

Apresentação da Empresa:

Razão social: Nova Transportadora do Sudeste - NTS

Ramo da atividade: Óleo e Gás

Ano de fundação: 2017

Endereço completo: Praia do Flamengo, 200, 23º andar. Flamengo, Rio de Janeiro – RJ. CEP: 22210-901

Nomes/ titulação dos responsáveis pela inscrição: Anna Paula Del Espostis Ribeiro / MBA e Beatriz Taranto / Mestrado

Número de empregados: 271

Descrição da atividade: A NTS (Nova Transportadora do Sudeste S/A - NTS) transporta gás natural por meio de um sólido sistema de gasodutos, conectando a região mais industrializada do Brasil nos estados do Rio de Janeiro, Minas Gerais e São Paulo

Implantação de um programa de Diversidade e Inclusão, desafios e oportunidades

Sinopse

Motivação para realização do trabalho: Realização da primeira pesquisa de engajamento da NTS em 2019, onde identificou-se grande discrepância de níveis de engajamento entre grupos historicamente minorizados e grupos não minorizados.

Resumo da iniciativa: Desenvolvimento e implantação de um programa de Diversidade e Inclusão, buscando a equidade em relação as diversidades dentro da empresa.

Local de realização: Todas as bases da NTS, localizadas nos estados do RJ, MG e SP e escritório corporativo localizado no RJ.

População beneficiada: Todos os empregados (as) a NTS.

Introdução

A Nova Transportadora do Sudeste é uma transportadora de gás natural que atua por meio de um sólido sistema de gasodutos, conectando a região mais industrializada do Brasil. A NTS foi criada em 2017 a partir de um Termo de Compromisso assinado com a Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP), no qual a Petrobras se comprometeu a reestruturar a Transportadora Associada de Gás (TAG) e suas subsidiárias integrais, de forma a criar uma transportadora de gás natural no sudeste do Brasil (NTS), se tornando a primeira transportadora de gás privada no Brasil.

Neste ano foi iniciada a estruturação da empresa, através da formação de diretorias e gerências estratégicas, construção do escritório corporativo, contratação de equipes, definição de governança, processos, missão, visão e valores.

Neste momento as atividades de Operação dos gasodutos e Manutenção dos ativos, eram realizadas integralmente pela Transpetro e seu quadro de funcionários limitava-se exclusivamente a atuação corporativa e de gestão de contratos de Operação e Manutenção.

Visando atender as necessidades do mercado de gás, em 2021 a NTS alcançou sua autonomia operacional e assumiu em definitivo toda a operação e manutenção dos seus ativos.

Em 2019 foi aplicada a primeira pesquisa de Engajamento, que teve como resultado a certificação da NTS como “Great Place to Work” e constatou-se grande discrepância de níveis de engajamento entre grupos historicamente minorizados e grupos não minorizados.

Reconhecendo que seria necessário ter um Great Place to Work para todos, a NTS iniciou um trabalho de Diversidade e Inclusão, buscando a equidade em relação as diversidades dentro da empresa.

Para este grande desafio, foi contratada uma consultoria especializada com expertise para a condução de um projeto que envolveria toda a organização, Tree – Consultoria e Educação em Diversidade e Inclusão.

Desenvolvimento

O projeto iniciou com a realização de um assessment de Diversidade e Inclusão em julho de 2020, conduzido pela consultoria Tree, contando com a participação de 85% de respondentes. Tendo como objetivo a realização de um diagnóstico, através do mapeamento do censo demográfico e da cultura de inclusão da NTS, para compreensão do estágio atual das ações relacionadas a diversidade e inclusão, de acordo com a percepção dos empregados (as) considerando os seguintes pilares:

Educação e comunicação, Visão, liderança e engajamento interno, Salários e benefícios, Políticas e práticas e Engajamento social.

A metodologia foi a aplicação de formulário quantitativo online de autopreenchimento realizado por meio do questionário Assessment de diversidade e inclusão enviado a todos os empregados (as).

Como resultado, o assessment realizado mostrou que a NTS possuía um ambiente com pouca diversidade demográfica, quando comparado ao perfil demográfico da população brasileira, com base nos dados do IBGE, tais como:

- População majoritariamente composta por homens e mulheres cisgêneros;
- Quase $\frac{3}{4}$ de homens;
- Mais de 80% heterossexuais;
- Mais de $\frac{2}{3}$ pertencentes à geração Y;
- A maioria com ensino superior e quase metade pós-graduada;
- 65% se declararam brancos;
- 99% são pessoas não possuíam qualquer tipo de deficiência;
- Mais da metade exercia maternidade / paternidade e mais de $\frac{1}{3}$ pretendia ter filhos no futuro;
- Mais de $\frac{1}{3}$ católicos e mais de $\frac{1}{5}$ evangélicos.

Identificou-se oportunidades para trabalhar tanto a diversidade, quanto a cultura inclusiva. A luz do assessment realizado, foram definidas ações abrangendo toda a organização, divididas nos seguintes pilares:



Figura 1 – Pilares de D&I na NTS

Ações estruturantes:

- Estruturação de grupo de Cultura composto por líderes e posteriormente um grupo de Trabalho (comitê) de diversidade com participação de grupo de pessoas voluntárias, responsáveis por pensar e executar as ações de diversidade e inclusão. Desenvolvimento dos participantes do grupo de cultura e de Trabalho através de treinamentos para conscientização e compreensão inicial sobre o tema.
- Definição de indicadores de D&I (% de mulheres na liderança, % de candidatos diversos apresentados em shortlist para os (as) gestores, % de profissionais diversos contratados, % de pessoas negras e % de profissionais 50+.
- Criação de uma política de ambiente positivo.
- Reforço da existência do canal de denúncias e a garantia do sigilo.
- Direcionamento do investimento de patrocínio da NTS em programas sociais voltados a D&I nas comunidades das faixas de dutos.

Comunicação:

- Revisão dos materiais institucionais da NTS visando garantir linguagem inclusiva e imagens representativas da população da empresa e sociedade.
- Divulgação de pílulas através da tv corporativa e em comunicados com temas sobre D&I.
- Inserção do tema de D&I nas reuniões de comunicação mensais realizadas com todos os empregados (as) da empresa.

Recrutamento e Seleção:

- Desenvolvimento dos recrutadores nos temas D&I visando promover, engajamento e entendimento de como os vieses implícitos estão presentes no processo de R&S e porque a sua ruptura seria necessária para promover um R&S mais inclusivo e diverso na NTS.
- Inserção de meta de contratação de pessoas diversas nas equipes de R&S e na equipe de Business Partners de G&G.
- Aproximação com ONGs de grupos historicamente minorizados para divulgação das vagas existentes.
- Mapeamento e contratação de fornecedores com expertise em contratação de candidatos diversos, como foco em pessoas com deficiência.
- Alteração das competências requeridas para a posição de técnico (a) e operadores (as), através da redução do tempo de experiência e capacitação técnica sendo realizada internamente pela NTS para que conseguíssemos contratar profissionais do gênero feminino.
- Revisão de critérios dos Programa de Estágio e Jovem Aprendiz visando atrair e contratar perfis diversos. Foi revisto o nível de conhecimento na língua inglesa e exclusão de definição de faculdades específicas chamadas de “1ª linha”.
- Realização de um Programa de mulheres engenheiras através de aproximação com universitárias.
- Concessão de bolsas de estudo com 100% do valor pago pela NTS na Pós-graduação de Engenharia de Dutos na PUC Rio para candidatos com perfil

diverso, tal programa é realizado anualmente e após o período de estudo os (as) alunos com destaque são admitidos (as) na NTS.

Treinamento e Desenvolvimento:

- Sensibilização sobre diversidade e inclusão para que os novos empregados (as) através de confecção de cartilha para que os mesmos já cheguem com a ciência de que estão em um ambiente onde se preza por uma postura de respeito e informar quais comportamentos não são negociáveis.
- Realização de treinamento das equipes sobre os vieses e preconceitos inconscientes mais presentes no ambiente corporativo.
- Inclusão do treinamento “liderança inclusiva” na trilha de desenvolvimento dos líderes.

Mulheres:

- Assinatura dos princípios do empoderamento feminino WEPs da ONU.
- Adesão ao programa empresa cidadã.
- Criação de um local específico para que as mulheres em período de amamentação pudessem retirar leite e ter um local seguro para armazenamento.
- Desenvolvimento da liderança feminina através de programa de mentoria visando aumentar a representatividade das mulheres na NTS e alavancar o desenvolvimento para que ocupem posições de liderança em proporção maior.
- Criação de ações de acolhimento das empregadas que retornam ao trabalho após a licença-maternidade.
- Reflexão acerca das barreiras invisíveis de gênero que as mulheres enfrentam ao longo de sua vida, especialmente nos ambientes corporativos através de palestras com toda a equipe e rodas de conversa específicas para as mulheres.
- Definição de meta no plano de ação de ESG da NTS- 30% de mulheres em cargo de liderança até 2025.
- Adesão do programa +Mulheres do governo federal até 2024.

LGBTQI+:

- Realização de treinamento com foco na garantia da segurança para a comunidade LGBTQIA+ em relação a utilização de áreas comuns através de palestras, rodas de conversa e materiais EAD.
- Atualização do cadastro de empregados (as) com a inclusão do item orientação sexual via autodeclaração, não sendo obrigatório o preenchimento e cumprindo todas as regras da LGPD.
- Realização de palestras sobre a temática, os conceitos, terminologia relacionados e os desafios e as boas práticas para tratar o tema no ambiente organizacional.

PCD:

- Realização de mapeamento de funções x deficiência e confecção de plano para adequação das bases operacionais para recebimento de profissionais com deficiência.
- Atuação focada para cumprimento da cota, garantindo a acessibilidade e o desenvolvimento de PCD's.
- Realização de palestras para desenvolvimento, conscientização e compreensão sob o recorte da temática PCDs, a partir do conhecimento e da empatia.

Raça:

- Realização de palestras sobre o que é o racismo e as formas como ele se manifesta – racismo interpessoal, institucional e estrutural.

Gerações:

- Criação de mentoria reversa como oportunidade de desenvolvimento para todas as gerações presentes na NTS, visando tornar o convívio entre elas cada vez mais harmonioso.
- Realização de palestras para a apresentação das nomenclaturas das gerações, explicação de terminologias, reflexão sobre etarismo, estereótipos, desafios e boas práticas para tratar a questão de gerações.

Principais Resultados

Pesquisa GPTW:

A relação de equidade entre grupos sensíveis (gênero, cor/etnia, orientação sexual e idade) apresentaram crescimento tanto na visão empresa quanto na visão área em pesquisa GPTW aplicada nos anos de 2021 e 2023.

As perguntas com maiores evoluções foram relacionadas a Diversidade e Inclusão.

GPTW- Maiores Evoluções	Visão Empresa 2021	Visão Empresa 2023	Visão Área 2021	Visão Área 2023
Imparcialidade - As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua orientação sexual	88	94	92	98
Imparcialidade - As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de seu gênero	86	90	90	94
Imparcialidade - As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua cor ou etnia	93	96	97	97

Figura 2 – Maiores Evoluções Pesquisa GPTW 2022

Senso de Diversidade e Inclusão:

Crescimento de 9,3% no bloco Educação e Comunicação e 8% no bloco Visão, liderança e engajamento interno do senso de D&I aplicado pela empresa Tree Consultoria nos anos de 2020 e 2022.

Cultura:

Inclusão do item de Diversidade e Inclusão na Cultura da NTS



Figura 3 – Nova Cultura NTS

Demografia:

Crescimento de 62% na quantidade de mulheres entre 2020 e 2023.



Figura 4 – Infográfico de D&I

Aplicabilidade:

O projeto é aplicável a todas as empresas.

Conclusão:

Para a NTS a inclusão é um farol de respeito, igualdade e aceitação. Celebramos a singularidade de cada indivíduo(a), entendendo a importância de termos profissionais de diferentes perspectivas e experiências, fortalecendo assim nossa cultura, impulsionando a inovação e mantendo um ambiente de trabalho seguro e respeitoso trabalhamos fortemente para que haja discriminação, desperespeito e qualquer tipo de intolerância no ambiente de Trabalho.