



APAE - ES

OF/FEAPAES/Nº 006/2022 – CIRCULAR

Vitória, 25 de Fevereiro de 2022.

Prezados Presidentes,

A luta histórica dos movimentos sociais de defesa dos direitos humanos tem sido pela construção de uma sociedade mais justa e igualitária, que valorize a diversidade e reconheça a necessidade de acolher a todos. Este entendimento tem balizado nossos esforços em prol das pessoas com deficiência e suas famílias.

É importante termos a dimensão de que não alcançaremos nossos objetivos se não conseguirmos construir uma sociedade que, de fato, reconheça todas as formas de diversidade que marcam as populações minoritárias. Por isso, precisamos cultivar permanentemente em nossas práticas a cultura do respeito e valorização da diversidade e combater a todas as formas de preconceito.

Nesse sentido, atendendo a recomendação do Ministério Público do Trabalho do Espírito Santo, encaminhamos orientações importantes que devem ser adotadas para a construção de um ambiente de trabalho com diversidade, bem como arte de material de campanha que enviaremos.

Sem mais para o momento, aproveitamos para deixar nossos votos de elevada estima e consideração.

Atenciosamente,

VANDERSON
ROBERTO
PEDRUZZI
GABURO:09968140
783

Assinado de forma
digital por VANDERSON
ROBERTO PEDRUZZI
GABURO:09968140783
Dados: 2022.02.25
11:39:30 -03'00'

Vanderson Roberto Pedruzzi Gaburo

Presidente da Feapaes

Ilustríssimos (as) Senhores (as)
Presidentes das Apaes e Coirmãs do Estado do Espírito Santo

Federação das Apaes do Estado do Espírito Santo
Rua José Alexandre Buaiz, 300, Ed. Work Center, Sala 617
Enseada do Suá, Vitória – Espírito Santo CEP: 29050-545

 www.apaes.org.br
 (27) 3223.7035 | 98135.8206
 feapaes.es@apaebrasil.org.br
 [federacaoapaespiritossanto](https://www.facebook.com/federacaoapaespiritossanto)



APAE - ES

ORIENTAÇÕES PARA A CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO COM DIVERSIDADE

1 - O que significa promover a diversidade no ambiente de trabalho?

Promover a diversidade nas Instituições é reunir, em um quadro de colaboradores, indivíduos que sofrem algum tipo de rejeição social em razão de sua classe, gênero, etnia, deficiência, religião e outras questões que servem de gatilho para o preconceito e a intolerância.

Falar em diversidade humana significa ter representados todos os grupos da sociedade em um microcosmo. Dessa forma, é possível assegurar habilidades distintas para as Organizações, o que leva a maior competitividade e desenvolvimento de novos conhecimentos, favorecendo o crescimento e a inovação dos negócios, deixando a equipe mais rica em talentos e contribuindo para o sucesso empresarial.

É importante ter em mente que trabalhar esse multiculturalismo não é uma questão de priorizar determinados grupos de pessoas, mas considerar as habilidades de qualquer profissional acima de suas escolhas pessoais ou características.

2 - Qual a importância de promover essa diversidade?

A promoção da diversidade é característica fundamental dos movimentos sociais de luta por direitos humanos, como as Apaes e coirmãs. Por isso, a promoção do respeito a diversidade no ambiente de trabalho mostra coerência com a defesa de direitos da pessoa com deficiência, ampliando o leque do olhar para todas as formas de preconceito que precisam ser combatidas.

Por isso, a promoção de um ambiente mais diverso em todos os aspectos — não só na questão de gênero, mas também de religião, inclusão de pessoas com deficiência, orientação sexual etc. — nos conecta com os principais valores do respeito e dos direitos humanos.

3 - Como garantir e respeitar a diversidade no ambiente de trabalho das Instituições?

A diversidade deve ser uma preocupação de todos na Instituição. Garantir essa prática significa dar a oportunidade para que a pessoa desempenhe melhor sua função, independentemente do seu gênero, sexualidade, do que gosta e de como pensa, em um ambiente que seja respeitoso e aberto a receber diversos perfis.

Não adianta a Instituição falar que contratará pessoas de diferentes gêneros e gostos se, ao fim do dia, não houver um ambiente de inclusão dessas pessoas. A contratação deve existir em conjunto com um ambiente e uma cultura de valorização e reconhecimento da diversidade. Sem verificar o ambiente, é impossível ter certeza de que a pessoa terá uma experiência confortável.

Federação das Apaes do Estado do Espírito Santo
Rua José Alexandre Buaiz, 300, Ed. Work Center, Sala 617
Enseada do Suá, Vitória – Espírito Santo CEP: 29050-545

 www.apaes.org.br
 (27) 3223.7035 | 98135.8206
 feapaes.es@apaebrasil.org.br
 [federacaoapaespiritossanto](https://www.facebook.com/federacaoapaespiritossanto)



APAE - ES

Isso pode ser percebido por meio de práticas de comunicação. Um diálogo bem construído entre todos os membros das equipes, líderes e gestores é capaz de transformar pensamentos. Questionar-se a respeito dos valores da organização também é uma forma de garantir a diversidade.

A consciência inclusiva e respeitosa deve partir da governança da Instituição para com os trabalhadores. O exemplo deve vir da liderança que, se não estiver engajada, terá dificuldades para disseminar bons valores aos demais colegas de trabalho.

4 - Como é possível garantir a diversidade nos processos seletivos?

No processo de contratação de novos profissionais e colaboradores, é preciso garantir que a escolha sempre seja feita em cima da melhor pessoa e do melhor perfil. Então, o trabalho de seleção precisa garantir que o perfil contratado é a alternativa ideal para aquela função.

Quando a cultura da Organização não está em transformação ou não tem uma aceitação para isso, a pessoa pode até ser escolhida, mas não perdura por se sentir acuada. Muitas vezes, não terá liberdade para ser quem é ou precisará lidar com condutas preconceituosas.

O respeito à diversidade começa no momento em que a seleção não acontece por influência da idade, gênero ou orientação sexual, mas sim pela capacidade técnica e comportamental do candidato. Entretanto, para que isso seja possível, é preciso trabalhar a cultura da empresa antes.

5 – O combate a todas as formas de preconceito

A construção de um ambiente de trabalho que reconheça a diversidade é também a formação de um contexto de combate a todas as formas de preconceito. Esta diretriz deve nortear todas as ações da Organização, exercitando cotidianamente relações que:

- Combatam qualquer forma de discriminação ou assédio moral em decorrência de orientação sexual, identidade de gênero, raça, crença religiosa, dentre outras;
- Assegurem a todas as pessoas transgêneras, travestis e transexuais, assim como todas aquelas cuja identificação civil não reflita adequadamente sua identidade de gênero, o uso do nome social no âmbito da Instituição;
- Estabeleçam políticas claras de acolhimento e treinamento de todos os colaboradores para o respeito à população LGBTQI+ e todas as formas de diversidade no ambiente de trabalho.

Respeito é bom e todo mundo gosta.

A diversidade existe quando pessoas de diferentes etnias, crenças, posicionamentos, culturas e gêneros convivem juntas com respeito mútuo. Relacionar-se com pessoas diferentes proporciona mais riqueza no trabalho, nos debates e na vida.

Para um espaço amistoso e cordial no ambiente em comum, respeite o outro sempre.

