

Diversidade em Ação:

Resultados de
uma Evolução
Cultural



55
ANOS

RAZÃO SOCIAL: Fundação Petrobras de Seguridade Social – Petros

ENDEREÇO: Rua Acre, nº 15, 12º e 13º andares, Centro, Rio de Janeiro/RJ, CEP 20.081-000

NÚMERO DE EMPREGADOS: 402 empregados

CATEGORIA: Média empresa

MODALIDADE: ESG

DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE DA EMPRESA

A Petros – Fundação Petrobras de Seguridade Social é uma Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC), sem fins lucrativos.

Somos o maior fundo de pensão multipatrocinado do país, com mais de 132 mil participantes ativos e assistidos (aposentados e pensionistas), distribuídos em 34 planos de benefício, e 52 patrocinadores e instituidores. Com patrimônio de R\$ 144 bilhões, administramos planos que atendem a trabalhadores de empresas patrocinadoras e associados de entidades de classe.

Desempenhamos um papel fundamental no sistema de previdência complementar, contribuindo para a segurança financeira e a qualidade de vida de milhares de brasileiros.

Fundada em 1º de julho de 1970, a Petros iniciou suas atividades com a missão de gerir a previdência complementar dos empregados da Petrobras, pagando seu primeiro benefício no mesmo mês de sua criação. Ao longo das décadas, expandimos nossa atuação para incluir diversas outras empresas patrocinadoras e associados de entidades de classe, nos consolidando como pioneiros no modelo de multipatrocínio no Brasil.

A **missão** da Petros é pagar benefícios aos participantes de forma eficiente, transparente e responsável, com base em uma gestão de excelência.

A **visão** da Fundação é ser reconhecida pela excelência no atendimento aos participantes, na administração de planos de previdência, na gestão de ativos, bem como pela integridade e transparência.

Seus **valores** são:

- Integridade
- Credibilidade
- Respeito às pessoas e à sua diversidade
- Inovação e abertura a novas ideias
- Transparência

Tudo isso com o propósito de impactar positivamente aqueles que confiam o seu futuro à Petros.

ÍNDICE:

INTRODUÇÃO.....	4
DIAGNÓSTICO E ESTRUTURAÇÃO DO PROJETO.....	5
NA PRÁTICA.....	8
METODOLOGIA.....	12
RESULTADOS EM NÚMEROS.....	13
ANEXOS E IMAGENS ILUSTRATIVAS.....	14
CRÉDITOS DOS PARTICIPANTES.....	18

Introdução:

O projeto ***Diversidade em Ação: Resultados de uma Evolução Cultural*** apresenta o processo estratégico de evolução cultural através da diversidade, vivido na Petros, e os resultados obtidos até então.

Nosso compromisso com a promoção da diversidade, equidade e inclusão no ambiente de trabalho é um alicerce que nos guia. Acreditamos que a diversidade de experiências e talentos não apenas fortalece e sustenta nosso negócio, mas também contribui para uma sociedade mais justa e igualitária.

Para concretizar esse compromisso, muitas mudanças internas foram necessárias (e continuam sendo!) para expandir o conceito de diversidade, equidade e inclusão.

Percebemos que somente com a implementação genuína de uma cultura voltada para a diversidade poderíamos avançar junto com os progressos da sociedade nessa pauta. Hoje esse tema está presente em diferentes instâncias da Fundação, dando maior visibilidade e credibilidade ao compromisso assumido pela Petros, garantindo que todas as pessoas, independentemente de suas diferenças, se sintam valorizadas e incluídas na cultura organizacional.

Entre nossos valores, o respeito às pessoas e à sua diversidade reflete nossa preocupação genuína com a pauta da inclusão. Esse compromisso orienta a reestruturação de práticas internas, alinhando nossa atuação às novas demandas do mercado e fortalecendo uma cultura organizacional mais diversa, equitativa e representativa.

Uma cultura organizacional que valoriza a diversidade é mais propensa a fomentar a inovação e a criatividade. Diferentes perspectivas e experiências contribuem para soluções mais inovadoras e eficazes, permitindo que a empresa se adapte melhor às mudanças e desafios do mercado.

Em resumo, a transformação cultural realizada é essencial para que a Petros se mantenha relevante e alinhada com as mudanças na sociedade. Ao adotar valores de diversidade e inclusão, disseminando esses princípios em nossas ações, fortalecemos nossa posição no mercado, reconhecemos a nossa pluralidade, além de contribuir para um mundo mais justo e equitativo.

Neste projeto, apresentamos, de forma estruturada, como implementamos ações estratégicas voltadas à transformação cultural por meio da diversidade, equidade e inclusão. Compartilhamos também os resultados alcançados até o momento, evidenciando os avanços e aprendizados dessa jornada.

Diagnóstico e Estruturação do Projeto:

O RH da Petros, atento às evoluções sociais das agendas de diversidade e inclusão, reconheceu a necessidade de uma mudança de comportamento da organização, que embora já estivesse habituada com a temática precisava se reestruturar de forma mais aprofundada e em consonância com os seus valores, promovendo uma cultura pautada em diversidade.

Desde 2017 a Petros implementa ações focadas em diversidade. Inicialmente, estas ações se destinavam à execução do Plano de Ação do Programa Pró-Equidade, que incentivava as empresas a adotarem práticas de promoção da igualdade de gênero e raça no ambiente corporativo, combatendo discriminações. Ao longo desse período, alcançamos importantes avanços, como um maior equilíbrio de gênero na força de trabalho e um aumento na diversidade racial em cargos de liderança. No entanto, com o rápido avanço das discussões sobre diversidade e inclusão na sociedade, principalmente durante a pandemia do Corona Virus, tornou-se crucial que acompanhássemos esse ritmo para assegurar progressos significativos.

As ações estratégicas para a transformação cultural com enfoque na diversidade, equidade e inclusão tiveram início em 2021, com o intuito de modernizar iniciativas já existentes e avançar na pauta de maneira mais alinhada às mudanças sociais e ao mercado de trabalho. Até então, as ações de diversidade eram focadas unicamente em gênero e raça, em conformidade com o Plano de Ação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal, ao qual a Petros é signatária até hoje.

Inicialmente, ampliar o campo de atuação era prioridade e isso foi concretizado com a Construção do Programa de Diversidade da Petros, onde cinco pilares de atuação foram estabelecidos: Gênero, Raça, LGBTQIA+, Pessoa com Deficiência e Intergeracionalidade.

A contratação de uma Consultoria especializada para realizar o redesenho da governança e a criação do Grupo de Trabalho em Diversidade tendo o Presidente da Fundação como “sponsor” foi o segundo passo no processo de transformação cultural onde a diversidade assumiria o papel de protagonista

Em 13 de abril de 2021, a Diretoria Executiva aprovou a criação do Programa de Diversidade da Petros, reafirmando o compromisso da Fundação com a valorização da diversidade, inclusão e transformação.

Além disso, foi aprovada a contratação de uma consultoria especializada em diversidade para redesenhar a governança no tema e instituir um Grupo de Trabalho responsável por direcionar as ações de diversidade a partir de então.

Após a conclusão do trabalho da consultoria, foi implementado o Grupo de Trabalho (GT) de Diversidade, composto por integrantes de áreas estratégicas

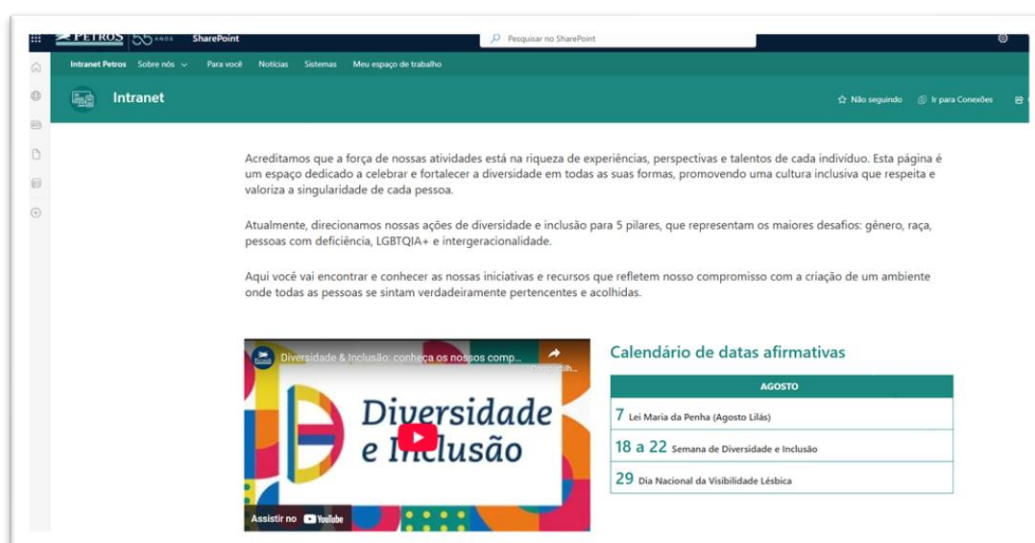
para atuar nos cinco pilares do Programa de Diversidade. Para garantir o bom andamento do GT, foi recomendado o patrocínio do projeto pela alta administração, assegurando sua execução e a disseminação de uma cultura

organizacional orientada para diversidade e inclusão. Para isso, estabeleceu-se que o Presidente da Petros atuasse como patrocinador do projeto.



Um canal de e-mail diversidade@petros.com.br foi criado para proporcionar o envio de sugestões e questionamentos e estabelecer um maior vínculo dos empregados com o grupo de trabalho.

Houve a criação da página de Diversidade e Inclusão na Intranet e no Portal Petros, outra ação que desempenhou um papel fundamental no processo de transformação cultural, uma vez que dissemina o assunto entre os empregados, permitindo que todos conheçam as iniciativas adotadas.



O vídeo institucional sobre Diversidade, equidade e inclusão foi amplamente divulgado aos Participantes como forma de disseminar externamente o compromisso da Petros com a temática.



Importante salientar que, ao contratarmos a Consultoria especializada, também tivemos acesso a uma plataforma de educação (Diversidade S.A.), onde minicursos sobre diversidade, equidade e inclusão foram disponibilizados aos integrantes do Grupo de Trabalho (GT) e líderes estratégicos da Petros. O objetivo era, através da educação, reduzir preconceitos e estereótipos, compreender e respeitar as diversas perspectivas entre os indivíduos e promover um senso de propósito comum, onde todos entendessem e valorizassem a visão da empresa em relação à transformação cultural pautada na diversidade.

Como forma de aprofundar o conhecimento no tema, a Consultoria ofereceu o e-book “O perigo de uma história única” aos integrantes do GT.

Além disso, a Consultoria realizou o Workshop “Diversidade está na moda?” para todos da Petros, como forma de sensibilização sobre a importância do tema diversidade frente ao mercado de trabalho, ressaltando que investir em D&I pode trazer benefícios para a organização.

Os integrantes do GT participaram do Fórum de Diversidade e Inclusão corporativas, evento promovido pela ABRH, cujo objetivo é acelerar transformações importantes na cultura organizacional, incentivando um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo. Todos os anos a Petros se faz presente nesse evento.

Por último, importante informar que, inicialmente o orçamento utilizado foi o da Gerência de Recursos Humanos, e hoje, **as ações em Diversidade já possuem planejamento orçamentário próprio.**

Na prática:

A primeira ação prática do GT foi **institucionalizar o calendário de datas afirmativas**, com objetivo de conscientizar e promover o letramento contínuo de nosso público interno.

Era necessário dar início a um trabalho de conscientização e **letramento nos cinco pilares do Programa de Diversidade**, na intenção de reforçar o compromisso da Petros com o tema. Estabelecer um calendário oficial de Diversidade, com ações específicas de letramento e conscientização em cada uma dessas datas, foi uma alternativa para institucionalizar essas práticas.

Promover a **diversidade no processo seletivo**, encaminhando obrigatoriamente currículos de pessoas com marcadores sociais aos gestores, também foi uma das ações para ampliar o alcance da promoção da diversidade e representatividade na força e trabalho da Petros.

Em 2023, a realização do **Censo de Diversidade**, para obter dados de diversidade que até então não tínhamos acesso, forneceu subsídios para mapearmos e entendermos o nosso público, possibilitando alguns direcionamentos de ações.



Estabelecer **benefícios atrelados ao assunto**, como a ampliação da licença maternidade para a mãe não gestante, foram outras ações do RH que deram suporte a transformação cultural pautada na diversidade.

Em três anos tivemos avanços significativos, na atuação do grupo em todos os pilares do Programa, conforme detalhado no quadro de evolução abaixo:

Evolução



Em reconhecimento aos avanços da Petros no tratamento de temas relacionados à diversidade e inclusão, a Diretoria Executiva aprovou em setembro de 2024 a criação de um **Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão** em substituição ao Grupo de Trabalho. O Objetivo seria implementar ações mais estruturadas e abrangentes para a promoção de um ambiente organizacional inclusivo e representativo. O novo Comitê, **vinculado diretamente à Diretoria Executiva**, passa a ser um órgão colegiado permanente e tem como principais responsabilidades a análise, recomendação e monitoramento de ações que promovam a equidade e diversidade além de garantir o cumprimento de responsabilidades legais relacionadas à inclusão. Em uma ação inédita na Petros, os empregados definiram a composição deste Comitê através de uma eleição, que contou com participação de 68% da força de trabalho.

Diversidade, equidade e inclusão: Diretoria aprova criação de Comitê; empregados definirão membros

Publicado em 02/12/2024

Em reconhecimento aos avanços da Petros no tratamento de temas relacionados à diversidade e inclusão, a Diretoria Executiva aprovou a criação do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão. O objetivo é implementar ações mais estruturadas e abrangentes para promover um ambiente organizacional mais inclusivo e representativo. Com a decisão, o Comitê substitui o Grupo de Trabalho de Diversidade & Inclusão.

O novo Comitê, vinculado diretamente à DE, será um órgão colegiado permanente e terá como principais responsabilidades a análise, recomendação e monitoramento de ações que promovam a diversidade e a equidade, além de garantir o cumprimento de responsabilidades legais relacionadas à inclusão.

Saiba como será o processo de composição do Comitê

Os empregados definirão quem vai compor esse Comitê, uma ação inédita na Petros. Isso porque para implementar essa nova estrutura será realizada uma eleição para a escolha de cinco representantes, que terão um papel fundamental na definição e realização das iniciativas do Comitê.

O processo será conduzido pela Gerência de Recursos Humanos (GRH). Os membros eleitos tomarão posse após o término do processo e terão mandato de dois anos, sendo passível de renovação.

Se você tem interesse em colaborar com um ambiente de trabalho mais respeitoso e inclusivo, participe! As inscrições estão abertas até 6/12, sexta-feira. Para se candidatar, basta [clique aqui](#) e preencher o formulário.

Mais informações sobre as atribuições do Comitê podem ser consultadas no Regimento Interno do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão, [disponível aqui](#).

Para reforçar o progresso da transformação cultural pautada na diversidade, outro avanço ocorreu em janeiro/2025: a criação de um setor específico dentro da Gerência de Recursos Humanos, dedicado exclusivamente às ações de Diversidade e Cultura Organizacional.

Hoje já percebemos os avanços desse trabalho:

- “Respeito às pessoas e a sua diversidade”, estabelecido como um dos 5 valores da Petros;
- Inclusão do princípio da Diversidade e Equidade no rol dos princípios éticos da Petros;
- Institucionalizamos anualmente a realização da Semana da Diversidade, espaço para promover o letramento nos cinco pilares do Programa de Diversidade;
- Implementamos o cordão de diversidade para crachá, como forma de expor visualmente nosso compromisso;
- Criamos e divulgamos amplamente o vídeo institucional sobre D&I para disseminar externamente nosso compromisso com a pauta;
- Implementamos o banheiro sem gênero no intuito de promover um ambiente inclusivo, onde todos e todas, independentemente de sua identidade de gênero, se sintam respeitados e acolhidos. Isso é especialmente importante para pessoas não-binárias e transgêneras, que podem se sentir desconfortáveis ou discriminadas ao usar banheiros tradicionais;
- Criamos o Programa 50+ que promove a diversidade etária no local de trabalho, enriquecendo perspectivas e abordagens na empresa para elevar o quantitativo do nosso público interno com mais de 50 anos;
- Criação do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão, ligado diretamente à Diretoria Executiva;
- Mais recentemente, em janeiro/2025 foi aprovada a criação de um setor de Diversidade e Cultura Organizacional na Gerência de Recursos Humanos.

Além disso, seguimos com direcionamentos que ajudam a sustentar, fortalecer e manter uma cultura organizacional inclusiva, equitativa e diversificada, contribuindo para o sucesso a longo prazo da empresa:

- **Treinamentos contínuos sobre o tema de Diversidade:** Oferecer treinamentos regulares sobre diversidade e inclusão para aumentar a conscientização e competência dos colaboradores.
- **Aprimoramento da Comunicação Interna:** Desenvolver canais de comunicação acessíveis e inclusivos, utilizando linguagem inclusiva e garantindo que todas as pessoas estejam informadas e engajadas.
- **Monitoramento dos indicadores de forma contínua:** Estabelecer métricas e processos para monitorar e avaliar continuamente o progresso das iniciativas de diversidade e inclusão.

- **Engajamento e Retenção de Talentos:** Aumentar a retenção de talentos, bem como atrair profissionais qualificados por sermos uma empresa que acredita no poder da diversidade e promove um ambiente de trabalho respeitoso.
- **Desenvolvimento de Lideranças inclusivas,** que valorizem e reconheçam a diversidade de uma equipe, promovendo um ambiente de respeito e escuta.

Outras conquistas importantes reforçam que o processo de mudança da cultura organizacional pautada em diversidade, equidade e inclusão continuam trazendo resultados e segue pautando o dia a dia da Fundação.

A criação do **Painel de DEI para os gestores**, onde a liderança pode acompanhar os indicadores de diversidade de suas áreas e propor melhorias. Isso vem ao encontro da transparência das informações e da busca pelo apoio da liderança.

O Planejamento Estratégico 2025/2029, esteve norteado pelo tema, e, pela primeira vez, foi aprovada **metas específicas que fomentam à Diversidade, Equidade e Inclusão**. Tendo estabelecido o aumento em 2 pontos percentuais no seu indicador, a concentração de pretos e pardos, assim como a concentração de mulheres em cargos de liderança.

Mais recente, no mês de agosto de 2025, durante a III Semana de Diversidade e Inclusão, foi lançado o **Manual de Boas Práticas em Diversidade no Ambiente de Trabalho**.

Por fim, hoje esse tema está presente em diferentes instâncias da Fundação, dando maior visibilidade e credibilidade ao compromisso assumido pela Petros, garantindo que todas as pessoas, independentemente de suas diferenças, se sintam valorizadas e incluídas na cultura organizacional.

Metodologia:

A metodologia utilizada ao longo do processo se deu da seguinte forma:

- Sensibilizar a Diretoria Executiva para a necessidade de realização de ações com objetivo de transformação cultural pautada em Diversidade, Equidade e Inclusão;
- Apoio da Consultoria para mapeamento dos stakeholders e redesenho da Governança em D&I;
- Aprovação da criação do Grupo de trabalho D&I tendo o Presidente da Fundação como maior patrocinador;
- Aplicação do Censo de Diversidade e divulgação dos resultados;
- Institucionalização do calendário de Diversidade nas ações internas, para disseminar a cultura em DEI e estabelecer ações para o público interno;
- Criação de ações pontuais para disseminar a cultura em diversidade para manter um ambiente inclusivo e acolhedor.

No projeto apresentado, todas as ações que impactaram na recente transformação cultural da Petros tiveram aprovação da Diretoria Executiva e Gerente Executivo e Setorial de Recursos Humanos. O engajamento do público interno também foi importante para essas conquistas.

O público-alvo incluiu empregados, estagiários, jovens aprendizes, gestores e terceirizados. Nossos participantes foram indiretamente beneficiados pela melhoria na gestão e serviços.

A área de Comunicação interna foi mapeada como área estratégica para o processo de transformação cultural. Um integrante da área foi direcionado para atuar no GT de Diversidade com a intenção de garantir ampla divulgação do trabalho. A área atuou estrategicamente na criação de uma identidade visual para ações em Diversidade, o que foi fundamental para estabelecer uma conexão do tema com o público interno. O uso constante da linguagem inclusiva nas publicações também reforçou o compromisso de uma nova cultura alinhada à diversidade.

Resultados em números:

Os resultados desse processo de transformação aparecem fortemente na pesquisa GPTW 2024, onde **97% das pessoas se sentem bem tratadas independente de cor, etnia, gênero e orientação sexual**.

Nossos indicadores também demonstram a evolução dos números relacionados aos pilares do nosso programa. Em 2021, 51% da força de trabalho era composta por mulheres. Em 2024 aumentamos um ponto percentual (52%).

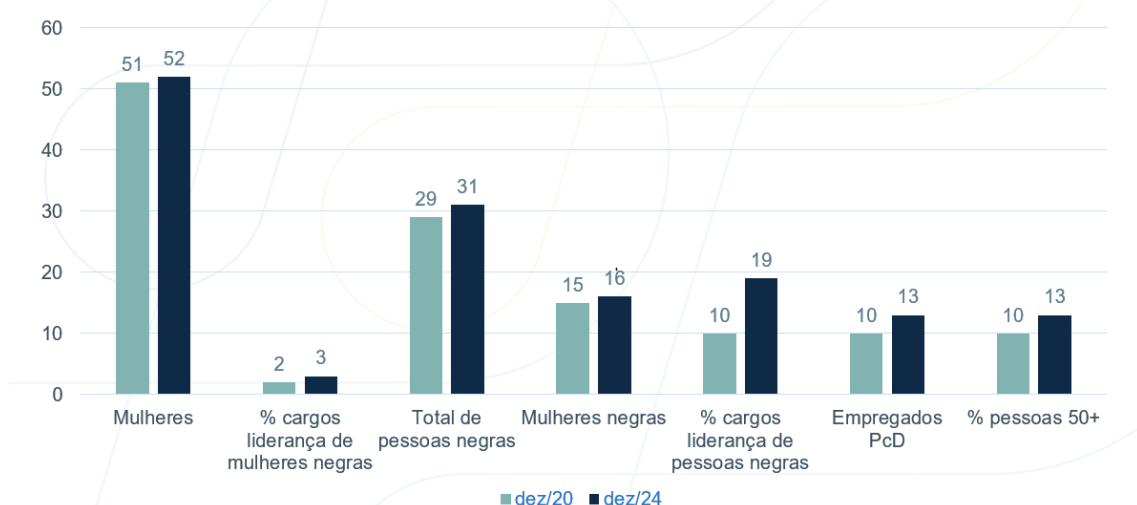
Houve também aumento no número de pessoas negras empregadas na Petros: em 2021 eram 29% e em 2024 passamos para 31%. Esse dado impactou profundamente nos números sobre contratação de liderança negra e desenvolvimento de carreira de pessoas negras, onde os cargos de liderança ocupados por pessoas negras em 2021 eram 10% e em 2024 passou para 19%. Apesar de mais tímido, também tivemos avanço no número de mulheres negras em cargo de liderança, de 2% em 2021 para 3% em 2024.

Quanto a empregados com 50 anos ou mais, tivemos um aumento em 3 pontos percentuais de 2021 (10%) para 2024 (13%).

Buscamos aumentar a contratação de pessoas com deficiência, e em 2024 já temos empregados(as) efetivos com deficiência atestada em número superior ao exigido por lei.

Entre os gêneros identificados na pesquisa GPTW 2024, tivemos 11 pessoas que não se identificam com os gêneros feminino e masculino e 9% da população que se identifica como LGBTQIA+, o que reforça a importância de trabalharmos o tema no ambiente corporativo.

Indicadores Diversidade Evolução 2020 a 2024



Anexos e Imagens Ilustrativas:

Anexo I: Regulamento do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão

Anexo II: Programa de Diversidade

Anexo III: Manual de Boas Práticas em Diversidade no Ambiente de Trabalho

Iniciamos a distribuição dos cordões de Diversidade e Inclusão

Página publicada em 03/01/2024
1 minutos de leitura

Como parte do nosso compromisso contínuo com a diversidade e a inclusão, iniciamos a distribuição dos cordões de crachá com essa temática. O acessório é uma ação do Grupo de Trabalho de Diversidade & Inclusão, com respaldo do nosso presidente, Henrique Jäger.

Os cordões podem ser retirados no Protocolo, localizado no 12º andar, das 9h às 17h. Lembramos que o uso é totalmente opcional, mas incentivamos a todos que se sintam confortáveis a aderir, demonstrando seu apoio a um ambiente de trabalho que valoriza e celebra as diferenças.

"Essa ação simbólica promove e expõe visualmente o compromisso da Petros em garantir um ambiente diverso, inclusivo e acolhedor. Além disso, estamos reforçando uma cultura de não aceitação de qualquer prática ou forma de preconceito, e que deve ser replicada e praticada por todos os empregados. O respeito às pessoas deve prevalecer em nosso ambiente e, principalmente, em nossas ações", disse Claudia Guimarães, gerente de Folha de Pagamentos e Benefícios e integrante do GT.

Sobre o GT de Diversidade & Inclusão

O Grupo de Trabalho de Diversidade & Inclusão é integrado por pessoas responsáveis por difundir a cultura de diversidade e inclusão dentro da Petros. Conheça mais acessando a página [Diversidade e Inclusão](#).

Cordões de crachá Diversidade – 2024

Programa 50+: você sabe o que é etarismo?

Página publicada em 23/02/2024
1 minutos de leitura

Como parte do nosso Programa 50+, vamos compartilhar pilulas sobre diversidade etária aqui na Intranet. As pilulas, apresentadas em vídeos curtos, são produzidas e disponibilizadas pela consultoria Maturi, nossa parceira nesse projeto.

Para começar, apresentamos o tema "O que é etarismo", com o especialista, CEO e Fundador da Maturi, Morris Litvak. O objetivo é conscientizar e educar no combate aos preconceitos relacionados à idade e estimular a reflexão para criar ambientes mais inclusivos e justos. Assista ao vídeo abaixo:



Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência: conheça desafios e conquistas dos nossos empregados PCD

Página publicada em 20/09/2024
3 minutos de leitura

No dia 21 de setembro, o Brasil celebra o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência. Na Petros, temos o forte compromisso com a diversidade, destacando a importância de promovermos a conscientização sobre os diferentes tipos de deficiência e a necessidade de se criar um ambiente de trabalho cada vez mais plural e inclusivo.

Para marcar a data, convidamos todos a conhecerem mais sobre as histórias, os desafios e as conquistas de alguns dos nossos empregados PCD.

^ Alexandre Pereira Bueno – Setor de Cadastro

Alexandre tem deficiência na perna direita causada por um acidente há 25 anos e, através do paraciclismo, encontrou uma forma de seguir praticando esportes, tendo participado de uma série de campeonatos. Ele também faz parte do grupo "Praia Para Todos", em que pratica surfe e ajuda outras pessoas com deficiência. Mas foi a paternidade sua maior conquista. "A maior conquista que eu tive foram os meus dois filhos, que eu tive na fase da minha vida em que eu já era uma pessoa com deficiência".

Alexandre é o primeiro empregado com deficiência a fazer parte da Comissão dos Empregados da Petros. "Tenho muito orgulho de fazer parte da Comissão dos Empregados. Sempre que posso, contribuo com ideias e iniciativas para essa Fundação que sempre me acolheu e me fez



Dia da Consciência Negra: veja expressões para cortar do vocabulário

Página publicada em 21/11/2023
2 minutos de leitura

Celebrado em 20 de novembro, o Dia da Consciência Negra é uma data que busca refletir sobre a importância da cultura afro-brasileira e combater o racismo. Com surgimento em homenagem a Zumbi dos Palmares, símbolo da resistência negra contra a escravidão, o dia é uma oportunidade para conscientização, diálogo e a promoção de uma sociedade mais inclusiva e justa.

Faz parte do nosso compromisso na luta contra a discriminação repensar algumas expressões utilizadas no cotidiano que demonstram o racismo estrutural. São termos populares que são, muitas vezes, ditos em tom de brincadeira e até parecem inofensivos, mas são racistas.

Semana do Orgulho LGBTQIA+: celebramos a diversidade em todas as suas formas

Página publicada em 26/06/2024
3 minutos de leitura

Ainda como parte das ações pela Semana do Orgulho LGBTQIA+, fortalecendo o compromisso da Petros em promover um ambiente acolhedor e respeitoso para todas as pessoas, entrevistamos os empregados Francisco Silvestre e Fábio Barboza, que compartilharam suas experiências conosco. Confira abaixo:

Francisco Silvestre, analista do Setor de Contratação.

Conte um pouco sobre sua experiência de trabalho aqui na Petros
"Desde o meu primeiro dia na Petros, senti que aqui era um ambiente acolhedor. Entrei na sede e notei a existência de um banheiro sem designação de gênero. Essas ações representam muito, especialmente porque venho de ambientes corporativos onde eu não conseguia me sentir parte da equipe."

Qual é a importância de uma cultura de diversidade e inclusão?
"É importante permitir que pessoas como eu possam viver sem máscaras. É poder viver autenticamente, dar uma gargalhada com os colegas sem me sentir reprimido, não ter vergonha dos meus trejeitos e do tom da minha voz."

Fábio Barboza, analista de Investimentos e integrante do Grupo de Diversidade & Inclusão.

Durante a Parada LGBTQIA+ de São Paulo, você tirou uma foto vestindo a camisa do Grupo de Diversidade & Inclusão da Petros, que foi destaque da página oficial da parada. Conta pra gente como foi essa experiência?
"Senti que se eu usasse a camisa do Grupo de Trabalho de Diversidade & Inclusão da Petros na

Dia Nacional dos Povos Indígenas: concorra a um livro de Ailton Krenak

Página publicada em 17/04/2025
2 minutos de leitura

Em celebração ao Dia Nacional dos Povos Indígenas, comemorado em 19/4, a Gerência de Recursos Humanos (GRH) realizará um sorteio especial de exemplares dos livros "Ideias para Adiar o Fim do Mundo", "Futuro Ancestral" e "A Vida Não é Útil", do escritor indígena Ailton Krenak.

Krenak, da etnia Krenaque, é um dos maiores representantes do movimento indígena brasileiro. Reconhecido internacionalmente, ele é ambientalista, filósofo, poeta e membro da Academia Brasileira de Letras. Também é professor honoris causa pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

Para concorrer a um dos livros, [clique aqui](#) e preencha o formulário, que ficará disponível até o dia 24/4.

Ações do calendário de Diversidade



Fábio Barboza

Adesão a 7ª edição do Programa Pró-Equidade

Petros fortalece compromisso com a igualdade de gênero e raça

Página publicada em 29/05/2024
2 minutos de leitura

Fortalecendo os nossos princípios pela diversidade e eliminação de todas as formas de (28/S), participamos da cerimônia de assinatura dos termos de compromisso da 7ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. A Petros foi representada pelo gerente executivo de GRH (Recursos Humanos), Silvio da Silva Góes. A analista da GRH Marta Rizzo também participou da solenidade, representando o nosso GT de Diversidade e Inclusão.

O programa, promovido pelo Ministério das Mulheres, visa reconhecer e difundir boas práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade racial e entre homens e mulheres nas empresas. O evento contou com a presença de autoridades, representantes de empresas e membros da administração pública federal.

A partir da assinatura dos termos, as companhias firmaram seus compromissos de implementarem planos de ação voltados ao tema da diversidade e inclusão. Após a execução destes planos, em março de 2026, cada uma das empresas apresentará um relatório final com os resultados alcançados e aquelas que se destacarem são reconhecidas pelo Ministério das Mulheres com o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça.

A Petros é signatária do programa, já tendo conquistado o Selo por cinco vezes, em reconhecimento às boas práticas da Fundação. Dos nossos 380 empregados, as mulheres representavam mais da metade (51%) da nossa força de trabalho em dezembro de 2023. Nos cargos de chefia, as mulheres ocupam 39% das posições, enquanto negros representam 20%. [Clique aqui](#) e conheça mais sobre nossas práticas de diversidade e inclusão. E [aqui](#) para saber mais sobre o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Criação do Comitê de Diversidade – LinkedIn 2025

**Petros - Fundação Petrobras de Seguridade Social**
28.358 seguidores
6 m • 

Com o objetivo de valorizar e fortalecer a diversidade e inclusão, promovendo um ambiente de trabalho com pluralidade de talentos, criamos o Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão, em substituição a um grupo de trabalho. Vinculado diretamente à Diretoria Executiva, o colegiado é composto por seis representantes dos empregados, que possuem experiências e vivências diversas relacionadas ao tema. O novo comitê foi formado por meio de votação entre os empregados, uma iniciativa inédita na Fundação, e tem como principais atribuições a análise, a recomendação e o monitoramento de ações que promovam a diversidade e a equidade, além de garantir o cumprimento de responsabilidades legais relacionadas à inclusão. Saiba mais: <https://lnkd.in/d76mEbE7>

Marta Rizzo, Camila Santos, Carlos André Teixeira, Igor Lopes, Pedro Medeiros e Sílvia Yared



Semana da Diversidade e Inclusão. Visibilidade Trans

Página publicada em 30/01/2023
1 minutos de leitura

Para a Petros, ter profissionais com diferentes visões de mundo é essencial para a construção de um excelente ambiente de trabalho, e a promoção da diversidade e da inclusão nos ajuda a construir cada vez mais esse espaço acolhedor e empático para todo mundo.

Pensando nisso, o GT de Diversidade & inclusão idealizou promover uma Semana da Diversidade e Inclusão na Petros, que contará com bate-papos e atividades presenciais para troca de conhecimento sobre as temáticas que tratamos na Fundação. Afinal, essa luta é de todos (as), e contamos com vocês para continuar essa jornada.

Hoje, às 16h, acontece o bate-papo virtual de abertura da Semana. Confira o link da reunião [aqui](#).

Está imperdível. Participe!

Primeira Semana da Diversidade – 2023

Segunda Semana da Diversidade – 2024

Semana da Diversidade & Inclusão: GRH lança Estante Literária na sede da Petros

Página publicada em 06/08/2024

1 minutos de leitura

A GRH está lançando uma Estante Literária localizada na Sala de Inovação, no 12º andar da nossa sede. Esta iniciativa visa promover a troca de conhecimento entre os empregados, incentivando o compartilhamento de livros que já não são mais lidos e a descoberta de novas leituras.

Para marcar o lançamento durante a Semana de D&I, a estante contará inicialmente com livros que abordam temas de diversidade e inclusão. Esta é uma excelente oportunidade para explorar novas perspectivas e enriquecer o entendimento sobre esses importantes temas. Confira abaixo como participar da iniciativa.

Como compartilhar um livro em nossa Estante Literária:

1. Pegue uma ficha de registro na caixa;
2. Preencha os dados;
3. Cole a ficha na contracapa do livro;
4. Deixe o livro na estante;
5. Registre o compartilhamento no Livro de compartilhamento.

Dica: deixe um bilhetinho com suas impressões sobre a leitura para ajudar outros na escolha.

Terceira Semana da Diversidade – 2025

Semana de Diversidade e Inclusão 2025: lançamento de guia e atividades marcam a terceira edição do evento

Página publicada em 25/08/2025

2 minutos de leitura

Entre os dias 18 e 22 de agosto, a Petros realizou a III Semana de Diversidade e Inclusão, reforçando seu compromisso com a construção de um ambiente profissional mais plural, respeitoso e acolhedor. A edição foi marcada por reflexões profundas e iniciativas transformadoras, com destaque para o lançamento do Manual de Boas Práticas em Diversidade no Ambiente de Trabalho, elaborado pela Gerência de Recursos Humanos (GRH), com o apoio da Gerência de Comunicação Corporativa (COM). O documento reúne diretrizes sobre linguagem inclusiva, enfrentamento de estereótipos e preconceitos, inclusão de pessoas com deficiência (PcD) e apoio à comunidade LGBTQIAPN+.

"Mais do que um conjunto de diretrizes, o manual representa o compromisso da Petros com a diversidade e com a promoção de relações profissionais baseadas na empatia, no reconhecimento e na valorização das pessoas", destacou Marta Rizzo, analista de Recursos Humanos e coordenadora do Comitê de Diversidade e Inclusão. [Acesse aqui](#) o documento.

Ao longo dos cinco dias de programação, foram abordados temas essenciais para a promoção de espaços de escuta, pertencimento e representatividade. A agenda contou com rodas de conversa entre pessoas com deficiência, marcando o início do grupo de afinidades, chamado "Conexão PcD"; membros da comunidade LGBTQIA+; e representantes de diferentes gerações, além de uma palestra sobre a desconstrução da masculinidade. A oficina de turbantes trouxe um importante símbolo de identidade, resistência e valorização da cultura afro-brasileira.

Outro marco da semana foi o lançamento da série de vídeos *Minuto da Diversidade e Inclusão*, que apresenta os cinco pilares de atuação do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão, ampliando o alcance das ações e fortalecendo o diálogo sobre o tema.

Esta foi a primeira edição da Semana de Diversidade e Inclusão após a aprovação formal do Comitê, consolidando um novo ciclo de fortalecimento do compromisso com a

Confira a galeria de fotos:



Créditos dos participantes:

MARTA RIZZO BRAGA

Analista de Recursos Humanos

CLAUDIA COELHO ESPERANÇA VIEIRA GUIMARAES

Gerente de Folha de Pagamento e Benefícios