

ORGULHO QUE MOVE

**Guia para Implantação do
Programa de Inclusão e
Permanência de Pessoas
LGBTI+ nas Áreas
Operacionais da sua
Empresa.**



**AGOSTO
2025**



INTRODUÇÃO

INCLUSÃO E PERMANÊNCIA DE COLABORADORES LGBTI+ NAS ÁREAS OPERACIONAIS DO SETOR DE TRANSPORTES.

Um chamado à transformação do setor de transportes em um espaço onde todas as pessoas possam ser quem são, com orgulho, dignidade e sem medo.

Sua base está estruturada em quatro pilares essenciais:
Formação e Conscientização | Embaixadores da diversidade | Reconhecimento e Engajamento | Indicadores e Resultados

O setor de transportes é fundamental para o desenvolvimento do país, mas ainda carrega traços de uma cultura excludente e conservadora, especialmente nas áreas operacionais. Neste cenário, a população LGBTI+ segue invisibilizada, sub-representada e exposta a riscos físicos e emocionais, tanto pelo preconceito aberto quanto pelas microagressões e pela ausência de políticas institucionais que garantam um ambiente de respeito e pertencimento.

O programa Orgulho que Move foi criado para mudar essa realidade. Mais do que propor ações pontuais, ele convida as empresas do setor a assumirem um compromisso real com a diversidade, a equidade, a inclusão e o pertencimento de pessoas LGBTI+ nos espaços operacionais, aqueles que formam a espinha dorsal do transporte e da logística no Brasil.

Esta cartilha é um **guiia prático**, que apresenta caminhos possíveis para atrair, acolher, desenvolver e reter profissionais LGBTI+ com dignidade, segurança e protagonismo. Aqui, você encontrará reflexões, dados, conceitos-chave e sugestões de implementação, sempre respeitando o grau de maturidade de cada organização, baseado em quatro linhas de atuação: **Formação e Conscientização; Embaixadores da Diversidade; Reconhecimento e Engajamento; e Indicadores e Resultados**.



Nesta cartilha, adotaremos a sigla **LGBTI+**, que reúne questões de orientação afetivo-sexual (Lésbicas - L; gays - G; bixesuais - B), identidade de gênero (Pessoas Trans - T) e biologia (Intersexo - I): em conformidade com a ampla utilização deste formato por instituições brasileiras e pela literatura científica nacional.

Sabemos que o universo da diversidade é amplo e que muitas organizações enfrentam o desafio de equilibrar diferentes pautas e prioridades. Por isso, este programa também está aberto à construção conjunta com outras temáticas de inclusão, como raça, gênero, pessoas com deficiência, entre outras, **promovendo uma visão interseccional e integrada da diversidade no ambiente operacional**.

É comum ouvir essa pergunta: **“por que falar justamente sobre pessoas LGBTI+, ainda mais na operação, quando existem tantas outras pautas importantes?”**. A resposta é clara: porque pessoas LGBTI+ existem em todos os setores, inclusive no operacional, mas muitas vezes ainda precisam esconder parte de quem são para se encaixar. Não se trata apenas de quem a pessoa se relaciona, mas do direito de apresentar-se por completo, com autenticidade, sem desperdiçar energia tentando se adequar ou esconder sua identidade. Essa energia deveria estar sendo direcionada para a criatividade, o desempenho e o senso de pertencimento. Importante destacar que, nos últimos anos, lideranças e áreas administrativas já têm avançado no debate sobre diversidade e inclusão, mas esse movimento ainda não chegou com a mesma força nas áreas operacionais. E justamente por isso precisamos ampliar essa conversa, garantindo ambientes respeitosos em toda a empresa. Quando reconhecemos e valorizamos a autenticidade na operação, fortalecemos a cultura organizacional como um todo.

Mais do que um material de apoio, esta cartilha representa um passo firme em direção a um setor de transportes e logística mais humano, justo e alinhado com os valores do presente e do futuro.





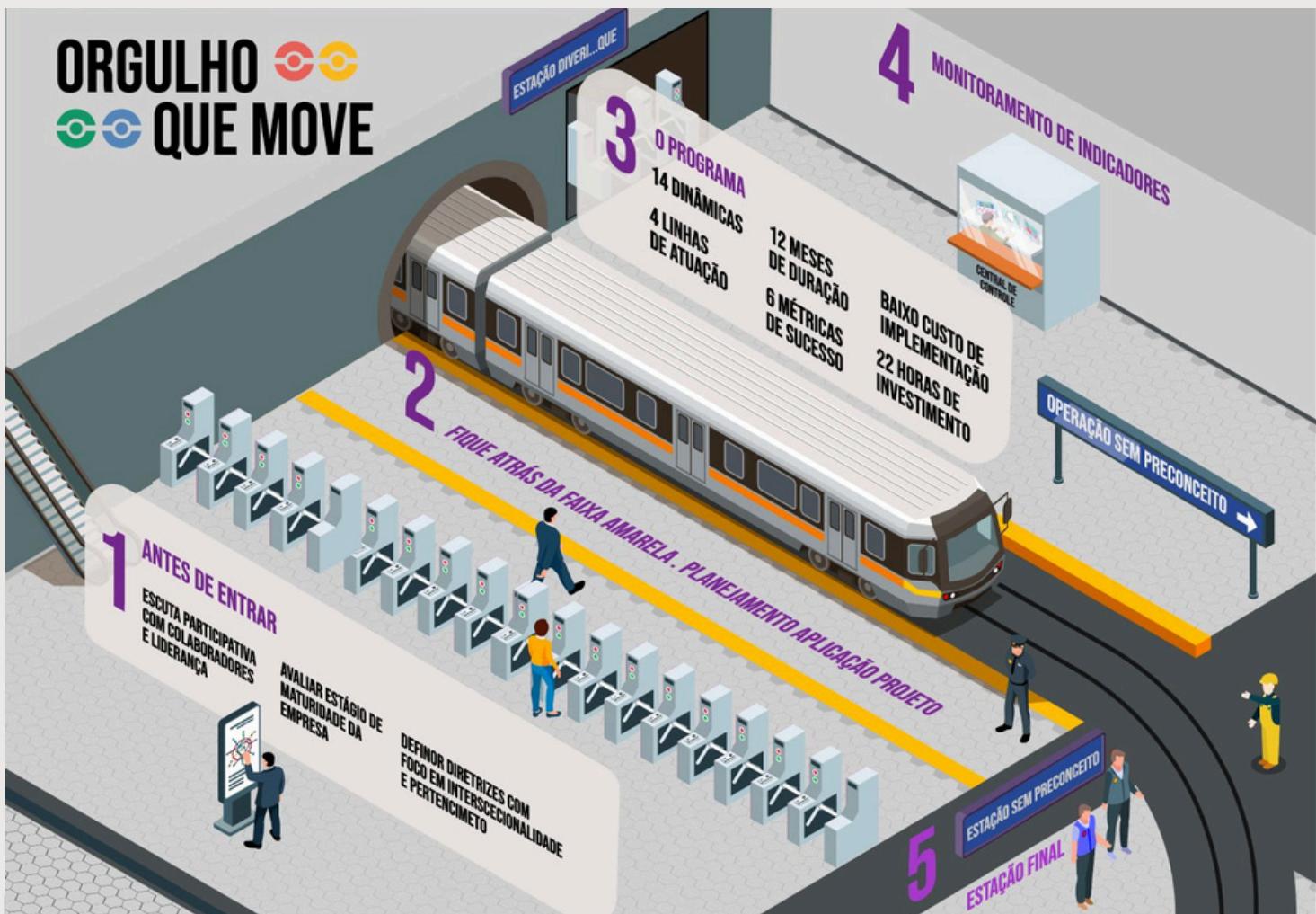
Desenvolvido por:

Aldo José Frati
Hailton Júnio Queiroz
Juliane Andria Nicollí
Marcelo Tadeu Mancini
Marta Nunes Cerqueira
Mirela Tamaoki
Priscilla Dias

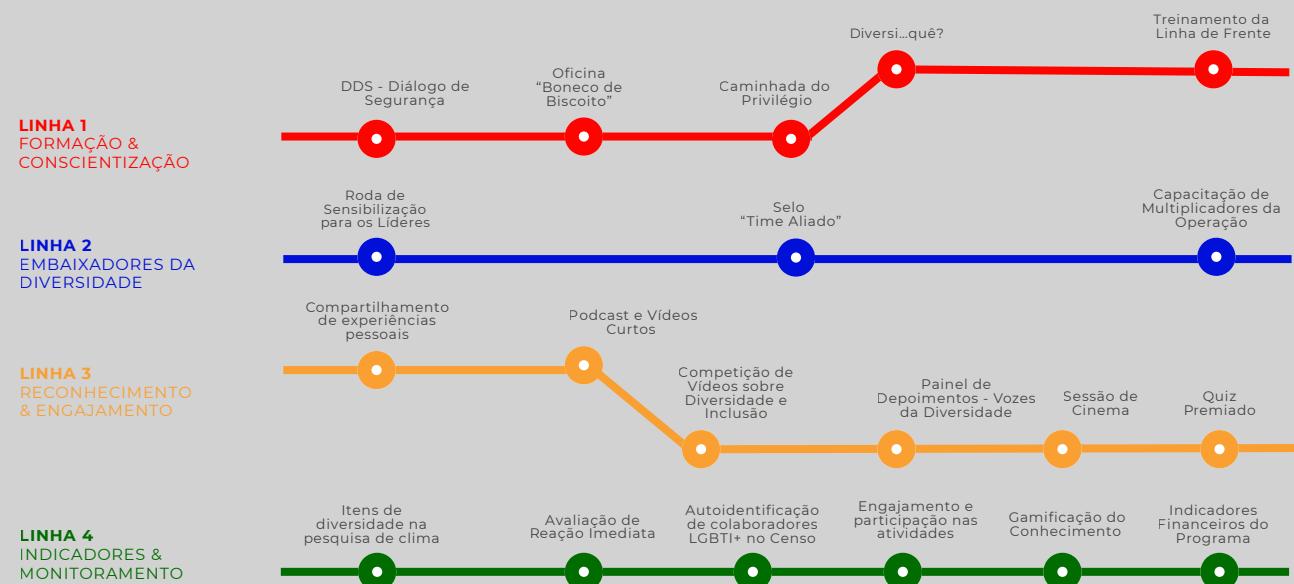
ÍNDICE

- 05** Infográfico
- 06** Antes de Embarcar
- 07** Entenda a sigla
- 08** Como usar este material
- 09** Diagnóstico Inicial
- 11** Metas do programa
- 12** Linhas de atuação
- 14** Dinâmicas
- 21** Indicadores e Monitoramento
- 25** Retorno financeiro
- 26** Cronograma
- 27** Perenidade do programa
- 29** Material didático

INFOGRÁFICO



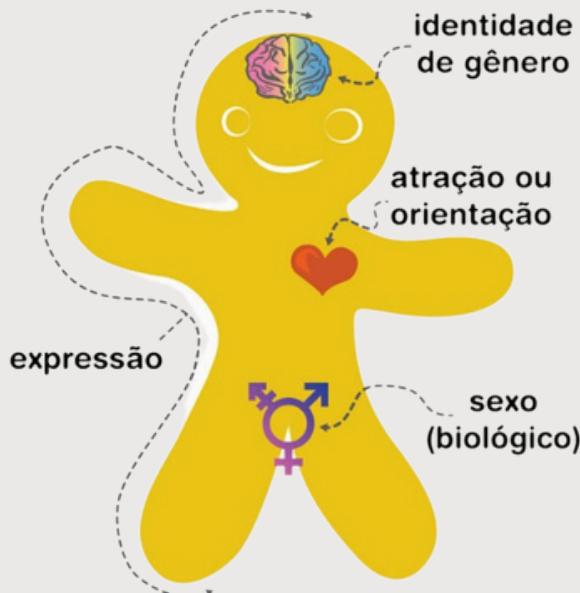
LINHAS DE ATUAÇÃO



ANTES DE EMBARCAR

A compreensão dos conceitos de orientação afetivo-sexual e identidade de gênero é essencial para abordar questões de diversidade e inclusão nas sociedades contemporâneas.

Nesta cartilha, adotaremos a sigla LGBTI+, que abrange orientação afetivo-sexual (LGB), identidade de gênero (T) e biologia (I), conforme o uso frequente em instituições brasileiras e na literatura científica. Entre os principais referenciais estão a Aliança Nacional LGBTI+, o Grupo Dignidade e o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+.



Fonte: ADEALQ (2024)



- Diversidade de gênero:** variedade de identidades além do binário homem/mulher.
- Diversidade sexual:** diferentes orientações afetivo-sexuais (hetero, homo, bi, pan, etc.).
- Identidade de gênero:** como a pessoa se percebe (ex: mulher, homem, nenhum, ambos).
- Expressão de gênero:** como a pessoa manifesta seu gênero (roupas, comportamento, voz).
- Orientação afetivo-sexual:** por quem a pessoa sente atração afetiva e/ou sexual.

Exemplo: Um homem cis ou trans (gênero) que namora o gênero oposto, ou seja mulheres cis ou trans, é heterossexual (orientação afetivo-sexual).

ENTENDA A SIGLA



Lésbicas (L): mulheres que sentem atração afetiva e/ou sexual por outras mulheres.



Gays (G): homens que sentem atração afetiva e/ou sexual por outros homens.



Bissexuais (B): pessoas que sentem atração afetiva e/ou sexual por mais de um gênero, podendo se relacionar tanto com homens quanto com mulheres.



Transgêneros ou Transexuais (T): pessoas cuja identidade de gênero não corresponde ao sexo atribuído no nascimento.



Queer (Q): termo antes pejorativo, ressignificado pela comunidade para contestar normas rígidas de sexualidade e gênero. Funciona como guarda-chuva para identidades dissidentes e pode expressar resistência à normatividade cisheterossexual.



Intersexo (I): pessoas que nascem com características sexuais (genitais, cromossômicas ou hormonais) que não se encaixam nas definições tradicionais de masculino ou feminino.



Assexuais (A): pessoas que sentem pouca ou nenhuma atração sexual por outras pessoas, podendo ou não ter interesse em vínculos afetivos.



Pansexuais (P): pessoas que sentem atração afetiva e/ou sexual por outras pessoas independentemente do gênero ou sexo biológico.



Não-binárias (N): pessoas cuja identidade de gênero não se encaixa exclusivamente nas categorias de homem ou mulher, podendo se identificar com uma combinação de ambos, com nenhum ou com outros gêneros.



Símbolo que inclui identidades e orientações não nomeadas na sigla, reconhecendo a diversidade das experiências humanas.



COMO USAR ESTE MATERIAL

Esta cartilha foi criada para **apoiar empresas do setor de transportes na construção de ambientes mais diversos, seguros e acolhedores para pessoas LGBTI+ nas áreas operacionais.**

Mais do que um manual técnico, trata-se de um **instrumento de transformação cultural**, pensado para ser aplicado em organizações de diferentes portes e realidades.

Sabemos que cada empresa está em um estágio distinto de maturidade em relação à diversidade e inclusão, por isso, algumas práticas sugeridas aqui podem ser adaptadas ou não se aplicar integralmente ao seu contexto.

O importante é dar o primeiro passo e iniciar um movimento real de mudança, respeitando o ritmo e as possibilidades da sua organização.

Esse programa poderá ser utilizado como:

- **Ferramenta estratégica para o RH**, auxiliando na criação ou fortalecimento de políticas e práticas inclusivas;
- **Guia de referência para lideranças operacionais**, que desejam promover o respeito, a escuta e a valorização das diferenças em suas equipes;
- **Material de sensibilização e formação** para todas as áreas da empresa, incentivando o engajamento coletivo com os pilares da diversidade, equidade, inclusão e pertencimento;
- **Referência para núcleos e comitês de diversidade**, que podem utilizar o conteúdo como base para promover ações, fomentar debates e fortalecer a cultura de inclusão no dia a dia da operação.

Os conteúdos estão organizados em módulos com ações práticas e adaptáveis à realidade de cada organização.

DIAGNÓSTICO INICIAL

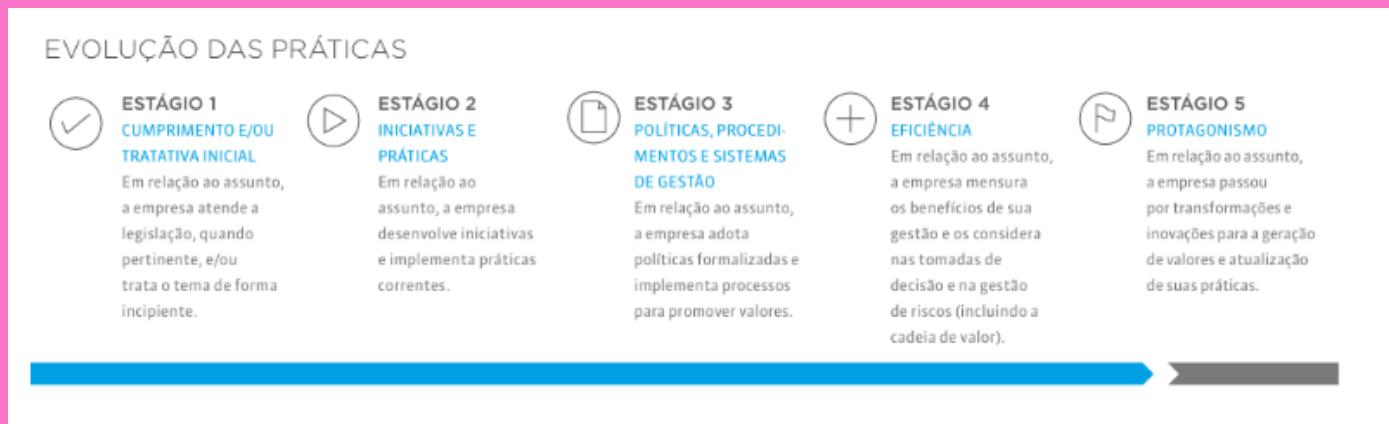
Analisando o grau de maturidade de sua organização, é necessário que se façam algumas reflexões:

DIAGNÓSTICO DE MATURIDADE DA SUA EMPRESA

Avalie o estágio atual da empresa em relação à diversidade LGBTI+. Observe se há políticas, ações internas e apoio institucional ao tema.

Essa etapa ajuda a compreender quais barreiras precisam ser superadas, quais oportunidades podem ser potencializadas e quais recursos e práticas já estão disponíveis para a promoção da diversidade LGBTI+ nas áreas operacionais.

Exemplo: Aplicar uma autoavaliação com base nos cinco estágios de maturidade propostos pelo instituto Ethos, a seguir:



Fonte: Instituto Ethos

ESCUТА PARTICIPATIVA COM COLABORADORES E LIDERANÇA

Promova espaços seguros de escuta ativa para entender percepções e desafios. A escuta é a base para ações legítimas — é preciso ouvir os colaboradores membros da comunidade LGBTI+ e também promover uma escuta ativa de todas as pessoas da empresa, desde a alta liderança até os funcionários operacionais.

Exemplo: Realizar uma roda de conversa com motoristas e líderes operacionais sobre vivências e expectativas.



DEFINIR DIRETRIZES COM FOCO EM INTERSECCIONALIDADE

Considere diferentes marcadores sociais (como raça, gênero e pessoas com deficiência) na hora de planejar as ações.

Exemplo: Garantir que as ações contemplam, por exemplo, pessoas trans negras em situação de vulnerabilidade social.

CULTURA DO PERTENCIMENTO COMO VETOR DE TRANSFORMAÇÃO

Promova um ambiente onde ser LGBTI+ não seja um risco, mas uma identidade respeitada. Pertencimento é permanência.

Exemplo: Garantir o uso correto do nome social nos uniformes e documentos operacionais.

METAS DO PROGRAMA

Ao final do programa você será capaz de:

Promover a inclusão real nas áreas operacionais

Auxiliar na estruturação de políticas e práticas de permanência

Ampliar o letramento em diversidade afetivo-sexual e de gênero

Apoiar a construção de indicadores e práticas mensuráveis



Fortalecer o papel social das empresas



Fomentar o senso de pertencimento e autenticidade no trabalho



LINHAS DE ATUAÇÃO

O Programa de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento (DEIP) está estruturado em quatro linhas de atuação principais, criadas para responder a desafios comuns em áreas operacionais e promover transformações concretas na cultura organizacional.

As dinâmicas e métricas do programa estão organizadas de forma clara e classificadas conforme a linha de atuação à qual pertencem. As dinâmicas trazem o grau de aplicabilidade e impacto esperado nos contextos operacionais, enquanto os indicadores são sugestões para acompanhar o desenvolvimento e os resultados do programa.

Todo o conteúdo foi desenvolvido com base em evidências práticas e fundamentos conceituais que comprovam os benefícios de ambientes diversos e inclusivos.

Linha 1



Formação & Conscientização

Valorizar a diversidade é estratégico para atrair talentos e impulsionar resultados, mas vieses inconscientes e microagressões ainda dificultam a inclusão, especialmente em áreas operacionais. O programa propõe ações de letramento organizacional baseadas na andragogia, promovendo reflexão e respeito às vivências dos colaboradores.

Linha 2



Embaixadores da Diversidade

Para ampliar o alcance do programa, serão capacitados multiplicadores que atuarão como embaixadores da diversidade nas equipes. Esses aliados ajudam a fortalecer a cultura inclusiva e aumentar o senso de pertencimento. A formação será contínua, com foco em escuta ativa, diálogo e transformação cultural.

Linha 3



Reconhecimento & Engajamento

Reconhecer atitudes positivas e valorizar o orgulho de pertencimento fortalece o engajamento com a inclusão. Ações simbólicas, como premiações e concursos, ampliam o alcance do programa e reforçam o compromisso da empresa. Esses reconhecimentos geram pertencimento e ajudam a consolidar mudanças culturais sustentáveis.

Linha 4



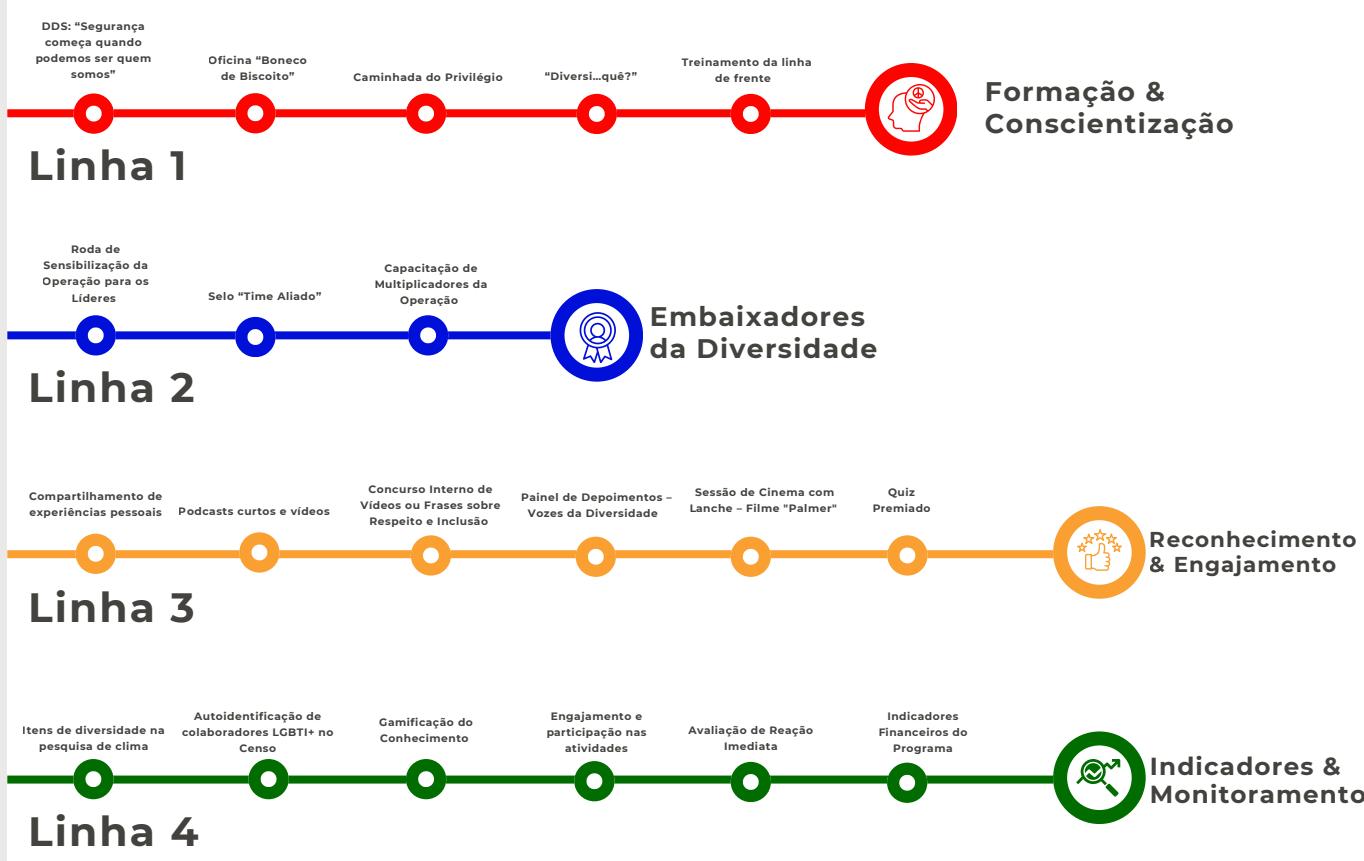
Indicadores & Monitoramento

Para garantir resultados efetivos, o programa DEIP contará com monitoramento contínuo por indicadores qualitativos e quantitativos. A análise será conduzida pelo Comitê de Diversidade e RH, com foco em ajustes, transparência e engajamento. Estratégias como gamificação também serão utilizadas para incentivar a participação e valorizar boas práticas.

As linhas de atuação são os pilares estruturantes do programa e organizam um conjunto de dinâmicas e métricas, aqui chamadas de “estações”. Cada dinâmica foi criada para incentivar reflexões, ampliar a empatia, estimular mudanças de comportamento e fortalecer o senso de pertencimento entre os colaboradores. Os indicadores, por sua vez, acompanham essas ações e permitem avaliar o impacto das iniciativas, orientando melhorias contínuas ao longo do programa.

Esses conceitos foram desenvolvidos com base em abordagens participativas de aprendizagem, valorizando a troca de experiências e a aplicação prática dos conteúdos. Estão distribuídos por linha de atuação e apresentadas em uma ordem sugerida de aplicação. Como o programa é modular, cada empresa pode adaptar o percurso conforme sua realidade — aplicando as dinâmicas de forma independente, de acordo com o estágio de maturidade e as necessidades identificadas.

MAPA DO PROGRAMA ORGULHO QUE MOVE



DINÂMICAS

As dinâmicas estão distribuídas entre as Linhas 1, 2 e 3, cada uma com um propósito específico dentro do programa, e são apresentadas em cartas ilustradas, inspiradas no formato de baralho, com linguagem visual e autoexplicativa que facilita o uso pelos facilitadores.

Esse formato foi escolhido por aliar praticidade e flexibilidade, permitindo que cada dinâmica seja aplicada de forma autônoma, sem a necessidade de consultas extensas a manuais.



Além da funcionalidade, o formato em cartas estimula a interação, a curiosidade e a experimentação — elementos que favorecem o engajamento dos participantes, especialmente em ambientes operacionais. Ao trazer uma proposta mais visual e lúdica, as cartas contribuem para tornar o processo educativo mais leve, acessível e memorável, reforçando a aprendizagem por meio da prática e da experiência concreta.

Embora exista uma sequência de aplicação de dinâmicas sugerida ao longo dos 12 meses de programa, as dinâmicas podem ser aplicadas de forma modular, de acordo com a maturidade e as prioridades da empresa. Essa abordagem favorece a personalização da jornada, respeitando o tempo e o contexto de cada equipe.

ORGULHO QUE MOVE





Capacitação de Multiplicadores da Operação

Objetivo Principal:
Treinamento com foco em formar multiplicadores nas áreas operacionais sobre o tema LGBTI+

Linhas de atuação:



Participação:
 Obrigatória
 Opcional

Responsáveis:

Materiais:

Investimento:



Como Aplicar:

1. Elaboração das perguntas no Kahoot, com base nos temas abordados nas ações da Semana da Inclusão;
2. Divulgação prévia da atividade por e-mail, mural digital e grupos internos de WhatsApp;
3. Realização do quiz de forma online e ao vivo, permitindo a participação de colaboradores em diferentes localidades;
4. Divulgação dos vencedores e entrega dos brindes simbólicos.

Orgulho que Move

1

As páginas a seguir apresentam o verso das cartas, com as descrições das 14 dinâmicas propostas, servindo como apoio para os facilitadores das dinâmicas.

15





DDS: "Segurança começa quando podemos ser quem somos"

Objetivo Principal:

Fortalecimento da cultura de inclusão e respeito, com maior conscientização dos colaboradores, redução de discriminações e engajamento ampliado com ações de diversidade.

Responsáveis:

Núcleo de Diversidade, com apoio do SMA (Segurança do Meio Ambiente), Grupo de Afinidade e das lideranças operacionais

Materiais:

Banners da Semana do Orgulho, e do "Biscoito do Gênero"

Investimento: \$

Participação:

(X) Obrigatória
() Opcional

Limite de Participantes:

100 por sessão

Junho (Semana Orgulho LGBTI+)

Como Aplicar:

- Alinhar a ação em conjunto com o Núcleo de Diversidade, definindo cronograma, e equipes participantes.
- Selecionar os locais estratégicos (dentro de áreas operacionais) e organizar os encontros presenciais por turno, com turmas de até 100 pessoas.
- Preparar os materiais de apoio: banners, roteiro com os cinco pontos-chave do diálogo: o ambiente operacional como espaço de respeito; o impacto das microagressões no bem-estar das pessoas LGBTI+; a importância da segurança emocional; o papel do diálogo na quebra de barreiras; e o valor da autenticidade no ambiente de trabalho.
- Treinar os facilitadores para conduzirem os encontros de forma acessível, acolhedora e educativa, promovendo escuta ativa e troca de experiências.
- Realizar o Diálogo com duração de até 15 minutos por turma, durante a Semana do Orgulho, abordando temas como microagressões, segurança emocional, autenticidade e respeito no ambiente operacional, reforçando que segurança também envolve acolhimento.
- Ao final da semana, aplicar uma avaliação qualitativa com participantes e facilitadores para levantar percepções e oportunidades de melhoria.
- Sistematizar os aprendizados e registrar sugestões para futuras edições da ação.

Orgulho que Move

Oficina "Boneco de Biscoito"

Objetivo Principal:

A oficina promove, de forma lúdica e respeitosa, a reflexão sobre diversidade, autenticidade e desconstrução de estereótipos, fortalecendo ambientes de trabalho mais seguros e inclusivos.

Responsáveis:

RH, ou Comitê de Diversidade e Inclusão, com apoio da equipe de Comunicação Interna para divulgação.

Materiais:

Banner magnético ou de velcro com o corpo do boneco, partes do corpo destacáveis, mesa de apoio, ficha explicativa, quadro branco

Investimento: \$

Participação:

() Obrigatória
(X) Opcional

Limite de Participantes:

20 por sessão

Junho (Semana Orgulho LGBTI+)

Como Aplicar:

- Preparar os materiais (banner temático do boneco e as peças destacáveis (de imã ou velcro), organizadas em duas categorias:
 - Cabeça: peças relacionadas à identidade de gênero e sexo biológico.
 - Coração: peças relacionadas à orientação afetivo-sexual.
- Convocar colaboradores de diferentes áreas, em grupos mistos com lideranças e equipes operacionais.
- Iniciar a atividade com explicação breve do e acessível do facilitador, com os conceitos de identidade de gênero, orientação afetivo-sexual e sexo biológico, além da sigla LGBTI+.
- Estimular os participantes a montarem livremente sua própria representação no boneco, reforçando o respeito às diferentes vivências.
- Conduzir a dinâmica de forma leve, lúdica e acolhedora, criando espaço para escuta ativa, empatia e participação voluntária.
- Enfatizar o enfrentamento da LGBTifobia recreativa, mostrando que é possível tratar o tema com naturalidade, sensibilidade e respeito.
- Encerrar com uma breve roda de conversa para troca de percepções ou dúvidas, respeitando o tempo e a vontade dos participantes

Orgulho que Move

Caminhada do Privilégio

Objetivo Principal:

Estimular empatia e consciência sobre desigualdades vividas pela população LGBTI+, promovendo reflexão sobre privilégios e o compromisso com ambientes mais justos e inclusivos.

Responsáveis:

RH, ou Comitê de Diversidade e Inclusão, com apoio da equipe de Comunicação Interna para divulgação.

Materiais:

Roteiro impresso, fita adesiva para delimitar o ponto de partida, cartazes com frases de acolhimento e diversidade, água ou lanche leve para o encerramento.

Investimento: \$

Participação:

(X) Obrigatória
() Opcional

Limite de Participantes:

50 por sessão

Junho (Semana Orgulho LGBTI+)

Como Aplicar:

- Definir espaço amplo, seguro e livre de obstáculos, que permita a movimentação dos participantes em linha reta.
- Formar grupos mistos com colaboradores de diferentes áreas e níveis hierárquicos.
- Preparar o material de apoio: roteiro com frases previamente selecionadas sobre vivências LGBTI+, fichas impressas (se necessário) e elementos visuais opcionais para ambientação.
- Posicionar os participantes lado a lado em uma linha imaginária ou marcada no chão, explicando as regras da atividade.
- Ler em voz alta as afirmações; a cada frase, os participantes que se identificarem devem dar um passo à frente, enquanto os demais permanecem.
- Concluir a leitura após todas as afirmações e solicitar que os participantes observem a disposição final do grupo no espaço.
- Conduzir uma reflexão guiada sobre os sentimentos despertados, desigualdades percebidas e a importância de reconhecer privilégios e construir ambientes mais justos.
- Estimular a escuta ativa, o respeito e o acolhimento durante os relatos, reforçando o papel da empatia e da inclusão no ambiente de trabalho.

Orgulho que Move





"Diversi...quê?"

Objetivo Principal:

Conscientizar colaboradores operacionais sobre diversidade LGBTI+ por meio de conteúdos acessíveis e interativos, promovendo respeito, linguagem inclusiva e redução de comportamentos discriminatórios.

Responsáveis:

RH, ou Comitê de Diversidade e Inclusão, com apoio da equipe de Comunicação Interna para divulgação.

Materiais:

QR Codes, cards digitais, cartazes

Investimento:

\$

Participação:

(X) Obrigatória

() Opcional

Limite de Participantes:

-

Junho (Semana Orgulho LGBTI+)

Como Aplicar:

- Planejar a ação para ocorrer durante a Semana do Orgulho LGBTI+, com cronograma de pilulas diárias.
- Selecionar conteúdos curtos, acessíveis e interativos (vídeos, cards ou textos) sobre temas como microagressões, linguagem inclusiva, mitos e verdades sobre pessoas LGBTI+.
- Gerar QR Codes para cada pilula de conteúdo e fixá-los em locais estratégicos de grande circulação e convivência (refeitórios, vestiários, corredores, etc.).
- Garantir diversidade nos formatos e uma linguagem simples, visualmente atrativa e próxima da realidade dos colaboradores operacionais.
- Producir versões impressas dos conteúdos para uso complementar em atividades como os Diálogos Diários de Segurança (DDS), ampliando o alcance da ação.
- Renovar os conteúdos ao longo da semana, estimulando o aprendizado contínuo e espontâneo nos momentos de pausa da rotina.
- Incentivar líderes e facilitadores a promoverem breves conversas sobre os temas, reforçando o engajamento das equipes.
- Avaliar a receptividade da ação por meio de escuta informal ou formulário simples, identificando oportunidades de aprofundamento em ações futuras.

Orgulho que Move



Treinamento da linha de frente

Objetivo Principal:

Capacitar colaboradores para oferecer atendimento respeitoso e inclusivo a clientes LGBTI+, promovendo empatia, valorização das diferenças e excelência no acolhimento da diversidade.

Responsáveis:

RH, com apoio de Comitê de Diversidade e Inclusão.

Materiais:

Slides, material didático, sala de aula

Investimento:

\$ - \$\$\$

Participação:

(X) Obrigatória

() Opcional

Limite de Participantes:

-

Programa Contínuo (ano todo)

Como Aplicar:

- Incluir o tema "atendimento inclusivo ao público LGBTI+" no Programa de Treinamento obrigatório da empresa, direcionado a todos os colaboradores operacionais.
- Desenvolver um conteúdo formativo com linguagem acessível e contextualizada, abordando boas práticas de acolhimento, respeito à identidade de gênero, uso correto do nome social e tratamento livre de estígmas ou julgamentos.
- Incorporar também temas relacionados à interseccionalidade, como inclusão de pessoas com deficiência, neurodivergência, combate ao racismo, assédio e LGTBIfobia.
- Utilizar formatos diversos (vídeos, dramatizações, estudos de caso e simulações de atendimento) para ampliar a compreensão e o engajamento dos participantes.
- Conduzir a capacitação com facilitadores experientes em diversidade e inclusão, assegurando um ambiente seguro para dúvidas e trocas de experiências.
- Integrar avaliações pré e pós-treinamento para mensurar a evolução da compreensão dos participantes e ajustar os conteúdos, se necessário.
- Garantir periodicidade (ex.: reciclagem anual) e que novos colaboradores também recebam a formação ao ingressarem na empresa.
- Estimular a participação ativa das lideranças, reforçando o compromisso institucional com a construção de um ambiente mais respeitoso e inclusivo para todos — colaboradores e clientes.

Orgulho que Move

LINHA 2

Embaixadores da Diversidade



Roda de Sensibilização da Operação para os Líderes

Objetivo Principal:

Sensibilizar líderes para a gestão inclusiva, incentivando o protagonismo e a reflexão sobre atitudes que impactam o bem-estar de pessoas LGBTI+ no ambiente de trabalho.

Responsáveis:

RH, ou Comitê de Diversidade e Inclusão, com apoio da equipe de Comunicação Interna para divulgação.

Materiais:

Estudos de caso, dinâmicas, cartazes

Investimento:

\$

Participação:

(X) Obrigatória
() Opcional

Limite de Participantes:

15 a 30 pessoas

Junho (Semana Orgulho LGBTI+)

Como Aplicar:

- Organize as rodas de sensibilização com os líderes das equipes envolvidas
- As conversas serão focadas em pautas de diversidade e inclusão.
- Conduza a atividade com facilitadores (internos ou externos), utilizando dinâmicas participativas, estudos de caso e momentos de escuta e troca de experiências.



Selo “Time Aliado”

Objetivo Principal:

O selo “Time Aliado” reconhece atitudes inclusivas de departamentos, e impulsiona o engajamento com a diversidade, promovendo um ambiente colaborativo e representativo.

Responsáveis:

RH, ou Comitê de Diversidade e Inclusão, com apoio da equipe de Comunicação Interna para divulgação.

Materiais:

Adesivos, placas, peças gráficas, comunicação interna

Investimento:

\$\$\$

Participação:

() Obrigatória
(X) Opcional

Limite de Participantes:

Ano Todo

Como Aplicar:

- Definir os objetivos do selo, critérios de reconhecimento e áreas envolvidas no processo.
- Desenvolver a identidade visual e produzir os materiais físicos e digitais (adesivos, placas, totens), com apoio de fornecedores.
- Lançar campanha de comunicação interna explicando o propósito da iniciativa e orientando sobre o processo de indicação.
- Disponibilizar formulário para que colaboradores possam indicar colegas ou equipes que demonstrem atitudes inclusivas.
- Realizar a avaliação das indicações por um comitê responsável.
- Entregar os selos aos reconhecidos e promover ampla divulgação interna dos destaques.
- Repetir a ação de forma contínua, com novos ciclos de reconhecimento a cada trimestre.

Orgulho que Move

Orgulho que Move



Capacitação de Multiplicadores da Operação

Objetivo Principal:

Formar colaboradores que sejam referência no tema para que eles engajem os times a participarem dos movimentos organizacionais, promovam a cultura e acolham colaboradores LGBTI+.

Responsáveis:

RH, ou Comitê de Diversidade e Inclusão, com apoio da equipe de Comunicação Interna para divulgação.

Materiais:

Apostilas, slides, sala de aula, formulário

Investimento:

\$\$

Participação:

() Obrigatória

(X) Opcional

Limite de Participantes:

Ano Todo

Como Aplicar:

- Elaborar o conteúdo programático do treinamento (incluindo temas como: conceito de diversidade, interseccionalidade, definição da sigla LGBTI+, etc.)
- Definir o perfil e os critérios para seleção dos multiplicadores.
- Divulgar o programa e abrir inscrições para voluntários.
- Selecionar os participantes conforme os critérios definidos.
- Realizar o treinamento e a formação dos multiplicadores.
- Estabelecer plano de acompanhamento e comunicação contínua após a formação.

Orgulho que Move



LINHA 3



Reconhecimento & Engajamento

Compartilhamento de experiências pessoais

Objetivo Principal:

Promover um espaço seguro de escuta e compartilhamento de vivências sobre diversidade, fortalecendo o pertencimento, a empatia e a humanização da cultura organizacional.

Responsáveis:

Comitê de Diversidade e Inclusão, com apoio da equipe de Comunicação Interna para divulgação.

Materiais:

Banner da Semana do Orgulho

Investimento: \$

Participação:

- () Obrigatória
(X) Opcional

Limite de Participantes:

-



Como Aplicar:

- Planejar a atividade como uma roda de conversa estruturada, garantindo um ambiente seguro, acolhedor e livre de julgamentos.
- Convidar colaboradores LGBTI+ que se sintam confortáveis para compartilhar, de forma voluntária, suas histórias, vivências e percepções sobre diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.
- Oferecer suporte institucional aos participantes, reforçando que a empresa garante a proteção e o respeito à exposição pessoal antes, durante e após a ação.
- Promover a escuta ativa como prática essencial durante a atividade, orientando os demais colaboradores sobre a importância do respeito e da empatia ao ouvir os relatos.
- Registrar os depoimentos (em vídeo ou texto), caso haja autorização dos participantes, para ampliar o alcance da ação por meio de murais internos, briefings operacionais ou canais de comunicação corporativa.
- Utilizar esses conteúdos de forma contínua, respeitosa e estratégica, reforçando as mensagens em ações futuras de sensibilização.
- Conduzir a roda de conversa com mediação de um facilitador capacitado, que organize o tempo, incentive a participação e auxílio no fechamento da atividade com reflexões coletivas.
- Ao final, avaliar a percepção dos participantes (relatores e ouvintes) por meio de escuta informal ou formulário breve, visando identificar aprendizados e possíveis melhorias para novas edições.

Podcasts curtos e vídeos

Objetivo Principal:

Promover educação contínua e diálogo sobre diversidade LGBTI+, dando visibilidade a vivências reais, desconstruindo estigmas e fortalecendo uma cultura organizacional baseada em respeito e valorização das diferenças.

Responsáveis:

RH, ou Comitê de Diversidade e Inclusão, com apoio da equipe de Comunicação Interna para divulgação.

Materiais:

Roteiros, gravação, edição, canais internos

Investimento: \$

- #### Participação:
- () Obrigatória
(X) Opcional

Limite de Participantes:

-



Como Aplicar:

- Planejar a produção contínua de podcasts e vídeos curtos (2 a 5 minutos), com conteúdos acessíveis e inspiradores sobre diversidade LGBTI+.
- Definir a curadoria dos temas e formatos dos episódios, incluindo depoimentos de colaboradores, entrevistas com especialistas, explicações conceituais e dicas práticas de como ser uma pessoa aliada no ambiente de trabalho.
- Garantir o uso de linguagem simples, tom acolhedor e recursos de acessibilidade, como legendas e tradução em Libras.
- Realizar as gravações em ambiente seguro, com apoio de equipe de comunicação e consentimento formal dos participantes.
- Distribuir os conteúdos pelos canais internos da empresa, como WhatsApp corporativo, TVs internas, e-mail, intranet e grupos de liderança, ampliando o alcance entre diferentes públicos.
- Organizar uma programação editorial com lançamentos periódicos ao longo do ano, com maior intensidade em datas simbólicas (ex: Semana do Orgulho, Dia da Visibilidade Trans, Dia contra a LGBTfobia).
- Estimular lideranças a compartilharem os episódios com suas equipes e promoverem conversas a partir dos temas abordados.
- Monitorar o engajamento do público (visualizações, comentários, compartilhamentos) e realizar escutas periódicas para avaliar o impacto e levantar sugestões de temas futuros.
- Reforçar o caráter institucional da ação como parte da estratégia de cultura organizacional, comprometida com inclusão, educação contínua e direitos humanos.

Orgulho que Move

Orgulho que Move

Concurso Interno de Vídeos ou Frases sobre Respeito e Inclusão

Objetivo Principal:

Estimular o debate sobre diversidade, promovendo respeito às diferenças, pertencimento e engajamento dos colaboradores com iniciativas alinhadas aos pilares de ESG.

Responsáveis:

RH, ou Comitê de Diversidade e Inclusão, com apoio da equipe de Comunicação Interna para divulgação.

Materiais:

Campanha digital, e-mail, formulário, brindes

Investimento: \$\$

- #### Participação:
- () Obrigatória
(X) Opcional

Limite de Participantes:

-



Como Aplicar:

- Planejar a ação para ocorrer durante a Semana do Orgulho LGBTI+, com duração de uma semana.
- Lançar a campanha nos canais internos (e-mails, murais, intranet e grupos de WhatsApp corporativo), convidando todos os colaboradores a participarem com vídeos de até 1 minuto ou frases de impacto sobre o tema proposto.
- Definir um prazo claro para envio das participações e garantir que os conteúdos estejam alinhados aos valores de respeito e inclusão.
- Organizar os vídeos e frases recebidas e divulgá-las nos mesmos canais internos de comunicação.
- Disponibilizar uma ferramenta de votação (como Google Forms ou Microsoft Forms) para que os colaboradores escolham os conteúdos mais significativos.
- Anunciar os destaques escolhidos pela equipe ao final da semana, com entrega de brindes simbólicos como forma de reconhecimento.
- Garantir que a ação seja inclusiva e voluntária, valorizando a diversidade de estilos de expressão e estimulando o engajamento coletivo com a pauta.
- Registrar a participação e o alcance da campanha como indicador de engajamento e sensibilização dentro do programa de diversidade da empresa.

Orgulho que Move

LINHA 3



Reconhecimento & Engajamento



Painel de Depoimentos – Vozes da Diversidade

Objetivo Principal:

Valorizar vivências LGBTI+ e ampliar a representatividade, promovendo uma comunicação organizacional mais humanizada e inclusiva.

Responsáveis:

Comitê de Diversidade e Inclusão, com apoio da equipe de Comunicação Interna para divulgação.

Materiais:

Canal interno de comunicação, Formulário para seleção, Cartaz ou banner eletrônico com os depoimentos

Investimento: \$

Participação:
 Obrigatória
 Opcional

Limite de Participantes:

-
 Mensalmente

Como Aplicar:

- Enviar mensalmente um formulário digital para todos os colaboradores, convidando-os a compartilhar frases ou pequenos relatos que expressem suas vivências relacionadas à diversidade e inclusão.
- Garantir que a participação seja voluntária, preservando a segurança e o conforto das pessoas colaboradoras, especialmente aquelas da comunidade LGBTI+.
- Encaminhar as contribuições recebidas ao Comitê de Diversidade, que fará uma curadoria dos depoimentos com base em critérios como respeito, autenticidade e alinhamento com os valores institucionais.
- Compartilhar os relatos selecionados nos murais físicos das unidades e nos canais digitais internos (e-mails, intranet, TV corporativa, entre outros), sempre com consentimento prévio dos autores.
- Reforçar a divulgação da ação por meio das lideranças e da comunicação interna, incentivando o engajamento contínuo.
- Utilizar os depoimentos como ferramenta de sensibilização, reforçando o pertencimento e a representatividade no ambiente organizacional.
- Monitorar o engajamento com a ação ao longo do tempo, avaliando a percepção dos colaboradores e a contribuição para a cultura inclusiva da empresa.

Orgulho que Move



Sessão de Cinema com Lanche – Filme "Palmer"

Objetivo Principal:

Estimular empatia, integração e reflexão sobre preconceitos, reforçando de forma leve os conceitos abordados na Roda de Sensibilização.

Responsáveis:

RH, ou Comitê de Diversidade e Inclusão, com apoio da equipe de Comunicação Interna para divulgação.

Materiais:

Filme, TV ou telão, cadeiras, lanche

Investimento: \$

Participação:
 Obrigatória
 Opcional

Limite de Participantes:

-
 Outubro (Semana do "Coming Out Day")

Como Aplicar:

- Planejar a atividade para ocorrer na semana do Coming Out Day (11 de outubro), como parte da programação de diversidade da empresa.
- Divulgar previamente o evento nos canais internos, convidando todos os colaboradores a participarem da sessão de cinema com lanche coletivo.
- Organizar o espaço para a exibição do filme "Palmer", garantindo conforto, acessibilidade e qualidade de som e imagem.
- Após a exibição, promover um momento breve de debate mediado por representantes do Comitê de Diversidade, com foco em temas como empatia, inclusão, respeito às diferenças e enfrentamento de estímulos.
- Estimular os participantes a compartilharem percepções e sentimentos despertados pelo filme, valorizando a escuta ativa e o diálogo.
- Encerrar o encontro reforçando os conceitos abordados e a importância da diversidade como valor institucional.
- Registrar a atividade com fotos (respeitando a privacidade dos participantes) e coletar feedbacks para aprimorar futuras edições do cine-debate.

Orgulho que Move



Quiz Premiado

Objetivo Principal:

Reforçar conteúdos de diversidade de forma lúdica e interativa, promovendo engajamento, fixação de conceitos e a cultura de aprendizagem contínua entre os colaboradores.

Responsáveis:

Comitê de Diversidade e Inclusão, com apoio da equipe de Comunicação Interna para divulgação.

Materiais:

Internet, mural digital, celular, WhatsApp corporativo, e telão

Investimento: \$\$

Participação:
 Obrigatória
 Opcional

Limite de Participantes:

-
 Junho (Semana Seguinte a Semana do Orgulho LGBTI+)

Como Aplicar:

- Desenvolver um quiz com perguntas de múltipla escolha baseadas nos conteúdos abordados durante a Semana da Inclusão (ex: palestras, rodas de conversa, campanhas e materiais internos).
- Utilizar a plataforma Kahoot para criar a dinâmica, com perguntas objetivas, linguagem acessível e elementos visuais que tornem o jogo atrativo.
- Divulgar antecipadamente a atividade nos canais internos, informando data, horário, duração (30 a 40 minutos) e instruções de acesso via computador ou smartphone.
- Realizar o quiz ao vivo, promovendo um momento de interação leve, educativa e gamificada entre os colaboradores.
- Acompanhar a pontuação em tempo real e reconhecer, ao final, os participantes com melhor desempenho com brindes simbólicos como forma de incentivo e valorização do conhecimento.
- Estimular a participação das lideranças e reforçar a ação como parte do compromisso institucional com o aprendizado contínuo em diversidade e inclusão.
- Após a aplicação, coletar percepções dos participantes para aprimorar futuras edições e ampliar o uso de dinâmicas lúdicas no ambiente corporativo.

Orgulho que Move

INDICADORES E MONITORAMENTO

Para que as ações voltadas à inclusão de pessoas LGBTI+ nas áreas operacionais gerem impactos reais e duradouros, é fundamental garantir sua efetividade por meio de acompanhamento contínuo. As métricas sugeridas são apresentadas na linha 4, e ajudam a avaliar os resultados ao longo do tempo permitindo não apenas mensurar o progresso, mas também ajustar estratégias, identificar oportunidades de melhoria e fortalecer o engajamento das equipes.

Com esse objetivo, o programa adota um conjunto de indicadores quantitativos e qualitativos que ajudam a compreender a percepção dos colaboradores, os níveis de engajamento, o clima organizacional e a sensação de pertencimento. Estes indicadores também funcionam como importantes ferramentas de gestão, auxiliando na tomada de decisões e na consolidação de uma cultura mais inclusiva e representativa.

Os indicadores abaixo compõem essa estratégia de monitoramento:

1

Diversidade e Pertencimento na Pesquisa de Clima Organizacional

A percepção dos colaboradores será comparada antes e depois das ações por meio de perguntas sobre diversidade na pesquisa de clima, permitindo avaliar mudanças na cultura organizacional e a efetividade das ações.

2

Avaliação de Reação Imediata (Pré e Pós-Atividades)

Antes e após cada ação do programa, será aplicado um questionário anônimo e breve com perguntas objetivas para medir a reação imediata dos participantes.

3

Autoidentificação de Colaboradores LGBTI+

Para medir autenticidade e segurança psicológica, será monitorada a autoidentificação voluntária de pessoas LGBTI+ antes e após o programa, avaliando se houve aumento na confiança institucional, seguindo a LGPD.

4

Engajamento e Participação nas Atividades

Serão monitorados o número de participantes por atividade e a taxa de retorno dos questionários, indicando o engajamento e a aceitação do programa. Esses dados ajudarão a orientar estratégias de comunicação para ampliar a adesão.

5

Gamificação e Reconhecimento

Para incentivar a participação voluntária e contínua, propõe-se o uso da gamificação. A estratégia visa tornar o engajamento mais atrativo e dinâmico para os colaboradores.

A aplicação prática dos indicadores de desempenho pode ser feita com o uso de diferentes ferramentas - muitas já existentes nas organizações como pesquisas de clima organizacional, métricas de participação nas atividades, dentre outras. Abaixo descrevemos os indicadores de efetividade que podem ser adotados para mensurar a evolução do tema. A coleta dos dados permite melhor controle, além de possibilitar desenvolvimento de dashboards para acompanhamento junto às altas lideranças:

1. Diversidade e Pertencimento na Pesquisa de Clima Organizacional

Inclusão de perguntas sobre diversidade, inclusão e pertencimento na pesquisa de clima, permitindo avaliar, ao longo do tempo, mudanças na percepção sobre o ambiente de trabalho para pessoas LGBTI+, com foco nas áreas operacionais.

Indicadores sugeridos:

Índice de Percepção de Inclusão LGBTI+

% de colaboradores que percebem a empresa como respeitosa/inclusiva com pessoas LGBTI+ (pesquisa de clima)

Índice de Pertencimento de Pessoas LGBTI+

% de LGBTI+ que se sentem livres para expressar identidade/orientação no trabalho sem medo de discriminação.

Evolução do Score de Diversidade na Pesquisa GPTW

Análise da evolução dos indicadores de diversidade ao longo do tempo (% por ciclo da pesquisa)

Comparação de Percepções entre Público LGBTI+ e Não-LGBTI+

Identificação de disparidades entre grupos via questões qualitativas/escala Likert (para ações direcionadas)

Sensação de Segurança Psicológica nas Equipes Operacionais

% que sentem liberdade, respeito e acolhimento no trabalho em equipes operacionais através de pesquisa com afirmações do tipo: "Posso ser quem sou sem receios"

Percepção sobre a Relevância das Ações do Programa

% que consideram as ações de diversidade legítimas, úteis e relevantes através de pesquisa com afirmações do tipo: "Ações do programa são importantes para o ambiente"

Reconhecimento de Lideranças Inclusivas

% de colaboradores que reconhecem atitudes inclusivas de suas lideranças (respeito à diversidade e ambiente acolhedor)

2. Formulário de Avaliação de Reação Imediata (Pré e Pós-Atividades)

Aplicar questionários anônimos e breves antes e após cada ação de sensibilização ajuda a mensurar a reação dos participantes quanto à expectativa, interesse, compreensão, acolhimento e percepção de relevância. Os resultados apoiarão ajustes e melhorias nas próximas edições.

Indicadores sugeridos:

Índice de Expectativa Antecipada

% de participantes que relatam boas expectativas em relação à atividade antes de sua realização

Índice de Satisfação Imediata

% de concordância com afirmações como "A atividade atendeu às minhas expectativas" e "O conteúdo foi útil para meu dia a dia"

Compreensão de Conceitos-Chave

% de participantes que declaram ter compreendido os conceitos abordados (ex.: respeito, identidade de gênero, diversidade)

Índice de Acolhimento Percebido

Grau de concordância com itens como "Senti que fui respeitado durante a atividade" ou "O ambiente foi seguro para participação"

Sugestões Qualitativas

Número e frequência de sugestões, elogios ou críticas recebidas nos campos abertos dos formulários

3. Autoidentificação de Colaboradores LGBTI+

Monitorar a autoidentificação voluntária de pessoas LGBTI+ antes e após o programa permitirá avaliar se houve avanço na confiança dos colaboradores em se declarar. A coleta seguirá os princípios da LGPD, sendo realizada de forma ética, anônima e preferencialmente por Censos de Diversidade ou ferramentas digitais com anonimização.

Indicadores sugeridos:

Taxa de Autoidentificação LGBTI+

% de colaboradores que se autodeclararam LGBTI+ nos Censos de Diversidade (comparativo antes e depois do programa)

Taxa de Participação em Censos

% de adesão dos colaboradores ao preenchimento voluntário do Censo

Distribuição da Autoidentificação por Área

Mapeamento da presença LGBTI+ em diferentes unidades, estações ou departamentos

Evolução Temporal da Declaração Voluntária

Comparação entre diferentes ciclos do Censo, para aferir aumento da confiança e autenticidade no ambiente

Evolução Temporal da Declaração Voluntária

Cruzamento com perguntas como "Sinto-me seguro para compartilhar minha identidade no trabalho"

4. Engajamento e Participação nas Atividades

Monitorar a participação por atividade e o retorno dos questionários anônimos permitirá acompanhar o engajamento das equipes. Esse indicador será essencial para avaliar a aceitação do programa e ajustar as estratégias de comunicação para ampliar a adesão.

Indicadores sugeridos:

Taxa de Participação por Atividade

Proporção de colaboradores participantes em relação ao público-alvo de cada ação

Taxa de Retorno dos Formulários

% de questionários de reação efetivamente respondidos

Distribuição de Participantes por Turno e Área

Análise da capilaridade das ações e identificação de áreas menos atingidas

Índice de Interações Digitais

Número de curtidas, comentários ou compartilhamentos em conteúdos da campanha nas redes internas

Participação Repetida

% de colaboradores que participaram de mais de uma atividade ao longo do ciclo do programa

5. Gamificação e Reconhecimento

Para incentivar a participação voluntária e contínua, recomenda-se aplicar estratégias de gamificação, como rankings simbólicos entre áreas mais engajadas, emissão de certificados ou selos, reconhecimentos internos e pontuação simbólica por participação. Essa abordagem torna o processo mais leve e atrativo, fortalecendo o senso de pertencimento, sempre com respeito à privacidade e às sensibilidades dos públicos envolvidos.

Indicadores sugeridos:

Número de Certificados Emitidos

Quantidade de reconhecimentos simbólicos atribuídos por participação ou engajamento

Ranking de Áreas Engajadas

Classificação simbólica das áreas com maior participação nas ações propostas

Pontuação Média por Área

Total de pontos simbólicos atribuídos com base na presença, participação e retorno de avaliações

Engajamento em Dinâmicas de Reconhecimento

Número de menções, elogios ou reconhecimentos públicos gerados nas ferramentas internas

Adesão às Premiações Simbólicas

% de áreas que solicitaram e valorizaram o recebimento de selos, menções ou certificados



RETORNO FINANCEIRO

Mensurar financeiramente os impactos de um projeto de diversidade é essencial para demonstrar seu valor estratégico e orientar decisões baseadas em dados. No programa “Orgulho que Move”, essa avaliação será feita com base em indicadores quantitativos e qualitativos, como turnover e permanência de colaboradores LGBTI+, levantados por meio do Censo de Diversidade.

Esses dados alimentarão o SROI (Social Return on Investment), metodologia que complementa o ROI tradicional ao atribuir valor financeiro a benefícios sociais, como retenção de talentos, redução de passivos trabalhistas e fortalecimento da cultura de pertencimento. O SROI amplia a análise de impactos intangíveis e oferece bases sólidas para justificar investimentos e aprimorar continuamente o programa.

Cálculo do SROI do Programa

Os indicadores a seguir estão diretamente relacionados aos efeitos esperados do programa e refletem impactos mensuráveis, com valores financeiros concretos que podem ser acessados pelas empresas.

Indicador	Valor Agregado	Valor Social Gerado
Redução no turnover de pessoas LGBTI+	Economia com desligamentos e recontratações	Custo médio por desligamento e recontratação de profissionais operacionais
Redução de conflitos e passivos trabalhistas por discriminação	Economia com indenizações, acordos ou ações judiciais evitadas	Valor médio de processos evitados no período considerado

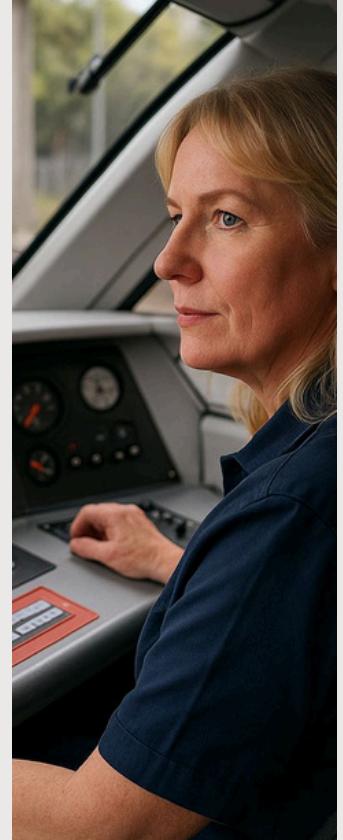
Ao final do primeiro ciclo completo do programa, pode ser calculado o Social Return on Investment (SROI), a partir da comparação entre os dados coletados antes e depois da execução das ações. A fórmula aplicada será:

$$\text{SROI (\%)} = [(\text{Valor Social Gerado Bruto} - \text{Investimento}) / \text{Investimento}] \times 100$$

Neste contexto, a fórmula aplicável para o Programa seria:

$$\text{SROI(\%)} = \left[\left(\frac{\text{Economias obtidas com redução no turnover de colaboradores LGBTI+ + Mitigação de passivos trabalhistas relacionados a casos de discriminação}}{\text{Valor total aplicado na execução do programa ao longo do período.}} \right) \right] \times 100$$

Valor total aplicado na execução do programa ao longo do período.



CRONOGRAMA

Detalhamento das etapas de preparação, implementação e pós programa.

ATIVIDADES	PREPARAÇÃO					IMPLEMENTAÇÃO					PÓS	
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
DIAGNÓSTICO E PREPARAÇÃO DA EMPRESA												
Escuta Participativa com colaboradores e liderança												
Avaliar estágio de Maturidade												
Definir diretrizes com foco em interseccionalidade e pertencimento												
EMBAIXADORES DA DIVERSIDADE												
Roda de Sensibilização da Operação para os Líderes												
Selo "Time Aliado"												
Capacitação de Multiplicadores da Operação												
DINÂMICAS DE FORMAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO												
DDS: "Segurança começa quando podemos ser quem somos"												
Oficina "Boneco de Biscoito"												
Caminhada do Privilégio												
"Diversi...quê?"												
Treinamento da linha de frente												
DINÂMICAS DE RECONHECIMENTO E ENGAJAMENTO												
Compartilhamento de experiências pessoais												
Podcasts curtos e vídeos												
Concurso Interno de Vídeos ou Frases sobre Respeito e Inclusão												
Painel de Depoimentos – Vozes da Diversidade												
Sessão de Cinema com Lanche – Filme "Palmer"												
Quiz Premiado												
INDICADORES E RESULTADOS												
Itens de diversidade na pesquisa de clima												
Autoidentificação de colaboradores LGBTI+ no Censo												
Gamificação do Conhecimento												
Engajamento e participação nas atividades												
Avaliação de Reação Imediata												
Indicadores Financeiros do Programa												

PERENIDADE DO PROGRAMA

O encerramento do ciclo anual do programa “Orgulho que Move” marca o início de uma nova fase de compromisso contínuo com a diversidade LGBTI+. Interromper as ações pode gerar retrocessos e enfraquecer o ambiente seguro construído. Para garantir a perenidade, é essencial manter ações recorrentes, incorporar o tema na rotina corporativa e reforçar a cultura de inclusão de forma estruturada. A sustentabilidade do programa se apoia em três frentes essenciais:



Compromisso Público e Institucional

Reforço constante do posicionamento da empresa, deixando claro para colaboradores e sociedade que o respeito às pessoas LGBTI+ é um valor permanente e não uma ação pontual.



Continuidade Prática

Com a manutenção de ações regulares ao longo do ano, garantindo que a pauta esteja presente em momentos diversos da rotina empresarial, especialmente nos ambientes operacionais.



Mensuração Contínua

Por meio de pesquisas internas, indicadores e ferramentas de escuta ativa, assegurando o acompanhamento dos avanços e o monitoramento de percepções e resultados ao longo do tempo.

A verdadeira transformação acontece quando o respeito à diversidade LGBTI+ deixa de ser projeto e passa a ser cultura.



Cartilha | Orgulho que Move

Este material foi desenvolvido como parte do Trabalho de Conclusão de Curso do programa de Gestão de Negócios ITL - SEST SENAT, na Fundação Dom Cabral.

Apoio Institucional:

