



CARTILHA DA

Diversidade



Na Tereos, temos o compromisso de promover a diversidade, equidade e inclusão em nossos times, construindo equipes mais plurais e diversas, capazes de gerar valor no dia a dia.

Guiados por um propósito comum e pelos mesmos valores, trabalhamos para cultivar um futuro compartilhado para o planeta e as pessoas. Sabemos que construir uma empresa mais diversa e inclusiva exige consistência na agenda e acontece de forma contínua, por meio de mudanças concretas nas práticas e na forma de pensar e agir de nossos colaboradores.

Por isso, para seguirmos avançando no tema, estamos mobi-

lizados para promover uma transformação genuína em nossas equipes, trazendo a inclusão como base para a construção de ambientes cada vez mais diversos.

Neste material, você poderá conhecer mais sobre como vivenciamos a diversidade, equidade e inclusão no dia a dia, além dos resultados já conquistados, que nos motivam a seguir avançando.

Temos a certeza de que é com a participação de cada pessoa de nossos times e comunidades, que podemos cultivar um futuro que seja verdadeiramente bom e compartilhado com todos.

Uma ótima leitura



Pierre Santoul

Diretor Presidente da Tereos Brasil

Sumário

1	O que é DEI	4
2	Pilares - Conceito e Explicações ...	6
3	Tereos acredita na diversidade	17
4	A diversidade na Tereos	19
5	Dicas de ouro	22

1

O que é Diversidade, Equidade e Inclusão

Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) são pilares fundamentais para a construção de ambientes mais justos, respeitosos e colaborativos. As pessoas são constituídas por diferentes características físicas, culturais, sociais e comportamentais. Elementos como etnia, raça, gênero, orientação afetivo-sexual, valores culturais e religiosos, regionalidade, condições socioeconômicas e aspectos intelectuais compõem as múltiplas dimensões da identidade humana.

Reconhecer essa pluralidade é essencial para promover relações baseadas no respeito e na valorização das diferenças. Em um contexto diverso, a ausência de respeito e de reconhecimento da diversidade pode gerar exclusão, preconceito e desigualdades, resultando em impactos negativos para indivíduos e para a sociedade. Por isso, é fundamental fortalecer uma cultura que promova a equida-



de, estimule a inclusão e assegure que todas as pessoas sejam tratadas com dignidade.

Nesse sentido, o primeiro passo é reconhecer e valorizar tanto a própria singularidade quanto a dos outros. Ao compreender e respeitar as diferentes identidades e vivências, criamos ambientes mais acolhedores, seguros e colaborativos, baseados no respeito mútuo e na valorização da diversidade. Para isso, é importante entender a diferença desses termos.



Diversidade: refere-se às diferentes maneiras pelas quais as pessoas se distinguem umas das outras. Inclui todas as características, experiências e identidades que tornam cada indivíduo ou grupo único, reconhecendo que todos fazem parte dessa variedade e que ela deve ser respeitada e valorizada.



Equidade: está relacionada a garantir que todas as pessoas tenham acesso justo às mesmas oportunidades, independentemente de suas origens ou identidades. Para isso, é necessário remover obstáculos que possam dificultar o progresso de alguns e oferecer os recursos e apoios necessários para que todos possam alcançar seus objetivos.



Inclusão: significa construir um ambiente em que todas as pessoas se sintam respeitadas, acolhidas e reconhecidas. Nesse espaço, cada indivíduo deve ter liberdade para ser quem é, participar ativamente e ter sua opinião considerada.

Historicamente, alguns grupos tiveram mais acesso a oportunidades, enquanto outros enfrentaram barreiras estruturais e culturais que limitaram sua participação e desenvolvimento. Como reflexo desse cenário, ainda observamos desigualdades. Nesse contexto, promover a DEI é, portanto, um compromisso com a valorização das diferenças e com a construção de relações mais respeitadas, éticas e equitativas.

2

Pilares da Diversidade, Equidade e Inclusão

Na Tereos, acreditamos que ambientes diversos, equitativos e inclusivos fortalecem nossas pessoas e nosso negócio. Por isso, trabalhamos a diversidade a partir de cinco pilares fundamentais: gênero, LGBTQIAP+, raça e etnia, pessoas com deficiência (PcD) e gerações. Agora, você vai conhecer um pouco mais sobre cada um deles e entender como esses temas fazem parte da construção de um ambiente de trabalho mais respeitoso e inclusivo para todos.

Gênero

Historicamente, as mulheres enfrentaram desafios diários para conquistar espaço em diferentes áreas, mesmo representando a maior parte da população brasileira (51,5%) e da força de trabalho do Brasil, em diferentes níveis.

No mundo do trabalho, as mulheres ainda precisam enfrentar barreiras que, muitas vezes, os homens não precisam. Como:



Dupla jornada

Esse é um dos principais problemas atribuídos às mulheres, que assumem a responsabilidade da maioria das obrigações com a casa e com os filhos. De acordo com o IBGE, as mulheres

dedicam, em média, 21,3 horas por semana às atividades de casa, enquanto os homens gastam 10,9 horas, ou seja, quase a metade do tempo.



Desigualdade salarial

Segundo o 3º Relatório de Transparência Salarial e Igualdade, divulgado em 2025, as mulheres recebem, em média, 20,9% a menos que os homens nos

53.014 estabelecimentos com 100 ou mais empregados(as), mesmo que ocupem os mesmos cargos, executando as mesmas funções.



Dificuldade de ascensão a cargos de liderança

Hoje, mulheres ocupam apenas 10% dos cargos de CEO nas empresas da Fortune 500. No Brasil, o cenário não é muito diferente: segundo levantamento da consultoria Grant Thornton (Women in Business Report 2024), apenas 38% dos cargos de liderança nas empresas

brasileiras são ocupados por mulheres — e a presença feminina em posições de CEO é significativamente menor, girando em torno de 17% nas grandes companhias, de acordo com IBCG, 2023.

Existem dois conceitos importantes quando falando da questão de gênero: **sexismo e machismo**. Os dois são conceitos próximos e prejudiciais nas discussões, mas têm diferença! Enquanto o primeiro trata de comportamentos relacionados aos papéis de gênero e estereótipos na sociedade, o machismo enaltece o sexo masculino sobre o feminino,

expresso por comportamentos, opiniões e sentimentos que declaram a desigualdade de direitos entre os dois gêneros. Muitas vezes, esses comportamentos estão enraizados nas nossas atitudes, por isso, é importante entender gestos, brincadeiras e expressões que parecem inofensivas, mas não são.



LGBTQIAP+

A sigla LGBTQIAP+ representa um movimento social e político que defende a diversidade de orientação sexual, identidade de gênero e características biológicas, buscando igualdade e visibilidade para lésbi-

cas, gays, bissexuais, transgêneros /travestis, queer, intersexuais e assexuais. O sinal de "+" inclui outras formas de expressão e identidades não heteronormativas.

L

Lésbicas

São mulheres que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero, ou seja, outras mulheres.

G

Gays

São homens que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero, ou seja, outros homens.

B

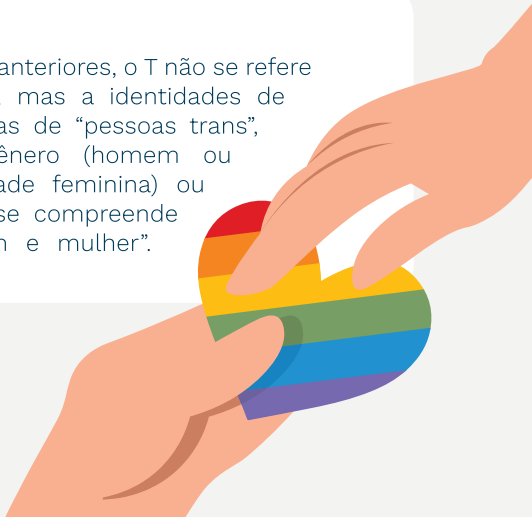
Bissexuais

Diz respeito aos homens e mulheres que sentem atração afetiva e sexual pelos gêneros masculino e feminino.

T

Transgênero

Diferentemente das letras anteriores, o T não se refere a uma orientação sexual, mas a identidades de gênero. Também chamadas de “pessoas trans”, elas podem ser transgênero (homem ou mulher), travesti (identidade feminina) ou pessoa não-binária, que se compreende além da divisão “homem e mulher”.



Q

Queer

Pessoas com o gênero 'Queer' são aquelas que transitam entre as noções de gênero, como é o caso das drag queens. A teoria queer defende que a orientação sexual e identidade de gênero não são resultado da funcionalidade biológica, mas de uma construção social.

I

Intersexo

A pessoa intersexo está entre o feminino e o masculino. As suas combinações biológicas e desenvolvimento corporal – cromossomos, genitais, hormônios, etc. – não se enquadram na norma binária (masculino ou feminino).

A

Assexual

Assexuais não sentem atração sexual por outras pessoas, independentemente do gênero. Existem diferentes níveis de assexualidade e é comum essas pessoas não verem as relações sexuais humanas como prioridade.

+

O símbolo de “mais”, no final da sigla, aparece para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão cis heteronormativo, mas que não aparecem em destaque antes do símbolo.



Existem **três conceitos importantes** para entendermos esse pilar.



1 Sexo

O sexo é a característica biológica que nos define por meio dos nossos órgãos genitais. Temos o sexo masculino, o feminino e o intersexo, pessoa que desenvolve características de ambos os órgãos genitais.

2 Orientação sexual

Representa por quem você se atrai, portanto, pessoas heterossexuais, homossexuais, bissexuais, entre outros. A orientação sexual não tem relação com a sua identidade de gênero.

3 Gênero

Gênero refere-se ao aspecto social atribuído ao sexo. O que determina o gênero de cada indivíduo é a forma como ele se identifica:

Identidade de Gênero é a forma como cada indivíduo sente-se em relação a si próprio. Há diversas formas de identificação de gênero, vamos conhecer as principais:

Raça e Etnia

É preciso, de início, entender a diferença entre os dois conceitos.

RAÇA

Refere-se à cor com a qual cada indivíduo identifica na sua pele. No Brasil, segundo o IBGE, temos as seguintes cores de pele: preta, parda, branca, indígena e amarela.

ETNIA

Está fundada nas características socio-culturais que definem um grupo. Compreende aspectos como cor de pele, língua, religião, entre outros.

O Brasil foi um dos últimos países a abolir a escravidão no mundo. Quando isso aconteceu, as pessoas negras foram inseridas na sociedade sem apoio social ou financeiro, e não houve políticas reparadoras. Como consequência desse processo histórico, hoje, falamos em **racismo**

estrutural, que se refere às desigualdades presentes na própria organização da sociedade, criando barreiras para o desenvolvimento e a inclusão da população negra.

Entenda algumas consequências desse processo:





Expressões linguísticas racistas: a linguagem também reflete contextos históricos e sociais. Algumas expressões do cotidiano podem reforçar associações negativas ligadas à palavra “negro”, como “denegrir”, “mercado negro” ou “ovelha negra”. Mesmo quando utilizadas sem a intenção de ofender, essas expressões fazem parte de um contexto histórico marcado por desigualdades. Por isso, refletir sobre a forma como nos comunicamos é um passo importante para promover ambientes mais respeitosos e inclusivos.

Desigualdade no acesso à educação: as desigualdades raciais também se refletem no acesso e na permanência na educação. De acordo com a Síntese de Indicadores Sociais 2023, do IBGE, pessoas negras, em média, têm menos anos de estudo e enfrentam mais obstáculos para concluir o ensino superior. Essas diferenças são resultado de fatores históricos e sociais que impactam o acesso a oportunidades educacionais e profissionais ao longo da vida.



Menor representatividade em posições de liderança: apesar de representarem mais da metade da população brasileira, pessoas negras ainda estão sub-representadas em cargos de liderança nas empresas, segundo dados do estudo “Perfil Social, Racial e de Gênero nas 1.100 Maiores Empresas Brasileiras e suas Ações Afirmativas”. A baixa diversidade em posições de decisão pode refletir barreiras estruturais que dificultam o acesso a oportunidades de crescimento e ascensão profissional.

No mercado de trabalho: o racismo também pode aparecer em situações do cotidiano profissional, muitas vezes de forma sutil. Comentários inadequados sobre aparência ou cabelo, estereótipos associados a determinadas funções ou tratamento diferente entre profissionais são alguns exemplos. Reconhecer essas atitudes e promover relações baseadas no respeito é fundamental para construir ambientes de trabalho mais diversos e inclusivos.



Pessoas com Deficiência

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.



Deficiência Física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob diferentes formas.



Deficiência Auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz



Deficiência Visual - cegueira - acuidade visual $\leq 0,05$ (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica; baixa visão - acuidade visual entre 0,3 (20/60) e 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica; somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o.



Deficiência Intelectual - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais habilidades adaptativas.



Deficiência Psicossocial - limitações funcionais de longo prazo, acima de dois anos, resultantes de transtornos mentais graves e persistentes (como esquizofrenia, transtorno bipolar ou depressão crônica), que impactam a interação social.

No mundo do trabalho

No ambiente profissional, as Pessoas com Deficiência ainda enfrentam diferentes desafios no dia a dia. Entre os principais estão as barreiras físicas, como falta de acessibilidade, e as barreiras culturais, como o preconceito e a falta de informação.

Superar essas barreiras é essencial para ampliar a autonomia, a participa-

ção e as oportunidades. Promover acessibilidade no ambiente empresarial significa criar condições para que todas as pessoas possam desenvolver seu potencial e contribuir de forma plena para a organização e para a sociedade.

Entre os desafios mais comuns estão:

Falta de acessibilidade em espaços e estruturas físicas

Barreiras na comunicação e no acesso à informação

Preconceitos e estereótipos sobre as capacidades das Pessoas com Deficiência

Falta de adaptação de ferramentas ou tecnologias de trabalho

Poucas oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional

Acessibilidade

Muitas vezes, quando falamos em acessibilidade para Pessoas com Deficiência, pensamos apenas em adaptações físicas, como rampas, elevadores ou portas mais largas. No entanto, a acessibilidade vai muito além disso.

Acessibilidade significa garantir melhores condições de autonomia, participação e qualidade de vida para Pessoas com Deficiência ou com mobilidade reduzida em

diferentes ambientes. Isso envolve criar condições para que todos possam utilizar, com segurança e independência, espaços, mobiliários, equipamentos, edificações, transportes, além de ter acesso à informação e à comunicação.

Ou seja, promover acessibilidade é criar caminhos para a inclusão, considerando as diferentes necessidades de cada pessoa.

Gerações

As gerações agrupam pessoas por época de nascimento e experiências históricas e sociais compartilhadas, que influenciam comportamentos, valores e formas de consumo.

O tema da relação entre pessoas de diferentes gerações ganhou bastante destaque no final do século XX, principalmente no mundo empresarial, quando se observou a presença simultânea de várias gerações no mercado de trabalho. Nesse contexto,

passou-se a analisar como a forma de pensar, se expressar, os valores e os estímulos de cada grupo influenciam o ambiente profissional.

Existem diversos estudos sobre as gerações, que nem sempre apresentam exatamente as mesmas datas ou nomenclaturas. Ainda assim, as classificações mais utilizadas são as seguintes:



Boomers

(1946 a 1964)

Nascidos após a Segunda Guerra Mundial, em um período de crescimento econômico e populacional. Essa geração costuma valorizar a estabilidade no emprego, a lealdade às empresas e o trabalho duro. Muitos preferem métodos de trabalho mais tradicionais.



Geração X

(1965 a 1980)

Cresceram em um período de transformações sociais, políticas e tecnológicas. No Brasil, viveram o final do regime militar e mudanças importantes na estrutura familiar e no mercado de trabalho. Costumam valorizar autonomia e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.



Geração Y

MILLENNIALS
(1981 a 1996)

Acompanharam a popularização da internet e o avanço acelerado da tecnologia. No ambiente profissional, costumam buscar propósito no trabalho, oportunidades de desenvolvimento e maior flexibilidade.



Geração Z

(1997 a 2012)

Nascidos na era digital, cresceram com internet, redes sociais e smartphones. Tendem a valorizar inovação, diversidade, flexibilidade e ambientes de trabalho dinâmicos.



Geração Alpha

(2013 em diante)

Primeira geração totalmente nascida no século XXI. Cresce em um mundo altamente conectado e marcado por tecnologias digitais avançadas, que devem influenciar sua forma de aprender, se comunicar e trabalhar no futuro.



A presença simultânea de diferentes gerações no mercado de trabalho é cada vez mais comum nas organizações. Cada grupo traz experiências, valores e formas de se relacionar com o trabalho que foram moldados pelo contexto histórico e social em que cresceram.

Enquanto algumas gerações tendem a valorizar mais estabilidade, experiência e métodos tradicionais, outras priorizam inovação, flexibilidade, propósito e uso intensivo de tecno-

logias. Essas diferenças podem influenciar estilos de comunicação, expectativas de carreira e formas de colaboração.

Quando bem compreendidas, essas características podem se complementar e fortalecer as equipes. A troca entre diferentes gerações favorece o aprendizado, amplia perspectivas e contribui para ambientes de trabalho mais diversos, colaborativos e inovadores.

3

Tereos acredita na diversidade



Na Tereos, somos guiados por nossos princípios e valores na busca por um amanhã melhor para o planeta e as pessoas. Esse compromisso ético com escolhas responsáveis nos leva a assumir a nossa responsabilidade com a Diversidade, Equidade e Inclusão em nossos times.

Em nossas cidades de atuação, temos um impacto significativo no desenvolvimento econômico da região e na geração de empregos para os habitantes locais. Por isso, atuamos para gerar ambientes de

trabalho que tenham equidade, sejam livres de discriminação, que deem condições e proporcionem o desenvolvimento de cada colaborador(a), independentemente de suas características.

O respeito à diversidade e à liberdade de expressão permite que as pessoas sejam quem são e sintam vontade de ser, além de ser um direito básico de todos. Portanto, construir esse espaço com empatia, em que todos se sentem valorizados e respeitados, é uma prioridade da nossa empresa.

Baseados nesses princípios, conduzimos ações sólidas para atingir a nossa ambição: ser uma empresa referência em diversidade no setor sucroenergético, com colaboradores e colaboradoras que promovam e pratiquem a Inclusão, em um ambiente acolhedor, livre de preconceitos e discriminações.

Para colocar em prática aquilo em que acreditamos, criamos o Diversifica Tereos, nosso programa de Diversidade & Inclusão. Com ele, conduzimos diversas ações para garantir que nossa empresa avance no tema e valorize cada vez mais as necessidades individuais e coletivas!



4

A diversidade na Tereos

A Tereos tem um compromisso com a diversidade que direciona as nossas metas, ações e projetos.

Ao longo dos últimos anos, evoluímos com foco e consistência, consolidando iniciativas que geram impacto real no dia a dia dos nossos colaboradores e fortalecem nossa cultura organizacional. Cada avanço

representa um passo importante na construção de um ambiente acolhedor, livre de preconceitos e discriminações.

Hoje, temos na empresa cinco grupos de afinidade, que representam os pilares do **Programa Diversifica Tereos**, criado em 2018:

Raça e Etnia



Tereos +Plural



Gerações



Gênero



Pessoas com Deficiência



Esses grupos são formados por colaboradores voluntários, com base em interesses, valores, crenças e experiências compartilhadas. Eles atuam como aliados da diversidade, promovendo ações, fomentando diálogos e criando iniciativas que geram impacto real na nossa cultura organizacional.

Cada grupo atua com iniciativas próprias, como rodas de conversa, ações de conscientização, letramento e capacitação interna.

Em 2025, realizamos o primeiro encontro geral com membros de todos os grupos de afinidade, marcando um momento histórico para nossa jornada de diversidade e inclusão.

Promovemos, anualmente, a Semana da Diversidade com palestras inspiradoras, momentos de troca nas nossas Unidades e a realização do Workshop Mulheres no Agro.

No pilar Gênero, estabelecemos a meta de atingir 17,5% de mulheres em posições de liderança e gestão até 2032. Desde o lançamento dessa

meta, já registramos um crescimento significativo na representatividade das mulheres em posições estratégicas, refletindo nosso compromisso com a equidade.

Além disso, promovemos a capacitação de mulheres em áreas operacionais, como tratoristas e no setor de logística. Isso tem ampliado a presença feminina em funções historicamente ocupadas por homens, promovendo oportunidades reais de desenvolvimento e inclusão em todos os níveis da organização.



Outro avanço importante foi a realização dos feirões de contratação de Pessoas com Deficiência (PCDs), ampliando o acesso e a inclusão de profissionais com deficiência em nossas operações, e reforçando nossa atuação voltada à construção de um ambiente mais acessível e equitativo.

Para apoiar essa transformação e garantir a sua permanência a longo prazo, realizamos na última safra o Treinamento de Liderança Inclusiva, que capacitou mais de 400 líderes, incluindo toda a diretoria. Essa iniciativa representou um marco importante para nós, pois conseguimos preparar as nossas lideranças para lidar com consciência, empatia e responsabilidade no dia a dia com suas equipes.

Periodicamente, campanhas de conscientização – ligadas a datas comemorativas – nos ajudam a

reforçar mensagens importantes de respeito e cuidado com o outro, dando à diversidade o protagonismo que ela merece dentro da nossa empresa.

Esses avanços refletem o compromisso da Tereos em integrar a diversidade à estratégia de negócio, reafirmando o nosso propósito de construir um ambiente de trabalho onde todos possam se sentir seguros para expressar suas individualidades, com ações práticas e conquistas que merecem ser celebradas.

Atuação do Comitê Executivo de Diversidade

O Comitê Executivo de Diversidade tem um papel fundamental de garantir que as mensagens e ações referentes à diversidade estejam alinhadas com a estratégia do nosso negócio.

O grupo é composto por 18 colaboradores, selecionados pela Diretoria de Recursos Humanos, Saúde e Segurança, em alinhamento com a

Presidência, considerando posições estratégicas da empresa. Todos os membros atuam de forma colaborativa.

Para apoiar o seu funcionamento, o Comitê conta com um coordenador e um secretário, que ajudam na organização das reuniões, registro das informações e acompanhamento das ações.



5

Dicas de ouro



Um ambiente de trabalho diverso e inclusivo é um espaço onde as diferenças entre as pessoas existem, são reconhecidas e igualmente respeitadas. Isso envolve tanto a nossa relação com colegas de trabalho, lideranças, subordinados e, também, na relação com os clientes. Quanto

mais saudáveis as relações, mais inclusivo o ambiente de trabalho!

Você também faz parte disso! Confira dicas para como você pode adotar uma postura mais inclusiva no seu dia a dia e nas suas relações de trabalho:



Tenha abertura e disponibilidade para descobrir o que ainda não conhece, estamos todos em evolução e em constante aprendizado;



Não tenha receio de quem é diferente de você e lembre-se de que você também é diferente para alguém;



Exercite sua capacidade de ouvir e perguntar, busque o diálogo, pergunte, procure informações;



Evite generalizar ideias a partir da sua vivência pessoal. Nosso repertório pessoal ou aquilo que a gente "acha", muitas vezes, não corresponde à realidade;



Tenha disponibilidade para reconhecer e desconstruir preconceitos e estereótipos;



Leve esta discussão para seus círculos pessoais e profissionais, multiplique informações. Quanto mais falamos sobre um assunto, mais criamos novas conexões e ideias.

Além disso, para manter um ambiente de trabalho livre de discriminação para todos(as), precisamos identificar, prevenir e desconstruir algumas situações.

O que é discriminação?

Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência que imponha diferenças injustas entre as pessoas por causa do sexo, gênero, orientação sexual, deficiência, crença, convicção filosófica ou política, aparência física, raça, cor, estado civil, idade, situação familiar, origem, entre outros. Ela tem por

objeto anular ou restringir as oportunidades, o reconhecimento ou o exercício do trabalho em igualdade de condições. São ações que excluem, desqualificam, ignoram e/ou impedem o acesso das pessoas aos seus direitos e oportunidades. Essas situações podem acontecer de diferentes maneiras:

Discriminação de gênero

- **Desvalorização de competências:** colegas ou lideranças questionam a capacidade de mulheres ou homens para determinadas funções com base em estereótipos de gênero, como supor que mulheres não estão preparadas para atividades técnicas ou que homens não devem atuar em áreas de cuidado.
- **Interrupções ou desconsideração em reuniões:** ideias apresentadas por mulheres são ignoradas ou interrompidas com mais frequência, sendo posteriormente valorizadas quando repetidas por colegas homens.
- **Comentários sexistas:** observações, brincadeiras ou piadas que reforçam estereótipos de gênero ou questionam a capacidade profissional de alguém por ser homem ou mulher.



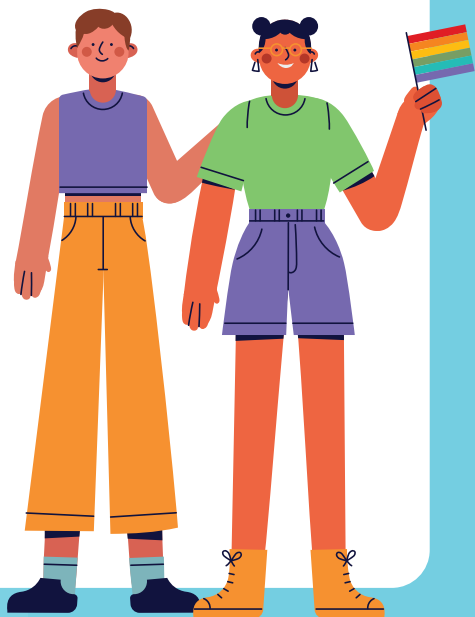
Discriminação etária

- **Preconceito relacionado à idade:** lideranças ou colegas deixam de incluir profissionais mais velhos em projetos ou treinamentos por presumirem que terão dificuldade em aprender novas tecnologias ou métodos.
- **Estereótipos sobre profissionais mais jovens:** comentários de que trabalhadores mais jovens são automaticamente menos responsáveis ou comprometidos, o que pode levar à exclusão de decisões importantes ou projetos complexos.
- **Desvalorização da experiência ou da inovação:** desconsiderar ideias de colegas por serem muito jovens ou muito experientes, baseando-se apenas na idade e não no mérito da contribuição.



Discriminação por orientação sexual

- **Piadas ou comentários preconceituosos:** uso de expressões ofensivas ou brincadeiras sobre a orientação sexual de colegas no ambiente de trabalho.
- **Constrangimento ou exposição:** questionamentos invasivos ou comentários inadequados sobre a vida pessoal ou relacionamentos de colegas LGBTQIAPN+.
- **Isolamento social:** exclusão de um colega de conversas, grupos informais ou atividades da equipe devido à sua orientação sexual.



Discriminação por deficiência

- **Subestimação da capacidade profissional:**

Lideranças ou colegas assumem que um profissional com deficiência não conseguirá desempenhar determinadas atividades sem sequer consultar a pessoa sobre suas condições ou necessidades.

- **Exclusão de atividades da equipe:** deixar de convidar um colega com deficiência para reuniões, treinamentos ou eventos por presumir que ele terá dificuldade de participar.

- **Comentários inadequados:** fazer observações ou comentários sobre a deficiência de um colega, mesmo quando apresentados como “brincadeira”.



Discriminação por raça e etnia

- **Comentários racistas ou estereotipados:** piadas, comentários ou suposições sobre a capacidade profissional de um colega baseados em sua raça ou etnia.

- **Tratamento desigual:** lideranças ou colegas atribuem tarefas menos valorizadas ou menos visíveis a profissionais de determinados grupos raciais.

- **Desvalorização de contribuições:** ideias ou opiniões de colaboradores de minorias raciais são ignoradas ou recebem menos reconhecimento em comparação às de outros colegas.

- **Constrangimento religioso ou cultural:**

comentários desrespeitosos ou atitudes de desvalorização em relação a práticas culturais ou religiosas, especialmente quando relacionadas a religiões de matriz africana.



O que é assédio no ambiente de trabalho?

O **assédio moral** ocorre quando há repetição intencional de gestos, palavras (orais ou escritas) ou comportamentos de natureza psicológica que expõem o(a) colaborador(a) a situações de humilhação, constrangimento ou desrespeito.

Essas atitudes podem causar ofensa à dignidade, à personalidade ou à integridade física e psicológica da pessoa, além de contribuir para a deterioração do ambiente de trabalho ou até para o afastamento do(a) colaborador(a) de suas funções.

Para que a situação seja **considerada assédio moral**, dois fatores são essenciais:

Habitualidade:

quando a conduta acontece de forma repetida;

Intencionalidade:

quando há a intenção de constranger, humilhar ou prejudicar o colaborador.

O assédio sexual no ambiente de trabalho é qualquer conduta de natureza sexual — manifestada por meio de palavras, gestos, mensagens, contatos físicos ou propostas — que seja imposta

a alguém contra sua vontade, causando constrangimento e violando sua liberdade e dignidade.

Esse tipo de comportamento pode ocorrer entre colegas de trabalho, entre liderança e colaboradores ou em qualquer relação profissional, e gera um ambiente de trabalho hostil, desconfortável ou intimidatório.

O assédio sexual viola direitos fundamentais da vítima, como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra, a igualdade de tratamento, o valor social do trabalho e o direito a um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Além disso, o assédio sexual é considerado crime pela legislação brasileira, estando previsto no Código Penal.



Consequências da discriminação e do assédio no ambiente de trabalho, a discriminação e o assédio no ambiente de trabalho podem causar

impactos significativos na vida das pessoas afetadas, prejudicando sua saúde, suas relações sociais e seu desempenho profissional.



PSICOLÓGICAS

Depressão, ansiedade, angústia, tristeza, vergonha, sentimento de culpa, baixa autoestima, irritabilidade constante, crises de choro, isolamento social e, em casos mais graves, pensamentos suicidas.



FÍSICAS

Cansaço excessivo, alterações de peso (perda ou ganho), insônia ou outros distúrbios do sono, aumento da pressão arterial, tremores, palpitações, dores de cabeça, distúrbios digestivos, diminuição da libido e dificuldades de concentração e memória.



SOCIAIS

Dificuldade de relacionamento, afastamento de colegas e amigos, isolamento social e impactos negativos nas relações familiares.



PROFISSIONAIS

Redução da concentração, aumento de erros no desempenho das atividades, queda de produtividade, perda de motivação, insegurança no trabalho e maior risco de afastamentos ou desligamento.

E se acontecer uma situação dessas?

Se você presenciar ou vivenciar uma situação de discriminação ou assédio, é importante saber que ninguém precisa lidar com isso sozinho. Existem caminhos para buscar apoio e contribuir para um ambiente de trabalho mais respeitoso.



Se você presenciou a situação

- O silêncio, as risadas ou qualquer forma de conivência — mesmo que sem intenção — podem contribuir para que esse tipo de comportamento continue acontecendo.
- Por isso, não se omita. Se presenciar uma situação de desrespeito, procure ajuda.
- Sempre que possível, apoie a pessoa que foi alvo da situação e oriente-a a buscar os canais adequados.
- Demonstrar respeito e agir diante dessas situações também é uma forma de reforçar os valores da Tereos e o compromisso com a diversidade e o respeito às pessoas.

Se você foi a pessoa agredida

- Busque ajuda, se possível o quanto antes, diante de qualquer situação de desrespeito ou violência.
- Registrar e relatar o ocorrido é importante não apenas para lidar com o caso, mas também para evitar que situações semelhantes aconteçam novamente.
- Evite responder à violência com violência. Procure apoio.
- Conte com a organização por meio dos canais de comunicação, como a Ouvidoria, e também com sua liderança, para relatar e enfrentar qualquer situação de discriminação ou assédio.



Nós acreditamos em um ambiente que tenha equidade, livre de discriminação, que dê condições e proporcione o desenvolvimento de cada colaborador, independentemente de sua origem, gênero, orientação sexual ou deficiência.

Por isso, caso vivencie ou presencie alguma situação, por favor, **denuncie por meio do nosso Canal de Ouvidoria, pelo número 0800 424 1000** ou pelo e-mail **ouvidoria@tereos.com**. O Canal de Ouvidoria é anônimo, sigiloso, confidencial e destinado a todos os nossos colaboradores.

Referências

<https://www.alura.com.br/empresas/artigos/dei-diversidade-equidade-e-inclusao>

<https://www.santocaos.com.br/principais-desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/#~:text=Dupla%20jornada%2C%20maternidade%20e%20carreira.de%20mercado%2C%20ou%20quest%C3%B5es%20culturais.>

<https://somosconsolidar.com.br/noticias/2023/entendendo-o-racismo-estrutural-no-brasil-9-exemplos-que-impactam-nossa-sociedade/>

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

<https://posdigital.pucpr.br/blog/geracoes-x-y-z>

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/30-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens>

<https://www.ethos.org.br/estudo-do-instituto-ethos-mostra-que-pessoas-negras-ainda-sao-minorias-em-cargos-de-alto-escalao-das-empresas-e-tem-salarios-menores/>

29

PRECISAMOS
FALAR
DISSO

Respeito se cultiva ***todos os dias!***

Mais do que falar, precisamos agir.
**Na Tereos, transformamos respeito
em atitudes **que valorizam**
as pessoas todos os dias.**



Respeito



Equidade



#Precisamos**Falar**Disso





Tereos

Dia a dia,
cultivando o futuro.



Diversifica
Tereos