



Cartilha de Diversidade e Inclusão na **Maqmóveis**

Introdução

Desde 1983, quando a Maqmóveis iniciou a fabricação própria de móveis escolares e corporativos, tem-se pautado por valores de excelência e qualidade em toda sua cadeia produtiva: da escolha de matérias-primas sustentáveis; passando pelo cuidado com a fabricação de seus produtos; por um design que visa o conforto, a funcionalidade, a estética, a ergonomia, a inovação e a durabilidade; pela atenção ao cliente; e finalmente, pelo respeito à sua equipe e todos os pares com que se relaciona institucionalmente.

A empresa busca manter uma gestão responsável para o bem-estar dos mais de 400 colaboradores e colaboradoras que trabalham em suas plantas no Brasil e no Paraguai. Por isso, inclusão e diversidade nos quadros da Maqmóveis são temas de extrema importância. Aqui, acredita-se em dar oportunidades para todos os colaboradores e todas as colaboradoras se desenvolverem em suas carreiras. **E isso não quer dizer dar chances iguais a todos, e sim adequadas a cada indivíduo, de acordo com sua história e origem. Portanto, inclusão e diversidade na Maqmóveis passam pelo conceito de equidade.**

E é por isso que a Maqmóveis preparou esta cartilha, para reafirmar seu compromisso com a diversidade e a inclusão na empresa, respeitando a história de cada um e cada uma, para oferecer oportunidades adequadas a cada indivíduo, de forma que todos possam ter chances de crescer de forma justa e com equidade, e atuar sempre de forma inclusiva e respeitosa.

Equidade x Igualdade



Embora pareça justo pensar em **igualdade de oportunidade** para todos nas empresas, é uma ideia que não leva em conta as diferenças de formação e origem de cada indivíduo. Por exemplo, enquanto alguns têm acesso a melhores escolas e mais tempo de estudo, outros estudam em escolas com menos condições e não podem se dedicar exclusivamente ao estudo e à formação profissional.

Por isso, atualmente muitas empresas adotam o **conceito de equidade** para que essas desigualdades não aprofundem ainda mais as desvantagens de formação de um colaborador/colaboradora ou candidato/candidata à vaga de emprego em relação a outro.

Conforme descrito no site do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, “a igualdade é baseada no princípio da universalidade, ou seja, que todos devem ser regidos pelas mesmas regras e devem ter os mesmos direitos e deveres”.

Já a equidade, “reconhece que não somos todos iguais e que é preciso ajustar esse ‘desequilíbrio’. Se o objetivo é garantir que as pessoas desfrutem das mesmas oportunidades, não se pode deixar de considerar as diferenças individuais. Equidade significa dar às pessoas o que elas precisam para que todos tenham acesso às mesmas oportunidades”.

Como exemplo, o tribunal sugere a ideia de um pronto socorro, onde a vítima de acidente grave passa à frente de quem necessita de um atendimento menos urgente, mesmo que esta pessoa tenha chegado mais cedo ao hospital.

Minoria x Minorizados

Equidade nas oportunidades pressupõe levar em consideração a história e a origem de cada pessoa. **Assim, é preciso estar atento às ideias de minoria e minorizados.** A publicitária e pesquisadora Patrícia Carneiro, Sênior Planner da Oliver Latin America na Ihouse Itaú, define esses conceitos no site coletiva.net:

“ Grupos minorizados, como conceito, se baseia no entendimento de que a sociedade é composta por diferentes grupos sociais. Seja por suas características culturais, fenótipo, gênero, orientação sexual, condição econômica e tantos outros fatores, cada pessoa vivencia realidades e oportunidades diferentes. Essas vivências estão relacionadas aos preconceitos e estereótipos de poder vigentes. Por isso, quando falamos sobre grupos minorizados, fazemos referência a todas as pessoas que se encontram em categorias que sofrem com o preconceito, a desigualdade e a baixa representatividade em espaços de influência. Ou seja, àqueles que, ainda que sejam maioria na sociedade, são minoria nas posições de liderança e tomada de decisão ”



Entre os grupos minorizados, podemos citar a população preta, as mulheres, os indígenas, as pessoas LGBTQIAP+, pessoas com mais de 50 anos, imigrantes e pessoas com deficiência.

Por que diversidade? Por que inclusão?

Quando esses temas são colocados em pauta, uma boa maneira de se pensar na necessidade de ter diversidade e inclusão nos quadros das empresas é levando em conta as estatísticas das populações. Temos uma grande diversidade racial, étnica, de gênero e de pessoas com deficiência no Brasil. Entretanto, muitas delas não estão igualmente representadas nas empresas, ou seja, a porcentagem de cada um desses grupos na sociedade não corresponde à ocupação de postos nas empresas. Preconceito e discriminação são responsáveis por essas disparidades, uma vez que mesmo grupos majoritários - como é o caso da população preta e parda - não se encontram igualmente representados nos postos de trabalho. O tratamento como minorias tem a ver com a questão de menor poder e influência que esses grupos detêm. **Ter diversidade no ambiente de trabalho significa ter um ambiente plural, de respeito mútuo e democrático.**

O respeito à diversidade é valioso nas empresas e na sociedade pois é das variações, diferenças, contraposições e complementaridades entre as pessoas que se estabelece um ambiente rico, criativo e produtivo. E esses são os valores cultivados pela Maqmóveis que tem, entre seus compromissos, não discriminar nem tolerar discriminação de qualquer tipo, seja por questões de identidade de gênero, deficiência, raça ou etnia, orientação sexual, idade, origem, cultura, religião ou crença etc.



Gênero

Em diversas culturas de todo o mundo a mulher ainda é vista e tratada como um ser inferior aos homens. Essa desigualdade de poder entre homens e mulheres, construída socialmente ao longo da história humana, tem consequências no âmbito social - sendo a violência contra a mulher apenas o exemplo mais impactante - e também no terreno profissional.

No Brasil, por exemplo, as mulheres compõem 51,1% da população brasileira, mas ainda estão em posição de desvantagem em relação aos homens que ocupam o mesmo posto de trabalho que elas: em média, recebem 20% menos do que os homens. Além disso, sofrem mais assédio: conforme a Agência Patrícia Galvão (2020), cerca de 40% delas já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho. Ainda, são demitidas porque ficam grávidas, e muitas vezes são preteridas nas contratações porque se casam, engravidam e tendem a ser as maiores responsáveis pelos cuidados com os filhos.

Ajude a difundir o respeito:

- Não deixe que a mulher seja avaliada por seu estado civil, ou pelo fato de ter filhos ou não;
- Ajude combater o sexismo e a promover a equidade de gêneros: não julgue que um posto de trabalho não pode ser assumido por uma mulher apenas por conta do gênero;
- Evite discriminação entre homens e mulheres que desempenham a mesma função: eles devem ter as mesmas condições salariais;
- Nunca faça piadas, comentários, nem use expressões que difundam estereótipos de gênero, como por exemplo “só podia ser mulher”, “coisa de mulher/coisa de homem”, “homens não choram”, “a mulher é o sexo frágil”, etc.



Etnias

Grupos étnicos são aqueles em que os indivíduos compartilham características, como cultura, língua, comportamentos e tradições. Neste tema entra o conceito de raça, supostamente determinado por um conjunto de aspectos físicos hereditários como tom da pele, formato dos olhos, formato de nariz etc.

Atualmente a ideia de raça é vista como uma construção social, política e cultural que aconteceu ao longo da história, e que serviu para concentração de poder e privilégios nas mãos de determinados grupos. Características físicas particulares não significam que um grupo seja superior a outro.

Ajude a difundir o respeito:

- ☑ Esteja atento para não usar expressões racistas, como “cabelo ruim”, “dia de branco”, “denegrir”, “judiar” e etc., que às vezes usamos sem perceber ou por desconhecimento;
- ☑ Não questione a capacidade de pessoas de diferentes grupos étnicos para executar tarefas mais complexas;
- ☑ Nunca permita que a raça/etnia de um colaborador influencie no julgamento de sua capacidade profissional;
- ☑ Colabore com a criação de um ambiente propício para o convívio de pessoas de diversas etnias, pois isso torna o espaço de trabalho mais saudável e produtivo;
- ☑ Nunca faça nem tolere piadas, brincadeiras ou comportamentos racistas, que ofendam e desestimulem colaboradores de qualquer raça/etnia e ascendência: é uma atitude desumana, e crime previsto em lei (Lei 7.716/1989; Art. 140 - Código Penal).



Pessoas com deficiência



Segundo o IBGE, no Brasil há mais de 17,3 milhões de Pessoas com Deficiência, o que representa aproximadamente 8,4% da população. Essas pessoas são descritas no Artigo 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência como “aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”. As diferentes deficiências, entre elas visual, auditiva, cognitiva etc., podem ser congênitas (de nascença) ou adquiridas (em qualquer momento da vida).

Pesquisa divulgada em 2022 pelo IBGE mostrou que as pessoas com deficiência sofrem ainda mais com a desigualdade no mercado de trabalho. De acordo com o levantamento, a taxa de participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é bem baixa, 28,3%. E elas estão concentradas em áreas do mercado de trabalho que tradicionalmente pagam menos, como serviços domésticos, agropecuária, e alojamento e alimentação.

Ajude a difundir o respeito:

- Não trate a pessoa com deficiência de forma infantilizada ou assuma que ela não será capaz de cumprir certa tarefa. Se tiver dúvida, pergunte qual a melhor forma de agir e/ou se ela realmente precisa de ajuda;
- Busque sentar-se na mesma altura da pessoa com cadeira de rodas para conversar, isso ajudará a deixá-la mais confortável;
- Pessoas com deficiência visual e de mobilidade necessitam que não haja obstáculos nas áreas de circulação: colabore para mantê-las livres;
- Somente segure ou conduza a cadeira de rodas se a pessoa pedir ajuda. Também evite se apoiar na cadeira, pois é como se fosse uma extensão do corpo da pessoa;
- Ao caminhar ao lado de uma pessoa com deficiência, procure acompanhar seu ritmo de locomoção.

LGBTQIAP+

Quando tratamos de sexo biológico, há apenas masculino e feminino ou homem e mulher. Já o conceito de gênero abrange as diferenças sociais e psicológicas entre os sexos: a identidade de gênero e a orientação sexual dizem respeito ao que uma pessoa pensa e sente sobre si mesma e em relação a outra pessoa de gênero diferente, ou do mesmo gênero, em especial no que tange a afetividade e sexualidade. Chama-se de cisgênero o indivíduo que se identifica com seu sexo biológico. Mas também há pessoas que não se identificam com nenhum dos gêneros-padrão e há quem se identifique com ambos – estes indivíduos podem ser chamados de intergêneros, bigêneros etc.

Existem vários termos relativos aos diversos comportamentos e orientações de gênero e sexualidade. Eles se reúnem numa sigla bastante adotada na bibliografia sobre o tema e nos meios de comunicação: LGBTQIAP+. Nesta parcela da população estão os homens e mulheres homossexuais, os bissexuais, os transexuais e outras pessoas de gênero e orientação sexual fora da heteronormatividade.

No Brasil, a população LGBTQIAP+ totaliza 20 milhões, ou 10% dos brasileiros, segundo dados do IBGE. Diariamente, muitas dessas pessoas são excluídas, discriminadas, ou até mesmo vítimas de violência, por causa de sua identidade de gênero ou orientação sexual. Essa parcela da população também é discriminada na contratação para cargos e chefia e liderança: segundo levantamento do Center For Talento Innovation, via Catho, 33% das empresas no Brasil não contratariam pessoas LGBTQIAP+ para esses postos de trabalho. Além disso, 54% dessas pessoas não se sentem

confortáveis para falar sobre sua sexualidade no ambiente de trabalho. Trata-las com respeito e igualdade é o caminho para romper com o preconceito.

Ajude a difundir o respeito:

- ✓ Nunca faça nem tolere piadas ou comentários preconceituosos que possam ser ofensivos aos colaboradores homossexuais, transgêneros etc.: é uma atitude desumana e também crime previsto em lei;
- ✓ O respeito deve ser a regra de tratamento com todas as pessoas: esqueça preconceitos e estereótipos e trate todos e todas igualmente, como você gostaria de ser tratado ou tratada.
- ✓ Lembre-se que a sexualidade/identidade de gênero é apenas uma entre as diversas características da pessoa, assim não foque suas conversas nesses temas;
- ✓ Fique atento para não usar termos depreciativos em referência a homossexuais, transgêneros etc.;
- ✓ Respeite sempre o nome (identidade social) escolhido pelos colaboradores transgêneros.



Etarismo

O etarismo, também conhecido por idadeísmo ou ageísmo, é o termo que se dá para as práticas discriminatórias realizadas contra uma pessoa com base em sua idade. Essa discriminação é fruto de estereótipos que são construídos contra um grupo de pessoas de idades diferentes da nossa. Embora afete pessoas jovens, esse preconceito é muito mais comum contra pessoas idosas, e se manifesta de diversos jeitos, como na forma como se desconsidera a opinião de uma pessoa apenas por ela ser idosa. O etarismo pode se manifestar por meio de violência psicológica, verbal ou física. No entanto, é considerado um preconceito silencioso, porque está difundido em nossa sociedade e se manifesta de forma sutil.

Um dos pontos mais críticos do etarismo está relacionado ao mercado de trabalho. Isso porque à medida que uma pessoa envelhece, as oportunidades de trabalho se tornam mais escassas. Ser recontratado após os 50 anos de idade é um grande desafio para muitos brasileiros. Segundo estudo de 2021 da ONG Generation, o problema é que o mercado ainda não valoriza profissionais mais velhos: naquele momento, 63% das pessoas com 45 anos ou mais estavam desempregadas há mais de um ano, ante 36% dos indivíduos de 18 a 34 anos.



Ajude a difundir o respeito:

- Evite chamar uma pessoa de “velha” ou “velho” de maneira pejorativa;
- Nunca desconsidere a opinião de uma pessoa unicamente porque ela é idosa ou muito nova;
- Não assuma que uma pessoa é incapaz de fazer algo por causa da sua idade;
- Não deixe de contratar uma pessoa por considerá-la “velha demais” para exercer um ofício, e nem deixe de dar oportunidades, propositalmente, para que pessoas mais velhas sejam contratadas em uma empresa;
- Evite considerar que uma pessoa é incapaz de assumir um posto de trabalho por ser muito jovem.

● Conclusão

A discriminação e o preconceito colocam em desvantagem pessoas de grupos minorizados e por isso são necessárias ações afirmativas de inclusão e diversidade não só por parte dos governos, mas também da iniciativa privada, para corrigir o desequilíbrio histórico de tratamento concedido a essas diversas parcelas da população, em prol de uma sociedade mais justa, rica e desenvolvida. Ainda, essas iniciativas, em empresas, garantem que os ambientes de trabalho sejam mais democráticos, criativos e verdadeiramente representativos da sociedade brasileira. **Vamos junt@s?**

Continue aprendendo

Gênero

Para ver:

- **O conto da Aia** - série sobre um futuro distópico em que as mulheres perderam todos seus direitos e são tratadas como propriedade dos homens, e meras reprodutoras.
- **A cor púrpura** – relata 30 anos da história de Celie, uma negra semianalfabeta do sul dos Estados Unidos que vive em meio à solidão, brutalidade e violência enquanto sonha com um futuro diferente para ela e sua irmã Nettie.

Para ler:

- **Sejamos todos feministas, de Chimamanda Ngozi Adichie** – O livro é uma adaptação do discurso feito pela autora no TEDx Euston, que trata da importância sobre a discussão de gênero atualmente.

Disponível na Biblioteca colaborativa Maqoméis



Etnias

Para ver:

- **Infiltrado na Klan** - O filme conta a história de um policial negro do Colorado, infiltrado na Ku Klux Klan local. Depois de meses de investigação, o policial fica próximo do líder da seita, responsável por crimes de ódio orquestrados pelos racistas.

Para ler:

- **O pacto da branquitude, de Cida Bento** – O livro denuncia e questiona a universalidade da branquitude e suas consequências nocivas para qualquer alteração substantiva na hierarquia das relações sociais.

Disponível na Biblioteca colaborativa Maqoméis



Pessoas com deficiência

Para ver:

- **Os intocáveis** – Filme que narra a história de um milionário tetraplégico que contrata um homem da periferia para ser o seu acompanhante, apesar de sua aparente falta de preparo. No entanto, a relação que antes era profissional cresce e vira uma amizade que mudará a vida dos dois.
- **Colegas** - Filme brasileiro que mostra a história de amizade e sonhos de três jovens com síndrome de Down.

Para seguir nas redes:

- **Vai uma mãozinha aí?** - Neste canal de youtube, Mariana Torquato mostra como é possível dirigir, pintar as unhas, fazer a sobrancelha e tocar violão sem uma das mãos. Ela também fala dos direitos e leis das PCDs, padrões de beleza e sexualidade.

Você sabia?

O site Maqoméis é acessível para pessoas surdas e com baixa visão, porque conta com uma intérprete virtual em LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais), além de audiodescrição para todos os seus conteúdos.



LGBTQIAP+

Para ver:

- **A garota dinamarquesa** – Cinebiografia de Lili Elbe, que nasceu Einar Mogens Wegener e foi a primeira pessoa a se submeter a uma cirurgia de mudança de gênero. Em foco o relacionamento amoroso do pintor dinamarquês com a esposa Gerda e sua descoberta como mulher.
- **Elisa e Marcela** – Filme sobre a história verdadeira de amor de duas mulheres que enganaram a igreja e se casaram na Espanha no início do século 19.

Para ler:

- **O quarto de Giovanni, de James Baldwin** - Com pinceladas autobiográficas, o livro trata de uma relação bissexual ao acompanhar David, um jovem americano em Paris à espera de sua namorada, Hella, que por sua vez está na Espanha. Enquanto ela pondera se deve ou não se casar com David, ele conhece Giovanni, um garçom italiano por quem se apaixonou.

Etarismo

Para ver:

- **Grace & Frankie** – Divertida série sobre a comportada Gracie e a excêntrica Frankie, idosas que começam uma amizade quando seus maridos pedem o divórcio para se casar um com o outro.

Para ler:

- **Um Novo Nome Para Um Velho Preconceito, de Fran Winandy** – Neste livro a autora traz respostas para perguntas como: Por que temos medo de envelhecer? Juventude é sinônimo de beleza? O que é Age Shaming? As discussões sobre o tema podem ajudar você a refletir sobre seus medos e preconceitos.

Referências Bibliográficas

Carreira: mulher tem 13% menos chances de contratação (e mais desvantagens). Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2019/04/08/mulheres-tem-13-menos-chances-de-serem-selecionadas-por-recrutadores.htm>

Diferença entre Igualdade e Equidade. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/diferenca-entre-igualdade-e-equidade>

Etarismo. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/etarismo.htm>

Não chame de minoria os que são minorizados. Disponível em: <https://www.coletiva.net/artigos-home/nao-chame-de-minoria-os-que-sao-minorizados,421609.jhtml>

Pessoas com deficiência trabalham em setores que tradicionalmente pagam menos, diz IBGE. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2022/09/21/desigualdade-atinge-pessoas-com-deficiencia-com-mais-forca-no-brasil-diz-ibge.htm>

Não se esqueça!

Através de medidas educativas e práticas, e em consonância com seu programa de Compliance, a Maqmóveis estimula seus colaboradores e colaboradoras a lerem e praticarem seu [Código de Conduta Ética](#). Ainda, incentiva a comunicação segura e anônima de condutas antiéticas e que violem o nosso Código de Conduta ou a legislação vigente através do e-mail compliance@maqmoveis.com e do [Canal de Denúncias](#), onde as denúncias reportadas são conduzidas de maneira sigilosa e totalmente isenta.

Canal de Conduta Ética e Compliance:

<https://www.maqmoveis.com/canal-de-conduta-etica-e-compliance/>

Fale conosco:

sac@maqmoveis.com |  +55 (16) 3253-9179

    @maqmoveisoficial  Grupo Maqmóveis



maqmóveis

maqmoveis.com