

Top Ser Humano 2025

Categoria Organização

Modalidade Diversidade

Nome da Organização: Senac-RS

Nome do case

Diversidade que Engaja: A Força Coletiva do PARATODOS.

Responsáveis pelo case:

Lizandra Gamba e Tatiana Padilha.

Sumário

SINOPSE	
1. Introdução	1
1.1 Justificativa	2
1.2 Local e público-alvo	4
1.3 Objetivos do case.....	4
1.3.1 Objetivo geral.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
2. Sobre o Programa, como funciona e quem participa	4
2.1 Pilares e suas Missões	5
2.2 Integração com outras iniciativas estratégicas.....	6
3. PARATODOS 2.0.....	7
3.1 Nova Identidade Visual	7
3.2 Palestra Diversidade – Abertura Conecta 2024	7
3.3 Trilha de formação dos integrantes do Programa	8
3.4 Troféu PARATODOS	10
3.4.1 Metodologia gamificada: Como Funcionou na Prática.....	10
3.4.2 Descrição de cada uma das seis tarefas:	11
4. RESULTADOS	12
4.1 Resultados das estratégias de comunicação e engajamento	12
4.2 Resultados da trilha de formação de integrantes	13
4.3 Resultados do Troféu e realização de ações educativas e vivencias	14

4.4 Indicadores Institucionais	16
5. Ações de Continuidade	16
5.1 Planejamento para 2025	17
6. Orçamento.....	18
7. Conclusão	19
8. Bibliografia.....	20
9. Informações sobre as autoras	20

SINOPSE

O programa PARATODOS foi motivado pela necessidade de unificar e fortalecer as ações de diversidade no Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac, promovendo inclusão, engajamento e alinhamento institucional. Implantado em 2020, o programa atua de forma transversal, com estrutura de governança, e se organiza em seis pilares temáticos.

O PARATODOS foi implantado durante o período da pandemia, o que demonstra o engajamento da gestão com os temas relacionados à diversidade e inclusão, mas também com limitações de ações pela imposição do isolamento social.

Assim, durante o planejamento para 2024, identificou-se a necessidade de instaurar um novo patamar do Programa, o PARATODOS 2.0, agregando ações que possibilitassem maior presença no cotidiano e contribuição para a estratégia organizacional.

A principal ação inovadora, o Troféu PARATODOS, envolveu 101 equipes, atingindo 100% de engajamento dos times nas ações e com 85% de troféus completos. As atividades, gamificadas e educativas, abordaram temas pertinentes às diversidades.

Entre os resultados, destaca-se a validação de 94,67% dos colaboradores, percentual aferido na pesquisa anual de aderência à cultura organizacional. O case demonstra como valores institucionais podem ser vividos na prática com envolvimento coletivo.

Contato: tpadilha@sesc-rs.com.br

1. Introdução

O Programa PARATODOS foi implantado em 2020 como parte de um movimento estratégico de integração entre as três instituições que compõem o Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac. Até então, Sesc e Senac desenvolviam ações voltadas à diversidade de forma separada, cada uma com seus próprios programas. Com a adoção de um modelo de gestão mais integrado e colaborativo, identificou-se a necessidade de reunir essas iniciativas sob uma única diretriz institucional, com alinhamento entre valores, práticas e processos. Essa estratégia segue o que defende Barbosa (2021), ao indicar que programas eficazes de diversidade devem estar ancorados em valores institucionais e gestão estratégica, e é corroborada por Kaufman & Guerra (2022), que destacam a importância da diversidade como elemento-chave para a transformação cultural nas organizações. A partir dessa decisão, começou a construção de um programa robusto, com estrutura de governança própria, atuação transversal e envolvimento direto das pessoas colaboradoras. O PARATODOS foi sendo desenvolvido com base em escuta ativa, análise de dados, participação de representantes das áreas de RH e alinhamento à cultura organizacional (chamado de *Cultura Tri*) e ao Planejamento Estratégico do Sistema.

Organizado em seis pilares temáticos — Cidadania, Gerações, Humanidade, Igualdade, ParaElas e Solidariedade — o programa promove ações educativas, campanhas internas, capacitações, rodas de conversa, compõe os programas de liderança PDL (Programa de Desenvolvimento de Líderes), PDLI (Programa de Desenvolvimento de Líderes Integrais) e Potencializa (Programa de Sucessão), é apresentado nos processos seletivos e na integração de novas pessoas colaboradoras (chamado de SerTri), além de oferecer cursos específicos na

plataforma de educação corporativa (Chamado de EducaTri), dentro do Catálogo “Saberes da Diversidade”.

Desde o início, o programa tem gerado resultados importantes na cultura organizacional, promovendo inclusão, inovação e engajamento. No entanto, em virtude da amplitude e capilaridade das instalações das Unidades Operacionais, que são em um total de 85, presentes nas maiores cidades do Estado, e ainda da composição de 16 áreas no Departamento Regional, identificou-se a necessidade de reestruturar as estratégias para garantir que as iniciativas alcançassem de forma estruturada e mensurável todos os times.

Assim, em 2024, nasce o PARATODOS 2.0, com destaque para o lançamento do Troféu PARATODOS, que foi um marco a partir do qual passamos a viver um novo momento, ampliando o alcance e conectando os pilares do programa com o dia a dia das equipes. Esse novo momento contou ainda com uma nova identidade visual do programa e a realização de ações de desenvolvimento para diferentes públicos. Mais do que uma ação pontual, o Troféu PARATODOS se mostrou uma ferramenta eficaz para tornar a diversidade mais próxima, prática e colaborativa, reforçando o manifesto do programa: *“Desconstruir certezas, valorizar as pessoas e transformar a sociedade. Somos diversidade, somos PARATODOS!”*.

1.1 Justificativa

A criação do PARATODOS 2.0 nasceu da necessidade de fortalecer o engajamento das equipes com o programa de diversidade do Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac. Após quatro anos de atuação como uma diretriz institucional, percebemos que era hora de aproximar ainda mais os pilares temáticos da realidade cotidiana das unidades, de forma leve, prática e colaborativa.

O desafio era transformar os conceitos de diversidade, equidade e inclusão em algo vivenciado no dia a dia, por todas as pessoas colaboradoras, independentemente de sua função ou área de atuação. Por isso, a ideia do Troféu PARATODOS foi desenvolvida como uma ação gamificada que envolvesse times, promovesse diálogo, e traduzisse visualmente o reposicionamento estratégico do programa, com sua nova identidade visual. Como aponta Bastos (2020), transformar diversidade em valor vivido exige metodologias que unam sensibilização, participação ativa e um ambiente seguro para trocas, o que vai ao encontro de Camilo et al. (2020), ao indicarem que a aprendizagem experiencial é uma das formas mais eficazes de gerar engajamento em temas de diversidade nas organizações.

A proposta surgiu como resposta a três necessidades principais: ampliar o alcance do PARATODOS nas unidades e áreas, reforçar os pilares temáticos com ações práticas e fomentar o sentimento de pertencimento e responsabilidade coletiva. Mais do que uma campanha, o troféu foi concebido como uma ferramenta de engajamento contínuo, que uniu sensibilização, aprendizado e celebração.

Os resultados confirmaram o acerto da iniciativa. Com a participação ativa das pessoas colaboradoras, divididas em 101 equipes, a ação alcançou alto índice de 100% de adesão em alguma das atividades propostas (85% das equipes completaram todas as etapas). Além disso, fortaleceu o papel das pessoas multiplicadoras de endomarketing como promotoras do programa, aumentando a capilaridade da atuação nas áreas da direção regional, escolas e unidades. Através dessa prática, buscamos realizar uma experiência concreta de como é possível transformar valores institucionais em ações simples, eficazes e inspiradoras, promovendo uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva e construída com todas e para todas as pessoas colaboradoras.

1.2 Local e público-alvo

Este case foi realizado no Rio Grande do Sul e possui como público-alvo os times das Unidades Operacionais e do Departamento Regional do Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac. Para este case foi previsto que 100% dos times participassem de, no mínimo, 2 atividades do troféu e 75% realizassem as 6 atividades propostas.

1.3 Objetivos do case

1.3.1 Objetivo geral

Implantar e fomentar o reposicionamento estratégico do programa de diversidade do Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac, promovendo uma cultura organizacional inclusiva e engajada.

1.3.2 Objetivos específicos

- Desenvolver e implementar novas estratégias de comunicação e engajamento.
- Desenvolver trilha de formação para os integrantes do Programa.
- Criar Troféu como artefato simbólico que reforce os valores da nova fase do Programa.
- Realizar ações educativas e vivenciais relacionadas aos pilares temáticos do programa.

2. Sobre o Programa, como funciona e quem participa

O PARATODOS representa o compromisso do Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac com uma cultura organizacional inclusiva, promovendo respeito às singularidades, equidade de oportunidades e ambientes acessíveis e diversos. Alinhado ao Planejamento Estratégico e à cultura organizacional (Cultura Tri), o programa atua de

forma transversal nas práticas de gestão de pessoas, fomentando ações educativas, campanhas internas e acessibilidade em todos os níveis da organização. Os autores Barbosa (2021) e Moreira & Gama (2023) afirmam que diversidade e inclusão, quando integradas à cultura e estratégia, fortalecem a inovação, a performance e a sustentabilidade organizacional.

A sustentação ocorre através de atividades sistemáticas guiadas pelo planejamento, revisto anualmente, e um calendário de datas específicas e significativas para trazer reflexões sobre as temáticas de cada pilar.

Sua estrutura é composta por uma coordenação geral, seis representantes do RH (um em cada pilar), representantes indicados nos pilares (geralmente um de cada organização) e demais integrantes, formados por pessoas aliadas e/ou representativas das diversidades. A participação é voluntária e ocorre através de processo seletivo, com reuniões mensais e capacitações técnicas realizadas no horário de trabalho. Além disso conta com o apoio das pessoas multiplicadoras de endomarketing na execução das ações educativas planejadas pelas pessoas integrantes do programa.

As pessoas integrantes do programa atuam na disseminação dos valores, no planejamento e apoio na execução das ações, além do apoio institucional e no acompanhamento das iniciativas, sempre alinhados aos princípios éticos, à confidencialidade e à promoção de um ambiente seguro e respeitoso.

2.1 Pilares e suas Missões

Cada pilar contempla um escopo principal de desenvolvimento, que contribui para a cultura da diversidade e para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), integrando o PARATODOS à outras práticas de gestão.

CIDADANIA – Tem o compromisso com inclusão e desenvolvimento das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho (ODS 4, 8, 10, 11).

GERAÇÕES – Tem o compromisso de refletir sobre os cuidados com as diferentes gerações, buscando convivência harmoniosa e aprendizado mútuo, gerando resultados positivos (ODS 3, 4, 8).

HUMANIDADE – Tem o compromisso de refletir sobre temas pertinentes a raças, etnias e nacionalidades, promovendo a igualdade de oportunidades (ODS 1, 10, 16,18).

IGUALDADE – Tem o compromisso com o respeito à liberdade de gênero e suas expressões afetivas (ODS 5, 10, 16).

PARAELAS – Tem o compromisso com a formação de uma cultura que respeite os direitos das mulheres (ODS 5, 8, 10).

SOLIDARIEDADE – Tem o compromisso de promover a reflexão e a conscientização sobre temas atuais relacionados às desigualdades sociais (ODS 1, 2, 10, 11).

2.2 Integração com outras iniciativas estratégicas

O PARATODOS está presente em diversas frentes institucionais: é apresentado no programa de integração (SerTri); Tem espaço exclusivo na Intranet; Catálogo específico de cursos, o “Saberes da Diversidade” na plataforma de educação corporativa (EducaTri); Promove, desde 2021, a Semana da Diversidade; Participa dos programas de liderança (PDL, PDLI e Potencializa); Está na Mandala da Sustentabilidade em nosso planejamento estratégico; presente com o elemento diversidade na cultura organizacional (Cultura Tri) e compõe ainda o calendário de endomarketing, sendo uma diretriz permanente da gestão.

3. PARATODOS 2.0

A história do PARATODOS foi construída em uma base sólida, e agora serão apresentadas as estratégias implementadas para a nova fase do Programa, buscando ainda mais engajamento para realizarmos um excelente trabalho, alinhados com a cultura organizacional.

3.1 Nova Identidade Visual

Para marcar uma nova etapa do Programa, foi desenvolvido, junto ao Núcleo de Marketing, uma nova identidade visual que representasse maior fluidez entre os pilares, buscando salientar a integração e transdisciplinaridade de cada linha de atuação, sem perder a característica de cada um.



Figura 1: Nova identidade do Programa

O lançamento da nova identidade foi amplamente comunicado nos canais de comunicação interna, possibilitando um novo espaço de divulgação e reforço dos conceitos, de forma a comunicar e engajar.

3.2 Palestra Diversidade – Abertura Conecta 2024

O Conecta é uma capacitação anual destinada para todas as pessoas colaboradoras e que tem como objetivo, o reforço da cultura organizacional. Assim, dentro das iniciativas para marcar a nova fase do PARATODOS, em 2024 potencializamos o elemento Diversidade, tendo como ação de abertura da capacitação corporativa uma palestra para todas as pessoas colaboradoras do Sistema Fecomércio-

RS/Sesc/Senac, com o tema: **“O respeito às singularidades: o que você tem a ver com isso?”**

A palestra foi transmitida de forma online para todas as pessoas colaboradoras do Sistema sendo que, localmente, os times organizaram, sempre que possível, em virtude dos impactos da enchente, encontros presenciais para assistirem juntos e, com isso, potencializar as trocas e impressões.

A proposta foi criar um momento de escuta, desenvolvimento e conexão, alinhado ao fortalecimento da cultura organizacional e à construção de ambientes de trabalho mais respeitosos, seguros e inclusivos, aspectos que impactam o engajamento das equipes e a qualidade dos nossos serviços.

3.3 Trilha de formação dos integrantes do Programa

Em 2024, implantamos um novo modelo de formação para as pessoas integrantes do programa que passaram a contar com uma capacitação exclusiva, unindo metodologias síncronas e assíncronas no fortalecimento do conhecimento.

Dessa forma, além dos cursos disponíveis na plataforma de educação corporativa (EducaTri), as pessoas integrantes participaram de um desenvolvimento que contou com três etapas:

- **Capacitação preparatória para encontro** - capacitação assíncrona voltada para apresentação de conceitos introdutórios e teóricos sobre diversidade, inclusão, desigualdade, privilégios, marcadores identitários, discriminação, preconceito e grupos minorizados. Fez parte deste momento a realização de um exercício a ser entregue antes da capacitação síncrona.
- **Encontro das pessoas Integrantes do PARATODOS:** capacitação síncrona, realizada por meio da plataforma Zoom, com carga horária de 4h, na qual

recapitulamos os conceitos abordados na formação preparatória e aprofundamos temas como: inclusão como comportamento e fator para humanização; Exemplos de viés [in]consciente; O poder da diversidade para uma sociedade próspera; O papel da liderança na promoção da diversidade; Práticas para tornar uma empresa mais diversa e inclusiva. Finalizamos com a construção de um esboço de planejamento em diversidade e inclusão, com base no exercício da etapa anterior, além de um espaço aberto para debates e perguntas.

- **Consolidação do conhecimento:** curso online disponibilizado através da plataforma de educação corporativa, “Desconstruindo Certezas e Construindo Inclusão: Uma Jornada de Diversidade e Transformação!”, que aprofundou as temáticas abordadas e seguiu sendo revisado nas reuniões mensais dos pilares.

O conteúdo programático da trilha formativa dialoga diretamente com os principais referenciais contemporâneos sobre diversidade no ambiente organizacional. Bastos (2020) destaca que compreender os marcadores identitários e os mecanismos de exclusão é essencial para promover ações concretas de equidade. Além disso, a abordagem prática e integradora utilizada na formação reflete os princípios da aprendizagem experiencial defendidos por Camilo et al. (2020), que apontam a importância de métodos ativos, empáticos e dialógicos na construção de uma cultura inclusiva. Já Moreira & Gama (2023) reforçam que a liderança inclusiva exige exatamente esse tipo de capacitação contínua, capaz de desenvolver habilidades emocionais, comunicacionais e estratégicas nos profissionais.

3.4 Troféu PARATODOS

O troféu PARATODOS foi criado para estimular a participação ativa de áreas da direção regional e unidades em debates e reflexões. É uma estratégia para estimular, de uma forma leve e gamificada, uma maior visibilidade ao programa, elevando seu reconhecimento e integração efetiva em nossa rotina no Sistema. A proposta do Troféu PARATODOS dialoga com a abordagem de aprendizagem experiencial e engajamento coletivo preconizada por Camilo et al. (2020), que defende o uso de dinâmicas práticas para o fortalecimento da diversidade na cultura organizacional.

3.4.1 Metodologia gamificada: Como Funcionou na Prática

Cada time recebeu uma base do troféu com espaços a serem preenchidos, correspondendo a cada um dos pilares do Programa, desta forma, através da realização de cada atividade proposta, o time recebia a respectiva peça e assim, foi completando o troféu interativo.

Cada pilar foi traduzido em uma ação educativa e coletiva que propôs escuta, diálogo, troca de experiências e impacto social. Em cada atividade, buscamos estimular a participação ativa em debates e reflexões, promovendo o desenvolvimento de maneira envolvente, explorando de forma lúdica questões relacionadas à diversidade, equidade e inclusão no Sistema.

Criamos um sistema de gamificação com regras claras e participação contínua ao longo do ano, sendo que o objetivo era engajar os times para realizarem entre uma e seis tarefas propostas ao longo do ano e compartilhar os resultados em nosso Padlet (plataforma online de colaboração e interação). Assim, ao longo do ano, todos puderam ver o progresso e montar seu troféu peça por peça. A execução das tarefas contou com o apoio fundamental das pessoas Multiplicadoras de Endomarketing. Elas

recebiam todas as orientações com antecedência, antes da divulgação geral das atividades para todas as pessoas colaboradoras que era feita via e-mail pela comunicação interna. O cronograma das atividades também foi divulgado previamente, seguindo os meses temáticos de cada pilar. Essa gamificação buscou incentivar a participação constante representou um marco de comprometimento institucional com a Diversidade, Equidade e Inclusão, pois após completo, o Troféu permanece em local de destaque em cada local.

3.4.2 Descrição de cada uma das seis tarefas (anexo I):

- MARÇO - Pilar PARAEELAS - Tarefa: Roda de Conversa + Ação Solidária. Live "Feminilidades" contou com convidadas especiais, seguida de roda de conversa e campanha de arrecadação de itens de higiene para mulheres com foco no cuidado e bem-estar de meninas e mulheres em situação de vulnerabilidade social.
- MAIO - Pilar SOLIDARIEDADE - Tarefa: Ação Solidária. Ação coletiva vinculada a um dos ODS, reforçando nosso compromisso com a transformação social e gerou grande impacto, pois foi neste mesmo período que tivemos as enchentes em nosso estado.
- JUNHO - Pilar IGUALDADE – Tarefa: Leitura coletiva + Roda de Conversa. Leitura coletiva de uma matéria jornalística, seguida de roda de conversa, possibilitando o diálogo sobre a inclusão da comunidade LGBTQIAPN+ no ambiente institucional.
- SETEMBRO - Pilar CIDADANIA – Tarefa: Prática TROCA. O pilar capacitou todos os multiplicadores de endomarketing para que pudessem aplicar a tarefa

no formato de dramatização que foi baseada em situações do cotidiano, destacando expressões capacitistas e propondo substituições adequadas.

- OUTUBRO - Pilar GERAÇÕES - Tarefa: Jogo das Gerações. A atividade lúdica e educativa voltada para a valorização da diversidade geracional nas equipes do Sistema.
- NOVEMBRO - Pilar HUMANIDADE – Tarefa: Quiz. A atividade “Quiz | Consciência em Ação”, que promoveu um momento de aprendizado coletivo e reflexão sobre a história de pessoas pretas e pardas no Brasil, bem como o enfrentamento ao racismo no cotidiano.

4. RESULTADOS

Os dados que serão apresentados estão baseados em análises de dados qualitativos e quantitativos, extraídos do sistema GPS (sistema próprio de gestão dos processos de RH) e pesquisa da Cultura Tri. Os dados coletados subsidiam a tomada de decisões e o planejamento das ações, garantindo que os resultados estejam conectados aos objetivos e metas estabelecidos. A avaliação do programa é sustentada por metodologias mistas de mensuração, como propõem Kaufman e Guerra (2022), com uso de dados de clima, NPS e participação ativa como indicadores de cultura inclusiva.

4.1 Resultados das estratégias de comunicação e engajamento

O relançamento do PARATODOS, através dos diferentes canais de comunicação interna, obteve o reforço e consolidação com a realização da abertura do Conecta que contou com a participação de representantes de 100% dos times na palestra. Foram 2.076 colaboradores assistindo de forma síncrona, criando uma grande rede em prol

da temática. Após o evento, realizado no dia 27/06, a palestra foi disponibilizada na plataforma de educação corporativa (EducaTri), atendendo os diferentes contextos das pessoas colaboradoras. Desses participantes, 2.104 responderam à pesquisa de satisfação, o que corresponde a uma taxa de retorno de 77,75%, o que demonstra não apenas um bom alcance da ação, mas também um alto nível de engajamento dos colaboradores que participaram da palestra. Os índices de avaliação reforçam a qualidade e a relevância do conteúdo: NPS de 98,70% e satisfação geral de 98,40%. A partir desses resultados, percebemos que, quando a temática da diversidade é tratada com intencionalidade, clareza e conexão com os valores organizacionais, ela gera adesão genuína.

4.2 Resultados da trilha de formação de integrantes

Em 2024, foi realizado o primeiro encontro de formação dedicado aos integrantes do programa PARATODOS, que alcançou um expressivo índice de participação de 95,4% no encontro síncrono e 80% concluíram as três etapas de capacitação propostas. Este engajamento demonstra o comprometimento dos participantes com o aprimoramento contínuo e aprofundamento dos temas relacionados à diversidade e inclusão. Os resultados da capacitação demonstram um sucesso significativo, com alto nível de satisfação: 90,3% classificaram como "Muito Satisfeito" e houve unanimidade na recomendação da formação, evidenciando a relevância e a qualidade da experiência proporcionada aos integrantes do programa.

Os elogios destacaram a importância da trilha para a construção e alinhamento conceitual do programa, além de enfatizarem a qualidade do facilitador, Matheus Felipe, reconhecido por sua abordagem prática e inspiradora.

4.3 Resultados do Troféu e realização de ações educativas e vivências

O Troféu PARATODOS mobilizou as 101 equipes do Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac em torno da realização de seis tarefas práticas e reflexivas, organizadas a partir dos pilares. Como resultado expressivo, 100% das equipes realizaram no mínimo 2 atividades propostas, com uma média geral de 85% de adesão por pilar, os resultados demonstram um engajamento expressivo, que se traduziu não apenas em números, mas também em relatos potentes, ações concretas e mobilização emocional das equipes.

- **Pilar ParaELAS** – Com 97% das equipes participantes, o ParaELAS obteve a maior adesão do ciclo. Iniciativas como o “Bazar da Empatia” (Senac Lajeado) e a entrega de itens no Presídio Feminino Madre Pelletier (Sesc Anchieta) demonstram o impacto prático da tarefa. A atividade combinou acolhimento interno com solidariedade externa, deixando um legado afetivo e social.
- **Pilar SOLIDARIEDADE** – Conexão com os ODS em Tempos de Crise: Com 96% de adesão, a tarefa propôs realizar uma ação solidária conectada aos ODS. Frente às enchentes que afetaram o estado em maio de 2024, as equipes transformaram a proposta em um movimento de resposta humanitária, arrecadando toneladas de alimentos, roupas e itens de higiene, além de prestarem apoio emocional, logístico e voluntário. As frases registradas, como “Doamos o que temos e o que somos” (Senac EAD), expressam o envolvimento genuíno das equipes. A solidariedade se manifestou com potência, transformando a tarefa em uma ação concreta de reconstrução e empatia.
- **Pilar IGUALDADE** – Inclusão da Comunidade LGBTQIAPN+ e Escuta Qualificada: A tarefa teve 84% de adesão e os registros apontam forte envolvimento emocional, com relatos sobre reconhecimento de preconceitos

inconscientes e compromisso com a mudança. Frases como “Quanto mais conhecimento, menos preconceito” (Sesc Venâncio Aires) e “Informar para respeitar” (Sesc Caxias do Sul) expressam o impacto formativo da atividade.

Pilar CIDADANIA – Linguagem Inclusiva como Prática Diária. Com 79 equipes participantes, a tarefa do Pilar utilizou a metodologia “TROCA” para promover a substituição de termos capacitistas por expressões mais inclusivas. A proposta gerou alto nível de identificação e sensibilização. A expressão “Se dói em alguém, TROCA!” tornou-se um lema amplamente citado entre as equipes. Ações como encenações teatrais (Senac Carazinho), vídeos educativos (Senac EAD) e murais interativos (Senac São Leopoldo) ampliaram a potência pedagógica da tarefa. O impacto foi tão efetivo que a palavra “troca” passou a ser usada espontaneamente como alerta coletivo para mudanças de postura.

- **Pilar GERAÇÕES** – Conexões Intergeracionais e Valorização de Trajetórias. Com 86 equipes engajadas, o “Jogo das Gerações” promoveu encontros lúdicos e reflexivos sobre as diferentes faixas etárias que coexistem no ambiente institucional. A proposta gerou integração, reconhecimento e valorização mútua. Frases como “Juntos jogamos, aprendemos e criamos memórias” (Sesc Carazinho) e “A diversidade geracional constrói ambientes mais criativos” (UO Anchieta) mostram como a atividade fortaleceu o respeito às trajetórias. Houve ainda premiações temáticas, ambientações musicais e dinâmicas online adaptadas, demonstrando versatilidade e engajamento.
- **Pilar HUMANIDADE** – Letramento Racial e Consciência Histórica: Finalizando o ciclo, o Pilar contou com a participação de 70 equipes. A tarefa consistiu na aplicação de um quiz sobre personalidades negras brasileiras, seguido por uma roda de conversa. Os registros evidenciam a profundidade da reflexão gerada:

“O racismo precisa ser conscientemente combatido, não discretamente tolerado” (Sesc Gravataí e Senac EAD) e “Estamos mudando nossas falas no dia a dia” (Senac Cruz Alta) foram frases registradas após as atividades.

4.4 Indicadores Institucionais

A instituição conta com outros indicadores relacionados a mensuração da percepção da Diversidade. O resultado da pesquisa de aderência à cultura, que mede a presença dos elementos no cotidiano da organização, obteve um índice de 94,67% em 2024 em relação a percepção do elemento Diversidade. Isso mostra um aumento significativo em relação a 2022, onde o resultado foi de 84% e de sustentação com leve crescimento em relação a 2023, que obteve um resultado de 94%.

Já na pesquisa de clima, o sistema possui um histórico muito favorável, com a percepção de 98% de favorabilidade nas perguntas relacionadas à diversidade, já como um reflexo do trabalho do PARATODOS ao longo dos anos.

5. Ações de Continuidade

As ações de promoção da diversidade são contínuas, afinal, mesmo em ambientes favoráveis, a implantação de um programa de diversidade enfrenta resistências internas que precisam ser compreendidas e gerenciadas. Bastos (2020) reforça que o enfrentamento desses desafios deve ser parte integrante da estratégia do RH. Isso inclui ações de sensibilização, diálogo constante com os diversos públicos internos e a promoção de espaços seguros para o desenvolvimento de uma cultura de respeito mútuo.

5.1 Planejamento para 2025

Em 2025, as atividades do PARATODOS seguem com o foco de continuar impulsionando as ações que potencializam o olhar diverso e a inclusão.

Calendário 2025:

Pilar	Data	Ação educativa
ParaElas	Fevereiro	e-book "Mulheres e Meninas na Ciência: Caminhos para a justiça social e a igualdade de gênero". Realizado em 11/02.
ParaElas	março	Palestra "Autocuidado para todas: saúde mental feminina de forma acessível". Realizado em 7/03.
Gerações e ParaElas	abril	Bate-papo "Adolescência na roda: Conversa, série e reflexão". Realizado em 30/04.
Solidariedade	maio	Matéria especial para marcar um ano das enchentes.
ParaElas e Solidariedade	maio	Lançamento da Trilha do Programa com dois cursos, "Voando Juntas" e "Inteligência Social".
Solidariedade	Maio	Matéria sobre um ano das enchentes no RS e o Tchê Acolhe.
Igualdade	Junho	Lançamento de curso, card de sensibilização e dia "D" com camisetas alusivas as cores da bandeira LGBTQIAPN+.
Geral	Agosto	Trilha de Formação para integrantes do programa, nos dias 19 e 20/08 presencialmente na sede.
Geral	Agosto	Semana da Diversidade (25 a 29 de agosto).

Cidadania	Setembro	Ação e curso EducaTri com foco em Acessibilidade.
Gerações	Outubro	Live e podcast com convidados internos, curso na EducaTri sobre as potencialidades da intergeracionalidade no trabalho.
Humanidade	Novembro	Palestra + Oficina: “Racismo Estrutural e Atitudes Antirracistas no Cotidiano” e curso na EducaTri completando a Trilha.

Neste ano, além das atividades no mês referência, também haverá o lançamento, na EducaTri, de um curso relacionado à temática de cada pilar, sendo que, ao final do ano, toda pessoa colaboradora que concluir a trilha específica receberá um material exclusivo do PARATODOS. Ademais, a partir de abril deste ano passamos a entregar um crachá e bottom com a nova identidade visual do programa.

6. Orçamento

Para garantir a sustentabilidade e a continuidade das ações do programa PARATODOS, o Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac tem realizado investimentos em estrutura, capacitações e materiais de apoio. A seguir, apresentamos os valores destinados ao troféu do programa e o investimento em capacitações técnicas para as pessoas integrantes, evidenciando o compromisso institucional com a diversidade como diretriz estratégica.

Palestra Abertura Conecta	R\$ 28.000,00
Trilha de Formação de Integrantes	R\$ 13.920,00
Nova identidade visual (agência)	R\$ 2.024,00

Troféu	R\$ 14.106,00
--------	---------------

Além dos recursos financeiros, podemos destacar os recursos humanos envolvidos com as reuniões mensais dos pilares e na Semana da Diversidade.

7. Conclusão

Com a nova versão, o programa PARATODOS consolidou-se como uma política institucional robusta de valorização da diversidade e promoção de uma cultura organizacional inclusiva no Sistema Fecomércio-RS/Sesc/Senac. A estrutura de governança e a avaliação contínua das necessidades de avanço possibilitaram a identificação e implantação de inovações que contribuíram para o crescimento da participação e capilarização das atividades. O modelo colaborativo, baseado em escuta ativa, metodologias educativas e envolvimento voluntário, demonstrou sua eficácia tanto nos indicadores quantitativos quanto nos impactos subjetivos observados nos relatos, feedbacks e transformações cotidianas. Acreditamos que o programa, em sua versão 2.0, trouxe uma inovação ao proporcionar uma nova forma de engajamento sobre as temáticas de diversidade e inclusão, ainda mais no contexto complexo das enchentes que impactaram nosso estado. Ao integrar os pilares temáticos aos processos internos, o PARATODOS 2.0 promoveu a aproximação dos temas de diversidade à rotina institucional, transformando valores em práticas. Concluimos que o case evidencia que o engajamento coletivo é a base para a construção de uma organização mais justa e preparada para os desafios contemporâneos.

8. Bibliografia

BARBOSA, Adriana (Org.). Diversidade e inclusão no ambiente corporativo: estratégias para uma gestão sustentável. São Paulo: Literare Books, 2021.

BASTOS, Ana Paula Dourado. Diversidade no trabalho: práticas, desafios e possibilidades. Curitiba: Appris, 2020.

CAMILO, J. (edit); FORTIM, I. (edit); AGUERRE, P (edit). Gestão de pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações. Editora Senac SP, São Paulo: 2020.

Kaufman, R., & Guerra, I. (2022). Diversidade, Equidade e Inclusão: caminhos para transformação cultural nas organizações. Editora Contexto.

Moreira, A. & Gama, J. (2023). Liderança Inclusiva: como construir ambientes de trabalho diversos e inovadores. Editora Alta Books.

9. Informações sobre as autoras

Lizandra Regina Gamba é psicóloga, Mestre Administração, MBA em Gestão Estratégica de Pessoas e Consultora Corporativa de Recursos Humanos do Sistema Fecomércio-RS. Tatiana Gonçalves Padilha é estudante de psicologia, Historiadora, MBA em Psicologia Organizacional, especialista em Diversidade e inclusão nas Organizações, e Analista de Treinamento e Desenvolvimento do Sistema Fecomércio-RS.