

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO
CURSO ADMINISTRAÇÃO

REBECCA VERAS CORDEIRO

A POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA VALE S/A: um estudo de caso
das ações no contexto brasileiro

São Luís
2023

REBECCA VERAS CORDEIRO

**A POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA VALE S/A: um estudo de caso
das ações no contexto brasileiro**

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Me. Maurício José Morais Costa.

São Luís

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Centro Universitário - UNDB / Biblioteca

Cordeiro, Rebecca Veras

A política de diversidade e inclusão na Vale S/A: um estudo de caso das ações no contexto brasileiro. / Rebecca Veras Cordeiro. __ São Luís, 2023.

105 f.

Orientador: Prof. Me. Maurício José Morais Costa

Monografia (Graduação em Administração) - Curso de Administração – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2023.

1. Política de diversidade e inclusão. 2. Diversidade e inclusão no setor industrial. 3. Vale S/A. I. Título.

CDU 658-8.582

REBECCA VERAS CORDEIRO

A POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA VALE S/A: um estudo de caso das ações no contexto brasileiro

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovada em: 26/06/2023.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Me. Maurício José Morais Costa

Mestre em Cultura e Sociedade (UFMA)

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Prof. Me. Jarbas Campelo Feitosa Filho

Mestre em Cultura e Sociedade (UFMA)

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Prof. Esp. André Fernandes

Especialista em Gestão de Negócios (UNDB)

Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco (UNDB)

Dedico aos meus avós paternos
Dona Maria e Seu Chico (*in
memoriam*), com todo amor e
gratidão.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a minha família, em especial meus irmãos Catarina Suelen Veras Cordeiro e Isaac Francis Veras Cordeiro, minhas maiores representações de alicerce familiar. Agradeço também as minhas tias Márcia Cordeiro Costa, Marina dos Santos Cordeiro e Rita de Cássia dos Santos Cordeiro por todo amor e dedicação oferecida desde o meu nascimento.

Agradeço ao meu namorado João Pedro Moreno Vale, por todo amor, carinho e compreensão, que muito me incentiva e apoia, você é a luz que me ilumina durante todos os momentos.

Agradeço ao professor Me. Maurício José Morais Costa pela oportunidade de me orientar na conclusão deste trabalho, que me acompanhou pontualmente dando todo auxílio necessário para elaboração do projeto.

Agradeço também o professor Me. Jarbas Campelo Feitosa Filho, pelo auxílio no processo de transferência do curso para o bacharel, toda minha eterna gratidão.

Á todo o corpo docente do curso de Administração, do Centro Universitário Dom Bosco, que compartilharam seus conhecimentos para meu aprendizado profissional.

E por fim, a todos os meus amigos, que sempre estiveram torcendo por mim.

*“A crítica arrancou as flores imaginárias dos
grilhões, não para que o homem suporte
grilhões desprovidos de fantasias ou
consolo, mas para que se desvencilhe deles
e a flor viva desabroche.”
(Karl Marx, 2010 [1843], p. 146).*

RESUMO

Com a Indústria 4.0, novas oportunidades surgem para todos os trabalhadores brasileiros. E a demanda por profissionais de perfis cada vez mais diferentes entre si só aumenta. A diversidade e a inclusão nas empresas têm se tornado, cada vez mais, um dos maiores diferenciais, pois, a partir de estratégias que visam a diversidade, a organização começa a ser vista de maneira diferenciada acolhendo, assim, muitos colaboradores que precisam diariamente desse olhar inclusivo. Diante disto, o presente estudo possui como objetivo conceituar os termos, entender suas políticas elaboradas em uma multinacional e conhecer as principais ações utilizadas para propagar a diversidade e inclusão em outras organizações no contexto brasileiro. Acerca da metodologia utilizada, trata-se de uma pesquisa documental com abordagem qualitativa. A pesquisa foi realizada com a coleta de dados no portal institucional da Vale, plataforma de vídeos oficiais e redes sociais. Diante disso, foi realizado um levantamento exploratório utilizando, em seguida, foi desenvolvida a tabulação dos dados e a construção de gráficos, por fim, feita a análise de conteúdo de forma empírica nos seguintes critérios: identificação da Ação, tipo de ação, objetivo da ação, data de realização/divulgação, recursos evidenciados, pessoas, grupos ou segmentos atendidos e link de divulgação. Os resultados mostraram que a Vale S/A adere à diversidade e inclusão das minorias no ambiente empresarial por conta do crescimento significativo das ações nos últimos anos. Apesar, de baixos quantitativos nos recortes entre os grupos afirmativos, a empresa justifica como uma longa transformação cultural que consiste no propósito de treinar e capacitar cada vez mais o corpo colaborativo da organização, para desdobramento de metas e compromissos estabelecidos nos próximos 10 anos com parcerias de agências sociais.

Palavras-chave: Política de Diversidade e Inclusão. Vale SA. Diversidade e Inclusão no Setor Industrial.

ABSTRACT

With Industry 4.0, new opportunities arise for all Brazilian workers. And the demand for professionals with increasingly diverse profiles continues to grow. Diversity and inclusion in companies have become increasingly one of the greatest differentiators because, through diversity-focused strategies, an organization begins to be seen in a distinctive way, welcoming many employees who need this inclusive perspective on a daily basis. In light of this, the present study aims to conceptualize the terms, understand their policies developed in a multinational company, and explore the main actions used to promote diversity and inclusion in other organizations in the Brazilian context. Regarding the methodology used, it is a qualitative documentary research. The research was conducted by collecting data from the Vale institutional portal, official video platforms, and social media. An exploratory survey was conducted, followed by data tabulation and the construction of graphs. Finally, an empirical content analysis was performed based on the following criteria: identification of the Action, type of action, objective of the action, date of execution/publication, highlighted resources, individuals, groups, or segments served, and dissemination link. The results showed that Vale S/A embraces diversity and inclusion of minorities in the business environment due to the significant growth of actions in recent years. Despite the low numbers in the breakdowns among affirmative groups, the company justifies it as a long cultural transformation that involves the purpose of training and empowering the organization's collaborative workforce more and more, in order to achieve the goals and commitments established in the next 10 years, with partnerships with social agencies.

Keywords: Diversity and Inclusion Policy. Vale SA. Diversity and Inclusion in the Industrial Sector.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Estruturas econômicas, participações em atividades produtivas e acesso a recursos.....	26
Figura 2 – Educação.....	27
Figura 3 – Ocupação em cargos de direção	32
Figura 4 – Subutilização.....	33
Figura 5 – Trabalho Desprotegido.....	33
Figura 6 – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável	42
Figura 7 – Registro do site Institucional da Vale (2023).....	50
Figura 8 – Registro das redes sociais da Vale (2023).....	53
Figura 9 – Etapas dos processos recursos evidenciados Vale	54
Figura 10 – Divulgação de Vagas Afirmativas.....	56
Figura 11 – Homenagem Visibilidade Trans	57
Figura 12 – Canal de Acolhimento Vale.....	58
Figura 13 – Casos Confirmados no Canal de Acolhimento.....	59
Figura 14 – Não tolerância a assédio.....	67

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Ações por Ano.....	47
Gráfico 2 – Ações por Canais de Recursos Evidenciados	49
Gráfico 3 – Ações por Seguintos Atendidos	51
Gráfico 4 – Ações por Tipos de Identificação.....	52
Gráfico 5 – Objetivos das Ações.....	55
Gráfico 6 – Ano x Redes Sociais	60
Gráfico 7 – Ano x Site Institucional	61
Gráfico 8 – Ano x Vídeos.....	61
Gráfico 9 – Ano x Gênero	62
Gráfico 10 – Ano x LGBTQIA+	63
Gráfico 11 – Ano x Equidade Étnico Racial	64
Gráfico 12 – Ano x Pessoas com Deficiência	66
Gráfico 13 – Ano x Todos os Seguintos Atendidos.....	67
Gráfico 14 – Ano x Documento em Site Institucional	68
Gráfico 15 – Ano x Notícia em Site Institucional	69
Gráfico 16 – Ano x Páginas Institucionais.....	70
Gráfico 17 – Ano x Postagem nas Redes Sociais.....	71
Gráfico 18 – Ano x Vídeos Institucionais.....	71

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Diferentes grupos sociais em uma organização.....	24
Quadro 2 – Representatividade LGBTQIA+.....	28
Quadro 3 – Diretrizes Estratégicas	44
Quadro 4 – Compromissos Vale.....	45
Quadro 5 – Grupos Afirmativos x Objetivo da Ação.....	72
Quadro 6 – Grupos Afirmativos x Recursos Evidenciados.....	73

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CIPD	Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DUDH	Declaração Universal dos Direitos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LGBT	Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros
ONU	Organização das Nações Unidas
PLANAPIR	Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial
PNDH	Programa Nacional dos Direitos Humanos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 DIVERSIDADE, CULTURA E INCLUSÃO SOCIAL	20
2.1 Diversidade na literatura	20
2.2 Cultura e gênero	22
2.3 Diversidade de gênero	25
2.4 Diversidade LGBTQIA+	28
2.5 Diversidade étnico-racial	31
2.6 Breves considerações sobre inclusão na literatura.....	34
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	37
4 A POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA VALE S/A: resultados e discussões	41
4.1 Compromissos da Agenda 2030.....	42
4.2 Análises da Cartografia Digital das Ações da Vale.....	47
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
REFERÊNCIAS	79
APÊNDICE A – PLANILHA DE LEVANTAMENTO DE DADOS	85

1 INTRODUÇÃO

A diversidade aborda a multiplicidade de diferenças que existem entre os indivíduos, incluindo diferenças de raça, etnia, gênero, orientação sexual, idade, religião, capacidades físicas e mentais, educação, cultura e experiência de vida. A diversidade um adjetivo humano e pode ser visualizada como um princípio positivo na sociedade, pois traz diferentes perspectivas e ideias, enriquece as relações interpessoais e promove a inclusão social. Esse termo varia-se de diversas formas, como na forma como pensamos, agimos, nos expressamos, nos relacionamos com os outros e com o mundo ao nosso redor. É importante lembrar que a diversidade não se limita apenas às diferenças visíveis, como a cor da pele ou o gênero, mas também às diferenças culturais, sociais e comportamentais que podem estar presentes em indivíduos ou grupos. A promoção da diversidade tem como objetivo criar um ambiente inclusivo e respeitoso, onde todas as pessoas sejam valorizadas e reconhecidas em sua individualidade e diferenças, sem preconceitos ou discriminações. A diversidade é um tema considerável em diversas áreas, como nas relações interpessoais, na educação, nas empresas e nas políticas públicas.

A inclusão pode ser vista como um processo em melhoria contínua que visa a eliminar obstáculos e discriminações existentes na sociedade, garantindo que todos tenham igualdade de oportunidades e possam exercer seus direitos de forma plena e digna. Isso envolve a promoção da acessibilidade física e digital, a eliminação de preconceitos e estereótipos, a criação de políticas públicas inclusivas e a educação para a diversidade. Ou seja, é crucial para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e equitativa, onde todas as pessoas possam ter suas necessidades atendidas e suas diferenças valorizadas. É importante que as instituições e indivíduos trabalhem juntos para garantir a inclusão e a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente de suas características ou circunstâncias.

Historicamente a expressão “diversidade e inclusão” no Brasil, está relacionada a criação de medidas de inclusivas nas camadas desprivilegiadas da população na sociedade, destacando o papel massivo dos movimentos sociais e eventos no século XX que buscam o reconhecimento das multiplicidades no país. Na década de 1970 após o período de ditadura civil-militar, surgem tentativas pacíficas revolucionárias para organização popular com fortes objetivos em lutar pela inclusão

dos grupos minoritários na sociedade, bem como pelo reconhecimento de suas diferenças e pela valorização de sua cultura e identidade (REIS, 2014).

Com fortes influências externas de conferências internacionais na década de 90, com o avanço da globalização e tecnologia, a luta pela diversidade e inclusão destacou-se no Brasil com o acontecimento da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (CIPD) em Cairo, como marco histórico no primeiro encontro global ressaltando os aspectos da vida humana e promoção dos direitos humanos como a Conferência Mundial dos Direitos Humanos em 1995, em Viena, trazendo relevância para temas em defesa dos direitos das mulheres, dos negros e das minorias sexuais (FLETCHER, 2021).

Nos anos 2000, a diversidade e inclusão tornaram-se temas cada vez mais presentes nas discussões políticas e empresariais no Brasil adicionando em suas agendas estratégicas, o país passou a adotar políticas de ações afirmativas para promover a inclusão de grupos historicamente discriminados, como as cotas raciais e sociais em universidades e empresas públicas e privada facilitando a inserção de mais grupos minoritários no mercado de trabalho. Em 2010, o governo federal lançou o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR), que incentivava as empresas a adotarem políticas de inclusão racial, promovendo a diversidade e combatendo a discriminação.

A lei ampara a diversidade. Conforme o artigo 5º da Constituição Brasileira afirma que todos possui a garantia da igualdade e têm como objetivo proteger a diversidade cultural, além disso, a Carta Magna prevê a punição para qualquer forma de discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais (BRASIL, 1988). Por intermédio do Decreto 7.037/09 que aprova o Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH) na sua terceira versão, tem o objetivo de direcionar ações governamentais através de eixos orientadores importantes nos projetos de leis e programas sociais brasileiros (BRASIL, 2009). As organizações internacionais também certificam a diversidade, segundo a Organização das Nações Unidas (ONU) e sua Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), assegura que todas as pessoas nascem mantendo a capacidade de gozar dos seus direitos e seu livre-arbítrio (ONU, 1948).

De acordo com Torres e Pérez Nebra (2004), o Brasil tem recebido destaque internacional na área de diversidade e inclusão, especialmente no que diz respeito à inclusão de pessoas com deficiência e à promoção da igualdade de gênero

e raça, sendo evidência de modelo na literatura exterior. É considerável enfatizar que o tema é uma pauta crescente principalmente nas organizações e no mercado de trabalho. Porém, ainda que no país exista um crescimento progressivo a favor da diversidade, é essencial reportar que se encontram muitas dificuldades a serem superadas nos indicadores sociais, apresentando desigualdades sociais de caráter estrutural, que se refletem no mundo do trabalho (INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL, 2010).

Observa-se que, a diversidade e inclusão são temas cada vez mais relevantes e urgentes no Brasil, principalmente diante da persistência de desigualdades sociais e econômicas no país, empresas e organizações têm buscado promover a diversidade e inclusão em suas equipes, reconhecendo a importância da valorização das diferenças e da inclusão de todos os grupos na sociedade. Entretanto, ainda há muitos desafios para garantir a diversidade e inclusão no contexto organizacional no Brasil. A falta de representatividade de grupos minoritários em cargos de liderança e a necessidade de eliminar preconceitos e estereótipos são alguns dos desafios que o mercado de trabalho enfrenta.

Contudo, a história mostra que a luta pela diversidade e inclusão é um caminho sem volta, e que o Brasil está avançando rumo a uma sociedade mais justa e igualitária. É fato que as empresas precisam se ajustar e se atentar que o mundo que vivemos passa por uma série de avanços sociais, com o avanço das comunicações sendo perceptível a adaptação das organizações no mercado globalizado e multicultural. Pensando no contexto organizacional brasileiro e adentrando no nosso estudo de caso, podemos exemplificar a VALE S/A como uma das maiores empresas de mineração do mundo, tem uma cronologia significativa de diversidade e inclusão que possui constante evolução ao longo dos anos.

Perante o exposto, o estudo destaca historicamente os passos e as mudanças significativas em relação as políticas de inclusão e igualdade de oportunidades para todos os grupos sociais no Brasil, em particular as implantações e transformações culturais desenvolvidas na VALE S/A no começo da década. A fim de salientar a pesquisa parte a seguinte indagação: Qual a efetividade da política de diversidade e inclusão instituída da VALE no contexto brasileiro? Com isso podemos validar a pesquisa e trazer novamente a seguinte problemática: Por meio de quais ações a VALE tem buscado implementar ou efetivar a sua política de diversidade e inclusão no âmbito brasileiro?

Dessa forma, o objetivo geral dessa pesquisa é mapear as ações empreendidas pela VALE S/A em prol da efetivação da política de diversidade e inclusão no contexto brasileiro, ou seja, apresentar ao leitor uma visão ampla sobre o tema da diversidade, justificando a relevância dessas práticas em um contexto social, econômico e cultural, ao final da leitura, é possível ter uma compreensão geral sobre o que será abordado na pesquisa e a importância do tema da diversidade nas organizações, as indagações e resultados serão conduzidas para alcançar os objetivos propostos.

Como objetivos específicos pretendem-se levantar a diversidade e inclusão em múltiplos aspectos:

- a) compreender a diversidade e a inclusão no contexto empresarial nacional e internacional,
- b) caracterizar o contexto empresarial em face das transformações observadas na sociedade moderna,
- c) analisar as ações empreendidas pelo grupo VALE S/A em prol da efetivação de sua política de diversidade e inclusão no contexto brasileiro.

Em suma, o estudo visa apresentar boas práticas e estratégias eficazes para a promoção da diversidade e inclusão, com o objetivo de ajudar organizações, instituições de ensino e outras entidades a adotar políticas mais inclusivas nacionalmente e internacionalmente.

A diversidade e inclusão são temas de grande relevância em nossa sociedade atual, a diversidade se refere às diferenças individuais que definem os seres humanos, enquanto a inclusão é o processo de assegurar a implementação das diferenças, que sejam valorizadas e respeitadas, promovendo a igualdade de oportunidades e tratamento para todos. No entanto, no contexto brasileiro enfrentamos diversas dificuldades que impedem a consolidação da diversidade e inclusão em várias áreas da sociedade, como preconceitos enraizados em relação a grupos distintos, a falta de oportunidades e acesso a recursos para algumas pessoas, a ausência de representatividade e visibilidade para grupos minoritários principalmente no mercado de trabalho, e a falta de políticas e ações efetivas que busquem promover a diversidade e inclusão. Diante disso, esse estudo tem como aprimorar a conscientização da promoção da igualdade e a justiça social, uma vez que evidencia o significado da inclusão de minorias tradicionalmente segregadas. Com

isso, é possível embrandecer o leitor sobre questões relacionadas à discriminação, preconceito e exclusão.

Com o avanço do conhecimento através dessa pesquisa, é possível alcançar uma melhoria no ambiente de trabalho mediante a diversidade do pensamento, capacitar possíveis colaboradores sobre o assunto atualmente, educar e valorizar as diferenças, tornando-o espaço cada vez mais acolhedor e inclusivo para pessoas de diferentes origens e perspectivas, e por fim, fazer que as organizações aprimorem suas práticas empresariais relacionadas à diversidade e inclusão fornecendo conhecimento sobre as políticas e práticas mais eficazes para promover a diversidade e a inclusão no local de trabalho. Nesse sentido, a Vale tem desafios significativos em relação à diversidade e inclusão em suas operações no Brasil, visto que é ainda um longo caminho para equidade no quadro de colaboradores, destacando desafios em relação à contratação de mulheres e pessoas negras em cargos de liderança e técnicos.

Contudo, o propósito dessa pesquisa é avaliar as ações e seus impactos no quadro organizacional, medir as políticas comparando com outras organizações, ajudando a promoção de ambientes de trabalho mais justo e igualitário, onde todos são valorizados e respeitados, independentemente de sua origem, orientação sexual, condição física ou mental. E por último, reduzir as consequências da discriminação enraizada que afeta nosso país. Logo, as justificativas dessa pesquisa é destacar os benefícios da diversidade e inclusão para as empresas e para a sociedade como um todo, bem como fornecer informações relevantes e práticas para as empresas que desejam adotar políticas e práticas mais inclusivas e diversas.

A metodologia aplicada neste trabalho de conclusão de curso tem como propósito mapear e investigar a relação entre a política de diversidade e inclusão em uma multinacional do setor privado. Para atingir esse objetivo foi realizado uma revisão bibliográfica sistemática na coleta de informações importantes sobre o assunto. Ademais, foi trabalhado o colhimento de ações durante uma pesquisa exploratória. A análise dos dados com caráter qualitativo foi realizada de acordo com as teorias bibliográficas e ações apresentadas nos canais de comunicações da organização.

Ao decorrer do estudo, será apresentado a importância da política de diversidade e da inclusão relacionado com a literatura sobre diversidade e cultura, resultando na percepção dos benefícios da transformação cultural na Vale e seus

desafios diante do contexto brasileiro. No primeiro capítulo, será discutido o conceito de diversidade e sua relação com a inclusão, explicando as diversas dimensões que compõem a diversidade, tais como gênero, etnia, idade, orientação sexual e deficiência. No segundo capítulo, serão apresentados os desafios enfrentados pelas empresas para promover a diversidade e a inclusão, bem como as estratégias que contém nas políticas de inclusão nas organizações no contexto brasileiro. Por fim, no terceiro capítulo, serão analisadas as melhorias que a diversidade e a inclusão trazem para as organizações, tais como a melhoria do desempenho, a inovação e a vantagem competitiva.

2 DIVERSIDADE, CULTURA E INCLUSÃO SOCIAL

2.1 Diversidade na literatura

Com os avanços literários e estudos da ciência sociais cada vez mais em evidência, é compreensível que o brasileiro valoriza suas variadas ancestralidades ou até compreende a miscigenação que integra influências raciais e habituais no nosso país. Contudo, ao mesmo tempo a situação é colocada em camadas sobrepostas ou sedimentadas, onde as possibilidades pedagógicas e as oportunidades no mercado de trabalho são determinadas pelo capital, raça e gênero.

Segundo Fleury (2000, p. 20), que escreveu o artigo acadêmico pioneiro sobre a gestão da diversidade no Brasil, “há diversos aspectos a serem considerados ao se pensar no significado de diversidade: idade, sexo, grau de instrução, etnia, religião, origem, raça e língua”. A questão da diversidade pode ser explorada de vários ângulos, incluindo aqueles que focam na sociedade, grupos ou indivíduos, ou organizações. Empregar funcionários com base em suas habilidades e talentos profissionais, e não em suas qualidades físicas, é crucial no ambiente corporativo. Entende-se diversidade como “[...] um mix de pessoas com diferentes identidades interagindo em um único sistema social [...]” (FLEURY, 2000, p. 21).

Para Zauli (2013), encontra-se a diversidade quando existem pessoas com diferentes culturas e dissemelhantes identidades. Com isso, o objetivo da diversidade é uma vez que inseridas no mesmo espaço, consigam se relacionar em conjunto, mesmo que simultaneamente coexista bolhas sociais com maior poder e menor poder econômico. Com isso, ele observa que existem diferenças em ambos os grupos, mesmo que sejam mais números em quantidade populacional. Na prática, grupo que detém mais recursos é chamado de maioria no contexto capitalista e indivíduos que possuem menos recursos ou bens tangíveis e intangíveis são denominados como minorias. A maioria possui maiores bens materiais e oportunidades financeiras e sociais, enquanto a minoria fica à deriva de baixos recursos e discriminações na forma de tratamento. O resultado dessa desigualdade desencadeia preconceitos e evidencia a limitação dos acessos poucos disponíveis que ocorre até os dias atuais.

Segundo Gusmão (2000), ser diferente e ter diferenças fazem parte de perceber que nem tudo é igual e que as pessoas não são iguais a mim. É a diversidade que importa e isso é o que nos faz diferentes e nos torna sujeitos em uma relação de

alteridade. A representatividade cultura nos ajudam a entender essas distinções existentes na sociedade. Perante a isso, a alteridade de que eu e o outro ser não somos iguais de forma simples e única, mas sim com características diversas e multiplicidade. Saber quem eu sou em uma sociedade e como o outro é, depende de várias vertentes, como nossa própria identificação, doutrinas, relações e prejulgamentos do outro. Isso é influenciado pelo histórico-cultural em que existimos e como é repassado nossa compreensão do mundo e nossas práticas em relação às segregações e homogeneidade.

Assim como Santos (1989) também conclui que o significado da palavra "diferença" quase sempre é associado a "desigualdade" em vários contextos no cotidiano do brasileiro, como na economia, na sociedade, na política e nas interações pessoais. Isso explica que a disseminação raciais, culturais e que constituem a manifestação de um genótipo são usadas para distinguir indivíduos que são classificadas socialmente desiguais. Entretanto, no espaço da cultura, essa proporção entre diferença e desigualdade pode acarretar uma desordem entre os simpatizantes da democracia, que podem crer que a erradicação dessas diferenças étnicas, culturais e fenotípicas é importante na garantia da igualdade. Isso pode levar um comportamento confuso de que os indivíduos só poderão ser iguais na consolidação da igualdade.

Já Miskolci (2012) encontra duas vertentes de concepções diferentes sobre a diversidade. A primeira maneira é olhar a diversidade como se cada elemento estivesse em uma bolha separada, completamente distinta uma da outra e que estabelecemos padrões sem mesclagem de convívio. A segunda maneira é compreender que todos nós fazemos parte da diversidade, e quanto mais contribuimos para integração, mas entendemos que somos todos um só. Isso explica que não devemos só respeitar a decisão de cada um, mas compartilhar interesses, estabelecer diálogos sinceros e entender que essa relação pode avançar no processo de evolução e transformação de maneira positiva.

Relacionando com a segunda maneira de Miskolci, antes disso, Cuéllar (1997) cita que originalmente, um país não é construído apenas por uma cultura. Na verdade, grande parte do país é formado por multiculturalidades, povos e raças diferentes, com estrangeirismos que seguem religiões diferentes e possuem costumes de vida distintos. Quando pessoas que compõem territórios reconhecem a diversidade, elas agregam e enxergam muitas oportunidades no pluralismo cultural,

entretanto pode acontecer conflitos culturais entre as diferentes comunidades por algumas pessoas não aceitarem esse compartilhamento de ideias.

2.2 Cultura e gênero

Cultura e gênero são duas concepções que possuem vínculos e que constroem atribuições significativas na forma como a sociedade funciona e se estrutura no seu funcionamento. A cultura pode ser explicada como um agrupamento de valores, normas, costumes, e comportamentos que são compartilhados entre várias pessoas e que são transmitidos de maneira hierárquica entre gerações. Por sua vez, o conceito de gênero é construído socialmente que se refere as particularidades visuais, comportamentos e propósitos que são designados às pessoas de acordo com seu sexo biológico.

A cultura são conexões de significados das quais os indivíduos são subordinados, nas quais possuem propósitos enérgicos. Essa definição de cultura foi elaborada por Geertz (1989), que acredita “o homem é um animal amarrado em teias de significados que ele mesmo teceu” e “a cultura é pública, porque o significado o é” (GEERTZ, 1989, p. 9). Ele percebe que a cultura é a configuração como as pessoas vivem e se comportam, que é construído ao longo do tempo através das práticas e a convivência entre os indivíduos. Ela é formada e atribuída entre as pessoas, dando explicações no conceito do que é a vida, a cultura se evolui através das relações sociais, onde os indivíduos produzem sentidos e explicações sobre as coisas. Geertz, ao olhar para a cultura empiricamente através do prisma da investigação, nos ajuda a entender como a sociedade se constrói em diferentes momentos marcantes e contextos sociais, além de nos ajudar a entender as diferenças e mudanças que ocorrem na pós-globalização.

Quando investigamos o que é gênero, aprendemos como é significativo captar essa questão e como isso ajuda a aprender melhor a realidade que ainda é pauta de diálogos no nosso país. Com um enxergar mais prevenido, podemos perceber que certos processos podem existir para reforçar essas distinções entre feminino e masculino, o que gera muitas discussões sobre desigualdades. Por isso, é de suma importância o aprendizado sobre gênero para nos permitir meios de compreensão na melhoria desse cenário, na busca de maneiras na promoção igualitária da sociedade.

De acordo com Machado (1999), o conceito de gênero é distinto de sexo, porque a concepção é que homem e mulher são seres desenvolvidos socialmente ao decorrer da história, e não apenas fundamentados em perfis biológicos. Isso quer dizer que gênero tem a ver com a forma como as pessoas se sentem e são visualizadas na sociedade, e não só com seus corpos. Há condições psicológicas e culturais envolvidas no desenvolvimento de gênero.

Lauretis (1994), observa que quando adentramos no tema gênero, não estamos apenas nos relacionando a uma palavra que representa um objeto ou um ser vivo. Na verdade, o termo "gênero" retrata uma associação entre as coisas, ou seja, uma relação de se sentir ligado a um grupo ou uma bolha. Pode ser um formato de construir um laço entre uma pessoa e outras que já foram designadas como uma classe ou grupo. Em outras palavras, quando falamos de gênero, não estamos falando apenas de um indivíduo, mas a uma relação social que ele mesmo tem com outros indivíduos que possui as mesmas características.

A forma como os gêneros são classificados e associados na sociedade pode se visualizada como desigualdade tradicional como por exemplo: a divisão de responsabilidades na produção social da vida. Essa associação da diversidade pode estar relacionada originalmente ao sexo, mas também pode estar relacionada à raça, cor ou classe social. Saffioti (1992) deduz que se trata de uma conexão completa entre mente, emoções que envolve corpo, mente e caráter pessoal, e não apenas dois corpos se relacionando com gêneros distintos. Cada ser humano é construído pelo seu histórico de relações sociais, que muitas vezes incluem discussões e assuntos distintos de gênero, classe, raça e etnia.

No contexto organizacional, a diversidade está ganhando ênfase nas pautas administrativas e do conhecimento. Posto isso Pereira e Hanashiro (2010), descreve que a sociedade e os colaboradores das organizações estão se diversificando, e os efeitos desta manifestação são sentidos diretamente por todas as organizações porque são, no seu cerne, constituídas por pessoas.

Logo, seguindo esse contexto nos deparamos com múltiplos tipos de características que faz parte da cultura e diversidade seguindo as políticas das organizações. Como demonstra no Quadro 1 elaborada por Malheiros (2021) baseados nos conceitos de 2014, bem como Gomes e Felix (2019).

Quadro 1 – Diferentes grupos sociais em uma organização

Etnia e Raça	Um dos conflitos internos mais alarmantes dá-se pelo preconceito contra negros, e a discriminação quanto à região e país de origem. Nesse sentido, as organizações devem elaborar políticas ao combate a discriminação e desigualdade racial, a fim de eliminar as diferenças sociais e valorizar as diferenças culturais, étnicas e raciais.
Gênero	Há mais de um século a diversidade de gênero vem sendo discutida e esta é associada às correntes comparações, discriminações e desvalorizações que acontecem entre homens e mulheres. Apesar das longas discussões, e de diversas conquistas, a mulher ainda sofre com a discriminação de gênero em seu semblante profissional.
Orientação Sexual	O grupo formado pelos LGBTQI+ tem sido alvo de uma enorme e preocupante intolerância por parte da sociedade, que se manifesta através da homofobia. No ambiente de trabalho esse grupo sofre diariamente com a constante onda de discriminação e preconceito. Essas manifestações negativas, muitas vezes obrigam os colaboradores a esconder sua identidade sexual com receio de serem prejudicadas.

Fonte: Elaborado por Malheiros (2021) com base em: IBGE (2010), McShane e Glinow, (2014) e Gomes e Felix (2019).

O Quadro 1 sistematiza diferentes grupos sociais que interagem em uma organização e que esses traços são importantes, pois estão ligados à criatividade e à inovação. A idade, por exemplo, pode causar oposição entre jovens e idosos, principalmente quando se trata de educação. Preconceitos em relação a negros e pessoas de outras religiões podem surgir por causa de sua etnia ou cor. Os direitos dos homens e das mulheres, os papéis de gênero no local de trabalho e a equidade salarial são tópicos de discussão. Além disso, há uma crescente intolerância em relação à orientação sexual tanto no local de trabalho quanto na sociedade em geral.

Thomas (1996), afirma que a gestão da diversidade cultural implica uma abordagem abrangente para estabelecer uma estrutura organizacional que maximize a realização dos objetivos corporativos. Paralelamente, Cox (1994) afirma que gerir a diversidade cultural implica organizar os procedimentos organizacionais de forma a maximizar a diversidade e minimizar as desvantagens identificadas.

Ao erradicar a discriminação de idade, gênero e nacionalidade no local de trabalho, o gerenciamento da diversidade comprovadamente ajuda a otimizar os objetivos corporativos. Segundo Alves e Galeo-Silva (2004), Cox e Blake (1991) foram os primeiros a promover as vantagens da gestão da diversidade do ponto de vista do desempenho econômico, com base em alguns pilares:

- i) redução dos custos associados à rotatividade e absenteísmo de funcionários;
- ii) recrutamento de trabalhadores talentosos;
- iii) conhecimento das culturas emergentes que influenciam o mercado;

- iv) aumento da criatividade e inovação dentro da empresa;
- v) habilidades aprimoradas de resolução de problemas; e
- vi) maior agilidade no processo sistema administrativo.

A relevância científica deste estudo é suportada pelo fato de que as organizações que gerenciam adequadamente seus recursos humanos, valorizando e fomentando a diversidade, experimentam um crescimento corporativo mais forte e desmistificam questões problemáticas de gênero e raça (BRASIL; PEREIRA; MACHADO, 2009). Por valorizar e incentivar o bem-estar dos funcionários, ajudar as organizações a reter talentos e desenvolver o sucesso organizacional, a gestão da diversidade é reconhecida como uma ferramenta crucial para as empresas.

2.3 Diversidade de gênero

Segundo (Borges, 2009), ele define que a diferença entre homens e mulheres tem impactos consideráveis na maneira como as tarefas são divididas e, decorrente a isso, no status social de cada gênero. Ou seja, dependendo do sexo de nascimento, é um fato que a sociedade defina quais compromissos são mais apropriados para cada pessoa. Essa percepção pode gerar influência na maneira com as pessoas vivenciam a sociedade, adequando seus comportamentos e opiniões.

Nessa proposta, gênero é um conceito que define papéis que a sociedade espera que homens e mulheres exerçam. Contudo, dialogar sobre gênero não se limita somente a mulheres, mas como ambos os gêneros sejam incluídos nessa narrativa sobre como eles se relacionam e como a sociedade conduz as situações de dominação. O conceito de gênero emergiu para denunciar a tradicional classificação e distinção baseada no sexo, caracterizando assim, de forma mais abrangente a atividade desenvolvida por mulheres e homens” (BORGES, 2009, p. 19). Podemos compreender as razões pelas quais há tantos problemas associados a esse assunto, que é considerado polêmico em todas as áreas da sociedade.

Segundo levantamento divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revela as mulheres trabalham em média três horas a mais por semana do que os homens, lidando com trabalhos remunerados, tarefas domésticas e cuidados com outras pessoas. Apesar disso, mesmo tendo um nível educacional mais elevado, elas recebem em média apenas 76,5% do rendimento dos homens. (IBGE, 2016).

Com isso, outros fatores contribuem para a segregação de homens e mulheres em determinados trabalhos e diferenciação salarial no mercado de trabalho. De acordo com Barbara Cobo, existe algo denominado por ela como “teto de vidro” que impacta nas mulheres no mercado de trabalho, como a educação ou escolarização necessária para o desempenho da função ou cargo, mas encontram-se em uma barreira invisível que reprime o alcance do seu potencial. Essa diferença é ainda mais evidente na categoria de ocupação com nível superior completo ou superior, onde as mulheres recebiam apenas 63,4% do salário dos homens em 2016. (IBGE, 2016).

Figura 1 – Estruturas econômicas, participações em atividades produtivas e acesso a recursos

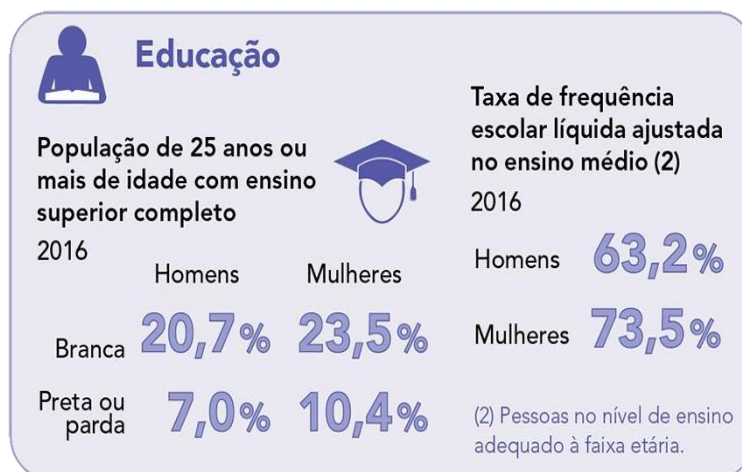


Fonte: IBGE (2016)

Seguindo o pensamento, muitas mulheres sentem a necessidade de buscar empregos com horários mais flexíveis devido à carga de trabalho de afazeres e cuidados. Mesmo quando trabalham em regime de tempo parcial, as mulheres ainda trabalham mais do que os homens. Ao somar as horas de trabalho remunerado com as horas de cuidados e afazeres, a média semanal de trabalho das mulheres é de

54,4 horas, enquanto a dos homens é de 51,4 horas. (IBGE, 2016). Logo, na figura 2 é possível visualizar os índices de educação e a taxa de frequência no ano de 2016

Figura 2 – Educação



Fonte: IBGE (2016)

Com os dados expostos é importante frisar o porquê não devemos ignorar as questões relacionada as mulheres para conquistar seu espaço na sociedade. Nessa perspectiva Guiraldelli e Engler (2008) afirmam que as mulheres são ensinadas a excarcerem funções domésticas ou renunciarem à carreira profissional, enquanto homens são ensinados a competirem altos cargos de diversos setores no mercado de trabalho, e esses estereótipos arcaicos acabam sendo repassados de geração em geração (GUIRALDELLI; ENGLER, 2008).

Na luta a favor da igualdade nos direitos e quebra de estereótipos, podemos descrever a relevância do movimento feminista que só cresce ao passar das décadas, o feminismo é muito importante para lutar pelos direitos das mulheres, por conta do preconceito e desigualdade em relação ao sexo masculino, dessa maneira, coincidente Lisboa escreve que o feminismo busca denunciar as suposições que a sociedade conclui como “naturais”, como heterossexualidade e maternidade, que procedem a praticas opressivas e discriminatórias para pessoas que são julgadas por não estarem no padrão estabelecido. As vertentes feministas trabalham na busca de quebrar barreiras impostos por homens e mulheres pela sociedade, justificando que a diferença sexual é o principal motivo da desigualdade de gênero (LISBOA, 2010).

2.4 Diversidade LGBTQIA+

O movimento com variadas de identidades de gênero e orientações sexuais que historicamente enfrentaram discriminação e marginalização na sociedade são coletivamente referidas pelo termo LGBTQIA+ (HMC, 2016). Como vimos anteriormente, sexualidade e gênero não são conceitos estáticos; ao contrário, eles são dinâmicos e refletem o tempo e o espaço em que vivemos, as experiências e emoções que nos permitimos ter e as formas pelas quais nos conectamos com a sociedade. Como se espera que as pessoas e expressem de todas as formas, sejam quem quiserem ser, amem quem quiserem e como quiserem, cada vez mais livres e com menos imposições de padrões limitantes, a sigla também é dinâmica e mudou sobre tempo. Além disso, a tendência é mudar à medida que surgem novas representações de gênero ou orientações sexuais (HMC, 2016).

Segundo o MEC, o movimento LGBTQI+ descreve como um movimento social e político que une grupos políticos díspares em apoio às liberdades de expressar sua orientação sexual e identidade de gênero, incluindo lésbicas, homossexuais, bissexuais, travestis e transgêneros. Atua por meio da influência na legislação e na criação de políticas públicas, bem como em iniciativas voltadas para a visibilidade dessa comunidade e suas necessidades e quebrando estereótipos arraigados na sociedade (MEC, 2009). O Quadro 2, a seguir, mostra demonstra esses conceitos.

Quadro 2 – Representatividade LGBTQIA+

CONCEITOS	POSSIVEIS DEFINIÇÕES
Sexo	Assemelha-se a uma categorização biológica baseada na genitália, capacidades reprodutivas e hormônios que o corpo gera. Masculino e feminino são as classificações. Esse é o método pelo qual um bebê recebe um nome.
Gênero	Pode ser visto como um conceito da construção social que começa antes mesmo do nascimento. Na prática ele descreve normas sociais, possibilidades e expectativas para homens e mulheres.
Identidade de Gênero	Termo geral de identificação: é o gênero com o qual uma pessoa prefere se identificar e deseja ser reconhecida, que pode ou não corresponder ao gênero atribuído no nascimento.
Cisgênero	Nome denominado aqueles que se identificam com o gênero atribuído no momento do nascimento.

Transgênero	Pessoas que não se identificam com o gênero de nascimento
Intersexual	Pessoa que nasceu com características biológicas de ambos os sexos. No passado, eram conhecidos como "hermafroditas".
Homem transexual	Pessoa que busca ser social e legalmente reconhecida como homem, apesar de ter sido identificada como do sexo feminino ao nascer.
Mulher transexual	Pessoa que reivindica reconhecimento social e legal como mulher. No nascimento, foi identificada como do sexo masculino.
Não Binário	Alguém que não se identifica com nenhum dos gêneros tradicionais ou que se vê como uma combinação deles. Eles indagam sobre o sistema binário de gênero masculino/feminino. Em inglês, eles são referidos como genderqueer.
Assexual	Uma pessoa que não considera nenhum gênero sexualmente atraente. Eles podem, no entanto, desenvolver relacionamentos e parcerias afluentes
Homossexual	Indivíduo que sente atração emocional e sexual por pessoas do mesmo sexo que ele. Eles podem se identificar como homossexuais ou lésbicas.
Heterossexual	Alguém que sente atração emocional e sexual por pessoas de gênero diferente daquele com quem se identifica.

Fonte: Elaborado pelo autor partir de Moleiro; Pinto (2018)

De acordo com a legislação vigente, é respaldado que a identidade de gênero de uma pessoa é como ela se percebe em relação ao sexo masculino ou feminino, e não precisa corresponder ao sexo que lhe foi atribuído no nascimento, de acordo com o Decreto Nº 8.727/16. Alterações no físico, aparência, como roupas ou estilo de falar podem estar envolvidas (BRASIL, 2016).

A identidade de gênero mudou de ser apenas "feminino" e "masculino" para agora ser uma autoidentificação que inclui aqueles que não se identificam como nenhum dos dois. Não do gênero, as preferências sexuais e românticas de uma pessoa são referidas como sua " orientação sexual" (MOLEIRO; PINTO, 2018).

No contexto organizacional, vários colaboradores ainda querem esconder suas identidades no mundo dos negócios para se protegerem. Um estudo que analisou 65 pessoas que se identificam como LGBT (lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros) descobriu que muitas pessoas nesta comunidade lutam para conseguir e manter empregos, mas têm mais sucesso quando permanecem anônimas (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

Segundo o estudo de Medeiros (2007) ele identifica que existem quatro momentos em que a discriminação contra os colaboradores LGBT pode ocorrer durante sua busca por emprego: a) fase pré-contratual; b) Fase contratual; c) desligamento do empregado; d) pós-contrato. Na fase pré-contratual a discriminação pode acontecer durante o processo de contratação, quando muitas vezes se manifesta por meio de indagações sobre a vida pessoal do empregado e questionamentos indiretos ou até mesmo humilhantes que visam apurar se o indivíduo é homossexual ou não.

A avaliação do comportamento dos candidatos LGBT durante o processo de contratação pela empresa, especificamente se suas atitudes são vistas como "inadequadas", "diferentes" ou "inadequadas" para a organização com base em comportamentos julgados de acordo com padrões heterossexuais, é uma barreira comum, mesmo que aconteça indiretamente, conforme Ferreira e Siqueira (2007). Quando a orientação sexual ou a identidade de gênero de uma pessoa se desvia das normas heteronormativas, a pesquisa mostrou que ela tem dificuldade em encontrar oportunidades de emprego ou em se destacar em áreas específicas. Como resultado, esses candidatos são rejeitados durante o processo de recrutamento e seleção, que podem resultar em discriminação no local de trabalho devido a estereótipos sociais sobre pessoas LGBT.

Após a admissão, o colaborador pode ter sua orientação sexual constatada na parte "contratual" do contrato de trabalho, quando ocorre discriminação no ambiente de trabalho. Quando a orientação sexual de um trabalhador se torna pública ao longo da relação de trabalho, ele pode experimentar coisas como ser excluído por colegas, ser o foco de piadas ou outras provocações desagradáveis e até mesmo bullying discriminatório por parte de colegas ou supervisores superiores (MEDEIROS, 2007).

Seguindo esse pensamento de acordo com Ferreira e Siqueira (2007) por motivos de proteção, LGBT's frequentemente tentam esconder sua orientação sexual. Eles fazem isso por medo de perder seus empregos, bem como por provável retaliação e oposição de seus empregadores da discriminação, com o objetivo de manter seu acesso e permanência no mercado de trabalho, bem como a perspectiva de promoção dentro da empresa, eles são incentivados a manter o anonimato sobre sua orientação sexual. Além de criar ambientes de trabalho hostis, a discriminação

contra a população LGBT pode obstruir a realização de direitos fundamentais, como a paridade salarial entre homossexuais e heterossexuais.

Consequente a isso, Rodrigues e Nardi (2009) sublinha o fato de que a prostituição frequentemente se transforma em um método realista de sobrevivência quando há falta de apoio social, ilustrando a ausência de reconhecimento social pelo emprego e sua conexão com a cidadania. A possibilidade de se envolver em diversos tipos de amor e sexualidade fora das normas heteronormativas restringe severamente as oportunidades de trabalho da população LGBTQ+. Os efeitos adversos tanto da falta de acesso da população LGBTQ+ ao mercado de trabalho quanto das diversas circunstâncias preconceituosas e discriminatórias que eles encontram nesses ambientes são prejudiciais para suas vidas, resultando em agravantes como depressão, insônia e sentimentos de inutilidade.

Na realidade brasileira, tais deveres têm sido em sua maioria ausentes e intermitentes no que diz respeito às obrigações das empresas de adotar medidas políticas contra a discriminação. Costa (2007) conclui que, bem como a proteção e promoção das pessoas LGBTQ+ nesses contextos. É o que se verifica em muitas empresas, onde não só existem poucos regulamentos internos para travar comportamentos discriminatórios, como também omissões significativas quanto à sua responsabilidade na resolução do problema. “A banalização do comportamento homofóbico no ambiente de trabalho é de tal ordem que as empresas se comportam como se não tivesse responsabilidade pela atitude preconceituosa e discriminatória de seus empregados” (COSTA, 2007. p. 98), ou seja, normalização da homofobia atingiu um ponto em que as empresas se eximem de responsabilidade pelas atitudes preconceituosas e discriminatórias de seus funcionários.

2.5 Diversidade étnico-racial

Branco, negro, povos indígenas e outros agrupamentos sociais têm sido usados para categorizar a diversidade humana, uma vez que a raça é uma construção social e não uma ideia biológica (MUNANGA, 2004). Teixeira, Oliveira e Carrier (2020) observam que, além dessa categorização, a raça também tem sido usada para justificar o tratamento desigual dessas minorias. Esses estudiosos afirmam que a ideia de raça é usada para legitimar a discriminação e a desigualdade, classificando a raça

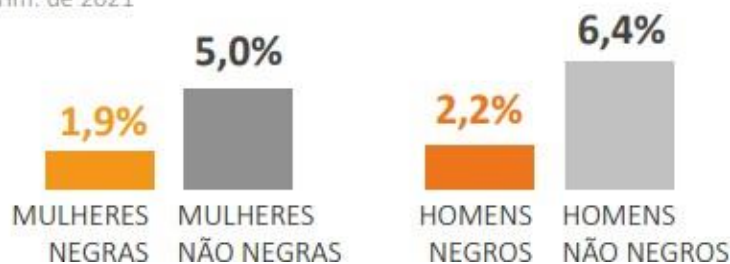
como uma construção social caracterizada por dinâmicas de poder, dominação e exclusão (MUNANGA, 2004).

As organizações também exibem a hierarquia racial que prevalece na sociedade. Conforme Ray (2019) as organizações não são instituições racialmente neutras porque a branquitude é frequentemente vista como uma medalha de honra. Mas, quando se trata de pesquisar a diversidade étnica nas empresas, o setor de gestão ou administrativo no geral, frequentemente trata como tabu como afirma Souza (2007).

De acordo com análises do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2021) expõe a situação das questões raciais no âmbito organizacional e acadêmico: 1,9% das mulheres negras em cargos gerenciais estiveram presentes no segundo trimestre de 2021. Ao contrário, as mulheres não negras representavam 5,0 %, enquanto os homens não negros representavam 6,4% e os homens negros 2,2%. Quando falamos de raça, estamos falando de interações sociais que se fundamentam na criação de distinções que tornam alguns grupos marginalizados sociais (TEIXEIRA; OLIVEIRA; CARRIERI, 2020). Portanto na figura 3 é possível visualizar os quantitativos referente as ocupações de mulheres em cargos de direção no ano de 2021

Figura 3 – Ocupação em cargos de direção

Brasil, 2º trim. de 2021



Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2021).

Essa tendência se inverte, porém, quando se examina o índice de subutilização da mão de obra. As mulheres negras representaram 40,9% da força de trabalho subutilizada no mesmo período, em comparação com 27,7% das mulheres não negras, 26,9% dos homens negros e 18,5% dos homens não negros. Os dados

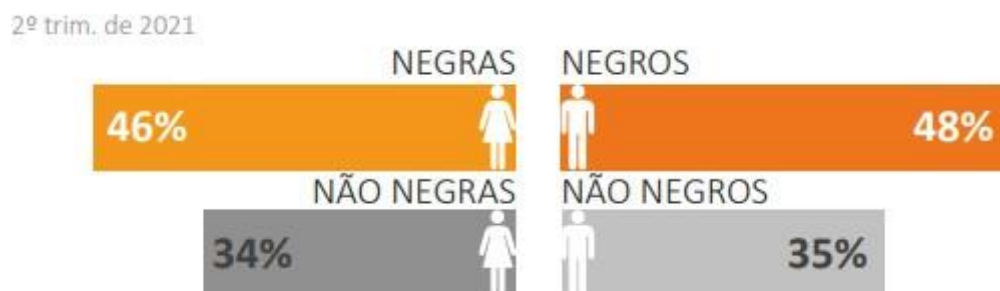
na figura 4 constata através das taxas de subutilização referente a equidade racial no Brasil

Figura 4 – Subutilização



Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2021).

Figura 5 – Trabalho Desprotegido



Fonte: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (2021).

Podemos ver que, quando se trata de taxas de subemprego, a discriminação de gênero prevalece sobre a raça, colocando as mulheres negras e não negras em uma posição mais pobre do que os homens negros e não negros. Essa relação é racionalizada pelo fato de que os homens negros vivenciam os padrões patriarcais (VIANA, 2019).

A noção de diferenças culturais é influenciada pela globalização, que tem aspectos positivos e negativos (GIDDENS, 1996), como o avanço da tecnologia

econômica e tecnológica e a ampliação das disparidades de riqueza (CAMINO *et al.*, 2001). Essa ambiguidade da globalização é uma das razões pelas quais o preconceito ainda existe e se expressa de diversas formas na sociedade contemporânea (BAUMAN, 1998; BEEMAN; FRANK, 1998).

A diversidade racial nas empresas brasileiras é um assunto que, segundo Rosa (2014), recebe pouca atenção. Isso ocorre principalmente porque os brasileiros muitas vezes relutam em falar sobre esse assunto porque as dificuldades raciais do país ainda não foram totalmente resolvidas. Pessoas pretas agora estão trabalhando em taxas mais altas nos setores de serviços e negócios. No entanto, as indústrias de construção e serviços domésticos, onde as credenciais profissionais são menos valorizadas, os salários são mais baixos e as condições de trabalho são instáveis e subestimadas, têm uma porcentagem desproporcionalmente alta de trabalhadores negros. Nas áreas urbanas, 19,2% das mulheres negras e 10,6% das não negras estão empregadas no trabalho doméstico, uma diferença de 8,6 pontos percentuais (DIEESE, 2013).

2.6 Breves considerações sobre inclusão na literatura

Outros eixos de subordinação, como o patriarcado, a opressão econômica e outros sistemas discriminatórios, se conectam com raça e gênero além de criar opressões (CRENSHAW, 2002). Por ser um meio de pensar a identidade e como ela se relaciona com o poder, Crenshaw (2015) destaca o que ele denomina de interseccionalidade, tornou-se o grito de guerra para muitos pedidos de inclusão.

A situação atual sugere que a percepção da sociedade sobre as pessoas com deficiência está mudando significativamente. Uma sociedade inclusiva é construída sobre o respeito aos direitos humanos, liberdade, diversidade, justiça social para grupos vulneráveis e desfavorecidos, buscando a participação democrática e o gozo dos direitos, conforme proposta das Nações Unidas (ONU, 1995). Assim, é crucial incentivar a igualdade de oportunidades e incluir políticas que facilitem a participação das pessoas com deficiência em todas as esferas da vida.

Como já foi mencionado, o cenário corporativo também usa a deficiência como eixo de opressão. Segundo Rodrigues e Pereira (2022), a lei de cotas viabilizou a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A Lei de Cotas, também conhecida como Lei nº 8.213 / 1991, estabelece normas para empresas com

100 ou mais trabalhadores para oferecer oportunidades de emprego a pessoas com deficiência e/ou pessoas em reabilitação (CARON, 2021).

Segundo Ferronato (2008), atitudes e comportamentos que restringem ou mesmo impedem as possibilidades e o acesso ao mercado de trabalho são produto da lógica da exclusão social provocada pela ignorância e preconceito. Ou seja, em termos de inclusão, as pessoas com deficiência enfrentaram a exclusão da sociedade ao longo da história, o que dificultou o acesso a necessidades como saúde, educação e emprego. O baixo rendimento acadêmico, problemas de inserção social, restrições de uso e circulação de espaços públicos e desafios no desempenho de atividades profissionais são resultados disso (FERRONATTO, 2008).

Mendonça (2007) afirma que, por sua base constitucional e por um conjunto de princípios jurídicos que garantem a essas pessoas uma vida digna. A legislação brasileira é uma das mais avançadas quando se trata da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. No entanto, ainda se mostra deficiente na prática, comprovando a necessidade de manter as normas vigentes e potencializar as iniciativas voltadas para a profissionalização da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho, a fim de estimular e garantir sua participação (TOLDRÁ; SÁ, 2008).

As políticas públicas têm dado especial atenção às propostas que visam promover a participação e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois o trabalho tem efeitos significativos na vida de todas as pessoas e é reconhecido como uma atividade fundamental para a realização pessoal, desenvolvimento da autoestima, interação social, senso de pertencimento e capacidade, bem como construção de identidade e autonomia (SAINT-JEAN, 2003; NETTO, 2003).

Apesar dos avanços na legislação, as pessoas com deficiência têm sido historicamente vistas como incompetentes e marginalizadas. Aqueles com deficiências são frequentemente percebidos como quebrando as normas e, portanto, não considerados úteis para a sociedade, em vez de serem reconhecidos como parte da variedade humana. A deficiência é vista como uma desvantagem que impede os indivíduos de participar plenamente na sociedade e diminuir as oportunidades de carreira (RODRIGUES; PEREIRA, 2022).

O Ministério Público do Trabalho (Decreto nº 3.299/99), que impõe multas às empresas que descumprirem a lei, passou a fiscalizar de forma mais efetiva as

oportunidades de acesso ao emprego para pessoas com deficiência, que têm se desenvolvido lentamente (FERRONATTO, 2008). A necessidade de aumentar a qualificação das pessoas com deficiência tornou -se cada vez mais evidente para o público em geral, como resultado do aumento da fiscalização (MENDONÇA, 2007).

Segundo Rodrigues e Pereira (2022), os principais obstáculos ao emprego de pessoas com deficiência são:

- a) discriminação e falta de crença nas capacidades dessas pessoas
- b) falta de acessibilidade nas estruturas físicas organizacionais
- c) falta de educação qualificação profissional inadequada por parte desses indivíduos.

Embora a Lei de Cotas tenha sido um passo importante para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é válido ressaltar que ela não vai longe o suficiente para garantir uma inclusão efetiva e a permanência dessas pessoas no emprego. A legislação estabelece uma porcentagem mínima de vagas reservadas para pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários, porém não aborda outras questões fundamentais. Logo, a Lei de Cotas não vai longe o suficiente nesse sentido para garantir a inclusão efetiva e a permanência no emprego das pessoas com deficiência.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia consiste no conjunto de ensinamentos que auxilia o pesquisador no processo de análise. Desse modo, compreende e qualifica as abordagens existentes na condução de investigações em uma pesquisa científica (PRODANOV; FREITAS, 2013). Por meio dos procedimentos metodológicos se torna possível averiguar e definir os artifícios que permitem a recolha de informações, a sistematização e tratamento dos conhecimentos estudados. Sendo assim, tem como objetivo explorar informações sobre um determinado assunto para trabalhar nas variáveis de observações e resolução de problemas identificados na sociedade.

Dessa forma, Demo (1985) explica que a metodologia é uma inquietação prática. Ela lida com maneiras de fazer ciência, abrangendo os procedimentos, ferramentas e caminhos a serem seguidos. A essência da ciência é lidar com a realidade tanto de forma teórica quanto prática. Para alcançar esse objetivo, existem diferentes abordagens e estratégias. E é exatamente disso que a metodologia trata.

O trabalho refere-se a um tipo de investigação que tem como objetivo principal, expandir o conhecimento teórico e científico em determinada área que é conceituado como natureza básica. “Envolve verdades e naturezas universais” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 51). Desse modo, o tema estudado tem o propósito de gerar novos conhecimentos sobre a diversidade e a inclusão no mercado de trabalho tendo como fonte empírica as ações divulgadas nos canais públicos da Vale SA. A partir disso, busca-se contribuir com a quebra de paradigmas sociais sem a aplicação prática prevista, ao passo em que se trata de uma pesquisa de natureza básica, fundamental. Segundo Appolinário (2011, p. 146), a pesquisa básica tem como determinação fundamental “[...] o avanço do conhecimento científico, sem nenhuma preocupação com a aplicabilidade imediata dos resultados a serem colhidos [...]”.

Prossegue-se pontuando que o presente estudo é realizado sob as diretrizes metodológicas de uma pesquisa exploratória e descritiva (GIL, 2008), devido a sua finalidade de compreender a diversidade, equidade e inclusão em uma multinacional e averiguar se os processos estão alinhados com a política divulgada por ela. Nesse sentido, Gil (2002) descreve, também, que a principal intenção do estudo exploratório está centrado em aprimorar conceitos e gerar novos saberes para que se desenvolvam percepções mais bem fundamentadas, com estratégias maleáveis que resulte em ponderações de vários aspectos. Nesse sentido, essa

tipologia de pesquisa compreende as seguintes fases: “(a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e, (c) análise de exemplos que “estimulem a compreensão” [...]”. (GIL, 2002, p. 41).

A pesquisa descritiva, por sua vez, é realizada com base em registros, os quais são examinados sem a ocorrência da interferência do pesquisador, o qual visa descrever as características de acontecimentos sociais ou assentamentos de ligações entre elementos, como bem explicam Prodanov e Freitas (2013). Pesquisas com esse desenho, se relacionam com foco no avanço da diversidade e inclusão no ramo organizacional para contribuição científica e social. Nessa esteira, Gil (2002, p. 42) conclui que “[...] as pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática.”

A abordagem do problema utilizada neste estudo foi a qualitativa, tendo em vista a consecução da investigação estar determinada a auxiliar na composição da noção sobre diversidade e inclusão no contexto empresarial nacional em face das transformações observadas na sociedade moderna. É importante lembrar que a pesquisa qualitativa não emprega procedimentos estatísticos, tanto por conta da sua complexidade quanto pela dificuldade em conseguir representar em números os objetos de estudo do campo das Ciências Sociais Aplicadas, notadamente ao qual a Administração está filiada. Segundo Appolinário (2011), os dados da pesquisa qualitativa são coletados nas interações sociais e analisados subjetivamente pelo pesquisador, pois nesta modalidade a preocupação é com o fenômeno.

De acordo com Predanov e Freitas (2013, p. 54) os procedimentos técnicos são designados como “[...] a maneira pela qual obtemos os dados necessários para a elaboração da pesquisa”. Desse modo, a investigação teve como ponto de partida a realização da pesquisa bibliográfica através de consultas de artigos acadêmicos, livros e monografias, publicações em periódicos, internet, bem como canais de comunicação oficiais da empresa Vale. Esse estudo é realizado por meio de sistematização de referências teóricas e conceitos já existente a fim de conhecer o conteúdo disponível de caráter exploratório sobre o assunto abordado (FONSECA, 2002). O levantamento bibliográfico foi realizado no Google Scholar, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), SciElo, Minha Biblioteca, bem como no Metabusador Oasis do IBICT. Foram utilizados como termos de busca: diversidade;

inclusão; política; ações; cultura; gênero e organização. Trabalhou-se com o recorte temporal dos últimos dez anos, privilegiando-se no *corpus* documental artigos, teses, dissertações, livros e capítulos de livro.

Além disso, esta pesquisa recorreu ao procedimento de pesquisa documental, a qual exigiu uma leitura e análise atenta do pesquisador de fontes que não receberam processamento técnico bibliográfico, tais como postagens em redes sociais, relatórios, vídeos, dentre outros documentos publicizados. Desse modo, Gil (2002) explica que a pesquisa documental se iguala a bibliográfica no sentido de tratamento das fontes. A pesquisa bibliográfica se baseia principalmente nas contribuições de vários autores em relação a um determinado tema, enquanto a pesquisa documental utiliza materiais que ainda não foram analisados ou que podem ser modificados de acordo com os objetivos da pesquisa.

As fontes documentais de caráter exploratório, foram localizadas e recuperadas do Portal de Institucional da Vale, ao passo que o objetivo era reunir evidências e notícias sobre a empresa, a cultura, o posicionamento e desdobramentos sobre a diversidade e inclusão, publicadas no portal da mineradora, dentro do recorte temporal de 2019 a 2023. Como critério de seleção, foram analisados os seus respectivos conteúdos, por sua vez relacionados à diversidade cultural, cultura dentro das organizações e dados que demonstrassem ações voltadas para grupos sociais específicos, dentre eles étnicos, de gênero, diversidade cultural e social no contexto brasileiro.

Nessa esteira, pontua-se de acordo com Gill (2002), que os documentos são meios consistentes e abundantes na busca por dados e podem ser utilizados na pesquisa como uma forma de melhor elaboração da hipótese e da construção da melhor interpretação do que se estuda. Foram identificados 112 materiais, apresentados no APÊNDICE A, os quais foram objeto de análise e categorização, mediante aplicação das diretrizes metodológicas da Análise de Conteúdo (BARDIN, 2016).

De acordo com Bardin (2016), a análise de conteúdo contempla três fases:

a) Pró-análise – fase em que se organiza e sistematiza-se o que será analisado, levando em consideração os objetivos.

b) Exploração do material – fase em que se debruça no material investigado, na perspectiva de definirem-se categorias, identificação de unidades de significação e contexto dos documentos analisados.

c) Tratamento dos resultados, inferências e interpretação – nesta fase condensam-se os resultados e destacam-se as informações fruto das análises, em que os produtos são interpretações inferenciais.

Nesse sentido, foram estabelecidos critérios para tal categorização, e segundo Bardin (2016, p. 117-118), o critério de categorização pode ser semântico (categorias temáticas), sintático (os verbos, os adjetivos), léxico (classificação das palavras segundo seu sentido, com emparelhamento dos sinônimos e dos sentidos próximos) e expressivo (por exemplo, categorias que classificam as diversas perturbações da linguagem). Para esta pesquisa, serão adotados os critérios **semânticos e léxicos**.

Portanto, o material empírico foi selecionado com base nos seguintes critérios: (a) identificação da ação; (b) tipo de ação; (c) objetivo da ação; (d) data de realização/divulgação; (e) recursos evidenciados; (f) pessoas; grupos ou segmentos atendidos; e, (g) link de divulgação, conforme planilha de levantamento disponível no APÊNDICE A. Após tratamento dos dados, foram construídas representações dos resultados, cujas análises foram realizadas mediante diálogo com a literatura, por sua vez apresentados na seção seguinte.

4 A POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA VALE S/A: resultados e discussões

A VALE S/A é uma empresa brasileira de mineração e umas maiores produtoras de minério de ferro do mundo. A empresa foi fundada em 1942, durante a Segunda Guerra Mundial com o objetivo de exportar minério de ferro para o mercado internacional. No princípio chamado de Companhia Vale do Rio Doce com caráter estatal, foi responsável pela exploração do minério de ferro em Minas Gerais, nos anos seguintes foi expandindo seu leque de produtos de minérios como bauxita, manganês e cobre, além de iniciar suas operações em outras regiões do Brasil (VALE, 2019).

No final da década de 90, a Vale foi privatizada com títulos negociados nas bolsas de valores com capital aberto e ganhando um novo título com VALE S/A, posteriormente se expandindo em outros países como Canadá, Austrália e Moçambique com atuação nos setores de logística, com ferrovias, portos e terminais e no setor energético. Ainda na década de 90 a Vale S.A começou a alinhar suas perspectivas culturais iniciando ações no combate à discriminação de gênero e étnico, em 2003 se destacou pela criação do setor de responsabilidade social pensando no modo de agir de forma ética nas relações entre os colaboradores (VALE, 2019).

Em 2010, a empresa lançou o Programa de Diversidade, que estabeleceu metas para aumentar a representatividade de grupos minoritários em sua força de trabalho, como mulheres, negros, pessoas com deficiência e LGBTs. A empresa também estabeleceu possíveis metas de comprometimento para prevenir e combater a discriminação, o assédio e a violência no ambiente de trabalho. Mais tarde em 2012, a Vale S.A se comprometeu a cumprir as diretrizes da ONU para a promoção da diversidade e inclusão, tornando-se a primeira empresa de mineração a adotar essa iniciativa. A empresa também estabeleceu parcerias com organizações não-governamentais e outras empresas para promover a diversidade e inclusão em suas cadeias de suprimentos.

No segundo semestre de 2019 sob o comando do novo e atual presidente Eduardo Bartolomeo, a Vale firmou e consolidou uma estratégia global de diversidade, com o objetivo de desenvolver líderes que valorizam a diversidade e promovem um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso para todos os funcionários e com frentes para alavancar a transformação cultural na Vale juntamente com o lançamento de

posicionamento público no Vale Day (reunião anual com os principais investidores e analistas financeiros do mercado) reafirmando sua agenda de Diversidade e Inclusão nas metas de recrutamento e desenvolvimento para o caminho de uma organização mais inclusiva.

Contudo, a Vale aborda a diversidade e inclusão para o seu sucesso e para o desenvolvimento sustentável das comunidades onde atua. É possível observar que a empresa trabalha na busca de um ambiente de trabalho inclusivo que valorize a diversidade de experiências, perspectivas e habilidade. Dessa forma, resultando em questões fundamentais para a empresa que estão alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela ONU para 2030.

4.1 Compromissos da Agenda 2030

Observa-se que a Vale é uma empresa comprometida com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU). Através de suas operações e iniciativas, a empresa busca contribuir de forma significativa para o avanço dos ODS e para a construção de um futuro mais sustentável. A ambição social da Vale está situada nos seguintes pilares de atuação dentre os 30 objetivos ODS, conforme Figura 6:

Figura 6 – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável



Fonte: ONU (2015)

Diante disso, a Vale reconhece a importância da ODS como uma agenda global que aborda questões cruciais, como erradicação da pobreza, igualdade de

gênero, acesso à educação de qualidade, energia limpa, conservação da biodiversidade, entre outros. Pontua-se, como a empresa entende que a realização desses objetivos é essencial para o bem-estar das comunidades onde atua e para a preservação do meio ambiente (VALE, 2019). A diversidade e inclusão na Vale é citada no alinhamento ODS e Vale, com os objetivos número 5 e 8, no que diz respeito a igualdade de gênero, trabalho decente e crescimento econômico. Por fim, baseia-se no compromisso número 17 que consiste em parcerias e meios de implementação como a aderência em programas sociais.

A Vale S.A. atua com compromissos e estratégias sociais e ambientais significativas no mercado global. A empresa reconhece a importância da sustentabilidade e adota políticas e práticas para promover o desenvolvimento social, a proteção ambiental e a responsabilidade corporativa. Conforme o estudado, ela implementou diversas iniciativas para contribuir para o desenvolvimento social das comunidades onde opera. Na teoria, a busca promover o diálogo com as partes interessadas, incluindo governos locais, comunidades locais e povos indígenas, a fim de entender e atender às suas necessidades e preocupações. A Vale também realiza investimentos em programas sociais, como educação, saúde, infraestrutura e desenvolvimento econômico local, visando melhorar a qualidade de vida das comunidades afetadas por suas operações como o comprometimento com o Pacto Global da ONU.

A Vale foi membro do Pacto Global da ONU desde 2007 e parte do grupo LEAD entre 2011 e 2018. Devido à tragédia do rompimento da barragem de Brumadinho, em respeito à instituição e seus associados, a Vale solicitou a sua retirada em maio de 2019. (VALE, 2019).

Nesse sentido, a organização começou com a diversidade no conselho que consiste na inclusão de grupos afirmativos e a adição de seis novos membros em 2019, com múltiplas vivências para diversificar a liderança corporativa no ambiente global. Dessa forma, em 2020 a Vale consolida sua política de diversidade e inclusão em sua estratégia de negócio globalmente, como a participação efetiva no comprometimento à diversidade humana e cultural no seu espaço tendo em vista referências as políticas de direitos humanos e o código de conduta, ambos reformulados em 2019 com a nova gestão. A política de diversidade e inclusão integra o estabelecimento de diretrizes e compromissos levando em consideração o respeito, a inclusão, a justiça e o reconhecimento da diversidade das pessoas e das culturas

em todas as suas atividades, parcerias e processos de produção, em todas as áreas em que atua e durante todo o tempo de existência de seus projetos (VALE, 2019).

Ademais, o documento descreve que a política é aplicável a toda rede de colaboradores VALE e seus stakeholders dos conselhos agregados, sendo responsáveis por conhecer as regras estabelecidas e disseminar a prática de diretrizes que estão contidas. Sendo assim, devem “observar a política a para orientar sua conduta e evitar conflitos e violações.” (VALE, 2019, p.14). Diante disso, na declaração com caráter corporativo, contém várias definições para facilitar a compreensão do leitor sobre os significados das palavras chaves, como “diversidade”, “equidade”, “inclusão”, “viés inconsciente” e “stakeholders”, que significam o conjunto de características, a garantia da universalização do acesso aos direitos, a aceção sobre associações implícitas ou equivocadas e palavras que determinam todas as partes envolvidas do processo corporativo (VALE, 2019).

Nas seguintes tabelas descrevem as diretrizes estratégicas e compromissos com a diversidade, equidade e a inclusão consolidados pela VALE. O Quadro 3 contém informações a respeito da política e inclusão da Vale

Quadro 3 – Diretrizes Estratégicas

<p>Compromisso Institucional</p>	<p>Respeitar e valorizar a singularidade de todos os empregados e stakeholders, promover um ambiente de trabalho inclusivo e combater a discriminação e o preconceito em todas as suas formas.</p>
<p>Liderança Inspiradora</p>	<p>Tomar decisões que sejam livres de preconceitos e baseadas exclusivamente em fatores objetivos. Promover ambientes inclusivos, fomentar momentos de escuta ativa, formar e desenvolver equipes diversas seja qual for a área da empresa.</p>
<p>Promoção de processos inclusivos e afirmativos:</p>	<p>Assegurar práticas, promover políticas, normas e processos internos inclusivos para atrair, contratar, desenvolver, reconhecer e reter os melhores e mais diversos talentos.</p>
<p>Valorização da diversidade dos empregados e stakeholders:</p>	<p>Reconhecer e valorizar as individualidades dos empregados e stakeholders e assegurar um</p>

	ambiente de trabalho inclusivo que não tolere o preconceito e a discriminação.
--	--

Fonte: Portal da Vale (2020)

Perante o exposto, é de suma importância ressaltar a valorização da diversidade dos empregados e stakeholders, reconhecendo e valorizando suas individualidades. É enfatizado o objetivo de criar um ambiente de trabalho inclusivo que não tolera o preconceito e a discriminação. A promoção de processos inclusivos e afirmativos é ressaltada como uma forma de garantir práticas e políticas internas que atraiam, contratem, desenvolvam, reconheçam e mantenham os melhores talentos, independentemente de sua diversidade. O Quadro 4 sistematiza os compromissos descritos na política de diversidade e inclusão da Vale, juntamente com seus propósitos.

Quadro 4 – Compromissos Vale

Promover um ambiente de respeito a todos	Reconhecer e valorizar as individualidades dos empregados e stakeholders, assegurando um ambiente de trabalho justo onde todos tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial.
Construção de um ambiente de confiança	Garantir um ambiente de segurança psicológica em que as pessoas tenham liberdade para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa com os demais por meio do diálogo aberto e transparente.
Estabelecer processos livres de preconceitos:	Tratar todos de forma justa e igualitária, sem discriminação por motivos de a raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religiosidade, nacionalidade e crenças políticas inclusive nas normas e processos internos de recrutamento, demissão, promoção, recompensa e benefícios, treinamento ou aposentadoria que deve ser baseado no mérito.
Nenhuma tolerância a preconceito, discriminação e assédio:	Respeitar a dignidade e os direitos humanos de todas as pessoas no ambiente de trabalho. Eventuais violações a esta Política são consideradas violações ao Código de Conduta da Vale (POL-0001-G), e estão sujeitas às penalidades previstas no citado documento.

<p>Promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão:</p>	<p>Estimular o diálogo e o debate para ampliar a conscientização dos empregados, terceiros, fornecedores, clientes e comunidades sobre o respeito à diversidade e combater a discriminação por meio de campanhas internas e externas, treinamentos e ações educativas.</p>
---	--

Fonte: Portal da Vale (2020)

Com as informações dos quadros, é possível compreender a promoção e a conscientização sobre o respeito à diversidade no combate à discriminação. A postura incorporada busca estimular o diálogo e o debate por meio de campanhas internas e externas, treinamentos e ações educativas direcionadas aos empregados, terceiros, fornecedores, clientes e comunidades. A política visa criar um ambiente de trabalho justo, inclusivo e seguro, onde as individualidades são reconhecidas e valorizadas, e onde o respeito à diversidade e a não discriminação são fundamentais, na busca da garantia de um ambiente seguro psicologicamente e onde todas as vozes são ouvidas e valorizadas.

Dá-se o prosseguimento na contextualização do processo de pesquisa, a metodologia aplicada de caráter qualitativo neste trabalho de conclusão de curso, tem como propósito mapear as ações praticadas nos últimos anos para concatenar com a política de diversidade e inclusão em uma multinacional do setor privado. Para atingir esse objetivo foi realizado uma revisão bibliográfica na coleta de informações importantes sobre o assunto como concepções culturais, ancestralidade e situações da diversidade e inclusão no mercado brasileiro.

Diante disso, foi efetuado um levantamento documental e descritivo através de recursos evidenciados para analisar e consolidar 112 ações identificadas pela VALE S.A voltadas para grupos sociais específicos brasileiros. Reforça-se que o objetivo principal é medir a efetividade dessa política através das ações divulgadas, para explorá-las e resultar na comprovação da política de acordo com o cenário brasileiro.

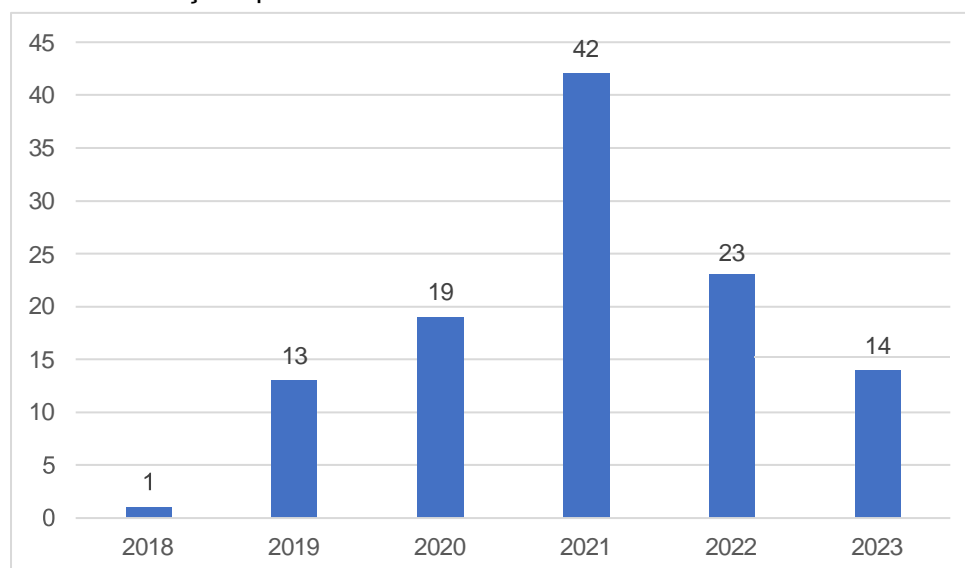
Logo, o leitor poderá ter uma ideia geral do que será estudado na pesquisa e da importância do tema da diversidade nas organizações. As perguntas e os resultados serão usados para atingir os objetivos propostos, ou seja, especificamente terá uma compreensão mais profunda da diversidade e da inclusão no âmbito das empresas, tanto no cenário nacional quanto internacional. Dessa forma, será analisado e descrito o ambiente empresarial em relação às mudanças que têm sido

observadas na sociedade moderna e avaliar as iniciativas tomadas pelo grupo Vale, para implementar efetivamente sua política de diversidade e inclusão no contexto empresarial brasileiro.

4.2 Análises da Cartografia Digital das Ações da Vale

Com vistas a descrever o cenário de ações empreendidas pela Vale SA no contexto brasileiro, buscou-se mapear a quantidade de ações voltadas para a diversidade e incumbida de efetivar a política de diversidade da organização por ano, cuja distribuição dos resultados pode ser observada no Gráfico 1, a seguir:

Gráfico 1 – Ações por Ano



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

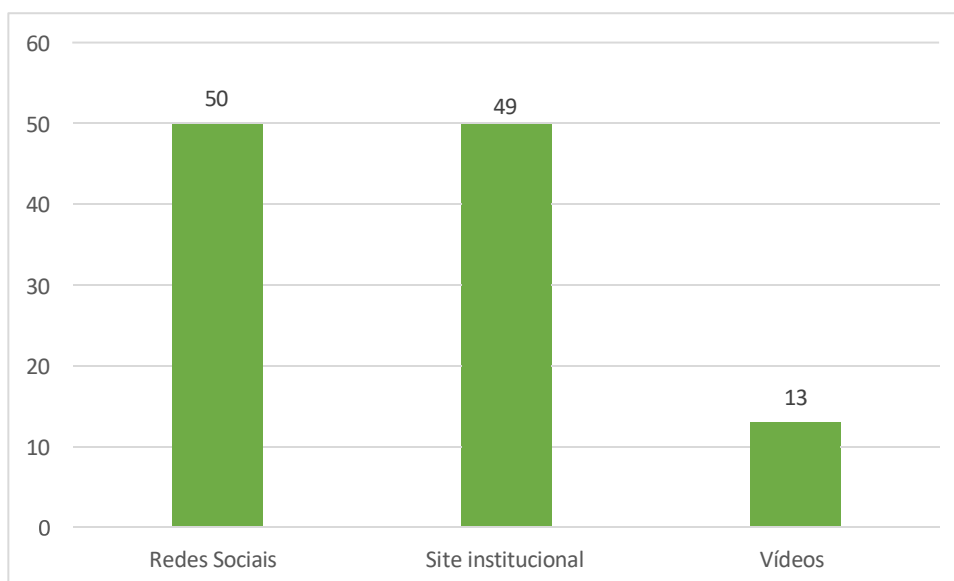
Conforme explicitado no Gráfico 1, o ano de 2021 concentrou o maior número de ações realizadas, totalizando 42 atividades desenvolvidas. Em seguida, observa-se que no ano de 2022 foram publicizadas 23 ações, seguido do ano de 2020 com 19 ações. Cabe destacar, ainda com base nos dados do Gráfico 1, que nos anos de 2019 e 2018 foram publicizadas 13 e 1 ação, respectivamente. Embora o ano de 2023 só apresente 14 ações empreendidas e publicadas nos canais oficiais da Vale, ressalta-se que o segundo semestre do ano corrente pode representar um aumento na quantidade de ações, visto ainda estar em curso o primeiro semestre de 2023. Nesse sentido, concorda-se com o que pontua a Organização Internacional do Trabalho (OIT), quando afirma que “As ações de inclusão [...] também repercutem nas

mídias de negócios que, como espaços dialógicos, são responsáveis pela disseminação de uma linguagem que constrói a realidade e, nesses casos, favoráveis para as empresas e para a sociedade como um todo.” (OIT, 2021, p. 7).

Com a nova gestão no segundo semestre em 2019, a Vale aderiu iniciativas estruturantes para criação de condições e oportunidades de trabalho que promovam a representatividade relativa nos grupos de gênero, raça, pessoas com deficiência, entre outras frentes no quadro funcional. Em 2021, com o cenário da Vale amplamente impactado pela pandemia de COVID-19, a organização fortaleceu uma cultura de promoção e valorização de um ambiente inclusivo através de desafios mapeados por meio de políticas afirmativas. No mesmo ano obteve foco prioritário, prioritário envolvendo a elaboração de um censo de diversidade, para entendimento dos nossos desafios, e a revisão de processos e sistemas, assim como iniciativas para fortalecimento de uma cultura orientada para a promoção da diversidade, equidade e inclusão (VALE, 2021).

No mesmo ano, atingiu 18,7% de representatividade de mulheres globalmente, o equivalente à adição de 4,4 mil mulheres em seu quadro funcional. Na alta liderança, o percentual chegou a 20,3% de representatividade feminina, um aumento de 80% comparado a 2019, quando a meta foi estabelecida. Em destaque, a edição do Programa Global de Trainee 2021, com prioridade para mulheres e pessoas negras. Dos 144 trainees contratados, 66% (95 profissionais) foram negros e 68% mulheres. Além disso, em parceria com empresas de diversos setores, a Vale aderiu a movimentos e índices que visam implementar e mensurar a efetividade de ações voltadas para a correção de desigualdades sociais dentro das organizações. (VALE, 2021).

Contudo, nos últimos anos é perceptível o número de ações elaboradas pela Vale. Dessa forma, os canais de divulgação desempenham um papel fundamental nas ações das empresas, especialmente quando se trata de iniciativas relacionadas ao tema diversidade e inclusão. Esses canais são essenciais para comunicar as ações e os valores da empresa para o público interno e externo, construir relacionamentos com os stakeholders e promover a transparência. Nesse sentido, o Gráfico 2 mapeia os canais de recursos evidenciados.

Gráfico 2 – Ações por Canais de Recursos Evidenciados

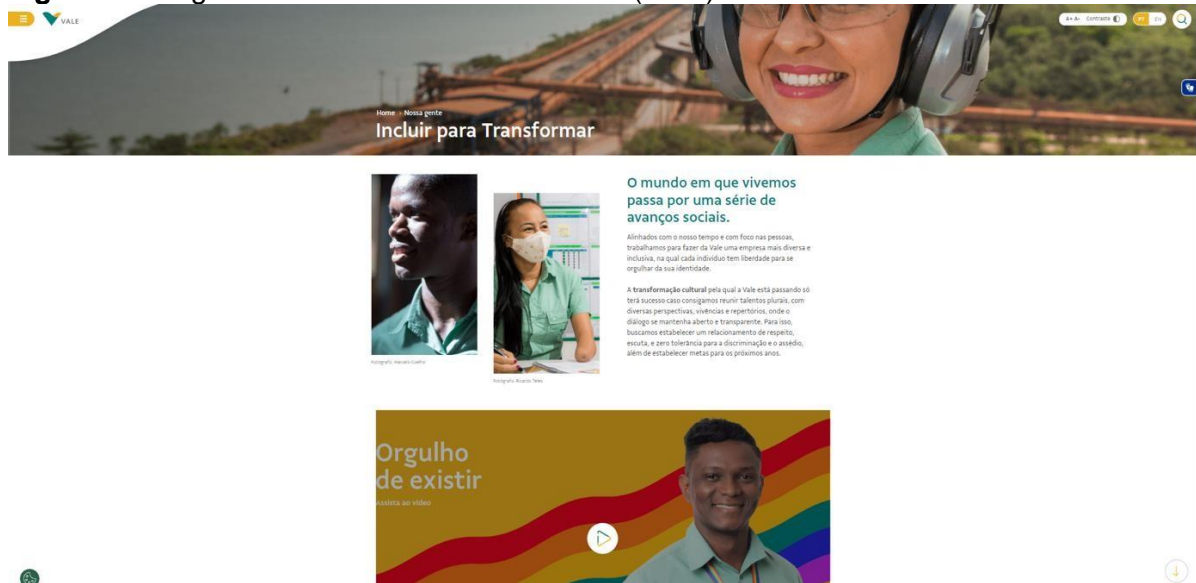
Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Conforme observado no Gráfico 2, é notório que a Vale utiliza seus maiores canais de divulgações através das redes sociais com cinquenta ações mapeadas. Logo após, estabelece comunicações oficiais no Site Institucional com quarenta e nove ações identificadas, ambos pilares essenciais para a construção de comunidades autênticas no papel de responsabilidade social. Desse modo, é possível afirmar que o marketing de cunho social também faz parte da conscientização por parte das organizações (públicas, privadas e do terceiro setor). Nesse sentido, as ações voltadas são para causas sociais, não com o intuito necessariamente de vender produtos e serviços, mas sim resultando em atitudes e mudanças de comportamento dos colaboradores e sociedade (BATISTA; ANDRIJIC, 2015). Por fim, evidencia-se 13 (treze) ações mapeadas que foram publicizadas no formato de vídeo institucional, estratégia esta que se mostra como uma poderosa ferramenta de comunicação para as empresas. Nesse sentido eles permitem que a organização transmita sua visão, missão e valores de forma clara e cativante, estabelecendo uma conexão emocional com o público (CAMPOS, 2014).

A presença online é essencial para as empresas na era digital. A Vale por ser uma organização multinacional usa esse artifício para apresentar seus produtos, serviços e informações relevantes, alcançando um público mais amplo. Além disso, a página web permite que a Vale se conecte com seu público-alvo, estabeleça sua marca, forneça suporte ao cliente e promova a interação e o engajamento. Em um

mundo cada vez mais digital, ter uma presença online forte é fundamental para o crescimento e sucesso de uma empresa. Na Figura 7, abaixo, é um exemplo de página web que é designada exclusivamente a diversidade e inclusão:

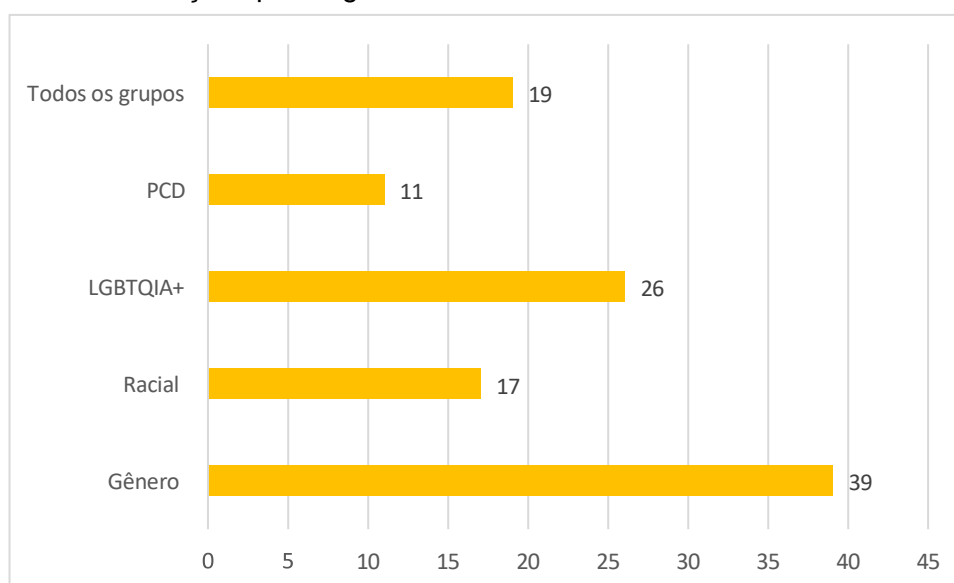
Figura 7 – Registro do site Institucional da Vale (2023)



Fonte: Portal Vale (2023)

A imagem retrata as divulgações do processo crucial da empresa, denominada de transformação cultural. Ao promover uma transformação cultural, na teoria a Vale busca mudar seus valores, comportamentos e práticas internas para estabelecer uma cultura corporativa sólida e sustentável. Dessa forma, para além de alcançar públicos em seu estágio inicial com a divulgação de informações, estar presente nos meios de comunicação, de massa ou mais dirigidos e interativos, requer o compartilhamento dos resultados das ações até então realizadas. Essa atuação pode incentivar os participantes a conseguirem novos e até melhores resultados, além de aproveitarem a experiência divulgada para traçarem seus novos caminhos (TORO; WERNECK, 2004).

Logo, quando falamos em diversidade e inclusão é preciso reconhecer os grupos minoritários atendidos, ou seja, é possível compreender que existem diversos recortes que são considerados e abordados para garantir a representatividade e o respeito às diferentes dimensões da diversidade. O Gráfico 3 explicita as partes que compõe o tema estudado e ações desenvolvidas nos últimos anos

Gráfico 3 – Ações por Seguintos Atendidos

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

O Gráfico 3 apresenta que houve predominância nas ações voltadas para o grupo de gênero, com trinta e nove ações executadas e divulgadas, ou seja, sendo o carro chefe a promoção da equidade de gênero como uma das seis prioridades da estratégia global da VALE. Em seguida, vinte e seis ações para o grupo LGBTQIA+ onde a Vale tem atuado de forma perene na conscientização como o acolhimento na pluralidade da força de trabalho e incentivando os colaboradores a viver de maneira autêntica (VALE, 2021). Posteriormente, dezenove ações que abrange todos os grupos minoritários como por exemplo o anúncio de incrementação de

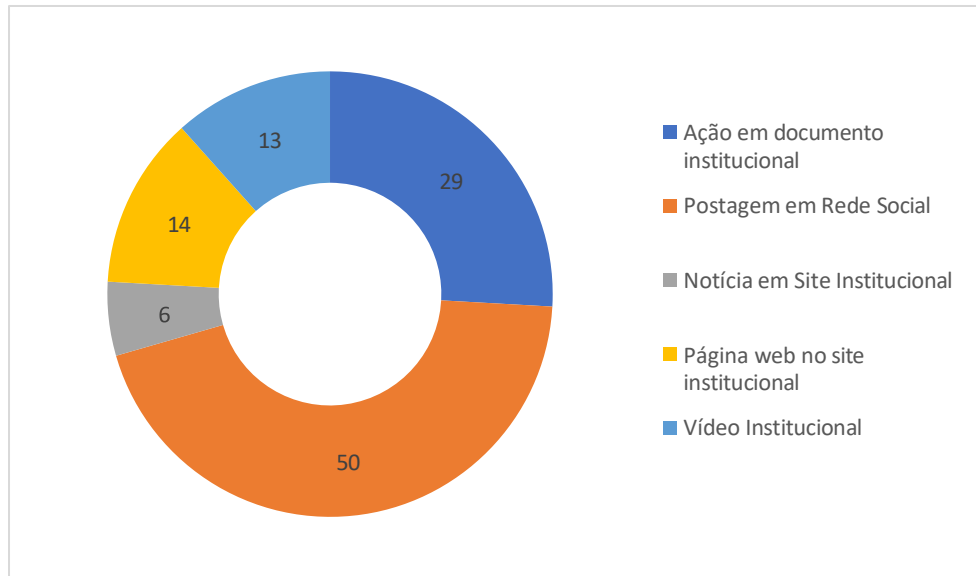
[...] workshops, campanhas, webinars e rodas de conversa com o objetivo de ouvir empregados e criar oportunidades de aprendizado sobre temáticas importantes, como gênero, racismo estrutural, privilégio branco, sexualidade, inclusão de pessoas trans e inclusão de pessoas com deficiência. (VALE, 2021, p. 15).

Ademais, 17 ações mapeadas no grupo étnico-racial que representa uns dos compromissos da Vale onde a organização assume a pauta antirracista como retrata o Presidente Eduardo Bartolomeo, “[...] ter 40% da nossa liderança (coordenadores e acima) no Brasil formada por empregados negros até 2026. Em 2022, atingimos 32,1%, um avanço de mais de três pontos percentuais em relação a 2021.” (VALE, 2021, p. 17).

Nesse sentido, onze ações foram identificadas para o grupo de pessoas com deficiência, no qual a Vale realizou esforços para aumentar a representatividade. (VALE, 2021). Entretanto os números de ações são surpreendentemente baixos

comparado aos outros grupos minoritários, é importante ressaltar que as pessoas com deficiência são amparadas obrigatoriamente por lei federal. Dessa forma, relacionando o decréscimo quantitativo das ações com a proteção jurídica existente no país, é concebível afirmar que a lei de cotas não é suficiente para o grupo ser uma prioridade como é relatado por alguns autores no referencial teórico.

Gráfico 4 – Ações por Tipos de Identificação



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

De acordo com o Gráfico 4 é possível visualizar o maior número de ações através de postagens nas redes sociais com cinquenta ações mapeadas entre 2018 a 2023. Foi identificado que a Vale utiliza suas redes sociais para conscientização, divulgações de movimentos, posicionamentos e postagens para datas comemorativas envolvendo a diversidade e inclusão como demonstra a Figura 8, a seguir:

Figura 8 – Registro das redes sociais da Vale (2023)



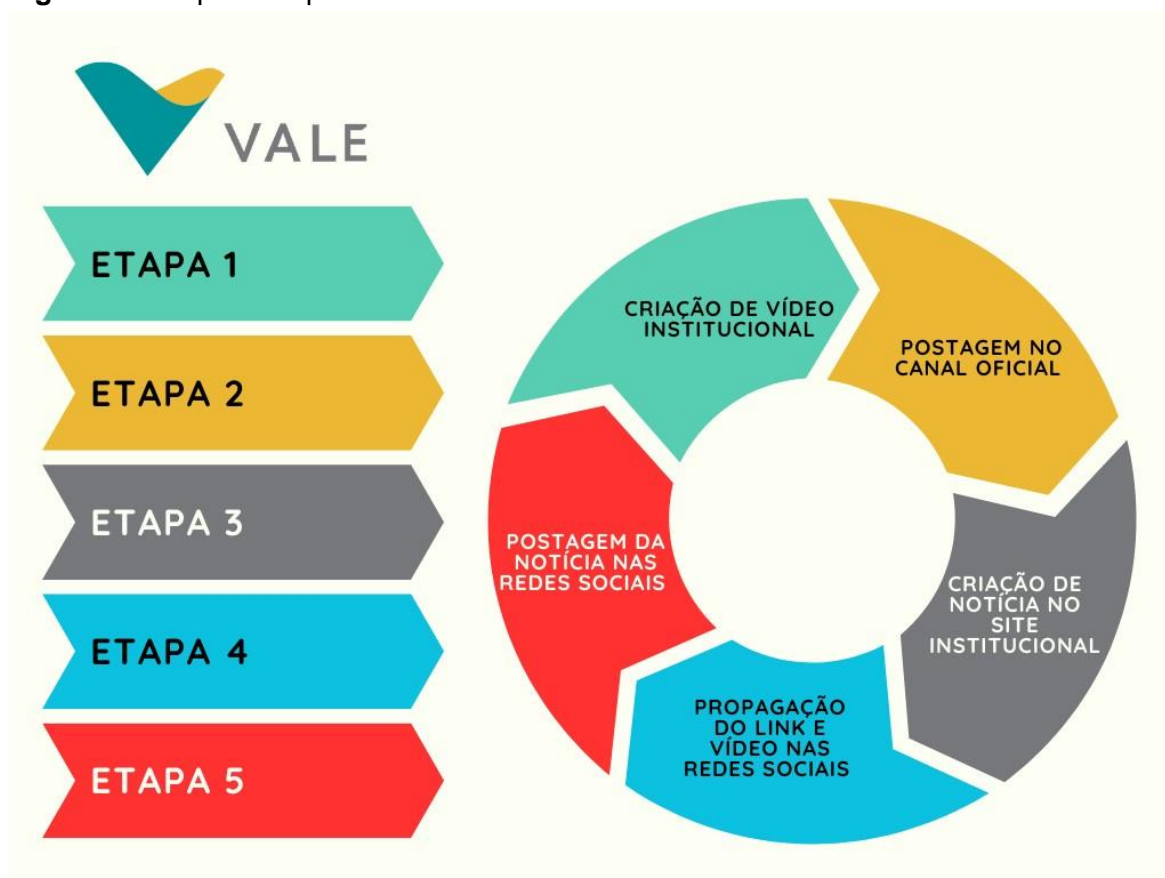
Fonte: LinkedIn Vale (2023)

Nesse viés, apontamos vinte e nove ações através de documentos públicos divulgados pela Vale no site oficial como: relatórios anuais, relatos integrados, data books com metas anuais e relatório de diversidade e inclusão que consiste no histórico da Vale abordando exclusivamente o tema desde o ano de 2019. Nesse sentido Dutra (2009) conclui na criação de diagnóstico contendo dados, é possível facilitar ações que possam atender as necessidades de curto prazo, a partir da criação de um plano estratégico com objetivos e metas de médio e longo prazo, para garantir que se sustente o clima e cultura da empresa (DUTRA, 2009).

Contudo, foram identificadas treze ações na criação de vídeos institucionais realizados pela organização. Logo, a produção de vídeos institucionais e web séries desempenha um papel fundamental para as empresas nos dias de hoje. Essas formas de mídia audiovisual oferecem diversas vantagens e têm um impacto significativo na imagem e no sucesso de uma empresa (DUTRA, 2009).

Na Figura 9 é retratado um fluxo de similaridade nos processos pelos canais de recursos evidenciados e nos tipos de ação estudados:

Figura 9 – Etapas dos processos recursos evidenciados Vale

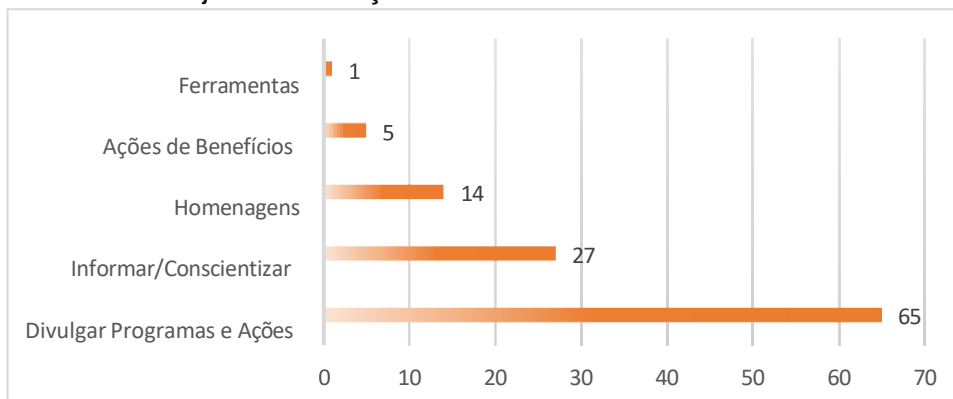


Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Na etapa 1, são elaborados elementos visuais, sonoros e narrativos para transmitir mensagens de forma mais eficaz do que apenas texto ou imagens estáticas. Dessa forma, a Vale pode apresentar sua missão, visão, valores e serviços de forma atraente e memorável. Na etapa 2, por meio do seu canal na plataforma do Youtube, é utilizado para as postagens globais para que a Vale alcance um público mais amplo (interno e externo). Na etapa 3 é utilizado o site institucional como forma alternativa de comunicação para que a Vale se conecte com seu público-alvo e divulgue sua

cultura organizacional, entretanto foi identificadas notícias somente no ano de 2023 referente a diversidade e inclusão. Por fim, é propagado nas redes sociais os materiais elaborados como vídeos e links institucionais, com o objetivo de informar e cultivar as partes interessadas como demonstra as etapas 4 e 5, comprovados no Gráfico 5, durante os últimos anos estudados.

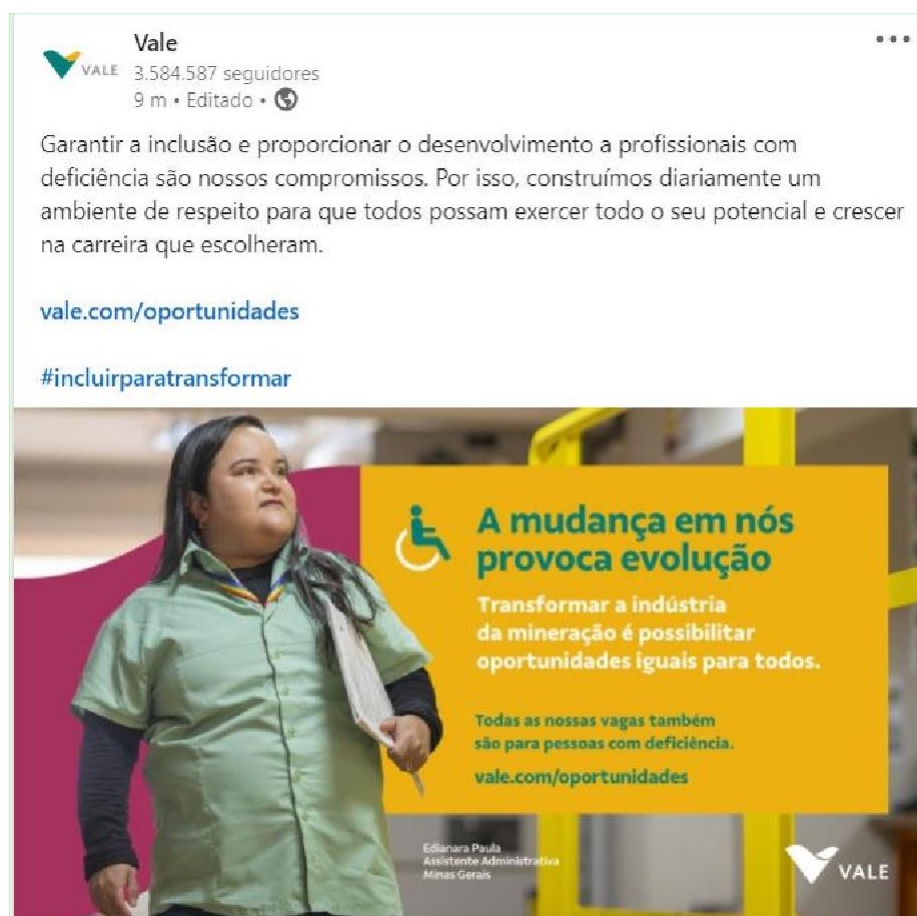
Gráfico 5 – Objetivos das Ações



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

No gráfico 5 abaixo, podemos observar os objetivos das ações realizadas pela Vale nos últimos anos. Inicialmente foi percebido sessenta e cinco ações com o intuito de divulgar programas, compromissos, transformações, documentos públicos e oportunidade de vagas afirmativas para grupos minoritários. Essas divulgações foram executadas através das redes sociais, website e vídeos institucionais mapeados, contudo, garantindo a inclusão e proporcionando o desenvolvimento a profissionais com deficiência são nossos compromissos. Na Figura 10, exemplifica-se a divulgação de vagas para pessoas com deficiência.

Figura 10 – Divulgação de Vagas Afirmativas



Fonte: LinkedIn Vale (2022)

Nesse sentido, é perceptível que para o alcance da transformação cultural é necessário propagações de conscientização. Com isso, foram identificadas vinte e sete ações de caráter jornalístico no propósito de informar o leitor através de matérias, notícias e alcance de metas sobre diversidade e inclusão, esses objetivos são fundamentais para reforço dos compromissos descritos na política da Vale a respeito de nenhuma tolerância quanto a discriminação, por conta das informações que a organização disponibiliza.

À vista disso, é possível observar quatorze ações, conforme está descrito no Apêndice A, em forma de homenagens que contribui para o fortalecimento da cultura de diversidade e inclusão dentro da empresa. Por conseguinte, cinco ações denominadas de ações por benefícios que consiste no desenvolvimento de práticas comuns que podem ser adotadas para promover a inclusão e o acesso igualitário aos serviços de saúde com cobertura para consultas médicas, medicamentos e serviços

de saúde mental aos grupos minorizados. A Figura 11 explica ambos os objetivos das últimas ações citadas:

Figura 11 – Homenagem Visibilidade Trans

Vale
3.587.458 seguidores
1 a

Respeitar a identidade de gênero e orientação sexual é essencial para uma sociedade mais inclusiva e justa. No Dia Internacional da Visibilidade Trans, reforçamos nosso compromisso na luta pelos direitos e contra o preconceito e discriminação.

A partir de hoje, nosso plano de saúde cobrirá a cirurgia de redesignação sexual para pessoas trans que trabalham em nossas operações no Brasil e seus dependentes.

Estamos em constante evolução e queremos criar mais oportunidades, dentro de um ambiente saudável e seguro.

Saiba mais em: <https://lnkd.in/dtmNDhkw>

Valorizando a diversidade, transformamos o todo. #IncluirParaTransformar

31 de Março
Dia Internacional da Visibilidade Trans

Respeito e equidade transformam a sociedade.

Estamos evoluindo e damos hoje um novo passo, com a cobertura da cirurgia de redesignação sexual para pessoas trans na Vale.

VALE

Fonte: LinkedIn Vale (2022)

Por fim, foram contabilizadas uma ação de ferramenta que se baseia na criação de plataformas *web* com o propósito de fornecer uma maneira segura e confidencial para que os funcionários relatem práticas antiéticas, comportamentos inadequados ou situações de discriminação. No contexto da diversidade e inclusão, um canal de denúncias desempenha um papel crucial, pois permite que os funcionários relatem casos de discriminação, assédio ou qualquer forma de tratamento injusto com base em características pessoais, como gênero, raça, orientação sexual, religião ou deficiência.

No contexto da Vale, foi identificado o Canal de Acolhimento Vale em 2022, que constitui em um canal de denúncias humanizado “[...] para escutar, acolher e orientar empregados(as) e terceiros(as) da Vale que estão passando por uma situação de assédio sexual ou discriminação.” (VALE, 2022). Na Figura 12, demonstra o web site institucional criado pela organização:

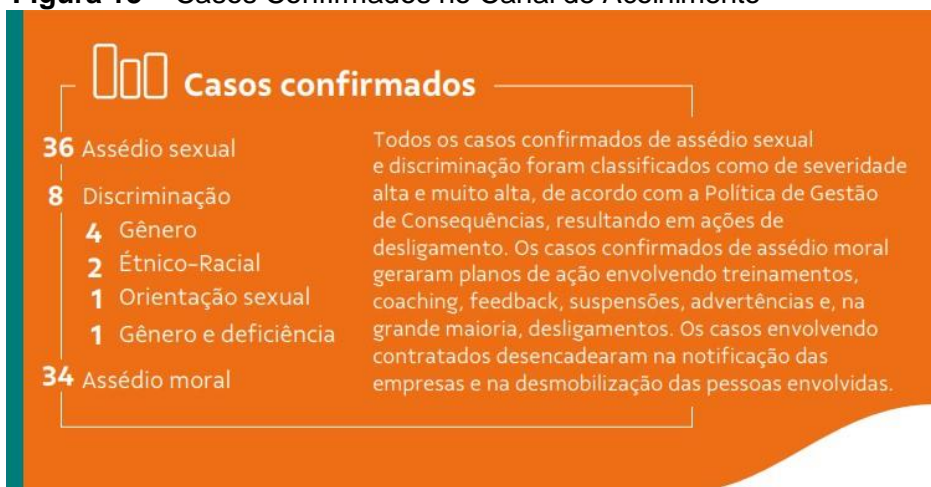
Figura 12 – Canal de Acolhimento Vale



Fonte: Canal Acolhimento (2022)

No canal de Acolhimento você será atendido por uma equipe especializada externa. Dessa forma, no final da conversa você escolherá se quiser formalizar a denúncia, com a opção de ser anônima ou não. Todo processo de acolhimento é feito de forma confidencial. Em 2022, a maioria dos relatos recebidos e confirmados sistema de denúncias estava relacionada a problemas nas relações entre as pessoas. Essa categoria abrange comportamentos inadequados, má conduta na gestão, assédio moral, assédio sexual e discriminação, de acordo com o Relatório Anual de Integridade (VALE, 2022).

Na Figura 13, ilustra-se por meio de números alguns casos confirmados de acordo com a Política de Gestão de Consequências:

Figura 13 – Casos Confirmados no Canal de Acolhimento

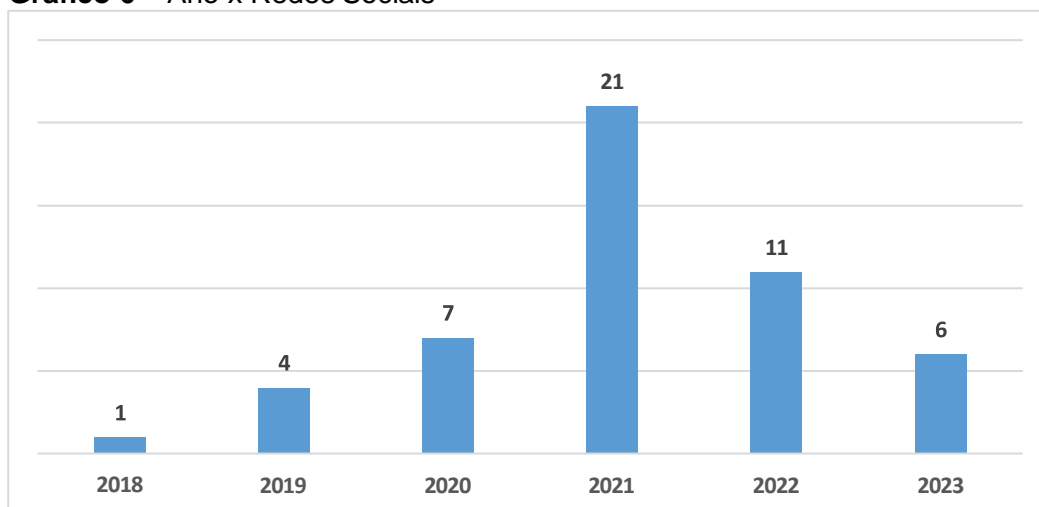
Fonte: Relatório Anual de Integridade (2022)

Dessa forma, a empresa oferece seu comprometimento com a diversidade e a inclusão, mostrando seriedade na promoção de um ambiente igualitário e respeitoso para todos. No que diz respeito a transformação cultural a Vice-presidente relata

Estamos em um processo de transformação cultural. Os números do Canal de Denúncias nos ajudam a monitorar avanços e identificar necessidades de atuação, que são incorporadas às nossas ações de Diversidade, Equidade & Inclusão. Em 2022, por exemplo, identificamos a necessidade de reforçar o combate ao assédio sexual [...]. (VALE, 2022, p. 10).

Observa-se na fala do gestor acima citado, o desempenho de um canal de denúncias humanizado contribui para a promoção da diversidade e inclusão no fornecimento de meios para que os funcionários relatem comportamentos discriminatórios. No entanto, o número de ferramentas ainda é baixo em relação ao total de funcionários, o que sugere a necessidade de implementar mais mecanismos para criar um ambiente de trabalho mais igualitário e acolhedor. Logo, essas ferramentas devem ser proporcionais ao número de funcionários globalmente.

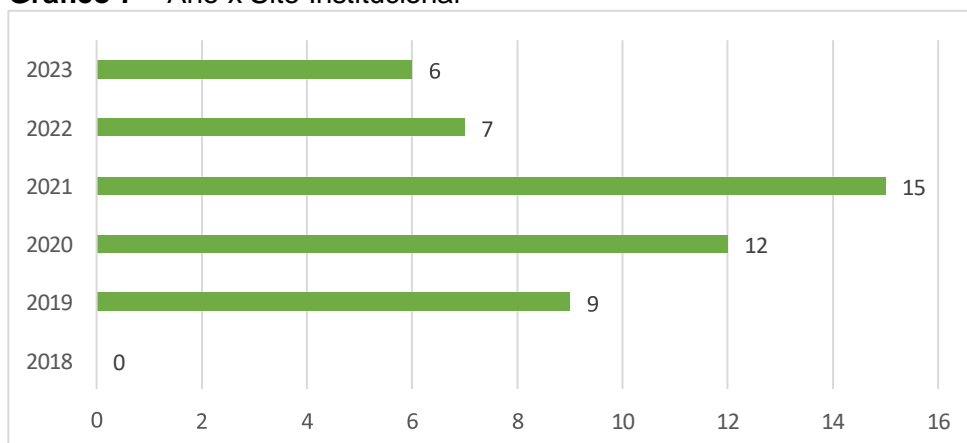
Nesse sentido, para avaliação da diversidade e inclusão é importante avaliar a representatividade na sua força de trabalho em termos de diferentes características para análise de dados sobre as ações. No Gráfico 6 evidencia-se os recursos demonstrados sobre os anos estudados na pesquisa:

Gráfico 6 – Ano x Redes Sociais

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

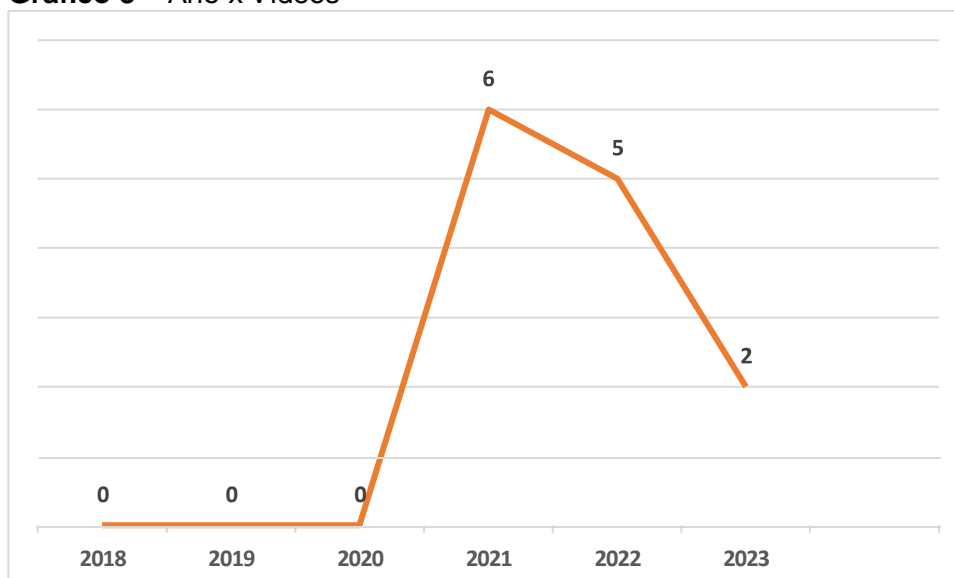
Podemos observar que um ano antes da atual gestão, no ano de 2018, apenas uma ação relacionada à diversidade e inclusão foi identificada. Isso pode indicar que a gestão anterior não considerava a diversidade e inclusão como uma prioridade, nem divulgava essas iniciativas nas redes sociais. Em seguida, notamos um crescimento gradual das ações nos anos seguintes, com quatro ações em 2019 e sete ações em 2020. Após a criação da política de diversidade e inclusão em 2021, ocorreu um aumento significativo, com vinte e um ações mapeadas por meio das redes sociais, isso reflete uma transformação cultural evidente no espaço digital, com um maior engajamento e divulgação dessas questões.

No entanto, no ano de 2022, observamos uma diminuição no número de ações em relação ao ano anterior, com apenas onze ações mapeadas. No ano de 2023 considerando até o mês de abril foram mapeadas seis ações, é importante ressaltar que ainda podem ocorrer mudanças significativas nos últimos meses. De acordo com Bush e Almeida (2019), a socialização de informações das redes digitais pode ser considerada uma forma de empoderamento para as comunidades minorizadas. Logo, as redes sociais se constituem uma tipologia de canal importante na propagação de feitos da organização. Em seguida, no Gráfico 7 observa-se o número de ações pelo recurso do site institucional como outro mecanismo utilizado nos últimos anos:

Gráfico 7 – Ano x Site Institucional

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

No gráfico 7, podemos observar um padrão semelhante ao gráfico 6. Em 2018, não foi registrada nenhuma ação no site institucional. A partir do segundo semestre de 2019, houve um aumento para nove ações. No ano seguinte, em 2020, esse número subiu para doze ações, e atingiu o pico de quinze ações em 2021. É perceptível que nos últimos três anos, houve um crescimento constante, assim como no gráfico 6 e, conseqüentemente, uma queda nas postagens no site em 2022, com apenas sete ações registradas. Em outras palavras, houve uma redução de 40% em relação ao ano de 2021. Por último, contabilizando apenas o primeiro semestre de 2023, identificou-se apenas seis ações, conforme disposto no Gráfico 8.

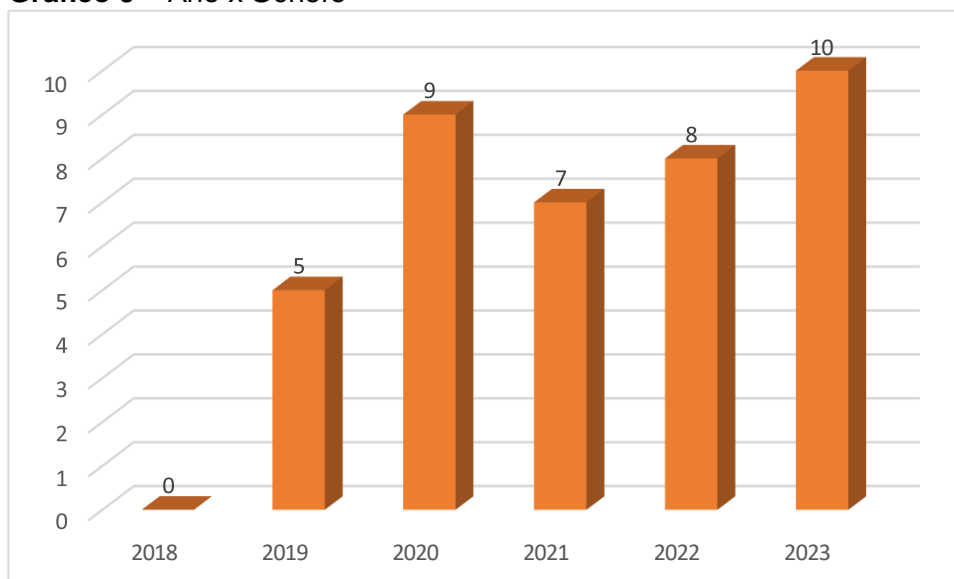
Gráfico 8 – Ano x Vídeos

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

No Gráfico 8 é possível identificar que a Vale começou a implementação de comunicação por vídeos em 2021 com seis ações. Em seguida com cinco ações contabilizadas no ano de 2022, por último com duas ações referente aos primeiros meses de 2023. Ainda assim, podemos notar um quantitativo baixo considerando que a Vale é uma multinacional, indispensável ressaltar a importância do impacto significativo na imagem e no sucesso de uma empresa através dos vídeos institucionais relacionados a diversidade e inclusão.

Com os recursos evidenciados nos últimos anos, é necessária uma atenção analítica aos grupos e seguimentos que estão sendo atendidos pela organização, tendo em vista a busca pela equidade e ações que os fortaleçam tanto na sociedade quanto no setor em que a empresa está inserida. Dessa forma os números a seguir representa a quantia estabelecidos dos anos por pessoas acolhidas, o Gráfico 9 caracteriza quantas ações foram efetuadas por ano para equidade de gênero

Gráfico 9 – Ano x Gênero



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

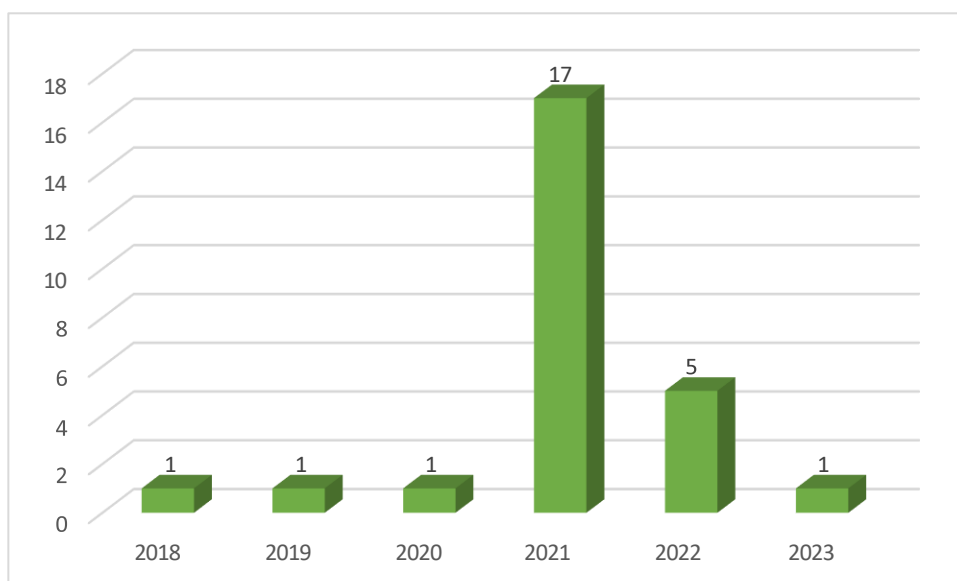
De acordo com o Gráfico 9, houve uma mudança significativa nas ações relacionadas à equidade de gênero ao longo dos anos. No ano de 2018, não foram registradas nenhuma ação nesse sentido. No segundo semestre de 2019, após uma mudança na estrutura de gestão da Vale, foram identificadas cinco ações relacionadas à equidade de gênero, isso representa um aumento significativo em comparação com o ano anterior. A partir de 2020, o número de ações relacionadas à equidade de

gênero se manteve relativamente próximo entre os anos. Em 2020, foram realizadas nove ações, indicando um aumento em relação ao ano anterior. No ano de 2021, houve uma redução no número de ações, representando apenas 77% do total de ações realizadas em 2020. Isso pode indicar uma diminuição temporária no foco em questões de equidade de gênero ou um redirecionamento de esforços para outras áreas.

Em 2022, o número de ações voltou a se estabilizar, com um total de oito ações relacionadas à equidade de gênero. No ano de 2023, o número de ações atingiu o ápice, com um total de dez ações relacionadas à equidade de gênero. Isso pode indicar um aumento no comprometimento da Vale com essa questão ou uma ampliação de esforços em promover a equidade de gênero, em especial nas operações. Em resumo, observa-se um aumento progressivo nas ações relacionadas à equidade de gênero a partir de 2019, com algumas variações anuais. O ano de 2023 registrou o maior número de ações até o momento, indicando uma possível reformulação ou maior engajamento da Vale nesse segmento.

A transformação cultural na Vale é fundamental para reconstruir a confiança com as partes interessadas. Diante disso, podemos medir os outros seguimentos que compõe a diversidade e inclusão. Nesse sentido, o Gráfico 11 foram elaboradas para o seguimento LGBTQIA+:

Gráfico 10 – Ano x LGBTQIA+

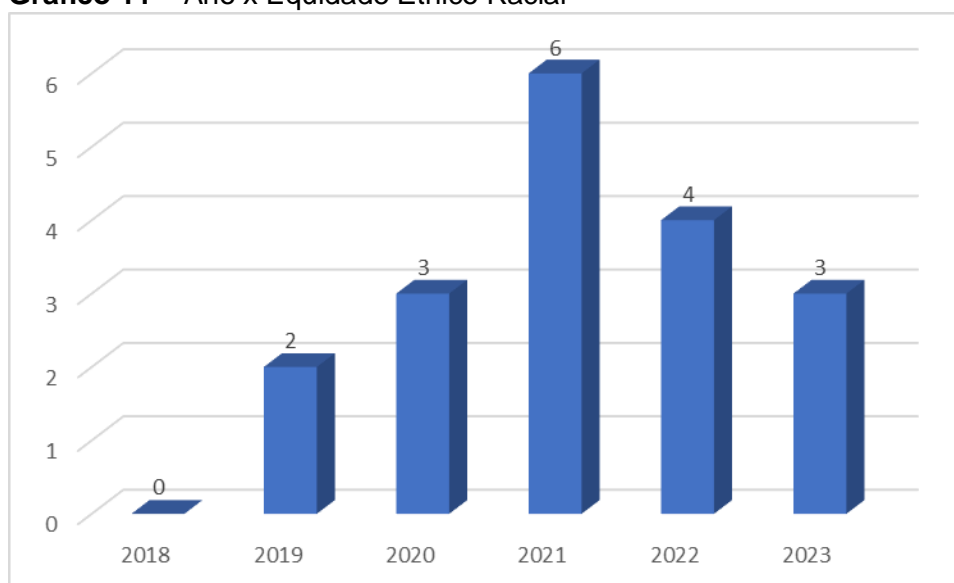


Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Analisando o Gráfico 10, podemos observar que nos anos de 2018, 2019 e 2020 foi registrado apenas uma ação exclusiva ao grupo LGBTQIA+. Isso indica que, mesmo com a criação da política de diversidade e inclusão em 2020, o número de ações voltadas para esse grupo permaneceu extremamente baixo em comparação ao grupo relacionado a inclusão e a equidade para o grupo LGBTQIA+. É importante destacar que o grupo LGBTQIA+ é referência quando falamos de diversidade no mercado de trabalho. No ano de 2021 houve um crescimento significativo, com um total de 21 ações registradas. Isso sugere que as ações efetivas foram implementadas no ano seguinte à criação da política de diversidade e inclusão, esse aumento no número de ações indica um maior comprometimento da Vale apenas no ano de 2021.

Em 2022, houve uma queda de 76% no número de ações, com apenas cinco ações registradas ao longo do ano. Além disso, apenas uma ação foi registrada nos primeiros meses de 2023. Esses números demonstram uma redução significativa no esforço da Vale em relação à promoção da diversidade e inclusão exclusivo ao grupo LGBTQIA+. Diante disso, em seguida podemos analisar o gráfico 11, o qual trata a respeito das ações implementadas a equidade racial:

Gráfico 11 – Ano x Equidade Étnico Racial



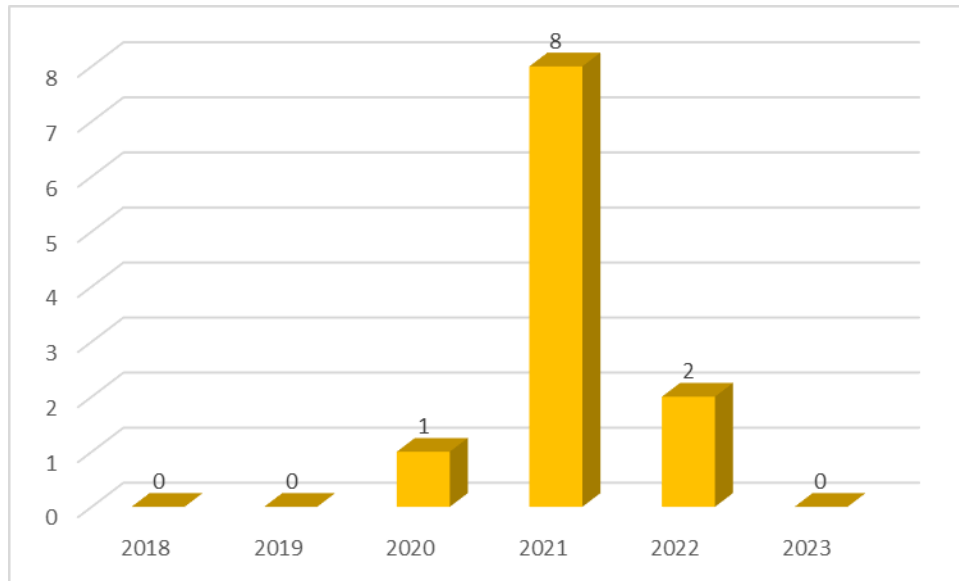
Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Dessa forma, com base no Gráfico 11, podemos observar que no ano de 2018 não foi registrada nenhuma ação relacionada às pautas raciais. Em 2019, apenas uma ação foi realizada nesse sentido, e em 2020 foram registradas apenas

três ações. Esses números se alinham aos quantitativos baixos mencionados no Gráfico 10, que também aborda ações voltadas para o grupo LGBTQIA+. No ano de 2021, o número de ações relacionadas às pautas raciais atingiu o pico, com um total de seis ações, representando o maior número ao longo dos anos estudados. No entanto, em 2022, esse número caiu para apenas quatro ações, e no início de 2023, o mesmo número de três ações registrado em 2020.

Os dados do Gráfico 11 revelam que as ações relacionadas às pautas raciais são as menos frequentes na Vale em comparação com outros grupos mencionados acima. Os números baixos de 2018 a 2020 demonstram uma falta de foco nessas questões durante esses anos, mesmo com a nova gestão. Embora o ano de 2021 tenha apresentado um aumento no número de ações, a queda em 2022 e a manutenção do mesmo número em 2023 indicam uma falta de consistência e compromisso contínuo da Vale com as pautas raciais. Conforme Abramo (2010), a importância de considerar os determinantes raciais na discussão sobre desigualdade de gênero. No Brasil, as pessoas negras são maioria entre os mais pobres, e quando se trata das mulheres, os determinantes de raça se entrecruzam e se potencializam com os determinantes de gênero, resultando em uma situação de maior vulnerabilidade à pobreza e dificuldades significativas no acesso a um trabalho decente.

Portanto, a análise a seguir demonstra o último recorte de segmentos dentro da diversidade e inclusão na Vale, no Gráfico 12 é possível visualizar as ações referente as pessoas com deficiência

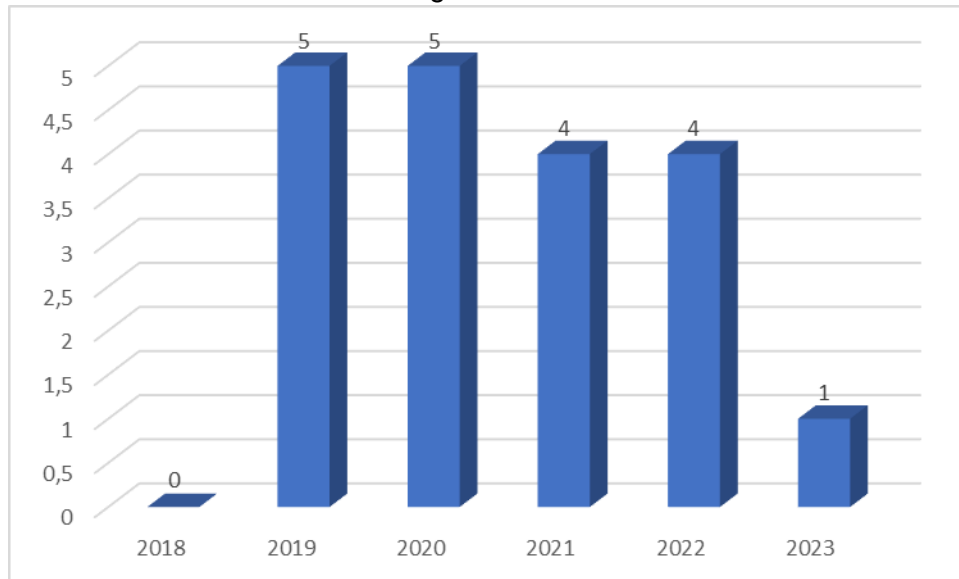
Gráfico 12 – Ano x Pessoas com Deficiência

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Analisando, ainda, o Gráfico 12, fica evidente que o número de ações relacionadas ao grupo de pessoas com deficiência é extremamente baixo nos últimos anos. Nos anos de 2018 e 2019, não foi registrada nenhuma ação voltada para esse grupo. Em 2020, apenas uma ação foi identificada. O pico ocorreu em 2021, com um total de oito ações registradas. No entanto, em 2022, o número de ações sofreu uma queda, repetindo a falta de iniciativas observada em 2018 e 2019.

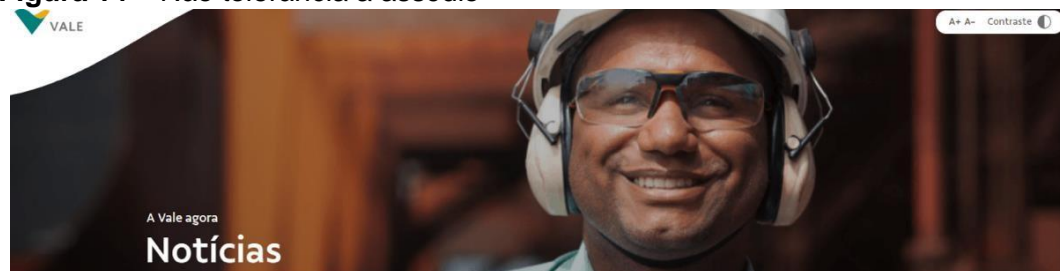
É importante ressaltar que todas as ações relacionadas às pessoas com deficiência representam números muito baixos em comparação aos outros grupos mencionados nos gráficos anteriores. Isso sugere uma falta de atenção e empenho por parte da Vale em relação a esses grupos. Vale ressaltar que as pessoas com deficiência são incluídas por lei, o que torna ainda mais sugestiva a necessidade de implementar ações extras inclusivas para aumentar esses números. Logo, levando em consideração a obrigatoriedade legal de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, também é sugerido que sejam implementadas mais ações inclusivas adicionais para aumentar esses números e promover uma maior equidade e diversidade na empresa.

Dá-se continuidade destacando os dados no Gráfico 13, os quais estão relacionados a ações com todos os grupos afirmativos que a Vale engloba na sua política de diversidade.

Gráfico 13 – Ano x Todos os Seguintes Atendidos

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

É importante a criação de grupos afirmativos, essas iniciativas estruturantes para criação de condições e oportunidades de trabalho que promovam a representatividade relativa a gênero, raça, pessoas com deficiência, entre outras frentes, em nosso quadro funcional. Diante disso, em 2019 e 2020 foram mapeadas cinco ações de diversidade inclusão, seguindo de 2021 a 2022 com quatro ações efetivas realizadas. Por fim, registra-se uma ação nos primeiros meses de 2023, com pré-disposição a aumentar esses números até final do ano. Na Figura 14 explicita uma ação realizada pela Vale no ano de 2023:

Figura 14 – Não tolerância a assédio

01/03/2023 • Diversidade e inclusão, Nossa gente

Não toleramos a discriminação: vamos juntos construir uma empresa mais humana, inclusiva e livre de assédio

No dia 1º de março, Dia Mundial de Zero Discriminação, uma data criada pelo Programa Conjunto das Nações Unidas, reforçamos o posicionamento da Vale em favor de uma sociedade mais inclusiva.

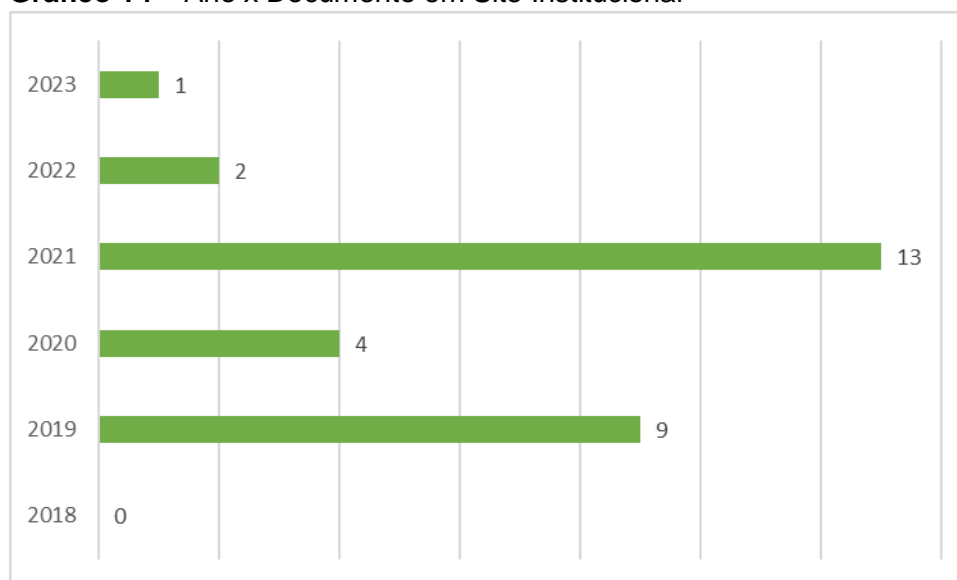
A discriminação é uma violação de direitos humanos e não toleramos. Está geralmente atrelada ao medo ou desconhecimento. Aqui na Vale, fomentamos espaços de diálogo como uma forma de compartilhar conhecimento desenvolvendo compreensão e tolerância. Os nossos grupos de afinidade são formados voluntariamente por empregados e empregadas que se reúnem em apoio ao avanço da diversidade, equidade e inclusão dentro da nossa empresa, reforçando a representatividade dos grupos minorizados.

[Clique aqui e conheça nossos grupos de afinidade](#)

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Em resumo, a análise dos gráficos revela que a Vale apresenta desafios em relação à equidade de gênero, diversidade LGBTQIA+, pautas raciais e inclusão de pessoas com deficiência. Embora haja um aumento gradual nas ações relacionadas à equidade de gênero e algumas melhorias pontuais nas outras áreas, a consistência e o compromisso contínuo parecem ser uma questão a ser abordada. Para promover uma maior diversidade e inclusão, sugere-se que a Vale intensifique seus esforços em todas essas áreas, buscando implementar ações mais abrangentes e sustentáveis ao longo do tempo. Em prosseguimento das análises, mapeamos as identificações das ações pelos anos estudados como é relatado no Gráfico 14:

Gráfico 14 – Ano x Documento em Site Institucional



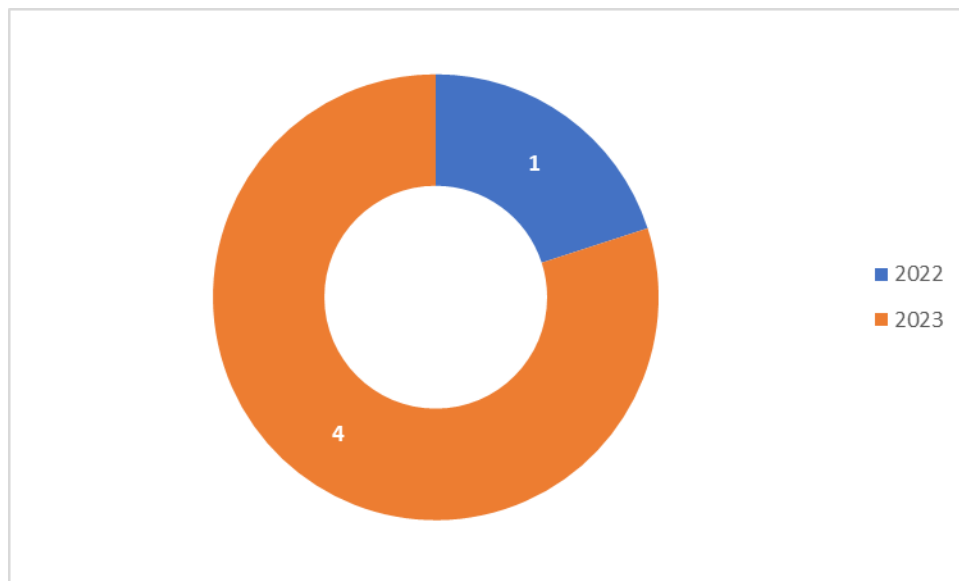
Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Muitos documentos institucionais são necessários para garantir a conformidade legal e regulatória da empresa. No gráfico 12 é retratado a utilização de documentos institucionais para descrição de diretrizes na diversidade e inclusão, em 2019 foi mapeado o segundo maior pico na criação de documentos institucionais com nove ações. Em 2020, sofreu uma queda de 44,4% com quatro documentos criados. O ano de 2021 identificou-se mais ações com treze documentos gerados. E por fim, registrando a maior queda no ano de 2022 com dois documentos adquiridos com dois documentos encontrados.

Diante disso, os estudos números referente aos documentos institucionais tornou possível o registro sistematizado de todo esse conhecimento como referência e guia para a organização, estabelecendo diretrizes, políticas e procedimentos que orientam o comportamento e as práticas da empresa, Conforme Fujita (2016, p. 61): Essas diretrizes precisam ser orientadas por princípios advindos de uma política de indexação elaborada por consenso entre profissionais atuantes no sistema. Além disso, a mesma deve ser de conhecimento do indexador e estar ao seu alcance para consulta em forma de manuais de rotinas e procedimentos.

Dando continuidade ao processo de mapeamento nas identificações de ações, no Gráfico 15 apresenta-se as notícias elaboradas em no site institucional sobre os anos estudados:

Gráfico 15 – Ano x Notícia em Site Institucional



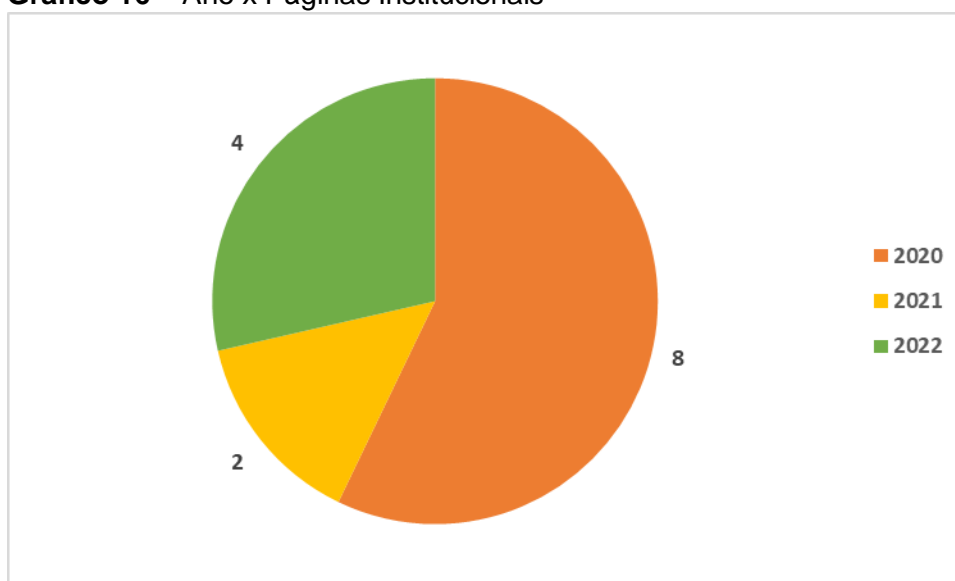
Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

De acordo com Chiavenato (2010), a comunicação organizacional tradicional ocorre a partir de três conceitos preliminares: o dado, a informação e a comunicação. O dado é um registro a respeito de determinado evento ou ocorrência. A informação é um conjunto de dados com determinado significado, que reduz a incerteza a respeito de algo ou que permite o conhecimento a sobre o tema. Com isso, as notícias institucionais são uma forma eficaz de comunicação interna. Elas permitem que a empresa compartilhe informações relevantes com seus colaboradores, como

atualizações sobre projetos, conquistas, mudanças organizacionais, eventos e iniciativas importantes.

Como demonstra o gráfico foram mapeadas ações por notícias institucionais no ano de 2022 com uma ação e em 2023 com quatro notícias elaboradas. Portanto, é perceptível a utilização de notícias no site institucional nos últimos dois anos. Em seguida, podemos analisar pelo Gráfico 16 as páginas exclusivas elaboradas pelos anos estudados:

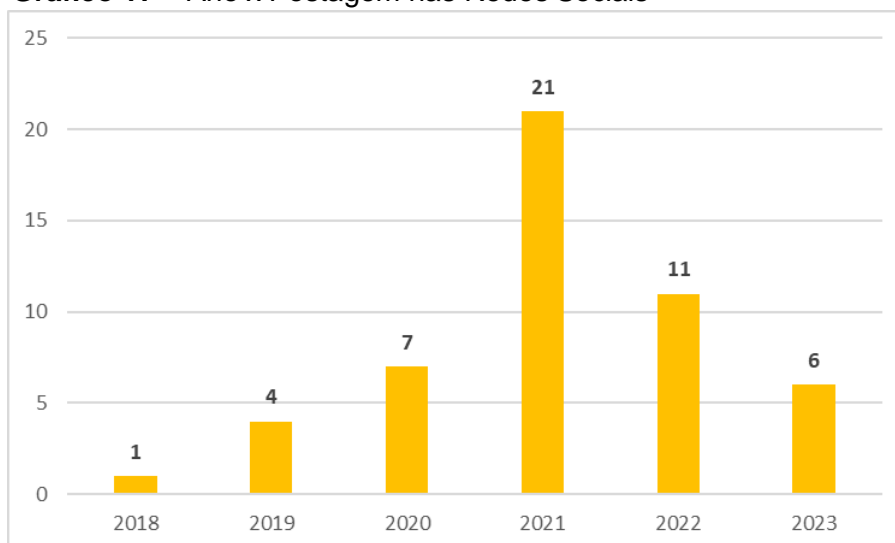
Gráfico 16 – Ano x Páginas Institucionais



Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

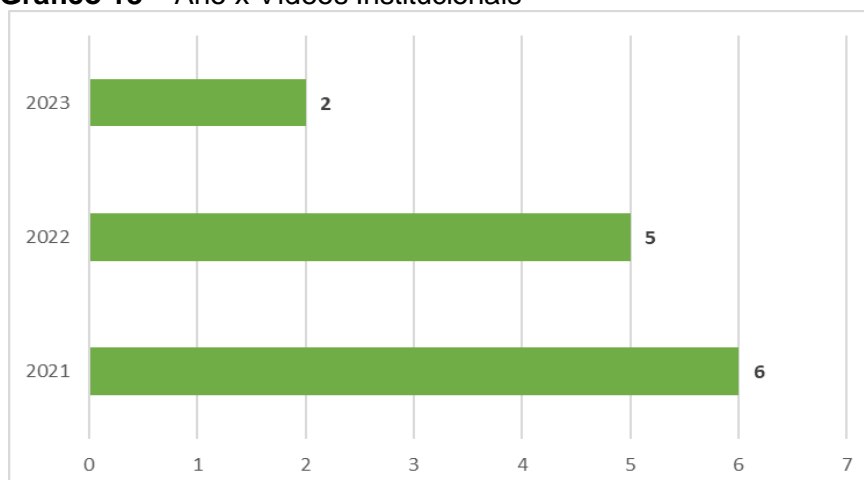
Para Bordenave (1987 p. 68), “[...] sem comunicação não pode existir participação”. As páginas institucionais desempenham um papel crucial para uma empresa, fornecendo visibilidade online, transmitindo credibilidade, facilitando a comunicação transparente, atraindo talentos e oferecendo suporte ao cliente. No gráfico 13 apenas nos últimos três anos foram identificadas criação de domínios online exclusivos na Vale para a diversidade e inclusão. No ano de 2020 foram identificadas oito páginas. No ano de 2021 foram duas páginas, e por fim, o último registro em 2022 com quatro páginas. Portanto, com a implementação da transformação cultural, é cognoscível a criação de páginas exclusivas para a diversidade e inclusão, fortalecendo a cultura organizacional.

Em seguida, observar as divulgações realizadas através nas redes digitais pelos anos estudados, conforme disposição apresentada no Gráfico 17, a seguir:

Gráfico 17 – Ano x Postagem nas Redes Sociais

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Segundo Kawasaki e Fitzpatrick (2017), as redes sociais são ferramentas utilizadas por pessoas como forma de comunicação e com objetivo de compartilhar informações, mesmo necessariamente estando conectados com a internet, basta quem pessoas queiram trocar informações. Como exemplo de rede social tem-se o Facebook. No gráfico podemos analisar o gráfico 14 a crescente aplicação das redes digitais como um método de divulgação em relação a transformação cultural. Atinge-se o maior quantitativo no ano de 2021 com vinte e uma postagens sobre o tema com redução de 52,3% no mês seguinte com onze postagens elaboradas. Diante disso, iremos para última análise entre as identificações das ações estudadas, conforme Gráfico 18:

Gráfico 18 – Ano x Vídeos Institucionais

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Conforme Nogueira (2014), o marketing digital pode ser definido como sendo o conjunto de ações estratégicas aplicadas nos meios digitais (internet e tecnologias móveis), com o intuito de conquistar e fidelizar clientes, engajá-los e, conseqüentemente, elevar a participação no mercado. Relacionando com tipos de identificações nas ações, a Vale usa o artifício das ferramentas de marketing para propagação de ações sociais. No gráfico 15 relata a criação de seis vídeos informativos referente a diversidade e inclusão, no ano de 2021. No ano de 2022, com redução de uma ação, foram constatadas 5 ações. E por fim, nos primeiros meses de 2023, dois vídeos informando feitos pela organização.

Em face disso, pontua-se que todas essas ações e ferramentas, como documentos institucionais, páginas institucionais, notícias, redes sociais e vídeos informativos, são essenciais para promover a diversidade, inclusão e transformação cultural na empresa, fortalecendo sua cultura organizacional, comunicando-se de maneira eficaz com seus colaboradores e promovendo a imagem da empresa perante o público externo.

Diante disso, é possível compreender os objetivos das ações pois elas definem o propósito e a direção das atividades realizadas pela empresa. Elas fornecem um senso de clareza e orientação para todos os envolvidos, desde a alta administração até os funcionários de nível operacional. O Quadro 5, sistematiza o quantitativo das ações de acordo com os objetivos propostos e grupos atendidos:

Quadro 5 – Grupos Afirmativos x Objetivo da Ação

GRUPOS AFIRMATIVO ATENDIDO	OBJETIVO DA AÇÃO	QUANTITATIVO DE AÇÕES 2018-2023
Gênero	Divulgação de ações e programas	26
	Informação/conscientização	10
	Homenagens	3
Total		40
LGBTQIA+	Divulgação de ações e programas	7
	Informação/conscientização	5
	Homenagens	5
	Benefícios	4
Total		21
Racial	Divulgação de ações e programas	12
	Informação/conscientização	5
Total		17

GRUPOS AFIRMATIVO ATENDIDO	OBJETIVO DA AÇÃO	QUANTITATIVO DE AÇÕES 2018-2023
Pessoas com Deficiência	Divulgação de ações e programas	7
	Informação/conscientização	3
	Homenagens	1
Total		11

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Os números apresentados evidenciam as ações executadas pela empresa em relação aos grupos afirmativos e seus objetivos correspondentes. Ao analisar esses dados, observa-se um destaque para o grupo da equidade de gênero, com um maior número de ações realizadas, principalmente voltadas para a divulgação de programas dentro da Vale. Por outro lado, constata-se que os grupos de pessoas com deficiência foram os menos beneficiados, com um quantitativo menor de ações em comparação aos demais grupos. Essa disparidade revela a necessidade de uma maior atenção e investimento nas ações voltadas para inclusão e conscientização das pessoas com deficiência, buscando promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário. Diante disso, o Quadro a seguir demonstra o recorte das quantidades de recursos evidenciados por seguimentos de pessoas dentro das ações produzidas pela Vale.

Quadro 6 – Grupos Afirmativos x Recursos Evidenciados

GRUPOS AFIRMATIVO ATENDIDO	RECURSOS EVIDENCIADOS	QUANTITATIVO DE AÇÕES 2018-2023
Gênero	Redes Sociais	20
	Site Institucional	14
	Vídeo	5
Total		39
LGBTQIA+	Redes Sociais	14
	Site Institucional	7
	Vídeo	5
Total		26
Racial	Redes Sociais	7
	Site Institucional	6
	Vídeo	1
Total		14
Pessoas com Deficiência	Redes Sociais	7
	Site Institucional	3
	Vídeo	1
Total		11

GRUPOS AFIRMATIVO ATENDIDO	RECURSOS EVIDENCIADOS	QUANTITATIVO DE AÇÕES 2018-2023
Todos os grupos	Redes Sociais	1
	Site Institucional	17
	Vídeo	1
Total		19

Fonte: Dados da Pesquisa (2023)

Ao analisarmos as ações realizadas nos grupos afirmativos atendidos pela empresa, entre os anos de 2018 e 2023, podemos observar a utilização de diferentes recursos para promover a diversidade e inclusão. Os resultados apresentados revelam um esforço da organização em divulgar suas iniciativas e programas por meio das redes sociais, site institucional e vídeos. No que diz respeito ao grupo de gênero, foram evidenciadas trinta e nove ações ao longo desse período. As redes sociais foram a principal ferramenta utilizada, com vinte ações registradas, seguidas pelo site institucional com quatorze ações e vídeos com 5 ações. Já o grupo LGBTQIA+ recebeu um total de vinte e seis ações. As redes sociais também foram um meio importante de divulgação, com quatorze ações registradas, seguidas pelo site institucional com sete ações e vídeos com cinco ações.

Nesse sentido, o grupo racial foram identificadas quatorze ações ao longo do período analisado. As redes sociais foram utilizadas em sete ações, o site institucional em seis ações e vídeos em apenas uma ação. Para o grupo de pessoas com deficiência, foram contabilizadas onze ações. As redes sociais foram utilizadas em sete ações, o site institucional em três ações e vídeos em uma ação. Ao considerar todos os grupos afirmativos atendidos pela empresa, foram realizadas um total de dezenove ações. As redes sociais foram utilizadas em uma ação, o site institucional em dezessete ações e vídeos em uma ação. Essas ações refletem a importância dada pela empresa à diversidade e inclusão como um todo, fornecendo informações e recursos em seus canais de comunicação.

Portanto, diante dos números analisados das ações, é perceptível que a diversidade cultural nas organizações é de extrema importância, pois implica na inclusão de pessoas com diferentes origens, experiências e características. É fundamental reconhecer, reforçar e valorizar as diferenças e similaridades entre as pessoas, pois isso contribui para alcançar os objetivos tanto da organização quanto dos indivíduos, estabelecendo uma relação de ganho mútuo.

No contexto da Vale, é relevante observar as quantidades das ações realizadas em relação à diversidade e inclusão. Ao verificar os números apresentados anteriormente, podemos identificar que algumas dimensões da diversidade receberam mais atenção e investimento do que outras. Por exemplo, o grupo da equidade de gênero foi contemplado com o maior número de ações, indicando um esforço da empresa em promover a igualdade entre homens e mulheres. Por outro lado, é perceptível que grupos como equidade racial e pessoas com deficiência receberam um menor número de ações, o que pode sugerir a necessidade de um maior engajamento e investimento nessas áreas específicas. É importante ressaltar que a inclusão de todos os grupos é essencial para construir um ambiente de trabalho verdadeiramente diverso e inclusivo.

Além disso, é essencial destacar que a diversidade cultural também abrange o respeito às diferentes culturas, tradições e identidades raciais. No Brasil, algumas práticas aparentemente amistosas e carinhosas, como o uso de apelidos relacionados à raça, podem ser consideradas ofensivas e perpetuar estereótipos raciais. É fundamental promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade e combata qualquer forma de discriminação ou preconceito. Em resumo, a diversidade cultural é um elemento chave para o sucesso e a sustentabilidade das organizações. Ao reconhecer, valorizar e promover a diversidade, a Vale pode alcançar vantagens competitivas significativas, bem como contribuir para a construção de uma sociedade mais inclusiva e igualitária.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho de conclusão de curso teve como objetivo estudar e analisar a diversidade e inclusão em uma multinacional de mineração no contexto brasileiro, por meio de análise das ações realizadas nos últimos anos. O foco de análise deste trabalho esteve na empresa Vale S.A. O presente estudo revisou o contexto social da diversidade e inclusão no Brasil, o qual ainda é relacionado às mais diversas formas de violência e invisibilização. Na bibliografia, as concepções sobre a diversidade é entender que no país a diferenças de fato existem, porém, a diferença ainda é retratada com desigualdade. Na inclusão, apesar das legislações avançadas e da base constitucional no Brasil, que garantem direitos e uma vida digna para as pessoas com deficiência, a prática ainda demonstra fraquezas nos fundamentos teóricos.

Ademais, ainda que o progresso seja feito, a promoção da diversidade e inclusão nas organizações brasileiras ainda enfrenta diversos desafios. Um desses desafios é a escassez de representatividade de grupos minoritários em posições de liderança, o que limita a perspectiva e a voz desses grupos dentro das empresas. Além disso, a necessidade de combater preconceitos e estereótipos arraigados na sociedade também é uma barreira a ser superada. Logo, é fundamental a importância quanto a criação de políticas sobre a diversidade e inclusão.

No contexto da Vale, ao analisar as ações relacionadas à diversidade e inclusão, é evidente que alguns grupos receberam mais atenção do que outros. Por exemplo, o grupo voltado para a equidade de gênero recebeu um número significativo de ações, indicando um compromisso da empresa em promover a igualdade entre homens e mulheres. No entanto, é notável que os grupos relacionados à equidade racial e às pessoas com deficiência receberam um número menor de ações, sugerindo a necessidade de maior dedicação e investimento nessas áreas específicas. Portanto, uma empresa prezar pela inclusão das pessoas com deficiência vai além de uma obrigação legal, representando um compromisso com a responsabilidade social e a construção de um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e produtivo.

Diante disso, é fato que a troca da gestão, ajuste do organograma organizacional, garantiu feitos como a criação da política de diversidade e inclusão na Vale. A política da Vale estabelece diretrizes e compromissos que promovem o respeito, inclusão, justiça e reconhecimento da diversidade em todas as suas atividades, parcerias e processos de produção. É aplicável a todos os colaboradores

e stakeholders, que devem conhecer e seguir as regras estabelecidas para orientar sua conduta e evitar conflitos e violações. No entanto, a empresa afirma consolidar sua política de diversidade e inclusão em sua estratégia de negócio globalmente. Isso indica um compromisso em integrar a diversidade e inclusão em todas as áreas e processos da organização, de fato é justificável pelo número de ações somadas e os fortes objetivos elaborados pela empresa.

No que se refere aos objetivos que foram propostos, estes foram alcançados, tendo como objetivo geral, o mapeamento das ações desenvolvidas pela VALE S/A em proveito da efetivação da política de diversidade e inclusão no país, em outras palavras, proporcionar ao leitor uma compreensão abrangente sobre o tema da diversidade, explicando a importância dessas práticas em diferentes âmbitos, como social, econômico e cultural. Dessa maneira, os objetivos estabelecidos foram cumpridos ao abordar a diversidade e a inclusão em várias perspectivas, como a descrição da situação do ambiente empresarial diante das mudanças observadas na sociedade moderna o entendimento da diversidade e a inclusão no contexto empresarial tanto no cenário nacional quanto internacional, e por fim, a exploração das iniciativas realizadas pelo grupo VALE S/A para promover a implementação de sua política de diversidade e inclusão no contexto brasileiro.

A diversidade e a inclusão emergiram como temas cruciais, sendo reconhecidas como elementos essenciais para o sucesso das organizações, independente dos gargalos. As empresas perceberam a importância de promover um ambiente de trabalho que acolha e valorize a diversidade de pessoas, experiências e perspectivas. Diante disso, tanto no cenário nacional quanto no internacional, o entendimento da diversidade e da inclusão no contexto empresarial tem se tornado cada vez mais importante. A diversidade é reconhecida como uma fonte de vantagem competitiva, pois a variedade de perspectivas e experiências pode impulsionar a inovação, a criatividade e a tomada de decisões mais assertivas.

Além disso, a inclusão é considerada um fator essencial para a retenção de talentos, a motivação dos colaboradores e a construção de uma cultura organizacional forte e inclusiva. Contudo, as iniciativas realizadas pelo grupo VALE S/A para promover a implementação de sua política de diversidade e inclusão no contexto brasileiro têm sido avaliadas de forma positiva. Um dos principais pontos positivos é a incorporação da diversidade e inclusão na estratégia de negócio global da VALE. Isso evidencia que a empresa reconhece a importância dessas práticas não

apenas como uma responsabilidade social, mas também como um fator estratégico para o sucesso da organização. É necessário fortalecer as normas existentes e impulsionar iniciativas voltadas para a profissionalização dessas pessoas, a fim de estimular e garantir sua participação no mercado de trabalho.

Logo, sugere-se para pesquisas futuras um maior afinamento de campo presencial, podendo utilizar diferentes técnicas, como entrevistas, questionários sociais entre os colaboradores, observação direta ou pesquisa de clima organizacional. Com o propósito de buscar uma compreensão profunda dos funcionários e as interações sociais na prática de em um contexto específico, dessa forma podemos avaliar as efetividades da política no dia a dia dentro da organização.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais. "Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios." Disponível:< www.oit.org.br>. 2010.

APPOLINÁRIO, Fabio. Dicionário de Metodologia Científica. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 295p.

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 2016. 225 p
BEEMAN, W. & Frank, I. (1998). New dynamic in the global economy. New York: Committee for Economic Development.

BATISTA, Leandro; ANDRIJIC, Nathalia Santos. Causas sociais e as novas plataformas de comunicação: Teorias, viabilidade e práticas. Signos do Consumo, São Paulo, v. 7, n. 2, p.157-175, dez. 2015.

BORGES, Andreia Raquel Fernandes. Gênero – Uma Dimensão Oculta na Prática Profissional. São Paulo, Papirus: 2009.

BRASIL, Lemuel; PEREIRA, Antônio Nunes; MACHADO, Vandresa Lúcia. **A inserção do gênero feminino na empresa vis-à-vis a participação feminina na população economicamente ativa: um estudo de caso da Companhia Energética do Paraná (COPEL)**. GES, v. 3, n. 5, p. 95-115, jan./jun., 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016].

_____. Decreto Nº 8727, de 20 de abril de 2016. Institui direitos de reconhecimento da identidade de gênero perante a sociedade. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8727.htm. Acesso em: 30 março de 2023.

Busch, Adrian, and Domingos de Almeida. "ATIVISMO DIGITAL E EMPODERAMENTO: uma análise do Canal das Bee nos debates sobre pautas LGBTQ+."

CAMINO, L., Silva, P., Machado, A. & Pereira, C. (2001). **A face oculta do racismo no Brasil: Uma análise psicossociológica**. Revista de Psicologia Política, 1, 13-36.

CAMPOS, H. R. S. S.. Capacitação em liderança no setor público: a importância e os desafios da formação de líderes transformadores por meio da gestão por competência—caso TRE-MA. Monografia (Bacharelado em Administração), Universidade Federal do Maranhão. São Luís, MA, 2014.

CARON, D. et al. **A gestão de pessoas e suas repercussões na inclusão laboral de pessoas com deficiência**. Gestão e Sociedade, v. 15, n. 42, p. 4213- 4235, 2021.

CARRIERI, A; SOUZA, E; AGUIAR, A. Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis e Transexuais. RAC. Revista de Administração Contemporânea (Online), v. 18, p. 78-95, 2014.

Chiavenato, I. (2010). Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 7. ed. rev. atual. Barueri: Manole.

COSTA, A. M. M. **A discriminação por orientação sexual no trabalho – aspectos legais**. In: POCAHY, Fernando. (Org.). Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea.

COX, Taylor. Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research and Practice. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 1994.

CRENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Revista estudos feministas, n.10, p. 171-188, 2002.

CRENSHAW, K. “Why intersectionality can’t wait”. The Washington Post. (2015, 24 de setembro). Disponível em: <<https://www.washingtonpost.com/news/intheory/wp/2015/09/24/why-intersectionality-cant-wait/?postshare=5351443143466154&utm=>>.

CUÉLLAR, Javier Pérez de. Nossa diversidade criadora – Relatório da Comissão Mundial de Cultura e Desenvolvimento. Campinas: Papirus, Brasília: Unesco, 1997, p. 34.

DEMO, Pedro. Introdução da metodologia. São Paulo: Atlas, 1985.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Brasil: a inserção da população negra e o mercado de trabalho. 2021. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosPopulacaoNegra2021.html>>. Acesso em 07 de abril de 2023.

FERREIRA, R. C.; SIQUEIRA, M. V. S. O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. 2007. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade de Brasília, Distrito Federal, 126p.

FERRONATTO et al. Inclusão laboral da pessoa portadora de deficiência. Rev. Digital (Buenos Aires). v. 12, n. 117. Disponível em: <http://www.efdeportes.com>. Acesso em: 22 abr 2022.

FLETCHER, Luke. **Inclusion at Work**: Perspectives on LGBT+ Working Lives. 2021

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. Revista Administração de Empresa, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul./set., 2000.

FONSECA, J. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FUJITA, Mariângela Spotti Lopes; SANTOS, Luciana Beatriz Piovezan dos. Política de indexação em bibliotecas universitárias: estudo diagnóstico e analítico com pesquisa participante. *Transinformação*, Campinas, v. 28, n. 1, p. 59-76, jan./abr. 2016. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/tinf/v28n1/0103-3786-tinf-28-01-00059.pdf>>.

GEERTZ, Clifford. *A Interpretação das Culturas*. São Paulo: LTC, 1989.

Giddens, A. (1996). *Para além da esquerda e da direita*. S. Paulo: UNESP

GIL, Antonio Carlos et al. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas, 2008.

GUIRALDELLI, Reginaldo; ENGLER, Helen Barbosa Raiz. As categorias gênero e raça/etnia como evidências da questão social: uma reflexão no âmbito do Serviço Social. *Serviço Social & Realidade*, Franca, v. 17, n.1, p. 248-267, 2008.

Gusmão, Neusa Maria Mendes. "Os desafios da diversidade na escola." (2000).

HMC, Pedro. *Um livro para ser entendido*. São Paulo: Planete, 2016.

INSTITUTO ETHOS. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas: pesquisa 2010. Disponível em: http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf.

KAWASAKI, G.; FITZPATRICK, P. *A arte das redes sociais*. Tradução Carla Gouveia. 1. ed. Rio de Janeiro: Best Business, 2017.

LAURETIS, T. A tecnologia do gênero. In: HOLLANDA, B.H. *Tendências e impasses: o feminismo como crítica da cultura*. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

LISBOA, Teresa Kleba. Gênero, feminismo e serviço social – encontros e desencontros ao longo da história da profissão. *Revista Katálysis*. Florianópolis. V. 13, n. 1, p. 66-75, jan./jun. 2010.

Malheiros, Michel Barboza, et al. "Diversidade e inclusão social: estudo de caso em filial de uma rede de farmácia." *UNIFESO-Humanas e Sociais* 6.6 (2021): 38-52.

MEC. *Gênero e diversidade na escola: formação de professoras/es em Gênero, Orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais*. Livro de conteúdo. Versão 2009. – Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: SPM, 2009. Disponível em: <https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/handle/192/655>

MEDEIROS, Márcia. *O trabalhador homossexual: o direito a identidade sexual e a não discriminação no trabalho*. RR Rios. *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*, 2007.

MENDONÇA, R. C. T. Breves comentários sobre os dispositivos legais que subsidiam a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2007. Disponível em: <http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi¶metro=19683>.

MISKOLCI, Richard. Teoria Queer: um aprendizado pelas diferenças. Autêntica, 2017. P.15

MOLEIRO, C; PINTO, N. Sexual orientation and gender identity: review of concepts, controversies and their relation to psychopathology classification systems. *Frontiers in Psychology*, 6, 1511, out. 2015.

MUNANGA, K. Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra. Belo Horizonte: Autêntica, 2004, 152p.

NACIONES UNIDAS. Propuestas de acción para las personas con discapacidad. Buenos Aires: Lúmen, 1995.

NOGUEIRA, J. Marketing Digital: Conceito e definição. 2014. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/marketing-digital-conceitoedefinicao/76673/>. Acesso em: 11 ago. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas de gênero e inclusão nas empresas**: impactos financeiros e não financeiros. Brasília, DF: OIT, 2021. 46 p. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/Business-Case_Report-1-Portuguese.pdf. Acesso em: 01 jun. 2023.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico-2ª Edição. Editora Feevale, 2013.

RAY, V. A theory of racialized organizations. *American Sociological Review*, v. 84, n. 1, p. 26-53, 2019.

REIS, Daniel Aarão. **A ditadura que mudou o Brasil**. Editora Schwarcz-Companhia das Letras, 2014.

RODRIGUES, M. C.; NARDI, H. C. Diversidade sexual e trabalho: reinvenções do dispositivo. *Ver. Bagoas*, n. 3, 2009, p. 127-143.

RODRIGUES, P. S.; PEREIRA, É. L.. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, v. 31, p. 1-20, 2021.

ROSA, A. R. Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 18, n. 3, p. 240–260, 2014.

SAFFIOTI, H.I.B. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, A.O. ; BRUSCHINI, C. (Orgs.) *Uma Questão de gênero*. São Paulo ; Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992.

SAINT-JEAN, M. Organização do trabalho e saúde mental. Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo, v. 14, n. 3, p. 48-51, 2003.

SANTOS, Joel Rufino dos. Quanto vale uma criança negra. Ideias básicas. VARGAS, Educardo V., SANTOS, Joel R. dos. Literatura e criança: I Encontro Local do Programa quanto Vale uma Criança Negra. Rio de, p. 11-34, 1989.

TEIXEIRA, J. C.; OLIVEIRA, J. S. de; CARRIERI, A. P. de. Por que falar sobre raça nos estudos organizacionais no Brasil? Da discussão biológica à dimensão política. Perspectivas Contemporâneas, v. 15, n. 1, p. 46–70, 2020.

THOMAS, D. Making differences matter: a new paradigm for managing diversity. Harvard Business Review, v. 74, n. 5, p.79-90, 1996.

TOLDRÁ, R. C.; SÁ, M. J. C. N. A profissionalização de pessoas com deficiência em Campinas: fragilidades e perspectivas. Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo, v. 19, n. 1, p. 48-55, 2008.

TORRES, Cláudio Vaz; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. Diversidade cultural no contexto organizacional. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed**, p. 443-463, 2004.

VALE S/A. Programas de recém-graduados. Disponível em: <<http://www.vale.com/brasil/PT/people/opportunities-in-other-countries/Paginas/programa-recem-graduados.aspx>>. Acesso em 29 de março de 2023.

VALE S/A. Relatório do Programa de ética e compliance. 2022. Disponível em: <<https://vale.com/documents/d/guest/relatorio-do-programa-de-etica-compliance-2022>>. Acesso em 01 de abril de 2023.

VALE S/A. Relatório de Sustentabilidade 2019. 2019. Disponível em: <http://www.vale.com/PT/investors/information-market/annual-reports/sustainability-reports/Sustentabilidade/Relatorio_sustentabilidade_vale_2019_alta_pt.pdf>. Acesso em 06 de abril de 2023.

VIANA, M. R. Decolonizando afetos: A presença do colonialismo na construção de afetos da população negra e a decolonialidade do ser. Revista Eletrônica Gestão & Saúde, n.5, v.), p. 69-84, 2019.

ZAULI, Amanda; DA CRUZ ROCHA, Candyce; SALES, Clarissa Tolentino Ribeiro. Reflexões sobre diversidade e gênero. Edições Câmara, 2013.

APÊNDICES

APÊNDICE A – PLANILHA DE LEVANTAMENTO DE DADOS

#	IDENTIFICAÇÃO DA AÇÃO	TIPO DE AÇÃO	OBJETIVO DE AÇÃO	DATA DE REALIZAÇÃO/ DIVULGAÇÃO	RECURSOS EVIDENCIADOS	PESSOAS, GRUPOS OU SEGMENTOS ATENDIDOS	LINK DE DIVULGAÇÃO
1.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do Facebook : Homenagem ao dia do orgulho LGBT	O respeito à diversidade e a valorização das diferenças na VALE	2018	Redes Sociais	LGBTQIA+	https://www.facebook.com/valenobrasil/photos/owned-respeito-%C3%A0-diversidade-e-a-valoriza%C3%A7%C3%A3o-das-diferen%C3%A7as-%C3%A9-t%C3%A3o-partes-nossas-o/181562221826613/
2.	Vídeo institucional: plataforma youtube	Vídeo institucional: #MineraçãoPorElas : nossas ações pela diversidade, equidade e inclusão	Divulgar o compromisso de dobrar o número da presença feminina na força de trabalho, em relação a 2019	2021	Vídeo	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://www.youtube.com/watch?v=uWXREExd0X0
3.	Página em Site Institucional	Página do site dedicada a transformação cultural na VALE: Divulgação de ações	Página com diversas perspectivas, vivências e repertórios com o diálogo aberto e transparente	2020	Site institucional	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://www.vale.com/pt/incluir-para-transformar
4.	Página em Site Institucional	Página do site dedicada ao Orgulho LGBTQI+ : Divulgação de ações	Divulgação das transformações e incentivos a todos serem quem são e a conquistarem o espaço que desejarem.	2020	Site institucional	LGBTQIA+	https://www.vale.com/pt/orgulho-lgbtimais
5.	Página em Site Institucional	Página do site dedicada a Equidade Étnico e Racial : Divulgação de ações	Divulgação do compromisso com a equidade racial	2020	Site institucional	Racial	https://www.vale.com/pt/equidade-%C3%A9tnico-racial
6.	Vídeo institucional: plataforma youtube	Vídeo institucional: Orgulho LGBTQIA+ : Incluir para Transformar	Informar que a VALE é um lugar para todos e todas	2021	Vídeo	LGBTQIA+	https://www.youtube.com/watch?v=QjcdRdGY76I

7.	Vídeo institucional: plataforma youtube	Vídeo institucional: Orgulho LGBTQIA+: Reconhecer para aprender	A VALE encoraja a singularidade de cada indivíduo e trabalha para garantir o respeito pelas pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.	2021	Vídeo	LGBTQIA+	https://www.youtube.com/ watch?v=D6zfEwATBio
8.	Vídeo institucional: plataforma youtube	Vídeo institucional: Web série Juntos para Transformar - A energia das mulheres e o sol do cerrado	Informar como as colaboradoras da VALE estão trabalhando com o propósito de atingir cada vez mais eficiência, gerando cada vez menos impacto para o planeta, hoje e no futuro.	2023	Vídeo	Gênero	https://www.youtube.com/ watch?v=xJ1ZvH1AYvM
9.	Vídeo institucional: plataforma youtube	Vídeo institucional: Web série Juntos para Transformar - A maquinista e a primeira locomotiva 100% elétrica	Informar como as colaboradoras da VALE Gabrielle e sua locomotiva 100% elétrica estão contribuindo para reduzir as emissões de CO2 no planeta.	2023	Vídeo	Gênero	https://www.youtube.com/ watch?v=zTf5triMJpE
10.	Notícia em Site de Institucional	Não toleramos a discriminação: vamos juntos construir uma empresa mais humana, inclusiva e livre de assédio	Reforço do posicionamento da Vale em favor de uma sociedade mais inclusiva.	2023	Site institucional	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://www.vale.com/pt/w/ nao-toleramos-a- discriminacao-vamos-juntos- construir-uma-empresa- mais-humana-inclusiva-e- livre-de-assedio/-/ categories/64928
11.	Notícia em Site de Institucional	Vale investe em capacitação para impulsionar a carreira de mulheres, negros e PCDs	Divulgar o programa que consiste em mentorias, oficinas e sessões de coaching, empresa busca estimular o crescimento e o protagonismo dos grupos minorizados	2022	Site institucional	Gênero, Racial, PCD	https://www.vale.com/pt/w/ vale-investe-em- capacitacao-para-impulsionar-a-carreira- de-mulheres-negros-e-pcds
12.	Notícia em Site de Institucional	Mulheres que transformam a ciência e inspiram novos talentos	Homenagem ao 11 de fevereiro que é comemorado o Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência.	2023	Site institucional	Gênero	https://www.vale.com/pt/m/ ulheres-que-transformam-a- ciencia-e-inspiram-novos- talentos/-/categories/64928
13.	Notícia em Site de Institucional	Mulheres celebram o 8 de março em	Informar que cerca de 500 mulheres de cinco municípios do Pará ingressaram no Programa Formação Profissional da Vale em 2022.	2023	Site institucional	Gênero	https://www.vale.com/pt/w/ mulheres-celebram-o-8-de- marco-em

14.		direção a conquista de uma profissão	Formação teórica iniciou em janeiro e próximo passo é formação prática dos processos produtivos da empresa				dire%C3%A7%C3%A3o-a-conquista-de-uma-profiss%C3%A3o/-/categories/1968794
	Notícia em Site de Institucional	Vale abre cerca de mil vagas em Programa de Formação Profissional	Oferecendo qualificação em funções operacionais e técnicas da empresa, programa impulsiona a inclusão de mulheres na mineração	2023	Site institucional	Gênero	https://www.vale.com/pt/w/vale-abre-cerca-de-mil-vagas-em-programa-de-forma%C3%A7%C3%A3o-profissional/-/categories/1968794
15.		Dos cargos de liderança a frente de lavra, as mulheres estão presentes em todos os setores na Vale	Divulgar e informar a meta da empresa é dobrar a representatividade de mulheres em sua força de trabalho até 2025	2023	Site institucional	Gênero	https://www.vale.com/pt/w/dos-cargos-de-lideran%C3%A7a-a-frente-de-lavra-as-mulheres-est%C3%A3o-presentes-em-todos-os-setores-na-vale/-/categories/1968794
16.		Página do site dedicada aos avanços em igualdade de gênero na Vale	Divulgação de Estudos, pesquisas ou ações na Vale, com a participação de mulheres.	2020	Site institucional	Gênero	https://www.vale.com/pt/mulheres-na-vale
17.		Página de divulgação da política de diversidade e inclusão da VALE	Documento público que estabelece diretrizes e compromissos para que a atuação da Vale.	2020	Site institucional	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://vale.com/documents/d/guest/pol-0036-rev00_port_vf?_gl=1*1cylbj7*_ga*MTk2MTQ1NzU5Mi4xNjQ4NjQyNjU5*_ga_BNK5C1QYMC*MTY4NDc3MTc3MS43LjEuMTY4NDc3Mzc1NC42MC4wLjA.
18.		Página do relatório de Diversidade, Equidade e Inclusão	Documento público da jornada de diversidade e inclusão 2020/2021 (histórico, ações, estratégias e prioridades)	2021	Site institucional	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://vale.com/documents/d/guest/relatorio_de_inclusao_e_diversidade-2021-pt?_gl=1*17peeu1*_ga*MTk2MTQ1NzU5Mi4xNjQ4NjQyNjU5*_ga_BNK5C1QYMC*MTY4NDc2ODkwOC42LjEuMTY4NDc2OTM0OC4zNC4wLjA.
	Página em Site Institucional						

19.	Página em Site Institucional	Página de divulgação da política de direitos humanos da VALE	Documento público que estabelece diretrizes e princípios gerais para que a atuação da Vale ocorra em respeito aos direitos humanos	2020	Site institucional	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://www.vale.com/documents/d/guest/politica-de-direitos-humanos
20.	Página em Site Institucional	Página de divulgação do Código de Conduta da VALE	Documento público que reúne os princípios fundamentais que sustentam o propósito do nosso negócio.	2020	Site institucional	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://www.vale.com/documents/d/guest/codigo_de_conduta_pt
21.	Página em Site Institucional	Canal de Acolhimento VALE	Canal criado para escutar, acolher e orientar empregados(as) e terceiros(as) da Vale que estão passando por uma situação de assédio sexual ou discriminação.	2022	Site institucional	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://www.canalconfidencial.com.br/acolhimentovale/
22.	Página em Site Institucional	Página do relatório anual de integridade (Programa de Ética e Compliance)	Documento público que reúne dados, relatos de indicadores (canal de acolhimento e denúncia), e gestão de consequências. Pag 09,10,11	2022	Site institucional	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://vale.com/documents/d/guest/relatorio-do-programa-de-etica-compliance-2022?gl=1*qsxu86*_ga*MTk2MTQ1NzU5Mi4xNjQ4NjQyNjU5*_ga_BNK5C1QYMC*MTY4NDc3MTc3MS43LjEuMTY4NDc3NTU5OC4yOC4wLjA
23.	Página em Site Institucional	Página de divulgação da Estratégias e Compromissos da VALE	Página que menciona o Equilíbrio de Gênero como destaque do ESG na VALE	2022	Site institucional	Gênero	https://www.vale.com/pt/web/esg/nossa-estrategia-compromissos
24.	Página em Site Institucional	Página de Divulgação do Relato Integrado VALE	Documento público: publicação que traz um recorte objetivo sobre a estratégia, avanços nos compromissos, resultados, destaques e desafios da empresa, com foco na agenda ESG. Pag. 128 e 129	2020	Site institucional	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://www.vale.com/documents/d/guest/vale_relato_integrado_2020
25.	Página em Site Institucional	Página de Divulgação do Relato Integrado VALE	Documento público: publicação que traz um recorte objetivo sobre a estratégia, avanços nos compromissos, resultados, destaques e desafios da empresa, com foco na agenda ESG. Pag. 93,94 e 95	2021	Site institucional	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://www.vale.com/documents/d/guest/vale_relato_integrado_2021_pt
26.	Página em Site Institucional	Página de Divulgação do Relato Integrado VALE	Documento público: publicação que traz um recorte objetivo sobre a estratégia, avanços nos compromissos, resultados, destaques e	2022	Site institucional	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://vale.com/documents/d/guest/vale_relatointegrado2022-br-final

27.	Vídeo institucional: plataforma youtube	Vídeo institucional: MOVER: Movimento pela Equidade Racial	desafios da empresa, com foco na agenda ESG. Pag. 25,26,27. Programa para contribuir e aprender, pois acreditamos que a união dos esforços, com outras empresas signatárias, potencializará a construção de uma sociedade mais justa e com igualdade de oportunidades.	2021	Vídeo	Racial	https://www.youtube.com/watch?v=QjcdRdGY76I
28.	vídeo institucional: plataforma youtube	Vídeo institucional: Vale Contra O Assedio	Divulgar a luta conta o assedio através de simulações e vídeos de impacto	2022	Vídeo	Gênero	https://www.youtube.com/watch?v=goO8ZKvMCcl
29.		Vídeo institucional: Foco em promover um ambiente acolhedor para despertar motivação e ser inspiração					
30.	Vídeo institucional: plataforma youtube	Vídeo institucional: LGBTQIA+:	Divulgar lideranças inspiradoras na VALE	2022	Vídeo	Gênero	https://www.youtube.com/watch?v=zVTLXmRNVeE
31.	Vídeo institucional: plataforma youtube	Valorizando a diversidade, transformamos o todo	Divulgar a trajetória dos colaboradores empregados LGBTQIA+	2022	Vídeo	LGBTQIA+	https://www.youtube.com/watch?v=eHtxe5ZYP7I
31.	Vídeo institucional: plataforma youtube	Vídeo institucional: Web serie #Minaraçãoporelas - Mulheres LGBTQIA+	Divulgar a trajetória de mulheres da comunidade #LGBTQIA+ que fazem parte dos nossos times em Minas Gerais, Maranhão e Pará.	2022	Vídeo	LGBTQIA+	https://www.youtube.com/watch?v=MrRXiTm_zO8
32.	vídeo institucional: plataforma youtube	Vídeo institucional: Web serie #Minaraçãoporelas	Playlist de vídeos postados com objetivo enaltecer o trabalho das mulheres no setor da mineração, em diversas funções e hierarquias. (14 vídeos)	2021	Vídeo	Gênero	https://www.youtube.com/playlist?list=PLIUyHZm_X02NRT4hPjLiAONBXq6Df2bgr
33.	vídeo institucional: plataforma youtube	Vídeo institucional: Web serie Orgulho LGBTQIA+: Incluir para Transformar	Playlist de vídeo postados no mês comemorado o Orgulho LGBTQIA+ (6 vídeos)	2021	Vídeo	LGBTQIA+	https://www.youtube.com/playlist?list=PLIUyHZm_X02NnzECt8dQjHkBNWBO-mA7s

34.	vídeo institucional: plataforma youtube	Vídeo institucional: Web serie #Minaraçãooporelas - Mulheres com Deficiência	Conta histórias de mulheres com deficiência que trabalham em diversas áreas nas nossas operações no Pará, Minas Gerais e Espírito Santo.	2022	Vídeo	PCD	https://www.youtube.com/watch?v=bX7I7XBCBKQ
35.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn: Homenagem ao dia do orgulho LGBT	Dia Internacional contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia na VALE	2023	Redes Sociais	LGBTQIA+	https://www.linkedin.com/posts/vale_dia-internacional-contra-a-homofobia-transfobia-activity-7064619703800934400-xHVb?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
36.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn: Divulgação da participação do movimento #Carreirascomfuturo	Movimento para ampliar nossa visão sobre o desenvolvimento de profissionais negros, escutando outras empresas e compartilhando com elas boas práticas	2023	Redes Sociais	Racial	https://www.linkedin.com/posts/vale_carreirascomfuturo-activity-7062504208566038528-4QW8?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
37.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn: Tolerância 0 violência contra mulher	Postagem de conscientização sobre construções sociais e violência contra mulher	2023	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_mulheresquetransformam-activity-7048764316065357824-H3sL?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
38.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn: Igualdade de Gênero	Postagem para a igualdade e promover a inclusão para a construção de um ambiente seguro e de respeito às singularidades de cada pessoa.	2023	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_letramento-antimachista-activity-7041855668999335936-G9-h?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
39.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn: #mulheresqueinspiram	Postagem com diversas iniciativas para aumentar a representatividade das mulheres.	2023	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_mulheresquetransformam-activity-7039207496003006464-YGLd?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

40.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn: Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência	Divulgação de grandes nomes na área que nos encham de orgulho e precisam continuar inspirando futuras cientistas	2023	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_mulheresquetransformam-juntosparatransformar-activity-7030149027488751617-V_Z-?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
41.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn: Luta Antirracista	Divulgação Do posicionamento da VALE antirracista e iniciativas ao combate ao racismo	2022	Redes Sociais	Racial	https://www.linkedin.com/posts/vale_incluirparatransformar-juntosparatransformar-activity-7000470271669252098-h0bU?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
42.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Programa de Aceleração de Carreiras para Mulheres Negras	Divulgação do programa dentro da jornada Antirracista	2022	Redes Sociais	Racial	https://www.linkedin.com/posts/vale_nossa-jornada-antirracista-passa-pelo-compromisso-activity-6988564979062845441-Pj21?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
43.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Global Trainee Program	Informar a oportunidade para recém formadas e universitárias	2022	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_global-trainee-program-activity-6981270934548553729-bdwM?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
44.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Oportunidades de vagas para PCD	Garantir a inclusão e proporcionar o desenvolvimento a profissionais com deficiência são nossos compromissos.	2022	Redes Sociais	PCD	https://www.linkedin.com/posts/vale_incluirparatransformar-activity-6978800948261326848-IL0 ?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

45.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Oportunidades de vagas afirmativas para mulheres	Divulgar um ambiente diverso, inclusivo e seguro para que você, mulher, se destaque em cargos técnicos, administrativos ou de liderança.	2022	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_aqui-o-seu-perfil-e-os-seus-objetivos-profissionais-activity-6963583298698657792-1WQX?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
46.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Mês do Orgulho LGBTQIA+	Divulgação de inspirações de novas atitudes e ajudar na conscientização sobre o tema.	2022	Redes Sociais	LGBTQIA+	https://www.linkedin.com/posts/vale_incluirparatransformar-activity-6945119343873507328-15cG?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
47.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Mês do Orgulho LGBTQIA+	Trajatória das nossas empregadas e empregados LGBTQIA+ na VALE	2022	Redes Sociais	LGBTQIA+	https://www.linkedin.com/posts/vale_incluirparatransformar-activity-6941123774645706752-SyJ3?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
48.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Dia internacional da visibilidade trans	Informando o posicionamento do respeito e equidade, divulgações de ações para pessoas trans	2022	Redes Sociais	LGBTQIA+	https://www.linkedin.com/posts/vale_incluirparatransformar-activity-6915383154400718850-IQm?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
49.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: #MulheresTransformamOFuturo	Espaço informativo para as mulheres que evoluem em inovação, sustentabilidade e equidade de gênero.	2022	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_mulheres-transformam-o-futuro-activity-6906715121331412992-WSZ3?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

50.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Divulgação da web série #Mineraçãoporelas	Divulgação da web série que conta histórias de empregadas em diversas funções e hierarquias.	2022	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_mineraaexaetopor-elas-activity-6896456293343969280--0hd?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
51.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Divulgação da web serie #Mineraçãoporelas	Divulgação da web série que conta histórias de empregadas em diversas funções e hierarquias.	2022	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_mineraaexaetopor-elas-activity-6886693380458328065-Sn9F?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
52.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Divulgação da web série #Mineraçãoporelas	Divulgação da web serie que conta histórias de empregadas em diversas funções e hierarquias.	2021	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_mineraaexaetopor-elas-activity-6876170710599913472-lcN?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
53.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Dia Internacional da pessoa com Deficiência	Garantir a inclusão e proporcionar o desenvolvimento a profissionais com deficiência são nossos compromissos.	2021	Redes Sociais	PCD	https://www.linkedin.com/posts/vale_dia-internacional-da-pessoa-com-defici%C3%Aancia-activity-6872642596544495618-i_cX?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
54.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Luta Antirracista	Informativo divulgando a Vale como uma empresa antirracista.	2021	Redes Sociais	Racial	https://www.linkedin.com/posts/vale_manifesto-antirracismo-activity-6867801885215195136-KKfa?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

55.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Divulgação da web série #Mineraçãoporelas	Divulgação da web série que conta histórias de empregadas em diversas funções e hierarquias.	2021	Redes Sociais	LGBTQIA+ e PCD	https://www.linkedin.com/posts/vale_mineraaexaetopor-elas-activity-6867553381955842048-Fgot?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
56.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Divulgação da web série #Mineraçãoporelas	Divulgação da web série que conta histórias de empregadas em diversas funções e hierarquias.	2021	Redes Sociais	LGBTQIA+	https://www.linkedin.com/posts/vale_lgbtqia-mineraaexaetoporelas-activity-6858444205627334656-iOTH?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
57.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Divulgação da web série #Mineraçãoporelas	Divulgação da web série que conta histórias de empregadas em diversas funções e hierarquias.	2021	Redes Sociais	PCD	https://www.linkedin.com/posts/vale_mineraaexaetopor-elas-activity-6855948363842646016-FpYA?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
58.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Divulgação da web série #Mineraçãoporelas	Divulgação da web série que conta histórias de empregadas em diversas funções e hierarquias.	2021	Redes Sociais	PCD	https://www.linkedin.com/posts/vale_mineraaexaetopor-elas-pcd-activity-6849094404561485824-3wPo?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
59.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn: Liderança Negras	Divulgação do compromisso e nossa responsabilidade participar da transformação social e Equidade Étnico-Racial da Vale	2021	Redes Sociais	Racial	https://www.linkedin.com/posts/vale_o-povo-negro-permanece-lutando-contra-as-activity-6841785749524750336-HLHA?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

60.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Divulgação da web série #Mineraçãoporelas	Divulgação da web série que conta histórias de empregadas em diversas funções e hierarquias.	2021	Redes Sociais	Racial	https://www.linkedin.com/posts/vale_mineraaexaetopor-elas-activity-6838490866252836864-UKe6?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
61.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Divulgação da web série #Mineraçãoporelas	Divulgação da web série que conta histórias de empregadas em diversas funções e hierarquias.	2021	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_mineraaexaetopor-elas-activity-6835642863561281536--eCH?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
62.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Oportunidades de 45 vagas exclusivas para mulheres nível gerencial e staff	Divulgar um ambiente diverso, inclusivo e seguro para que você, mulher, se destaque em cargos técnicos, administrativos ou de liderança.	2021	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_abrimos-45-vagas-de-trabalho-exclusivas-para-activity-6831599700941049857-DYbc?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
63.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Programa de Formação Profissional	Divulgação do programa exclusivo para mulheres e pessoas com deficiência	2021	Redes Sociais	Gênero e PCD	https://www.linkedin.com/posts/vale_uma-vale-para-todas-e-todos-a-pluralidade-activity-6820486377168244736-DfCa?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
64.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Mês do Orgulho LGBTQIA+	Trajetória das nossas empregadas e empregados LGBTQIA+ na VALE	2021	Redes Sociais	LGBTQIA+	https://www.linkedin.com/posts/vale_orgulho-activity-6817842771974488064-18OZ?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

65.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Mês do Orgulho LGBTQIA+	Trajatória das nossas empregadas e empregados LGBTQIA+ na VALE	2021	Redes Sociais	LGBTQIA+	https://www.linkedin.com/posts/vale_saiba-o-que-nossos-empregados-e-empregadas-activity-6816746385560363008-Q_mU?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
66.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Mês do Orgulho LGBTQIA+	Trajatória das nossas empregadas e empregados LGBTQIA+ na VALE	2021	Redes Sociais	LGBTQIA+	https://www.linkedin.com/posts/vale_seguimos-com-mais-hist%C3%B3rias-de-empregadas-activity-6816366071612764160-vOPI?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
67.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Mês do Orgulho LGBTQIA+	Trajatória das nossas empregadas e empregados LGBTQIA+ na VALE	2021	Redes Sociais	LGBTQIA+	https://www.linkedin.com/posts/vale_ou%C3%A7a-o-que-as-nossas-empregadas-e-empregados-activity-6816023375014637569-z0b?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
68.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Mês do Orgulho LGBTQIA+	Trajatória das nossas empregadas e empregados LGBTQIA+ na VALE	2021	Redes Sociais	LGBTQIA+	https://www.linkedin.com/posts/vale_conhe%C3%A7a-as-hist%C3%B3rias-dos-nossos-empregados-activity-6815676035405774848-r9M?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
69.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Mês do Orgulho LGBTQIA+	Trajatória das nossas empregadas e empregados LGBTQIA+ na VALE	2021	Redes Sociais	LGBTQIA+	https://www.linkedin.com/posts/vale_conhe%C3%A7a-as-hist%C3%B3rias-de-funcion%C3%A1rias-que-activity-6815308022949277698-Mouq?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

70.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Mês do Orgulho LGBTQIA+	Trajatória das nossas empregadas e empregados LGBTQIA+ na VALE	2021	Redes Sociais	LGBTQIA+	https://www.linkedin.com/posts/vale_no-m%C3%AAs-do-orgulho-lgbtqia-refor%C3%A7amos-o-activity-6814189298603040768-HMSA?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
71.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn:	Aderência ao programa MOVER: para contribuir e aprender na inclusão racial	2021	Redes Sociais	Racial	https://www.linkedin.com/posts/vale_movimentopelaeguidaderacial-mover-activity-6808053600216981504-oOLy?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
72.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Divulgação da web série #Mineraçãoporelas	Divulgação da web série que conta histórias de empregadas em diversas funções e hierarquias.	2021	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_minera%C3%A7%C3%A3o-por-elas-segunda-temporada-activity-6774706799271571456-a97g?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
73.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Divulgação da webserie #Mineraçãoporelas	Divulgação da web série que conta histórias de empregadas em diversas funções e hierarquias.	2020	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_mineraaexaetopor-elas-activity-6742072259126595584-Fbji?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
74.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Divulgação da webserie #Mineraçãoporelas	Divulgação da webserie que conta histórias de empregadas em diversas funções e hierarquias.	2020	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_minera%C3%A7%C3%A3o-por-elas-activity-6739174926156136448-RayQ?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

75.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Programa Women in Mining	Programa que reúne mulheres do mundo para fortalecimento de debates de equidade de gênero	2020	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_em-todo-o-mundo-mulheres-est%C3%A3o-se-mobilizando-activity-6734186459949019136-090y?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
76.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Divulgação da webserie #Mineraçãoporelas	Divulgação da webserie que conta histórias de empregadas em diversas funções e hierarquias.	2020	Redes Sociais	PCD	https://www.linkedin.com/posts/vale_mineraaexaetopor-elas-activity-6728033479512137728-Slv?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
77.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Divulgação da webserie #Mineraçãoporelas	Divulgação da webserie que conta histórias de empregadas em diversas funções e hierarquias.	2020	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_no-epis%C3%B3dio-1-da-webs%C3%A9rie-minera%C3%A7%C3%A3o-por-elas-activity-6707284785842196481-owfD?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
78.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Divulgação da webserie #Mineraçãoporelas	Divulgação da webserie que conta histórias de empregadas em diversas funções e hierarquias.	2020	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_mineraaexaetopor-elas-activity-6704844985642098688-MVyG?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
79.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn: Dia Internacional das Mulheres na Engenharia	Divulgar o incentivo da ocupação desses espaços pelas mulheres na VALE	2020	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_o-dia-internacional-das-mulheres-na-engenharia-activity-6680916195996131328-3Hup?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

80.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn e Instagram: Mês do Orgulho LGBTQIA+	Homenagem ao dia do Orgulho LGBTQIA+	2019	Redes Sociais	LGBTQIA+	https://www.linkedin.com/posts/vale_junho-%C3%A9-om%C3%AAs-do-orgulho-lgbtqia-e-n%C3%B3s-activity-6680850752484737024-MJiV?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
81.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn: Dia da Consciência Negra	Divulgação de podcast para nos ajudar a compreender um pouco mais sobre a importância do tema	2019	Redes Sociais	Racial	https://www.linkedin.com/posts/vale_igualdade-se-constr%C3%B3-com-respeito-e-no-activity-6471152309232562176-hMx7?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
82.	Postagem em Rede Social	Postagem feita na rede do LinkedIn: Diversidade e inclusão	Divulgação de podcast para nos ajudar a compreender um pouco mais sobre a importância do tema	2019	Redes Sociais	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://www.linkedin.com/posts/vale_pracegover-activity-6451196773959553024-1X-w?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
83.	Notícia em Rede Social	Mulheres ganham espaço na Mineração	Divulgação do destaque do espaço de mulheres cada vez mais presentes nas operações	2019	Redes Sociais	Gênero	https://www.linkedin.com/posts/vale_mulheres-ganham-espaco-na-minera%C3%A7%C3%A3o-activity-6437744938078736384-xRf5?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
84.	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Cirurgias do processo transexualizador	As cirurgias do processo transexualizador agora são cobertas pelo plano de saúde da Vale. O processo transexualizador é um conjunto de vários procedimentos clínicos e cirúrgicos que beneficiam pessoas trans. Além disso, também oferecemos acompanhamento psicológico a todos que vão passar pelas cirurgias ou necessitem de um apoio profissional para outras questões pessoais.	2021	Site institucional	LGBTQIA+	https://www.vale.com/pt/orgulho-lgbtmais#acoes

85.	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	1ª Celebração Vale do Orgulho LGBTI+	No Mês do Orgulho LGBTI+ de 2021, vivemos um marco importante dentro da Vale. Um show virtual ao vivo, tendo a participação de cantores brasileiros renomados. CEO, Vice-Presidentes e mais de 14.000 espectadores, entre empregados e familiares, festejaram juntos esse momento.	2021	Site institucional	LGBTQIA+	https://www.vale.com/pt/orgulho-lgbtormais#acoes
86.	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Inclusão da Hormonioterapia no plano de saúde	A hormonioterapia para transição de gênero está disponível para todos os empregados, empregadas e seus dependentes, com cobertura de 100% pelo plano de saúde AMS da Vale.	2021	Site institucional	LGBTQIA+	https://www.vale.com/pt/orgulho-lgbtormais#acoes
87.	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Nome Social	Na Vale, pessoas trans podem usar seus nomes sociais em crachás, e-mails ou qualquer outro espaço. Diferente do nome registrado em cartório, chamado de civil, o nome social é aquele que as pessoas trans preferem ser chamadas.	2021	Site institucional	LGBTQIA+	https://www.vale.com/pt/orgulho-lgbtormais#acoes
88.	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Auxílio Creche para LGBTQIA+	Este benefício está disponível para casais homoafetivos, além de mães, homens viúvos ou divorciados (com a guarda da criança).	2021	Site institucional	LGBTQIA+	https://www.vale.com/pt/orgulho-lgbtormais#acoes
89.	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Celebrações internas	diversas ações foram realizadas nos meses de junho, quando se celebra no dia 28 o Dia Orgulho LGBTI+. As ações têm objetivo ainda de reforçar nossos compromissos com Diversidade, Equidade e Inclusão.	2021	Site institucional	LGBTQIA+	https://www.vale.com/pt/orgulho-lgbtormais#acoes
90.	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Mover (Movimento pela Equidade Racial)	Aderência ao programa MOVER: para contribuir e aprender na inclusão racial	2021	Site institucional	Racial	https://www.vale.com/pt/orgulho-lgbtormais#acoes
91.	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Metas VALE	Dobrar a representatividade feminina até 2025 e alcançar 20% de mulheres em posições de liderança sênior globalmente	2019	Site institucional	Gênero	https://www.vale.com/pt/orgulho-lgbtormais#acoes
92.	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Metas VALE	Estabelecemos a meta de ter 40% das posições de liderança (coordenadoras e acima) da Vale no Brasil composta por pessoas negras.	2019	Site institucional	Racial	https://www.vale.com/pt/orgulho-lgbtormais#acoes

93.	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Programa Potencializando Talentos Negros	Oferece capacitação a 100 profissionais autodeclarados negros da empresa. Durante quatro meses, a iniciativa promove oficinas temáticas, sessões de coaching e mentorias em grupo, abordando temas como Empoderamento Pessoal, Mentalidade de Crescimento e Liderança Humanizada.	2023	Site institucional	Racial	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes
94.	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Programa de Aceleração de Carreira para Mulheres Negras	Visa acelerar o desenvolvimento profissional de 100 mulheres negras da sociedade. Por meio de oficinas temáticas, mentoria individual, letramento e aulas com líderes negras renomadas, a Vale quer contribuir para o fortalecimento de competências e habilidades das participantes, preparando-as para atuarem em posições mais estratégicas no mercado de trabalho.	2022	Site institucional	Racial	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes
95.	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Grupo de Afinidade Étnico-Racial	Formado por empregados voluntários que têm o objetivo comum de promover discussões étnico-raciais, propor ações práticas para a equidade étnica e combater os vieses inconscientes e comportamentos discriminatórios por meio da propagação de conhecimento e sensibilização sobre o assunto.	2020	Site institucional	Racial	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes
96.	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Programa Negritude Atitude	Desenvolvido pelo Centro Cultural Vale Maranhão, o Negritude Atitude é um projeto criado pela historiadora Paula Porta, que reúne personalidades de diversas gerações e áreas de atuação para falar sobre a atualidade e sentidos do conceito de Negritude.	2022	Site institucional	Racial	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes
97.	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Avanço de participação feminina na VALE	Participação feminina na VALE avançou aproximadamente 19%. Cerca de 4500 mulheres a mais na empresa, com crescimento de 80% nas posições de cargo de liderança.	2021	Site institucional	Gênero	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes
98.	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Treinamentos e Capacitações	4.000 Treinamentos e Workshops sobre masculinidade tóxica, vieses inconscientes, inteligência de gênero, entre outros.	2020	Site institucional	Gênero	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes

99.	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Treinamentos e Capacitações	4.000 Treinamentos e Workshops sobre masculinidade tóxica, vieses inconscientes, inteligência de gênero, entre outros.	2021	Site institucional	Gênero	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes
100	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Metas VALE	Inclusão e Diversidade se tornam uma das alavancas da transformação cultural na Vale	2019	Site institucional	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes
101	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Novo código de conduta	Para ajudar os empregados a entenderem melhor o que significa termos um ambiente de trabalho inclusivo, incluímos um capítulo especial no nosso Código de Conduta. Esse documento desdobra os nossos valores em princípios fundamentais que orientam o caminho para que a Vale permaneça uma empresa ética, crescendo continuamente e de forma sustentável	2019	Site institucional	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes
102	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Reestruturação da área de compliance	Fortalecimento do Comitê de Conduta e Integridade com foco maior em diretrizes e gestão de consequências.	2019	Site institucional	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes
103	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	treinamento de Liderança Inclusiva	Complementação do programa de Vieses Inconscientes. Já somam mais de 700 líderes, que se beneficiam da discussão de cases e dicas praticas sobre o tema.	2021	Site institucional	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes
104	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Workshop de Inteligência de Gênero		2019	Site institucional	Gênero	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes

105	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Workshop sobre Masculinidade Tóxica		2019	Site institucional	Gênero	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes
106	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Ciclo de Palestras “Mulheres e Carreira”		2019	Site institucional	Gênero	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes
107	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Plataforma de aprendizagem - Valer Digital	Diversidade e Inclusão tem uma sessão especial na Valer Digital, reunindo textos, pesquisas reunindo textos, pesquisas, artigos, vídeos e livros sobre diversas questões ligadas a gênero, LGBTQIA+, raça, etnia e pessoas com deficiência.	2019	Site institucional	Gênero, Racial, PCD, LGBTQIA+	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes
108	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Programa Mineração Por Elas	Empregadas de Omã, Canadá, Indonésia, Suíça e Brasil participaram da primeira temporada da web série Mineração por Elas, em 2020. Essa ação, idealizada e produzida por mulheres, foi capaz de dar visibilidade ao potencial das mulheres que trabalham em nossas Operações. Nosso objetivo é mostrar para o mundo que lugar de mulher é onde ela quiser e, através dessas histórias, incentivar outras mulheres a buscarem oportunidades de carreira na indústria da mineração	2020	Site institucional	Gênero	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes
109	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Letramento Racial com a Liderança Executiva	Convidamos especialistas na pauta étnico-racial para sessões com a liderança executiva a fim de ampliar o repertório e aprofundar o conhecimento sobre racismo estrutural e seus impactos na sociedade e organizações.	2020	Site institucional	Racial	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes

110	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Diagnóstico de inclusão	Em 2021, realizamos um diagnóstico do grau de inclusão dos empregados com deficiência, com o objetivo de redesenhar a experiência do empregado e elevar o patamar de equidade.	2021	Site institucional	PCD	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes
111	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Campanha de atração	Mais de 400 vagas foram ofertadas em campanhas exclusivas para a atração de profissionais com deficiência, em vários estados brasileiros.	2021	Site institucional	PCD	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes
112	Ações Coletadas (relatórios institucionais)	Ações de conscientização e capacitação	<ul style="list-style-type: none"> • Webcast: Desafios da Inclusão de pessoas com deficiência. • Disponibilização de conteúdo introdutório de libras na plataforma de educação. • Programas de formação profissional exclusivos para profissionais com deficiência e sem experiência em mineração. 	2021	Site institucional	PCD	https://www.vale.com/pt/or gulho-lgbtimais#acoes