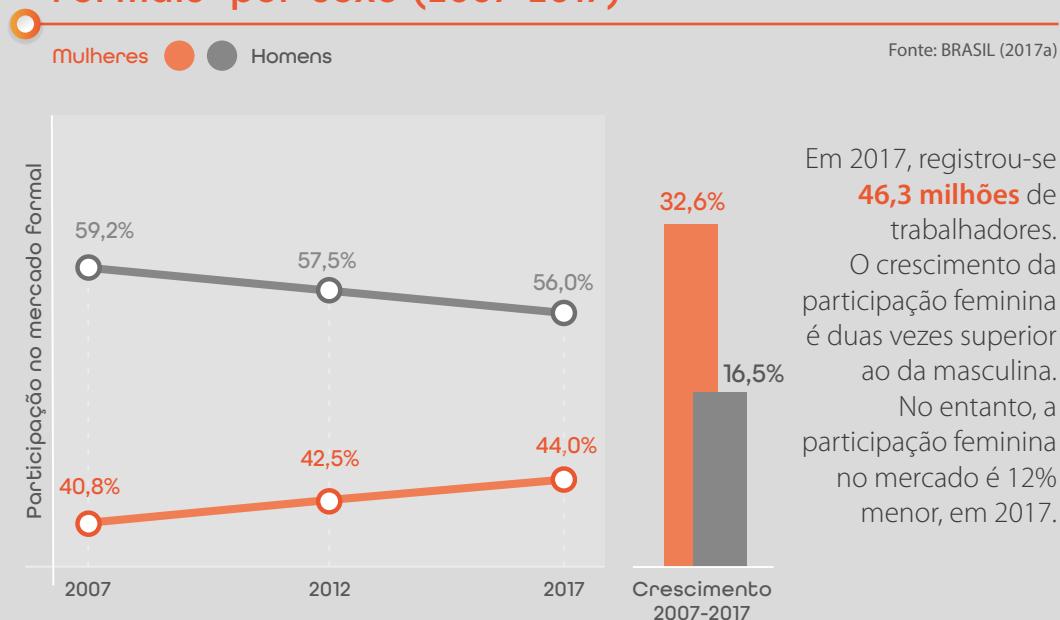


Entre os trabalhadores formais, as mulheres possuem maior nível de escolaridade.

Trabalho

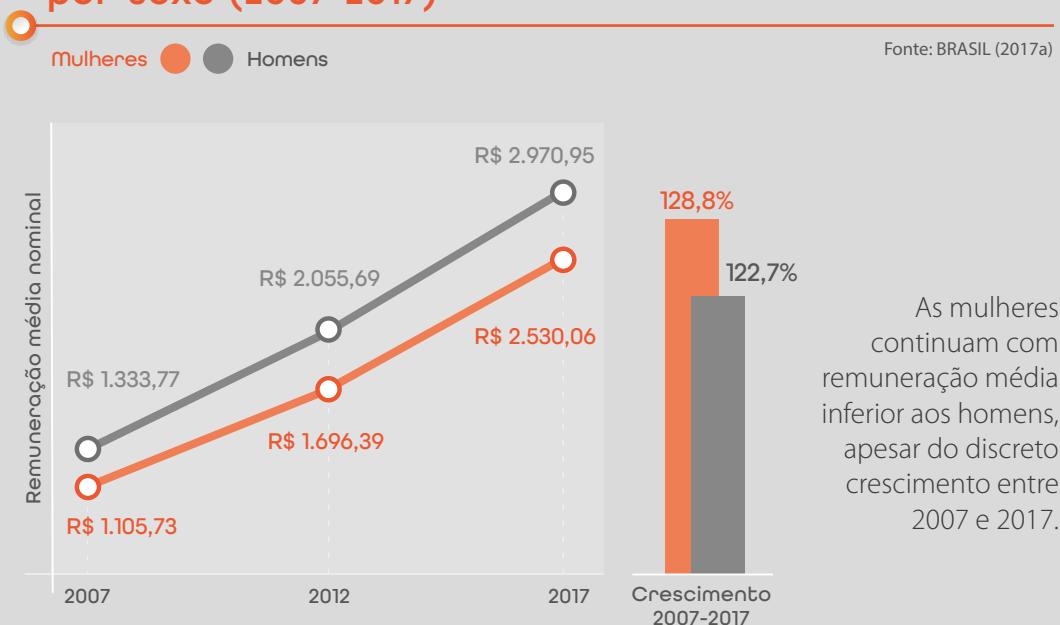
O Mercado opera criando maiores oportunidades para homens, mesmo entre aqueles com menor educação formal. Claramente, as conquistas no campo educacional não foram revertidas na mesma proporção no mercado de trabalho. As desigualdades de gênero verificam-se nas diferenças salariais e de posição ocupacional das mulheres.

Distribuição percentual de trabalhadores formaisⁱⁱ por sexo (2007-2017)



Em 2017, registrou-se **46,3 milhões** de trabalhadores. O crescimento da participação feminina é duas vezes superior ao da masculina. No entanto, a participação feminina no mercado é 12% menor, em 2017.

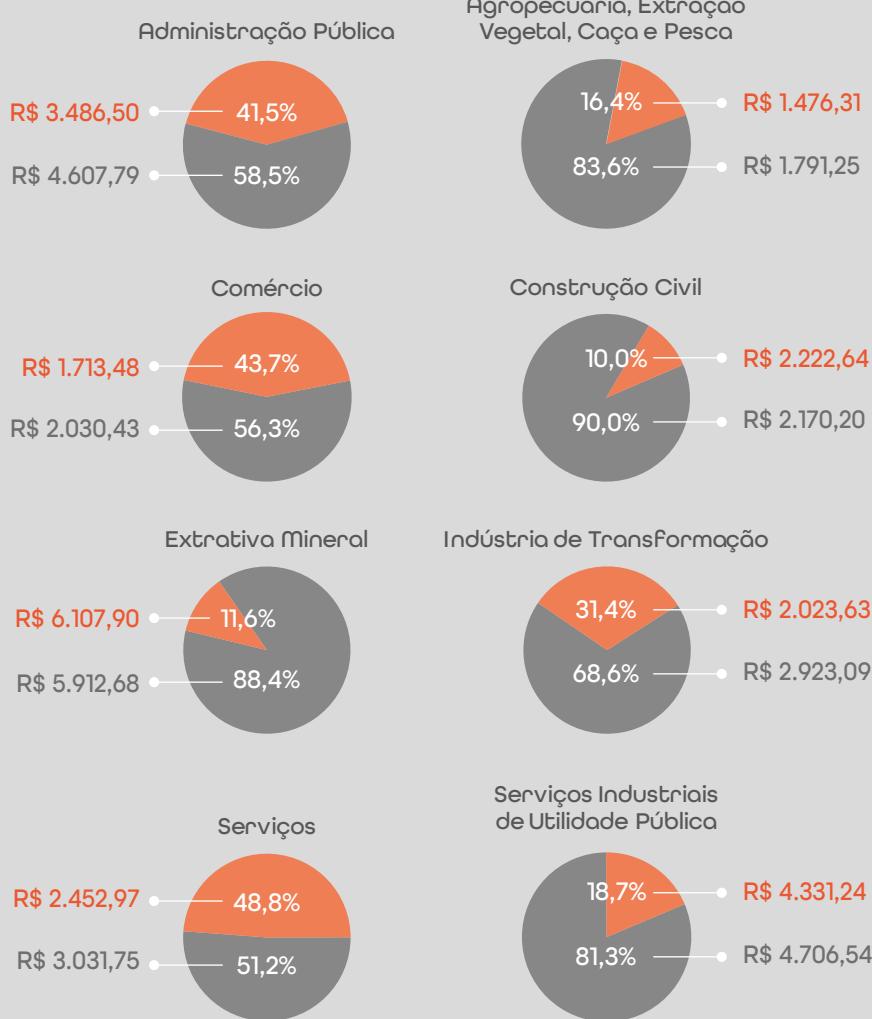
Remuneração média de trabalhadores formaisⁱⁱ por sexo (2007-2017)



Percentual de trabalhadores formaisⁱⁱ e remuneração média por sexo e atividade econômica (2017)

Mulheres ● Homens

Fonte: BRASIL (2017a)



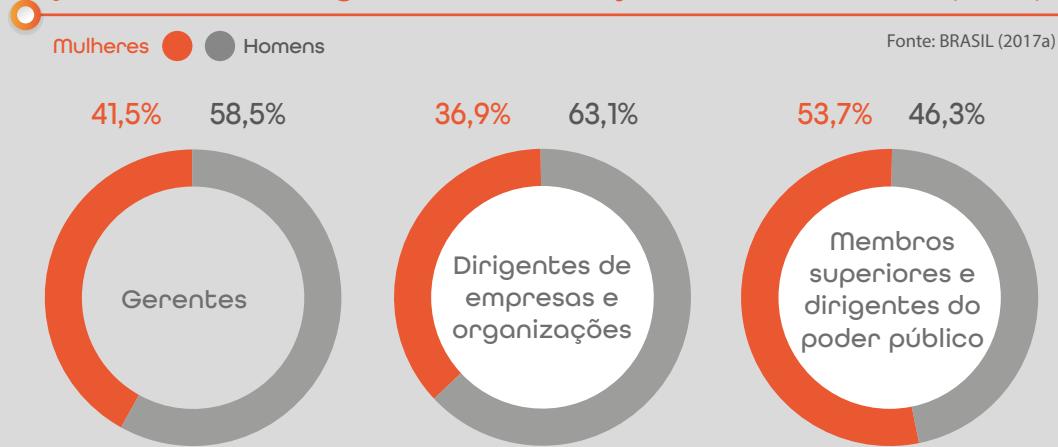
Distribuição percentual de trabalhadores por sexo e ranking de ocupações (2017)

(5 principais ocupações)

Fonte: BRASIL (2017a)

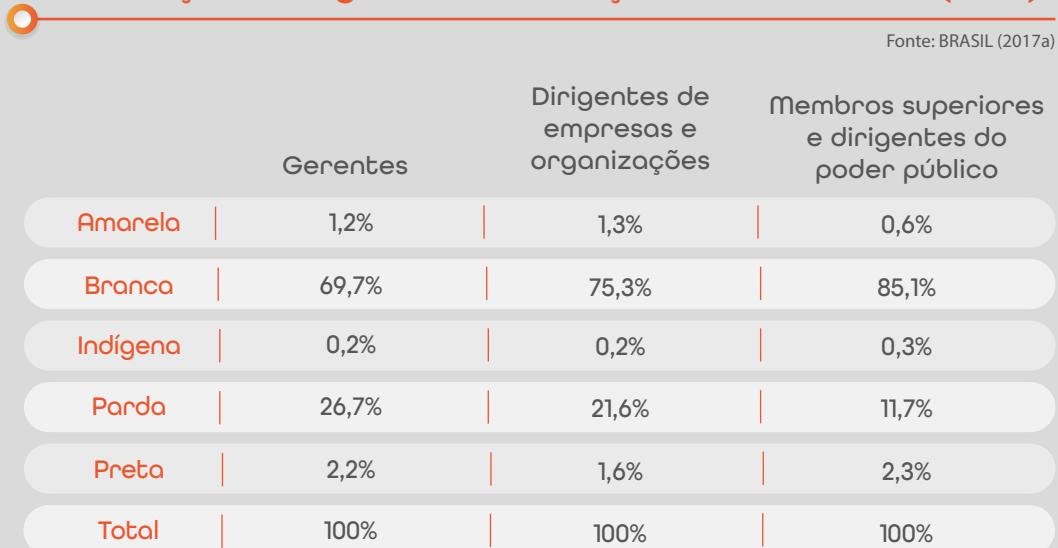


Distribuição percentual de trabalhadores formaisⁱⁱ por sexo e cargos de liderança selecionadosⁱⁱⁱ (2017)



Fonte: BRASIL (2017a)

Percentual de mulheres trabalhadoras formaisⁱⁱ por cor/raça e cargos de liderança selecionadosⁱⁱⁱ (2017)



Remuneração média de trabalhadores formaisⁱⁱ por sexo e cargos de liderança selecionadosⁱⁱⁱ (2017)

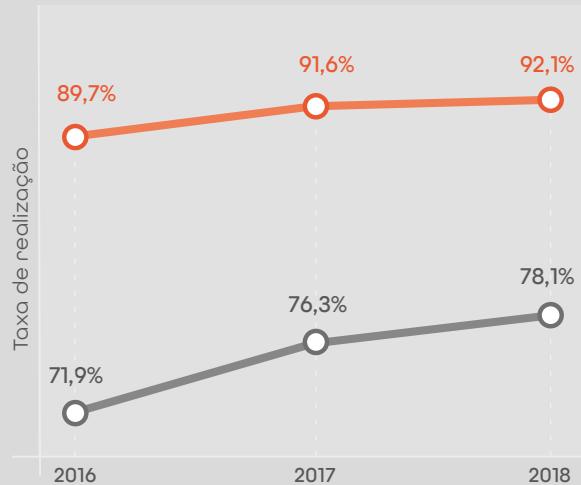


Fonte: BRASIL (2017a)

Taxa e horas semanais dedicadas a afazeres domésticos^{iv} no domicílio (2016-2018)

Mulheres (●) Homens (●)

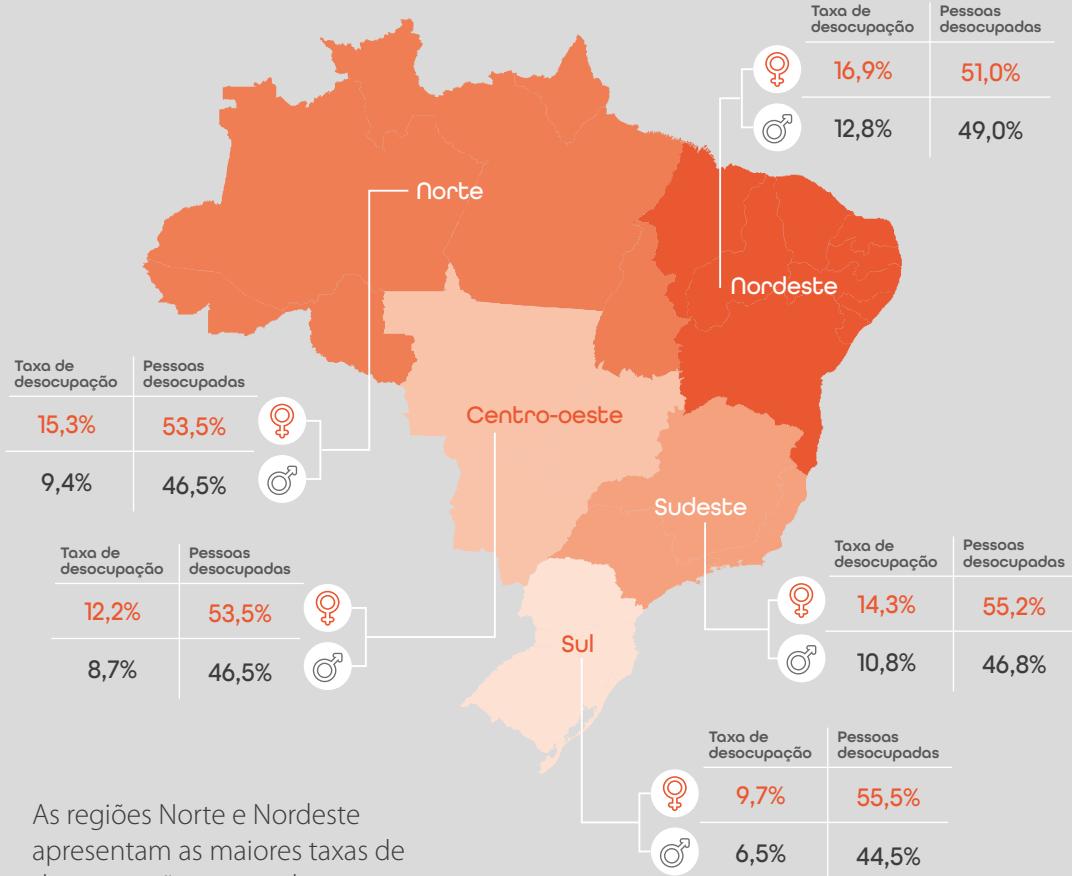
Fonte: IBGE (2018a)



Taxa de desocupação^v (2019)

Mulheres (♀) Homens (♂)

Fonte: IBGE (2019a)

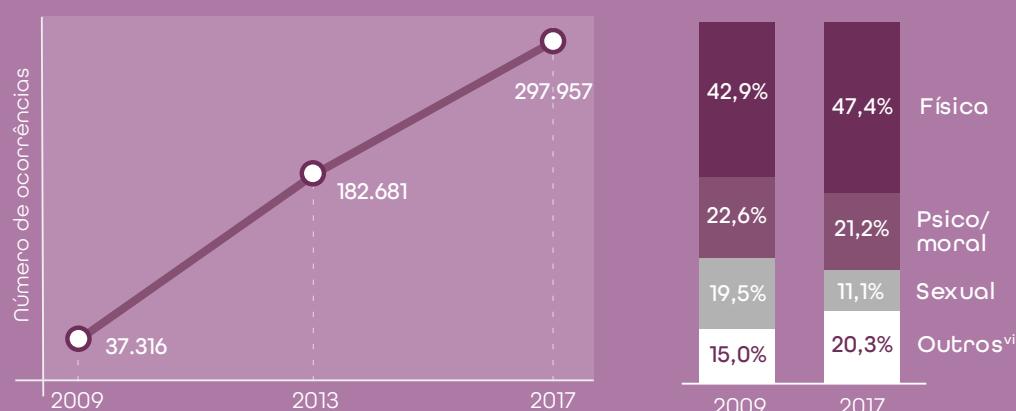


Violência

O Brasil apresenta números alarmantes de violência contra as mulheres. Os processos de violência, especialmente os praticados no âmbito doméstico, são ciclos recorrentes de múltiplas violências que não necessariamente chegam ao conhecimento do poder público ou são, por vezes, subnotificados. Ao considerar elementos de interseccionalidade, as violências de gênero se potencializam.

Violência contra as mulheres por tipo (2009-2017)

Fonte: BRASIL (2017b)



Violência contra as mulheres por cor/raça e tipo (2017)

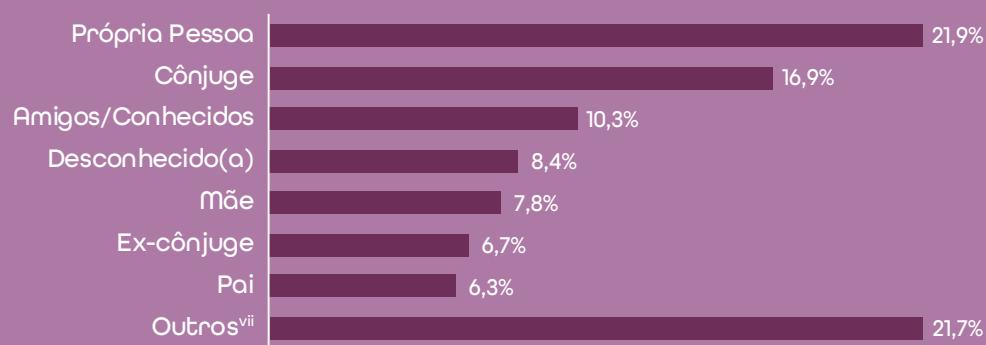
Fonte: BRASIL (2017b)

A violência contra as mulheres negras (pretas e pardas) são as mais altas entre os três principais tipos de violência.

	Branca	Parda	Preta	Amarela	Indígena
Física	45,2%	43,4%	9,6%	0,9%	0,9%
Psico/moral	47,1%	40,8%	10,5%	0,8%	0,8%
Sexual	39,4%	48,7%	9,8%	0,9%	1,2%
Outros ^{vi}	51,8%	39,3%	7,6%	0,8%	0,5%

Violência contra as mulheres por relação vítima-agressor (2017)

Fonte: BRASIL (2017b)



Homicídios contra as mulheres (2017)

Fonte: IPEA (2019); FBSP (2018; 2019b)



Assédio contra mulheres de 16 anos ou mais (2019)^{ix}

Fonte: FBSP (2019a)

37,1% (22 milhões) relatam ter sofrido algum tipo de assédio nos últimos 12 meses.	32,1% (19 milhões) ouviram comentários desrespeitosos quando estavam andando na rua.	11,5% (6 milhões) receberam “cantadas” ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho.	7,8% (3,9 milhões) foram assediadas fisicamente em transporte público como ônibus e metrô.	6,2% (3 milhões) foram abordadas de maneira agressiva durante balada (alguém tocou seu corpo).
---	--	---	--	--

Eventos de violência contra mulheres de 16 anos ou mais (2019)^{ix}

Fonte: FBSP (2019a)

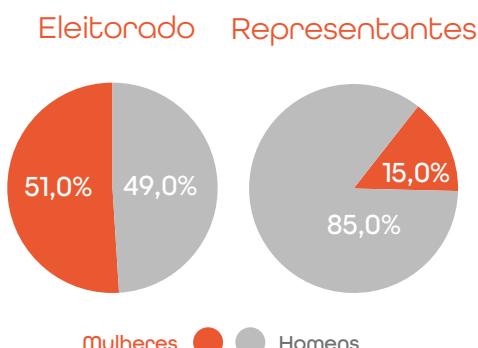
27,4% (16 milhões) sofreram algum tipo de violência nos últimos 12 meses.
21,8% (12,5 milhões) foram vítimas de ofensa verbal, como insulto, humilhação ou xingamento.
9,0% (4,7 milhões) sofreram empurrão, chute ou batida.
8,9% (4,6 milhões) foram tocadas ou agredidas fisicamente por motivos sexuais.
3,9% (1,7 milhão) foram ameaçadas com faca ou arma de fogo.
3,6% (1,6 milhão) sofreram espancamento ou tentativa de estrangulamento.

Representação Política

No que tange à representatividade das mulheres na política institucional, as desigualdades de gênero são críticas. A exclusão histórica destas da política e de instâncias de poder repercutem na atualidade como baixa representatividade nos governos e cargos eletivos. As mulheres representam a maioria do eleitorado brasileiro. No entanto, mesmo com o sistema de cotas que estabelece percentual mínimo em processos eleitorais, pouco se tem avançado. A plena representatividade das mulheres, em instâncias de poder, depende de diversos fatores a serem aprimorados.

Mulheres na política brasileira (2018)

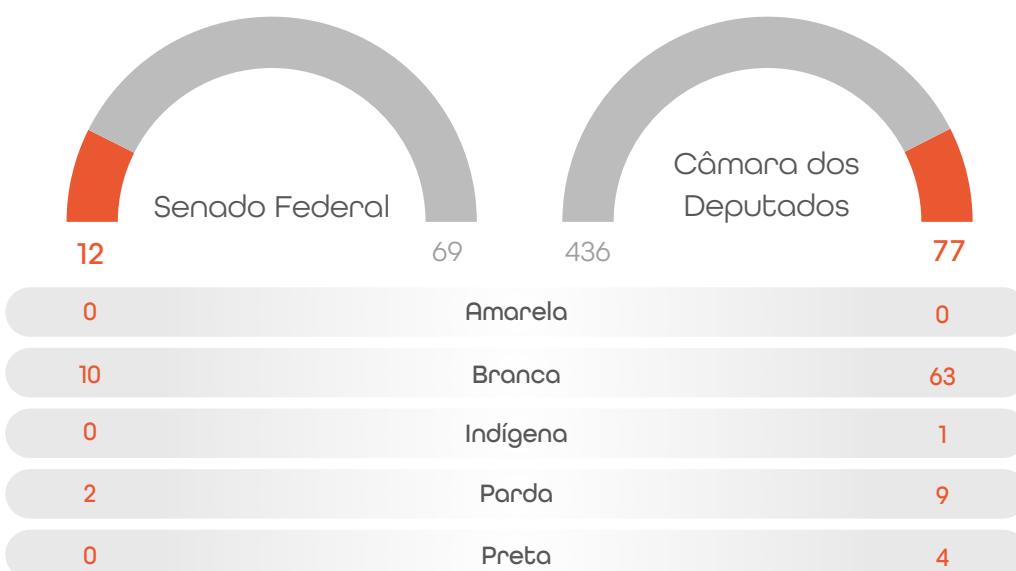
Fonte: BRASIL (2018c)



Embora as mulheres representem 51,0% do eleitorado, estas são somente 15,0% dos representantes eleitos no Senado e na Câmara dos Deputados.

Assentos ocupados por mulheres no Congresso Nacional por cor/raça (2018)^x

Fonte: BRASIL (2018c)



Representatividade parlamentar das mulheres (2018)

Fonte: IPU (2019)



Ranking	País
2º	Cuba
3º	Bolívia
4º	México
8º	Costa Rica
9º	Nicarágua
19º	Argentina
24º	Ecuador
50º	Peru
83º	Chile
87º	Uruguai
88º	Venezuela
109º	Guatemala
111º	Colômbia
113º	Panamá
133º	Brasil
134º	Paraguai
186º	Haiti

Deputadas

Total	Mulheres	%
605	322	53,2%
130	69	53,1%
500	241	48,2%
57	26	45,6%
92	41	44,6%
255	99	38,8%
137	52	38,0%
130	39	30,0%
155	35	22,6%
99	22	22,2%
167	37	22,2%
158	30	19,0%
171	32	18,7%
71	13	18,3%
513	77	15,0%
80	12	15,0%
118	3	2,5%

Senadoras^{xi}

Total	Mulheres	%
-	-	-
36	17	47,2%
128	63	49,2%
-	-	-
-	-	-
72	30	41,7%
-	-	-
-	-	-
43	10	23,3%
31	8	25,8%
-	-	-
-	-	-
105	22	21,0%
-	-	-
81	12	14,8%
45	9	20,0%
28	1	3,6%

NOTAS

Educação

Nota i

A categoria “trabalhadores formais” inclui todos os vínculos registrados por estabelecimentos inscritos no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) que mantiveram ou não empregados durante o ano-base.

Trabalho

Nota ii

A categoria “trabalhadores formais” inclui todos os vínculos registrados por estabelecimentos inscritos no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) que mantiveram ou não empregados durante o ano-base.

Nota iii

Cargos de liderança selecionados compreendem profissões cujas atividades principais consistem em definir e formular políticas de governo, leis e regulamentos, fiscalizar a aplicação dos mesmos, representar as diversas esferas de governo, coordenar as políticas e as atividades de uma empresa ou de uma instituição, seus departamentos e serviços internos. Esse grupo compreende: (i) membros superiores e dirigentes do poder público; (ii) dirigentes de empresas e organizações (exceto de interesse público); e (iii) gerentes.

Nota iv

É o percentual da população que realizou afazeres domésticos no total de pessoas de 14 anos ou mais de idade. Considera-se como afazeres domésticos na pesquisa: (i) preparar ou servir alimentos, arrumar a mesa ou lavar louças; (ii) cuidar da limpeza ou manutenção de roupas e sapatos; (iii) fazer pequenos reparos ou manutenção do domicílio, do automóvel, de eletrodomésticos ou outros equipamentos; (iv) limpar ou arrumar o domicílio, a garagem, o quintal ou o jardim; (v) cuidar da organização do domicílio (pagar contas, contratar serviços, orientar empregados etc.); (vi) fazer compras ou pesquisar preços de bens para o domicílio; (vii) cuidar dos animais domésticos; e (viii) outras tarefas domésticas (IBGE, 2018a).

Nota v

Corresponde ao percentual de pessoas de 14 anos ou mais desocupadas, na semana de referência, em relação às pessoas na força de trabalho nessa semana. Ou seja, são classificadas como desocupadas as pessoas sem trabalho que tomaram alguma providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias e que estavam disponíveis para assumi-lo na semana de referência da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios Contínua (PNAD Contínua). Consideram-se, também, como desocupadas as pessoas sem trabalho ou ocupação na semana de referência que não tomaram providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias porque já o haviam conseguido e iriam começá-lo em menos de quatro meses após o último dia da semana de referência (IBGE, 2019a).

Violência

Nota vi

Outros tipos de violência incluem: (i) tortura; (ii) tráfico de seres humanos; (iii) financeiro/econômico; (iv) negligência/abandono; (v) trabalho infantil; (vi) intervenção legal; e (vii) outras violências (BRASIL, 2017b).

Nota vii

Outros tipos de relação vítima-agressor incluem: (i) padrasto; (ii) madrasta; (iii) namorado(a); (iv) ex-namorado(a); (v) filho(a); (vi) irmão(â); (vii) cuidador(a); (viii) patrônio/chefe; (ix) pessoa com relação institucional; (x) policial/agente da lei; e (xi) outros vínculos (BRASIL, 2017b).

Nota viii

Feminicídio é um tipo de crime hediondo de homicídio contra a mulher por razões da condição de sexo feminino que pode envolver: (i) violência doméstica e familiar; e (ii) menosprezo ou discriminação à condição de mulher. Foi tipificado em 2015, pela Lei nº 13.104. Nesse sentido, esta nova tipificação impacta na notificação dos homicídios com motivação de gênero (BRASIL, 2015a).

Nota ix

Os dados correspondem a mulheres com 16 anos ou mais e se baseiam em informações fornecidas pelas secretarias de segurança pública estaduais, pelo Tesouro Nacional, pelas polícias civis, militares e federal, entre outras fontes oficiais da Segurança Pública (FBSP, 2019a).

Representação Política

Nota x

Em decorrência do sistema de renovação parcial do Senado Federal, alternadamente por um e por dois terços das cadeiras a cada quadriênio, considerou-se a legislatura atual como o somatório dos eleitos em 2014 e em 2018 (BURLE, 2014).

Nota xi

Países sem dados para Senadoras correspondem a sistemas políticos organizados em "casa única".

LGBTI+

COMO A TEMÁTICA SE EXPRESSA NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES?

No Brasil, os movimentos políticos e sociais em torno da diversidade sexual e de gênero remontam ao início dos anos 1970²⁸. Apenas com o processo de redemocratização, gays, lésbicas, bissexuais e travestis conquistam liberdade necessária para construir sua visibilidade política e iniciar os processos de reivindicação de direitos²⁹.

Até os anos 1990, utilizava-se o termo GLS (*gays*, lésbicas e simpatizantes) para referir-se aos grupos de pessoas cuja sexualidade e gênero não estavam alinhados aos estereótipos da heteronormatividade³⁰. A sigla representou positivamente seu tempo. No entanto, restringia a diversidade sexual e de gênero a *gays* e lésbicas.

LGBT representa o desenvolvimento de processos de legitimação das diversidades de identidades de gênero e orientações sexuais. Essa sigla popularizou-se primeiro nos Estados Unidos, na década de 1990, como uma forma de autodesignação, através dos meios de comunicação, em período concomitante a sua adoção em centros de pesquisa.

A questão conceitual de destaque é que LGBTI+ une, em si, gênero, sexualidade e orientação sexual – acepções que não são sinônimos e, sim, conceitos paralelos com aproximações e distanciamentos históricos. Ao invés de se referir exclusivamente a pessoas lésbicas, *gays*, bissexuais, transexuais, transgêneros e travestis, a sigla abrange qualquer pessoa que não seja heterossexual e cisgênero. Na medida em que cada grupo amplia suas conquistas de representatividade e garantia de direitos, acaba por estimular a inclusão da letra que o representa na sigla. Compreender a inclusão de novas representações é resultado de movimentos sociais e políticos e não um processo artificial de inclusão de letras na sigla. O sinal "+" ao final indica o não fechamento da sigla a novas expressividades e, portanto, a abertura a variações de fecho, que podem contemporaneamente incluir, por exemplo, as letras "Q" e "A", em referência, na língua inglesa, à *queer* (termo irrestrito aplicável a LGBTI+) e assexuais³¹.

²⁸ Esse movimento brasileiro nasce no final dos anos 1970, formado, num primeiro momento, por homens *gays*. As lésbicas, em seguida, começam a se organizar no início dos anos 1980. Na década de 1990, é a vez das travestis e, depois, as e os transexuais se integram de modo mais orgânico. As e os bissexuais começaram a se fazer visíveis e ocupar a cena na entrada do século XXI (INSTITUTO ETHOS, 2013).

²⁹ PEREIRA (2017).

³⁰ Heteronormatividade é compreendida como um compêndio de discursos, valores e práticas, por meio dos quais a heterossexualidade é colocada como a única forma "natural" e "correta" de expressão de identidade de gênero ou orientação sexual (JUNQUEIRA, 2015).

³¹ Mesmo sendo bastante inclusivo, esse desenvolvimento da sigla não intenciona abranger todas as expressões. Existem muitas outras formas, expressões sexuais e de gênero que não estão contidas no universo da sigla LGBTI+, como os assexuais, pansexuais ou agêneros. No Brasil, ativistas em geral optam pela sigla LGBT ou LGBTI+ (LGBTQIA RESOURCE CENTER, 2019).

LGBTI+ configura-se, portanto, como uma sigla dinâmica e direcionada para representar as diversas e novas formas de sexualidades e identidades de gênero. Dessa forma, movimentos sociais diversificados estrategicamente organizam suas pautas em torno do termo guarda-chuva³². Neste estudo, inclusive, o painel de especialistas optou por utilizar a sigla LGBTI+ como nomenclatura mais adequada para o projeto. Entretanto, ao longo do documento a sigla aparece de distintas formas, respeitando-se a percepção das diferentes fontes de dados e autores citados na publicação.

A partir de 2000, a Organização das Nações Unidas (ONU) adota o termo LGBT, na perspectiva dos direitos humanos, alinhando-se aos movimentos LGBT nacionais e a ações transnacionais. Os direitos LGBT somam o conjunto de demandas contra a discriminação por orientação sexual e de gênero que possibilitam acesso a outros direitos humanos, como a proteção da vida privada e familiar³³. Nessa perspectiva, a categoria de direitos LGBT utilizada pela ONU remete à reafirmação de direitos humanos básicos que, por vezes, não tem o devido reconhecimento.

No Brasil, a violência e a LGBTfobia³⁴ estão presentes no cotidiano dessa população, manifestadas por preconceitos que perpassam desde prejulgamentos até violências letais. Diversos grupos e associações, institucionais ou não, atuam organizando a defesa da garantia dos direitos humanos, por vezes negados para essa parcela significativa da sociedade.

Nessa esteira, os coletivos também pleiteiam sua cidadania, materializada em políticas que assegurem uma gama de direitos não atendidos a essas populações em diversos domínios da sociedade, devido a estigmas e segregações. Entre esses direitos, estão o acesso e a permanência no mercado de trabalho³⁵. Assim, ações afirmativas das organizações em favor da diversidade sexual e de gênero configuraram um ativo socialmente responsável, uma vez que fomentam a inclusão e a justiça socioeconômica perante a população LGBTI+.

Organizações que respeitam as orientações sexuais, identidades e expressões de gênero, bem como os ordenamentos familiares de suas colaboradoras e colaboradores geram impactos positivos na saúde, bem-estar, produtividade e respeito no ambiente laboral. Importante considerar outras intersecções ao tema, como cor/raça e deficiência. A diversidade contemplada pelas empresas ainda contribui para a inovação e para a atração e fidelização de novos profissionais e de potenciais clientes, quer sejam parte desses coletivos, quer aliados a suas reivindicações³⁶.

³² LGBTQIA RESOURCE CENTER (2019).

³³ NAGAMINE (2019).

³⁴ Medo, hostilidade e até ódio dirigido a pessoas lésbicas, gays, travestis, transexuais e transgêneros (SANTOS; SPOSITO, 2019).

³⁵ WEEKS (1998).

³⁶ MECCHI (2007); PWC (2018).

QUAL A PERCEPÇÃO DO PAINEL DE ESPECIALISTAS SOBRE A SITUAÇÃO ATUAL DAS PESSOAS LGBTI+ NAS ORGANIZAÇÕES?

Fortalecimento dos movimentos LGBTI+.

Retrocesso no tratamento do tema pelo Estado.

Preconceito social e tratamento diferenciado conforme a orientação sexual, identidade e expressão de gênero.

Conflitos geracionais a respeito do entendimento e tratamento da temática.

Aspectos Sociais, Culturais e Políticos

Ausência de políticas públicas contínuas para a população LGBTI+.

Falta de segurança para autoidentificação da orientação sexual.

Limitação da agenda positiva sobre o tema na sociedade e nas organizações.

Tratamento da pauta LGBTI+ de forma agregada, reduzindo visibilidade de especificidades de todos os temas.

Alto índice de violência contra a população LGBTI+.

Dificuldade na tratativa do tema LGBTI+, especialmente com homens brancos da alta liderança.

Contratação de pessoas trans por uma parcela empresarial.

Lentidão da evolução do tema no ambiente empresarial.

Avanços na análise dos processos de recrutamento e seleção com vistas à inclusão de pessoas LGBTI+, por uma parcela das organizações.

Emergência de políticas, processos e instrumentos de gestão para a inclusão de pessoas LGBTI+, em uma parcela das organizações.

Gestão

Ausência de políticas intervencionistas que não privilegiem apenas homens gays cisgêneros brancos.

Carência de normas e padrões empresariais que refletem as transformações sociais no tema.

Disparidade empresarial no nível de esforço na tratativa do tema.

Cultura organizacional conservadora impactando o tratamento do tema.

Crescente engajamento de organizações em fóruns, redes e grupos voltados à troca e construção de conhecimento sobre as questões de LGBTI+ nas empresas.

Insegurança na autodeclaração de orientação sexual e identidade de gênero.

Escassez de estatísticas brasileiras sobre o tema.

Simplificação conceitual e técnica sobre o tema por uma parcela empresarial.

Dados e Informações

Ausência de questões sobre orientação sexual e identidade de gênero na coleta de dados oficiais.

Falta de informações sobre as condições de vida da população LGBTI+ trabalhadora.

Deficiência nos dados sobre o tema relacionada à falta de segurança na autoidentificação.

COMO A SITUAÇÃO ATUAL SOBRE PESSOAS LGBTI+ PODE SER REFLETIDA EM DADOS?

O Brasil praticamente não produz estatísticas oficiais sobre a população LGBTI+. As exceções são: (i) as estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre registro civil, que abordam informações sobre a orientação sexual dos cônjuges, embora desconsiderem as suas identidades de gênero; (ii) as estatísticas de denúncias de violência contra pessoas LGBT publicadas pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.

As ausências censitárias oficiais corroboram com a estigmatização, além de dificultar o traço panorâmico dessa população e, consequentemente, a implantação de políticas públicas.

Devido às fragilidades nos dados oficiais, instituições de pesquisa e organizações não governamentais desenvolvem estudos pontuais, bem como coletas sistemáticas, especialmente nos temas relacionados à violência. Essas iniciativas são importantes para criar bases, produzir informações e apontar os problemas enfrentados pela população LGBTI+. Servem também para o fortalecimento das pautas dos movimentos, como para a elaboração de políticas públicas e instrumentos legais por parte dos órgãos governamentais. Embora existam valorosas pesquisas sobre as temáticas LGBTI+, a maioria são estudos com amostras não representativas para fins estatísticos.

Este tópico tem por objetivo trazer *inputs* quantitativos sobre a população LGBTI+, a fim de complementar as demais análises do *Roadmap de Diversidade & Inclusão*. Para tanto, aborda:

- **Demografia**
- **Marcos e Iniciativas Governamentais**
- **Educação**
- **Trabalho**
- **Violência**
- **Representação Política**

Demografia

Traçar um panorama demográfico com precisão da população LGBTI+, no Brasil e no mundo, continua sendo bastante difícil. Isso decorre de uma série de barreiras que vão desde a ausência de perguntas censitárias e dificuldades de coleta até elementos estruturais na sociedade, que envolvem estigma e insegurança na declaração da identidade de gênero e orientação sexual.

População LGBTI+ pelo mundoⁱ

Fonte: CATALYST (2019); GRUPO GAY DA BAHIA (2019)



Canadá
1,7%

da população entre 18 e 59 anos é gay ou lésbica e 1,3% é bissexual (em 2016).



Japão
8,9%

da população entre 20 e 59 anos são LGBT (em 2018).



Reino Unido
2,0%

da população são gays, lésbicas ou bissexuais (em 2017).



EUA
4,5%

da população são LGBT (em 2017).



Brasil
(em 2018)

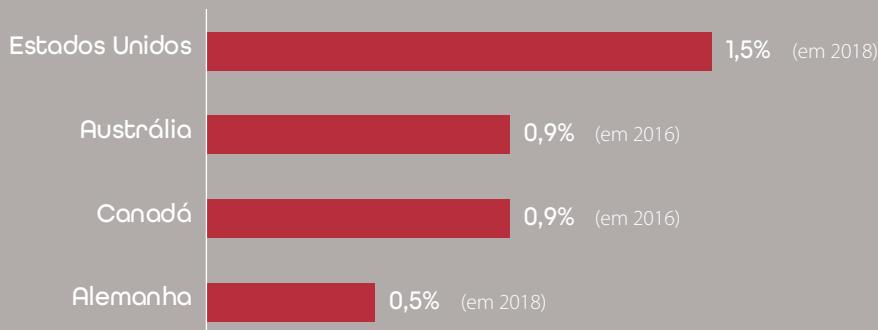
20 milhões de gays
representam 10% da população brasileira.

12 milhões de lésbicas
representam 6% da população brasileira.

1 milhão de trans
representam 0,5% da população brasileira.

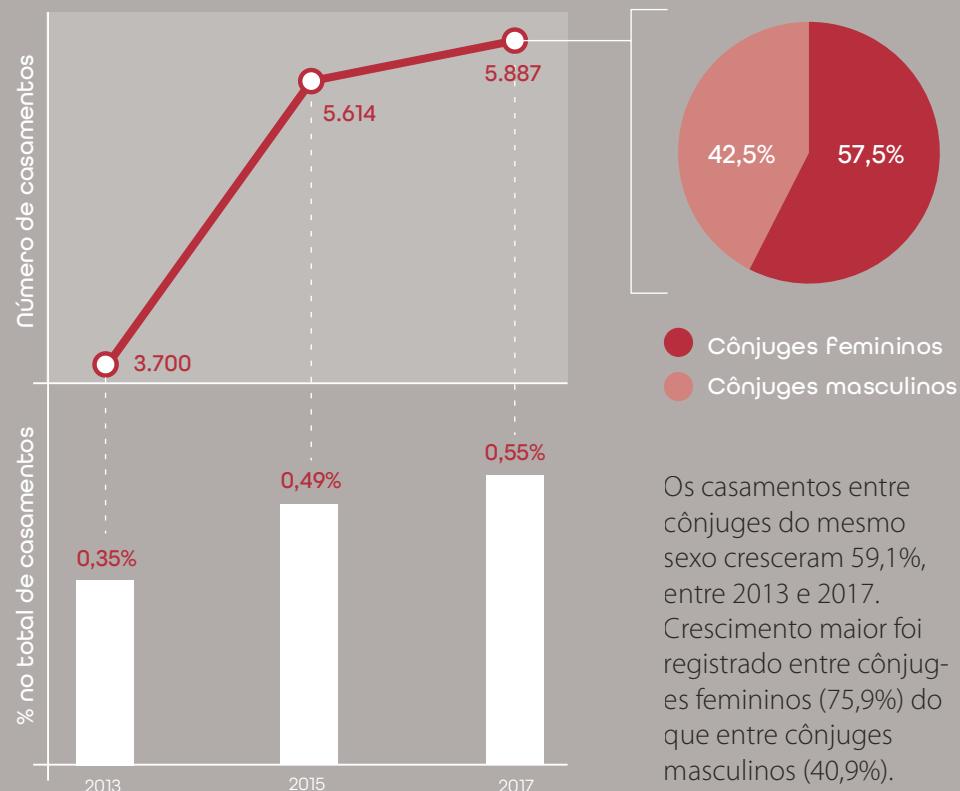
Casais LGBTI+ pelo mundo

Fonte: CATALYST (2019)



Casamentos entre cônjuges femininos e cônjuges masculinos (2013-2017)

Fonte: IBGE (2017)



Os casamentos entre cônjuges do mesmo sexo cresceram 59,1%, entre 2013 e 2017. Crescimento maior foi registrado entre cônjuges femininos (75,9%) do que entre cônjuges masculinos (40,9%).

Mobilização da população LGBTI+

mais de 3 milhões de pessoas participam da Parada do Orgulho LGBT de São Paulo, que movimenta mais de R\$ 400 milhões de reais.

Fonte: SANTO CAOS (2018)ⁱⁱ

cerca de 300 organizações LGBTI+ ativas operando no Brasil.

Fonte: ABGLT (2019)

Influência da população LGBTI+

mais de 100 bilhões de dólares é o potencial de compra estimado da comunidade LGBTI+ no Brasil, por ano. Equivalente a 10% do PIB.

Fonte: SCRIVANO; NETO (2015)

mais de 5 trilhões de dólares é o potencial de compra estimado da comunidade LGBTI+ no mundo, por ano.

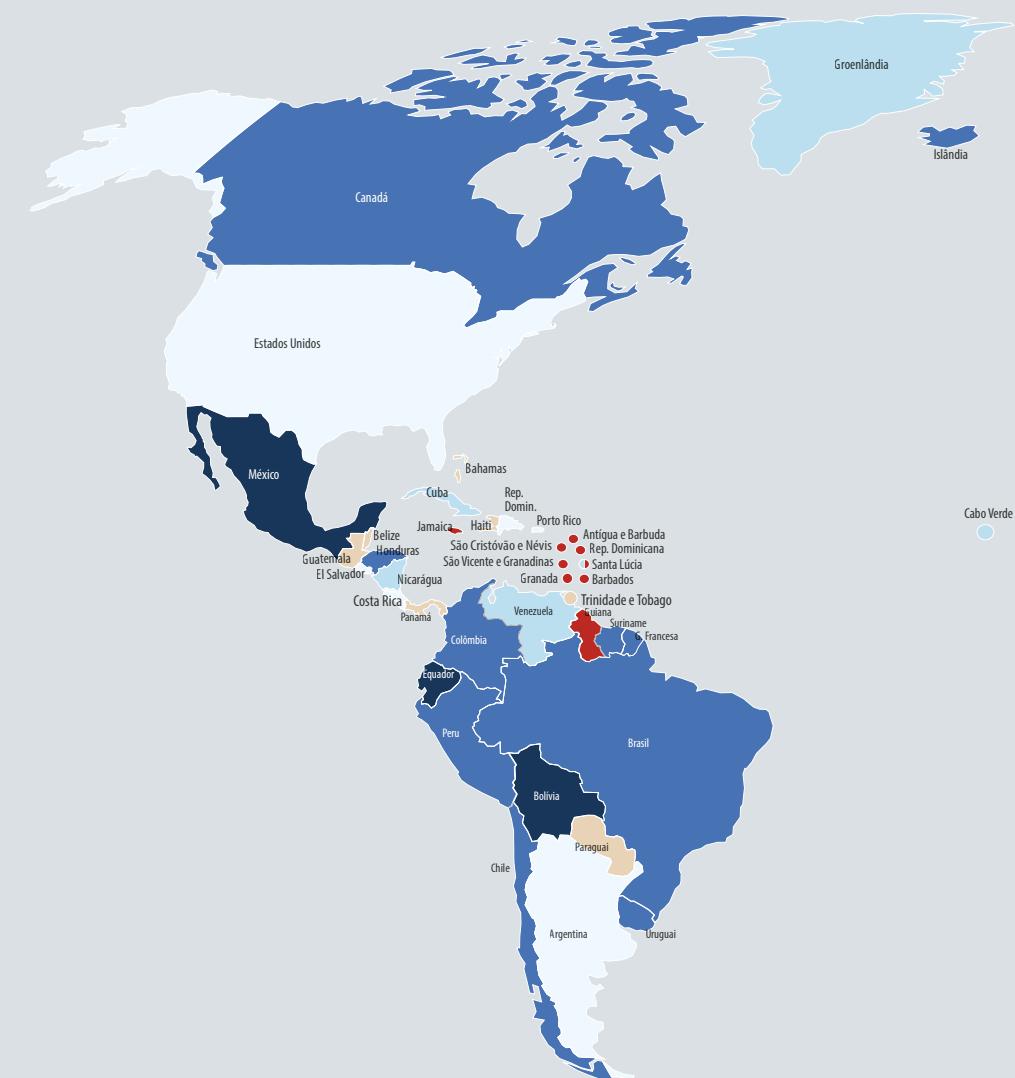
Fonte: PWC (2018)ⁱⁱⁱ

Marcos e Iniciativas Governamentais

O posicionamento de países sobre a proteção ou discriminação baseada na orientação sexual demonstra discrepâncias significativas. Enquanto as Américas e a Europa apresentam um quadro mais favorável, com dispositivos legais de proteção às pessoas LGBTI+, o continente Africano e o Oriente Médio se opõem a esses direitos, aplicando, ainda, encarceramento e pena de morte. Mesmo o Brasil se situando em posição relativamente favorável, comparado a outros países, os mecanismos legais são insuficientes para garantia de direitos e não acompanham a realidade vivida pela população LGBTI+ brasileira.

Leis sobre orientação sexual no mundo (2019)

Fonte: ILGA (2019)



LEGENDA

Proteção

Proteção contra discriminação baseada na orientação sexual.

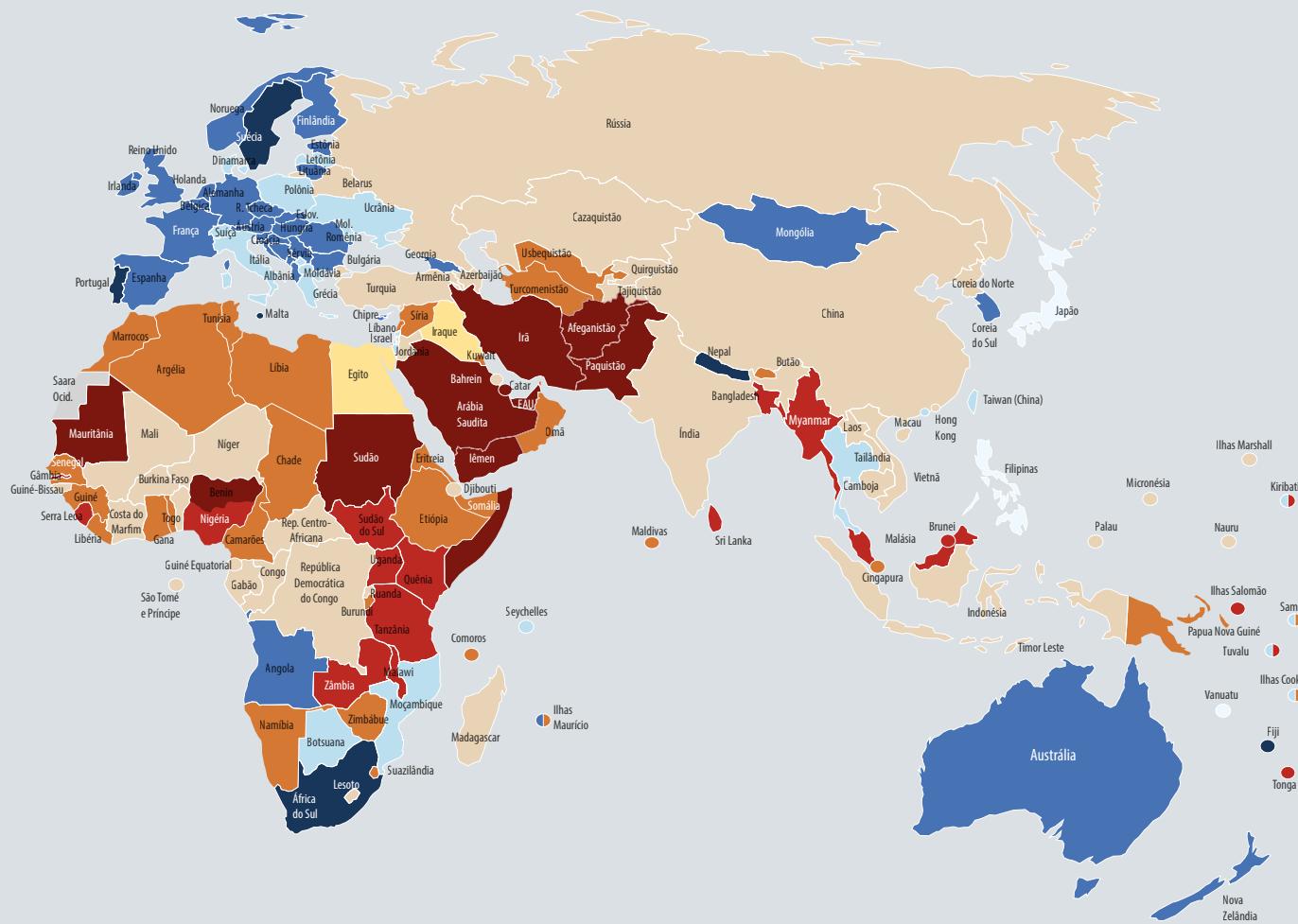
- **9** Proteção constitucional
- **52** Proteção ampla
- **73** Proteção no emprego
- **8** Proteção limitada/desigual

Criminalização

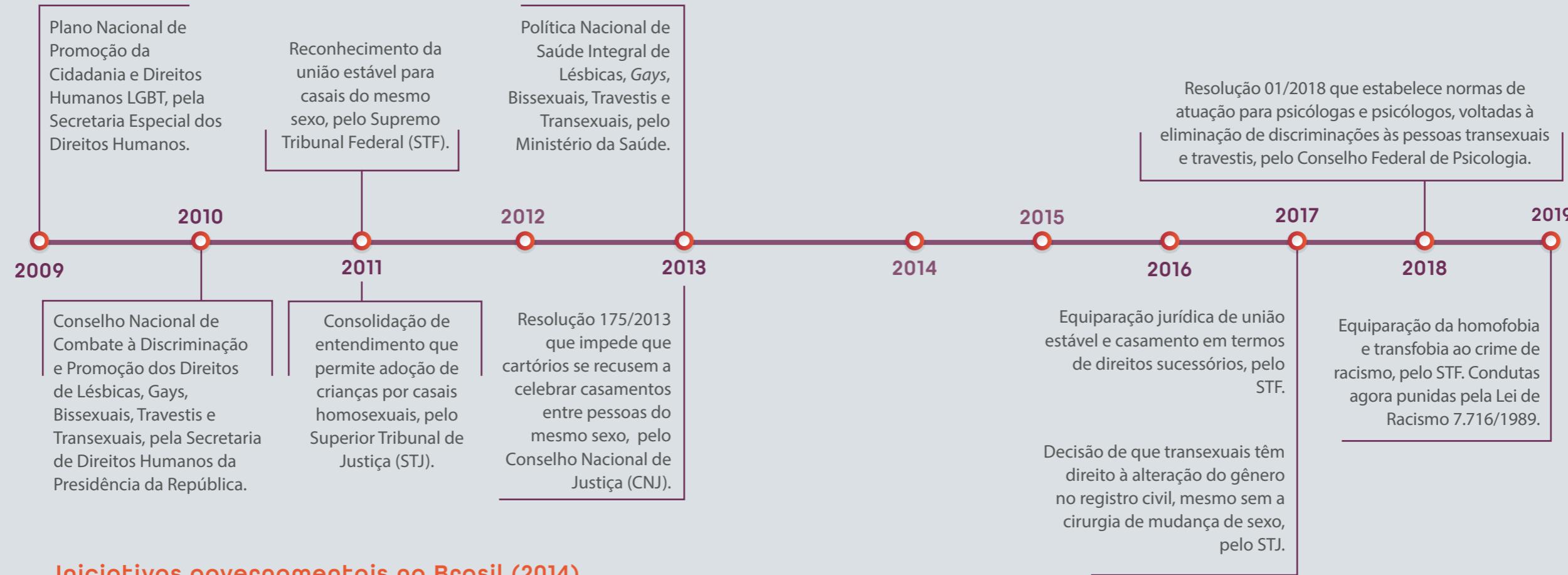
Criminalização de atos sexuais consensuais entre adultos do mesmo sexo.

- **2** Criminalização de Fato
- **31** Até 8 anos de prisão
- **26** De 10 anos até prisão perpétua
- **11** Pena de morte

- **55** Sem proteção/criminalização

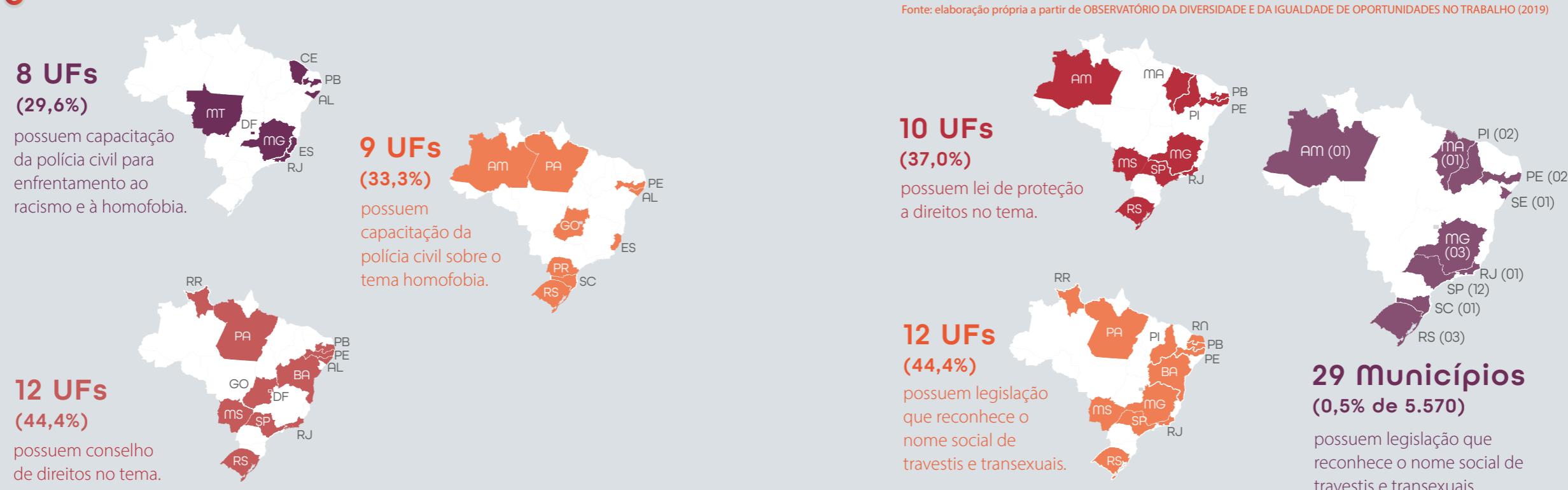


Marcos institucionais no Brasil (2009-2019)



Fonte: elaboração própria a partir de STJ (2017); CLAM+10 (2018); STF (2019)

Iniciativas governamentais no Brasil (2014)

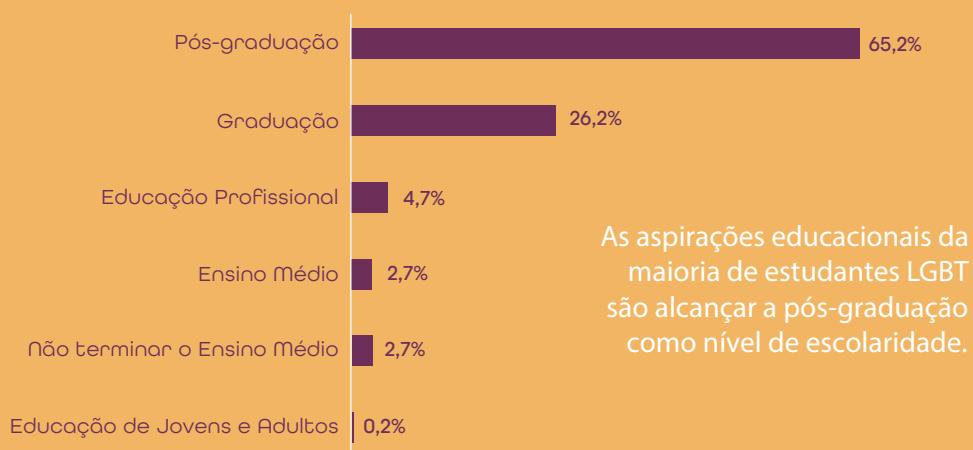


Educação

Os ambientes de educação são importantes espaços de socialização. No entanto, nem sempre são preparados para lidar com as diferenças, em especial com as ligadas à sexualidade, expressão e identidade de gênero³⁷. A violência verbal e o *bullying* aparecem como questões prevalentes em estudos internacionais, prejudicando a aprendizagem e a saúde psicossocial das vítimas. Estudantes transgêneros, intersexuais e *gays* relatam os mais altos níveis proporcionais de violência³⁸.

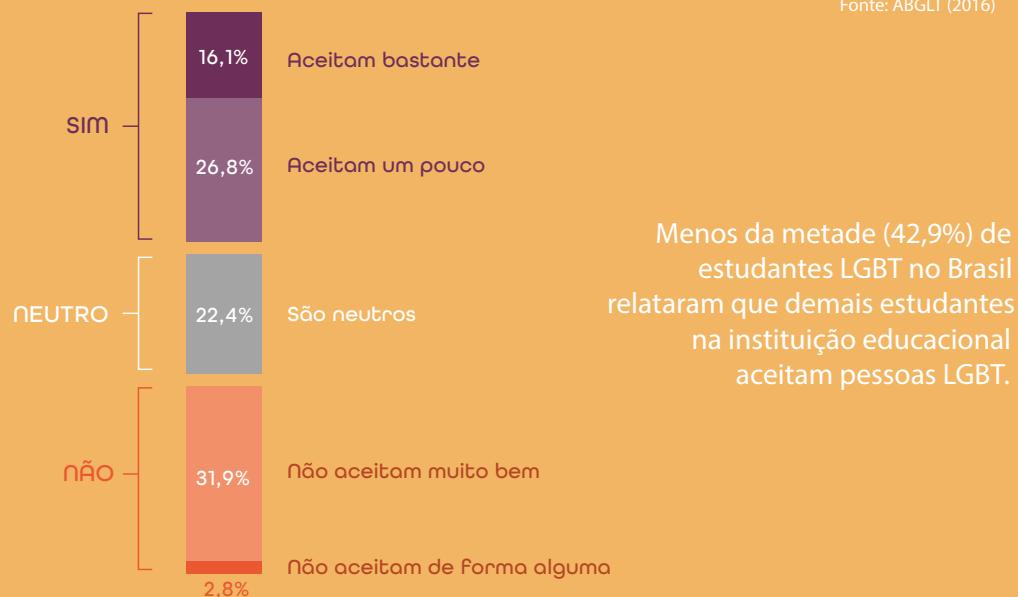
Aspirações educacionais de estudantes LGBT (2016)^{iv}

Fonte: ABGLT (2016)



Grau de aceitação das pessoas LGBT por estudantes em instituições educacionais (2016)^{iv}

Fonte: ABGLT (2016)



³⁷ Fipe (2009).

³⁸ COUNCIL OF EUROPE; UNESCO (2018); UNESCO (2018).

Porcentagem de estudantes que aprenderam sobre questões LGBT na sala de aula (2016)^{iv}

Fonte: ABGLT (2016)



Segurança em ambientes escolares para estudantes LGBT (2016)^{iv}

Fonte: ABGLT (2016)

60% das e dos estudantes **se sentem inseguras/os** na escola por causa de sua orientação sexual.

43% das e dos estudantes **se sentem inseguras/os** por causa de sua identidade/expressão de gênero.

48% das e dos estudantes **ouviram comentários LGBTfóbicos** feitos por seus pares, com frequência.

55% das e dos estudantes **afirmaram ouvir comentários negativos** especificamente relacionados a pessoas trans.

73% das e dos estudantes **foram agredidas/os verbalmente** devido à orientação sexual.

68% das e dos estudantes **foram agredidas/os verbalmente** devido à identidade/expressão de gênero.

27% das e dos estudantes LGBT **foram agredidas/os fisicamente** devido à orientação sexual.

25% das e dos estudantes **foram agredidas/os fisicamente** devido à identidade/expressão de gênero.

56% das e dos estudantes LGBT **foram assediadas/os sexualmente** na escola.

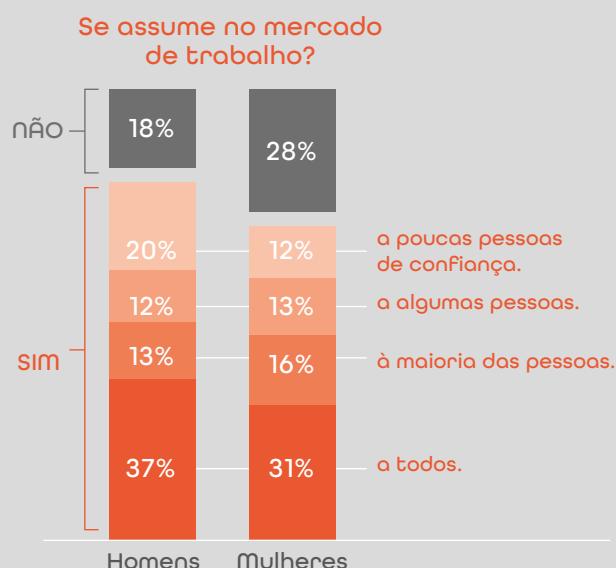
64% das e dos estudantes afirmaram que **não existia nenhuma disposição** no regulamento da escola (ou desconheciam a existência) sobre **acolhimento de estudantes LGBT**.

8% das e dos estudantes afirmaram que o **regulamento** da escola tinha alguma **disposição sobre orientação sexual e/ou identidade/expressão de gênero**.

Trabalho

Há pouquíssima coleta de dados sobre a população LGBTI+ trabalhadora, sendo difícil tal mensuração. Soma-se a isso a insegurança de pessoas LGBTI+ assumirem sua orientação sexual no ambiente de trabalho³⁹. Além de ser uma violação dos direitos humanos, a estigmatização dos profissionais LGBTI+ reflete negativamente no acesso ao trabalho, passando pelo bem-estar no ambiente profissional, até nos índices de produtividade⁴⁰.

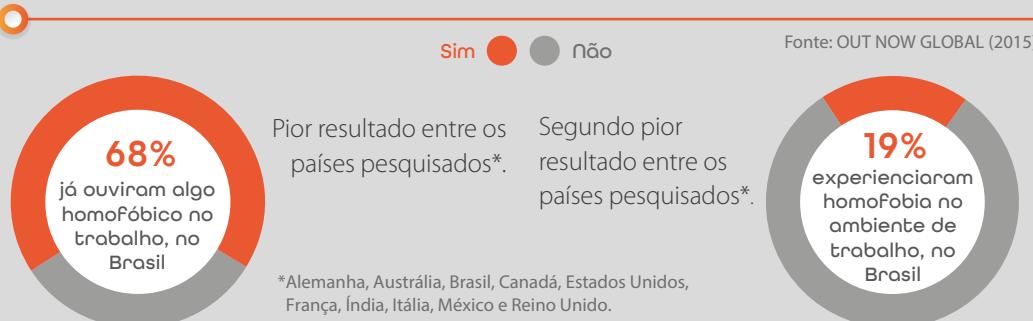
Postura sobre orientação sexual no mercado de trabalho (2015)^v



Fonte: OUT NOW GLOBAL (2015)

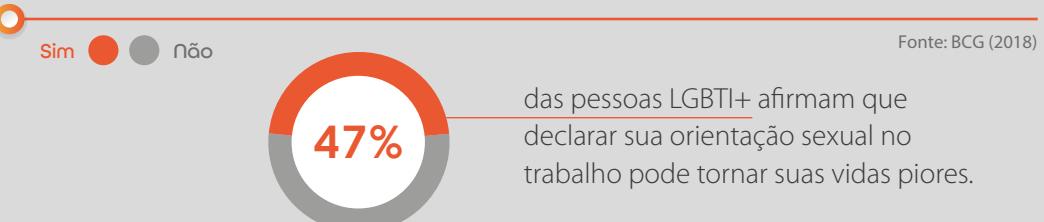
Ao analisar o posicionamento no ambiente de trabalho, observa-se que somente 37% dos homens e 31% das mulheres assumem a orientação sexual para todos.

Homofobia no ambiente de trabalho no Brasil (2015)^v



Fonte: OUT NOW GLOBAL (2015)

Declaração de orientação sexual no trabalho (2015)^{vi}



Fonte: BCG (2018)

³⁹ OUT NOW GLOBAL (2015).

⁴⁰ OIT; UNAIDS; PNUD (2015).

Compromissos das empresas para a promoção dos direitos LGBT^{vii}

Fonte: FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBT (2017); INSTITUTO ETHOS (2017)

- 1 Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBT.
- 2 Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT.
- 3 Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT.
- 4 Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT.
- 5 Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT.
- 6 Promover o respeito aos direitos LGBT na comunicação e no marketing.
- 7 Promover o respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.
- 8 Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT.
- 9 Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor.
- 10 Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade.

Posicionamento das empresas na promoção dos direitos LGBT (2017)^{vii}

Fonte: FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBT (2017); INSTITUTO ETHOS (2017)

Melhores resultados

60%
18 empresas

Possuem engajamento da alta liderança com o respeito e a promoção dos direitos LGBT.

60%
18 empresas

Promovem ambientes respeitosos, seguros e saudáveis para as pessoas LGBT.

56,7%
17 empresas

Estimulam e apoiam a criação de grupos de afinidade LGBT.

Piores resultados

66,7%
20 empresas

Não promovem ou estão em estágio baixo quanto ao desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor.

63,3%
19 empresas

Não promovem ou estão em estágio baixo quanto ao apoio de ações em prol dos direitos LGBT na comunidade.

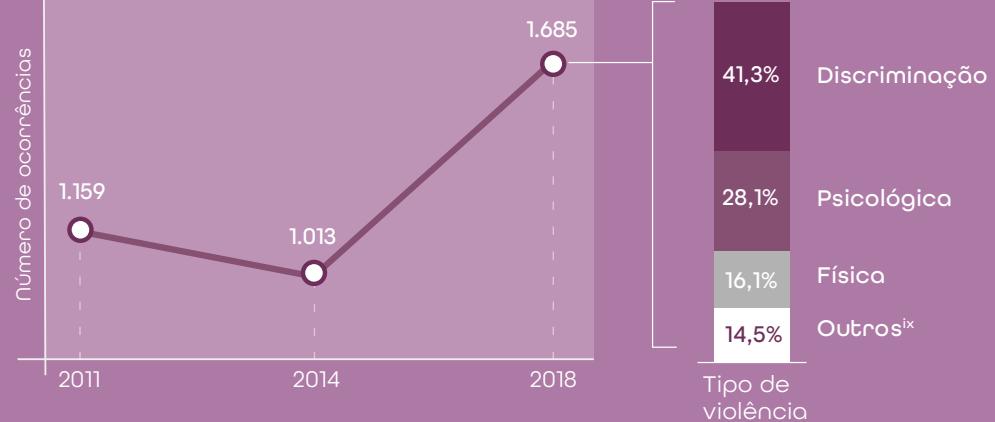
53,4%
16 empresas

Não possuem ações ou estão em baixo estágio quanto à promoção do respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e no atendimento aos clientes.

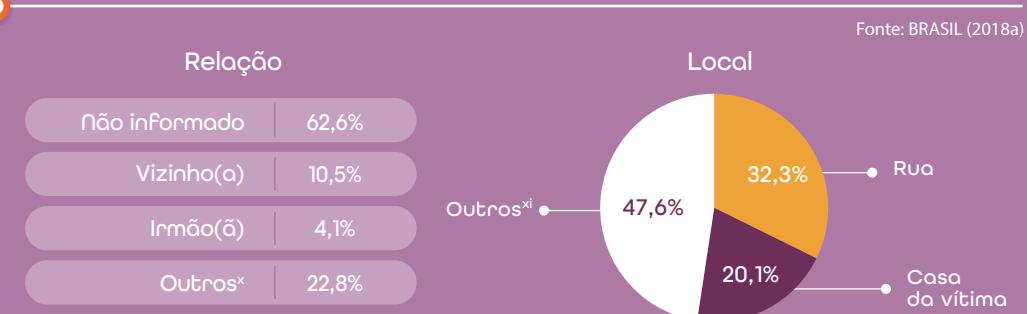
Violência

As violências geradas pelo preconceito por orientação sexual, identidade ou expressão de gênero são práticas sistemáticas e não devem ser analisadas como fatos isolados, mas sim como fenômenos socioculturais⁴¹, ancorados em estruturas de poder preconceituosas e sexistas.

Violência^{viii} contra pessoas LGBT por tipo (2011-2018)



Violência^{viii} contra pessoas LGBT por local da ocorrência e relação suspeito-vítima (2018)



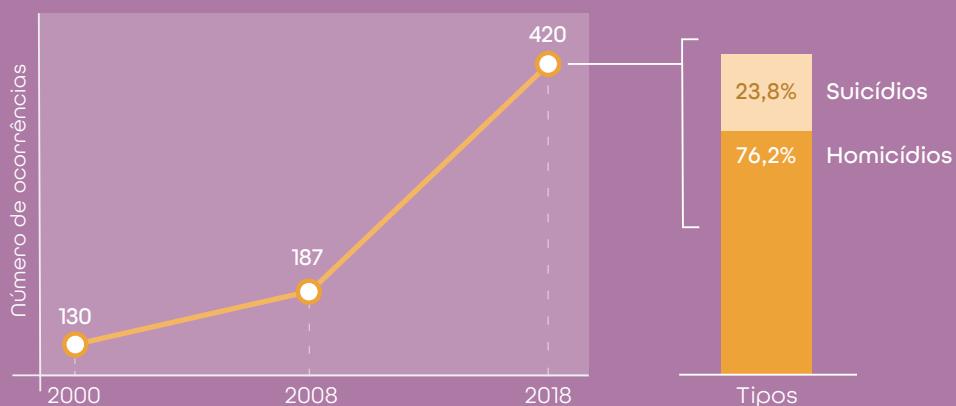
Perfil das pessoas LGBT vítimas de violência^{viii} (2018)



⁴¹ OCIDH (2015).

Pessoas LGBT mortas (2000-2018)

Fonte: GRUPO GAY DA BAHIA (2019)



Perfil das pessoas LGBT mortas (2018)

Fonte: GRUPO GAY DA BAHIA (2019)



Pessoas LGBT mortas por orientação sexual e/ou identidade/expressão de gênero (2018)

Fonte: GRUPO GAY DA BAHIA (2019)



Representação Política

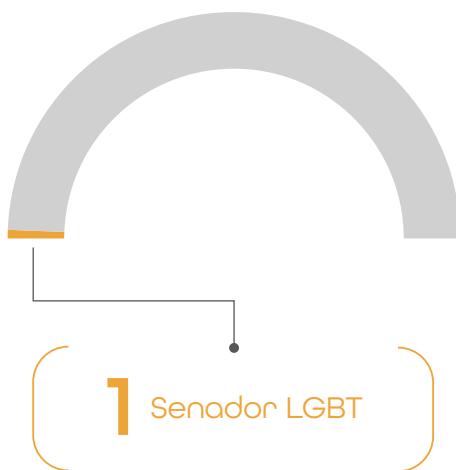
O Brasil vivenciou em sua história recente a elaboração e a implementação inédita de políticas públicas afirmativas voltadas à população LGBTI+, resultado da inter-relação de movimentos entre LGBTI+ e os três poderes. É significativo que a organização política dos movimentos sociais tenha ampliado a capacidade de influenciar vários setores da sociedade brasileira⁴². No entanto, permanece ínfima a representatividade parlamentar das pessoas LGBTI+, sendo um dos empecilhos para sua cidadania.

Representação política das pessoas LGBT no Congresso Nacional (2018)

Fonte: CONGRESSO EM FOCO (2018)

81

Representantes no
Senado Federal



513

Representantes na
Câmara dos Deputados



1,2%

dos assentos do Senado Federal é
ocupado por pessoa LGBT
em 2018

0,2%

dos assentos da Câmara Federal é
ocupado por pessoa LGBT
em 2018

⁴² PEREIRA (2017).

NOTAS

Demografia

Nota i

Dificuldades de coleta, estigma e insegurança são barreiras que impossibilitam a existência de dados quantitativos acurados sobre a população LGBTI+ no Brasil e no mundo. Nesse sentido, as estimativas apresentadas representam apenas algumas iniciativas de mensuração (CATALYST, 2019).

Nota ii

Estudo sem fins estatísticos realizado por meio de 230 entrevistas e pesquisa *on-line* (SANTO CAOS, 2018).

Nota iii

Pesquisa realizada entre dezembro de 2017 e março de 2018 com 28 líderes corporativos e 231 funcionários LGBT+ identificados como profissionais de alta *performance* ou indivíduos com potencial de liderança (PWC, 2018).

Educação

Nota iv

Os resultados da Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil mostram as experiências de 1.016 estudantes lésbicas, *gays*, bissexuais, travestis e transexuais em ambientes educacionais, entre 13 e 21 anos, de todos os estados brasileiros e Distrito Federal (exceto Tocantins) e referentes ao ano letivo de 2015 (ABGLT, 2016).

Trabalho

Nota v

O estudo LGBT2020 evoluiu como uma extensão de um programa LGBT de pesquisa *on-line* iniciado em 1992. Desde 2010, amostrou mais de 100.000 entrevistados *on-line*, em 24 países, usando 12 idiomas (OUT NOW GLOBAL, 2015).

Nota vi

No processo de coleta foram ouvidas mais de 4 mil pessoas, sendo o Brasil o país com a maior amostra, com 1.318 questionários respondidos (BCG, 2018).

Nota vii

Os compromissos foram elaborados no âmbito do Fórum de Empresas e Direitos LGBT, com base em demandas expressas em documentos internacionais do movimento LGBT, da Organização das Nações Unidas (ONU) e do Governo Federal (especialmente conferências nacionais e o Programa Brasil sem Homofobia). Os compromissos visam articular uma agenda de ações, permitindo às empresas incrementar ou criar práticas de promoção dos direitos LGBT. Os melhores resultados correspondem a estágios mais avançados dos indicadores de profundidade, enquanto que os piores correspondem aos estágios mais baixos (FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+, 2017).

Violência

Nota viii

Casos de violência correspondem às denúncias de violações de direitos humanos coletadas pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos nos canais da Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos, como o Disque 100, Ouvidoria Online, Clique 100, aplicativo Proteja Brasil e denúncias por canais presenciais (BRASIL, 2018a).

Nota ix

Outros tipos de violência incluem: (i) abuso financeiro e econômico/violência patrimonial; (ii) negligência; (iii) outras violações relacionadas a direitos humanos; (iv) tortura e outros tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes; (v) trabalho escravo; (vi) tráfico de pessoas; (vii) violência institucional; e (viii) violência sexual (BRASIL, 2018a).

Nota x

Outras relações suspeito-vítima incluem: (i) amigo(a); (ii) avô; (iii) avô; (iv) bisneto(a); (v) companheiro(a); (vi) cuidador(a); (vii) cunhado(a); (viii) desconhecido(a); (ix) diretor(a) de escola; (x) diretor(a) de unidade prisional; (xi) empregado(a); (xii) empregador; (xiii) enteado(a); (xiv) esposa; (xv) ex-companheiro(a); (xvi) ex-esposa; (xvii) ex-marido; (xviii) familiares; (xix) filho(a); (xx) genro/nora; (xxi) líder religioso; (xxii) madrasta; (xxiii) mãe; (xxiv) marido; (xxv) namorado(a); (xxvi) neto(a); (xxvii) padrasto; (xxviii) padrinho/madrinha; (xxix) pai; (xxx) primo(a); (xxxii) professor(a); (xxxii) própria pessoa; (xxxiii) sobrinho(a); (xxxiv) sogro(a); (xxxv) subordinado; e (xxxvi) tio(a) (BRASIL, 2018a).

Nota xi

Outros locais de violência incluem: (i) albergue; (ii) casa; (iii) casa do suspeito; (iv) delegacia de polícia; (v) delegacia de polícia como unidade prisional; (vi) escola; (vii) hospital; (viii) igreja; (ix) local de trabalho; (x) ônibus; (xi) órgão da administração estadual; (xii) órgão da administração federal; (xiii) órgão da administração municipal; (xiv) transporte coletivo aéreo; (xv) transporte coletivo metroroviário; (xvi) transporte coletivo rodoviário; (xvii) unidade prisional – cadeia pública; e (xviii) unidade prisional – presídio (BRASIL, 2018a).

Nota xii

Heterossexuais foram incluídos por serem confundidos com *gays* ou por envolvimento direto com a cena ou com indivíduos LGBT quando executados (GRUPO GAY DA BAHIA, 2019).

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

COMO A TEMÁTICA SE EXPRESSA NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES?

O avanço da literatura especializada acerca da deficiência tem conferido relevo à dimensão política da noção de pessoa com deficiência para além dos aspectos biomédicos que essa categoria historicamente comporta. Essa perspectiva contemporânea reflete-se em marcos legais de importância, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU), ratificada pelo Brasil em 2008 e que fundamenta, nacionalmente, a Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência (Lei 13.146/2015).

Nesse contexto, a deficiência não se define apenas a partir de um inventário médico de impedimentos corporais. É, sim, também compreendida sob a ótica da acessibilidade, conforme necessidades de cada pessoa, e de cidadania integral devido à existência, sobretudo, de barreiras que se traduzem em obstáculos físicos, de relacionamentos, de comunicação e que colocam as pessoas com deficiência em situação de desigualdade⁴³.

Trata-se, portanto, de um enfoque que contesta uma “corponormatividade compulsória”, enquanto elemento secular às sociedades ocidentais, cujo modelo de produção pauta-se numa ideia restrita de corpo, que seja adequado tanto a um certo padrão de produtividade, quanto a um dado perfil estético esperado.

Esse tradicional arranjo, logo, desconsidera que viver em um corpo com determinadas condições físicas, intelectuais ou sensoriais constitui uma das muitas maneiras de ser e estar no mundo. Daí decorre o fenômeno entendido como “capacitismo”, que configura a hierarquização de pessoas conforme um único ideal de corporalidade⁴⁴. Assim, o capacitismo diz respeito ao preconceito que entende a deficiência como uma incapacidade que precisa ser superada, tendo como consequência a existência de uma cultura de inserção e não de inclusão de pessoas com deficiência.

Afinadas a esses exemplos de debates públicos e normativas legais da atualidade, as organizações possuem uma função decisiva que abrange, mas não se restringe, à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de

⁴³ DINIZ *et al.* (2009).

⁴⁴ MELLO (2016).

trabalho⁴⁵. Nesse sentido, estas possuem papel fundamental para promover transformações relevantes e contribuir para a mudança de realidade das pessoas com deficiência, seja a partir de ações focadas em seu público interno, pela atuação positiva nas suas relações com toda sua cadeia de relacionamento – como fornecedores e comunidades em que operam – ou ao exercer influência positiva sobre outros públicos⁴⁶. A esse respeito, destacam-se as iniciativas do Instituto Ethos e da Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS), especialmente com a construção do “Guia Temático: Indicadores Ethos-REIS para a Inclusão da Pessoa com Deficiência”. Além disso, destacam-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Rede Brasil do Pacto Global da ONU, com o “Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência”⁴⁷.

Embora os direitos ao trabalho, interação social, educação, cultura, acesso à informação, vida digna e produtiva, inerentes às pessoas com deficiência, sejam garantias constitucionais, há ainda muito desconhecimento e tabus a serem enfrentados no âmbito organizacional. Entre estes, citam-se: Como incluir esse tema no plano estratégico das organizações? Como sensibilizar as lideranças em todos os níveis para o compromisso com a inclusão? Como contratar de modo adequado, respeitoso e digno? Como garantir acessibilidade arquitetônica e de equipamentos com desenho universal? Como fazer com que a liderança desenvolva e reconheça as pessoas com deficiência pelos seus talentos e capacidades, sem reduzi-las à sua deficiência? Como promover o desenvolvimento de carreiras? Como incluir pessoas com diferentes tipos de deficiência?⁴⁸.

De forma complementar, as empresas, cada qual em seu nicho de atuação, têm a possibilidade de promover o acesso a produtos, serviços e estruturas de qualidade à diversidade de corpos que habitam a sociedade. Desse modo, combater a exclusão pressupõe fidelizar clientes, captar novos e, assim, conferir vitalidade aos negócios⁴⁹.

Além disso, as organizações, pela capilaridade social que detêm, possuem a prerrogativa de atuar na transposição dos obstáculos das pessoas – seus colaboradores e seus públicos-alvo – de forma que a diversidade seja plenamente compreendida, reconhecida e valorizada. Esse esforço, dirigido à mudança de mentalidades e comportamentos, pode se materializar tanto em ações de cultura organizacional, em projetos de responsabilidade social, quanto em produtos e serviços. Isso, certamente, coloca-se valioso quando associado à superação das barreiras físicas e atitudinais ainda presentes no dia a dia das pessoas com deficiência⁵⁰.

⁴⁵ Nesse sentido, vigora a chamada Lei de Cotas – 8.213/1991 (BRASIL, 1991).

⁴⁶ INSTITUTO ETHOS; REIS (2019).

⁴⁷ INSTITUTO ETHOS, REIS (2019); PACTO GLOBAL DA ONU; OIT (2018).

⁴⁸ INSTITUTO ETHOS; REIS (2019).

⁴⁹ INSTITUTO ETHOS; REIS (2019); UNITED NATIONS (2018).

⁵⁰ ZAMARO (2017).

QUAL A PERCEPÇÃO DO PAINEL DE ESPECIALISTAS SOBRE A SITUAÇÃO ATUAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES?

Existência de maior índice de vulnerabilidade social.

Existência de vários tipos e níveis de deficiências com demandas específicas.

Evolução das tecnologias assistivas.

Presença de expressivo contingente demográfico de pessoas com deficiência no Brasil.

Avanços na escolarização das pessoas com deficiência, porém com predomínio de baixa escolaridade seguindo o panorama educacional da população brasileira.

Aspectos Sociais, Culturais e Políticos

Exclusão de pessoas com deficiência, majoritariamente alocadas em vagas de trabalho operacionais, em razão da automação.

Baixa participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Existência de cultura de capacismo, preconceito e discriminação em relação às pessoas com deficiência.

Avanços nas legislações sobre o tema.

Avanços na acessibilidade atitudinal, metodológica, comunicacional, instrumental e arquitetônica.

Desconsideração de questões de interseccionalidade das pessoas com deficiência, como em relação à gênero, raça, idade etc.

Gestão

Disparidade empresarial no nível de esforço na tratativa do tema.

Existência de cultura de inserção e não de inclusão de pessoas com deficiência por uma parcela de empresas.

Diferentes níveis de investimento empresarial em relação à acessibilidade e inclusão.

Ausência de políticas e diretrizes orientadas às pessoas com deficiência no trabalho.

Baixa representatividade de pessoas com deficiência em níveis de liderança.

Fragilidades nas políticas de seleção e nos planos de desenvolvimento de carreira relacionados às pessoas com deficiência.

Descumprimento da lei de cotas por uma parcela empresarial.

Limitação de tecnologias assistivas necessárias para atuação profissional das pessoas com deficiência nas empresas.

Dificuldade de preenchimento de cotas por uma parcela empresarial.



COMO A SITUAÇÃO ATUAL SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PODE SER REFLETIDA EM DADOS?

Os dados quantitativos sobre pessoas com deficiência compõem o quadro de informações para subsidiar a avaliação, o monitoramento e a tomada de decisão de organizações inclusivas com a questão. O estado da arte dos indicadores sobre o tema é limitado, com lacunas de ordem conceitual, de estratificação e de produção para variadas dimensões.

As pesquisas brasileiras com maior amplitude de dados sobre pessoas com deficiência tratam-se do Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) do Ministério da Economia. Entretanto, no primeiro caso a periodicidade é decenal, o que implica em defasagem das informações.

Há outros esforços de produção de informações, como os dados de denúncias de violência contra pessoas com deficiência, publicados pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. Porém, a condição de vulnerabilidade das pessoas com deficiência incide diretamente na subnotificação dos dados.

Sem a intenção de ser exaustivo, o presente tópico apresenta *inputs* quantitativos sobre pessoas com deficiência, a fim de complementar as demais análises do *Roadmap* de Diversidade & Inclusão. Para tanto, aborda:

- **Demografia**
- **Educação**
- **Trabalho**
- **Violência**
- **Representação Política**

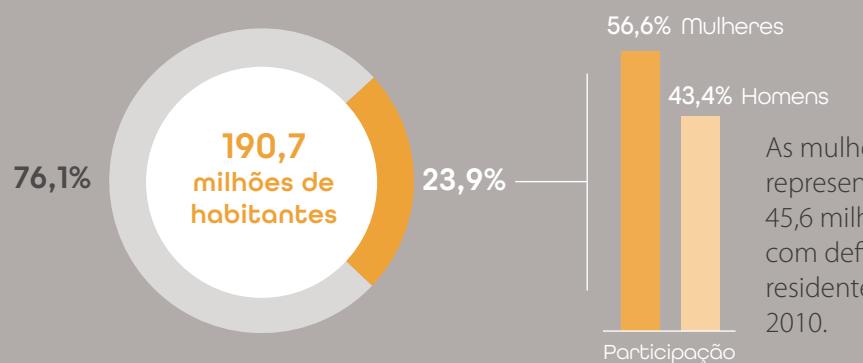
Demografia

No ano de 2010, quase um quarto da população brasileira declarou, nos dados censitários do IBGE, ter alguma deficiência. O conhecimento do perfil das pessoas com deficiência é questão imperativa para a sociedade contemporânea construir alternativas para potencializar sua inclusão.

Distribuição percentual da população com deficiência por sexo (2010)ⁱ

Pessoas com deficiência Pessoas sem deficiência

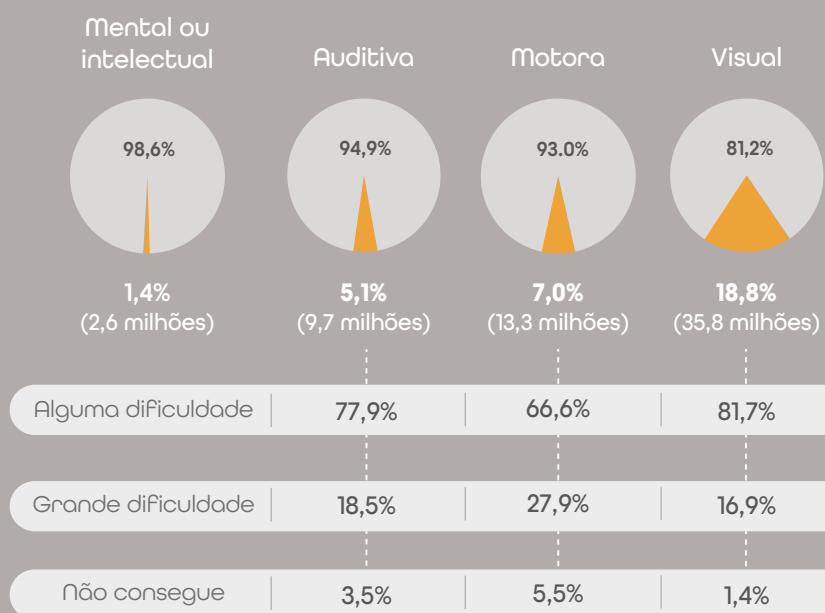
Fonte: IBGE (2010)



Distribuição percentual da população por tipo e níveis de deficiência (2010)ⁱⁱ

Pessoas com deficiência Pessoas sem deficiência

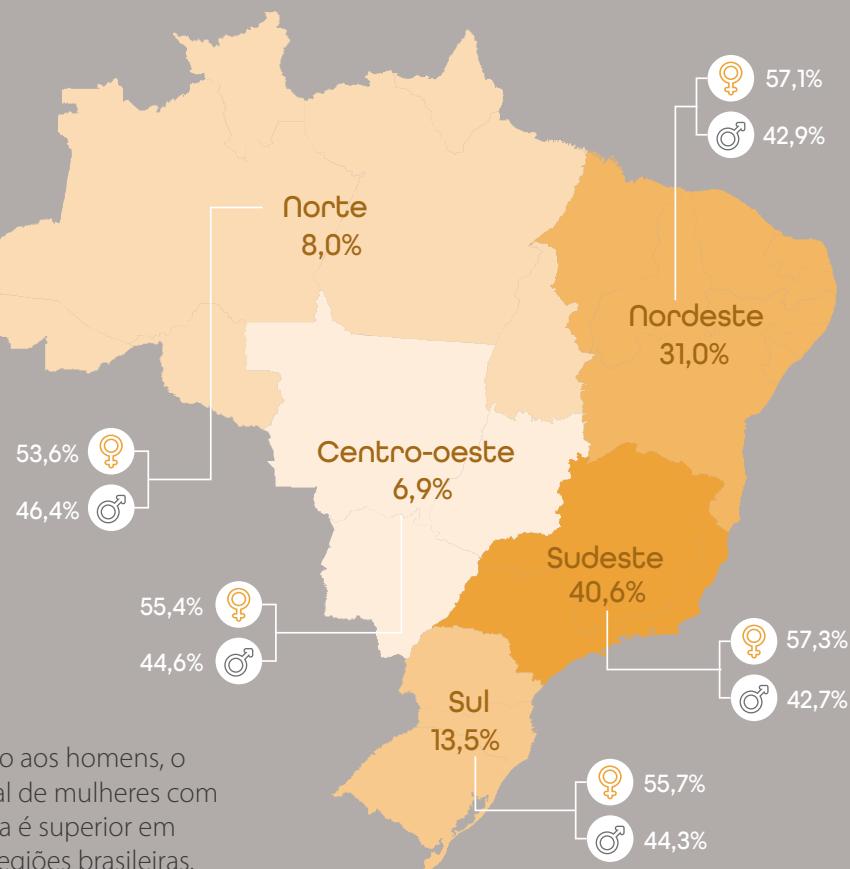
Fonte: IBGE (2010)



Distribuição percentual da população com deficiência por região e sexo (2010)ⁱ

 Mulheres  Homens

Fonte: IBGE (2010)



Em relação aos homens, o percentual de mulheres com deficiência é superior em todas as regiões brasileiras.

Distribuição percentual da população com deficiência por cor/raça e sexo (2010)ⁱ

 Mulheres

 Homens

Total

Amarela

0,7%

0,5%

1,2%

Branca

26,6%

20,0%

46,6%

Indígena

0,2%

0,2%

0,4%

Parda

24,3%

18,9%

43,3%

Preta

4,7%

3,8%

8,5%

Entre as pessoas com deficiência, as mulheres possuem percentuais superiores em todas as cores/raças, com exceção das indígenas.

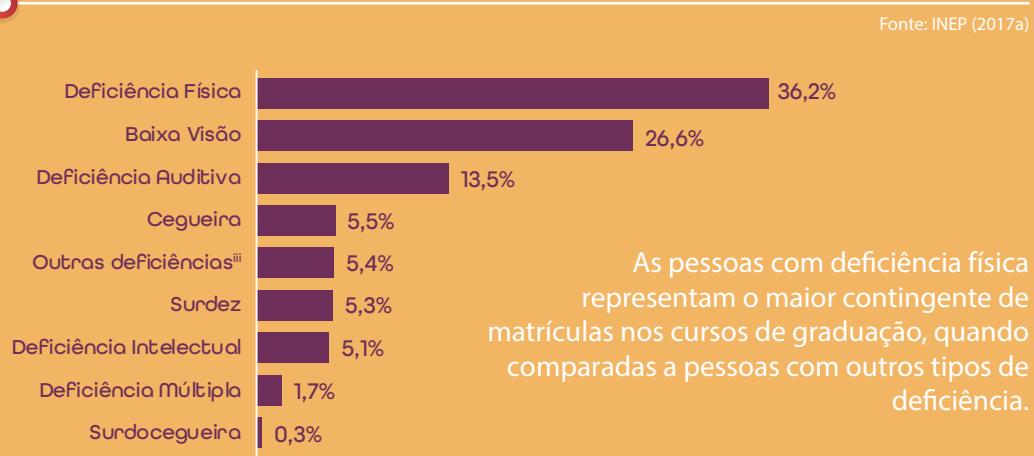
Educação

A inclusão de pessoas com deficiência no âmbito educacional é assunto debatido internacionalmente há décadas. No Brasil, os marcos legais mais recentes são: o Estatuto da Pessoa com Deficiência, cujo capítulo IV trata do direito à educação, à garantia de acesso e ao aprendizado ao longo da vida em todos os níveis educacionais; e a Lei 13.409/2016, que inclui as pessoas com deficiência na reserva de vagas em cursos federais de nível técnico, médio e superior. Contudo, a maioria dos casos de deficiência é adquirida ao longo da vida, ou seja, enquanto as pessoas estão estudando ou após terem concluído seus estudos.

Pessoas com deficiência concluintes em cursos de graduação por sexo e Faixa etária (2009-2017)



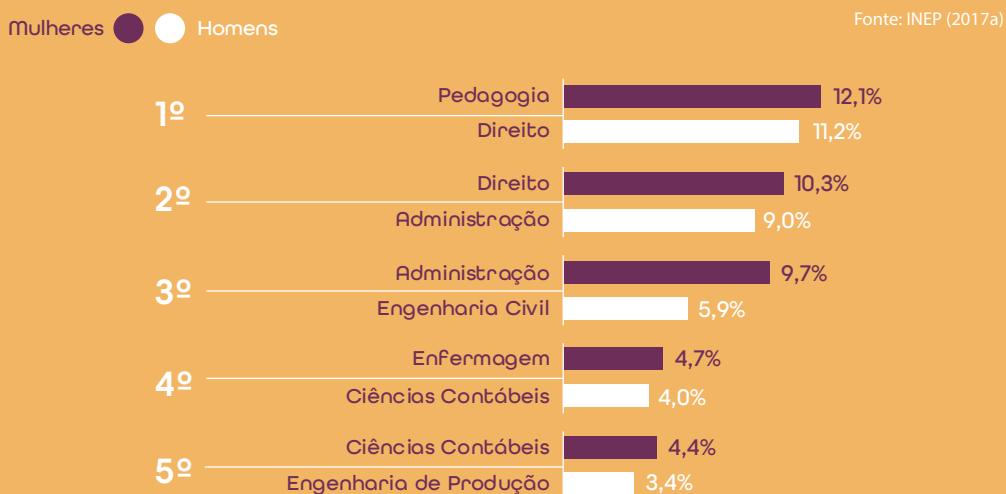
Distribuição percentual de pessoas com deficiência matriculadas em cursos de graduação (2017)



Distribuição percentual de concluintes em cursos de graduação por área (2017)



Pessoas com deficiência concluintes em cursos de graduação por sexo e ranking de cursos (2017)



Distribuição percentual de pessoas com deficiência^{iv} por nível de escolaridade no trabalho formal (2017)

Fonte: BRASIL (2017a)

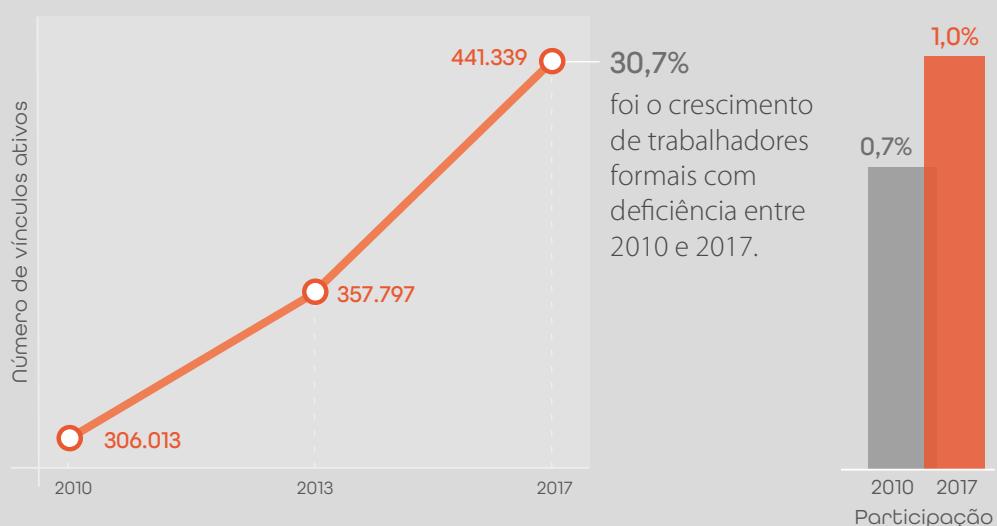
	Auditiva	Física	Intelectual	Múltipla	Reabilitado ^v	Visual	Total
Analfabeto	1,0%	0,5%	6,8%	2,2%	0,4%	0,5%	1,0%
Ensino Fundamental	15,0%	11,2%	23,7%	16,1%	11,6%	10,0%	12,6%
Ensino Médio	62,5%	62,9%	64,7%	61,7%	66,8%	62,9%	63,3%
Ensino Superior	20,8%	24,6%	4,7%	19,4%	20,2%	25,8%	22,4%
Mestrado	0,5%	0,6%	0,1%	0,5%	0,9%	0,7%	0,6%
Doutorado	0,2%	0,2%	0,0%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%

Trabalho

Ainda que os dados apontem avanços na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, há um longo percurso para sua efetiva inclusão, com uma agenda extensa de desafios. Esta não ocorre espontaneamente na maioria das empresas que, por preconceito ou falta de informações, dificultam a contratação, ascensão ou permanência desse público no trabalho⁵¹.

Trabalhadores formais^{vi} com deficiência^{vii} (2017)

Fonte: BRASIL (2017a)



Distribuição percentual de trabalhadores formais^{vi} por cor/raça e sexo (2017)

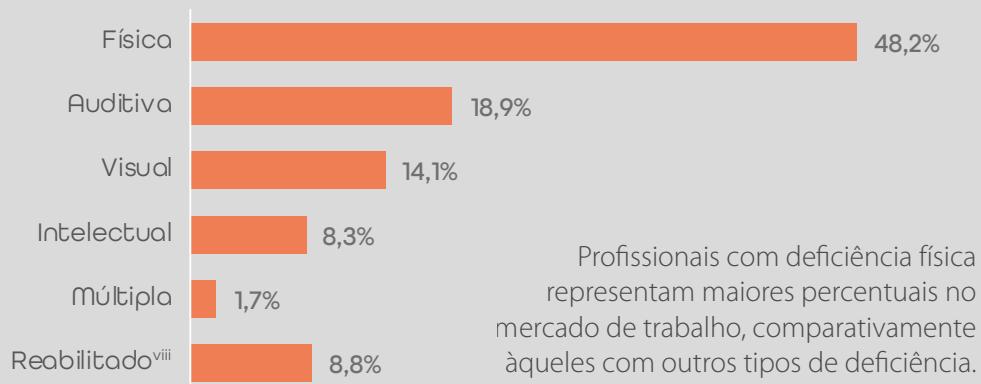
Fonte: BRASIL (2017a)



⁵¹ BRASIL (2019a).

Distribuição percentual de trabalhadores formais^{vi} por tipo de deficiência (2017)

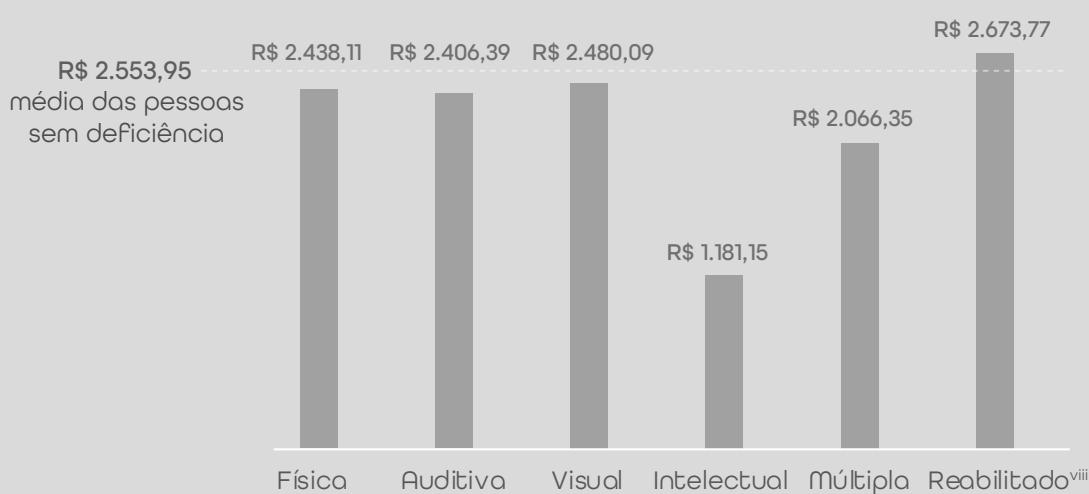
Fonte: BRASIL (2017a)



Profissionais com deficiência física representam maiores percentuais no mercado de trabalho, comparativamente àqueles com outros tipos de deficiência.

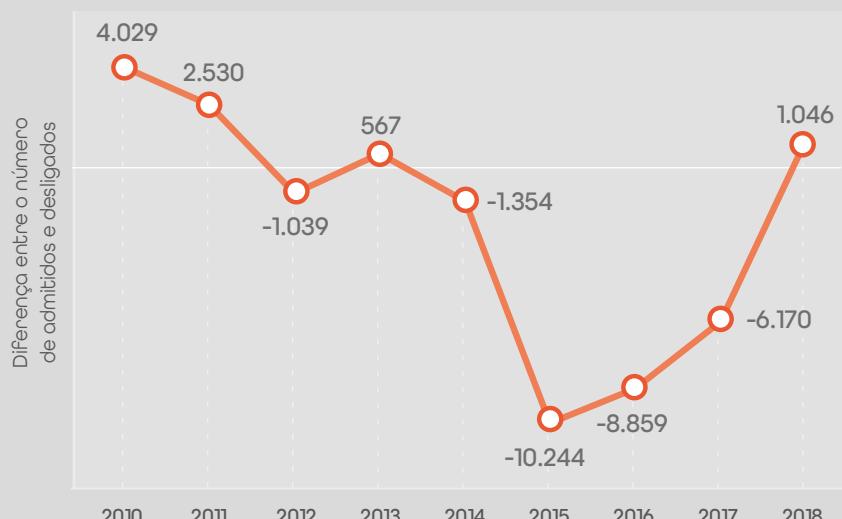
Remuneração média de pessoas com deficiência^{vii} (2017)

Fonte: BRASIL (2017a)

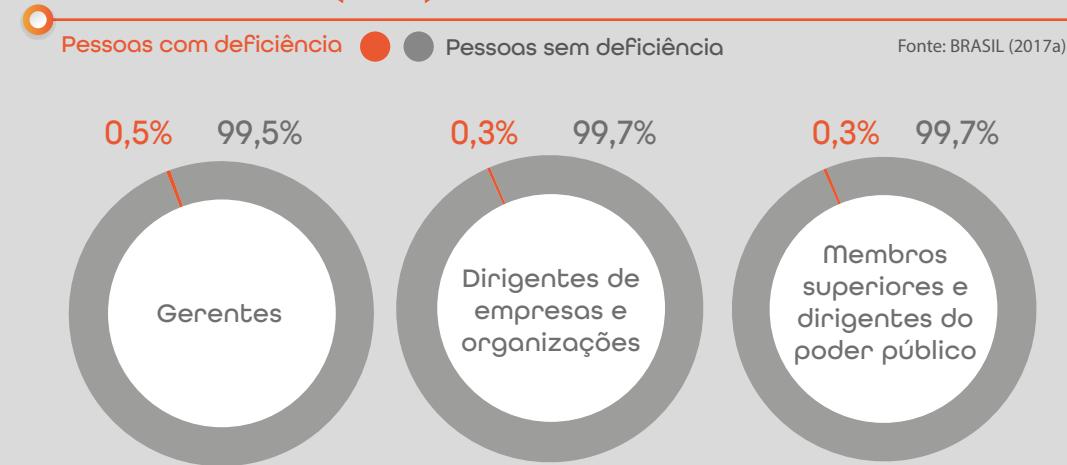


Saldo de empregos das pessoas com deficiência^{vii} (2010-2018)

Fonte: BRASIL (2017a)



Distribuição percentual de trabalhadores formais^{vi} com deficiência em cargos de liderança^{ix} selecionados (2017)



Percentual de trabalhadores formais^{vi} por cargos de liderança^{ix} selecionados, sexo e tipo de deficiência (2017)

Mulheres (Female) **Homens** (Male)

Cargo	Gerentes		Dirigentes de empresas e organizações		Membros superiores e dirigentes do poder público	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Física	18,4%	39,4%	15,1%	44,5%	25,8%	33,0%
Auditiva	4,3%	10,8%	3,2%	15,5%	6,2%	6,2%
Visual	4,5%	10,9%	2,8%	11,8%	7,6%	11,8%
Intelectual	0,5%	1,1%	0,0%	0,0%	0,4%	0,6%
Múltipla	0,3%	0,6%	0,0%	0,9%	0,6%	0,6%
Reabilitado ^{viii}	4,0%	5,3%	1,2%	4,9%	3,3%	3,8%

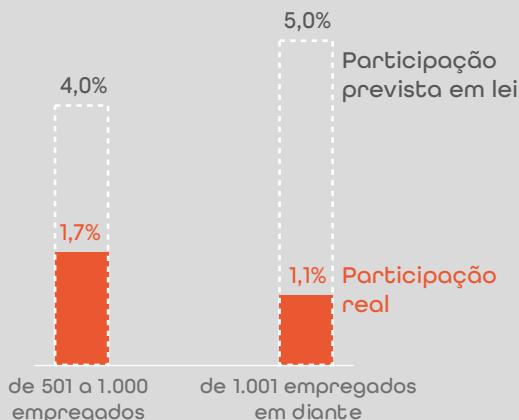
Fonte: BRASIL (2017a)

Remuneração média de trabalhadores formais^{vi} por cargos de liderança^{ix} selecionados (2017)



Percentual de pessoas com deficiência^{vii} no mercado de trabalho por tamanho das empresas (2017)^x

Fonte: BRASIL (2017a)

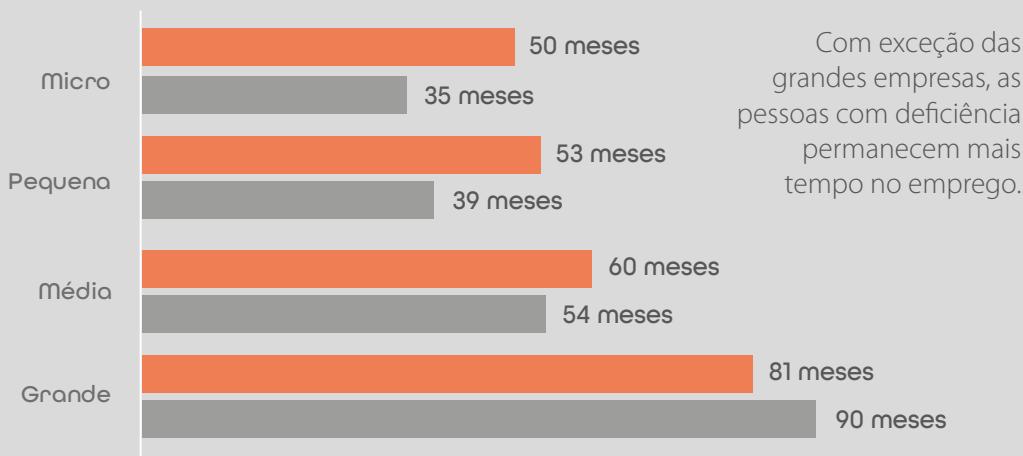


O percentual de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, previsto em lei, não está sendo cumprido.

Tempo médio de emprego por porte do estabelecimento^{xi} no mercado formal (2017)

Pessoas com deficiência ● Pessoas sem deficiência

Fonte: BRASIL (2017a)



Remuneração média das pessoas com deficiência empregadas formalmente^{vi} por porte do estabelecimento^{xi} (2017)

Fonte: BRASIL (2017a)

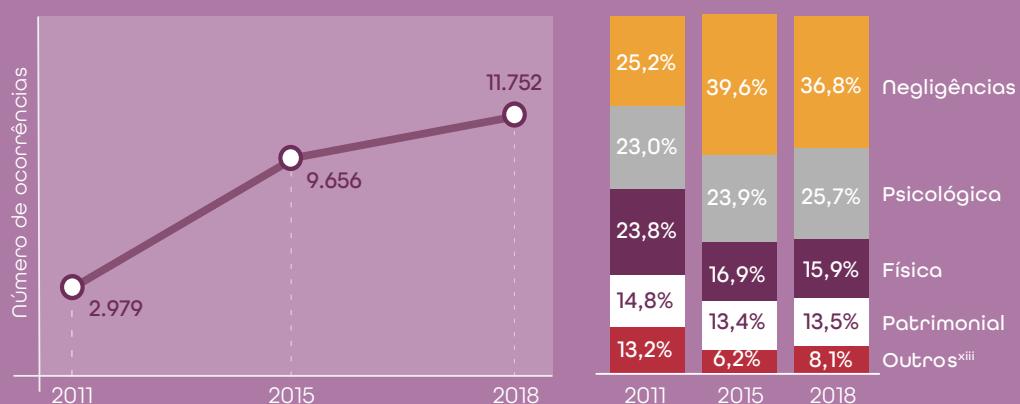
	Micro	Pequena	Média	Grande
Física	R\$ 2.158,30	R\$ 2.108,26	R\$ 2.173,54	R\$ 2.835,17
Auditiva	R\$ 2.130,21	R\$ 1.961,00	R\$ 2.151,58	R\$ 2.828,93
Visual	R\$ 2.121,97	R\$ 2.079,63	R\$ 2.147,30	R\$ 2.917,67
Intelectual	R\$ 1.158,27	R\$ 1.110,43	R\$ 1.143,99	R\$ 1.313,45
Múltipla	R\$ 1.822,58	R\$ 1.627,61	R\$ 1.804,26	R\$ 2.612,66
Reabilitado ^{viii}	R\$ 2.912,84	R\$ 2.855,49	R\$ 2.380,98	R\$ 2.697,37

Violência

A violência contra as pessoas com deficiência é sistêmica e atinge um leque de direitos fundamentais, especialmente relacionados à saúde física e psicológica. As pessoas com deficiência são mais vulneráveis à violência e possuem menores chances de intervenção eficaz por parte dos agentes do Estado⁵². Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS)⁵³, um quarto das pessoas com deficiência já sofreu algum tipo de violência, sendo que as maiores violações ocorrem contra mulheres, crianças e idosos.

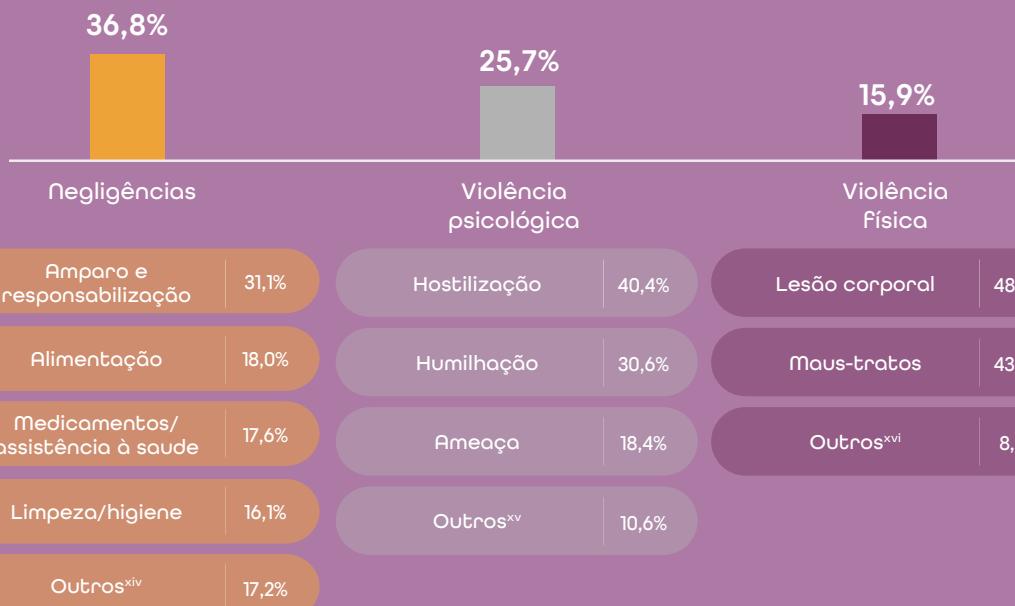
Violência^{xii} contra pessoas com deficiência por tipo (2011-2018)

Fonte: BRASIL (2018a)



Principais violências^{xii} contra pessoas com deficiência (2018)

Fonte: BRASIL (2018a)



⁵² ONU (2004).

⁵³ OMS (2012).

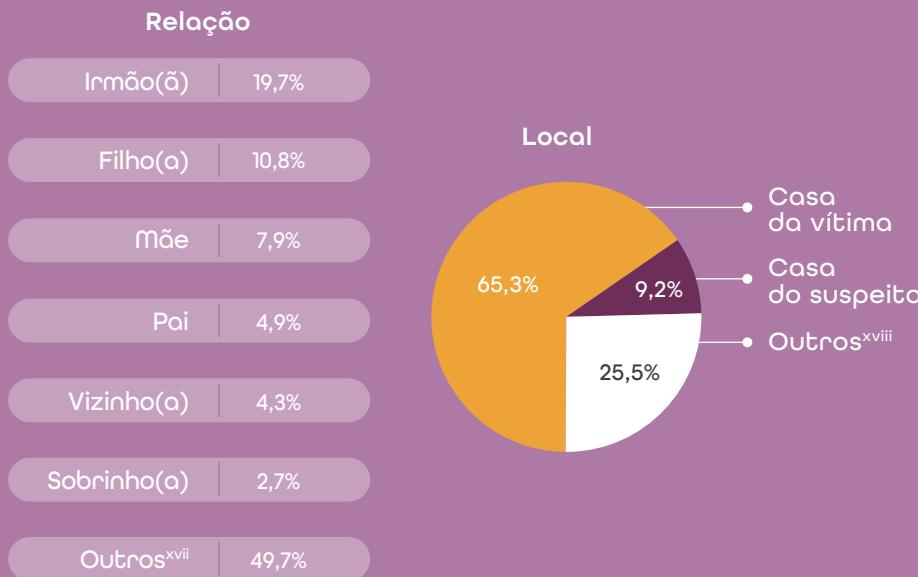
Perfil das pessoas com deficiência vítimas de violência^{xii} (2018)

Fonte: BRASIL (2018a)



Violência^{xii} contra pessoas com deficiência por relação suspeito-vítima e local (2018)

Fonte: BRASIL (2018a)



Representação Política

As pessoas com deficiência são minoria na representação política institucional. Não ocupam espaço que seja condizente com seu contingente populacional. Essa situação caracteriza-se como um empecilho para o planejamento e a implementação de políticas de desenvolvimento para a melhoria de vida das pessoas com deficiência⁵⁴.

Representação política das pessoas com deficiência no Congresso Nacional

Fonte: CÂMARA PAULISTA PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (2018); CONGRESSO EM FOCO (2018)

81

Representantes no Senado Federal



1 Senadora com deficiência Física

1,2%

dos assentos do Senado Federal
foi ocupado por pessoa com
deficiência em 2018.

513

Representantes na Câmara dos Deputados



1 Deputado com deficiência visual

0,2%

dos assentos da Câmara dos
Deputados foi ocupado por pessoa
com deficiência em 2018.

⁵⁴ SANTOS; BARROS (2018).

NOTAS

Demografia

Nota i

As pessoas incluídas em mais de um tipo de deficiência foram contadas apenas uma vez pelo Censo Demográfico. Ou seja, foi contabilizada a pessoa com deficiência e não a quantidade de suas deficiências (IBGE, 2010).

Nota ii

O IBGE não apresenta o detalhamento dos níveis de deficiência intelectual.

Educação

Nota iii

Outras deficiências incluem: (i) autismo infantil; (ii) Síndrome de Asperger; (iii) Síndrome de Rett; (iv) transtorno desintegrativo da infância; e (v) superdotação (INEP, 2017a).

Nota iv

Nas bases de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) utiliza-se a terminologia "portador de deficiência". Entretanto, optou-se pela utilização de "pessoas com deficiência", em consonância com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, da Organização das Nações Unidas (ONU), ratificada pelo Brasil com valor de emenda constitucional, em 2008 (BRASIL, 2015b).

Nota v

Reabilitado é "a pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária" (BRASIL, 1999).

Trabalho

Nota vi

A categoria "trabalhadores formais" inclui todos os vínculos registrados por estabelecimentos inscritos no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) que mantiveram ou não empregados durante o ano-base.

Nota vii

Nas bases de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) utiliza-se a terminologia "portadores de deficiência". Entretanto, optou-se pela utilização de "pessoas com deficiência", em consonância com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, da Organização das Nações Unidas (ONU), ratificada pelo Brasil com valor de emenda constitucional em 2008 (BRASIL, 2015b).

Nota viii

Reabilitado é "a pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária" (BRASIL, 1999).

Nota ix

Cargos de liderança selecionados compreendem profissões cujas atividades principais consistem em definir e formular políticas de governo, leis e regulamentos, fiscalizar a aplicação dos mesmos, representar as diversas esferas de governo, coordenar as políticas e as atividades de uma empresa ou de uma instituição, seus departamentos e serviços internos. Esse grupo compreende: (i) membros superiores e dirigentes do poder público; (ii) dirigentes

de empresas e organizações (exceto de interesse público); e (iii) gerentes.

Nota x

Não foram apresentados os dados de trabalhadores com deficiência para os tamanhos das empresas de "até 200" e de "501 a 1.000" empregados (conforme estabelecido pela Lei 8.213/1991) em decorrência da indisponibilidade de dados desagregados para estes agrupamentos nas bases da RAIS (BRASIL, 1991).

Nota xi

Crítério instituído pelo IBGE. Segundo a organização, o tamanho das empresas pode ser definido da seguinte forma: (i) microempresa – até 19 empregados; (ii) pequena empresa – de 20 a 99 empregados; (iii) média empresa – de 100 a 499 empregados; (iv) grande empresa – 500 empregados ou mais.

Violência

Nota xii

Casos de violência correspondem às denúncias de violações de direitos humanos coletadas pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos nos canais da Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos, como o Disque 100, Ouvidoria Online, Clique 100, aplicativo Proteja Brasil e denúncias por canais presenciais (BRASIL, 2018a).

Nota xiii

Outros tipos de violências incluem: (i) direito à memória e à verdade; (ii) discriminação; (iii) exploração do trabalho infantil; (iv) falta de acessibilidade e ao meio físico (edificações ou veículos); (v) falta de acessibilidade/meios de informações e comunicações; (vi) outras violações relacionadas a direitos humanos; (vii) tortura e outros tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes; (viii) trabalho escravo; (ix) tráfico de pessoas; (x) violência institucional; e (xi) violência sexual (BRASIL, 2018a).

Nota XIV

Outros tipos de violências por negligência incluem: (i) abandono; e (ii) autonegligência (BRASIL, 2018a).

Nota xv

Outros tipos de violências psicológicas incluem: (i) calúnia/injúria/difamação; (ii) chantagem; (iii) infantilização; (iv) perseguição; e (v) subtração de incapaz (BRASIL, 2018a).

Nota xvi

Outros tipos de violências físicas incluem: (i) autoagressão; (ii) cárcere privado; (iii) chacina/massacre; (iv) homicídio; (v) latrocínio; (vi) sequestro; e (vii) tentativa de homicídio (BRASIL, 2018a).

Nota xvii

Outras relações suspeito-vítima incluem: (i) amigo(a); (ii) avô; (iii) avó; (iv) bisneto(a); (v) companheiro(a); (vi) cuidador(a); (vii) cunhado(a); (viii) desconhecido(a); (ix) diretor(a) de escola; (x) diretor(a) de unidade prisional; (xi) empregado(a); (xii) empregador; (xiii) enteado(a); (xiv) esposa; (xv) ex-companheiro(a); (xvi) ex-esposa; (xvii) ex-marido; (xviii) familiares; (xix) genro/nora; (xx) líder

religioso; (xxi) madrasta; (xxii) marido; (xxiii) namorado(a); (xxiv) neto(a); (xxv) padastro; (xxvi) padrinho/madrinha; (xxvii) primo(a); (xxviii) professor(a); (xxix) própria vítima; (xxx) sogro(a); (xxx) subordinado; (xxxii) tio(a); e (xxxiii) não informado (BRASIL, 2018a).

Nota xviii

Outros locais incluem: (i) albergue; (ii) casa; (iii) delegacia de polícia; (iv) delegacia de polícia como unidade prisional; (v) escola; (vi) hospital; (vii) igreja; (viii) instituição de longa permanência para pessoa com deficiências – ILPI; (ix) local de trabalho; (x) manicômio/hospital psiquiátrico/casa de saúde; (xi) medida de segurança – manicômio judicial; (xii) ônibus; (xiii) órgão da administração estadual; (xiv) órgão da administração federal; (xv) órgão da administração municipal; (xvi) rua; (xvii) transporte coletivo aéreo; (xviii) transporte coletivo metropolitano; (xix) transporte coletivo rodoviário; (xx) unidade de medida sócioeducativa; (xxi) unidade prisional – cadeia pública; (xxii) unidade prisional – presídio; e (xxiii) não informado (BRASIL, 2018a).

RAÇA E ETNIA

COMO A TEMÁTICA SE EXPRESSA NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES?

Raça e etnia são conceitos ainda incipientes nos terrenos organizacionais, embora existam alguns valorosos esforços para a tratativa da temática. No entanto, de maneira geral, ainda vigora um silenciamento das organizações em relação às questões étnico-raciais⁵⁵.

Raça e etnia, por vezes – a depender da autoria, suas referências e objetivo do trabalho – são analisadas como conceitos distintos e outras tantas vezes de modo agrupado. Em qualquer dos casos, são relevantes para classificar grupos populacionais a partir de critérios diferentes, com fins e implicações políticas distintas⁵⁶.

No campo científico é hoje ponto pactuado que, embora as combinações genéticas variem entre os indivíduos, inexistem diferenças que respaldem uma classificação em raças. A noção de raça não possui, portanto, substrato biológico. “Todos os seres humanos pertencem a uma única espécie e compartilham uma origem comum. Eles nascem iguais em dignidade e direitos e todos formam parte integrante da humanidade”⁵⁷. As diferenças entre as pessoas são inteiramente atribuíveis a questões geográficas, históricas, políticas, econômicas e sociais⁵⁸.

Entretanto, o conceito de raça permanece operando nas relações sociais por meio da forma como as pessoas agem em relação a outras, tendo por base a ideia de que um grupo é superior ao outro por conta de suas características fenotípicas. Portanto, raça existe socialmente enquanto um conceito construído no imaginário coletivo, por meio de discursos sobre as origens dos grupos, a partir de suas características fenotípicas⁵⁹.

Ou seja, raça detém concretude social em virtude da durabilidade de efeitos desse conceito, uma vez que ele vem historicamente conferindo sustentação ao racismo, tanto no campo individual quanto em projetos institucionais segregacionistas, coloniais e nacionalistas.

Logo, o debate sobre raça na cena pública permanece necessário devido a uma série de privilégios que uma acepção imaginada de branquitude⁶⁰ tem

⁵⁵ SOUZA (2011).

⁵⁶ THOMAS (2014).

⁵⁷ UNESCO (1978).

⁵⁸ BRITISH COUNCIL (2003).

⁵⁹ GUIMARÃES (2003).

⁶⁰ Todo o complexo de sistemas sociais que naturaliza a posição privilegiada das pessoas brancas. Criado como padrão de referência cultural do homem universal, utiliza dessa apropriação para legitimar sua supremacia econômica, política e social. Essa naturalização imprime um silêncio sobre o lugar ocupado pelos brancos nas relações sociais brasileiras, não refletindo sobre o seu papel na produção das desigualdades sociais e projetando o problema na figura exclusiva do negro (BENTO, 2002).

legado a certos segmentos populacionais em prejuízo de outros, tornando estes alvos de racismo, por conta de características fenotípicas transmutadas em atributos moralizantes⁶¹.

Assim como a acepção de raça, a ideia de etnia também não emerge como uma essência de determinados grupos. A etnia abrange um conteúdo sociológico comum em meio a um conjunto de indivíduos culturalmente unidos, que compartilham entre si um conjunto de sinais diacríticos históricos, territoriais, linguísticos, religiosos, podendo pertencer a raças e nações diferentes⁶². Trata-se de um conteúdo vivido dinamicamente, cuja necessidade de materialização em uma identidade étnica pública ocorre de maneira situacional.

Tal projeção identitária se mostra perceptível por ocasião de disputas fundiárias, de investidas massificação cultural, de conflitos religiosos e também em processos de diáspora africana⁶³. Ou seja, em momentos cruciais nos quais o modo de vida de certos grupos é colocado em xeque, em prol de projetos político-econômicos de outros, conformando um quadro de crise e vulnerabilidade social⁶⁴.

Embora possam ser abordados de forma separada, raça e etnia são aqui tratadas de forma conjunta, não pela defesa de que sejam um só fenômeno, mas porque, à luz da bibliografia revisada, ambas são úteis como forma de diferenciação de pessoas para fins de dominação. Aliás, é precisamente nisso que raça e etnia possuem suas principais afinidades eletivas com desigualdades sociais⁶⁵.

Em outras palavras, a cor da pele e a aparência física não são os únicos marcadores de diferença que geram desigualdades. Percebe-se também que inúmeros conflitos surgem de marcadores sociais ligados à etnia. Esse conjunto denomina-se pluralmente como “racismos”. Por conseguinte, o racismo é um sistema de opressão com uma base histórica que divide e organiza a sociedade de forma que prejudica estruturalmente certos grupos minoritários com base em sua etnia ou raça atribuída⁶⁶.

⁶¹ MUNANGA (2003).

⁶² INSTITUTO PROMUNDO (2016).

⁶³ Começa a ser utilizado no século XIX como conceito, designando o fenômeno histórico e social caracterizado pela imigração forçada de homens e mulheres do continente africano para outras regiões do mundo e, também, designa os processos de redefinições identitárias desses sujeitos (PEREIRA; SANTOS, 2018).

⁶⁴ BARTH (2003); MUNANGA (2003).

⁶⁵ NOGUEIRA (2015).

⁶⁶ ASHE; NAZROO (2015).

Uma das formas de expressão do racismo é o racismo institucional, também denominado de sistêmico. Este se manifesta em organizações e instituições sociais, públicas ou privadas. Trata-se, por sua vez, da falha coletiva de uma organização em promover um serviço apropriado e profissional às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica⁶⁷.

Dados os efeitos deletérios dessa questão, um fator fundamental na agenda atual é o envolvimento empresarial na busca por equidade e inclusão étnica e racial. A esse respeito, destacam-se algumas iniciativas que contribuíram para o fortalecimento da temática e engajamento das empresas, a exemplo do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, dos pactos pela inclusão da população negra no mercado de trabalho, da Coalização Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, entre outras⁶⁸. Nessa esteira, os coletivos e as organizações sociais de luta pela igualdade racial são imperativos por pautarem e subsidiarem propostas para melhoria das condições de vida e trabalho da população negra.

O repertório sobre o tema é amplo e não exaustivo, destacando-se questões como: A organização possui ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento ao racismo? Existem normas internas para enfrentamento do racismo? Há informações atuais sobre a proporção de mulheres e homens negros, indígenas e outros na organização e em que posições? O quesito cor/raça é preenchido segundo as categorias de classificação do IBGE? Há iniciativas de prestação de contas à sociedade sobre o enfrentamento do racismo institucional⁶⁹?

Ações afirmativas integrais nessa direção por parte das empresas – isto é, garantidoras da não discriminação, do acesso e da ascensão profissional de pessoas pertencentes a grupos étnico-raciais – configuram, além de esforços de justiça social, diversidade organizacional e diferenciais competitivos. Ambientes de trabalho inclusivos e diversos constituem terreno fértil à criatividade e à inovação, primordiais para que as organizações prosperem atualmente no mercado⁷⁰.

⁶⁷ CARMICHAEL; HAMILTON (1967) *apud* GELEDÉS (2013).

⁶⁸ O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça foi coordenado pela extinta Secretaria de Políticas para Mulheres do Governo Federal; a Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial congrega representantes da sociedade civil, do ambiente empresarial e do poder público; os pactos pela inclusão da população negra no mercado de trabalho advêm de uma proposta da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Eliminação da Discriminação no Trabalho, do Ministério Público do Trabalho; a Coalização Empresarial para Equidade Racial e de Gênero é uma iniciativa do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) e do Instituto Ethos (ONU MULHERES BRASIL; REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL, 2017; COALIZAÇÃO EMPRESARIAL PARA EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO, 2020; INICIATIVA EMPRESARIAL PELA IGUALDADE, 2020; MPT, 2020).

⁶⁹ GELEDÉS (2013).

⁷⁰ INSTITUTO ETHOS; BID (2016); INSTITUTO ETHOS; CEERT (2019).

QUAL A PERCEPÇÃO DO PAINEL DE ESPECIALISTAS SOBRE A SITUAÇÃO ATUAL DE RAÇA E ETNIA NAS ORGANIZAÇÕES?



Falta de capacitação para gestão da temática nas organizações.

Pouco avanço nos processos de recrutamento e seleção com vistas à inclusão da população negra e diferentes etnias.

Lentidão dos avanços da pauta racial no ambiente empresarial.

Existência de desvantagem salarial de pessoas negras em relação às pessoas brancas.

Fragilidade na incorporação dos quesitos de diversidade racial e étnicas em políticas, processos e instrumentos de gestão.

Negação sobre a existência do racismo por uma parcela empresarial.

Gestão

Disparidade empresarial no nível de esforço na tratativa do tema.

Existência de racismo institucional.

Desproporção de oportunidades para mulheres negras.

Sustentação de estereótipos discriminatórios na distribuição de cargos e funções.

Sub-representação de pessoas negras em cargos de liderança.

Existência de estereótipos racistas e regionais na contratação de pessoas por uma parcela empresarial.

Maior visibilidade da população negra como potencial público consumidor.

Comunicação discriminatória.

Desconsideração do quesito raça e etnia na produção de dados e informações organizacionais.

Inconsistências na coleta, agregação e padronização de dados e informações sobre raça e etnia.

Simplificação e desvalorização do aparato conceitual e técnico sobre raça e etnia.

Carência de bancos de dados e de imagens para suporte a ações afirmativas voltadas à população negra.

Dados e Informações

Crescimento do protagonismo negro nas produções de pesquisa sobre raça e etnia.

Fragilidade na coleta da autodeclaração de cor/raça.

Avanço em pesquisas de mercado e produtos voltados a pessoas negras.

Ausência de análises e informações sobre as condições de vida da população negra trabalhadora.

COMO A SITUAÇÃO ATUAL SOBRE RAÇA E ETNIA PODE SER REFLETIDA EM DADOS?

Producir estatísticas desagregadas pelas características étnico-raciais da população é um compromisso assinado pelo Brasil tanto na Agenda 2030, das Nações Unidas, como na Agenda Regional de População e Desenvolvimento, da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL). A Década Internacional dos Afrodescendentes (2015-2024), promulgada pelas Nações Unidas, também incentiva a referida questão.

O debate acerca da classificação étnico-racial da população brasileira, no entanto, possui muitas vertentes e é de difícil sistematização, pois há variadas questões imbricadas, como o método de coleta de dados e as categorias de classificação. As reflexões incluem desde aspectos técnicos, sobre os objetivos da investigação, até a negação da sua pertinência por alguns⁷¹.

Além do IBGE, outros órgãos oficiais produzem pesquisas e registros com a informação de cor ou raça. Nas últimas décadas, houve crescente coleta, sistematização e divulgação dessa informação em fontes oficiais brasileiras, que mostram maior ou menor proximidade com a produção do IBGE⁷².

Além de um procedimento técnico, as metodologias de classificação reproduzem projetos políticos através das questões e opções de respostas oferecidas. Ou seja, viabilizam determinadas categorias de classificação com as quais a população constrói pertencimentos ou afastamentos.

Embora ocorra um progressivo aumento da disponibilidade de desagregação dos dados por cor ou raça, as estatísticas de diferentes pesquisas brasileiras seguem variações no uso de categorias, formulação das perguntas e método de coleta, não havendo padronização. Além disso, há uma série de limitações como a não ocorrência de autoclassificação e a reação desfavorável das pessoas na ocasião da coleta do quesito cor/raça.

⁷¹ SIMÕES; ATHIAS; BOTELHO (2018).

⁷² SIMÕES; ATHIAS; BOTELHO (2018).

Considerando os pontos supracitados, este tópico sistematiza informações sobre raça e etnia respeitando as classificações das fontes originais de pesquisa. O objetivo central é trazer *inputs* quantitativos sobre o tema, a fim de complementar as demais análises do *Roadmap* de Diversidade & Inclusão. Para tanto, o tópico aborda:

- **Demografia**
- **Educação**
- **Trabalho**
- **Violência**
- **Representação Política**

Demografia

O Brasil é um país diverso do ponto de vista étnico-racial. Contudo, essa diversidade não se expressa como igualdade de direitos, acesso a bens e serviços e mobilidade social⁷³.

Distribuição percentual da população por cor/raça (2015)ⁱ



Distribuição percentual da população por cor/raça e região (2015)ⁱ

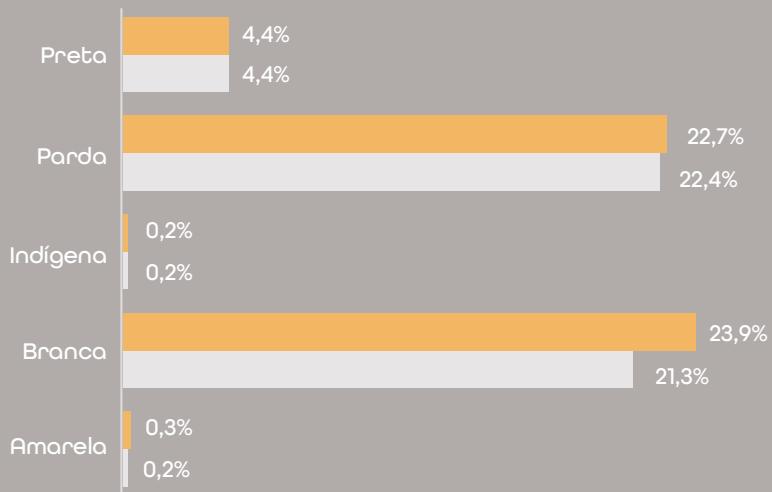


⁷³ UNESCO (2018).

Distribuição percentual da população por cor/raça e sexo (2015)ⁱ

Mulheres Homens

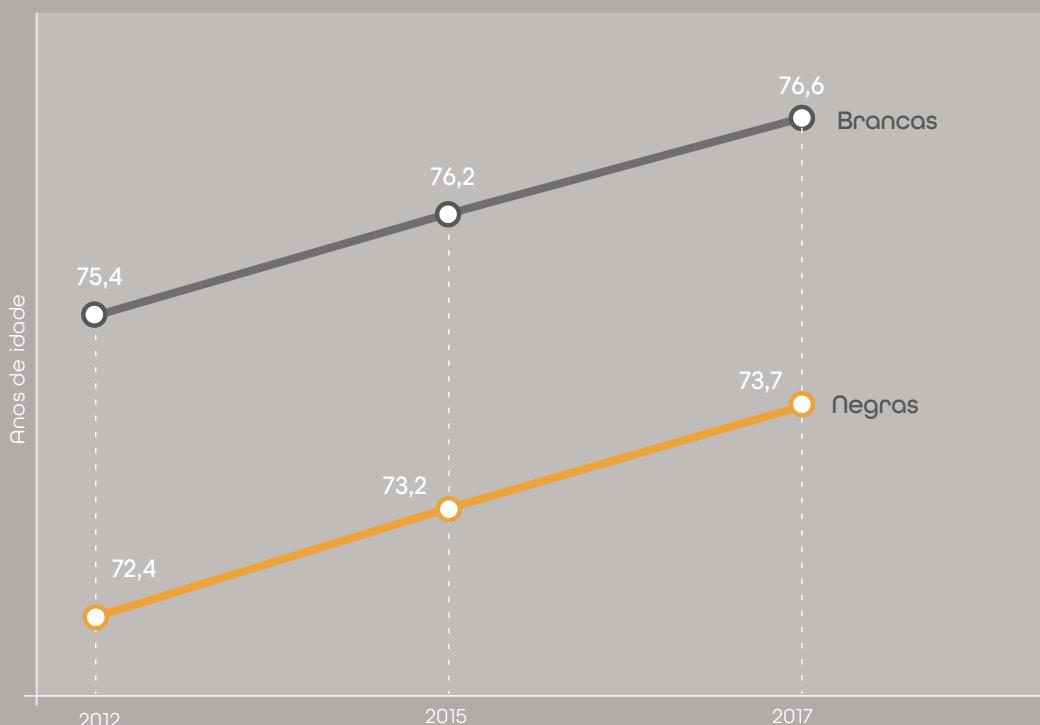
Fonte: IBGE (2015)



Esperança de vida ao nascer por cor/raça (2012-2017)ⁱⁱ

Fonte: IPEA; PNUD; FJP (2019)

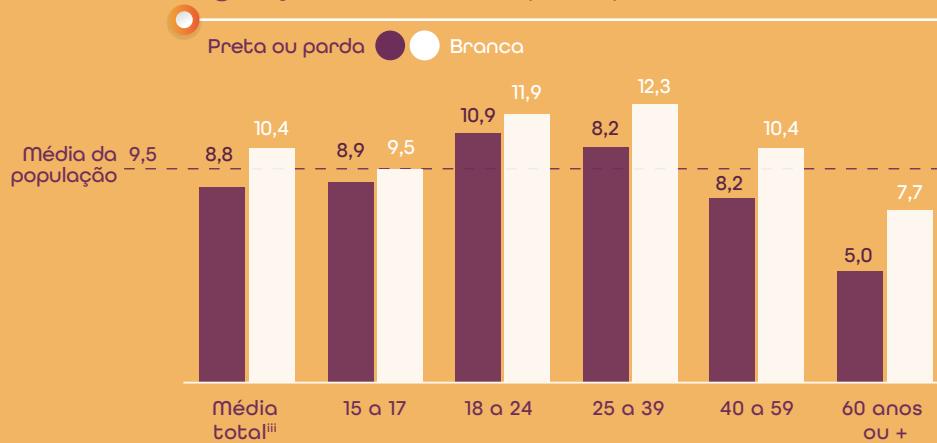
Embora a expectativa de vida venha aumentando, a diferença média das pessoas brancas se mantém em aproximadamente três anos a mais do que das pessoas negras (pretas e pardas), no período de 2012 a 2017.



Educação

As desigualdades apontadas nos indicadores educacionais são expressivas quando analisadas questões de raça e etnia. A população negra ainda apresenta maiores taxas de analfabetismo em todas as regiões brasileiras, demonstrando o caráter estrutural do problema. Entretanto, destacam-se avanços como a ampliação do acesso ao ensino superior público pela população negra⁷⁴.

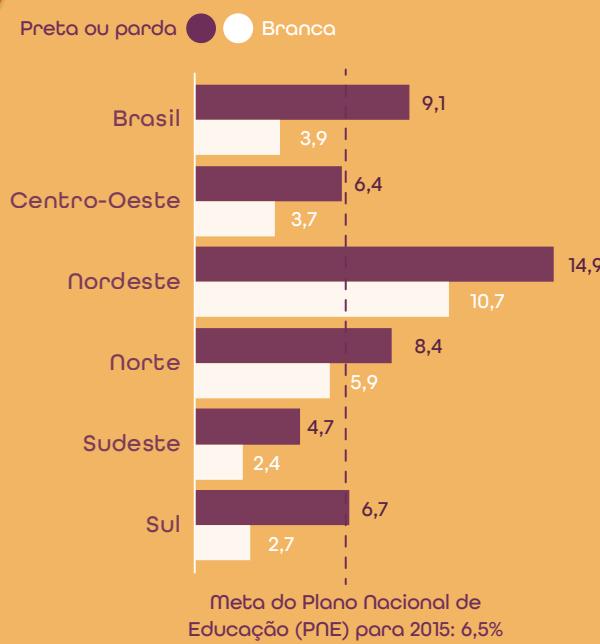
Número médio de anos de estudo por cor/raça e grupo de idade (2018)



Fonte: IBGE (2018a)

Diferenças mais expressivas quanto ao número médio de anos de estudo entre pessoas negras (pretas ou pardas) e pessoas brancas se dão a partir da faixa de 25 anos em diante.

Taxa de analfabetismo por cor/raça e região (2018)ⁱⁱⁱ



Fonte: IBGE (2018a)

O PNE estabeleceu como meta para 2015 a redução do analfabetismo para a taxa de 6,5%. Em 2018, apenas as regiões Sudeste e Centro-Oeste alcançaram essa meta. Cabe ainda destacar que há discrepâncias significativas entre a população negra (preta e parda) e branca em todas as regiões.

⁷⁴ Em 2018, estudantes negros (pretos e pardos) passaram a compor, pela primeira vez, maioria no ensino superior público do país, com 50,3%. De acordo com a pesquisa "Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil", essa mudança é atribuída a medidas adotadas a partir dos anos 2000, como a institucionalização do sistema de cotas, do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidade Federais (Reuni) e do Sistema de Seleção Unificada (SISU). Contudo, a população negra ainda segue sub-representada, situação pela qual se "respalda a existência das medidas que ampliam e democratizam o acesso à rede pública de ensino superior" (IBGE, 2019b, p. 9).

Distribuição percentual de concluintes em cursos de graduação por cor/raça e área (2017)

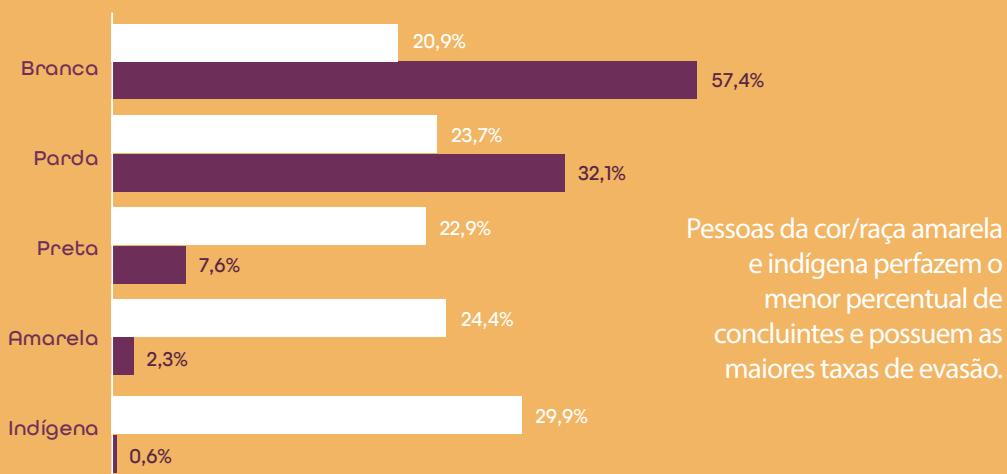
Fonte: INEP (2017a)

	Preta	Parda	Indígena	Branca	Amarela
Educação	9,4%	37,0%	0,7%	51,0%	1,9%
Humanidades e Artes	7,9%	25,8%	0,5%	63,4%	2,4%
Ciências Sociais, Negócios e Direito	7,2%	31,6%	0,6%	58,5%	2,1%
Ciências, Matemática e Computação	7,7%	29,9%	0,5%	59,2%	2,7%
Engenharia, Produção e Construção	5,8%	26,0%	0,5%	65,0%	2,7%
Agricultura e Veterinária	5,5%	26,2%	0,3%	66,1%	1,9%
Saúde e Bem-Estar Social	7,8%	34,7%	0,6%	54,2%	2,7%
Serviços	8,4%	31,6%	0,6%	57,0%	2,4%

Taxa de evasão^{iv} e distribuição percentual de concluintes em cursos de graduação por cor/raça (2017)

Taxa de evasão Concluintes

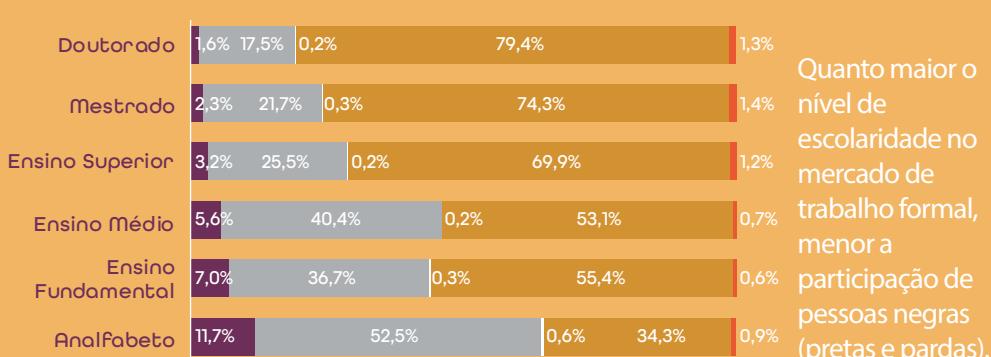
Fonte: INEP (2017a)



Distribuição percentual de trabalhadores formais por cor/raça e nível de instrução (2017)

Preta Parda Indígena Branca Amarela

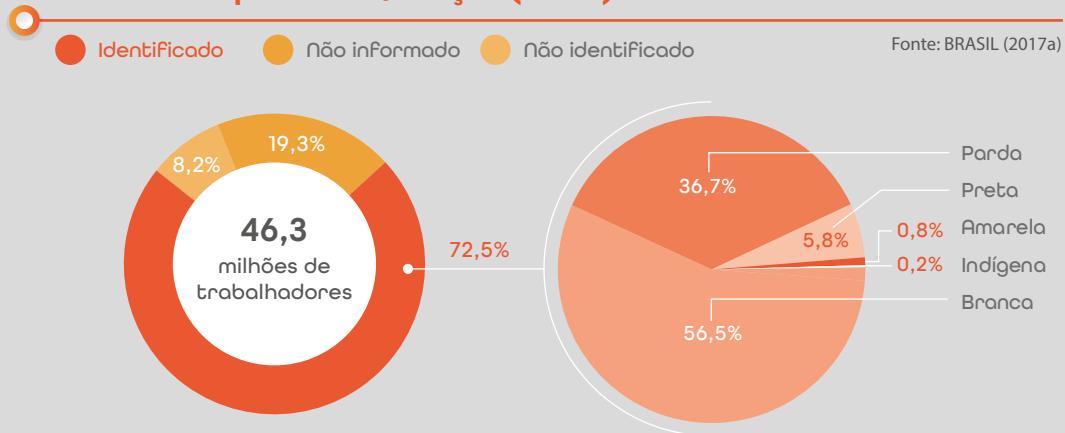
Fonte: BRASIL (2017a)



Trabalho

Embora avanços legais tenham instituído a igualdade no trabalho e na profissão⁷⁵, os indicadores atuais revelam discrepâncias com relação às questões de raça e etnia. Os dados apontam que as pessoas negras (pretas e pardas) são a maioria da população, mas sua participação não é refletida de forma proporcional e igualitária. No mercado de trabalho, as diferenças na ocupação, tipo de atividade, remuneração, representatividade nos espaços de poder e liderança são expressivas, especialmente na intersecção de raça e gênero.

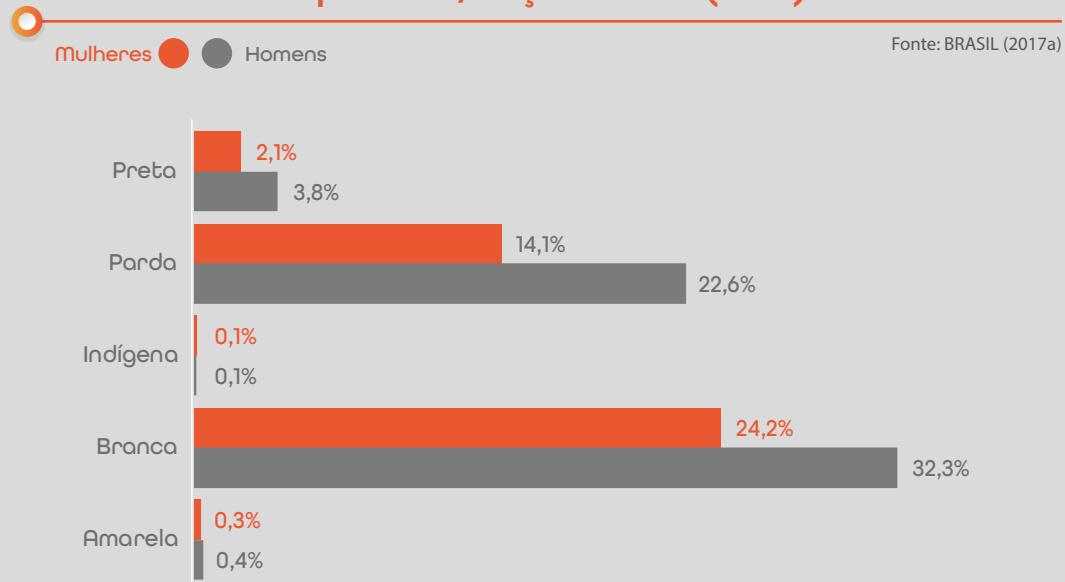
Distribuição percentual de trabalhadores formais^v por cor/raça (2017)^{vi}



Fonte: BRASIL (2017a)

Mais da metade da força de trabalho formal identificada é branca.

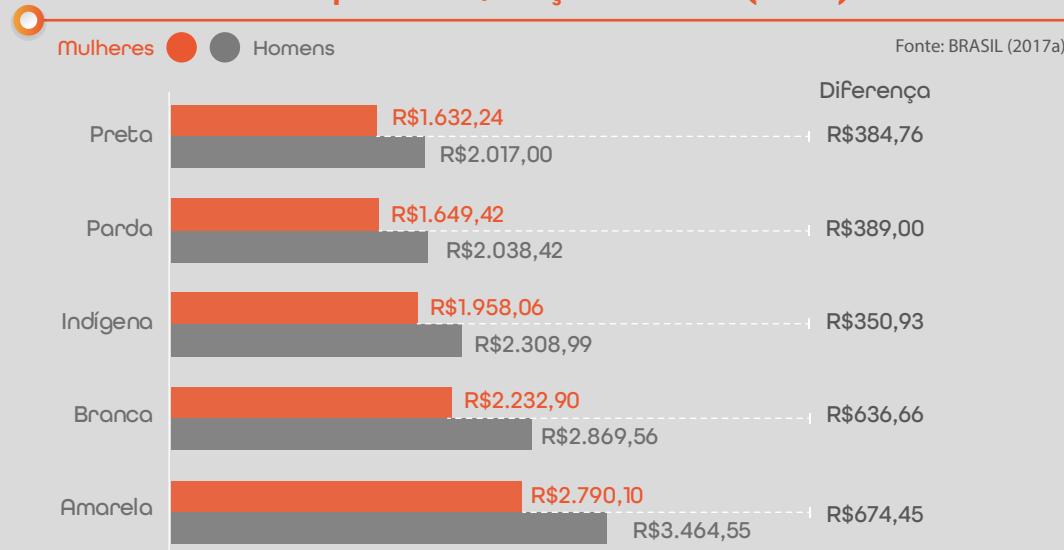
Distribuição percentual de trabalhadores formais^v identificados por cor/raça e sexo (2017)^{vii}



Fonte: BRASIL (2017a)

⁷⁵ O Brasil ratificou a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, comprometendo-se, desde 1968, a aplicar políticas voltadas à igualdade no trabalho e na profissão.

Remuneração média de trabalhadores formais^v identificados por cor/raça e sexo (2017)^{vii}

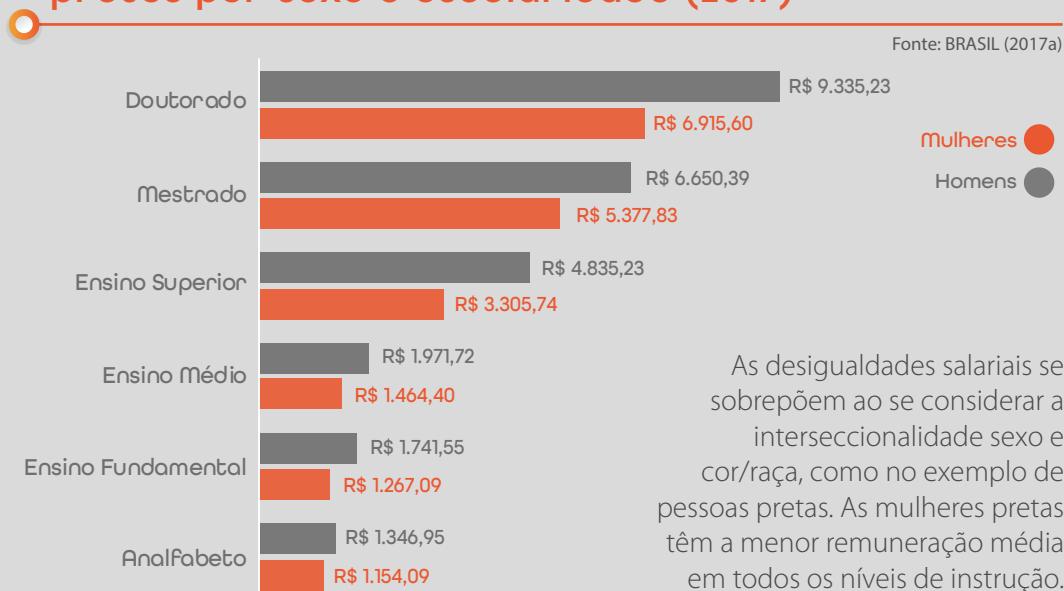


Remuneração média de trabalhadores formais^v identificados por cor/raça e escolaridade (2017)

A tabela apresenta a remuneração média para cinco categorias de cor/raça (Preta, Parda, Indígena, Branca, Amarela) e seis níveis de instrução (Analfabeto, Ensino Fundamental, Ensino Médio, Ensino Superior, Mestrado, Doutorado). Os valores são expressos em reais.

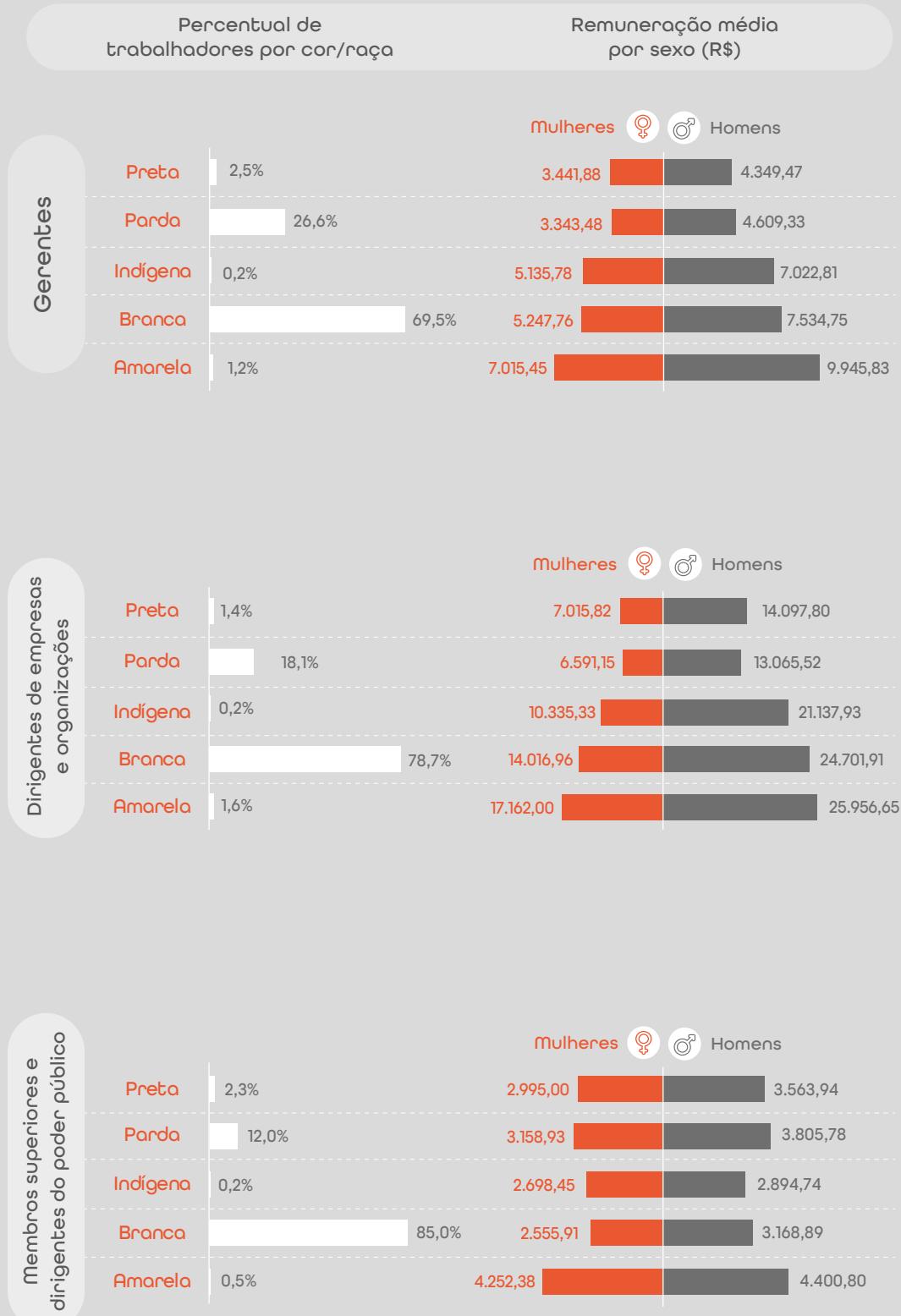
	Preta (R\$)	Parda (R\$)	Indígena (R\$)	Branca (R\$)	Amarela (R\$)
Analfabeto	1.314,64	1.272,79	1.438,13	1.379,33	1.351,80
Ensino Fundamental	1.608,73	1.589,66	1.628,41	1.734,14	1.629,01
Ensino Médio	1.776,76	1.677,06	1.833,72	1.923,60	1.858,47
Ensino Superior	4.039,91	4.093,18	5.167,84	5.594,54	7.191,15
Mestrado	6.070,92	5.625,60	6.554,62	7.626,75	8.870,28
Doutorado	8.318,74	7.577,12	9.598,51	9.715,99	11.212,69

Remuneração média de trabalhadores formais^v pretos por sexo e escolaridade (2017)



Distribuição percentual e remuneração média de cargos de liderança^{viii} selecionados por cor/raça e sexo (2017)

Fonte: BRASIL (2017a)



Ranking das principais ocupações de trabalhadores formais^v identificados por cor/raça (2017)

Fonte: BRASIL (2017a)

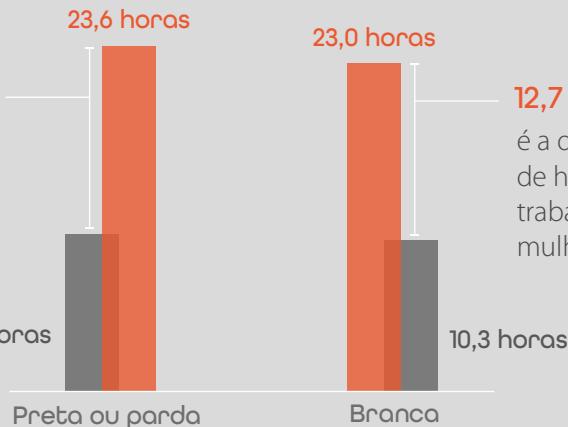
	Preta	Parda	Indígena	Branca	Amarela
1º	Faxineiro(a)	Vendedor(a)	Vendedor(a)	Vendedor(a)	Vendedor(a)
2º	Vendedor(a)	Faxineiro(a)	Assistente administrativo	Auxiliar de escritório	Auxiliar de escritório
3º	Auxiliar de escritório	Auxiliar de escritório	Faxineiro(a)	Assistente administrativo	Assistente administrativo
4º	Alimentador(a) de linha de produção	Assistente administrativo	Auxiliar de escritório	Faxineiro(a)	Faxineiro(a)
5º	Servente de obras	Operador(a) de caixa	Agente comunitário de saúde	Alimentador(a) de linha de produção	Alimentador(a) de linha de produção

Média de horas semanais dedicadas a afazeres domésticos^{ix} por sexo e cor/raça (2015)

Fonte: IBGE (2015)

Mulheres ● Homens

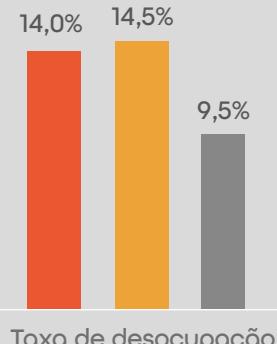
é a diferença média de horas semanais trabalhadas por mulheres pretas ou pardas.



Distribuição percentual de pessoas desocupadas^x por cor/raça (2019)^{xi}

Fonte: IBGE (2019a)

Parda ● Preta ● Branca



Pessoas negras (pretas e pardas) correspondem a 64,9% de todas as pessoas desocupadas, no segundo trimestre de 2019.

Violência

O Brasil está em 13º lugar no *ranking* mundial de homicídios, sendo considerado um dos países mais violentos do mundo⁷⁶. A violência traz consequências para todo contingente populacional. No entanto, a população negra é a mais afetada pela desigualdade e pela violência no Brasil, alerta as Organizações das Nações Unidas (ONU).

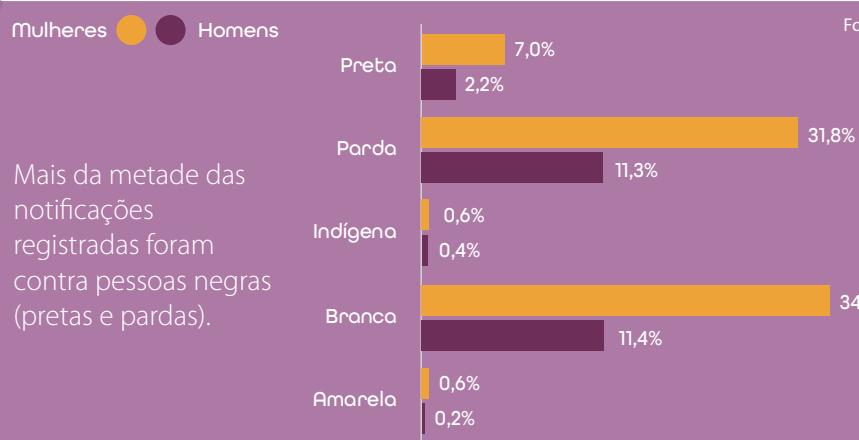
Perfil das pessoas vítimas de violência racial (2017)

Fonte: BRASIL (2017b)



Distribuição percentual das denúncias de violência por sexo e cor/raça (2017)

Fonte: BRASIL (2017b)



Distribuição percentual das principais denúncias de violência por tipo e cor/raça (2017)

Fonte: BRASIL (2017b)

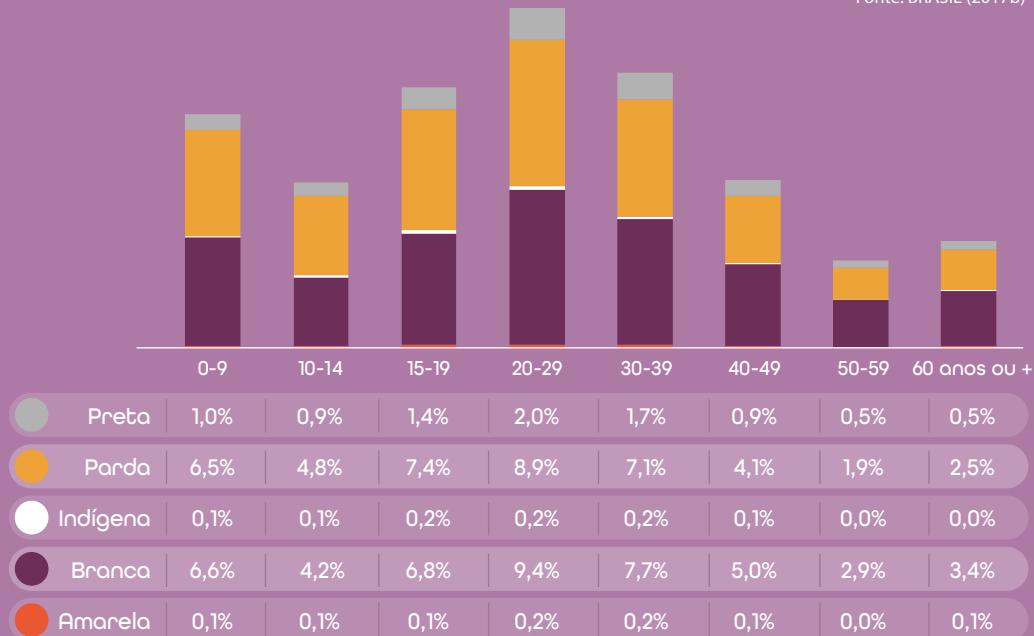
Considerando os principais tipos de violência, verifica-se que as pessoas negras (pretas e pardas) sofrem mais violência sexual (58,0%), física (53,6%) e psico/moral (51,3%) do que o restante da população.

	Preta	Parda	Indígena	Branca	Amarela
Física	9,4%	44,2%	1,2%	44,3%	0,9%
Psico/moral	10,3%	41,1%	1,0%	46,8%	0,8%
Sexual	9,6%	48,4%	1,2%	40,0%	0,8%

⁷⁶ INSTITUTO IGARAPÉ (2018).

Distribuição percentual das denúncias de violência por cor/raça e faixa etária (2017)

Fonte: BRASIL (2017b)



Distribuição percentual das denúncias de violência por cor/raça e local (2017)

Fonte: BRASIL (2017b)



Distribuição percentual das denúncias de violência e relação vítima-agressor por cor/raça (2017)

Fonte: BRASIL (2017b)

	Preto	Parda	Indígena	Branca	Amarela	Total
Própria Pessoa	1,5%	8,4%	0,2%	12,5%	0,2%	22,8%
Cônjugue	1,5%	5,8%	0,2%	5,8%	0,1%	13,4%
Amigos/Conhecidos	1,0%	4,9%	0,2%	4,2%	0,1%	10,4%
Mãe	0,7%	4,2%	0,1%	4,9%	0,1%	10,0%
Desconhecidos	0,8%	4,2%	0,1%	3,6%	0,1%	8,8%
Pai	0,6%	3,3%	0,1%	3,9%	0,0%	7,9%
Outros ^{xiii}	2,7%	11,3%	0,2%	12,3%	0,2%	26,7%
Total	8,8%	42,1%	1,0%	47,2%	0,8%	100,0%

Representação Política

A representatividade política, sob o viés étnico-racial, acompanha as características de distribuição de poder da sociedade como um todo. Pessoas negras (pretas e pardas) e indígenas não ocupam quantidades de cargos políticos condizentes com seu contingente populacional. A falta de equilíbrio na distribuição do poder político reflete, em especial, o lugar social e econômico das referidas populações⁷⁷.

Representantes no Congresso Nacional por cor/raça (2018)

Fonte: BRASIL (2018c)

Senado Federal ^{xiv}	Câmara dos Deputados
3	Preta 21
16	Parda 104
0	Indígena 1
62	Branca 385
0	Amarela 2
81	Total 513

Representantes no Congresso Nacional por cor/raça e sexo (2018)

Mulheres Homens

Fonte: BRASIL (2018c)

	Senado Federal ^{xiv}		Câmara dos Deputados	
Preta	0	3	4	17
Parda	2	14	9	95
Indígena	0	0	1	0
Branca	10	52	63	322
Amarela	0	0	0	2
Total	12	69	77	436

⁷⁷ CAMPOS; MACHADO (2015).

NOTAS

Demografia

Nota i

Foram utilizados dados da PNAD do ano de 2015, pois é a última série amostral com dados desagregados no quesito cor/raça – pessoas pretas, pardas, indígenas, amarelas e brancas.

Nota ii

Os dados não são desagregados por cor/raça em virtude da não disponibilização da informação pelos autores do estudo (IPEA; PNUD; FJP, 2019).

Educação

Nota iii

O total inclui as pessoas com 15 anos ou mais identificadas como indígenas, amarelas e ignoradas. A pesquisa não disponibiliza informações desagregadas no quesito cor/raça por conta de razões amostrais (IBGE, 2018a).

Nota iv

Evasão corresponde à saída antecipada, antes da conclusão do ano, série ou ciclo, por desistência (independentemente do motivo), representando, portanto, condição terminativa de insucesso no que diz respeito à ampliação do conhecimento, ao desenvolvimento cognitivo, de habilidades e de competências almejadas para o respectivo nível de ensino (INEP, 2017b).

Trabalho

Nota v

A categoria “trabalhadores formais” inclui todos os vínculos registrados por estabelecimentos inscritos no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) que mantiveram ou não empregados durante o ano-base.

Nota vi

Considerando-se que a não informação e a não identificação de cor/raça seja uma questão importante nas discussões étnicas e raciais, registra-se esse percentual significativo nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Entretanto, para evitar distorções, demais análises do estudo apresentam somente os dados de trabalhadores identificados, no quesito cor/raça, conforme trabalhos de instituições de referência na temática. Embora as informações relativas à identificação do quesito cor/raça devam ser coletadas por meio da autodeclaração dos trabalhadores, sabe-se que muitas vezes a coleta é realizada sem considerar o ponto em questão.

Nota vii

Foram considerados apenas os dados de trabalhadores identificados, no quesito cor/raça, conforme trabalhos de instituições de referência na temática.

Nota viii

Cargos de liderança selecionados compreendem profissões cujas atividades principais consistem em definir e formular políticas de governo, leis e regulamentos, fiscalizar a aplicação dos mesmos, representar as diversas esferas de governo, coordenar as políticas e as atividades de uma empresa ou de uma instituição, seus departamentos e serviços internos. Esse grupo comprehende: (i) membros superiores e dirigentes

do poder público; (ii) dirigentes de empresas e organizações (exceto de interesse público); e (iii) gerentes.

Nota ix

Os afazeres domésticos, realizados pela população de 10 anos ou mais, compreendem: (i) preparar ou servir alimentos, arrumar a mesa ou lavar louças; (ii) cuidar da limpeza ou manutenção de roupas e sapatos; (iii) fazer pequenos reparos ou manutenção do domicílio, do automóvel, de eletrodomésticos ou outros equipamentos; (iv) limpar ou arrumar o domicílio, a garagem, o quintal ou o jardim; (v) cuidar da organização do domicílio (pagar contas, contratar serviços, orientar empregados etc.); (vi) fazer compras ou pesquisar preços de bens para o domicílio; (vii) cuidar dos animais domésticos; (viii) outras tarefas domésticas (IBGE, 2015).

Nota x

Os dados correspondem às pessoas de 14 anos ou mais de idade, desocupadas na semana de referência. São classificadas como desocupadas as pessoas sem trabalho que tomaram alguma providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias, e que estavam disponíveis para assumi-lo na semana de referência da PNAD. Consideram-se, também, como desocupadas as pessoas sem trabalho em ocupação na semana de referência que não tomaram providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias porque já o haviam conseguido e iriam começá-lo em menos de quatro meses após o último dia da semana de referência (IBGE, 2019a).

Nota xi

Os dados não são desagregados por cor/raça (pretas, pardas, indígenas, amarelas e brancas) em virtude de questões amostrais e metodológicas da pesquisa.

Violência

Nota xii

Outros locais de violência incluem: (i) habitação coletiva; (ii) escola; (iii) local de prática esportiva; (iv) bar ou similar; (v) comércio/serviços; (vi) indústrias/construção; (vii) ignorado; (viii) outros (BRASIL, 2017b).

Nota xiii

Outros tipos de relação vítima-agressor incluem: (i) padrasto; (ii) madrasta; (iii) ex-cônjuge; (iv) namorado(a); (v) ex-namorado; (vi) filho(a); (vii) irmão(â); (viii) cuidador(a); (ix) patrônio/chefe; (x) pessoa com relação institucional; (xi) policial/agente da lei; e (xii) outros vínculos (BRASIL, 2017b).

Representação Política

Nota xiv

Em decorrência do sistema de renovação parcial do Senado Federal, alternadamente por um e por dois terços das cadeiras a cada quadriênio, considerou-se a legislatura atual como o somatório dos eleitos em 2014 e em 2018 (BURLE, 2014).

FUTURO DESEJADO

Os caminhos a serem trilhados pelas organizações em relação à Diversidade & Inclusão, considerando o horizonte temporal de 2035, são organizados em visões de futuro, barreiras, fatores críticos de sucesso e ações.

Conteúdos estruturantes da Rota de Diversidade & Inclusão

Visões de Futuro

Elaboradas durante as reflexões coletivas no painel de especialistas, revelam as condições de futuro desejadas para Diversidade & Inclusão nas organizações brasileiras, considerando o horizonte temporal de 2035.

Barreiras

Compreendem as condições impeditivas para o alcance das visões de futuro.

Fatores Críticos de Sucesso

São elementos-chave que orientam a proposição das ações. A construção desses fatores é realizada considerando-se o conjunto de barreiras identificadas.

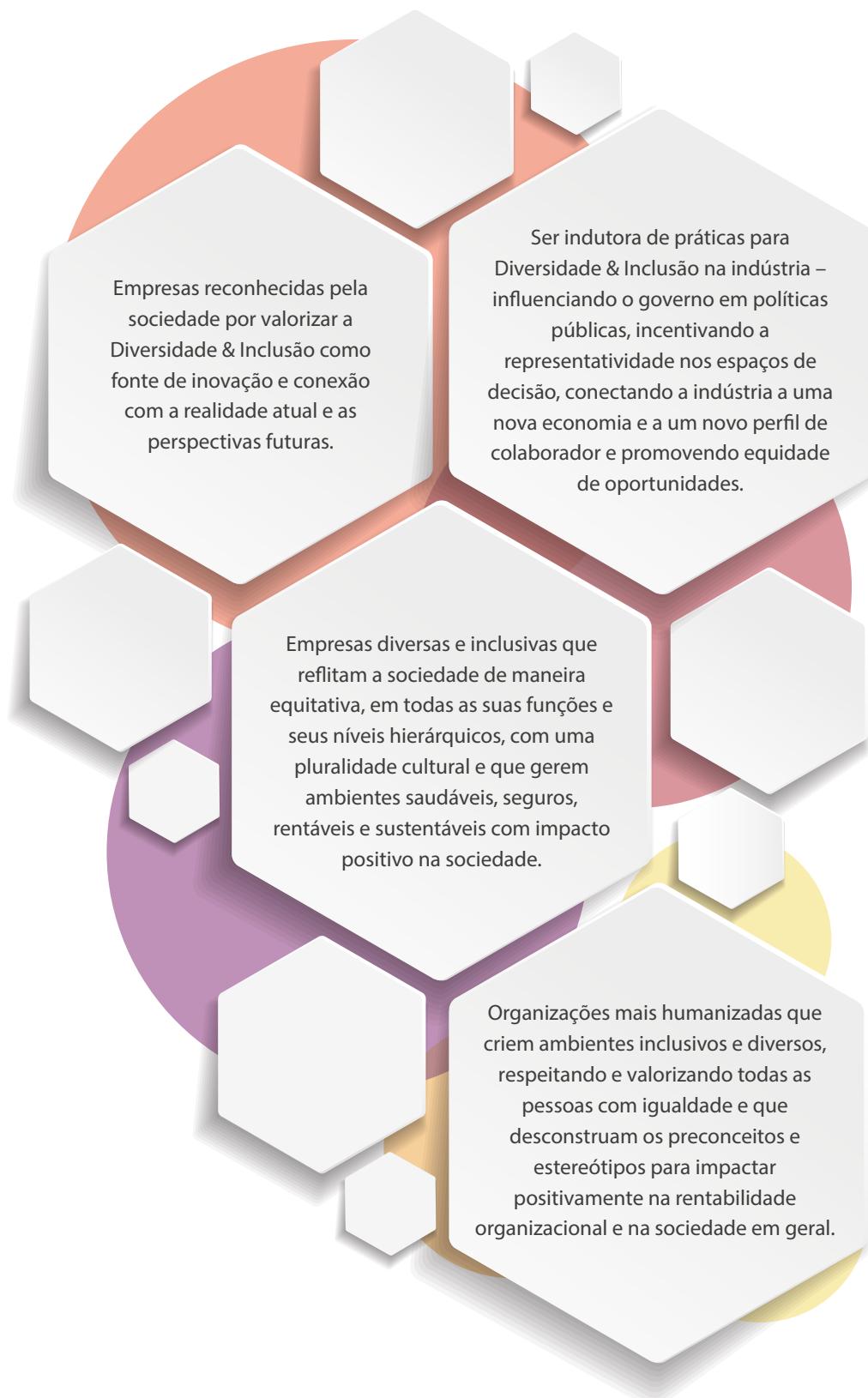
Ações

Explicitam as iniciativas de curto, médio e longo prazos necessárias para a transformação da realidade com vistas à concretização das visões de futuro. Estas são organizadas a partir de dois direcionamentos:

- Macroambiente
- Microambiente

VISÕES DE FUTURO

O estabelecimento das visões de futuro é um aspecto central na construção do *Roadmap*, pois marca os objetivos que se quer alcançar. Na Rota de Diversidade & Inclusão, as e os especialistas compreenderam como questão estratégica o desenho de quatro visões de futuro para as organizações brasileiras.



BARREIRAS

O painel de especialistas identificou as barreiras que precisam ser superadas para o alcance das visões de futuro de Diversidade & Inclusão. Essas barreiras podem ser visualizadas integralmente no conteúdo da situação atual, se configurando como os pontos negativos descritos no tópico em questão.



FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO

A partir da reflexão coletiva sobre a situação atual e as barreiras, foram identificados cinco fatores críticos de sucesso, norteadores das ações necessárias ao alcance das visões de futuro:

- Articulação
- Comunicação
- Cultura e Conhecimento
- Gestão
- Pesquisa, Desenvolvimento & Inovação (PDI)

AÇÕES

O conjunto de 127 ações, com vistas a eliminar ou minimizar as barreiras para o alcance das visões de futuro, foi elaborado no painel de especialistas e a partir de estudos e planos de referência. As ações estão estruturadas considerando aspectos de direcionamento e recorte temporal.

Direcionamento

Macroambiente



Composto por variáveis externas complexas, como questões sociais, econômicas, políticas e legais, que têm capacidade de interferir no funcionamento das organizações.

Microambiente



Composto por variáveis relacionadas diretamente às organizações.

Temporalidade

CURTO PRAZO
2020-2025

MÉDIO PRAZO
2026-2030

LONGO PRAZO
2031-2035



ARTICULAÇÃO

Este fator crítico de sucesso reúne ações para promover a interação de diversos setores da sociedade, com vistas à identificação de interesses comuns para o desenvolvimento de iniciativas, projetos e parcerias estratégicas voltadas à Diversidade & Inclusão.

CURTO PRAZO (2020-2025) • ARTICULAÇÃO

ações	direcionamento
A 01 Mapear instituições e atores estratégicos para rede de cooperação em D&I.	
A 02 Constituir rede de cooperação brasileira interinstitucional pró D&I.	
A 03 Instituir modelo de governança para rede de cooperação interinstitucional pró D&I.	
A 04 Construir agenda convergente entre instituições públicas e privadas para promoção de D&I.	
A 05 Criar política de inserção da temática D&I nas pautas e agendas setoriais do Sistema Indústria.	
A 06 Criar agenda de cooperação, entre instituições de ensino e empresas, orientada à produção de estudos e dados em D&I.	
A 07 Constituir fórum interinstitucional em D&I voltado à tratativa do tema nas médias e pequenas empresas.	
A 08 Criar fóruns organizacionais para debate, disseminação e fomento das potencialidades de D&I.	
A 09 Compor agendas com <i>policy makers</i> para defesa de causa e tratativa do tema nas organizações.	
A 10 Estabelecer parcerias e afiliações com instituições que apoiam a D&I.	

MÉDIO PRAZO (2026-2030) • ARTICULAÇÃO

ações

direcionamento

- A 11** Criar linhas de fomento específicas para empresas signatárias de acordos, pactos ou movimentos pró D&I.



- A 12** Mapear redes internacionais de cooperação pró D&I.



- A 13** Criar mecanismos de apoio e incentivo para a adesão de empresas a pactos, princípios e iniciativas nacionais e internacionais, a exemplo do Pacto Global e dos Princípios de Empoderamento das Mulheres.



- A 14** Criar programa de internacionalização dos projetos da rede de cooperação brasileira interinstitucional pró D&I.



LONGO PRAZO (2031-2035) • ARTICULAÇÃO

ações

direcionamento

- A 15** Estabelecer comissão parlamentar específica de D&I.



- A 16** Desenvolver agendas técnicas, projetos de cooperação e intercâmbio com redes internacionais de D&I.



COMUNICAÇÃO

O presente fator crítico de sucesso está relacionado à promoção da comunicação efetiva sobre Diversidade & Inclusão, reconhecendo-se o poder de distintos veículos, sobretudo das novas mídias e tecnologias.

As ações congregam um conjunto de práticas orientadas à produção, distribuição e troca de informações relevantes e capazes de impulsionar o tema em diferentes dimensões da sociedade e das organizações.

CURTO PRAZO (2020-2025) • COMUNICAÇÃO

ações	direcionamento
C 01 Instituir prêmio de comunicação voltado a agências e mídias que adotam a D&I.	
C 02 Criar agenda colaborativa digital para divulgação de programas, cursos e eventos de D&I.	
C 03 Divulgar e realizar pesquisas nacionais sobre <i>status</i> de D&I na indústria e suas potencialidades.	
C 04 Desenvolver plano de mídia, com imagens positivas de força de trabalho diversificada, orientado a setores tradicionalmente masculinos.	
C 05 Criar banco de imagens positivas sobre D&I.	
C 06 Produzir conteúdos contra assédio, <i>bullying</i> , intolerância e discriminação no local de trabalho.	
C 07 Desenvolver e disseminar conteúdos sobre combate ao racismo institucional, homofobia, sexism, capacitismo e demais discriminações nas relações de trabalho.	
C 08 Produzir e disseminar conteúdos de combate à violência contra as mulheres, tanto no ambiente doméstico quanto organizacional.	
C 09 Desenvolver conteúdos para apoiar ações afirmativas no local de trabalho.	

ações

direcionamento

- C 10** Elaborar plano de comunicação com foco nos objetivos e resultados das ações de D&I.



- C 11** Desenvolver protocolo de gestão da comunicação empresarial com orientação para D&I.



- C 12** Elaborar programa de construção de marca que transmita o propósito social desenvolvido com a D&I.



- C 13** Produzir e direcionar anúncios de vagas de trabalho considerando conceitos de acessibilidade e inclusão.



- C 14** Construir e divulgar anúncios de vagas de trabalho evitando elementos que possam restringir o acesso de mulheres, pessoas negras, LGBTI+ e pessoas com deficiência.



- C 15** Implementar atividades de comunicação interna e externa para promover a inclusão das pessoas LGBTI+ e com deficiência.



- C 16** Elaborar campanhas de equidade de gênero e racial no ambiente de trabalho.



- C 17** Estabelecer canal de comunicação para diálogo sobre D&I entre organização e stakeholders.



- C 18** Instituir projeto para uso de linguagem inclusiva com todos os stakeholders.



MÉDIO PRAZO (2026-2030) • COMUNICAÇÃO

ações

direcionamento

C 19 Desenvolver novas narrativas de comunicação sobre histórias de sucesso organizacionais em D&I.



C 20 Criar canal de comunicação e denúncia sobre assédio moral, sexual, preconceito e discriminação de gênero, idade, orientação sexual, raça e etnia e pessoas com deficiência.



C 21 Criar e divulgar plataforma organizacional com dados referentes à D&I, respeitando políticas de sigilo e anonimato.



C 22 Produzir peças gráficas e conteúdos organizacionais com sistemas de comunicação acessíveis para pessoas com deficiência.



C 23 Instituir programa direcionado a sites e redes sociais organizacionais se tornarem 100% acessíveis para pessoas com deficiência.



C 24 Implementar tecnologias de gestão de crises especializada em D&I nas mídias.



LONGO PRAZO (2031-2035) • COMUNICAÇÃO

ações

direcionamento

C 25 Criar editais específicos para produção de conteúdos de D&I com novas tecnologias.



CULTURA E CONHECIMENTO

Este fator crítico de sucesso compreende o desenvolvimento de aspectos culturais, educacionais e de conhecimentos relativos à Diversidade & Inclusão. As ações descritas reconhecem a aprendizagem como consequência de uma perspectiva histórico-cultural, com grande potencial para influenciar os diferentes contextos socioculturais. Portanto, estas propõem a reflexão e sugerem iniciativas a serem implementadas pela sociedade e pelas organizações.

CURTO PRAZO (2020-2025) • CULTURA E CONHECIMENTO

ações	direcionamento
CC 01 Propor manifesto em prol de D&I na indústria brasileira.	
CC 02 Criar agenda convergente entre empresas e instituições de ensino para desenvolvimento de cursos e programas que contemplam as temáticas prioritárias de D&I.	
CC 03 Criar conteúdos e capacitações sobre inclusão de gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência, raça e etnia em todos os âmbitos, direcionados a pessoas envolvidas na formulação, execução e avaliação de políticas e programas.	
CC 04 Criar programas de formação sobre D&I para lideranças e profissionais da indústria e demais setores.	
CC 05 Realizar campanhas educacionais nacionais sobre ações afirmativas nas organizações.	
CC 06 Realizar campanhas nacionais de combate ao capitalismo, racismo, machismo, homofobia, entre outros fatores que incidem negativamente sobre a inclusão no mundo do trabalho.	
CC 07 Criar agenda nacional de seminários, fóruns, congressos, festivais e demais eventos orientados à D&I.	
CC 08 Desenvolver programas sociais de educação comunitária em temas de D&I.	
CC 09 Desenvolver treinamentos que apoiem a implementação de diretrizes de D&I.	

CURTO PRAZO (2020-2025) • CULTURA E CONHECIMENTO

ações

direcionamento

CC 10 Desenvolver conteúdos de D&I para novos formatos e mídias, como realidade virtual, podcasts e vídeos.



CC 11 Criar editais de fomento à produção de bens e serviços culturais orientados à D&I.



CC 12 Desenvolver práticas e abordagens educacionais inovadoras para combater o preconceito no local de trabalho.



CC 13 Realizar diagnósticos de cultura organizacional para reconhecer questões relevantes em D&I.



CC 14 Implementar formação sobre prática responsável e inclusiva no recrutamento de pessoas.



CC 15 Criar biblioteca virtual de conteúdos de D&I.



CC 16 Disponibilizar conteúdos sobre D&I para os colaboradores.



CC 17 Capacitar e orientar profissionais sobre assédio, *bullying*, intolerância ou discriminação no local de trabalho.



CC 18 Estabelecer agendas e atividades para celebrações culturais e reconhecimento de questões e datas ligadas à D&I.



CC 19 Implantar atividades técnico-pedagógicas focadas na preparação dos trabalhadores para a inclusão das pessoas com deficiência.



CC 20 Viabilizar acesso a formações e capacitações internas e externas de forma equitativa.



MÉDIO PRAZO (2026-2030) • CULTURA E CONHECIMENTO

ações

direcionamento

- CC 21** Criar certificação em D&I para líderes proficientes no tema.



- CC 22** Criar programas *stricto sensu* ligados a temas de D&I nas organizações.



- CC 23** Estabelecer rede de educação para D&I nas organizações.



- CC 24** Criar programas de cooperação e intercâmbio internacional voltados para D&I.



LONGO PRAZO (2031-2035) • CULTURA E CONHECIMENTO

ações

direcionamento

- CC 25** Criar escola de D&I para formação de lideranças.



- CC 26** Desenvolver plataforma de conteúdos de D&I alimentada por inteligência artificial.



- CC 27** Estruturar espaços de criatividade e inovação aberta com foco em soluções de D&I.



GESTÃO

Este fator crítico de sucesso contempla aspectos de diagnóstico, planejamento, execução, monitoramento e avaliação de políticas, programas e atividades relacionados à Diversidade & Inclusão.

CURTO PRAZO (2020-2025) • GESTÃO

ações

direcionamento

- G 01** Instituir área, instância ou pessoa responsável para garantir a implementação das ações de D&I.



- G 02** Elaborar *benchmarking* sobre processos de gestão de D&I.



- G 03** Desenvolver planejamento estratégico para D&I.



- G 04** Inserir planejamento de D&I no plano estratégico organizacional.



- G 05** Estabelecer diretrizes para tratativa de D&I em todos os níveis organizacionais.



- G 06** Destinar orçamento específico para D&I na organização.



- G 07** Realizar censo organizacional para levantamento de dados sobre gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência, raça e etnia.



- G 08** Identificar e eliminar elementos e obstáculos que restrinjam o acesso de pessoas negras, mulheres, LGBTI+ e pessoas com deficiência em políticas, ações e programas das organizações.



- G 09** Incluir representatividade de gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência, raça e etnia na formulação de ações, iniciativas e programas voltados à D&I.



- G 10** Implementar metas organizacionais para D&I.



ações

direcionamento

- G 11** Incluir quesitos de diversidade nos cadastros funcionais, a exemplo do registro da autodeclaração de cor/raça, para coleta e análise de dados.



- G 12** Aderir a políticas de D&I a partir das altas lideranças organizacionais.



- G 13** Revisar políticas e programas organizacionais de distintas naturezas sob a ótica de D&I.



- G 14** Criar comitês e grupos de afinidades contemplando as temáticas de gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência, raça e etnia nas organizações.



- G 15** Criar programa de desenvolvimento de carreira orientado a cada grupo de D&I, considerando especificidades contextuais de gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência, raça e etnia.



- G 16** Criar políticas afirmativas de recrutamento e seleção levando em conta as especificidades de cada grupo de D&I.



- G 17** Instituir e monitorar métricas de D&I nos processos de seleção, recrutamento e ascensão funcional.



- G 18** Criar programas e incentivos para formação e contratação de mulheres nas áreas e funções tradicionalmente masculinas.



- G 19** Desenvolver programa que apoie a inserção e o progresso das mulheres, pessoas negras, LGBTI+ e pessoas com deficiência em cargos de liderança.



- G 20** Produzir plano de igualdade salarial com eliminação das disparidades nos contextos de gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência, raça e etnia.



- G 21** Desenvolver programa de promoção de ambiente acolhedor para força de trabalho que considere gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência, raça e etnia.



CURTO PRAZO (2020-2025) • GESTÃO

ações

direcionamento

G 22 Elaborar políticas de respeito ao nome, aos pronomes de tratamento e à identidade de gênero utilizados pela pessoa em causa.



G 23 Incluir medidas seguras e não discriminatórias de acesso a banheiros e outras instalações da organização.



G 24 Conceder benefícios para familiares ou dependentes, independentemente de orientação sexual e identidade de gênero.



G 25 Elaborar plano de ação para gestão de pessoas com deficiência, considerando dimensões de acessibilidade atitudinal, programática, metodológica, comunicacional, instrumental e arquitetônica.



G 26 Criar programa de saúde mental com ênfase em D&I.



G 27 Implementar projeto para apoiar efetivamente as mulheres antes, durante e após o regresso da licença-maternidade.



G 28 Sensibilizar e engajar a cadeia de valor para agir proativamente para a D&I.



MÉDIO PRAZO (2026-2030) • GESTÃO

ações

direcionamento

G 29 Criar programa de apoio a parcerias e fornecedores que ampliem oportunidades, produtos e serviços com princípios não discriminatórios.



G 30 Desenvolver prospecção mercadológica de negócios em D&I.



G 31 Criar programas de intraempreendedorismo para soluções em gestão de D&I.



G 32 Instituir práticas de D&I como critérios de avaliação de fornecedores.



G 33 Criar política de atendimento aos clientes incorporando em seus protocolos questões referentes à D&I.



G 34 Implementar novas ferramentas e softwares de gestão em D&I.



G 35 Implementar soluções inovadoras de acessibilidade e inclusão, para pessoas com deficiência, nas estratégias organizacionais de transformação digital.



LONGO PRAZO (2031-2035) • GESTÃO

ações

direcionamento

G 36 Desenvolver modelos preditivos e analíticos para tomada de decisão na gestão de D&I.



PESQUISA, DESENVOLVIMENTO & INOVAÇÃO (PDI)

Este fator crítico congrega práticas de pesquisa, desenvolvimento e inovação em Diversidade & Inclusão.

As ações produzidas buscam respostas às necessidades científicas, tecnológicas e inovativas do tema, de forma a atender a diferentes contextos possíveis.

CURTO PRAZO (2020-2025) • PDI

ações	direcionamento
PDI 01 Mapear metodologias de avaliação e prêmios nacionais e internacionais relacionados à D&I.	
PDI 02 Criar plataforma colaborativa e consultiva para proposição, discussão e monitoramento de questões relativas à D&I.	
PDI 03 Mapear aceleradoras de empreendimentos voltados à D&I.	
PDI 04 Criar agenda de <i>hackathons</i> e <i>ideathons</i> com foco em soluções para D&I.	
PDI 05 Desenvolver biblioteca virtual científica sobre a temática D&I.	
PDI 06 Criar programa de indução ao desenvolvimento de tecnologias para D&I.	
PDI 07 Instituir pesquisa nacional sobre <i>status</i> de D&I na indústria.	
PDI 08 Mapear grupos de pesquisa e especialistas nacionais em D&I.	

CURTO PRAZO (2020-2025) • PDI

ações

direcionamento

PDI 09 Realizar estudo específico sobre emprego e promoção de carreira considerando gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência, raça e etnia.



PDI 10 Desenvolver propostas para desagregação de estatísticas oficiais brasileiras e produção de indicadores que considerem especificidades de gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência, raça e etnia.



PDI 11 Instituir processo de avaliação de impacto de ações de D&I na geração de valor para o negócio.



PDI 12 Produzir relatório com contribuições efetivas e mensuráveis das ações de D&I para o negócio e para a sociedade.



PDI 13 Desenvolver *dashboard* de dados quantitativos organizacionais sobre D&I.



PDI 14 Instituir metas de inovação vinculadas às práticas de D&I.



MÉDIO PRAZO (2026-2030) • PDI

ações

direcionamento

PDI 15 Desenvolver produtos ou serviços levando em conta a diversidade de consumidores.



PDI 16 Monitorar adesões e compromissos das lideranças organizacionais aos objetivos de D&I.



PDI 17 Criar novos protocolos de coleta e estudos para padronização de indicadores em D&I que contemplam quesitos de gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência, raça e etnia.



PDI 18 Produzir relatórios de pesquisa em D&I considerando acessibilidade de linguagem.



PDI 19 Produzir relatórios de pesquisa em D&I considerando novas mídias digitais.



ações

direcionamento

PDI 20 Elaborar processos de pesquisas organizacionais em D&I utilizando tecnologias de automação e inteligência artificial.



PDI 21 Desenvolver recenseamento brasileiro da força de trabalho com dados de gênero, LGBTI+, pessoas com deficiência e raça e etnia desagregados.



PDI 22 Criar plataforma de estatísticas integradas referentes à D&I no Brasil.



PDI 23 Produzir instrumentos, como ferramentas e softwares, de cálculo e análise de disparidades salariais.



ESPECIALISTAS DO PAINEL

NOME	INSTITUIÇÃO
ADRIANA CARVALHO	ONU Mulheres Brasil
ADRIANA DA COSTA FERREIRA	International Business Machines Corporation – IBM
CARLO PEREIRA	Rede Brasil do Pacto Global
CLÁUDIA TRINDADE	Fundação Sanepar
CRISTINA KERR	CKZ Diversidade
DJALMA SCARTEZINI	EY Brasil
ELIANE PELEGRINI RANIERI	Talento Incluir
FERNANDA STOCCHIO	Renault do Brasil
ISABEL AQUINO	Bonitacidade Consultoria
KAREN SOARES DE LEMA	Companhia Paranaense de Energia – Copel
LEILA LUZ	Brasil Foods – BRF
LILIAN PAPARELLA PEDRO	
LILIAN RAULD	Sodexo

NOME	INSTITUIÇÃO
MARGARETH GOLDENBERG	Goldenberg Diversidade & Movimento Mulher 360
MARIANA LONGHI B. ALESSI	ExxonMobil Global Business Center Brasil
MARIO ROGERIO SILVA	Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades – CEERT
MARISTELLA IANNUZZI	CMI Business Transformation
MARTA ALMEIDA GIL	Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas
RAFAEL OTTA	
REGINA MADALOZZO	Instituto de Ensino e Pesquisa – Insper
REINALDO BULGARELLI	Txai Consultoria e Educação
RICARDO GONÇALVES DE SALES	Mais Diversidade Consultoria
RODRIGO REIS NAVARRO	Grupo Boticário
RODRIGO VIANNA	A Talenses Group Company – Mappit
SANDRA VALE	Potência Diversa

3. **Longevidade nas Organizações**

• • • • •	
TEMÁTICAS PRIORITÁRIAS	135
BALANÇO DO PROCESSO	136
SITUAÇÃO ATUAL	137
LONGEVIDADE	138
Como a temática se expressa no âmbito das organizações?	138
Como a situação atual da longevidade pode ser refletida em dados?	140
APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA	142
Como a temática se expressa no âmbito das organizações?	142
Qual a percepção do painel de especialistas sobre a situação atual de aprendizagem ao longo da vida nas organizações?	144
Como a situação atual sobre aprendizagem ao longo da vida pode ser refletida em dados?	145
SAÚDE E BEM-ESTAR	154
Como a temática se expressa no âmbito das organizações?	154
Qual a percepção do painel de especialistas sobre a situação atual de saúde e bem-estar nas organizações?	156
Como a situação atual sobre saúde e bem-estar pode ser refletida em dados?	159
TRABALHO	172
Como a temática se expressa no âmbito das organizações?	172
Qual a percepção do painel de especialistas sobre a situação atual de trabalho nas organizações?	174
Como a situação atual sobre trabalho pode ser refletida em dados?	177
FUTURO DESEJADO	184
Visão de Futuro	185
APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA	186
Barreiras	186
Fatores críticos de sucesso	186
Ações	187
SAÚDE E BEM-ESTAR	194
Barreiras	194
Fatores críticos de sucesso	194
Ações	195
TRABALHO	202
Barreiras	202
Fatores críticos de sucesso	202
Ações	203
ESPECIALISTAS DO PAINEL	210
• • • • •	

A Rota de **Longevidade** sinaliza caminhos de construção de um futuro desejado para o tema nas organizações brasileiras, tendo como horizonte temporal o ano de 2035.

O estudo dedicado à Longevidade está estruturado em cinco blocos de informações:



TEMÁTICAS PRIORITÁRIAS

As temáticas consideradas estruturais nos estudos sobre o envelhecimento populacional variam conforme áreas do conhecimento e de acordo com realidades e contextos sociais específicos. Além disso, para produções de pesquisa com profundidade sobre o tema, faz-se necessário estabelecer recortes bem delimitados.

Considerando as principais recomendações de estudos de fronteira para Longevidade, no âmbito das organizações, optou-se por trabalhar com o conceito “manutenção da capacidade para o trabalho” – inspirado nos estudos desenvolvidos pelo Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH). O recorte da pesquisa incorporou três macrotemas de relevância para as organizações brasileiras. São eles: aprendizagem ao longo da vida, saúde e bem-estar e trabalho.

Além disso, a temática intergeracionalidade foi compreendida como questão fundamental nas tratativas de Longevidade, sendo trabalhada de forma transversal no estudo.

TEMÁTICAS PRIORITÁRIAS PARA A ROTA DE LONGEVIDADE



Aprendizagem
ao Longo da Vida

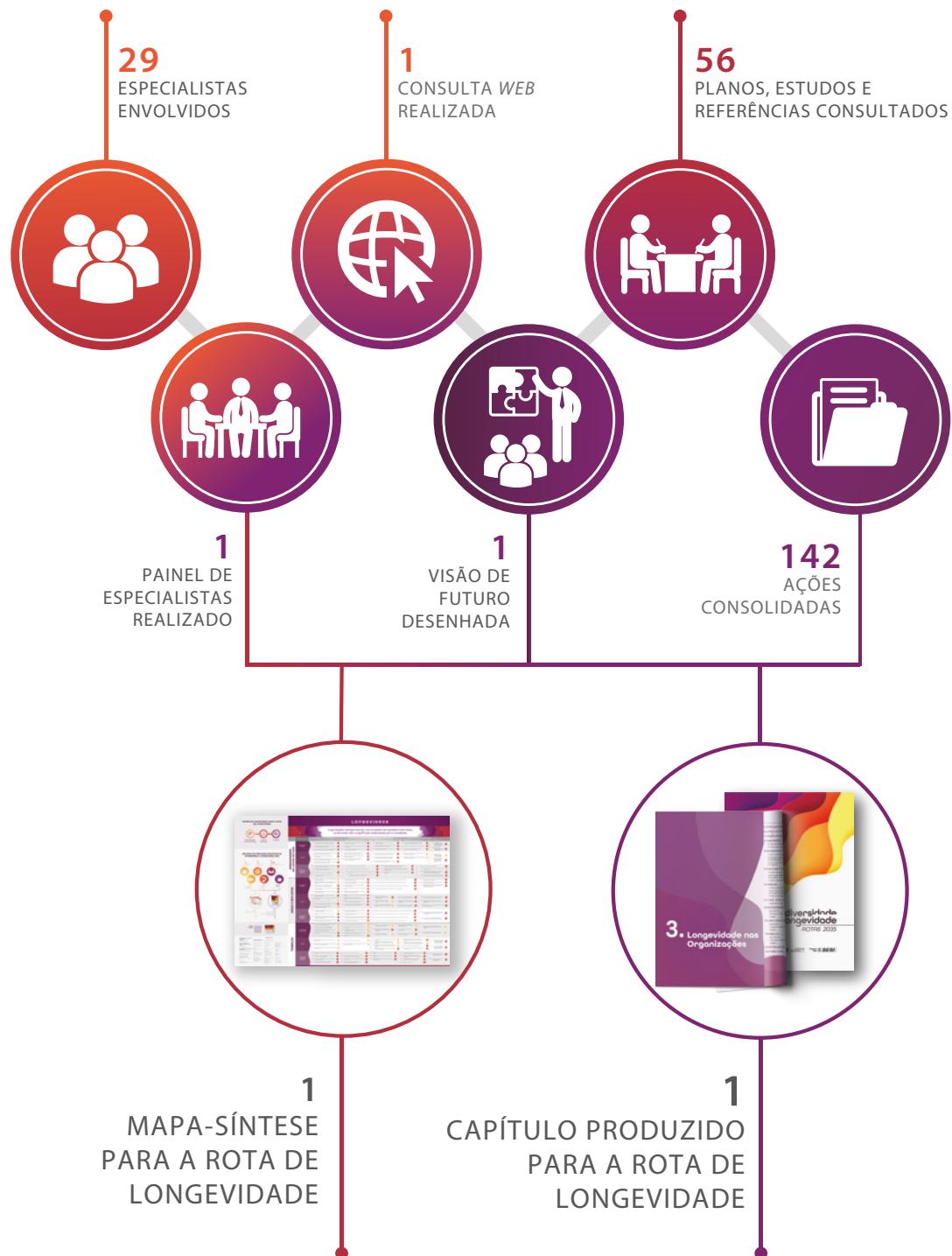


Saúde e
Bem-estar



Trabalho

BALANÇO DO PROCESSO



SITUAÇÃO ATUAL

A situação atual apresenta um panorama não exaustivo sobre a questão da Longevidade e suas respectivas temáticas priorizadas. Esta não se configura como um compêndio teórico e estatístico.

O recorte temático e os conceitos apresentados se materializam como um dos caminhos passíveis de serem trilhados, entre os tantos sugeridos na literatura.

No que diz respeito às informações quantitativas, é imperativo destacar que o estudo apresenta indicadores de fontes oficiais variadas. Nesse sentido, os indicadores utilizados possuem recortes analíticos e temporais distintos, bem como especificidades metodológicas de amostra, coleta e tratamento.

Os propósitos dessa etapa compreendem três pontos centrais:

1

Apresentar objetivamente como os conceitos relacionados à Longevidade e suas temáticas priorizadas se expressam no âmbito das organizações.

2

Apresentar a produção das e dos especialistas realizada no painel.

3

Sistematizar panoramas quantitativos sobre as temáticas.

LONGEVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

COMO A TEMÁTICA SE EXPRESSA NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES?

As estatísticas e projeções demográficas têm apontado um progressivo aumento da expectativa de vida, tanto da população mundial quanto da brasileira. Avanços diversos, como tecnologias em saúde e modificação nos estilos de vida, vêm determinando a redução de taxas de fecundidade e natalidade ao longo do tempo, conferindo um novo aspecto às pirâmides etárias dos países, nas quais o contingente jovem declina, ao passo que o idoso se incrementa¹. O envelhecimento da população é um fenômeno global, considerado uma questão nova, sem precedentes, difusa, profunda e duradoura na natureza².

É nesse cenário que emerge, a partir do final dos anos 90, a noção de envelhecimento ativo, capitaneada pela Organização Mundial da Saúde (OMS). A ideia transforma a perspectiva sobre envelhecimento, deslocando-se de uma lógica na qual os idosos apareciam como alvos passivos de intervenções de saúde, para reconhecê-los enquanto sujeitos de direitos.

Essa acepção foi consolidada mundialmente em 2002 pelo Plano de Ação Internacional sobre o Envelhecimento, encabeçado pela Organização das Nações Unidas (ONU). Desde então, o envelhecimento ativo é tratado como um objetivo global, materializado em políticas regionais, nacionais e multilaterais de ação³.

O conceito vem passando por constantes transformações e ganhando novos contornos por diferentes instituições e pela própria OMS. O envelhecimento saudável, política mais recente divulgada pela entidade, para 2015-2030, substitui o envelhecimento ativo, sendo compreendido como “o processo de desenvolvimento e manutenção da capacidade funcional que possibilita o bem-estar na velhice”⁴. Logo, trata-se de um conceito multidimensional, em que dinamicamente interagem a funcionalidade físico-psíquica, os estilos de vida, os ambientes de moradia e a inclusão social, junto das particularidades existenciais de cada sujeito⁵.

¹ WHO (2005).

² ILMARINEN (2006).

³ FERNÁNDEZ-BALLESTEROS *et al.* (2013).

⁴ FREDENHAGEM (2018).

⁵ LIOTTA *et al.* (2018).

Para a OMS, “aproximadamente 75% da diversidade de capacidades e circunstâncias observadas na velhice são o resultado do impacto cumulativo de vantagens e desvantagens na vida das pessoas”, com forte influência do ambiente em que se vive e/ou em que se viveu no processo de envelhecimento. Portanto, a heterogeneidade dos sujeitos nas diferentes faixas etárias e a influência de contextos socioculturais no seu desenvolvimento e nas suas experiências, pessoais e interpessoais, configuram-se como componentes fundamentais nas tratativas do envelhecimento⁶.

Buscando respostas para o desafio citado, cada vez mais as organizações contemporâneas passam a compreender a importância da criação de ambientes favoráveis a uma vida laboral produtiva para diferentes idades. Esse quadro, por sua vez, demanda esforços sistematizados que transformem o espírito do envelhecimento ativo e/ou saudável em políticas e projetos corporativos efetivos e de longo prazo.

Diversos modelos vêm surgindo nessa direção. O Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH), por exemplo, propõe a ideia de conexão da manutenção da capacidade para o trabalho com a gestão da idade. Para tanto, estabelece conexões entre gestão da idade e sistema de qualidade, estratégia de negócios e missão de uma empresa⁷.

Além do caráter estratégico, a busca pela diversidade etária se apresenta como um imperativo ético a ser abraçado pelas organizações. O repertório sobre o tema é amplo e não exaustivo, destacando-se questões como: (i) reintegração de aposentados na forma de arranjos flexíveis de trabalho; (ii) combate aos preconceitos etários nos processos de recrutamento e seleção; (iii) implementação de modelos de negócios e empreendimentos focados no envelhecimento; (iv) estruturação de programas de vida profissional prolongada e transição de carreira.

Afora os ganhos em qualidade de vida, refletidos na produtividade, empresas que apostam na gestão da idade e na manutenção da capacidade produtiva para o trabalho possuem um meio valioso de compreender e engajar efetivamente mercados de todas as idades, já conhecidos ou ainda por descobrir. Em outras palavras, uma força de trabalho diversa em idade é expressão de inovação nos negócios.

Certamente, a cultura de valorização da longevidade e da diversidade etária, no mercado de trabalho, será agenda em franca expansão nas sociedades modernas nos próximos anos. Os temas, aqui em vitrine, são pontos indispensáveis aos planos de ação de empresas que desejam ter marcas competitivas, bem como resultados orientados à sustentabilidade.

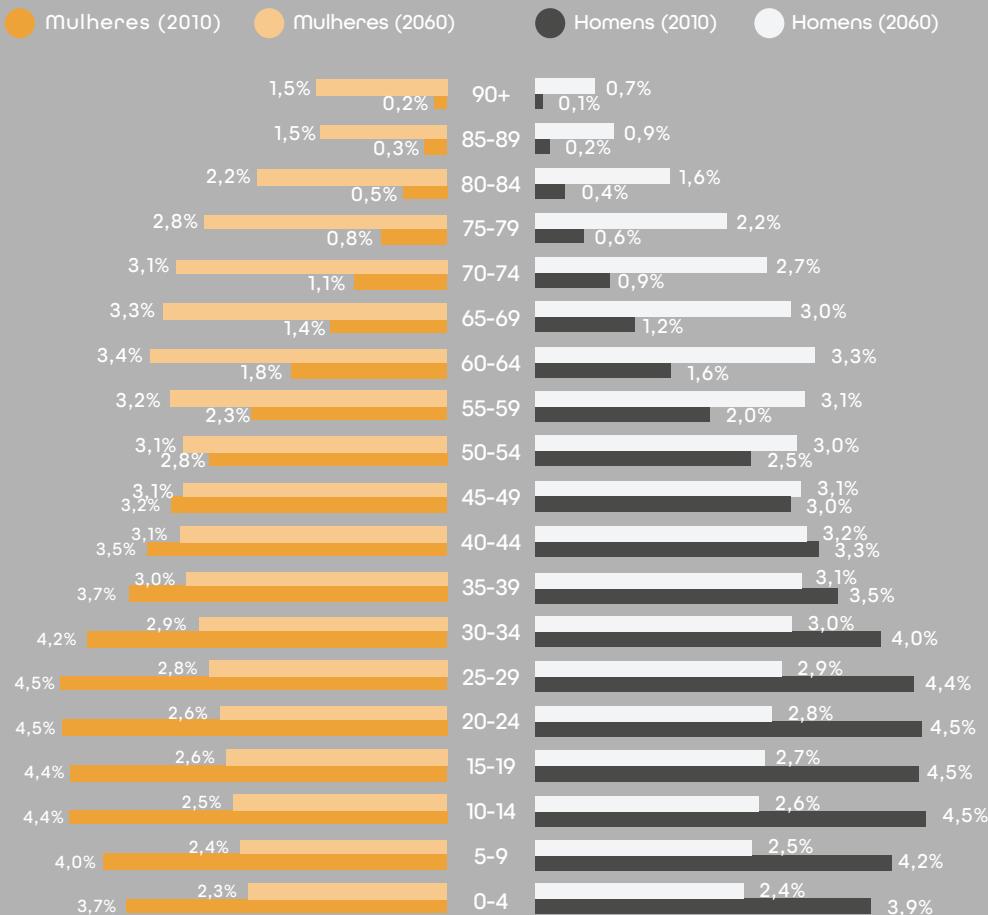
⁶ FREDENHAGEM (2018).

⁷ ILMARINEN (2016).

COMO A SITUAÇÃO ATUAL DA LONGEVIDADE PODE SER REFLETIDA EM DADOS?

Pirâmide demográfica (2010-2060)

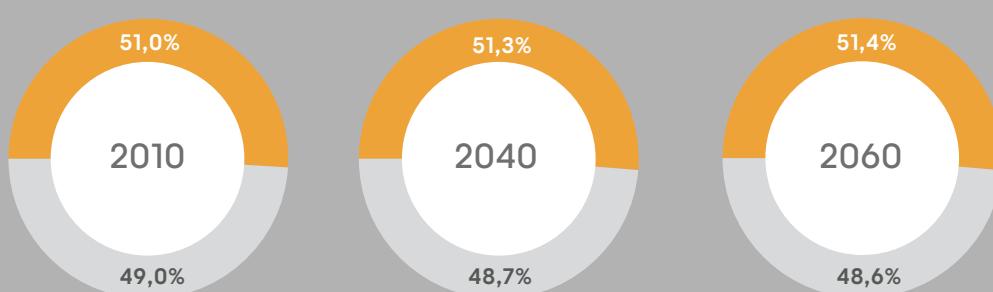
Fonte: IBGE (2018b)



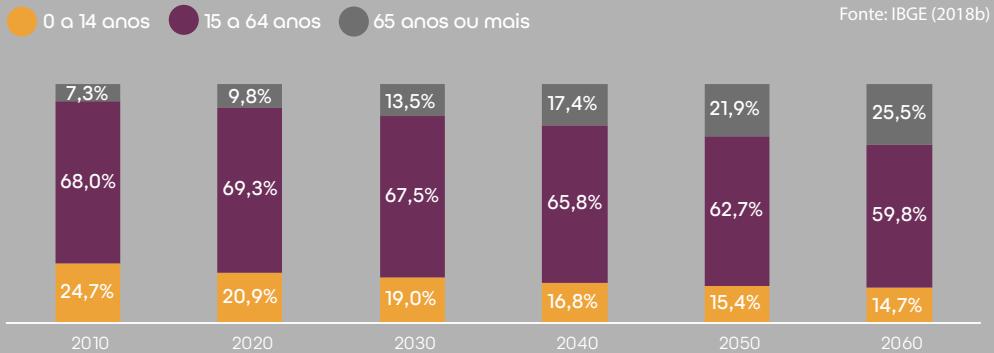
As projeções sinalizam inversão da pirâmide demográfica brasileira, com ampliação da população idosa.

Distribuição percentual da população por sexo (2010-2060)

Fonte: IBGE (2018b)

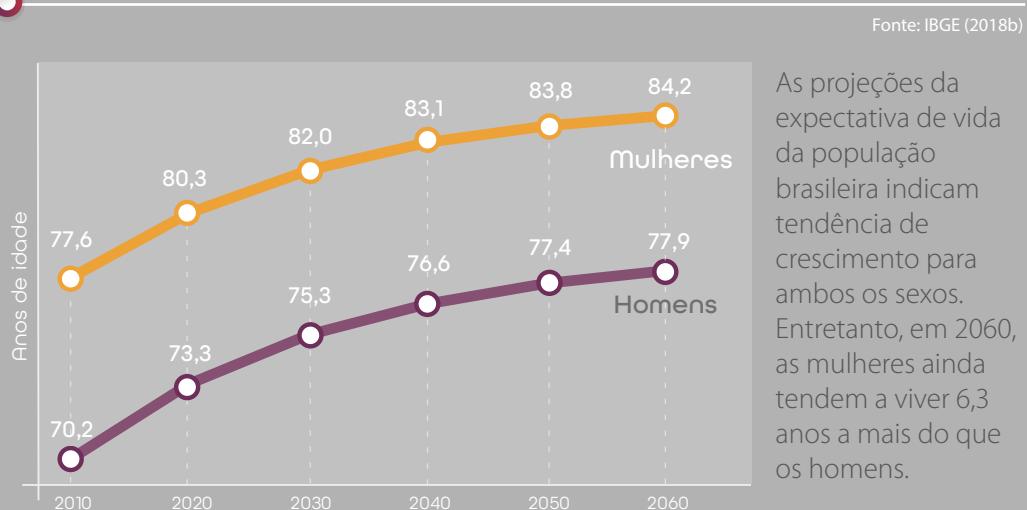


Distribuição percentual da população por sexo e faixa etária (2010-2060)



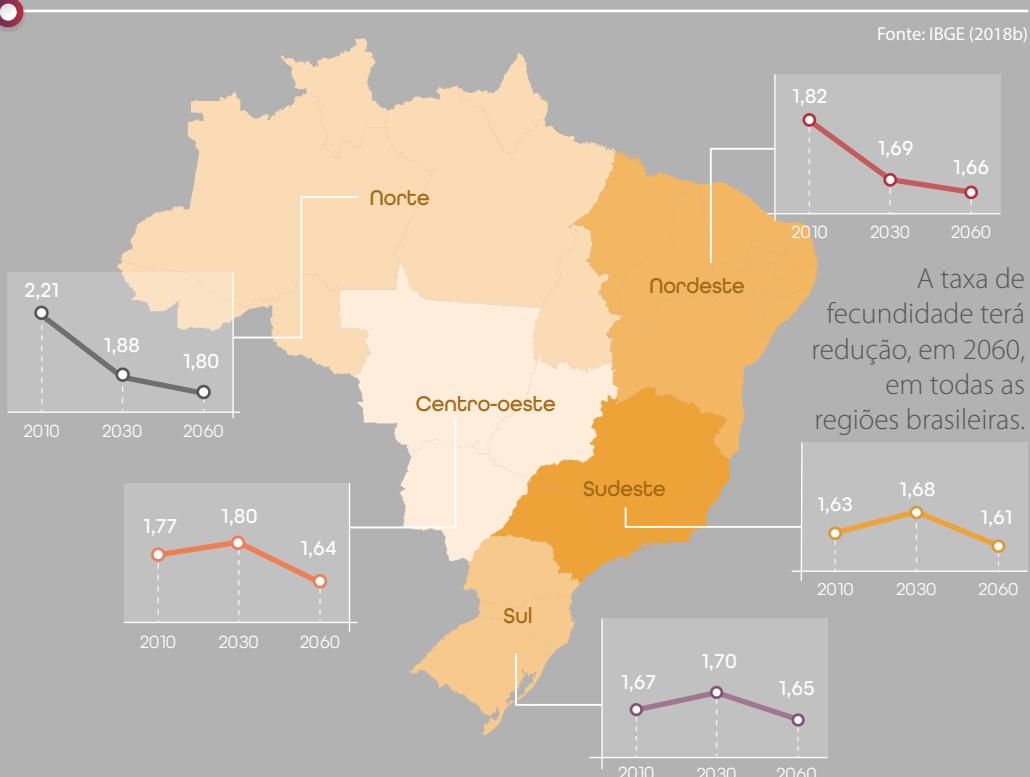
Fonte: IBGE (2018b)

Esperança de vida ao nascer por sexo (2010-2060)



As projeções da expectativa de vida da população brasileira indicam tendência de crescimento para ambos os sexos. Entretanto, em 2060, as mulheres ainda tendem a viver 6,3 anos a mais do que os homens.

Taxa de Fecundidadeⁱ por região (2010-2060)



APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

COMO A TEMÁTICA SE EXPRESSA NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES?

A noção de aprendizagem ao longo da vida resulta de uma série de discussões impulsionadas por grandes transformações globais com impactos sobre as esferas social, produtiva e educacional⁸. Na atualidade, a compreensão sobre o tema transcende suas conexões originárias à ideia de formação continuada, restrita ao aperfeiçoamento profissional para atendimento de demandas técnicas do setor produtivo⁹.

De fato, a aprendizagem ao longo da vida compreende a integração entre aprender e viver, em seu sentido propriamente humano. O aprendizado deve, por sua vez, ocorrer para todas as pessoas, em todas as faixas etárias e em todos os contextos socioculturais. Para tanto, necessita conjugar competências interpessoais e técnicas, em âmbitos formais, não formais e informais, com vistas a suprir diversificadas necessidades na contemporaneidade¹⁰.

A aprendizagem tanto se estende por toda a vida quanto ocorre em todas as suas dimensões, exigindo ambientes e mentores adequados para que esse processo ocorra plenamente. Nesse universo, longe de uma posição de passividade perante o conhecimento, os sujeitos aprendizes recrutam suas próprias experiências e adquirem novas, dotadas de significado para suas realidades e circunstâncias¹¹.

A aprendizagem ao longo da vida nesses termos constitui o princípio estruturante da educação do século XXI, haja vista seu potencial para defrontar os desafios mundiais que se avolumam no tempo presente. Entre eles, emerge o aumento da expectativa de vida da população, associado às inovações tecnológicas na era digital, à intensificação dos fluxos globais e à busca premente pela sustentabilidade¹².

⁸ SCHLOCHAUER; LEME (2012); CUNHA (2011); ALHEIT; DAUSIEN (2006).

⁹ UNESCO INSTITUTE FOR LIFELONG LEARNING (2016; 2019).

¹⁰ UNESCO INSTITUTE FOR LIFELONG LEARNING (2016; 2019).

¹¹ CUNHA (2011); ALHEIT; DAUSIEN (2006).

¹² UNESCO INSTITUTE FOR LIFELONG LEARNING (2016; 2019).

É nesse sentido que um dos objetivos centrais da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, encabeçado pela Organização das Nações Unidas (ONU), almeja garantir educação inclusiva, equitativa e de qualidade, pela via da promoção de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas as pessoas¹³.

O tema também é considerado um dos alicerces para o envelhecimento ativo. Por meio de políticas e programas que enraízem a solidariedade intergeracional e propiciem aprendizados diversificados às pessoas, conforme suas especificidades enquanto envelhecem, torna-se possível aos sujeitos angariar atributos para se mover com confiança, segurança e autonomia entre as fases etárias da vida¹⁴.

Uma vez ancoradas por uma estrutura como essa durante o processo de envelhecimento, as pessoas se sentem partes integrantes da coletividade e são, desse modo, estimuladas a contribuir com ela em atividades variadas, remuneradas ou não¹⁵.

A operacionalização de políticas e programas de aprendizagem ao longo da vida, sob a ótica do envelhecimento ativo, comprehende, logo, o engajamento sinérgico de todos os setores da sociedade. Nesse contexto, a temática tem despertado a atenção das organizações nos anos recentes, em razão dos profundos impactos das mudanças tecnológicas sobre o perfil da mão de obra, bem como das transformações demográficas e suas implicações na gestão corporativa de pessoas¹⁶.

Empresas que dedicam investimentos à aprendizagem ao longo da vida têm a possibilidade de alcançar a estabilidade em meio à força de trabalho, já que os colaboradores estarão assim preparados para transitar equilibradamente pelas novidades tecnológicas e demais transformações que estão por vir.

Além disso, a promoção adequada da convivência intergeracional dentro das organizações tende a fomentar a versatilidade, a criatividade e, consequentemente, as taxas de empreendedorismo e inovação corporativas. Por fim, mais pessoas ativas e satisfeitas no mercado de trabalho também exercem influência positiva sobre os índices de atividade econômica, tanto na dimensão da produção quanto na do consumo¹⁷.

¹³ UNESCO INSTITUTE FOR LIFELONG LEARNING (2016; 2019).

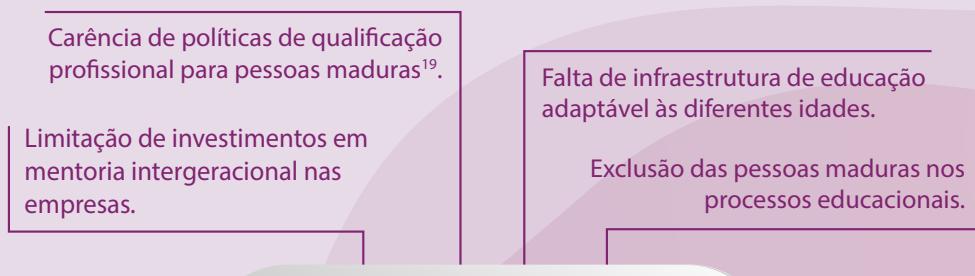
¹⁴ WHO (2005).

¹⁵ WHO (2005).

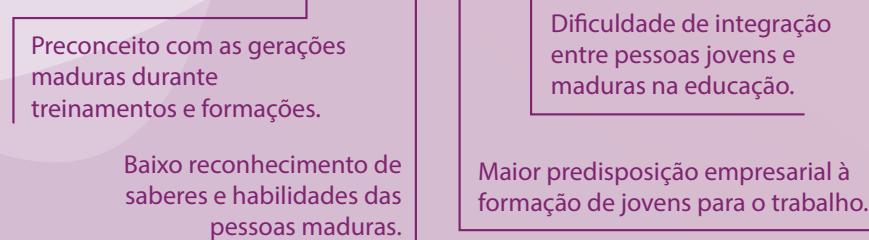
¹⁶ CNI (2007).

¹⁷ UNESCO INSTITUTE FOR LIFELONG LEARNING (2016).

QUAL A PERCEPÇÃO DO PAINEL DE ESPECIALISTAS SOBRE A SITUAÇÃO ATUAL DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA NAS ORGANIZAÇÕES?



Questões Etárias e Geracionais



¹⁸ Habilidades socioemocionais e comportamentais.

¹⁹ Neste trabalho, compreende-se como maduras as pessoas de 50 anos ou mais de idade.

COMO A SITUAÇÃO ATUAL SOBRE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA PODE SER REFLETIDA EM DADOS?

A aprendizagem ao longo da vida é um processo de difícil mensuração, visto que compreende todas as formas de saber aprendidas nos processos de socialização. As aprendizagens vão desde a educação formal e informal, passando pelas habilidades técnicas, bem como pela trajetória de vida das pessoas.

As métricas quantitativas oficiais sobre a aprendizagem são restritas aos ambientes formais de ensino. Ou seja, não existem dados quantitativos que refletem a diversidade de processos inerentes à aprendizagem ao longo da vida.

Portanto, o quadro de informações deste tópico é restrito aos dados censitários oficiais da educação formal. Nesse sentido, foram incorporados dados do Ministério da Educação, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

Este tópico, por sua vez, apresenta *inputs* quantitativos sobre a aprendizagem ao longo da vida com o objetivo de complementar as demais análises do *Roadmap* de Longevidade. Para tanto, são abordados os seguintes temas:

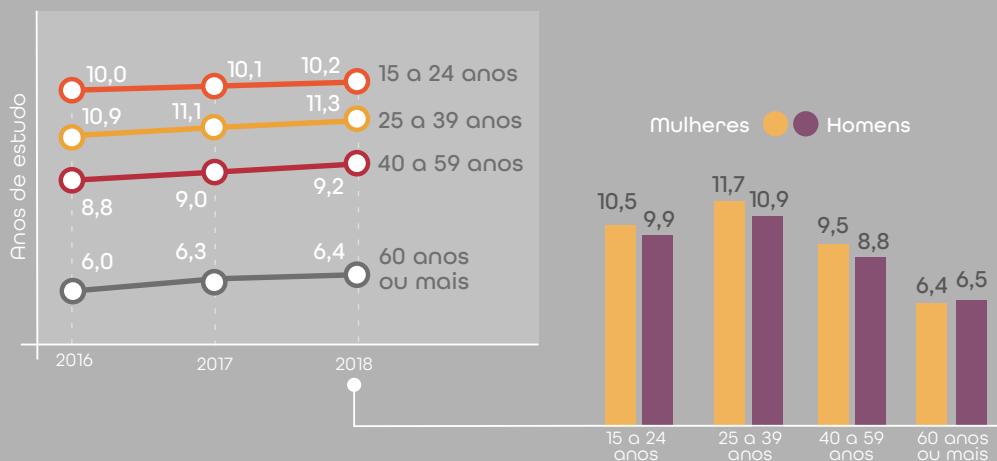
- **Demografia da Educação**
- **Educação Profissional e Tecnológica**
- **Educação Superior**

Demografia da Educação

A dinâmica da demografia da educação brasileira é fator significativo para a compreensão panorâmica dos processos de ensino e aprendizagem, bem como sobre quais níveis e faixas etárias devem ser objetos de maior atenção. Entre as principais observações em curso no cenário educacional, percebe-se a diminuição gradual da taxa de analfabetismo, a elevação do número médio de anos de estudo e a concentração populacional entre os níveis "sem instrução" até "ensino fundamental".

Número médio de anos de estudo por faixa etária e sexo (2016-2018)

Fonte: IBGE (2018a)



Analfabetismo por sexo, cor/raça e faixa etária (2016-2018)

Fonte: IBGE (2018a)



Níveis de instrução das pessoas de 14 anos ou mais de idade (2016-2018)

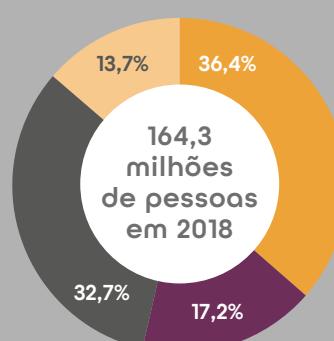
Sem instrução e
Ensino Fundamental
incompleto

Ensino
Fundamental

Ensino
Médio

Ensino
Superior

Fonte: IBGE (2018a)



Crescimento (2016-2018)

-2,0%
-2,9%

11,4%

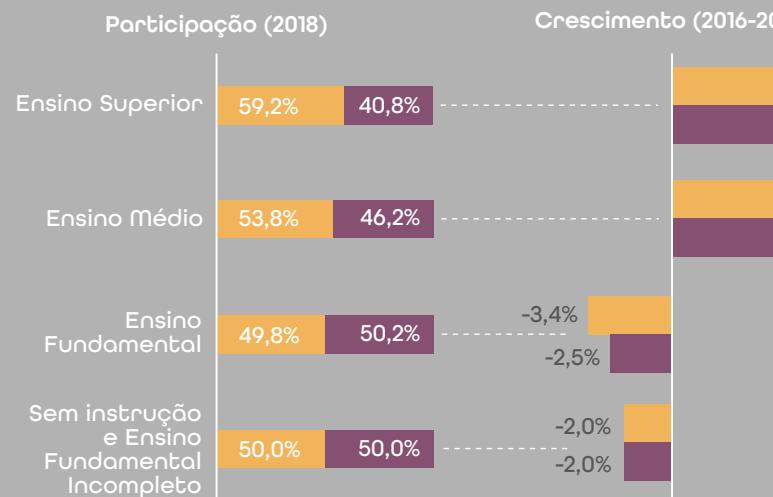
6,8%

Embora se observe crescimento, entre 2016 e 2018, do percentual de pessoas com Ensino Médio e Ensino Superior, 36,4% da população ainda não possuem instrução ou não concluiu o ensino fundamental em 2018.

Níveis de instrução das pessoas de 14 anos ou mais de idade por sexo (2016-2018)

Mulheres Homens

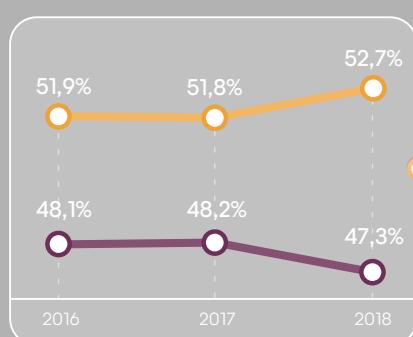
Fonte: IBGE (2018a)



Estudantes de 15 anos ou mais por sexo, faixa etária e situação na ocupação (2016-2018)

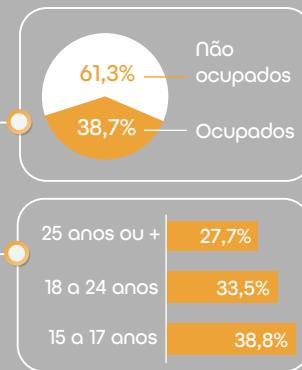
Mulheres Homens

Fonte: IBGE (2018a)



22,2

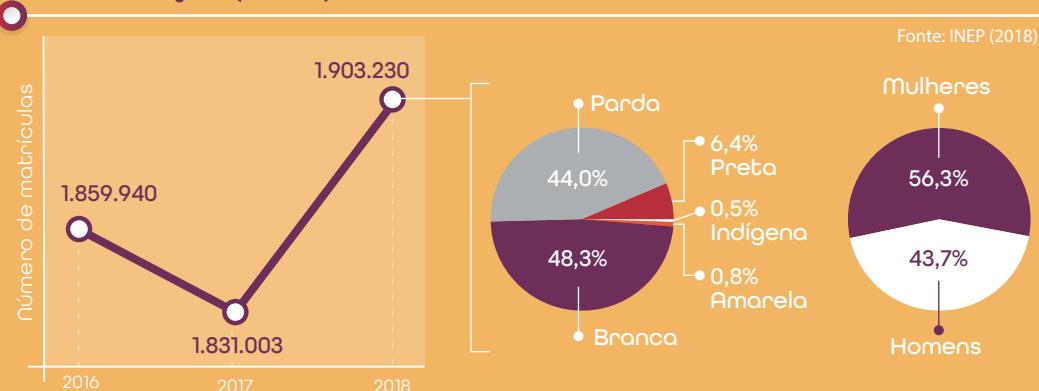
milhões
de estudantes
em 2018



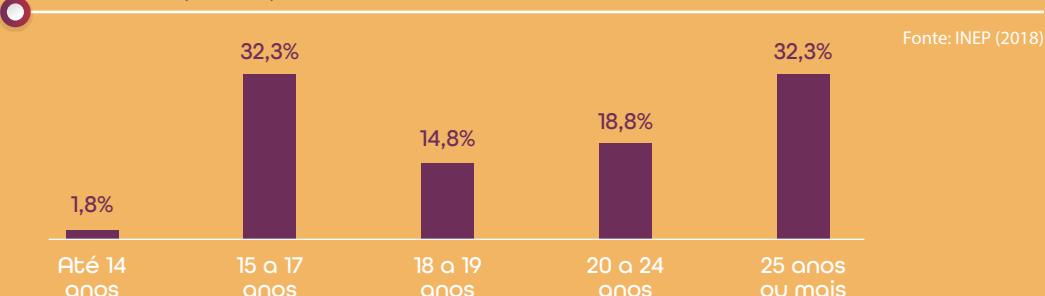
Educação Profissional e Tecnológica

A educação profissional e tecnológica compreende as modalidades de qualificação profissional, técnica de nível médio e tecnológica de graduação e pós-graduação. A formação com vistas a uma atuação profissional que responda às demandas sociais e gere soluções técnicas e tecnológicas é o seu objetivo²⁰. Observa-se, nesse nível educacional, o crescimento das matrículas nos últimos anos, com os cursos técnicos sendo a modalidade mais expressiva em números. Entretanto, visualiza-se percentuais reduzidos de matrículas de pessoas com mais de 40 anos em todas as modalidades desse nível.

Matrículas da educação profissional por sexo e cor/raça (2018)



Matrículas da educação profissional por faixa etária (2018)

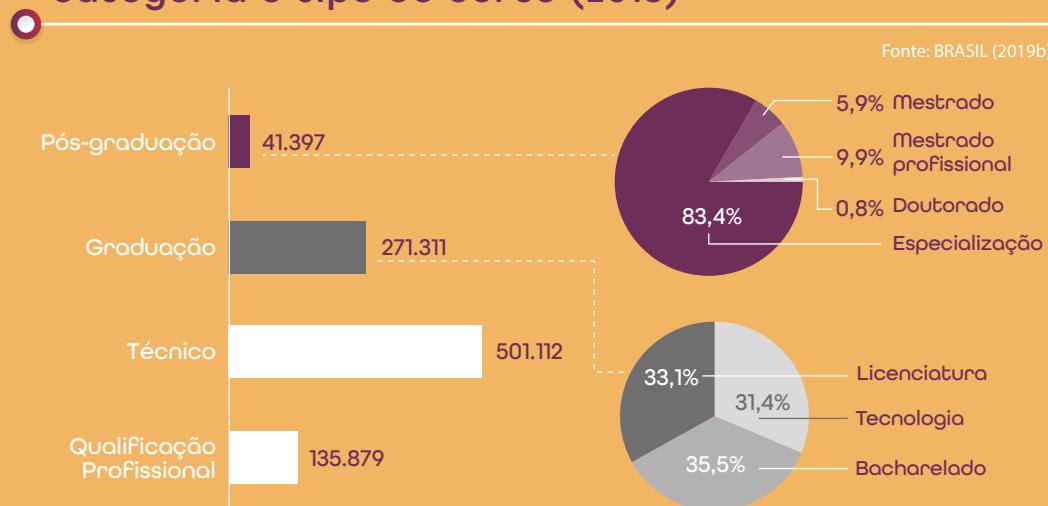


Matrículas da educação profissional por eixo tecnológico (2018)

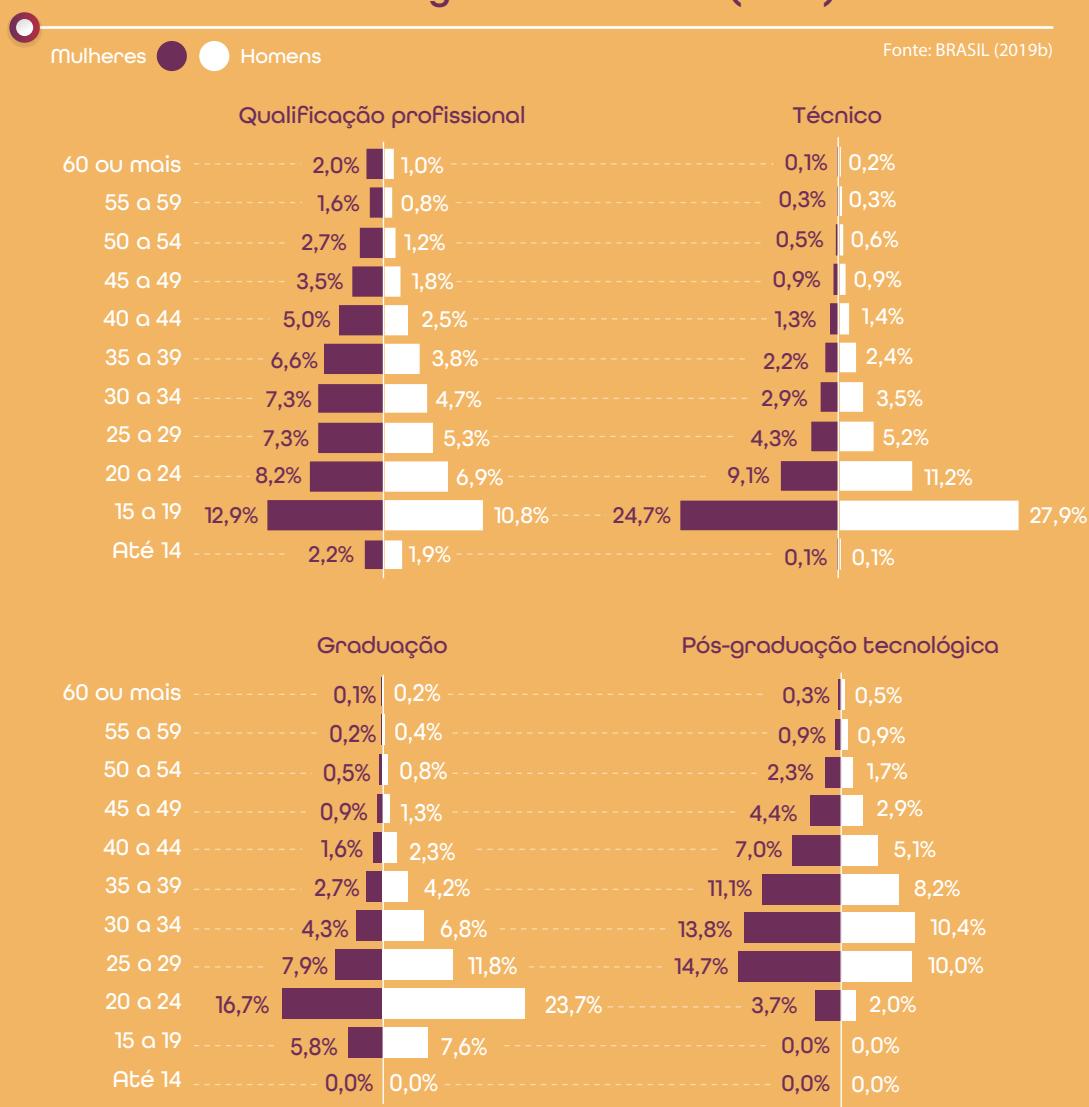


²⁰ IBGE (2019c).

Matrículas na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológicaⁱⁱ por categoria e tipo de curso (2018)



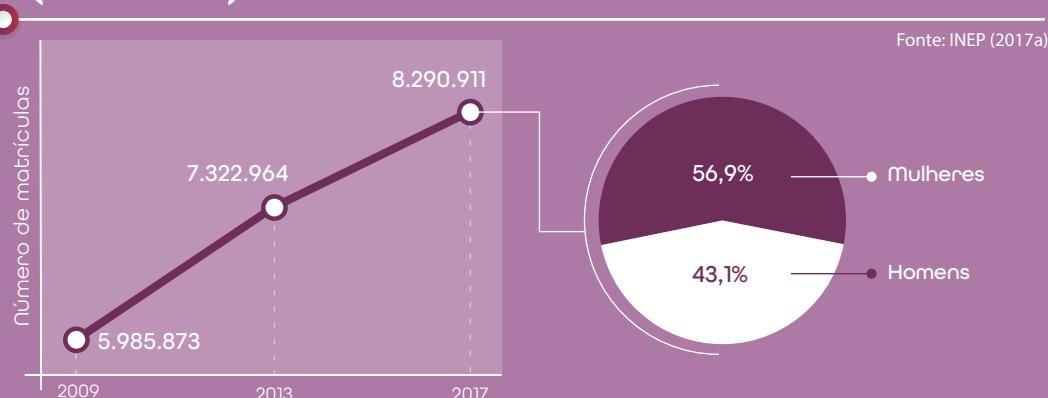
Matrículas na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológicaⁱⁱ por sexo, faixa etária e categoria de curso (2018)



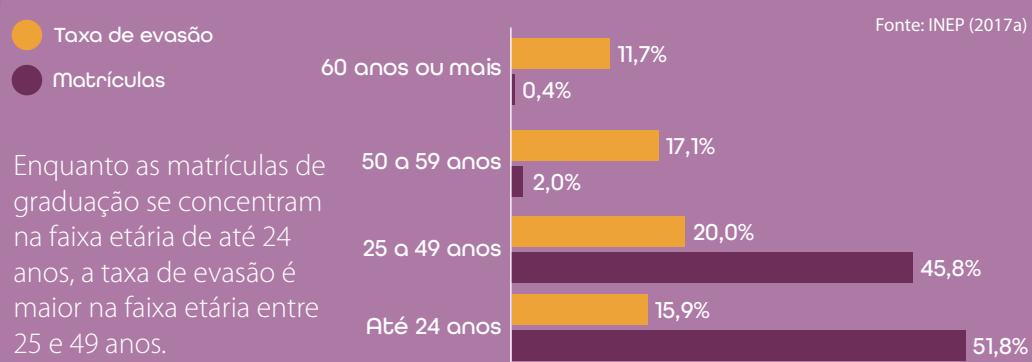
Educação Superior

Os brasileiros ainda possuem acesso restrito à educação superior. Mesmo assim, observando as diversas etapas de escolarização, o ensino superior apresentou um significativo crescimento nos últimos anos. A faixa etária de 20 a 24 anos concentra o maior percentual de matrículas em cursos de graduação, enquanto a faixa etária de 25 a 29 anos possui o maior percentual de matrículas em pós-graduação *stricto sensu*.

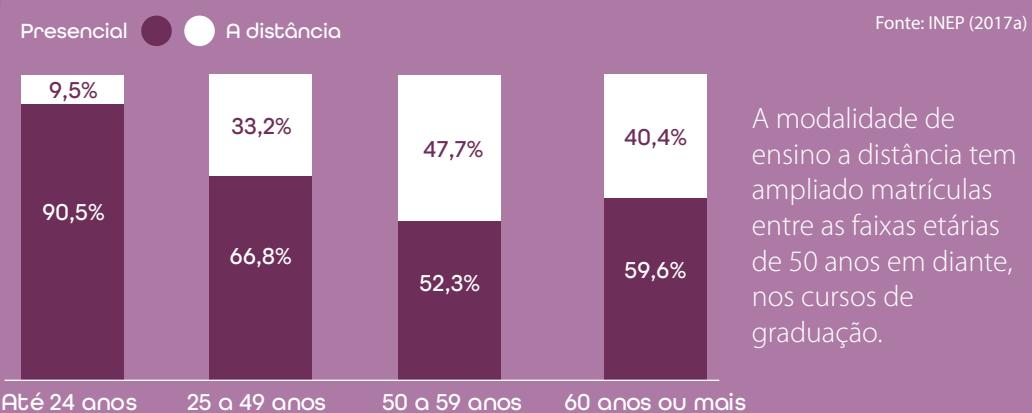
Matrículas em cursos de graduação por sexo (2009-2017)



Taxa de evasão e distribuição de matrículas em cursos de graduação por faixa etária (2017)



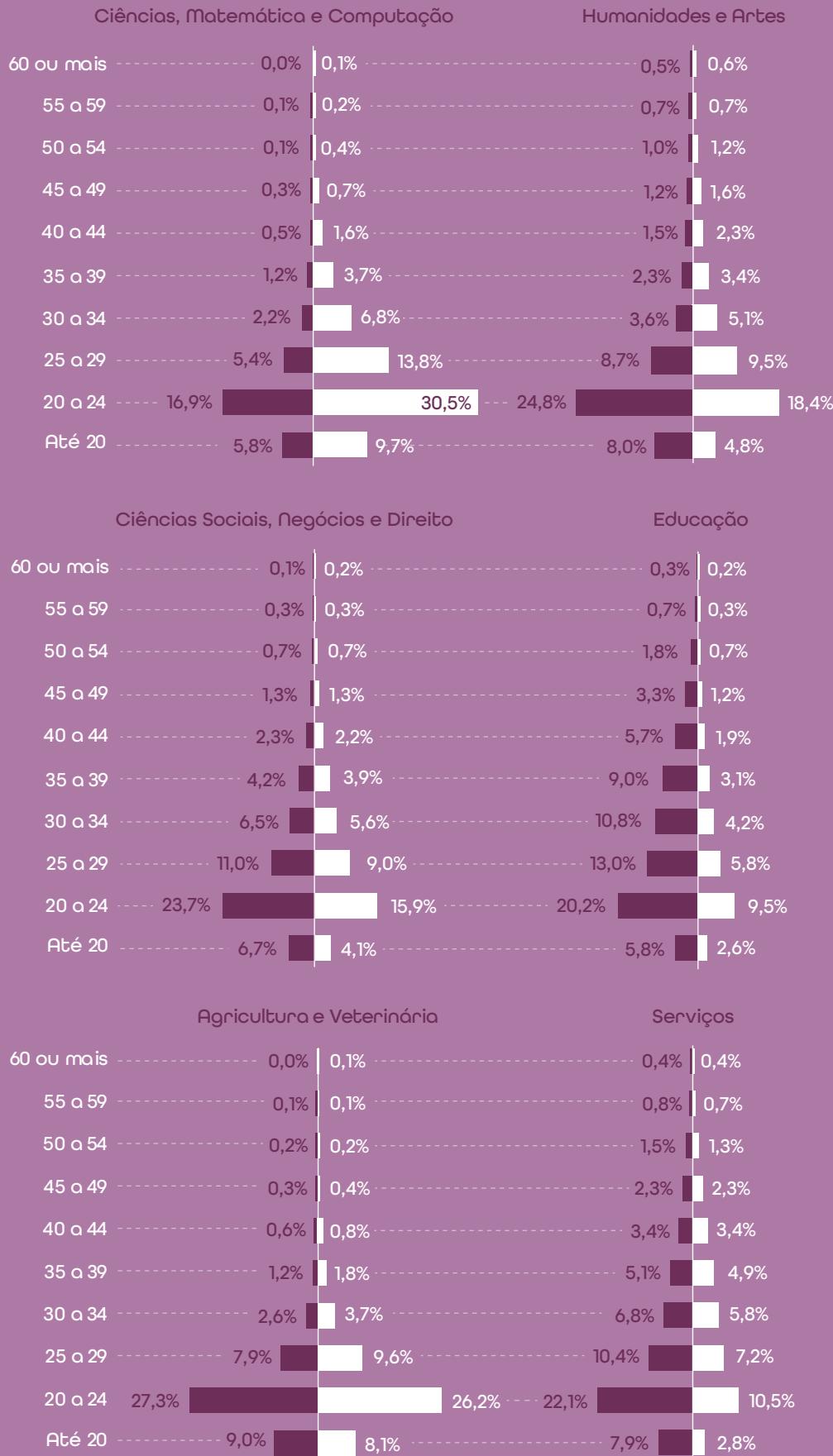
Distribuição de matrículas em cursos de graduação por modalidade de ensino e faixa etária (2017)



Distribuição de matrículas em cursos de graduação por área, sexo e faixa etária (2017)

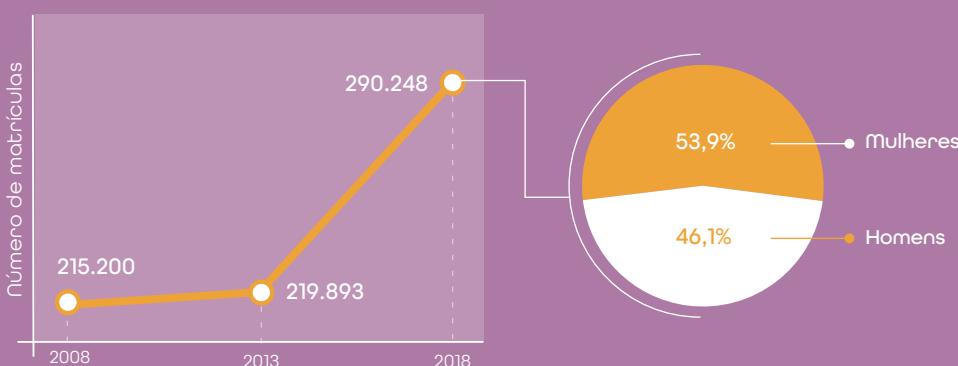
Mulheres ⚫ Homens ⚪

Fonte: INEP (2017a)



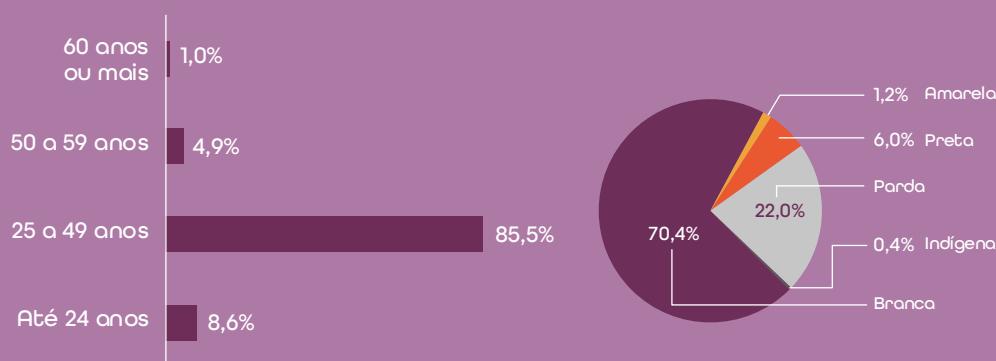
Matrículas em cursos de *stricto sensu* por sexo (2008-2018)

Fonte: CAPES (2018)



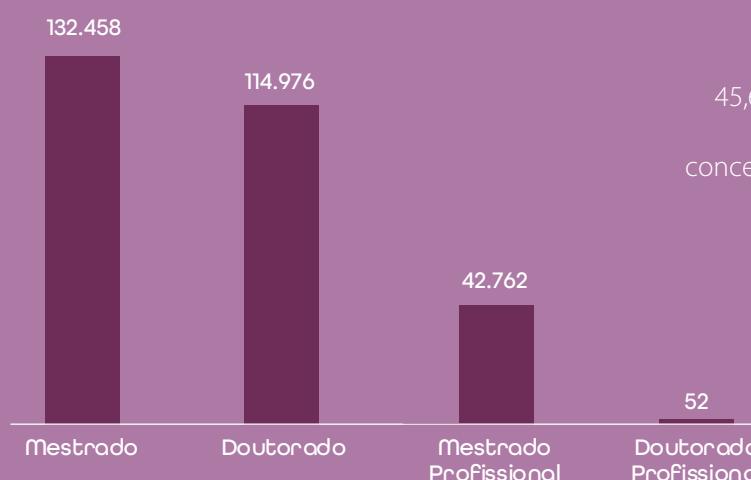
Distribuição de matrículas em cursos de *stricto sensu* por faixa etária e cor/raça (2018)

Fonte: CAPES (2018)



Matrículas em cursos de *stricto sensu* por grau acadêmico (2018)

Fonte: CAPES (2018)

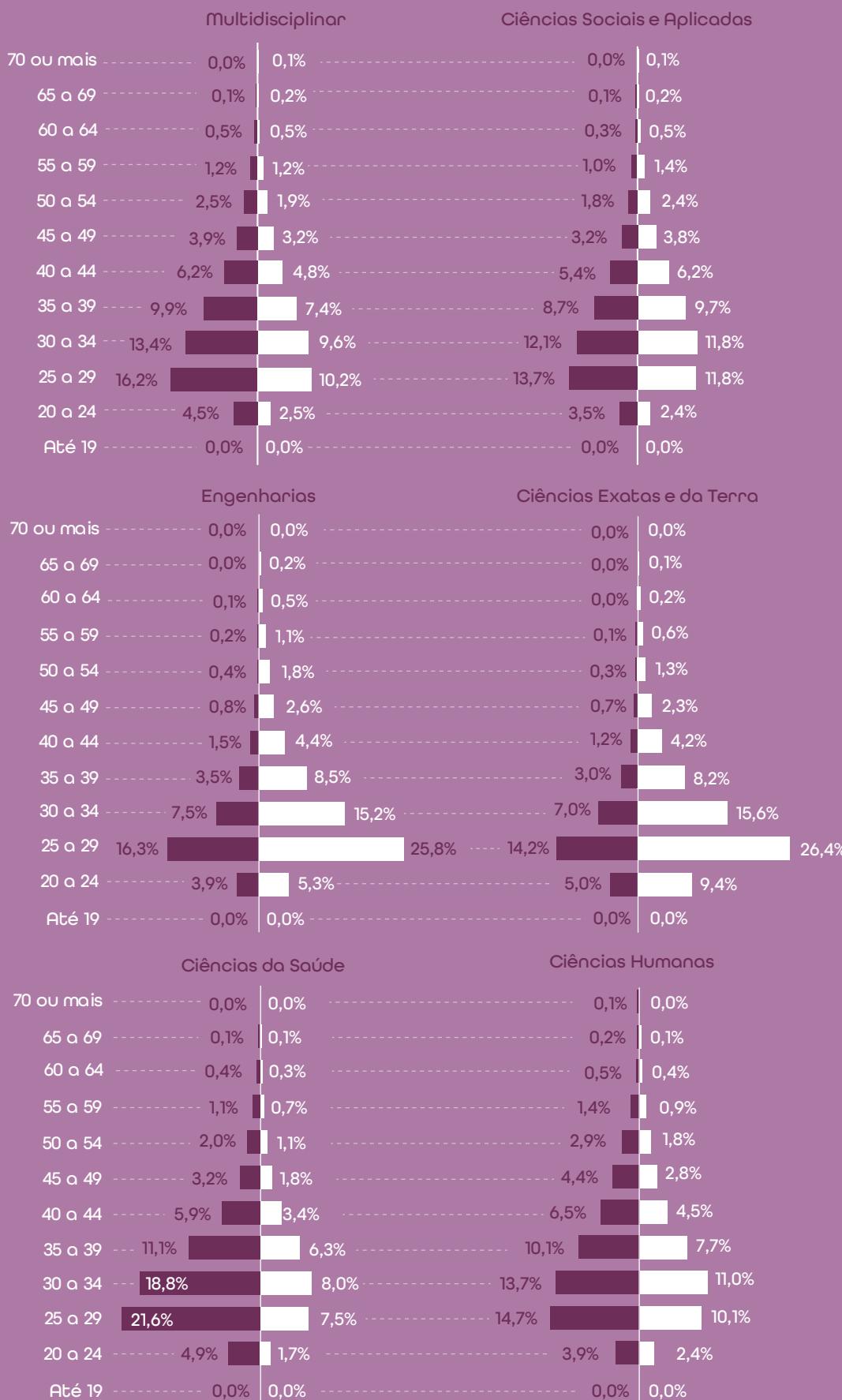


45,6% das matrículas da pós-graduação se concentram nos cursos de mestrado.

Distribuição de matrículas em cursos de pós-graduação stricto sensu por área, sexo e faixa etária (2018)

Mulheres (●) Homens (○)

Fonte: CAPES (2018)



SAÚDE E BEM-ESTAR

COMO A TEMÁTICA SE EXPRESSA NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES?

Saúde e bem-estar são conceitos amplamente discutidos no campo científico e possuem uma relação muito próxima, o que resulta em estudos e programas nos quais esses temas são tratados de maneira conjunta. Há vários aspectos de saúde que influenciam o bem-estar, bem como vários quesitos relacionados ao bem-estar que impactam na saúde²¹ das pessoas e, consequentemente, em sua participação na sociedade.

Direito fundamental de todo ser humano, independentemente de “raça, religião, ideologia política ou condição econômica ou social”²², a saúde é definida pela Organização Mundial da Saúde como um “estado de completo bem-estar físico, mental, social e espiritual”²³, e não apenas como a ausência de doenças. Apesar do conceito consolidado, alguns especialistas questionam essa acepção por considerarem ilusório o conceito de “estado completo”, tendo em vista que o ser humano não se mantém constantemente em estado de bem-estar. Outra observação levantada é em relação à subjetividade do conceito, o que dificulta o estabelecimento de métricas e indicadores para avaliação²⁴.

Tratando o tema de uma maneira mais abrangente, considera-se que a saúde vai muito além do bem-estar físico, mental e social. As condições de “alimentação, habitação, educação, renda, meio ambiente, trabalho, transporte, emprego, lazer, liberdade, acesso e posse da terra e acesso aos serviços de saúde”²⁵ são fatores-chave para que o indivíduo alcance níveis satisfatórios de saúde.

Com a modernização dos modelos de trabalho, os estudos se voltam para novas reflexões acerca das relações estabelecidas no ambiente laboral e seus impactos na saúde da força de trabalho. Mais que geração de renda, o trabalho possibilita condições materiais de vida e interfere nas dimensões humana e social, o que torna esse ambiente e as condições de emprego e trabalho fatores cada vez mais determinantes para a prevenção ao adoecimento²⁶.

As organizações têm mudado a perspectiva do que é um ambiente de trabalho saudável, voltando o olhar para aspectos psicossociais e de saúde de cada profissional, além do cuidado com o ambiente físico²⁷. Ações de saúde e segurança, transformação da cultura do ambiente de trabalho, fomento à adoção de hábitos saudáveis de vida e atuação na comunidade²⁸ são alguns pontos que vêm sendo revistos pelas empresas, com o objetivo de promover a saúde no ambiente organizacional.

²¹ GREAT BRITAIN (2014).

²⁵ BRASIL (1986).

²² OMS (1946).

²⁶ BRASIL (2018d).

²³ OMS (1946).

²⁷ OMS (2010).

²⁴ BATISTELLA (2007).

²⁸ OMS (2010).

O bem-estar é outro conceito de importância crescente na atualidade, em que se espera que as pessoas vivam as suas vidas de modo que elas próprias se sintam preenchidas, segundo os seus próprios critérios²⁹. Quando analisado especificamente o bem-estar no trabalho, este é concebido como um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo³⁰.

Promover o bem-estar nas empresas depende de uma mudança estruturante na cultura organizacional, que ultrapassa a oferta de uma estrutura física de trabalho, com espaços de convivência modernos, ou um pacote de benefícios. Em outras palavras, para observar um nível elevado de bem-estar laboral, é necessário que a força de trabalho relate estar satisfeita com o trabalho, reconheça envolvimento com as tarefas que realiza e, finalmente, revele que mantém compromisso afetivo com a organização empregadora³¹.

Profissionais com níveis satisfatórios de bem-estar são mais propensos a ter um melhor relacionamento interpessoal, passam a cooperar mais e a sua produtividade³² aumenta, o que reflete diretamente no seu desempenho no dia a dia do trabalho e, consequentemente, nos resultados finais da organização.

Nesse discurso, os investimentos das organizações em políticas e projetos estruturados de saúde e bem-estar contemplaram, de saída, a questão da prevenção de doenças e de acidentes decorrentes de circunstâncias laborais. Adiante, esse entendimento passou a considerar quadros epidemiológicos emergentes, relacionados, por exemplo, à obesidade, à diabetes e ao câncer. Atualmente, esse escopo de intervenções ganha novos e mais estruturados contornos, uma vez que já se entende que a saúde e o bem-estar não são meramente sinônimos da ausência de enfermidades³³.

Sob essa perspectiva, os esforços dirigidos aos temas nas empresas afinam-se cada vez mais à concepção de sustentabilidade corporativa, que pressupõe, a um só tempo, condições laborais ambientalmente adequadas; saúde física e mental dos colaboradores; dimensão expressiva do trabalho para a existência; conciliação entre o tempo do exercício profissional e aquele dedicado à família, ao lazer e às demais esferas da sociabilidade; além de condições socioeconômicas satisfatórias entre os funcionários.

Há também evidências de que essas iniciativas, para sua plena eficácia, exigem segmentação, não apenas entre setores produtivos, mas também em meio aos diversos públicos internos que compõem as organizações. Sob essa luz, o critério etário desponta como primordial. Considerada a abrangência e a dinamicidade dos conceitos de saúde e bem-estar, tem-se claro que essa noção pode ganhar diferentes significações aos sujeitos, conforme eles experimentam seus processos de envelhecimento ativo nas sociedades a que pertencem.

²⁹ GALINHA; PAIS RIBEIRO (2005).

³⁰ SIQUEIRA, PADOVAM (2008).

³¹ SIQUEIRA, PADOVAM (2008).

³² GREAT BRITAIN (2014).

³³ Sesi/DN (2008).

QUAL A PERCEPÇÃO DO PAINEL DE ESPECIALISTAS SOBRE A SITUAÇÃO ATUAL DE SAÚDE E BEM-ESTAR NAS ORGANIZAÇÕES?

Intersecção da questão etária com aspectos como gênero, classe social, raça, entre outros, influenciando a saúde e o bem-estar.

Existência de conjunto de variáveis sociais, biológicas e psicológicas que impactam a longevidade do trabalhador.

Maior questionamento das pessoas sobre questões ligadas à saúde dentro das empresas.

Baixa autoestima dos profissionais com tarefas sendo substituídas por tecnologia.

Existência de insegurança com relação à transformação digital e indústria 4.0.

Aspectos Biopsicossociais

Transformações Epidemiológicas

Crescimento de transtornos mentais impactando no ambiente de trabalho.

Aumento da incidência de doenças crônicas não transmissíveis.

Emergência de doenças relacionadas às novas tecnologias.

Perpetuação de doenças infectocontagiosas.

Perpetuação de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho.

Exaltação empresarial da juventude em detrimento das pessoas maduras.

Dificuldade geracional e empresarial de compreensão da importância da diversidade etária.

Existência de diferenças culturais entre as gerações.

Limitação de tecnologias no trabalho que considerem especificidades físicas, mentais e comportamentais dos distintos perfis etários.

Existência de especificidades comportamentais nos diferentes estratos etários.

Homogeneização no tratamento do público com mais de 60 anos pelas empresas.

Questões Etárias e Geracionais

Gestão

Baixo contingente de empresas com orientação à gestão da idade.

Disparidade empresarial na oferta de ambientes de trabalho inovadores e orientados ao bem-estar de todas as idades.

Redução do olhar humanizado pelo setor de recursos humanos.

Dificuldade de reconhecimento empresarial de que a saúde e o bem-estar se relacionam com a produtividade.

Programas de Saúde e Bem-estar

Existência de cultura de provimento de serviços básicos para saúde ocupacional, normalmente sem olhar etário.

Descontinuidade dos programas voltados para profissionais.

Falta de priorização de recursos para iniciativas artísticas e culturais com foco no bem-estar e na longevidade da força de trabalho.

Ineficiência de abordagens educacionais em saúde.

Resistência das empresas à implementação de programas que não sejam relacionados à produtividade.

Carência de recursos financeiros para programas de qualidade de vida, bem-estar e longevidade.

Carência de programas de saúde específicos para pessoas longevas.

Discrepância de realidade nas práticas de saúde ocupacional entre pequenas e grandes empresas.

COMO A SITUAÇÃO ATUAL SOBRE SAÚDE E BEM-ESTAR PODE SER REFLETIDA EM DADOS?

O macrotema saúde e bem-estar versa sobre as relações estabelecidas no ambiente laboral e seus impactos na saúde do trabalhador. Pensada para além da ausência de doenças e considerando a saúde biopsicossocial plena como grande orientadora, a temática se direciona para o bem-estar físico, mental e social.

A captura dessas dimensões por meio de dados é certamente um desafio. Os indicadores oficiais de saúde são extensos, porém apresentam lacunas de ordem conceitual e de estratificação, especialmente nas questões relacionadas ao bem-estar.

Para compor esse cenário, foram utilizadas bases de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Ministério da Economia e Ministério da Saúde. Cabe também destacar que boa parte desses dados são analisados a partir da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID-10).

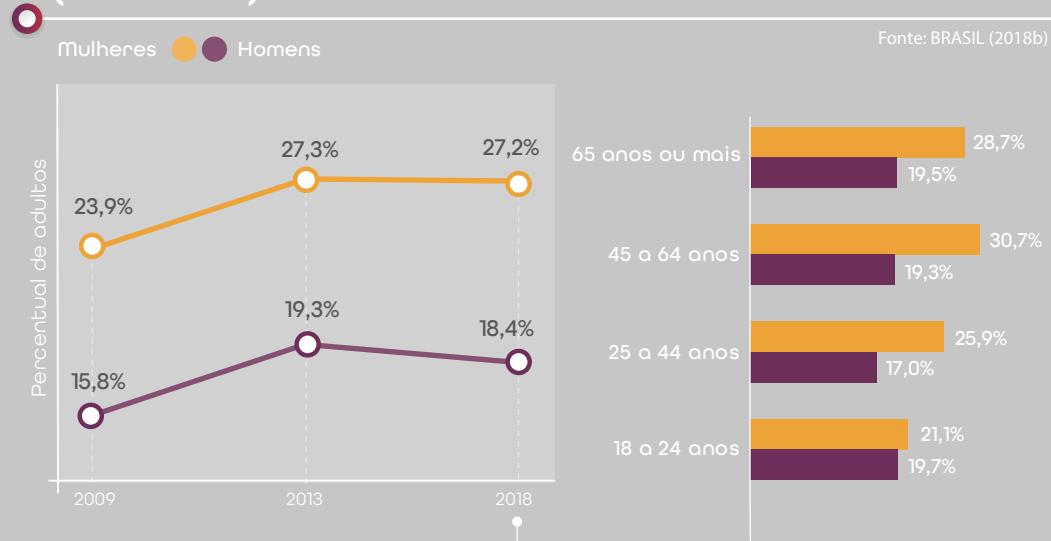
O objetivo deste tópico é trazer *inputs* quantitativos sobre saúde e bem-estar com o intuito de complementar as demais análises do *Roadmap de Longevidade*. Para tanto, são abordados os seguintes temas:

- **Hábitos de Saúde**
- **Mortalidade**
- **Acidentes de Trabalho**
- **Afastamentos e Benefícios por Incapacidade**

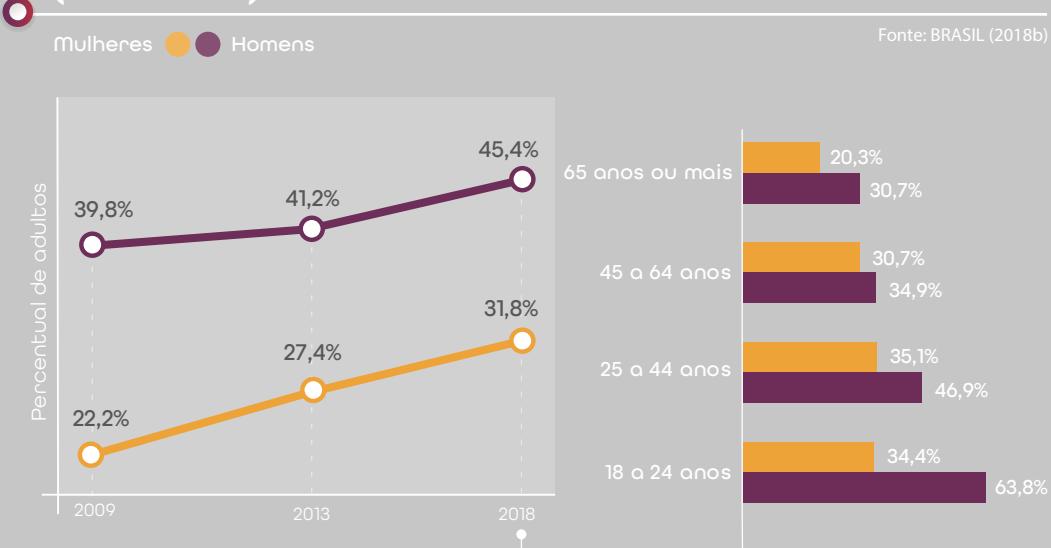
Hábitos de Saúde

Os hábitos de vida impactam diretamente os processos de saúde-doença na população. A promoção de hábitos saudáveis reduz o contingente de grande parte das doenças crônicas não transmissíveis, como a diabetes e a hipertensão arterial. O tabagismo, o consumo alimentar inadequado, a inatividade física e o consumo excessivo de bebidas alcoólicas compõem um agrupamento de exemplos de fatores que colocam em risco a saúde e, consequentemente, o envelhecimento saudável.

Percentual de adultos com consumo recomendado de frutas e hortaliçasⁱ por sexo e Faixa etária (2009-2018)



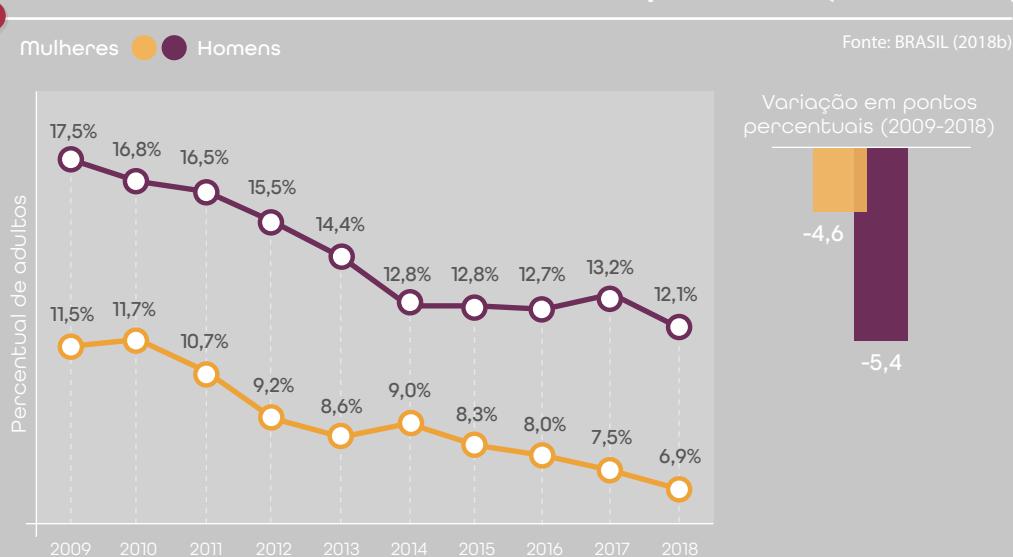
Percentual de adultos que praticam atividades físicasⁱⁱ no tempo livre por sexo e faixa etária (2009-2018)



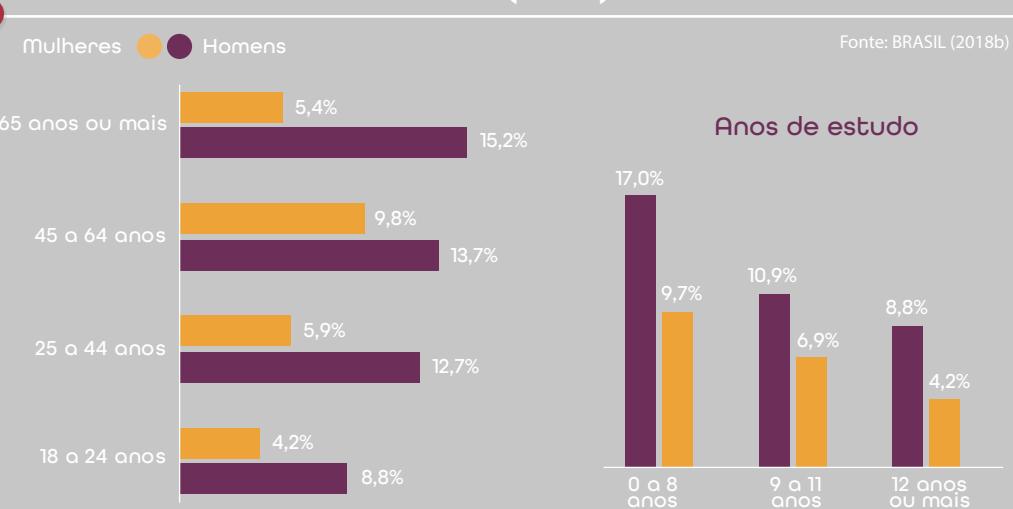
Percentual de adultos que praticam atividades físicas no deslocamento para o trabalho ou escolaⁱⁱⁱ por sexo, Faixa etária e anos de estudo (2018)



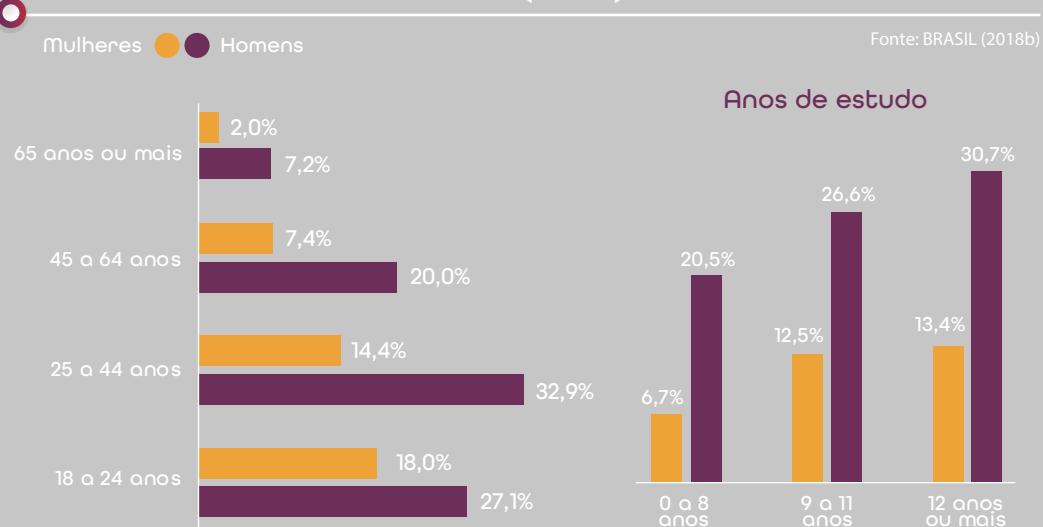
Percentual de adultos fumantes por sexo (2009-2018)



Percentual de adultos fumantes por sexo, Faixa etária e anos de estudo (2018)



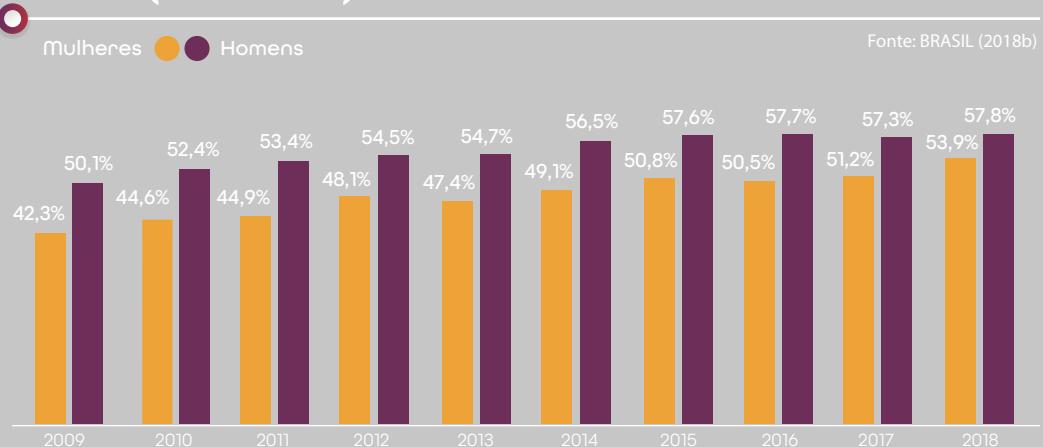
Percentual de adultos que consumiram bebidas alcoólicas de forma abusiva^{iv} por sexo, faixa etária e anos de estudo (2018)



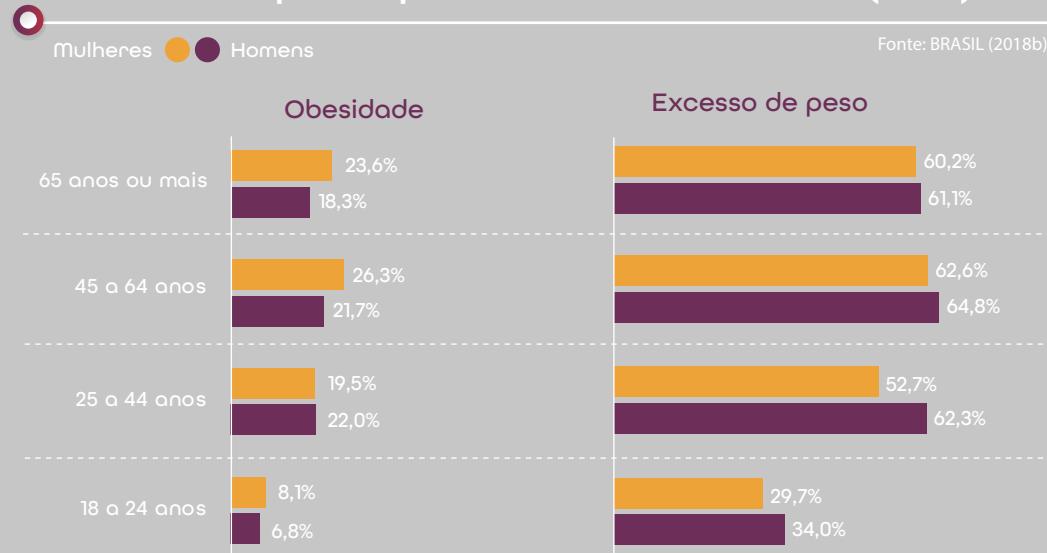
Percentual de adultos com obesidade^v por sexo (2009-2018)



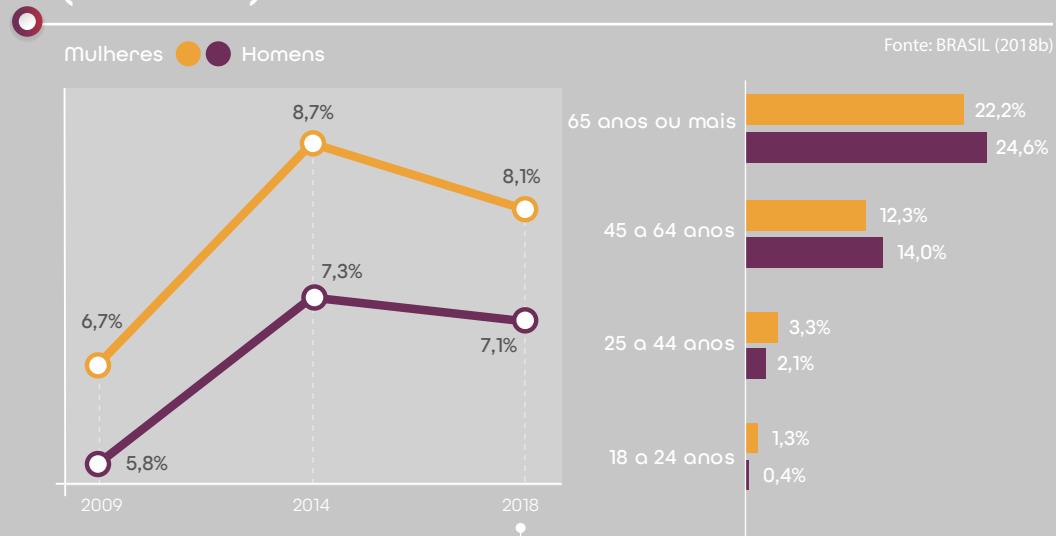
Percentual de adultos com excesso de peso^{vi} por sexo (2009-2018)



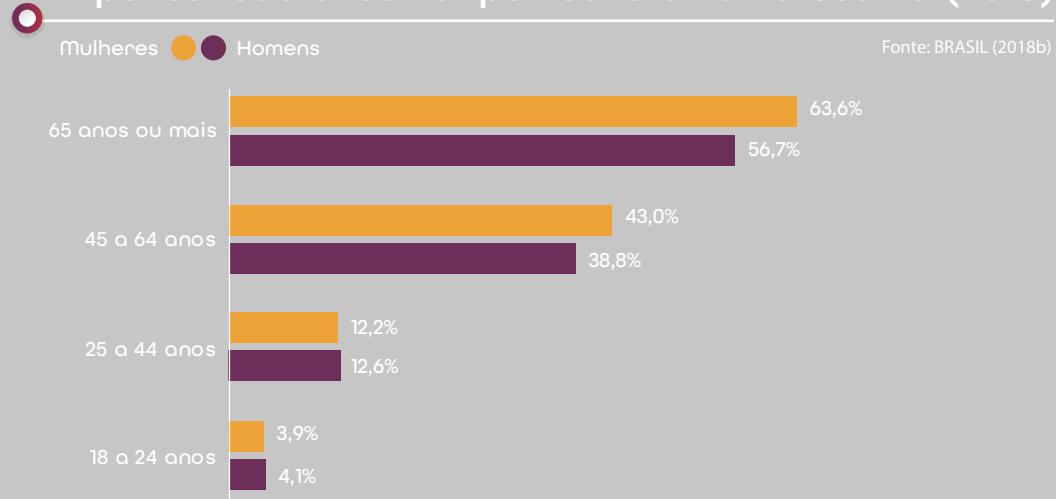
Percentual de adultos com obesidade^v e com excesso de peso^{vi} por sexo e faixa etária (2018)



Percentual de adultos com diagnóstico de diabetes (2009-2018)



Percentual de adultos com diagnóstico de hipertensão arterial por sexo e faixa etária (2018)

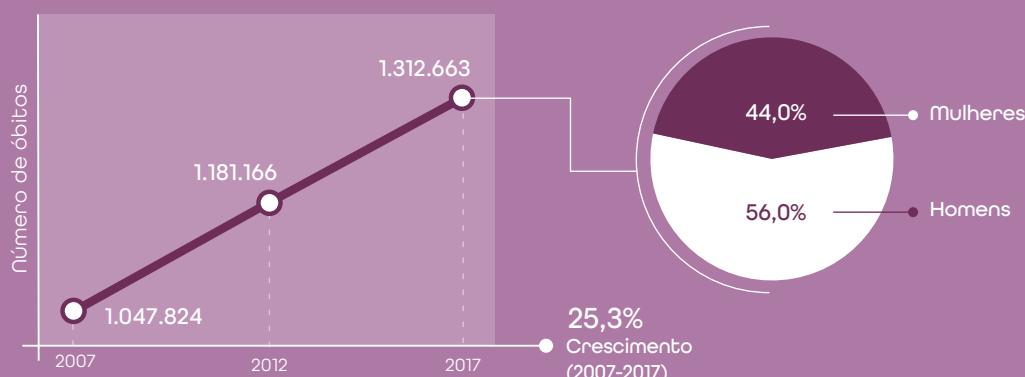


Mortalidade

Quando analisados os dados epidemiológicos, as doenças crônicas não transmissíveis figuram como o problema de saúde de maior dimensão no que diz respeito à mortalidade. As mudanças na estrutura etária tendem a agravar esse contexto, conforme aumenta a proporção dos idosos e sua expectativa de vida. Muito embora essas doenças atinjam indivíduos de todos os estratos socioeconômicos, os grupos vulneráveis – especialmente os idosos e os de baixa escolaridade e renda – sofrem de forma mais intensa. Os óbitos por causas externas representam outro problema representativo dentro dos contextos social e de saúde, sendo predominantes na faixa etária de 25 a 49 anos, em indivíduos do sexo masculino.

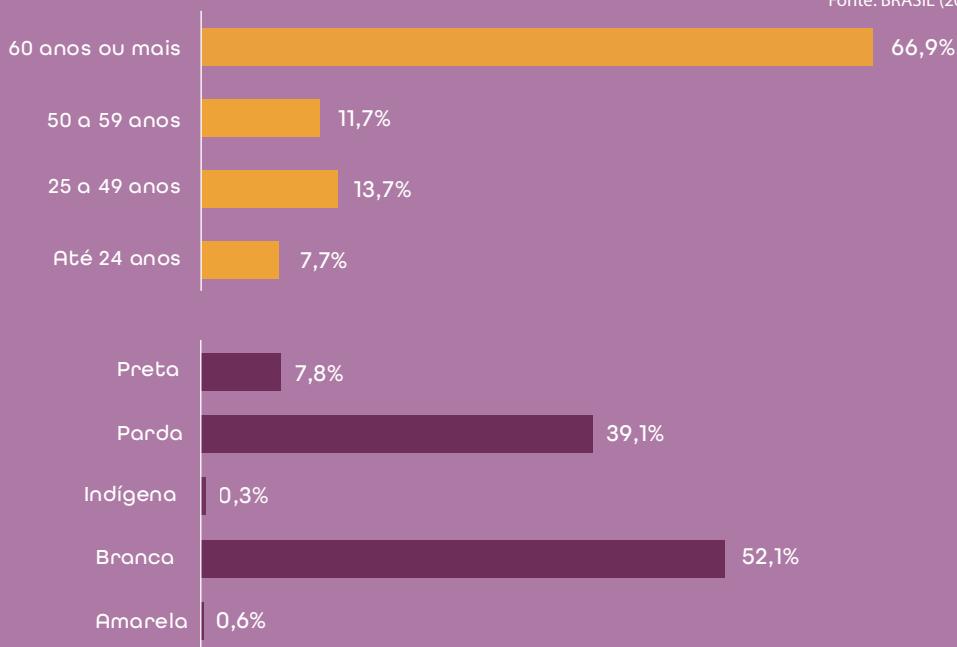
Distribuição de óbitos por sexo (2007-2017)

Fonte: BRASIL (2017c)



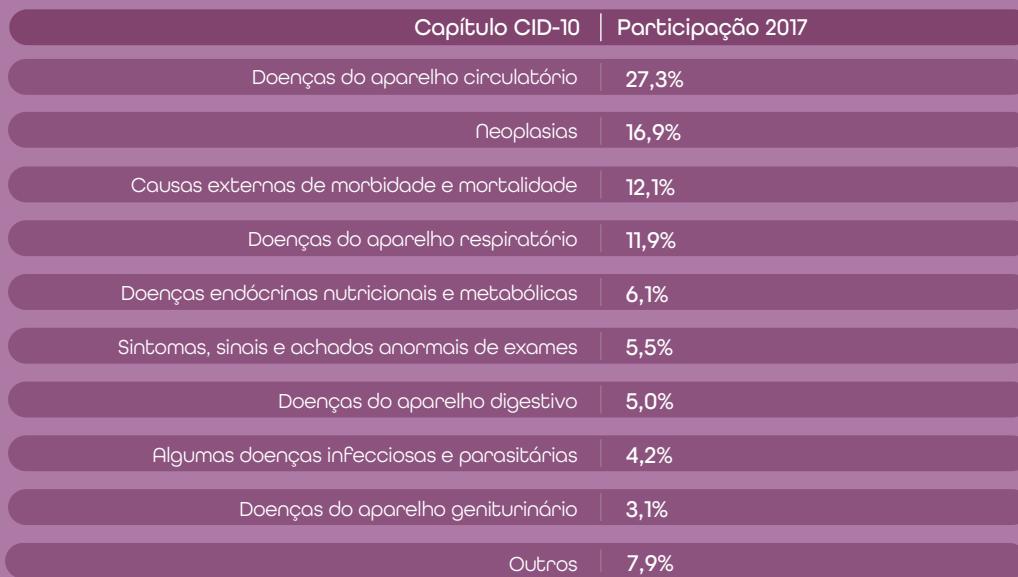
Distribuição de óbitos por faixa etária e cor/raça (2017)

Fonte: BRASIL (2017c)



Distribuição de óbitos por capítulo CID-10^{vii} (2017)

Fonte: BRASIL (2017c)



Óbitos causados por principais doenças que impactam a longevidade (2007-2017)

2007 2017

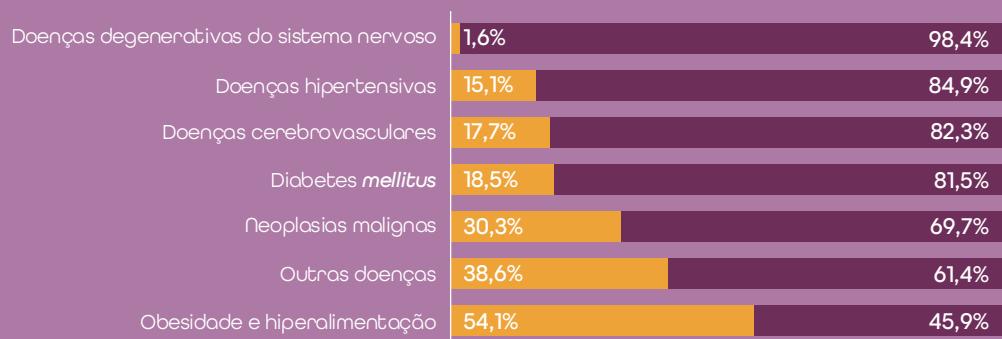
Fonte: BRASIL (2017c)



Óbitos causados por doenças crônicas selecionadas por faixas etárias (2017)

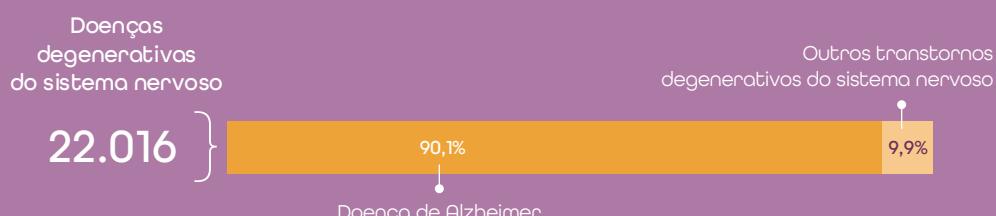
Outras Faixas 60 anos ou mais

Fonte: BRASIL (2017c)



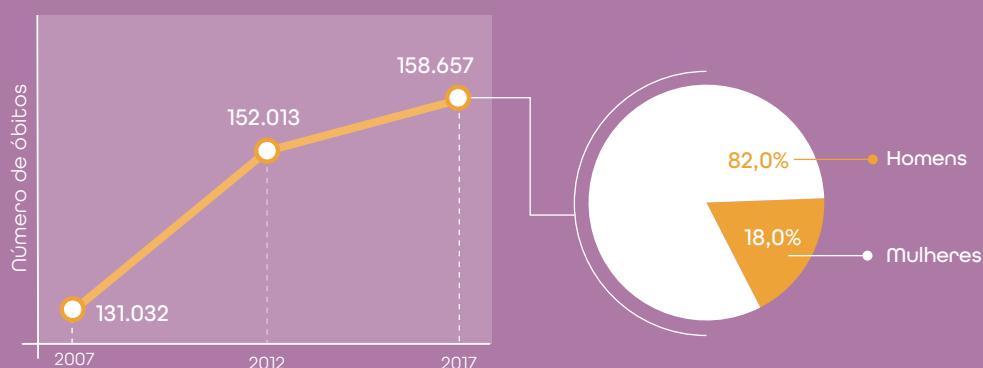
Óbitos causados por doenças crônicas selecionadas por grupo e categoria (2017)

Fonte: BRASIL (2017c)



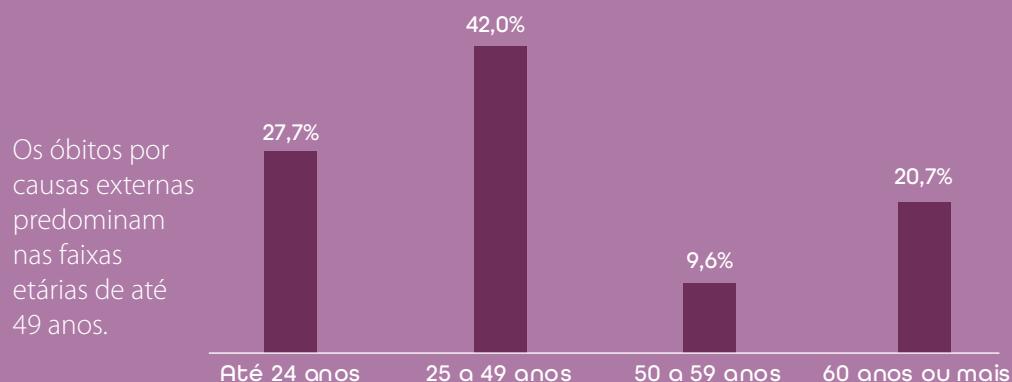
Distribuição de óbitos por causas externas e sexo (2007-2017)

Fonte: BRASIL (2017c)



Distribuição de óbitos por causas externas e por faixa etária (2017)

Fonte: BRASIL (2017c)



Distribuição de óbitos por causas externas e por grupo CID-10^{vii} (2017)

Fonte: BRASIL (2017c)

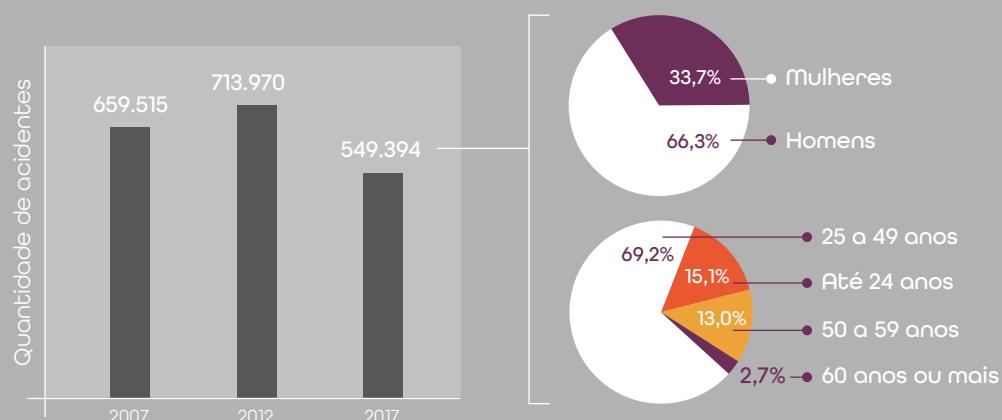


Acidentes de Trabalho

Os acidentes de trabalho no Brasil reduziram na última década. Os homens ainda representam maioria entre os acidentados e a faixa etária predominante é a dos 25 a 49 anos. No entanto, observa-se que as taxas têm crescido entre as mulheres. Percebe-se que lesões, envenenamentos e outras consequências de causas externas são as maiores causas de acidentes. Contudo, as causas externas de morbidade e de mortalidade, bem como os transtornos mentais e comportamentais vêm crescendo significativamente nos últimos anos.

Acidentes de trabalho^{viii} por sexo e Faixa etária (2007-2017)

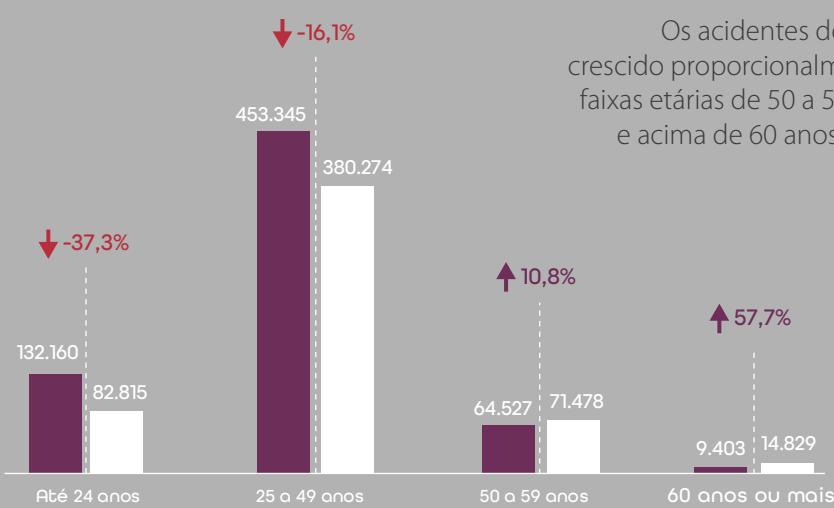
Fonte: BRASIL (2017d)



Acidentes de trabalho^{viii} por Faixa etária (2007-2017)

2007 ● 2017 ●

Fonte: BRASIL (2017d)

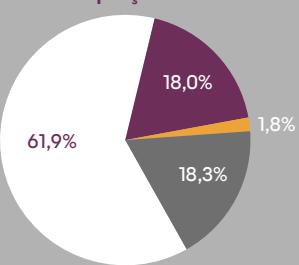


Os acidentes de trabalho têm crescido proporcionalmente mais nas faixas etárias de 50 a 59 anos (10,8%) e acima de 60 anos (57,7%), entre 2007 e 2017.

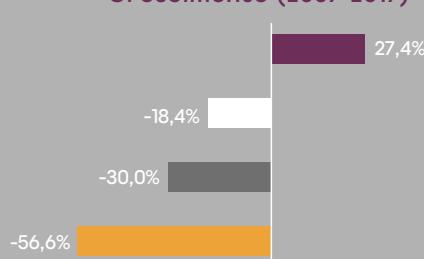
Acidentes de trabalho^{viii} por motivo/situação^{ix} (2007-2017)

Fonte: BRASIL (2017d)

Participação 2017



Crescimento (2007-2017)



● Acidente típico com CAT
● Acidente de trajeto com CAT

● Acidente sem CAT
● Doença do trabalho com CAT

Acidentes de trabalho^{viii} por capítulo CID-10^x (2007-2017)

2007 ● 2017

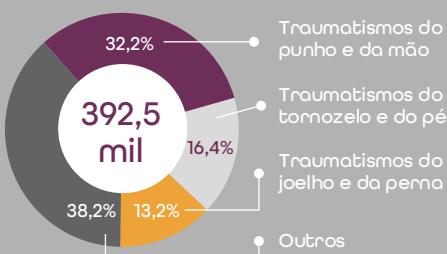
Fonte: BRASIL (2017d)

Lesões, envenenamentos e outras consequências de causas externas	463.168	392.522	↓ -15,3%
Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	123.728	65.037	↓ -47,4%
Causas externas de morbidade e de mortalidade	17.006	23.330	↑ 37,2%
Transtornos mentais e comportamentais	11.207	17.286	↑ 54,2%
Doenças do sistema nervoso	8.330	4.844	↓ -41,8%
Doenças do olho e anexos	8.178	3.990	↓ -51,2%

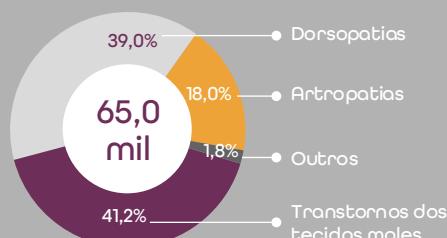
Acidentes de trabalho^{viii} por principais capítulos CID-10^x (2017)

Fonte: BRASIL (2017d)

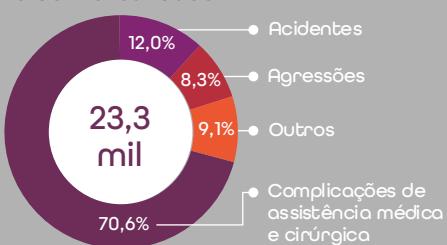
Lesões e envenenamentos



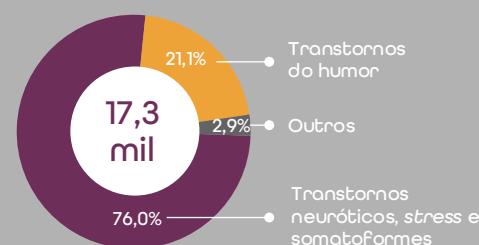
Doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo



Causas externas de morbidade e de mortalidade



Transtornos mentais e comportamentais



Afastamentos e Benefícios por Incapacidade

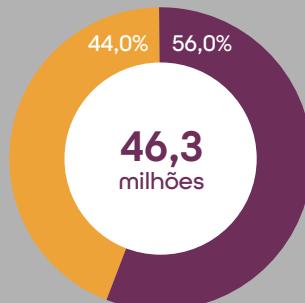
Os afastamentos e benefícios são concedidos quando a incapacidade para o trabalho é total e/ou provisória. Os grupos de auxílio-doença acidentário e aposentadoria por invalidez são duas formas de benefícios de incapacidade importantes de serem monitorados no âmbito de saúde do trabalhador. A faixa etária dos 25 a 49 anos é a que predomina em termos de afastamentos. As aposentadorias por invalidez apresentaram queda, enquanto que os auxílios-doença acidentários tiveram crescimento discreto. A partir do grupo CID, verifica-se que os benefícios por incapacidade de maior crescimento foram as neoplasias, seguido de doenças do aparelho digestivo. Enquanto o início da concessão da aposentadoria por invalidez concentra-se na faixa de 50 a 59 anos, os auxílios-doença acidentários predominam na faixa de 25 a 49 anos.

Trabalhadores Formais afastados^{xi} por sexo (2017)

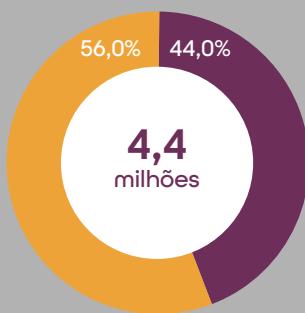
Mulheres Homens

Fonte: BRASIL (2017a)

Trabalhadores ativos



Trabalhadores afastados



9,6% dos
trabalhadores
foram afastados

Distribuição percentual de trabalhadores Formais afastados^{xi} por faixa etária (2017)

Fonte: BRASIL (2017a)

Até 24 anos



25 a 49 anos



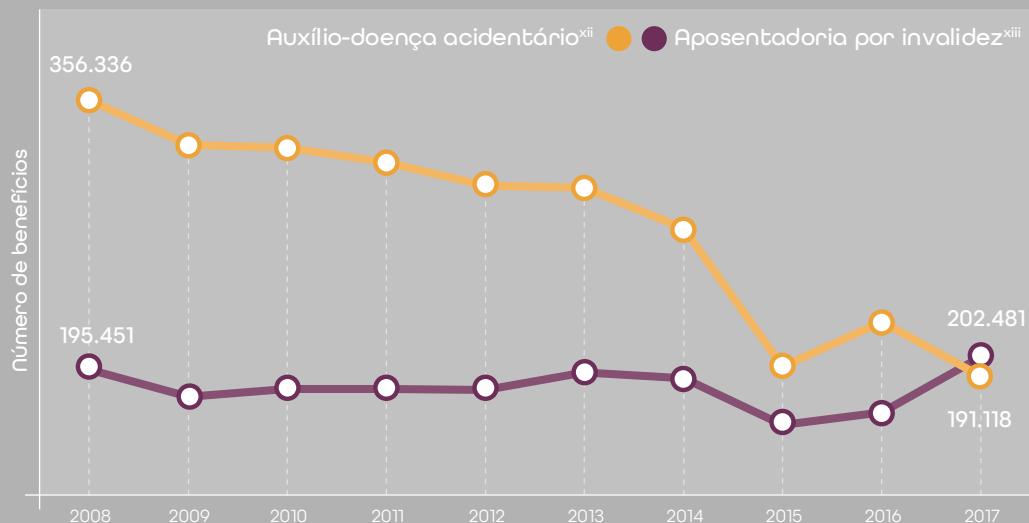
50 a 59 anos
60 anos ou mais



O maior percentual de afastamentos ocorre entre trabalhadores com 25 a 49 anos.

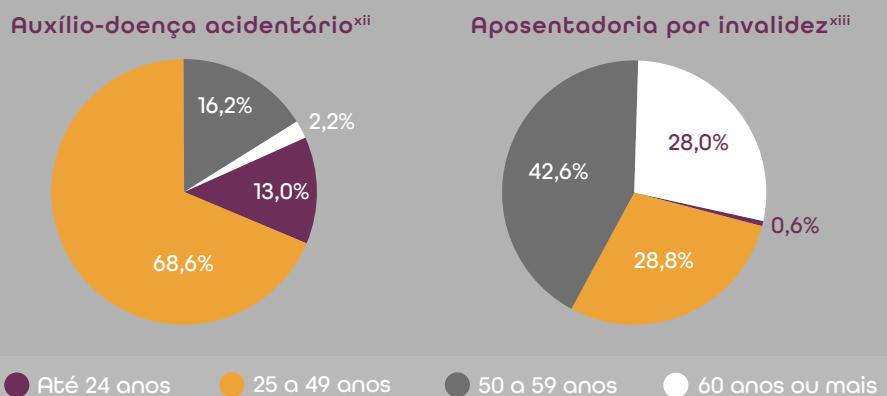
Benefícios concedidos por incapacidade laboral segundo espécie (2008-2017)

Fonte: BRASIL (2017e)



Benefícios concedidos por incapacidade laboral por espécie e data do início (2017)

Fonte: BRASIL (2017e)



Benefícios concedidos por incapacidade por grupo CID-10 (2008-2017)

2008 ● 2017

Fonte: BRASIL (2017e)



TRABALHO

COMO A TEMÁTICA SE EXPRESSA NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES?

O trabalho constitui recurso fundamental às relações que, historicamente, os sujeitos estabelecem com o meio ambiente, com os outros, consigo mesmos e com suas expectativas de futuro. Nesse sentido, o trabalho se caracteriza como elemento secular essencial à existência e subsistência humana.

As percepções sobre seu significado, contudo, exibem variações sociotemporais, que impactam diretamente no seu entendimento. Tal compreensão abarca, portanto, o desenvolvimento dos modos e das relações de produção, das formas de conhecimento humano e do rebatimento disso na organização da sociedade como um todo, assim como na construção das individualidades em particular.

Logo, pensar de forma concreta a relação entre indivíduo e trabalho pressupõe, simultaneamente, considerar que: (i) o trabalho é influenciado por experiências subjetivas de cada sujeito; (ii) o trabalho envolve aspectos compartilhados entre os membros de uma dada coletividade; (iii) o trabalho se transforma no tempo e, por conseguinte, está em constante construção e renovação³⁴.

Nesse sentido, permanece sólido o pressuposto de que o trabalho possui sentido quando revela importância, utilidade e legitimidade para quem o realiza. Sob essa ótica, define-se tanto por atributos descritivos – o trabalho realizado na prática pelos sujeitos – quanto por características valorativas – o que os indivíduos gostariam que o trabalho, de fato, fosse.

Refletir sobre trabalho na contemporaneidade passa necessariamente por discussões nos campos da diversidade etária e longevidade profissional³⁵. O repertório para esse tema é amplo e dinâmico, demandando uma série de respostas para questões estruturantes, entre as quais: Como criar soluções para transformação demográfica da força de trabalho? Como trabalhar a gestão da idade no ambiente de trabalho? Quais são as alternativas mais adequadas para os desafios previdenciários? Como lidar com a transformação tecnológica e a digitalização no mercado? Como gerar resultados, conhecimento e inovação a partir da diversidade etária?

³⁴ ARAÚJO; SACHUK (2007); KUBO; GOUVÉA (2012).

³⁵ BORGES; ALVES FILHO (2001); NEVES *et al.* (2018).

As organizações, em tal panorama, passam a se situar como universos imprescindíveis à elaboração da “generatividade”. Ou seja, são espaços nos quais as pessoas adultas descrevem sentidos de vida e dimensionam legados. Uma vez que ampliam o tempo de permanência e de envolvimento no mundo profissional, os trabalhadores longevos passam a recrutá-lo na tarefa de conectar passado, presente e futuro em suas trajetórias existenciais. É primordial que essa costura se mostre coerente, sob risco de prejuízos identitários, comunitários, de saúde e de bem-estar³⁶.

Nesse contexto, as empresas têm papel-chave na implementação de ambientes de trabalho intergeracionais, que coloquem em prática, por meio de iniciativas estruturadas, gerações mais velhas contribuindo com as mais novas e também o contrário, sendo esse duplo movimento fundamental à existência humana.

As estratégias nessa perspectiva possibilitam, também, a superação de estereótipos etários, a valorização da diversidade e a promoção do relacionamento intergeracional. Nessa direção, o trabalho adquire significado considerando especificidades de sentido para diferentes gerações, assim como levando em conta aquilo que de melhor a convivência entre elas pode gerar³⁷. Por consequência, um trabalho com significado influencia diretamente o desenvolvimento humano e a produtividade das organizações.

³⁶ MAGALHÃES; GOMES (2005); FRANÇA; SILVA; BARRETO (2010).

³⁷ VILLAS-BOAS *et al.* (2015); FLAMARION *et al.* (2017).

QUAL A PERCEPÇÃO DO PAINEL DE ESPECIALISTAS SOBRE A SITUAÇÃO ATUAL DE TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES?

Transformação tecnológica e digital da sociedade e do mercado.

Baixo grau de inovação empresarial.

Transformação demográfica da força de trabalho.

Ausência de políticas efetivas que favoreçam o mercado e os empregos.

Mudança drástica das características dos empregos e das profissões.

Existência de desafios de produtividade no trabalho.

Questões Sociais e de Mercado

Surgimento de novos arranjos de trabalho.

Revisão do sistema previdenciário e da legislação trabalhista.

Baixo estímulo profissional por parte do mercado.

Existência de várias crises afetando a sociedade e o mercado de trabalho.

Existência de medo da automação por parte do trabalhador.

Disparidade empresarial no nível de investimento para desenvolvimento de carreiras.

Gestão

Ausência de aplicação prática de modelos de gestão da idade.

Fragilidade no tratamento transversal da gestão da idade nas organizações.

Ausência de indicadores de gestão da idade.

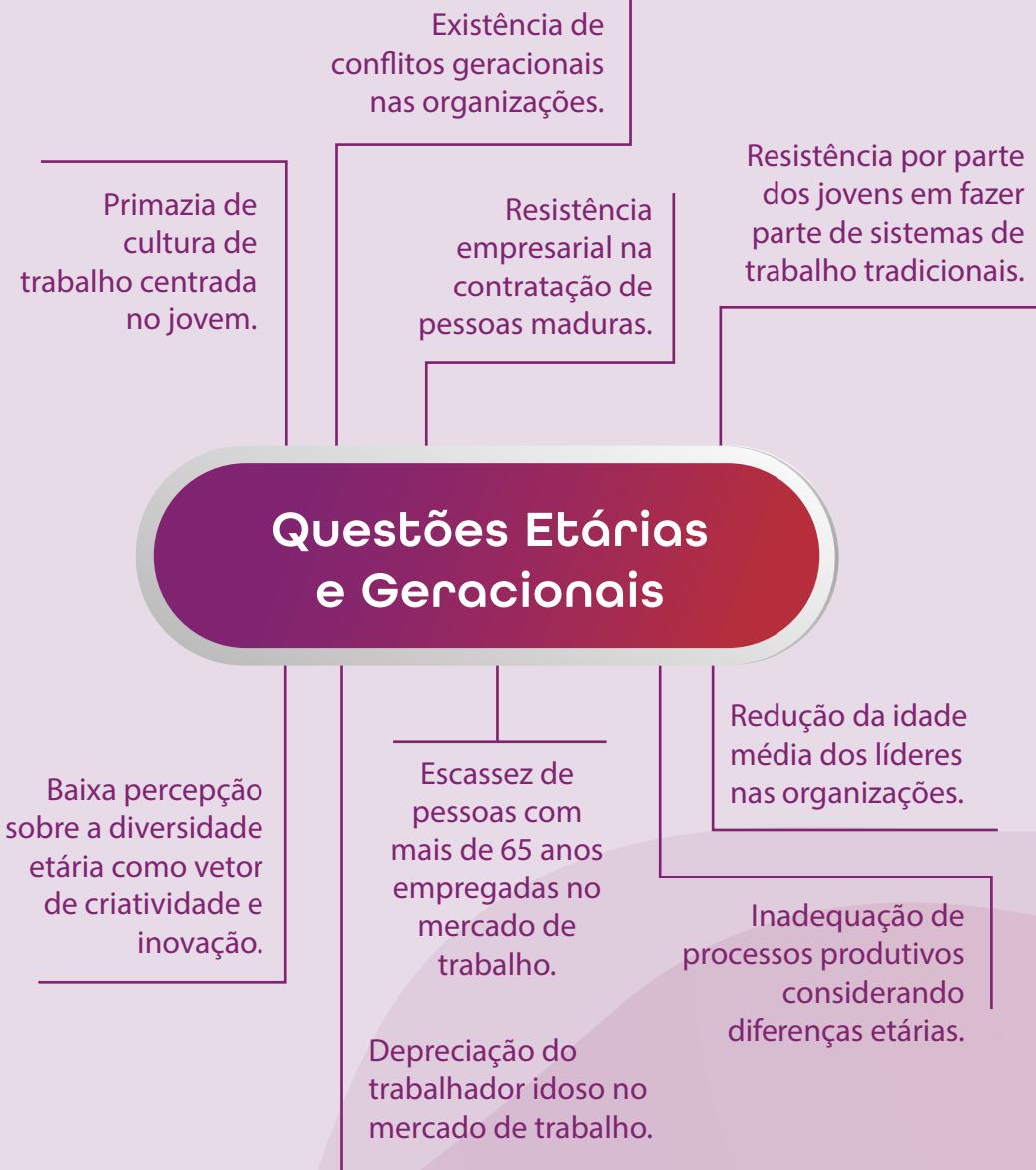
Carência de pesquisas orientadas à gestão da idade.

Existência de preconceito etário nos processos de seleção.

Despreparo das lideranças para lidar com a gestão da idade.

Discrepância no nível de maturidade empresarial na tratativa da gestão da idade.

Deficiência nos planos de desenvolvimento de carreira nas organizações.



COMO A SITUAÇÃO ATUAL SOBRE TRABALHO PODE SER REFLETIDA EM DADOS?

177

Trabalho é tema complexo, passível de análises quantitativas de múltiplas naturezas. No âmbito dos estudos sobre Longevidade, a questão etária é eixo fundamental nas análises estatísticas relativas ao tema. Dessa forma, para efeitos deste estudo, os dados quantitativos sobre trabalho buscam, em sua grande parte, refletir sobre condicionantes etários na força laboral brasileira.

As fontes nacionais oficiais que permitem cruzamentos interessantes na lógica supracitada são Ministério da Economia e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Nesse sentido, ambas foram utilizadas na construção das informações do presente tópico.

Sem a intenção de ser exaustivo, o tópico apresenta *inputs* quantitativos a fim de complementar as demais análises do *Roadmap* de Longevidade, abordando:

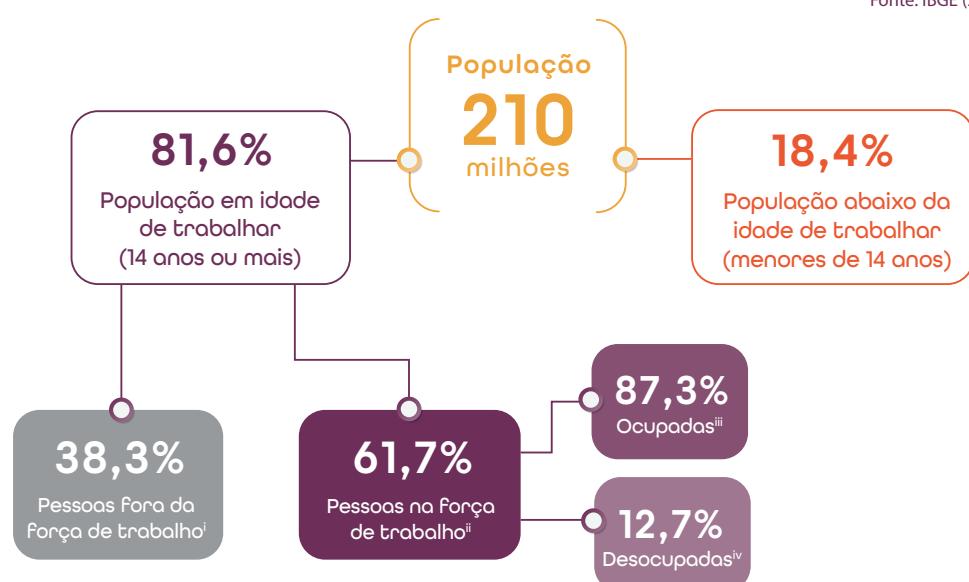
● Panorama do Eixo

Panorama do Eixo

O mercado opera criando oportunidades distintas de emprego quando analisada a questão etária, concentrando trabalhadores entre 25 e 59 anos. No entanto, observa-se nos últimos anos o crescimento de trabalhadores formais acima de 59 anos, demonstrando as tendências de envelhecimento populacional e aumento da trajetória profissional ao longo da vida das pessoas.

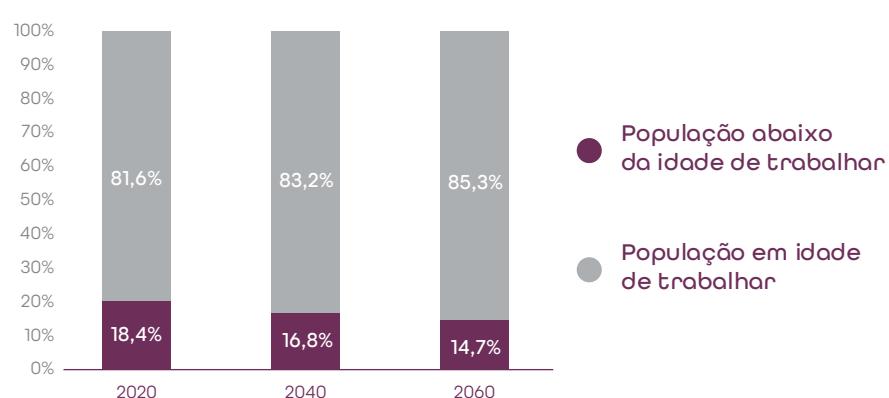
Distribuição percentual de pessoas por condição de ocupação (2019)

Fonte: IBGE (2019a)



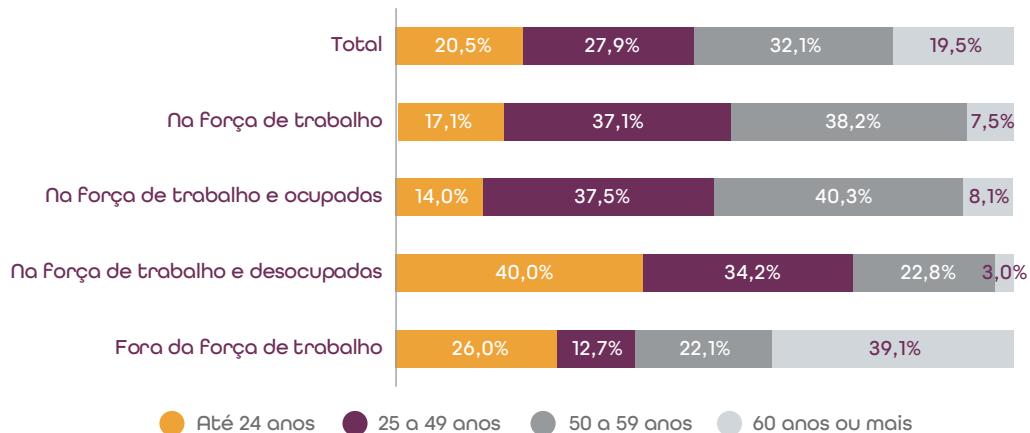
Distribuição percentual de pessoas por condição de ocupação (2010-2060)

Fonte: IBGE (2018b)



Distribuição percentual de pessoas em idade de trabalhar por faixa etária e condição de ocupação (2019)

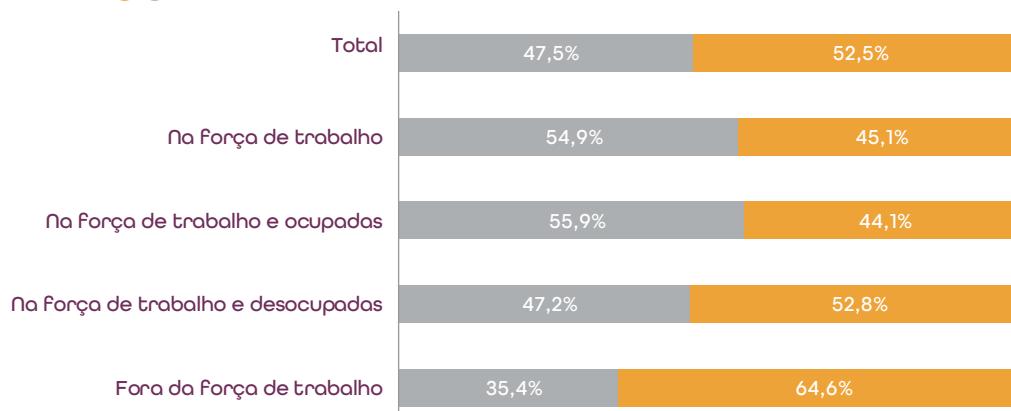
Fonte: IBGE (2019a)



Distribuição percentual de pessoas em idade de trabalhar por sexo e condição de ocupação (2019)

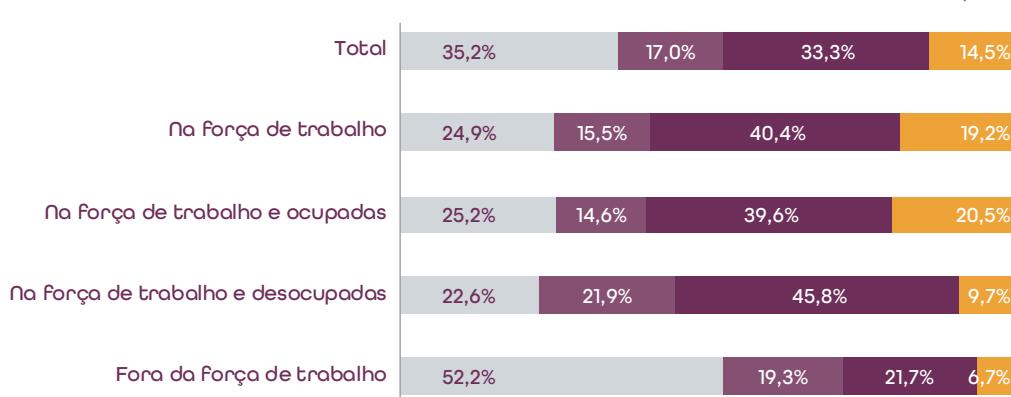
Mulheres (laranja) Homens (cinza)

Fonte: IBGE (2019a)



Distribuição percentual de pessoas em idade de trabalhar por escolaridade e condição de ocupação (2019)

Fonte: IBGE (2019a)



● Sem instrução ou Ensino Fundamental incompleto

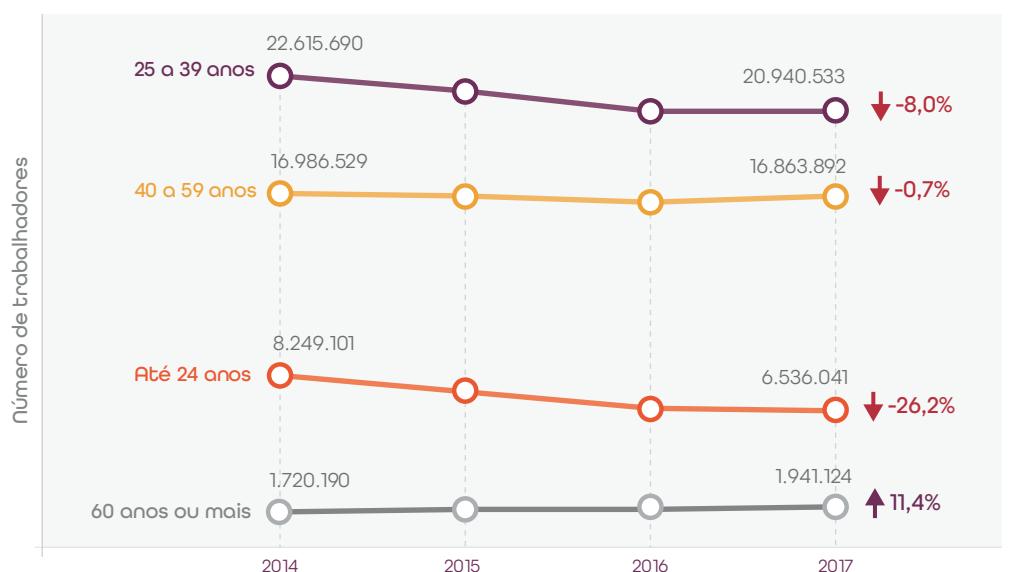
● Ensino Fundamental

● Ensino Médio

● Ensino Superior

Número de trabalhadores formais^v por faixa etária (2014-2017)

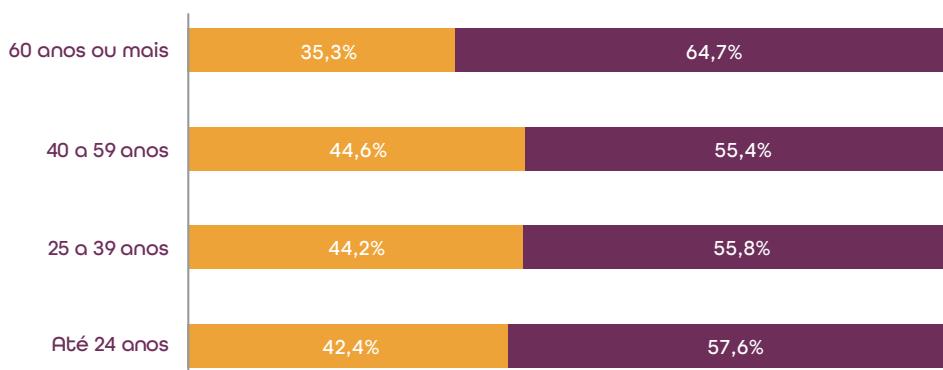
Fonte: BRASIL (2017a)



Número de trabalhadores formais^v por sexo (2017)

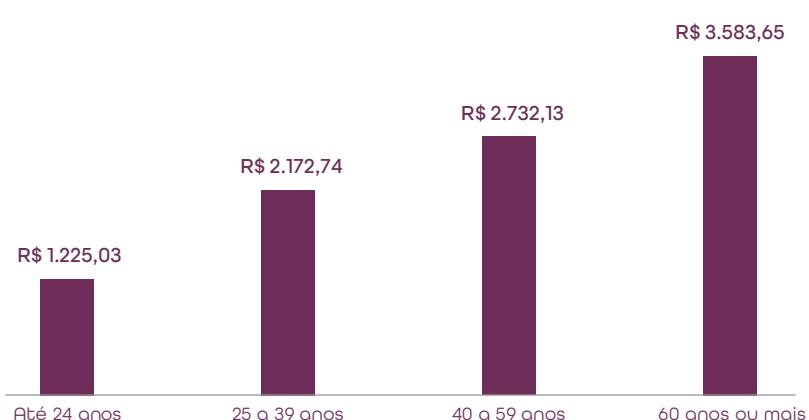
Mulheres ● Homens

Fonte: BRASIL (2017a)

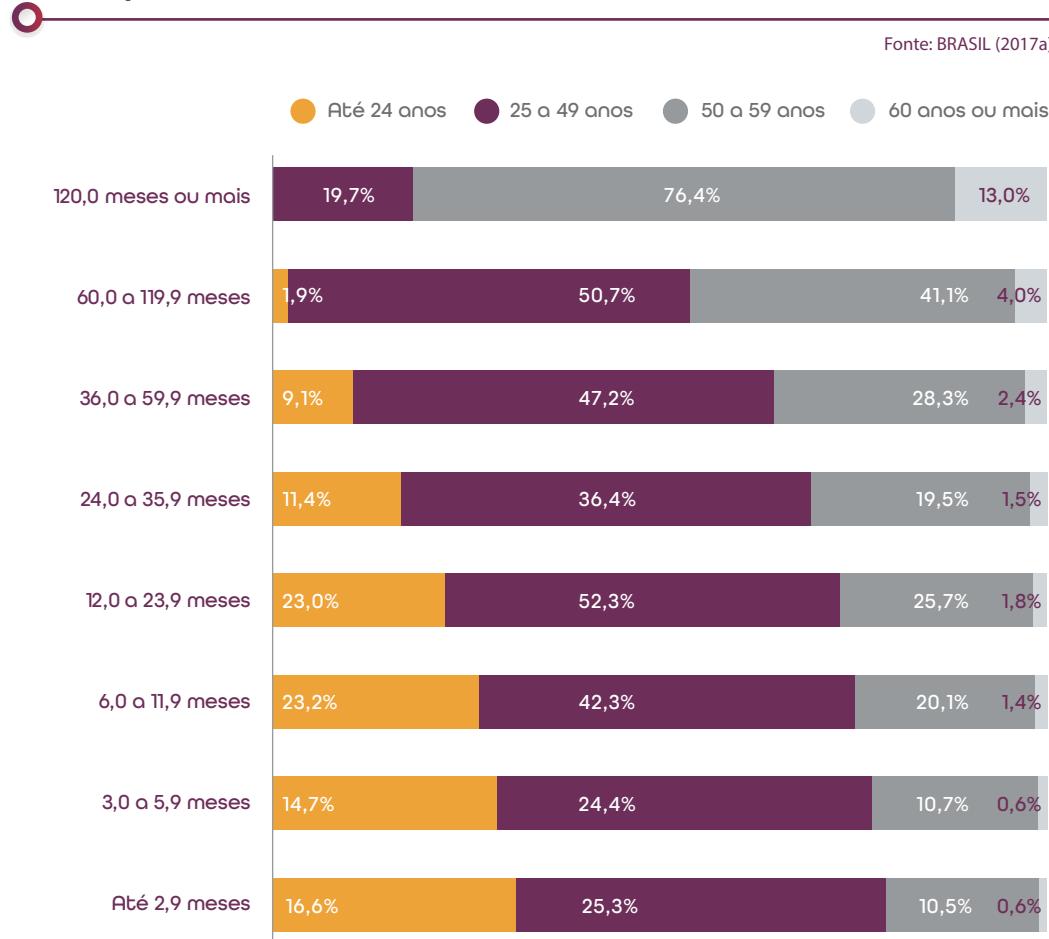


Remuneração média dos trabalhadores formais^v por faixa etária (2017)

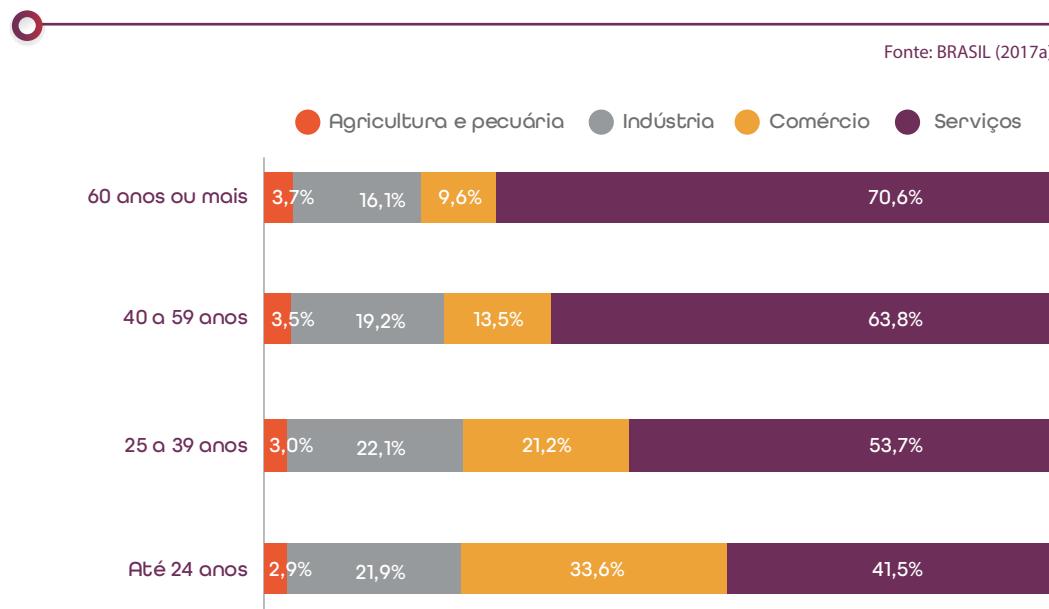
Fonte: BRASIL (2017a)



Distribuição de trabalhadores formais^v por tempo de trabalho e faixa etária



Distribuição de trabalhadores formais^v por setor econômico e faixa etária



NOTAS

Longevidade nas Organizações

Nota i

A taxa de fecundidade corresponde a uma estimativa do número médio de filhos nascidos vivos, tidos por uma mulher até o final do seu período reprodutivo. A taxa de fecundidade total considera o somatório das taxas específicas de fecundidade para as mulheres residentes de 15 a 49 anos de idade (IBGE, 2018b).

Aprendizagem ao Longo da Vida

Demografia da Educação

Nota i

De acordo com o IBGE (2018), as pessoas declaradas amarelas ou indígenas não apresentaram percentuais estatisticamente representativos.

Educação Profissional e Tecnológica

Nota ii

Integrante do sistema federal de ensino e vinculado ao Ministério da Educação, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica foi instituída em 2008 e passou a congregar as seguintes instituições: (i) Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (Institutos Federais); (ii) Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR); (iii) Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca do Rio de Janeiro (Cefet-RJ) e de Minas Gerais (Cefet-MG); e (iv) Escolas Técnicas vinculadas às Universidades Federais; (v) Colégio Pedro II (BRASIL, 2008).

Saúde e Bem-estar

Hábitos de Saúde

Nota i

“Dada a dificuldade em se transmitir aos entrevistados o conceito de porções de alimentos, considerou-se o consumo de uma fruta ou de um suco de fruta como equivalente a uma porção, limitando-se em três o número máximo de porções diárias computado para frutas e em um o número máximo computado para sucos. No caso de hortaliças, computou-se um número máximo de quatro porções diárias” (BRASIL, 2018b, p. 21).

Nota ii

Atividades físicas corresponde a pelo menos 150 minutos com intensidade moderada por semana (BRASIL, 2018b).

Nota iii

Atividades físicas no deslocamento corresponde a indivíduos que se deslocam para o trabalho ou escola de bicicleta ou caminhando e que despendem pelo menos 30 minutos diários no percurso de ida e volta (BRASIL, 2018b).

Nota iv

“Foi considerado consumo abusivo de bebidas alcoólicas cinco ou mais doses (homem) ou quatro ou mais doses (mulher) em uma única ocasião, pelo menos uma vez nos últimos 30 dias” (BRASIL, 2018b, p. 23).

Nota v

“Foi considerado com obesidade o indivíduo com índice de massa corporal (IMC) $\geq 30 \text{ kg/m}^2$ ” (BRASIL, 2018b, p. 21).

Nota vi

“Foi considerado com excesso de peso o indivíduo com índice de massa corporal (IMC) $\geq 25 \text{ kg/m}^2$ ” (BRASIL, 2018b, p. 21).

Mortalidade

Nota vii

A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID-10) é publicada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e utilizada mundialmente na produção e comparação internacional de estatísticas relacionadas à morbidade e mortalidade. Em sua décima revisão, a CID-10 reúne códigos referentes à classificação de doenças, sinais, sintomas, aspectos anormais, queixas, denúncias, circunstâncias sociais e causas externas de ferimentos e/ou doenças (BRASIL, 2017c).

Acidentes de Trabalho

Nota viii

Acidente de trabalho ocorre pelo “exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, permanente ou temporária, que cause a morte, a perda ou a redução da capacidade para o trabalho” (BRASIL, 2013).

Nota ix

A Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) é um documento emitido para reconhecer tanto um acidente de trabalho ou de trajeto como uma doença ocupacional. "Equiparam-se também ao acidente do trabalho: o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a ocorrência da lesão; certos acidentes sofridos pelo segurado no local e no horário de trabalho; a doença proveniente de contaminação incidental do empregado no exercício de sua atividade; e o acidente sofrido a serviço da empresa ou no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado e vice-versa" (BRASIL, 2013).

Nota x

A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID-10) é publicada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e utilizada mundialmente na produção e comparação internacional de estatísticas relacionadas à morbidade e mortalidade. Em sua décima revisão, a CID-10 reúne códigos referentes à classificação de doenças, sinais, sintomas, aspectos anormais, queixas, denúncias, circunstâncias sociais e causas externas de ferimentos e/ou doenças (BRASIL, 2017c).

Afastamentos e Benefícios por Incapacidade**Nota xi**

Motivos de afastamento do trabalho previstos pela RAIS são: (i) acidente do trabalho típico (que ocorre no exercício de atividades profissionais a serviço da empresa); (ii) acidente do trabalho de trajeto (ocorrido no trajeto residência-trabalho-residência); (iii) doença relacionada ao trabalho; (iv) doença não relacionada ao trabalho; (v) licença-maternidade; (vi) serviço militar obrigatório; (vii) licença sem vencimento/sem remuneração (BRASIL, 2019e).

Nota xii

Auxílio-doença acidentário refere-se a "benefício de natureza indenizatória pago em decorrência de acidente que reduza permanentemente a capacidade para o trabalho" e por tratar-se de uma indenização "não impede o cidadão de continuar trabalhando" (BRASIL, 2019c).

Nota xiii

Aposentadoria por invalidez corresponde a um "benefício devido ao trabalhador permanentemente incapaz de exercer qualquer atividade laborativa e que também não possa ser reabilitado em outra profissão, de acordo com a avaliação da perícia médica do INSS" (BRASIL, 2019d).

Trabalho**Panorama do Eixo****Nota i**

"São classificadas como fora da força de trabalho as pessoas que não estavam ocupadas nem desocupadas na semana de referência da pesquisa" (SIMÕES; ATHIAS; BOTELHO, 2018).

Nota ii

"As pessoas na força de trabalho compreendem as pessoas ocupadas e as pessoas desocupadas" na semana de referência da pesquisa (SIMÕES; ATHIAS; BOTELHO, 2018).

Nota iii

São classificadas como ocupadas as pessoas que, na semana de referência da pesquisa, "trabalharam pelo menos uma hora completa em trabalho remunerado em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, treinamento etc.), ou em trabalho sem remuneração direta em ajuda à atividade econômica de membro do domicílio ou parente que reside em outro domicílio, ou, ainda, as que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas nessa semana. Consideram-se como ocupadas temporariamente afastadas de trabalho remunerado as pessoas que não trabalharam durante pelo menos uma hora completa na semana de referência por motivo de férias, folga, jornada variável ou licença remunerada (em decorrência de maternidade, paternidade, saúde ou acidente da própria pessoa, estudo, casamento, licença-prêmio etc.). Além disso, também foram consideradas ocupadas as pessoas afastadas por motivo diferente dos já citados, desde que o período transcorrido do afastamento fosse inferior a quatro meses, contados até o último dia da semana de referência" (SIMÕES; ATHIAS; BOTELHO, 2018, p. 2).

Nota iv

"São classificadas como desocupadas na semana de referência as pessoas sem trabalho em ocupação nessa semana que tomaram alguma providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias, e que estavam disponíveis para assumi-lo na semana de referência. Consideram-se, também, como desocupadas as pessoas sem trabalho em ocupação na semana de referência que não tomaram providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias porque já o haviam conseguido e iriam começar a trabalhar em menos de quatro meses após o último dia da semana de referência" (SIMÕES; ATHIAS; BOTELHO, 2018, p. 3).

Nota v

A categoria "trabalhadores formais" inclui todos os vínculos registrados por estabelecimentos inscritos no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) que mantiveram ou não empregados durante o ano-base. Nesse conjunto estão compreendidos: (i) os inscritos no CNPJ com ou sem empregados; (ii) empregadores urbanos e rurais; (iii) todas as pessoas jurídicas de direito privado, inclusive as empresas públicas domiciliadas no país, com registro, ou não, nas Juntas Comerciais, no Ministério da Fazenda, nas Secretarias de Finanças ou da Fazenda dos governos estaduais e nos cartórios de registro de pessoa jurídica; (iv) empresas individuais, inclusive as que não possuem empregados; (v) cartórios extrajudiciais e consórcios de empresas; (vi) empregadores pessoas físicas (BRASIL, 2017a).

FUTURO DESEJADO

O futuro desenhado para Longevidade, no âmbito das organizações brasileiras, materializa as trajetórias possíveis e desejáveis para o tema, de agora até 2035. Os resultados de todas as etapas do estudo expressam os caminhos a serem trilhados e estão estruturados em visão de futuro, barreiras, fatores críticos de sucesso e ações.

Conteúdos estruturantes da Rota de Longevidade

Visão de Futuro

Elaborada durante as reflexões coletivas no painel de especialistas, revela a condição de futuro desejada para Longevidade nas organizações brasileiras, considerando o horizonte temporal de 2035.

Barreiras

Compreendem as condições impeditivas para o alcance da visão de futuro.

Fatores Críticos de Sucesso

São elementos-chave que orientam a proposição das ações. A construção desses fatores é realizada considerando-se o conjunto de barreiras identificadas.

Ações

Explicitam as iniciativas de curto, médio e longo prazos necessárias para a transformação da realidade com vistas à concretização da visão de futuro. Estas são organizadas a partir de dois direcionamentos:

- Macroambiente
- Microambiente

VISÃO DE FUTURO

O estabelecimento da visão de futuro é um aspecto vital para a construção de *Roadmaps*, pois marca os objetivos que se quer alcançar. Na Rota de Longevidade, as e os especialistas desenharam uma visão de futuro sistêmica endereçada à aprendizagem ao longo da vida, saúde e bem-estar e trabalho.



Após a identificação da visão de futuro, as e os especialistas produziram conteúdos estratégicos para as temáticas consideradas como prioritárias para Longevidade, ou seja, para aprendizagem ao longo da vida, saúde e bem-estar e trabalho.

Os conteúdos, em questão, compreendem um conjunto de barreiras, fatores críticos de sucesso e ações para cada uma dessas temáticas.

APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

BARREIRAS

Durante o processo de *Roadmapping*, as e os especialistas participantes do painel identificaram as barreiras que precisam ser superadas para o alcance da visão de futuro de Longevidade, considerando o eixo aprendizagem ao longo da vida:

- Inexistência e ineficiência de políticas para educação ao longo da vida.
- Exclusão de grande parcela da sociedade dos níveis mais altos de escolarização.
- Posicionamento desfavorável do Brasil no Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (PISA).
- Exclusão das pessoas mais velhas do ambiente educacional.
- Conhecimento fragmentado ao longo da vida.
- Lentidão da educação perante as transformações sociais e tecnológicas.
- Existência de infraestrutura de educação inadequada para as necessidades de todas as idades.
- Inadequação de metodologias e tecnologias educacionais para as necessidades intergeracionais.
- Insuficiência de indicadores de educação ao longo da vida.
- Ineficiência nos mecanismos de reconhecimento de competências formais e informais adquiridas ao longo da vida.

FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO

Os resultados da reflexão coletiva sobre as barreiras, para aprendizagem ao longo da vida, possibilitaram a identificação de três fatores críticos de sucesso que se configuram como questões estruturantes que englobam as condições impeditivas atuais.

Os fatores críticos abaixo constituem-se, portanto, como norteadores para a proposição das ações necessárias ao alcance da visão desenhada para Longevidade.

- 
- Educação e Cultura
 - Gestão
 - Iniciativas Públicas e Privadas

AÇÕES

As ações são práticas, condutas ou empreendimentos que eliminam ou minimizam barreiras para o alcance da visão de futuro desenhada. A sistematização destas foi estruturada considerando os fatores críticos de sucesso mapeados. Além disso, as ações foram classificadas em dois aspectos:

Direcionamento

Macroambiente



Composto por variáveis externas complexas, como questões sociais, econômicas, políticas e legais, que têm capacidade de interferir no funcionamento das organizações.

Microambiente



Composto por variáveis relacionadas diretamente às organizações.

Temporalidade

CURTO PRAZO
2020-2025

MÉDIO PRAZO
2026-2030

LONGO PRAZO
2031-2035



O diagnóstico sobre a situação atual da temática aprendizagem ao longo da vida, a identificação das barreiras e a revisão de estudos e planos de referência permitiram a proposição de 43 ações a serem implementadas em curto, médio e longo prazos, com vistas à concretização da visão de futuro para Longevidade.

EDUCAÇÃO E CULTURA

Este fator crítico de sucesso compreende o desenvolvimento de aspectos educacionais e culturais que viabilizem a aprendizagem ao longo da vida.

As ações descritas buscam dotar as pessoas de competências, atitudes e valores. Além disso, as ações reconhecem a aprendizagem como consequência de uma perspectiva histórico-cultural, na qual as pessoas sofrem influência de contextos socioculturais sobre o tema.

CURTO PRAZO (2020-2025) • EDUCAÇÃO E CULTURA

ações	direcionamento
EC 01 Intensificar utilização de metodologias ativas (como <i>action learning</i> , jogos, vídeos etc.) em processos de educação.	
EC 02 Desenvolver metodologias de aprendizagem não formais e incidentais voltadas à diversidade etária.	
EC 03 Produzir conteúdos educacionais responsivos para diferentes suportes tecnológicos e orientados à diversidade etária.	
EC 04 Realizar festivais e eventos de criatividade e inovação orientados ao público de diversas idades.	
EC 05 Desenvolver conteúdos formativos sobre intergeracionalidade nas organizações.	
EC 06 Construir práticas de aprendizagem intergeracionais com foco no desenvolvimento de <i>soft skills</i> .	

MÉDIO PRAZO (2026-2030) • EDUCAÇÃO E CULTURA

ações	direcionamento
EC 07 Adaptar grades curriculares para carreiras híbridas e profissões emergentes.	
EC 08 Desenvolver métodos de ensino-aprendizagem de línguas estrangeiras voltados a pessoas maduras.	
EC 09 Intensificar recursos educacionais abertos (REA) com foco nos desafios do envelhecimento.	
EC 10 Intensificar a construção de <i>Massive Open Line Courses</i> ³⁸ direcionados à transformação digital e indústria 4.0.	
EC 11 Intensificar cursos de método <i>Coding</i> ³⁹ para todas as idades.	
EC 12 Criar canal de comunicação digital com nanocursos e podcasts sobre longevidade saudável.	

LONGO PRAZO (2031-2035) • EDUCAÇÃO E CULTURA

ações	direcionamento
EC 13 Criar plataforma de aprendizagem voltada para as diferentes idades e baseada em princípios da inteligência artificial.	
EC 14 Adaptar métodos educacionais tradicionais às capacidades cognitivas das pessoas maduras.	

³⁸ *Massive Open Online Courses* (MOOCs) configura-se como uma modalidade de educação a distância que se distingue por oferecer materiais formativos abertos e, em geral, sem a necessidade de pré-requisitos aos participantes. Essas duas características visam, portanto, atender à demanda por formação contínua e de curta duração, à construção de redes de aprendizagem coletiva com o uso e a potencialização de tecnologias disponíveis e à democratização do acesso à aprendizagem (BASTOS; BIAGIOTTI, 2014).

³⁹ *Coding* é um método de aprendizagem dinâmica e colaborativa, no qual participantes de diferentes níveis de conhecimentos são reunidos a partir de desafios de programação. A resolução dos problemas propostos parte da interação das equipes e experiências pessoais e coletivas (SCHOEFFEL; WASLAWICK, 2016).

GESTÃO

Este fator crítico de sucesso compreende questões relacionadas ao efeito de gerir ou administrar objetivos ligados à aprendizagem ao longo da vida. As ações compreendem aspectos de diagnóstico, planejamento, execução, monitoramento e avaliação de políticas, programas e atividades relacionados ao tema.

CURTO PRAZO (2020-2025) • GESTÃO

ações	direcionamento
G 01 Realizar prospecção tecnológica e mercadológica orientada à definição de ofertas formativas adequadas.	
G 02 Elaborar estudo de tendências sobre aprendizagem ao longo da vida.	
G 03 Mapear lacunas profissionais para a indústria 4.0 e transformação digital considerando diferentes estratos etários.	
G 04 Realizar <i>benchmarking</i> ⁴⁰ cooperativo sobre métodos inovadores de ensino-aprendizagem para diferentes idades.	
G 05 Realizar <i>benchmarking</i> cooperativo sobre soluções de inclusão e literacidade digital para diferentes perfis etários.	
G 06 Mapear novas profissões, competências e processos de hibridização profissional ⁴¹ .	
G 07 Criar espaços inovadores de compartilhamento de conhecimentos intergeracionais.	

⁴⁰ Processo de comparação contínua e sistemática de práticas e resultados das organizações, visando à incorporação das melhores estratégias de gestão.

⁴¹ Emergência de novas profissões em razão da fusão de competências de campos distintos do conhecimento.

MÉDIO PRAZO (2026-2030) • GESTÃO

ações

direcionamento

- G 08** Criar conjunto de indicadores para mensurar processos de aprendizagem formais e informais ao longo da vida.



- G 09** Criar banco de boas práticas educacionais voltado ao desenvolvimento de competências ao longo da vida.



- G 10** Adaptar espaços de aprendizagem nos ambientes de trabalho considerando necessidades ergonômicas de diferentes perfis etários.



- G 11** Desenvolver plano de transformação digital que considere a diversidade etária.



- G 12** Implementar soluções inovadoras para apoiar o aprendizado de pessoas de todas as idades.



LONGO PRAZO (2031-2035) • GESTÃO

ações

direcionamento

- G 13** Adotar tecnologia *blockchain*⁴² para registro e validação de cursos, conferências e estágios.



- G 14** Desenvolver plataforma com políticas voltadas ao desenvolvimento profissional de todas as idades.



⁴² Blockchain consiste em uma tecnologia de medida de segurança e confiança, em que os armazenamentos e registros de eventos são descentralizados em banco de dados distribuído, *on-line*, público e atualizado pelos múltiplos dispositivos vinculados (FERREIRA; PINTO; SANTOS, 2017).

INICIATIVAS PÚBLICAS E PRIVADAS

Este fator crítico congrega disposições, medidas e procedimentos para a orientação política da temática aprendizagem ao longo da vida.

As ações compreendem programas políticos, planos organizacionais ou governamentais, bem como regulações para alcançar objetivos ligados ao tema.

CURTO PRAZO (2020-2025) • INICIATIVAS PÚBLICAS E PRIVADAS

ações	direcionamento
IPP 01 Constituir programa interinstitucional de aprendizagem ao longo da vida para a força de trabalho.	
IPP 02 Criar programa de reinserção educacional para pessoas evadidas dos ciclos da educação básica.	
IPP 03 Criar plataforma virtual de mentoria intergeracional.	
IPP 04 Criar programa de formação de lideranças para gestão intergeracional de pessoas.	

MÉDIO PRAZO • INICIATIVAS PÚBLICAS E PRIVADAS

ações	direcionamento
IPP 05 Criar centros de línguas para pessoas maduras.	
IPP 06 Criar guia para formadoras e formadores intergeracionais.	
IPP 07 Criar rede internacional de cooperação voltada à aprendizagem ao longo da vida.	
IPP 08 Incluir conselhos de pessoas idosas na formulação de programas de aprendizagem e aperfeiçoamento profissionais.	

MÉDIO PRAZO (2026-2030) • INICIATIVAS PÚBLICAS E PRIVADAS

ações

direcionamento

- IPP 09** Criar rotas de mobilidade educacional para incluir pessoas não contempladas pelo sistema tradicional de ensino.



- IPP 10** Ampliar utilização de dispositivos de prevenção e compensação do abandono escolar como o *vocational education and training* (VET) e o *second chance school*⁴³.



- IPP 11** Criar modelo de avaliação das necessidades educacionais voltado a todas as gerações.



LONGO PRAZO (2031-2035) • INICIATIVAS PÚBLICAS E PRIVADAS

ações

direcionamento

- IPP 12** Criar universidades da "terceira idade".



- IPP 13** Criar mecanismos para reconhecimento de competências formais e informais.



- IPP 14** Instituir sistema digital de validação de conhecimentos, aptidões e competências adquiridas por meio de aprendizagem não formal, formal e autoestudo.



- IPP 15** Desenvolver programas de educação de jovens e adultos considerando a cultura do cuidado de crianças e idosos.



⁴³ São estratégias educacionais que fornecem e potencializam as habilidades para o trabalho, auxiliando pessoas no ingresso e reingresso no mercado de trabalho, bem como na atualização de habilidades ou para mudança de carreira.

SAÚDE E BEM-ESTAR

BARREIRAS

Durante o processo de *Roadmapping*, os especialistas participantes do painel identificaram as barreiras que precisam ser superadas para o alcance da visão de Longevidade, considerando o eixo saúde e bem-estar:

- Existência de variáveis biopsicossociais complexas na saúde e no envelhecimento.
- Transformações epidemiológicas, com ascensão de doenças crônicas.
- Inexistência e ineficiência de políticas para longevidade saudável.
- Predominância de modelo curativista nas práticas de saúde vigentes.
- Ineficiência de promoção e prevenção em saúde ao longo da vida.
- Discrepância empresarial nas práticas de longevidade saudável.
- Simplificação da gestão etária orientada à saúde e ao bem-estar.
- Provimento de serviços básicos em saúde ocupacional, sem a devida atenção a questões etárias.
- Conservadorismo dos programas de saúde e bem-estar para todas as idades.
- Ausência de indicadores e pesquisas em longevidade saudável.

FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO

Os resultados da reflexão coletiva sobre as barreiras, para saúde e bem-estar, possibilitaram a identificação de três fatores críticos de sucesso que se configuraram como questões estruturantes que englobam as condições impeditivas atuais.

Os fatores críticos abaixo constituem-se, portanto, como norteadores para a proposição das ações necessárias ao alcance da visão desenhada para Longevidade.

- 
- Educação e Cultura
 - Gestão
 - Iniciativas Públicas e Privadas

AÇÕES

As ações são práticas, condutas ou empreendimentos que eliminam ou minimizam barreiras para o alcance da visão de futuro desenhada. A sistematização destas foi estruturada considerando os fatores críticos de sucesso mapeados. Além disso, as ações foram classificadas em dois aspectos:

Direcionamento

Macroambiente



Composto por variáveis externas complexas, como questões sociais, econômicas, políticas e legais, que têm capacidade de interferir no funcionamento das organizações.

Microambiente



Composto por variáveis relacionadas diretamente às organizações.

Temporalidade

CURTO PRAZO
2020-2025

MÉDIO PRAZO
2026-2030

LONGO PRAZO
2031-2035



O diagnóstico sobre a situação atual da temática sobre saúde e bem-estar, a identificação das barreiras e a revisão de estudos e planos de referência permitiram a proposição de 49 ações a serem implementadas em curto, médio e longo prazos, com vistas à concretização da visão de futuro para Longevidade.

EDUCAÇÃO E CULTURA

Este fator crítico de sucesso compreende o desenvolvimento de aspectos educacionais e culturais orientados à promoção da saúde e bem-estar ao longo da vida.

As ações descritas reúnem abordagens educacionais que buscam dotar as organizações e os trabalhadores de conhecimentos sobre saúde e qualidade de vida, estimulando a prevenção e a promoção da saúde. Além disso, as ações tratam de assuntos relacionados ao bem-estar, como lazer e cultura.

CURTO PRAZO (2020-2025) • EDUCAÇÃO E CULTURA

ações	direcionamento
EC 01 Mapear temas prioritários para plano de educação em saúde e longevidade no trabalho.	
EC 02 Definir plano de educação em saúde e longevidade orientado aos diferentes perfis profissionais que compõem a força de trabalho.	
EC 03 Incluir gerontologia social e longevidade saudável nos currículos formativos de profissionais da saúde.	
EC 04 Ampliar linhas de pesquisa orientadas a novas tecnologias para longevidade saudável.	
EC 05 Desenvolver práticas educacionais inovadoras direcionadas à saúde integrada no trabalho.	
EC 06 Criar práticas educacionais de empoderamento individual, autocuidado e vida independente.	
EC 07 Realizar eventos e festivais intergeracionais sobre longevidade saudável e bem-estar no trabalho.	
EC 08 Criar conteúdos educacionais para combater ageísmo no mercado de trabalho.	
EC 09 Criar programa de <i>digital detox</i> ⁴⁴ orientado aos distintos estratos etários.	
EC 10 Criar biblioteca digital e banco de dados com conteúdos de referência sobre longevidade saudável.	

⁴⁴ *Digital detox* refere-se a estratégias para melhorar os níveis de saúde e bem-estar, afetados pelo uso excessivo de dispositivos e tecnologias da informação e comunicação. Seu uso excessivo tem resultado na elevação de transtornos crônicos não transmissíveis, como problemas de humor e comportamento, esgotamento mental, dentre outros (MIKSCH; SCHULZ, 2018).

MÉDIO PRAZO (2026-2030) • EDUCAÇÃO E CULTURA

ações	direcionamento
EC 11 Instituir rede para desenvolvimento de pesquisas sobre longevidade saudável no trabalho.	
EC 12 Criar aplicativos digitais inclusivos sobre temas ligados à saúde e bem-estar no trabalho.	
EC 13 Desenvolver plataforma para compartilhamento de informações sobre estilos de vida saudável.	
EC 14 Criar <i>big data</i> ⁴⁵ com estatísticas nacionais de saúde ocupacional e longevidade.	

LONGO PRAZO (2031-2035) • EDUCAÇÃO E CULTURA

ações	direcionamento
EC 15 Desenvolver estudo sobre limitações funcionais e cognitivas de profissionais ao longo da vida.	
EC 16 Desenvolver programas de lazer e cultura explorando a participação remota e imersiva.	
EC 17 Criar jogos recreativos, cognitivos e responsivos ao estado fisiológico de diferentes perfis com foco na colaboração intergeracional.	

⁴⁵ Conjunto de dados de crescimento exponencial em volume, variedade e velocidade de criação e armazenamento de informações (GANDOMI; HAIDER, 2015).

GESTÃO

Este fator crítico de sucesso compreende questões relacionadas ao efeito de gerir ou administrar objetivos ligados à saúde e bem-estar dos indivíduos, ao longo da vida, nos ambientes organizacionais. As ações compreendem aspectos de diagnóstico, planejamento, execução, monitoramento e avaliação de políticas, programas e atividades relacionados ao tema.

CURTO PRAZO (2020-2025) • GESTÃO

ações	direcionamento
G 01 Desenvolver <i>benchmarking</i> ⁴⁶ sobre práticas de longevidade saudável nas organizações.	
G 02 Implementar uso do conceito de ambiente laboral de todas as idades (inclusivo).	
G 03 Criar comitê de saúde e bem-estar no trabalho.	
G 04 Determinar padrões mínimos de acessibilidade e segurança para pessoas maduras nos ambientes de trabalho.	
G 05 Criar projetos de arquitetura e <i>design</i> pautados na acessibilidade para todas as idades.	
G 06 Mapear eventos nacionais e internacionais sobre longevidade saudável.	
G 07 Criar soluções de incentivo à interação social e ao companheirismo da força de trabalho (como o <i>app rent a friend</i> ⁴⁷).	
G 08 Construir metodologias inovadoras de atividades físicas e relaxamento considerando a diversidade etária.	
G 09 Realizar levantamento sobre <i>age tech</i> (tecnologias a serviço do envelhecimento) voltadas ao ambiente de trabalho.	

⁴⁶ Processo de comparação contínua e sistemática de práticas e resultados das organizações, visando à incorporação das melhores estratégias de gestão.

⁴⁷ Aplicativo desenvolvido para integrar pessoas que desejam conhecer novos lugares e culturas.

ações

direcionamento

- G 10** Desenvolver ferramentas e serviços inteligentes para assistência pessoal em atividades laborais.



- G 11** Implementar soluções e tecnologias assistivas para profissionais com idade madura.



- G 12** Elaborar e implementar plano de adequação de ambientes de trabalho ao *design biofílico*⁴⁸ e ativo.



- G 13** Criar banco nacional de boas práticas sobre saúde e bem-estar da força de trabalho.



- G 14** Criar métricas e indicadores para mensurar o impacto das ações sobre saúde e bem-estar no trabalho.



- G 15** Criar *marketplace*⁴⁹ de saúde do trabalhador com produtos e serviços personalizados.



LONGO PRAZO (2031-2035) • GESTÃO

ações

direcionamento

- G 16** Conceber plataforma de financiamento coletivo voltada a soluções em saúde e qualidade de vida no trabalho.



- G 17** Criar plataforma colaborativa de monitoramento de indicadores sobre longevidade saudável, com ênfase em doenças crônicas.



- G 18** Criar clubes de bem-estar e saúde integral com foco na força de trabalho intergeracional.



⁴⁸ Voltado para o desenvolvimento de soluções que integrem a natureza com os ambientes construídos, visando contribuir com a saúde e o bem-estar das pessoas, tanto psicologicamente quanto fisicamente (DETANICO, 2019).

⁴⁹ Modelo de negócio baseado em espaço de venda *on-line* colaborativa.

INICIATIVAS PÚBLICAS E PRIVADAS

Este fator crítico congrega disposições, medidas e procedimentos para orientação política da temática saúde e bem-estar dos indivíduos, ao longo da vida, nos ambientes organizacionais. As ações compreendem programas políticos, planos organizacionais ou governamentais, bem como regulações para alcançar objetivos ligados ao tema.

CURTO PRAZO (2020-2025) • INICIATIVAS PÚBLICAS E PRIVADAS

ações

direcionamento

- IPP 01** Cumprir objetivos da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.



- IPP 02** Elaborar plano de ação sobre longevidade saudável no trabalho.



- IPP 03** Integrar agenda nacional de prioridades de pesquisa em saúde conforme a Política Nacional de Ciência, Tecnologia e Inovação em Saúde (PNCTIS).



- IPP 04** Realizar *hachathons* e *ideathons*⁵⁰ voltados ao desenvolvimento de novas soluções para o bem-estar no trabalho.



- IPP 05** Desenvolver campanhas sobre benefícios da diversidade intergeracional nas organizações.



- IPP 06** Criar rede de discussão sobre abordagens sistêmicas de qualidade de vida no trabalho.



- IPP 07** Criar rede de cooperação sobre doenças crônicas relacionadas ao trabalho e a quadros epidemiológicos emergentes.



- IPP 08** Criar campanhas para promover imagens positivas e realistas sobre envelhecimento no trabalho.



⁵⁰ Maratonas de programação em que vários profissionais (programadores, designers, engenheiros etc.) se reúnem para desenvolver novas soluções de software e hardware).

ações

direcionamento

- IPP 09** Estruturar programa de aceleração de *startups* direcionadas a soluções inovadoras em longevidade saudável.



- IPP 10** Instituir rede de proteção a profissionais de diferentes idades, com atenção às especificidades etárias.



- IPP 11** Desenvolver instrumentos internacionais de direitos humanos contra a discriminação etária.



- IPP 12** Incluir conceito de envelhecimento saudável nas políticas de desenvolvimento nacional.



ações

direcionamento

- IPP 13** Criar incentivos fiscais para provedores de serviços amigáveis às necessidades das diferentes faixas etárias da força de trabalho.



- IPP 14** Criar incentivos fiscais para *startups* direcionadas à promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho.



TRABALHO

BARREIRAS

Durante o processo de *Roadmapping*, as e os especialistas participantes do painel identificaram as barreiras que precisam ser superadas para o alcance da visão de Longevidade, considerando o eixo trabalho.

- Existência de crise no mercado de trabalho.
- Transformação demográfica da força de trabalho, com envelhecimento populacional.
- Discrepância no nível de maturidade empresarial na tratativa da gestão etária.
- Inexistência de cultura de diversidade etária no trabalho.
- Homogeneização do tratamento da força de trabalho com mais de 60 anos.
- Valorização da cultura “jovem” no mercado de trabalho.
- Depreciação de faixas etárias extremas (jovens e idosos).
- Inadequação de processos produtivos considerando diferenças etárias.
- Mudanças drásticas nas características de empregos, profissões e arranjos de trabalho.
- Automação de grande contingente de postos de trabalho.

FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO

Os resultados da reflexão coletiva sobre as barreiras, para trabalho, possibilitaram a identificação de três fatores críticos de sucesso que se configuraram como questões estruturantes que englobam as condições impeditivas atuais.

Os fatores críticos abaixo constituem-se, portanto, como norteadores para a proposição das ações necessárias ao alcance da visão desenhada para Longevidade.

- 
- Educação e Tecnologia
 - Gestão
 - Iniciativas Públicas e Privadas

AÇÕES

As ações são práticas, condutas ou empreendimentos que eliminam ou minimizam barreiras para o alcance da visão de futuro desenhada. A sistematização destas foi estruturada considerando os fatores críticos de sucesso mapeados. Além disso, as ações foram classificadas em dois aspectos:

Direcionamento

Macroambiente



Composto por variáveis externas complexas, como questões sociais, econômicas, políticas e legais, que têm capacidade de interferir no funcionamento das organizações.

Microambiente



Composto por variáveis relacionadas diretamente às organizações.

Temporalidade

CURTO PRAZO
2020-2025

MÉDIO PRAZO
2026-2030

LONGO PRAZO
2031-2035



O diagnóstico sobre a situação atual da temática sobre trabalho, a identificação das barreiras e a revisão de estudos e planos de referência permitiram a proposição de 50 ações a serem implementadas em curto, médio e longo prazos, com vistas à concretização da visão de futuro para Longevidade.

EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA

Este fator crítico de sucesso compreende o desenvolvimento de aspectos educacionais e tecnológicos orientados ao trabalho ao longo da vida.

As ações descritas buscam dotar a sociedade e as organizações de competências, atitudes e valores orientados às transformações do mundo do trabalho. Além disso, as ações reconhecem a tecnologia como importante motor para as práticas laborais.

CURTO PRAZO (2020-2025) • EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA

ações	direcionamento
ET 01 Instituir processo de mapeamento periódico de competências inerentes à atuação da força de trabalho.	
ET 02 Construir plano educacional de desenvolvimento de competências considerando a diversidade etária.	
ET 03 Desenvolver mecanismos para incentivar a transferência de experiências profissionais intergeracionais.	
ET 04 Desenvolver formações para facilitar o uso de tecnologias por pessoas maduras.	
ET 05 Criar cursos de pré-aposentadoria e "transição suave".	
ET 06 Instituir programa de incentivo ao aprendizado de idiomas.	
ET 07 Ofertar ambientes físicos, digitais ou imersivos orientados à aprendizagem.	
ET 08 Instituir projeto de intercâmbio profissional intergeracional com organizações parceiras.	
ET 09 Disponibilizar ferramentas como banco de dados ou biblioteca digital em educação e treinamento.	
ET 10 Construir mapeamento de tecnologias de fronteira para a indústria.	

ações

direcionamento

- ET 11** Instituir percursos formativos flexíveis para o desenvolvimento de competências.



- ET 12** Criar mecanismos para utilizar *learning analytics*⁵¹ em processos de personalização da aprendizagem.



- ET 13** Implementar tecnologias assistivas nas práticas de educação no trabalho.



- ET 14** Desenvolver ferramentas de gestão do conhecimento centradas na transferência de herança geracional.



- ET 15** Criar guia de transição de carreira para pessoas maduras.



- ET 16** Criar protocolos de treinamento orientados a diferentes grupos etários.



ações

direcionamento

- ET 17** Criar mecanismos de recompensa para incentivar a progressão do conhecimento de diferentes perfis de profissionais.



- ET 18** Desenvolver ambientes de simulação com novas tecnologias para práticas de atividades profissionais.



⁵¹ *Learning analytics* consiste em ferramentas analíticas para melhoria dos processos de aprendizagem e educação. Para tanto, utiliza-se de instrumentos de outros campos de estudo, como inteligência comercial, análise de web, dados educacionais (ELIAS, 2011).

GESTÃO

Este fator crítico de sucesso compreende questões relacionadas ao efeito de gerir ou administrar objetivos ligados ao trabalho dos indivíduos, ao longo da vida, nos ambientes organizacionais. As ações compreendem aspectos de diagnóstico, planejamento, execução, monitoramento e avaliação de políticas, programas e atividades relacionados ao tema.

CURTO PRAZO (2020-2025) • GESTÃO

ações

direcionamento

- G 01** Estabelecer programa de gerenciamento etário no setor de gestão de pessoas.



- G 02** Desenvolver protocolos de gestão e desenvolvimento de pessoas considerando a intergeracionalidade.



- G 03** Implementar políticas de recrutamento e seleção considerando a diversidade etária.



- G 04** Instituir programa de seleção amigável a pessoas maduras e à reiniciação de carreira.



- G 05** Estabelecer ambientes colaborativos e projetados com "design para todas as pessoas".



ações

direcionamento

- G 06** Criar política institucional para gestão da idade no ambiente de trabalho.



- G 07** Desenvolver modelos de comunicação inclusivos e intergeracionais para divulgação de oportunidades de emprego.



- G 08** Criar ouvidoria ou escritório de *ombudsman* para receber reclamações sobre preconceito geracional no ambiente de trabalho.



- G 09** Criar plataforma virtual com modelos inovadores de gestão da idade nas organizações.



- G 10** Criar metodologia de intervenção para combater preconceitos etários nos processos de recrutamento e seleção.



- G 11** Implementar programa para reintegração de pessoas aposentadas na forma de arranjos flexíveis de trabalho.



- G 12** Desenvolver programas de transição de carreira.



- G 13** Construir banco de oportunidades de trabalho dirigido a pessoas maduras.



ações

direcionamento

- G 14** Criar programa de PD&I direcionado à otimização produtiva do ambiente de trabalho intergeracional.



- G 15** Criar escritório virtual de aconselhamento técnico e jurídico sobre transição e reiniciação de carreira.



INICIATIVAS PÚBLICAS E PRIVADAS

Este fator crítico congrega disposições, medidas e procedimentos para orientação política da temática trabalho, ao longo da vida, nos ambientes organizacionais. As ações compreendem programas políticos, planos organizacionais ou governamentais, bem como regulações para alcançar objetivos ligados ao tema.

CURTO PRAZO (2020-2025) • INICIATIVAS PÚBLICAS E PRIVADAS

ações	direcionamento
IPP 01 Criar agenda legislativa sobre longevidade no mercado de trabalho.	
IPP 02 Instituir plano nacional de preparação para o futuro longevo no mercado de trabalho.	
IPP 03 Desenvolver programa nacional de inclusão e equidade multietária no trabalho.	
IPP 04 Construir conteúdos informativos sobre sistemas previdenciários e planos de aposentadoria.	
IPP 05 Instituir “mês da longevidade” no trabalho.	
IPP 06 Organizar agenda nacional e internacional de eventos contínuos sobre longevidade no trabalho.	
IPP 07 Construir estudo de tendências sobre trabalho e emprego na idade madura.	
IPP 08 Produzir livros e publicações sobre a relação entre longevidade, trabalho e produtividade.	
IPP 09 Constituir fórum interinstitucional sobre longevidade e trabalho.	
IPP 10 Organizar conferência nacional sobre longevidade nas organizações.	
IPP 11 Mapear modelos de negócios e empreendimentos focados no envelhecimento.	

ações

direcionamento

- IPP 12** Construir *big data*⁵² com informações geracionais amplas sobre mercado de trabalho.



- IPP 13** Desenvolver conteúdos sobre planejamento e adaptação da força de trabalho aos novos paradigmas da longevidade.



- IPP 14** Construir legislações focadas na participação de pessoas maduras no mercado de trabalho.



- IPP 15** Instituir lei do estágio sênior.



ações

direcionamento

- IPP 16** Criar linhas de crédito para estimular o empreendedorismo entre pessoas maduras.



- IPP 17** Criar incentivo fiscal para contratação e retenção de pessoas maduras.



⁵² Conjunto de dados de crescimento exponencial em volume, variedade e velocidade de criação e armazenamento de informações (GANDOMI; HAIDER, 2015).

ESPECIALISTAS DO PAINEL

NOME	INSTITUIÇÃO
ANA CRISTINA LIMONGI-FRANÇA	Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo – FEA-USP
ANA LYGIA VIEIRA SCHIL DA VEIGA	Nina Veiga Atelier de Educação
ANGELMAR CONSTANTINO ROMAN	Faculdade Evangélica Mackenzie do Paraná – FEPAR Universidade Positivo – UP
ANNA PAULA ZÉTOLA	Serviço Social da Indústria Paraná – Sesi/PR
ARIVONILDO ASSUNÇÃO DE SOUZA	Mão Colorida
CARLOS EDUARDO ANDREOLI DE O. DIAS	Global Health Services da Johnson & Johnson
CLAUDIA TRINDADE	Fundação Sanepar – Companhia de Saneamento do Paraná
CRISTIANE MELO	Robert Bosch Ltda.
DENISE DE CAMARGO	Universidade Federal do Paraná – UFPR Universidade Tuiuti do Paraná – UTP
EGÍDIO LIMA DÓREA	Centro Internacional de Longevidade Brasil
GISELE ACCIOLY	Psicoescola
HILGO GONÇALVES	Great Place to Work
JEDALVA ANDRADE DE OLIVEIRA	Radiante Engenharia de Telecomunicações

NOME	INSTITUIÇÃO
KAREN LEMA	Companhia Paranaense de Energia – Copel
KAREN WASMAN	Volvo Group Latin America
LIDIA SANTOS	Sodexo
MÁRCIA FERNANDES TAVARES	WeAge
MARCIA NEDER	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS
MARIA JOSÉ TONELLI	Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas – FGV-EAESP
MARIANE COLLESEL	Prevline Consultoria
MARITZA PINTO RIBEIRO	Ágire
MARTIN DANIEL HENKEL	SeniorLab Mercado & Consumo 60+
MONICA RYFF MORERIRRA ROCA VIANNA	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS Plataforma Longety
MORRIS LITVAK JR	MaturiJobs
PAULA ALESSANDRA RAMOS	Robert Bosch America
ROSANGELA ISOLDE FRICKE	Serviço Social da Indústria Paraná – Sesi/PR
SERGIO CASTELO SERAPIÃO	Movimento Lab60+
SILVIA CRISTINA DA SILVA	Companhia Paranaense de Energia – Copel
VANIA VIRGINIA MOTTA BIGAS	Focsi Trabalho Temporário

REFERÊNCIAS

- ABGLT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS, TRANSEXUAIS E INTERSEXOS. **Quem Somos**. Rio de Janeiro: 2019. Disponível em: <https://www.abglt.org/>. Acesso em: 04 maio 2019.
- ABGLT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS. **Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil**: as experiências de adolescentes e jovens lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais em nossos ambientes educacionais. Curitiba: ABGLT, 2016.
- ALHEIT, P.; DAUSIEN, B. Processo de Formação e Aprendizagem ao Longo da Vida. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 32, n. 1, p. 177-197, jan./abr. 2006.
- ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53–66, jan./mar. 2007.
- ASHE, S. D.; NAZROO, J. **Equality, Diversity and Racism in the Workplace**: A Qualitative Analysis of the 2015 Race at Work Survey. Manchester: 2015. Disponível em: <http://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/code/research/raceatwork/Equality-Diversity-and-Racism-in-the-Workplace-Full-Report.pdf>. Acesso em: 31 out. 2019.
- AUSTRALIAN GOVERNMENT. Department of Human Services. **Workplace Diversity and Inclusion Strategy 2016-19**. 2019. Disponível em: <https://www.humanservices.gov.au/sites/default/files/8378-1609en.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2019.
- BARTH, F. Temáticas Permanentes e Emergentes na Análise da Etnicidade. In: VERMEULEN, H.; GOVERS, C. **Antropologia da Etnicidade**: Para Além de 'Ethnic Groups and Boundaries'. Lisboa: Fim de Século, 2003. p. 19-44.
- BASTOS, R. C.; BIAGIOTTI, B. MOOCs: uma alternativa para a democratização do ensino. **Renote**, v. 12, n. 1, 2014. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/renote/article/view/50333>. Acesso em: 07 jan. 2020.
- BATISTELLA C. Abordagens contemporâneas do conceito de saúde. In: FONSECA A. F., CORBO A. D. (org.). **O território e o processo saúde-doença**. Rio de Janeiro: EPSJV, Fiocruz: 2007. p. 51-86.
- BCG – BOSTON CONSULTING GROUP. **Out @ Work Barometer**: The Paradox of LGBT+ Talent. 2018. Disponível em: https://www.bcg.com/de-de/d/press/BCG_2019_Jan28_PM_LGBT-212748. Acesso em: 04 maio 2019.
- BEAUVIOR, S. **O Segundo Sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.
- BENTO, M. A. **Psicologia Social do Racismo**: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. Vozes, São Paulo: 2002.
- BORGES, L. O.; ALVES FILHO, A. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 177-194, 2001.

BOURDIEU, P. **A Dominação Masculina**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. Saúde como direito. In: VIII CONFERÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE. Relatório Final. **Anais [...]**. Brasília: Ministério da Saúde, 1986.

BRASIL. **Lei 8.213**, de julho de 1991. Brasília: 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 13 jul. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 3.289/1999**, 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 04 maio 2019.

BRASIL. **Lei 11.892**, de dezembro de 2008. Brasília: 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm. Acesso em: 04 dez. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Previdência. **AEPS 2012 – Seção IV – Acidentes do Trabalho**. Brasília: 2013. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/aeps-2012-anuario-estatistico-da-previdencia-social-2012/aeps-2012-secao-iv-acidentes-do-trabalho/>. Acesso em: 18 nov. 2019.

BRASIL. **Lei 13.104**, de 9 de março de 2015. Brasília: 2015a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13104.htm. Acesso em: 13 jul. 2019.

BRASIL. **Lei 13.146**, de julho de 2015. Brasília: 2015b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 13 jul. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. **Relação Anual de Informações Sociais**. Brasília: 2017a. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>. Acesso em: 31 jul. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Sistema de Informação de Agravos de Notificação**. Brasília: 2017b. Disponível em: <http://portalsinan.saude.gov.br/>. Acesso em: 31 jul. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Sistema de Informações de Mortalidade (SIM)**. Brasília: 2017c. Disponível em: <http://www2.datasus.gov.br/DATASUS/index.php?area=060701>. Acesso em: 31 jul. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. Dataprev. **Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – AEAT**. 2017d. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/aeat/>. Acesso em: 20 dez. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. Dataprev. **Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS**. 2017e. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/infologo/>. Acesso em: 20 dez. 2019.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Balanço – Disque 100**. Brasília: 2018a. Disponível em: <https://www.mdh.gov.br/informacao-ao-cidadao/ouvidoria/balanco-disque-100>. Acesso em: 04 maio 2019.

- BRASIL. Ministério da Saúde. **Vigilância de Fatores de Risco e Proteção para Doenças Crônicas por Inquérito Telefônico (Vigitel)**. Brasília: 2018b. Disponível em: <http://saude.gov.br/saude-de-a-z/vigitel>. Acesso em: 04 maio 2019.
- BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Estatísticas Eleitorais**. 2018c. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/eleicoes/estatisticas/estatisticas-eleitorais>. Acesso em: 10 jul. 2019.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Saúde do trabalhador e da trabalhadora. **Cadernos de Atenção Básica**, n. 41. Brasília: Ministério da Saúde, 2018d.
- BRASIL. Ministério da Economia. **Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Brasília: 2019a. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/portal/index.php/inclusao-da-pessoa-com-deficiencia?view=default>. Acesso em: 15 out. 2019.
- BRASIL. Ministério da Educação. **Plataforma Nilo Peçanha**. Brasília: 2019b. Disponível em: <https://www.plataformanilopecanha.org/#/login>. Acesso em: 04 maio 2019.
- BRASIL. Ministério da Economia. Instituto Nacional do Seguro Social. **Auxílio-Accidente**. Brasília: 2019c. Disponível em: <https://www.inss.gov.br/beneficios/auxilio-acidente/>. Acesso em: 02 dez. 2019.
- BRASIL. Ministério da Economia. Instituto Nacional do Seguro Social. **Aposentadoria por Invalidez**. Brasília: 2019d. Disponível em: [https://www.inss.gov.br/beneficos/aposentadoria-por-invalidez/](https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-por-invalidez/). Acesso em: 02 dez. 2019.
- BRASIL. Ministério da Economia. **Manual de Orientações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**: ano-base 2018. Brasília: 2019e. Disponível em: http://www.rais.gov.br/sitio/rais_ftp/ManualRAIS2018.pdf. Acesso em: 27 nov. 2019.
- BRITISH COUNCIL. **Race Equality Guide**. 2003. Disponível em: <https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/guide-race-equality.pdf>. Acesso em: 30 out. 2019.
- BURLE, S. Como funciona o Congresso Nacional. **Agência Senado**. Brasília: 2014. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2014/09/09/como_funciona_o_Congresso_Nacional. Acesso em: 25 nov. 2019.
- BUTLER, J. **Problemas de Gênero**: Feminismo e Subversão da Identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.
- CÂMARA PAULISTA PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. **Estatísticas**. 2018. Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/#secao-empregabilidade>. Acesso em: 04 maio 2019.
- CAMARGO, E. P. Inclusão Social, Educação Inclusiva e Educação Especial: enlaces e desenlaces. **Ciência & Educação (Bauru)**, v. 23, n. 1, p. 1-6, 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1516-73132017000100001&script=sci_arttext&tlang=pt. Acesso em: 10 ago. 2019.
- CAMPOS, L. A.; MACHADO, C. A. M. A cor dos eleitos: determinantes da sub-representação política dos não brancos no Brasil. **Revista Brasileira de Ciência Política**, v. 16, p. 121, 2015.
- CAPES – COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. **Dados Abertos**. Brasília: 2018. Disponível em: <https://www.capes.gov.br/acessoainformacao/dados-abertos>. Acesso em: 04 maio 2019.

CATALYST. **Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Workplace Issues:** Quick Take. Nova Iorque: 2019. Disponível em: <https://www.catalyst.org/contact-us/>. Acesso em: 04 maio 2019.

CIDH – COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Violência Contra Pessoas LGBTI nas Américas.** OAS/Ser.L/V/II. Doc. 36/15 rev.1. 12 novembro 2015. Disponível em: <http://www.oas.org.pt/cidh/docs/pdf/ViolenciaPessoasLGBTI.pdf>. Acesso em: 02 out. 2019.

CLAM+10 – CENTRO LATINO AMERICANO EM SEXUALIDADE E DIREITOS HUMANOS. **Linha do Tempo:** a "cura gay" desde 1950. 2018. Disponível em: <http://www.clam.org.br/destaque/conteudo.asp?cod=12812>. Acesso em: 10 jul. 2019.

CNI – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS INDÚSTRIAS. **Educação para a Nova Indústria:** Uma Ação para o Desenvolvimento Sustentável do Brasil. Brasília: CNI, 2007.

COALIZÃO EMPRESARIAL PARA EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO. 2020. Disponível em: <https://www.equidade.org.br/>. Acesso em: 14 jan. 2020.

COUNCIL OF EUROPE; UNESCO. **Safe at school:** Education sector responses to violence based on sexual orientation, gender identity/expression or sex characteristics in Europe. 2018. Disponível em: <https://rm.coe.int/prems-125718-gbr-2575-safe-at-school-a4-web/16809024f5>. Acesso em: 26 set. 2019.

CONGRESSO EM FOCO. **Atividade Parlamentar.** 2018. Disponível em: <https://congressoemfoco.uol.com.br/voce-conhece-seus-senadores/>. Acesso em: 04 maio 2019.

CRENSHAW, K. W. Mapping the margins: intersectionality, identity politics and violence against women of color. In: FINEMAN, M. A. & MYKITYUK, R. (orgs.). **The Public Nature of Private Violence.** Nova York, Routledge, pp. 93-118, 1994.

CRENSHAW, K. W. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.

CRENSHAW, K. W. A Interseccionalidade na Discriminação de Raça e Gênero. In: V.W.AA. **Cruzamento: Raça e Gênero.** Brasília: Unifem, 2004.

CUNHA, M. I. Aprendizagem ao Longo da Vida e Avaliação do Desempenho Profissional. **Avaliação,** Campinas; Sorocaba, v. 16, n. 3, p. 559-572, nov. 2011.

CUNHA, R. T. F.; MAGALHÃES, S. B. de; CARRASQUEIRA, F. A. (org.). **Relações de Gênero na Indústria:** Metodologia Sesi em Prol da Equidade. Curitiba: Sesi, 2011.

DELOITTE DEVELOPMENT LLC. **Diversity and Inclusion in Canada:** the current state. 2014.

DETANICO, F. B. et al. Emoções positivas no uso do espaço construído de um campus universitário associadas aos atributos do design biofílico. **Ambiente Construído**, v. 19, n. 4, p. 37-53, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-86212019000400037&script=sci_arttext&tlang=pt. Acesso em: 22 jan. 2020.

DINIZ, D. Deficiência, Direitos Humanos e Justiça. **Sur – Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 6, n. 11, p. 64-77, 2009.

ELIAS, T. **Learning Analytics:** Definitions, Processes and Potential. 2011. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/732e/452659685fe3950b0e515a28ce89d9c5592a.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2020.

- FBSP – FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Fórum Brasileiro de Segurança Pública**. São Paulo: 2018. Disponível em: <http://www.forumseguranca.org.br/publicacoes/13-anuario-brasileiro-de-seguranca-publica/>. Acesso em: 31 jul. 2019.
- FBSP – FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Visível e invisível**: a vitimização de mulheres no Brasil. São Paulo: 2019a. Disponível em: <http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/02/Infogra%C3%A7o-vis%C3%ADvel-e-invis%C3%ADvel-2.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2019.
- FBSP – FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2018**. Arquivo em Excel. São Paulo/SP, 2019b. Disponível em: <http://www.forumseguranca.org.br/publicacoes/anuario-brasileiro-de-seguranca-publica-2018/>. Acesso em: 12 set. 2019.
- FERNÁNDEZ-BALLESTEROS *et al.* Active Aging: A Global Goal. In: CURRENT GERONTOLOGY AND GERIATRICS RESEARCH. **Special Issue**. Volume 2013. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1155/2013/298012>. Acesso em: 25 nov. 2019.
- FERREIRA, J. E.; PINTO, F. G. C. dos; SANTOS, S. C. Estudo de mapeamento sistemático sobre as tendências e desafios do Blockchain. **Revista Gestão.Org**, v. 15, Edição Especial, 2017. p. 108-117. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Sc_Santos/publication/322811470_Estudo_de_Mapeamento_Sistematico_sobre_as_Tendencias_e_Desafios_do_Blockchain/links/5b1154aba6fdcc4611da7ca8/Estudode-Mapeamento-Sistematico-sobre-as-Tendencias-e-Desafios-do-Blockchain.pdf. Acesso em: 22 jan. 2020.
- FIPE – FUNDAÇÃO INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS. **Projeto de Estudo sobre Ações Discriminatórias no Âmbito Escolar, organizadas de acordo com áreas temáticas, a saber, étnico-racial, gênero, geracional, territorial, necessidades especiais, socioeconômica e orientação sexual**. MEC; INEP, 2009. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/relatoriofinal.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.
- FLAMARION, C.; PRADO, M. A.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; SHIRASHI, G. de F. Qualidade de vida, envelhecimento populacional e relações intergeracionais: impactos para o ambiente empreendedor. In: ENCONTRO DOS MESTRADOS PROFISSIONAIS DE ADMINISTRAÇÃO (EMPRAD). **Anais** [...] 2017. Disponível em: <https://emprad.org.br/>. Acesso em: 16 dez. 2019.
- FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **The Global Gender Gap Report 2018**. Geneva: 2018a. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf. Acesso em: 31 jul. 2019.
- FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **Global Gender Gap Report 2018**: Brazil. Geneva: 2018b. Disponível em: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=BRA>. Acesso em: 02 ago. 2019.
- FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBT+. **10 Compromissos**. São Paulo: 2017. Disponível em: <https://www.forumempresaslgbt.com/10-compromissos>. Acesso em: 04 maio 2019.
- FRANÇA, L. H. F. P.; SILVA, A. M. T. B. da; BARRETO, M. S. L. Programas intergeracionais: quão relevantes eles podem ser para a sociedade brasileira? **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 3, p. 519-531, 2010.
- FREDENHAGEM, S. V. **O sentido atribuído por idosos à velhice**: congruências com os preceitos do envelhecimento ativo. Dissertação (Mestrado em Educação Social e Intervenção Comunitária) – Instituto Politécnico de Santarém, Escola Superior de Educação. Portugal, 2018.

FREIRE, S. Um Olhar sobre a Inclusão. In: **Revista da Educação**, v. 16, n. 1, p. 05-20, 2008.

GALINHA, I. C.; PAIS-RIBEIRO, L. Contribuição para o estudo da versão portuguesa da Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): I - Abordagem teórica ao conceito de afecto. **Aná. Psicológica**, Lisboa, v. 23, n. 2, p. 209-218, abr. 2005. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312005000200011&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 25 nov. 2019.

GANDOMI, A.; HAIDER, M. Beyond the hype: Big data concepts, methods, and analytics. **International journal of information management**, v. 35, n. 2, p. 137-144, 2015. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0268401214001066>. Acesso em: 22 jan. 2020.

GELEDÉS – INSTITUTO DA MULHER NEGRA. **Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional**. 2013. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2019.

GODET, M. **A prospectiva estratégica**: Para as empresas e os territórios. Paris: 2011. Disponível em: <http://es.laprospective.fr/dyn/traductions/contents/findunod-godet-durance-ext-vpt.pdf>. Acesso em: 08 jul. 2019.

GREAT BRITAIN. **A compendium of factsheets**: wellbeing across the lifecourse: what works to improve wellbeing? Department of Health. Publicado em: 06 fev. 2014. Disponível em: www.bl.uk/collection-items/compendium-of-factsheets-wellbeing-across-the-lifecourse-what-works-to-improve-wellbeing. Acesso em: 04 out. 2019.

GROSSI, M. P. **Identidade de gênero e sexualidade**. 1998. Disponível em: http://miriamgrossi.pginas.ufsc.br/files/2012/03/grossi_miriam_identidade_de_genero_e_sexualidade.pdf. Acesso em: 30 jul. 2019.

GRUPO GAY DA BAHIA. **Assassinatos**. 2019. Disponível em: <https://grupogaydabahia.com.br/assassinatos/>. Acesso em: 04 maio 2019.

GUEDES, M. Gênero, o que é isso? **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 4-11, 1995. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98931995000100002&script=sci_arttext. Acesso em: 16 dez. 2019.

GUIMARÃES, S. A. Como Trabalhar com "Raça" em Sociologia. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 29, n.1, p. 93-107, jan./jun. 2003.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico**. Rio de Janeiro: 2010. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html>. Acesso em: 31 jul. 2019.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**. Rio de Janeiro: 2015. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 30 out. 2019.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas do Registro Civil**. Rio de Janeiro: 2017. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9110-estatisticas-do-registro-civil.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 31 jul. 2019.

- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**: Divulgação Anual. Rio de Janeiro: 2018a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?edicao=24437&t=sobre>. Acesso em: 16 out. 2019.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Projeções e Estimativas da População**. Rio de Janeiro: 2018b. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projacao/>. Acesso em: 23 out. 2019.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores IBGE da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Terceiro Trimestre de 2018. Brasília: 2018c. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2018/pnadc_201803_trimestre_caderno.pdf. Acesso em: 10 jan. 2020.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**: Divulgação Trimestral. Rio de Janeiro: 2019a. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 10 out. 2019.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Estudos e Pesquisas: Informações Demográfica e Socioeconômica, n. 41. Rio de Janeiro: 2019b. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 02 dez. 2019.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Informativo Educação 2018**. Rio de Janeiro: 2019c. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101657_informativo.pdf. Acesso em: 16 jan. 2020.
- ILGA – INTERNATIONAL LESBIAN, GAY, BISEXUAL, TRANS AND INTERSEX ASSOCIATION. **State-Sponsored Homophobia**. Geneva: 2019. Rio de Janeiro: 2019. Disponível em: <https://ilga.org/ilga-map-sexual-orientation-laws-2019>. Acesso em: 04 maio 2019.
- ILMARINEN, J. **Towards a longer worklife!** Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Helsinki: Institute of Occupational Health, 2006.
- INEP – INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Censo da Educação Superior**. Brasília: 2017a. Disponível em: <http://inep.gov.br/censo-da-educacao-superior>. Acesso em: 31 jul. 2019.
- INEP – INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Metodologia de Cálculo dos Indicadores de Fluxo da Educação Superior**. Brasília: 2017b. Disponível em: http://download.inep.gov.br/informacoes_estatisticas/indicadores_educacionais/2017/metodologia_indicadores_trajetoria_curso.pdf. Acesso em: 31 jul. 2019.
- INEP – INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Censo da Educação Básica**. Brasília: 2018. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/educacao-basica>. Acesso em: 31 jul. 2019.
- INICIATIVA EMPRESARIAL PELA IGUALDADE. 2020. Disponível em: <https://www.iniciativaempresarial.com.br/>. Acesso em: 14 jan. 2020.

INSTITUTO ETHOS. **O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientações para o Mundo Empresarial em Ações Voltadas a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais.** 2013. Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf. Acesso em: 04 set. 2019.

INSTITUTO ETHOS. **O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientações para o Mundo Empresarial em Ações Voltadas a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais.** São Paulo: 2017. Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf. Acesso em: 04 maio 2019.

INSTITUTO ETHOS; BID – BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas.** São Paulo: 2016. Disponível em: https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf. Acesso em: 31 jul. 2019.

INSTITUTO ETHOS; MM360 – ASSOCIAÇÃO MOVIMENTO MULHER 360. **Indicadores Ethos - Guia Temático:** Promoção da Equidade de Gênero. São Paulo: 2017. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/indicadores-ethos-mm360-para-a-promocao-da-equidade-de-genero/>. Acesso em: 31 jul. 2019.

INSTITUTO ETHOS; CEERT – CENTRO DE ESTUDOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DESIGUALDADES. **Indicadores Ethos-Ceert para Promoção da Equidade Racial.** São Paulo, mar. 2019. Disponível em: Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/indicadores-ethos-ceert-para-promocao-de-equidade-racial/>. Acesso em: 08 ago. 2019.

INSTITUTO ETHOS; REIS. **Indicadores Ethos-REIS para Inclusão da Pessoa com Deficiência.** São Paulo: 2019. Disponível em: www.ethos.org.br. Acesso em: 08 ago. 2019.

INSTITUTO IGARAPÉ. **Citizen Security in Latin America:** Facts and Figures. Abril de 2018. Disponível em: <https://igarape.org.br/citizen-security-in-latin-america-facts-and-figures/>. Acesso em: 16 dez. 2019.

INSTITUTO PROMUNDO. **Promoção do respeito à Diversidade nas Empresas:** Caderno de Ferramentas. Instituto Promundo, 2016. Disponível em: https://promundo.org.br/wp-content/uploads/sites/2/2016/06/CadernoDiversidade_WEB_10JUN.pdf. Acesso em: 16 dez. 2019.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Atlas da Violência.** Brasília: 2019. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/>. Acesso em: 31 jul. 2019.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; PNUD - PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO; FJP - FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. **Radar IDHM:** Evolução do IDHM e de seus Índices Componentes no Período de 2012 a 2017. Brasília: 2019.

IPU – INTER-PARLIAMENTARY UNION. **Women in National Parliaments.** 2019. Disponível em: <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>. Acesso em: 31 jul. 2019.

JESUS, J. G. **Orientações sobre a População Transgênero:** Conceitos e Termos. Brasília: Edição do autor, 2012. Disponível em: <http://www.diversidadesexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>. Acesso em: 16 set. 2019.

JUNQUEIRA, R. D. Heteronormatividade e vigilância de gênero no cotidiano escolar. In: RODRIGUES, A. & DALLAPICULA, S. R. S. F. (org.). **Transposição:** Lugares e Fronteiras em Sexualidade e Educação, Vitória: EDUFES, 2015.

- KUBO, S. H.; GOUVÉA, M. A. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 47, n. 4, p.540-554, out./nov./dez. 2012.
- LGBTQIA RESOURCE CENTER. 2019. Disponível em: <https://lgbtqia.ucdavis.edu/>. Acesso em: 04 set. 2019.
- LIOTTA, Giuseppe *et al.* Active ageing in Europe: adding healthy life to years. **Frontiers in Medicine**, v. 5, article 123, Apr. 2018.
- MAGALHÃES, M. O.; GOMES, W. B. Personalidades vocacionais, generatividade e carreira na vida adulta. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 71-80, dez. 2005.
- MECCHI, C. L. Diversidade Sexual e Políticas de Gestão de Pessoas: um Estudo Exploratório em Três Empresas de Grande Porte. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1. **Anais** [...] Natal, jun. 2007. Disponível em: www.anpad.org.br. Acesso em: 16 dez. 2019.
- MELLO, A. G. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 10, p. 3.265-3.276, 2016.
- MIKSCH, L.; SCHULZ, C. **Disconnect to Reconnect: The Phenomenon of Digital Detox as a Reaction to Technology Overload**. Master's Program in International Marketing and Brand Management, 2018. Disponível em: <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=8944615&fileId=8944623>. Acesso em: 22 jan. 2020.
- MM360. **7 Princípios de Empoderamento das Mulheres**. 2020. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/institucional/7-principios-de-empoderamento/>. Acesso em: 14 jan. 2020.
- MPT – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Promoção da Igualdade**. 2020. Acesso em: 28 jan. 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/areas-de-atuacao/coordigualdade>
- MUNANGA, K. Uma Abordagem Conceitual das Noções de Raça, Racismo, Identidade e Etnia. In: SEMINÁRIO NACIONAL RELAÇÕES RACIAIS E EDUCAÇÃO. **Anais** [...] Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoes-de-raca-racismo-dentidade-e-etnia.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2019.
- NAGAMINE, R. R. V. K. Os Direitos de Pessoas LGBT na ONU (2000-2016). **Sexualidad, Salud y Sociedad**, n. 31, jan./abr. 2019. Disponível em: www.sexualidadesaludysociedad.org. Acesso em: 04 maio 2019.
- NAIR, N.; VOHRA, N. Diversity and Inclusion at the Workplace: A Review of Research and Perspectives. **Indian Institute of Management**, India, 2015. Disponível em: <https://web.iima.ac.in/assets/snippets/workingpaperpdf/8631467072015-03-34.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2019.
- NEVES, D. R. *et al.* Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPe.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 318-330, abr./jun. 2018.
- NOGUEIRA, G. D. **Olhares sobre Raça, Etnia e Desigualdades**. 2015. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/legadolaclau/files/2015/07/guilherme-nogueira.pdf>. Acesso em: 31 out. 2019.
- OBSERVATÓRIO DA DIVERSIDADE E DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO TRABALHO. 2019. Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade>. Acesso em: 10 jul. 2019.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; UNAIDS - JOINT UNITED NATIONS PROGRAMME ON HIV/AIDS; PNUD – UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME.

Promoção dos Direitos Humanos de Pessoas LGBT no Mundo do Trabalho. Brasília: 2015. Disponível em: https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2016/01/2015_ManualPromocaoDireitosLGBTTrabalho_PT_V2.pdf. Acesso em: 04 nov. 2019.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde.** 1946. Disponível em: www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html. Acesso em: 01 out. 2019.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Ambientes de trabalho saudáveis:** um modelo para ação – para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. Tradução: Serviço Social da Indústria (SESI). Brasília: SESI/DN, 2010.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre a deficiência/World Health Organization, The World Bank.** Tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf;jsessionid=3D80317CC91AAA8D5405379540F74E38?sequence=4. Acesso em: 16 dez. 2019.

ONU. **Faits e chiffres sur le handicap.** 2004. Disponível em: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-fr/faits-et-chiffres-sur-le-handicap.html>. Acesso em: 10 out. 2019.

ONU MULHERES BRASIL; REDE BRASIL DO PACTO GLOBAL. **Princípios de empoderamento das mulheres.** 2017. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf. Acesso em: 14 jan. 2020.

OUT NOW GLOBAL. **LGBT Diversity:** Show Me the Business Case. Schutterstraat: 2015. Disponível em: <https://www.outnowconsulting.com/media/13505/Report-SMTBC-Feb15-V17sm.pdf>. Acesso em: 04 maio 2019.

PACTO GLOBAL DA ONU, OIT. **Guia para empresas sobre os direitos das pessoas com deficiência.** 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_610270.pdf. Acesso em: 14 jan. 2020.

PEREIRA, C. F. Movimento LGBT e Partidos Políticos Construindo uma Agenda de Pesquisa. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, v. 3, n. 4, out./dez., 2017. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/cadgendiv>. Acesso em: 04 set. 2019.

PEREIRA, G. M. S., SANTOS, B. R. Subjetividades em Trânsito: Identidade, Diáspora Africana e Cultura Imaterial. **Psicologia & Sociedade**, 30, p. 1-11, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v30/1807-0310-psoc-30-e175276.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2019.

PWC. **The PwC Diversity Journey:** Creating Impact, Achieving Results. Sep. 2016. Disponível em: <https://www.pwc.com/gx/en/diversity-inclusion/best-practices/assets/the-pwc-diversity-journey.pdf>. Acesso em: 17 set. 2019.

PWC. **Out to Succeed:** Realising the Full Potential of LGBT+ Talent. 2018. Disponível em: <https://www.pwc.fr/fr/assets/files/pdf/2018/06/pwc-out-to-succeed-realising-the-full-potential-of-lgbt-talent.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2019.

- QUEIROZ, R. C. **Inclusão nas organizações:** conceituação em mensuração sob a perspectiva da abordagem metateórica das facetas. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, p. 187. 2018.
- RIOS, R. & SILVA, R. Discriminação Múltipla e Discriminação Interseccional: Aportes do Feminismo Negro e do Direito da Antidiscriminação. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 6, jan./abr., 2015.
- SALES, R. G. de. **Políticas de respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho:** análise das percepções sobre o papel da comunicação em organizações participantes do Fórum de Empresas e Direitos LGBT. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação) – Universidade de São Paulo, Escola de Comunicações e Artes. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-12012018-112601/publico/RICARDOGONCALVESDESALESVC.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2020.
- SANTO CAOS. **Demitindo Preconceitos:** Por Que as Empresas Precisam Sair do Armário. São Paulo: 2018. Disponível em: <http://www.santocaos.com.br/biblioteca/demitindo-preconceitos-apresentacao-final.pdf>. Acesso em: 04 maio 2019.
- SANTOS, K. A.; SPOSATO, K. B. Um olhar sobre a violência LGTIfóbica no Brasil. **Conhecer:** debate entre o público e o privado, v. 9, n. 22, 2019. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/revistaconhecer>. Acesso em: 04 maio 2019.
- SANTOS, T. T.; BARROS, A. T. Representação política das pessoas com deficiência na Câmara dos Deputados: a percepção dos representados. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 26. Brasília, maio - agosto de 2018, pp. 223-271.
- SCRIVANO, R.; NETO; J. S. Potencial de compras LGBT é estimado em R\$ 419 bilhões no Brasil. **O GLOBO**, 2015. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/potencial-de-compras-lgbt-estimado-em-419-bilhoes-no-brasil-15785227>. Acesso em: 16 dez. 2019.
- SCHLOCHAUER, C.; LEME, M. I. S. Aprendizagem ao Longo da Vida: Uma Condição Fundamental para a Carreira. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 62-72, maio/ago. 2012.
- SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, vol. 20, n. 2, jul./dez. 1995, pp. 71-99.
- SEGATO, R. L. **Os percursos do gênero na antropologia e para além dela.** Brasília: Série Antropologia 236, 1998.
- SESI/DN. **Tendências em saúde do trabalhador.** Brasília: Sesi/DN, 2008.
- SCHOEFFEL, P.; ROSA, D. F.; WASLAWICK, R. S. Um experimento do uso de coding dojo na aprendizagem de programação orientada a objetos. **iSys-Revista Brasileira de Sistemas de Informação**, v. 9, n. 2, 2016. Disponível em: <http://www.seer.unirio.br/index.php/isys/article/view/5439>. Acesso em: 07 jan. 2020.
- SIMÕES, A.; ATHIAS, L.; BOTELHO, L. (org.). **Panorama Nacional e Internacional da Produção de Indicadores Sociais:** Grupos Populacionais Específicos e Uso do Tempo. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2018.
- SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psic.: Teor. e Pesq.** Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, June 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722008000200010&lng=en&nrm=iso&tlang=pt. Acesso em: 25 nov. 2019.

SOUZA, E. M. **Raça, Etnia, Condições de Trabalho e Saúde.** CEERT - Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades, 2011. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/trabalhador/pdf/texto_raca_etnia.pdf. Acesso em: 12 set. 2019.

STF. **STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer omissão legislativa.** 2019. Disponivel em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010>. Acesso em: 10 jul. 2019.

STJ. **Transexuais têm direito à alteração do registro civil sem realização de cirurgia.** 2017. Disponível em: http://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias-antigas/2017/2017-05-09_19-47_Transexuais-tem-direito-a-alteracao-do-registro-civil-sem-realizacao-de-cirurgia.aspx. Acesso em: 4 fev. 2020.

THOMAS, J. Affect and the Sociology of Race: a Program for Critical Inquiry. In: ETHNICITIES. **Sage Journals.** Londres, 2014, v. 14, n. 1, pp. 72-90. Disponível em: <http://etn.sagepub.com>. Acesso em: 30 out. 2019.

TREITEL, R. **Roadmap et Roadmapping:** tout ce que vous voulez savoir sur les roadmaps et vous navezez jamais osé demander. Paris: 2005. Disponível em: <http://igart.free.fr>. Acesso em: 08 jul. 2019.

UNESCO – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **Declaration on Race and Racial Prejudice, adopted by the General Conference of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization:** Article 1, 1978. Disponível em: http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13161&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html. Acesso em: 30 out. 2019.

UNESCO – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **Combate à Discriminação no Brasil.** 2018. Disponível em: <http://www.unesco.org>. Acesso em: 10 out. 2019.

UNESCO INSTITUTE FOR LIFELONG LEARNING. **3º Relatório Global sobre Aprendizagem e Educação de Adultos.** Brasília: Unesco, 2016.

UNESCO INSTITUTE FOR LIFELONG LEARNING. **Towards CONFINTEA VII:** adult learning and education and the 2030 Agenda. Hamburg: Unesco, 2019.

UNITED NATIONS. Department of Economic and Social Affairs. **Realization of the Sustainable Development Goals By, For And With Persons With Disabilities.** 2018. Disponível em: www.un.org. Acesso em: 17 ago. 2019.

VILLAS-BOAS, S. et al. Elaboração de programas intergeracionais: o desenho do perfil comunitário. **Educação, Sociedade & Culturas**, n. 44, p. 31-47, 2015.

WEEKS, J. The Sexual Citizen. **Theory Culture Society**. v. 15, n. 3-4, p. 35-52, 1998. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0263276498015003003>. Acesso em: 04 maio 2019.

WHO – WORL HEALTH ORGANIZATION. **Envelhecimento ativo:** uma política de saúde. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005.

ZAMARO, L. H. Acessibilidade: direito à cidade. **Cadernos Sesc de Cidadania**, ano 8, n. 13, p. 5-7, 2017.



PELO FUTURO DO TRABALHO

