



Se liga!



Seu guia pra ser um **conciligado** que se importa com **diversidade e inclusão**.

Comunicação e
Responsabilidade Social
em parceria com

Plural! 

Divisão de Desenvolvimento Inclusivo

Na Concilig, você é Conciligado do seu jeito.

E é exatamente isso que torna nosso time tão especial!

Boas vindas! A partir de agora, você faz parte de uma empresa que acredita num mundo mais **justo, humano e consciente.**

Aqui, valorizamos **quem você é**, do jeitinho que chegou, com sua **história, vivências e identidade.**

E queremos te convidar a fazer parte de uma jornada que vai **além do crachá**: uma jornada rumo a uma **Concilig mais inclusiva, acolhedora e comprometida com o respeito às diferenças.**



O que é diversidade? pra gente

Diversidade, na **Concilig**, não é só uma palavra bonita — é **prática diária**.

Significa não limitar ninguém por **cargo, gênero, idade, raça, orientação sexual, deficiência** ou qualquer outro fator.

É sobre **não fixar um padrão e, sim, abrir a mente e o coração** para enxergar a riqueza que existe em cada pessoa.

Aqui, diversidade é:

Criar um ambiente seguro onde cada pessoa possa ser quem é, sem julgamentos e com muito respeito.

Entender que diferentes histórias, culturas, corpos, crenças, etnias, gerações e vivências somam — e não se excluem.

Ter consciência de que equidade importa mais do que igualdade: cada um parte de um lugar diferente e merece ser tratado com justiça, considerando suas realidades.

Reconhecer que a inclusão é um processo contínuo, e que estamos em constante aprendizado.

Sabemos que ainda temos muito a evoluir. Mas também sabemos que **nós já somos diversos**, e que a inclusão só se fortalece quando caminhamos juntos, com um propósito em comum: **construir uma empresa onde ninguém fique de fora.**

E isso começa com você.

Seja nas pequenas atitudes ou nas grandes decisões, você tem o poder de **transformar o ambiente à sua volta.**

A **Concilig** quer — e precisa de — pessoas que não só aceitem a diversidade, mas ajudem a **construir uma cultura onde todo mundo se sinta parte.**

Essa jornada é **coletiva.**
E a gente só vai conseguir se **você vier junto!**



Toda voz importa!

Na Concilig, a gente não acredita em moldes.

Acreditamos em pessoas.

Pessoas **reais**, com histórias **únicas**, vivências **plurais** e jeitos **diferentes** de enxergar o mundo.

A gente acredita num ambiente onde **ninguém precisa esconder quem é** para se encaixar.

Aqui, você pode ser você — **de verdade.**

Pode ter cabelo colorido, pode amar quem quiser, pode usar o pronome que te representa, pode trazer sua ancestralidade, seu sotaque, sua roupa, seu corpo, sua fé ou sua não-fé.

Pode vir de onde veio, com **orgulho**, e construir o seu **futuro com a gente.**

Na **Concilig**, respeito **não é favor. É base.**

Discriminação, preconceito e intolerância **não têm espaço aqui.**

Nosso ambiente é feito pra **acolher**, não excluir.

É feito pra **dar voz**, não silenciar.

É feito pra **somar**, não separar.

A **diversidade** não é só parte da nossa **cultura.**

Ela **é** a nossa cultura.

Porque sabemos que times diversos criam **ideias mais ricas**, tomam **decisões mais justas** e constroem **empresas mais fortes.**

Sabemos também que **não basta dizer que apoiamos.**

É preciso **agir.**

Por isso, a **inclusão é nosso compromisso** real e contínuo.

É estar **atento**. É **ouvir**. É **revisar**. É **aprender e ensinar** todos os dias.

Queremos que cada **conciligado** se sinta **livre.**

Livre pra **crescer**. Livre pra **pertencer**. Livre pra **brilhar**.

E queremos fazer isso **juntos** — com **respeito, equidade e empatia.**

Seja quem você é.

E ajude a fazer da **Concilig** um lugar onde **todo mundo** pode ser também.

Porque **aqui**, o seu jeito de ser tem **espaço. E tem valor.**

**Diversidade,
inclusão,
inovação.**

Três forças que
caminham
juntas e fazem
toda a **diferença.**

Inovar não é repetir o que já
conhecemos.

É olhar de um **jeito novo**, a partir de **realidades diferentes** das nossas.

É por isso que a **diversidade**
e a **inclusão** são **combustível**
para a **inovação.**

Quando temos um time **diverso** — com
vivências, ideias, histórias e olhares distintos —
abrimos espaço para **soluções mais criativas,**
inteligentes e conectadas com o mundo real.

A diferença provoca. Questiona. Faz pensar.

É exatamente nesse espaço de **troca** que surgem
oportunidades de aprendizado, melhoria contínua e
respostas mais completas pra desafios complexos.



Esse impacto não se limita ao **negócio**.



Ele chega a **todas as pessoas**.

Quando reconhecemos que o diferente existe — e que ele é tão válido quanto aquilo que sempre foi visto como “normal” — permitimos que cada um seja visto em sua totalidade.

E quando alguém se sente reconhecido e respeitado, **entrega mais, se comunica melhor, atende com mais empatia, toma decisões com mais responsabilidade e contribui com mais autonomia.**

ou seja:

A **diversidade** e a **inclusão** potencializam o **talento** de cada pessoa.

Tornam o ambiente mais **humano, sustentável e inovador.**

E ajudam a construir uma empresa **mais forte, completa e preparada pro futuro.**

Promover diversidade e inclusão não é um bônus. É uma escolha estratégica.

Uma escolha que **transforma a vida das pessoas** — e o caminho de toda a **Concilig**.

Discriminação

a gente **entende** pra **combater!**

Para criar um ambiente mais **justo e respeitoso**, a gente precisa entender **como** a discriminação acontece — muitas vezes, de forma tão **naturalizada** que nem percebemos. Por isso, aqui vão alguns **conceitos importantes** pra gente se **conscientizar e transformar juntos**:

Preconceito

É quando formamos uma **opinião** sobre alguém **antes de conhecer de verdade**. Pode ficar só no **pensamento** ou se transformar em **discriminação**.

Racismo

É a **discriminação** ou **preconceito** contra pessoas com base em sua **raça ou cor da pele**. No Brasil, afeta principalmente pessoas **negras e indígenas**, e pode acontecer de forma **direta (como ofensas)** ou **estrutural (como a dificuldade de acesso a empregos ou educação de qualidade)**.

Machismo

É um conjunto de atitudes, comportamentos e crenças que **colocam o homem como superior à mulher**. Ele está presente em ações como **desvalorizar a opinião feminina, dividir tarefas de forma desigual ou tolerar a violência contra mulheres**.

LGBTfobia

É o **preconceito, discriminação** ou **violência** contra pessoas **LGBTQIAPN+**. Pode acontecer em espaços de **trabalho, escolas, famílias ou em público**.

Colorismo

É a **discriminação** baseada no **tom da pele dentro do próprio grupo racial**. Por exemplo, entre pessoas negras, quem tem a pele mais clara pode ser tratado com mais **privilégio** do que quem tem a pele mais escura. **É um reflexo do racismo**.

Capacitismo

É o **preconceito** contra **pessoas com deficiência**, quando se acredita que elas são **“inferiores”, “menos capazes”** ou **“incapazes de viver com autonomia”**. Pode estar em **frases, olhares, atitudes** ou na falta de **acessibilidade**.

Xenofobia

É o **preconceito** ou **rejeição** a **pessoas estrangeiras ou de outras regiões**. Isso pode afetar **imigrantes, refugiados ou pessoas de outros estados**, especialmente se **falam diferente, têm costumes distintos** ou vêm de países com **menos visibilidade**.

Na conciliação respeito é inegociável.

Aqui, **não aceitamos** nenhum tipo de **discriminação** — seja por **raça, religião, idade, gênero, orientação sexual, convicção política, nacionalidade, estado civil, condição física, identidade de gênero** ou qualquer outro fator.

Respeitar

peças é um valor incondicional.

Toda e qualquer postura **contrária** a isso vai **contra o nosso Código de Conduta** — e não será tolerada.

Compreender é o primeiro passo.

Transformar é o compromisso de todos nós.

diversidade



aqui todo mundo soma!

Falar de **Diversidade e Inclusão** na **Concilig** é reafirmar, todos os dias, as nossas **Crenças e Valores**.

É dizer, com **orgulho**, que nos comprometemos em construir um ambiente onde **todas as pessoas se sintam representadas, respeitadas e incluídas** — do jeitinho que são.

Esse material é **mais um passo** nessa jornada.

Uma jornada feita de **encontros**, de **trocas**, de **aprendizados**.

Porque acreditamos na **força de somar** pessoas diferentes, com **histórias únicas**, jeitos **diversos** de pensar, de viver, de existir.



Pessoas igualmente diferentes e diferentemente iguais.

A gente quer que cada **conciligado** se sinta **livre para ir além**, fazer **diferente** e construir o **melhor** todos os dias — com **autenticidade, segurança e pertencimento**.

Porque aqui, na **Concilig**, sempre tem **espaço pra somar**. E quanto mais **diferentes** nós somos, mais **completos** a gente fica.

O que é **diversidade?**



Diversidade é o conjunto de características que tomam cada pessoa **única**.

São nossas **vivências, origens, culturas, corpos, crenças, idades, gêneros, orientações, identidades, formas de pensar e se expressar.**

Gênero

Masculino, feminino e outras formas não binárias (agênero, bigênero, gênero fluido, entre outros).

Geração

Baby boomers, X, Y, Z, entre outras.

Orientação sexual, identidade e expressão de gênero

Heterossexualidade e LGBTQIA+.

Racial

Pessoa branca, negra, asiática e indígena.

Pessoas com deficiência

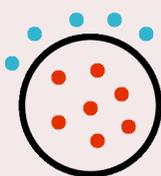
Intelectual, física, sensorial e múltipla.



Ser diverso é ser plural.

E entender isso é o **primeiro passo** pra criar ambientes mais **justos e humanos**.

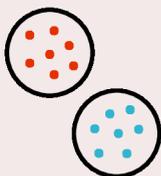
Mas para entender a **importância da inclusão**, é fundamental saber a **diferença** entre alguns **conceitos** que aparecem nessa conversa:



Exclusão

É quando as **diferenças** são vistas como **problema**.

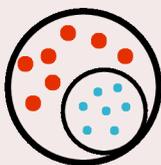
Pessoas são **deixadas de fora** — seja por preconceito, estigma ou falta de oportunidade.



Segregação

É quando até **existe espaço**, mas as pessoas diferentes são **isoladas**.

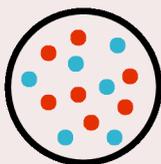
Estão no mesmo ambiente, mas **separadas**. **Sem acesso igual**, sem real convivência ou participação.



Integração

É um passo **melhor** que os anteriores, mas ainda **incompleto**.

As pessoas até **são inseridas**, mas precisam se **adaptar totalmente** àquilo que já existe.



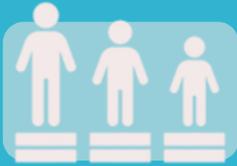
Inclusão

Inclusão é quando as **diferenças não são barreiras** — **são bem-vindas**.

É quando o ambiente é pensado pra **respeitar**, **acolher** e **valorizar** as particularidades de cada pessoa.

É garantir **igualdade de acesso, escuta, respeito e oportunidade**.

Incluir não é apenas permitir que a pessoa esteja ali. É **garantir que ela se sinta parte**. É oferecer estrutura, segurança e reconhecimento. É, de verdade, construir um lugar onde **ninguém precise deixar parte de si do lado de fora**.



igualdade

É quando todas as pessoas recebem as mesmas condições e oportunidades. Parece justo, né? Mas como as pessoas partem de lugares diferentes, nem sempre isso garante que todo mundo chegue no mesmo ponto.



equidade

É quando a gente entende que alguns grupos sociais enfrentam mais barreiras que outros, por causa da sua história, contexto ou vivência. Por isso, oferecer o mesmo pra todo mundo não basta.



justiça

É ir além da adaptação: é mudar a estrutura que cria a desigualdade. Na justiça, as barreiras são removidas de verdade, e todas as pessoas têm acesso igual às oportunidades, porque as causas da desigualdade foram enfrentadas.

Dar o mesmo pra todo mundo nem sempre é suficiente.

Empatia

É a capacidade de **se colocar no lugar do outro**, de imaginar como é viver com as dores, desafios e alegrias de outra pessoa. É **ouvir sem julgar. Sentir junto. Estar aberto pra aprender.**



Respeito

É **agir com empatia**, mesmo quando a gente pensa diferente. É reconhecer o outro como legítimo na sua existência, suas escolhas, sua forma de ser e estar no mundo.

Todo mundo ganha

Quando promovemos **diversidade**, trazemos pluralidade, vivências, culturas e formas de pensar que **enriquecem nossos times**.

E quando buscamos **inclusão**, aprendemos mais sobre nós e sobre os outros, desenvolvemos **capital emocional** e ganhamos novas lentes para enxergar o mundo com mais sensibilidade.

Essas trocas transformam a forma como a gente se relaciona — não só no trabalho, mas na vida.

É como jogar um jogo onde **ninguém precisa perder pra alguém ganhar**.

Na diversidade e na inclusão, **todo mundo ganha**.

O que você precisa entender?

Para construir um **ambiente seguro, justo e inclusivo**, é fundamental que todo mundo compreenda bem alguns **conceitos**. Eles ajudam a **identificar atitudes** que não combinam com o que acreditamos aqui na Concilig e nos guiam para sermos **agentes de transformação no dia a dia**.

Assédio Moral

É toda **conduta abusiva, repetitiva e intencional** que cause **sofrimento emocional ou psicológico** a alguém no ambiente de trabalho.

Pode acontecer por meio de **gestos, palavras, atitudes** ou até **omissões**, e tem como efeito o **isolamento**, o **constrangimento** ou a **desvalorização** da pessoa.

exemplos:

- **Humilhar ou ridicularizar** alguém constantemente na frente de colegas.
- **Excluir uma pessoa** de reuniões ou decisões importantes sem justificativa.
- **Ameaçar** de forma recorrente o emprego de alguém sem motivo real.

Assédio Sexual

É **crime** previsto por lei. Ocorre quando alguém tenta **obter favores** ou **vantagens sexuais, constrangendo** a outra pessoa — geralmente a partir de uma relação de **poder ou hierarquia**.

exemplos:

- Fazer **propostas** de cunho **sexual** em troca de **benefícios profissionais**.
- Enviar **mensagens** ou fazer **comentários sexuais indesejados** e recorrentes.
- **Tocar** a pessoa **sem consentimento**, mesmo com "brincadeiras".

Grupos de Afinidade

São grupos **criados por colaboradores**, com **apoio** da empresa, para **acolher** identidades diversas, gerar **escuta ativa** e dar **visibilidade** a pautas importantes.

Eles **fortalecem** o senso de **pertencimento**, criam **espaços seguros** e impulsionam ações que realmente **transformam** a **cultura** da empresa. Aqui na **Concilig**, o **PlurAll** é o **comitê de Diversidade e Inclusão** que pode abrigar os grupos de afinidade

Interseccionalidade

É entender que **as pessoas não vivem apenas uma identidade por vez**.

Gênero, raça, classe, deficiência, orientação sexual, idade... tudo isso se cruza e impacta as experiências de cada pessoa.

exemplo:

Uma **mulher negra e lésbica** pode sofrer **diferentes** formas de preconceito combinadas — por ser **mulher, negra e parte da comunidade LGBTQIA+**.

Comunidade LGBTQIA+



A sigla **LGBTQIA+** representa uma **diversidade** de **identidades e orientações**.

Cada letra carrega uma **luta**, uma **história** e uma **vivência** única. Conheça o significado de cada uma:

L: Lésbicas – mulheres que se relacionam afetiva e/ou sexualmente com outras mulheres.

G: Gays – homens que se relacionam afetiva e/ou sexualmente com outros homens.

B: Bissexuais – pessoas que sentem atração por mais de um gênero.

T: Transgêneros e Transexuais – pessoas cuja identidade de gênero é diferente do sexo atribuído no nascimento.

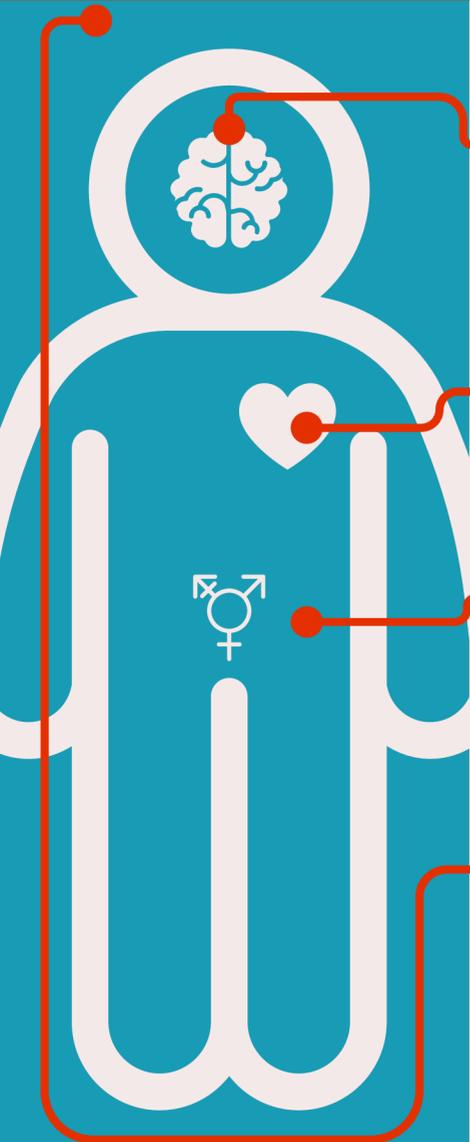
Q: Queer – termo guarda-chuva pra quem rejeita os rótulos tradicionais de identidade de gênero ou orientação.

I: Intersexo – pessoas que nasceram com características sexuais que não se encaixam nas definições típicas de masculino ou feminino.

A: Assexuais – pessoas que não sentem atração sexual ou sentem em níveis diferentes do comum.

+: Representa todas as demais identidades e orientações não citadas na sigla, mas igualmente importantes.

Termos importantes para entender a pluralidade das pessoas:



Identidade de gênero

Como a pessoa se reconhece — mulher, homem, pessoa não-binária, etc.

Orientação sexual

Por quem a pessoa sente atração afetiva e/ou sexual.

Sexo biológico

Características físicas atribuídas no nascimento (como órgãos genitais, hormônios, cromossomos).

Expressão de gênero

Como a pessoa se apresenta e se comunica pro mundo (roupas, trejeitos, cabelo etc).

LGBTQIA+

é uma identidade, não uma escolha

Não se trata de “**opção sexual**” — esse termo, inclusive, está **errado** e deve ser **evitado**.

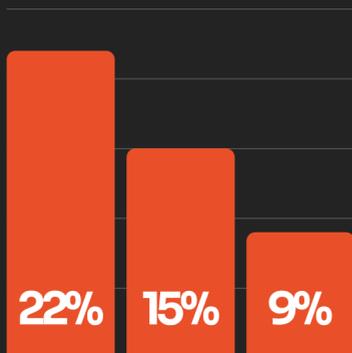
Essas dimensões são **parte do que somos**. E, por isso, devem ser **respeitadas** como qualquer outra característica pessoal.

LGBTQIA+

no mercado de trabalho

Infelizmente, muitas pessoas ainda vivem com **medo** de se mostrar como são por completo. E isso afeta diretamente a **saúde mental**, o **rendimento** e a **permanência** delas nos ambientes profissionais.

Entre as pessoas **LGBTQIA+** que **não** são assumidas no trabalho:



- **22%** não revelam a orientação por **medo** ou **represália** dos colegas;
- **15%** por acreditarem que isso poderia **atrapalhar** seu **crescimento** na empresa;
- **9%** temem ser **demitidos**.

Agora imagine o quanto de energia, criatividade e talento se **perde** quando alguém precisa **gastar tempo tentando esconder quem é**.

Por outro lado, quando uma pessoa **LGBTQIA+** se sente **respeitada e acolhida**, ela se torna mais **feliz, engajada, produtiva e confiante**.

**Valorize talentos,
não rotule pessoas.**

Ninguém deve ser colocado em uma posição **desconfortável** por sua orientação, identidade ou expressão de gênero.

**A diversidade é um diferencial,
não um obstáculo.**



Dicas pra não errar com pessoas **LGBTQIA+**

- **Use os pronomes corretos.** Se não tiver certeza, pergunte com respeito: “Qual seu pronome?”
- **Evite expressões que reforçam estereótipos**, como: “Isso é coisa de homem” ou “coisa de mulher”.
- **Prefira cumprimentos neutros:** “Oi, tudo bem?” é sempre melhor do que “Oi, moça” ou “moço”.
- **Nunca questione** ou faça piadas sobre a orientação ou identidade de alguém.
- **Não presuma a identidade ou orientação sexual** de ninguém com base na aparência ou comportamento.
- **Jamais pergunte a uma pessoa trans se ela é operada.** Isso é invasivo e desrespeitoso.
- **Não pergunte “como a pessoa se chamava antes”.** Esse tipo de pergunta desumaniza e machuca.
- **Não diga: “Até parece homem” ou “parece mulher de verdade”.** Essas falas são ofensivas e invalidam identidades reais.



- **Diga: A travesti, nunca O travesti.** O correto é usar o gênero com o qual a pessoa se identifica.
- **Não diga o termo “traveco”** — ele tem origem depreciativa e é ofensivo.
- **Substitua “homossexualismo” por “homossexualidade”.** O sufixo “ismo” remete a doença, o que já foi retirado da medicina há anos.
- **Fale “orientação sexual”, e não “opção sexual”.** Orientação não é escolha, é parte de quem a pessoa é.
- **Não diga que alguém é “afeminado” com tom pejorativo.** Essa palavra tem sido usada de forma ofensiva e reforça preconceitos de gênero.

Respeito é básico. Acolher é essencial.

Cada atitude conta. Cada palavra importa.

E aqui na **Concilig**, nosso **compromisso** é com um ambiente onde **todo mundo se sinta seguro, valorizado e livre** pra ser quem é.

Se você ainda tem **dúvidas**, tudo bem. **Perguntar com respeito** faz parte do processo.

O importante é estar **disposto a ouvir, aprender e evoluir.**



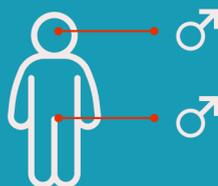
Diversidade de Gênero

Gênero vai além das características físicas com que a gente nasce. Ele está relacionado a como cada pessoa se **identifica** e se **expressa** no mundo — nos **papéis sociais**, nos **comportamentos**, na **forma de vestir, falar e existir**.

E olha: há um universo entre o masculino e o feminino. Bora entender melhor?

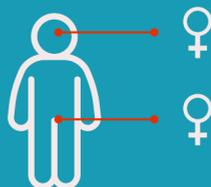
Homem cisgênero

Pessoa que foi designada como **“homem”** ao nascer e se **identifica** com esse gênero.



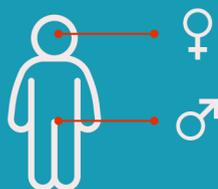
Mulher cisgênero

Pessoa que foi designada como **“mulher”** ao nascer e se **identifica** com esse gênero.



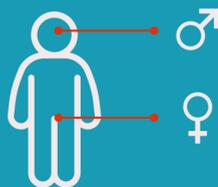
Mulher Trans

Pessoa que foi designada como **“homem”** ao nascer, mas se reconhece e se **identifica** como **mulher**.



Homem Trans

Pessoa que foi designada como **“mulher”** ao nascer, mas se reconhece e se **identifica** como **homem**.

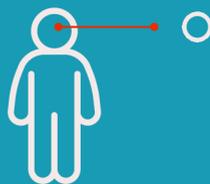


Pessoa não binária

Não se identifica **exclusivamente** como homem ou mulher. Pode se identificar **um pouco com ambos**, com **nenhum** ou com um **gênero fora desse binarismo**. A vivência de cada pessoa não binária é **única**, e isso **deve ser respeitado**.

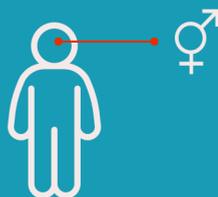
Pessoa agênero

Não se identifica com **nenhum gênero**. Pode se sentir fora das caixinhas de “homem” e “mulher”, ou simplesmente não sentir necessidade de se rotular por gênero.



Pessoa bigênero

Se identifica com **dois gêneros** — ao mesmo tempo ou em momentos diferentes. Pode ser, por exemplo, homem e mulher, ou homem e não binário, e por aí vai.



Lembre sempre:



O jeito como alguém se identifica **não é uma fase**, nem **confusão**. **É vivência, é identidade, é verdade**.

Respeitar os pronomes, os nomes e a forma como a pessoa se apresenta **é o mínimo** para construir um ambiente realmente **inclusivo**.

**Gênero não se vê, se pergunta.
E se respeita.**

Nome social

Nome social é o nome pelo qual a pessoa trans ou travesti se identifica e deseja ser chamada no dia a dia — independentemente do nome que ainda possa constar em seus documentos oficiais.

Respeitar o nome social é um ato **básico de dignidade, reconhecimento e acolhimento**. É tratar alguém como ela realmente é.

Na Concilig, o uso do nome social é um direito garantido.

Todos os nossos sistemas internos, crachás, comunicações e relacionamentos **devem** utilizar o **nome social** da pessoa, sempre que ela indicar essa preferência.

Importante lembrar:

- **Nunca use o nome de registro** de alguém trans ou travesti.
- **Não questione, julgue** ou faça **comentários** sobre a escolha do nome.
- Se tiver dúvida, pergunte com respeito: **“Qual nome você prefere que eu use?”**
- Tratar pelo nome correto é **respeito**, não favor.

Dizer o nome certo é reconhecer a **identidade** da pessoa.

Na dúvida, **escute com empatia**, pergunte com **cuidado** e, acima de tudo, **respeite**. Aqui, todo mundo merece ser chamado como realmente é.



Machismo e Feminismo



Historicamente, homens e mulheres sempre tiveram **papéis sociais bem diferentes**, que acabaram dando **mais poder e privilégios para os homens** em muitas culturas e sociedades. Essa realidade começou a mudar há pouco mais de 100 anos, com o movimento **feminista** exigindo **direitos iguais** para as **mulheres**, como acesso à **educação, independência financeira e participação política**.

Mas, ó, o caminho ainda é longo! O desafio real é buscar a **equidade de gênero** — garantir as **mesmas oportunidades** para homens, mulheres e pessoas de todos os gêneros, reconhecendo as **diferenças e desigualdades históricas** que existem. Aqui na **Concilig**, mesmo antes de virar lei, a **equidade salarial** já era uma prática.

Gênero e Hierarquia Social

Gênero não é só sobre **características biológicas**. É uma organização **social**, uma hierarquia onde **homens** ainda ocupam posições de **privilégio** só por serem homens. Isso regula **comportamento, linguagem** e cria **estereótipos** que sustentam **preconceitos e desigualdades**.

Quem nunca ouviu aquela clássica frase “**homem não chora**”? Mas sim, homens choram! E deveriam sentir liberdade pra isso. Reconhecer e nominar emoções é fundamental para a **saúde emocional** de todo mundo.

Já as **mulheres** são pressionadas a seguir **estereótipos** que **controlam seus corpos, suas sexualidades** e suas **escolhas**. **Precisamos romper esses ciclos juntos**.



Feminismo

O feminismo é o movimento social, político e cultural que luta pela **igualdade** de direitos entre todos os gêneros.

Não é o contrário do machismo, nem busca **superioridade feminina** — o foco é a **equidade**.



Sororidade

É a **união e apoio entre mulheres**, para **combater rivalidades** e somar forças na **luta por direitos e justiça**.

Preconceitos vividos pelas mulheres:

Machismo

É um sistema de **crenças** que sustenta a ideia de que **homens são superiores aos outros gêneros**, especialmente às **mulheres**. Isso aparece em **atitudes, falas e comportamentos** que colocam mulheres em posição inferior.

Exemplos no dia a dia:

- **Interromper** mulheres em reuniões.
- Dizer que certas funções “**não são pra mulher**”.
- Fazer **piadas** ou **comentários** sobre aparência com **conotação sexual**.
- Presumir que **só mulheres** devem cuidar do **café**, da **limpeza** ou da **organização**.



Micromachismo

Sabe aquelas **atitudes pequenas** que a gente nem percebe, mas que acumulam e são prejudiciais? Isso é **micromachismo**.

Exemplo:

Amanda acabou de fechar um evento importante e, ao contar para o time, alguém comenta: “**Nossa, como você dá conta de tudo, ainda com uma criança pequena em casa?**”

Esse tipo de pergunta **reforça o estereótipo** de que mulher precisa “**conciliar**” casa e trabalho, enquanto homens raramente são questionados sobre isso.

Sexismo

É o **preconceito** baseado no **sexo ou gênero**, que cria e mantém a ideia de **papéis rígidos para homens e mulheres**, reforçando uma **hierarquia social**.

Misoginia

Misoginia é o **ódio ou desprezo pelas mulheres**, que pode se manifestar por **exclusão, discriminação, hostilidade e até violência**.

Exemplo:

Eduardo sugere **excluir mulheres** do grupo de liderança porque “**elas falam demais e são emotivas**” — isso é misoginia.

Violência contra a mulher

Violência doméstica:

Abuso **físico** ou **psicológico** dentro da família. As **mulheres** são as principais vítimas (Lei Maria da Penha).

Feminicídio:

Assassinato de uma **mulher por ser mulher**, resultado extremo da desigualdade e do machismo.



Mulheres no mercado de trabalho

As **expectativas sociais de comportamento** para **mulheres** trazem **várias consequências**.

Mulheres em cargos de diretoria



Apenas **19%** das empresas globais têm **mulheres** em cargos de **diretoria**.

Diretoras executivas



Apenas **4%** das empresas têm **mulheres** como **diretoras executivas**.

Discriminação no trabalho

4 em cada 10 brasileiros já sofreram **discriminação** no ambiente de **trabalho**.



29%

Entre os casos de discriminação, **29%** foram com **mulheres** — discriminadas por serem mulheres.

Termos ambiente de trabalho

para ficar de olho no

Mansplaining

Quando um homem **explica** algo para uma mulher de forma **condescendente**, assumindo ou **presumindo que ela não sabe do assunto**.

Exemplo:

João **interrompe** Maria para **explicar** um processo que **ela domina perfeitamente**, como se ela não entendesse.

Maninterrupting

Interrupção frequente de **mulheres** em reuniões por **homens**.

Bropriating

Quando um homem **se apropria** da ideia de uma mulher, **apresentando-a como sua**.

Gaslighting

Manipulação psicológica para fazer a pessoa **duvidar** da própria **percepção** ou **memória**.

Exemplo:

“Você está **exagerando**, isso **nunca aconteceu**”, diz um colega ao desconsiderar uma reclamação de uma mulher sobre assédio.

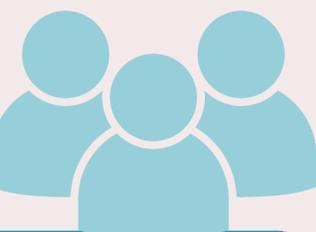
Dicas para combater o machismo no trabalho



- **Ouça** as mulheres com **atenção e respeito**.
- **Não invalide** emoções femininas com frases como **“Tá de TPM?”**.
- **Divida igualmente** tarefas administrativas e de cuidado.
- **Nunca faça piadas** ou comentários que reforcem **estereótipos** de gênero.

Respeitar todas as identidades e **combater** o machismo é essencial para construir uma cultura de **equidade**, dignidade e **crescimento** pra todo mundo na **Concilig**.

Raça



o que precisamos entender de verdade

Você sabia que o conceito de “raça” **não tem base científica?** Sim, biologicamente, **somos todos da mesma espécie.** Mas **socialmente,** o mundo ainda categoriza pessoas por **características físicas** como a **cor da pele, o tipo de cabelo, os traços.** E isso impacta diretamente a vida das pessoas.

Por isso, mesmo sendo uma **construção social,** o termo “raça” é usado para **reconhecer a realidade da desigualdade e a legitimidade da luta contra o racismo.** Ignorar isso seria **apagar histórias e vivências** que precisam ser vistas e transformadas.



Conheça o mundo
além do seu

Se abrir para **outras culturas, vivências e estéticas** é um ato de **respeito** — e de **enriquecimento** coletivo! A **convivência** entre diferentes povos e culturas nos **ensina, amplia** a nossa visão de mundo e nos tira da **bolha.**

Mercado de trabalho e desigualdade racial

Entre as 500 maiores empresas do mundo:



73% dos **cargos de diretoria**, tanto ocupados por homens quanto mulheres, são de **pessoas brancas**.

Somos um país plural



Essa **pluralidade** está nas nossas **cores**, nos nossos **cabelos**, nos nossos **traços**, nas nossas **ancestralidades** e **crenças**.

termos importantes!

- **Pessoa negra:** inclui pretos e pardos, segundo a classificação do IBGE.
- **Pessoa branca:** geralmente de ancestralidade europeia.
- **Pessoa indígena:** pertencente aos povos originários do Brasil.
- **Pessoa amarela:** com ascendência asiática.
- **Racismo estrutural:** quando o preconceito está enraizado nas estruturas sociais, de forma sutil ou invisibilizada.

Expressões racistas que precisamos abandonar AGORA:

Expressão	Por que não usar?	Como substituir?
Denegrir	Vem de “tornar negro” com sentido negativo	“Difamar”, “prejudicar”, “manchar a imagem”
Criado-mudo	Termo escravocrata que desumaniza	“Mesa de cabeceira”
Mulata	Termo racista que tem origem na mistura com a “mula”	“Mulher negra” ou apenas “mulher”
Cabelo ruim	Desvaloriza a estética negra	“Cabelo crespo/cacheado”
Lista negra / Humor negro / Magia negra / Ovelha negra	Associam a cor preta ao que é ruim, errado ou negativo	Lista de bloqueio / humor ácido / magia obscura / diferente da maioria
Inveja branca	Associa inveja “branca” como algo bom e a “preta” como ruim	“Inveja boa”, ou evite o termo
Fazer nas coxas	Refere-se a trabalho escravizado feito sem padrão	“Feito de qualquer jeito”
Cor de pele	Invisibiliza tons reais de pele, sempre referindo ao bege claro	Use o nome real da cor: bege, marrom, chocolate, etc.
Xing ling	Termo pejorativo pra produtos chineses, xenofóbico	Produto falsificado / genérico

Idade e Gerações

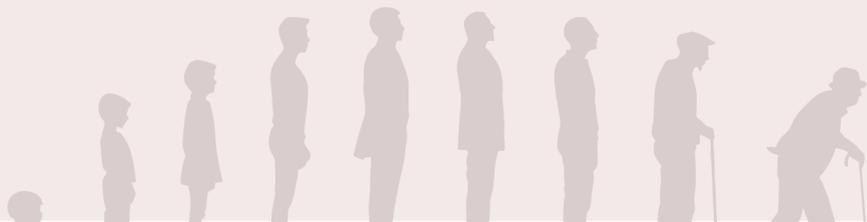


Na **Concilig**, acreditamos que um ambiente verdadeiramente **diverso** também é aquele onde convivem pessoas de **diferentes idades**, cada uma contribuindo com suas **vivências, experiências** e **olhares únicos** sobre o mundo.

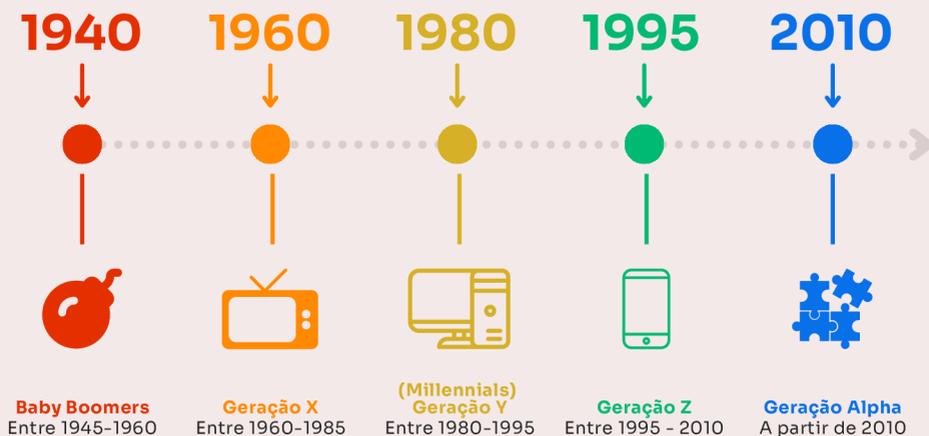
Independentemente da **faixa etária**, cada colaborador e colaboradora tem um papel essencial. Valorizamos **talentos, habilidades** e **competências** pelo que realmente são — não pela idade da pessoa que os carrega.

Entender as gerações é **reconhecer contextos históricos e culturais distintos**. O período em que alguém cresceu influencia sua forma de se **comunicar, consumir, trabalhar** e se **relacionar**. Por isso, conhecer as características das gerações ajuda a construir ambientes mais **empáticos** e **produtivos**.

Quanto mais gerações,
mais riqueza de
perspectivas.



Quais são as faixas etárias e quem está nela?



No **mercado de trabalho** atual — e no futuro próximo — essa **diversidade geracional** faz toda a diferença:



Em 2025, os **Millennials** representarão cerca de **75%** da **força de trabalho global**.

E a presença de **Baby Boomers, Geração X, Z e Alpha** já está moldando **novos formatos** de colaboração.

Etarismo

O preconceito que precisamos combater.

Etarismo é a discriminação baseada na idade de uma pessoa.

Mais de **6 em cada 10 profissionais com 45 anos ou mais** relatam já ter vivenciado algum tipo de **discriminação** etária no trabalho.



Não diga frases como:

- “Você é novo demais pra isso.”
- “Isso é coisa de velho.”
- “Você está bem pra sua idade.”

A troca de gerações enriquece tudo.

Na prática, convivemos com várias faixas etárias desde sempre: com nossos **avós, tios, professores, colegas** mais novos, **filhos e filhas**. E, claro, com nossos colegas de trabalho também!

Nosso time é **multigeracional**: **jovens** talentos e profissionais **50+** trabalham **juntos** todos os dias. Isso é motivo de **orgulho**.

50+

Aqui, o projeto **Melhor Idade 50+** tem a preocupação de mostrar o poder do **intercâmbio geracional**, mas mais do que isso, mostrar que **as pessoas com mais de 50 anos podem ser produtivas e capazes**. Além de **capacitação**, parceria com instituições de ensino como o **SENAC** e de melhorias pensadas para integrar e elevar a produtividade como o **GRC 50+**, nossos esforços estão direcionados para o **bem-estar das nossas pessoas**, independente de suas idades e estágios do ciclo de vida. Na **Concilig**, sempre é tempo de **aprender, crescer e transformar**. Juntos, com todas as gerações.

Pessoas com deficiência

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza **física, visual, auditiva, intelectual, psicossocial** ou **múltipla**, que podem **limitar** — mas **não** determinam — sua participação **plena e efetiva** na sociedade.

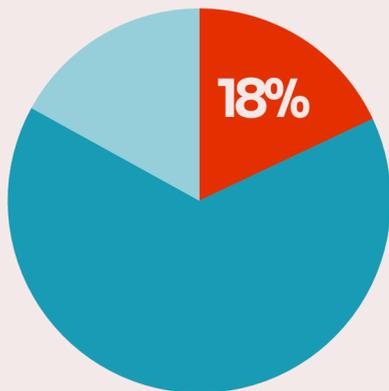
Ter uma deficiência é **apenas** uma **característica**, e não define a pessoa por completo. Cada um tem sua **trajetória, talentos, sonhos** e **potencial**. É hora de romper com estigmas e promover um ambiente realmente acessível e igualitário.



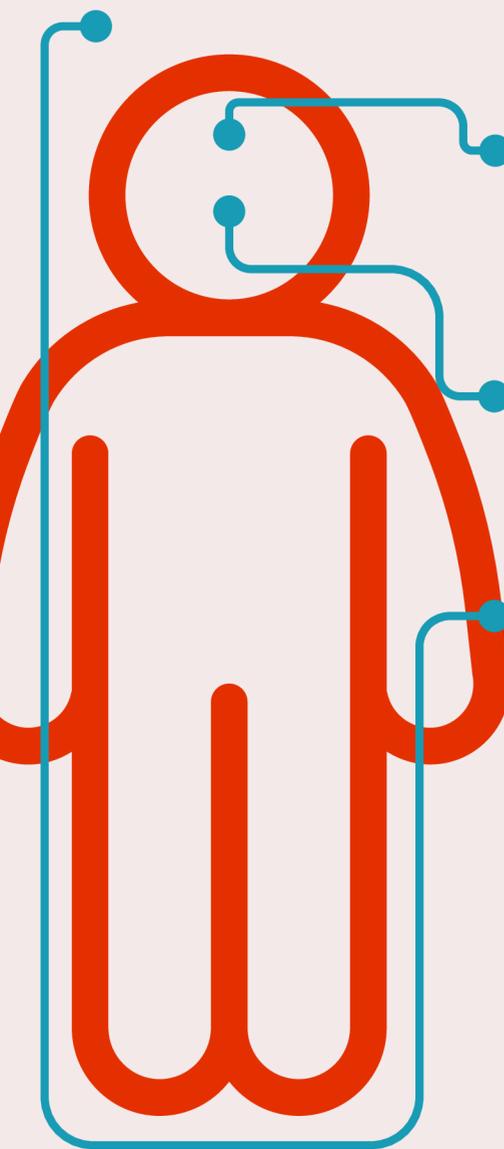
Tem cada 7

pessoas no mundo tem algum tipo de **deficiência**. Isso representa mais de **1 bilhão** de pessoas!

Apenas **18%** das pessoas com deficiência **estão inseridas no mercado de trabalho**, enquanto o índice entre pessoas sem deficiência é de 65%.



Tipos de deficiência:



Intelectual

Afeta o **raciocínio, aprendizado, comunicação e autonomia.**

Sensorial

Relacionada à **perda parcial ou total dos sentidos**, como audição e visão, por exemplo.

Física

Alterações no corpo que podem afetar **mobilidade, coordenação** ou **força** (ex: amputações, paralisias, má formações).

Múltipla

Quando a pessoa possui **mais de um tipo** de deficiência.

Termos capacitistas: o que evitar e como falar melhor

Capacitismo é o preconceito contra pessoas com deficiência. Muitas vezes aparece em expressões do dia a dia que precisam ser eliminadas:

Expressão

Por que não usar?

Como substituir?

“Fulano é braço curto”

Associa deficiência a preguiça ou má vontade

Diga “fulano não quis se comprometer”

“Dar uma de João sem braço”

Usa uma deficiência para descrever alguém que finge não entender

Use “fingir que não entendeu”, “se esquivar”

“Fingir demência”

Desrespeita pessoas com transtornos cognitivos

“Fingir que não sabe”

“Você está cego/surdo/mudo?”

Usa a deficiência como ofensa

Pergunte de forma respeitosa: “Você viu/ouviu isso?”

“Ele é normal”

Implica que pessoas com deficiência não são

Diga “Ele não tem deficiência” ou “Ele é neurotípico”

“Serviço de aleijado” / “Está mancando”
(quando algo está incompleto)

Capacitista e ofensivo

“Está incompleto”,
“Precisa de ajustes”

Dicas

práticas de **convivência** com
pessoas com deficiência



- **Pergunte antes de ajudar.** Ofereça apoio, mas não imponha.
- Fale **diretamente** com a pessoa — não com quem está com ela.
- **Evite infantilizar.** Trate com naturalidade e respeito.
- **Incentive um ambiente acessível:** linguagem, espaços físicos e atitudes inclusivas importam!

Saúde Mental & Neurodivergência



Nem toda **deficiência** é visível.
Nem toda **mente** funciona igual.

Vivemos em um mundo onde a **saúde mental** ainda é **subestimada**. Mas a verdade é que **crises de ansiedade, depressão, burnout e neurodivergências** como TDAH, autismo e bipolaridade são **reais, sérias** e exigem **acolhimento**, não julgamento.

O que é ser neurodivergente?

É quando a forma como o cérebro funciona foge do que é considerado "**padrão**". **E isso não é um problema** — é uma diferença. Pessoas **neurodivergentes** processam o mundo de **forma única** e muitas vezes têm **talentos** e **visões extraordinárias**.

Não diga frases como:

- “Isso é frescura.”
- “Todo mundo tem um pouco disso.”
- “Você não parece ter.”

Essas frases **invalidam** a dor e **afastam** as pessoas do apoio que precisam.

Cuidar da saúde mental e garantir acessibilidade são **compromissos** diários. Na **Concilig**, a gente caminha para um ambiente onde **todos se sintam valorizados, incluídos e seguros** para serem quem são — com suas **potências, histórias e singularidades**.

Religião & crenças

A fé — ou a ausência dela — faz parte da **identidade** de cada pessoa. Ela pode influenciar **costumes, alimentação**, modo de se **vestir, datas comemorativas** e até o jeito de se **expressar** no dia a dia. No ambiente de trabalho, é importante **respeitar** essas escolhas com **escuta, empatia e liberdade**.

Religião não é só igreja, nem se limita a **símbolos** ou **roupas**. Ela é **vivência, conexão** e também, muitas vezes, **espiritualidade**. E cada pessoa tem o **direito** de **manifestar (ou não)** sua crença da maneira que fizer **sentido** pra si — sem ser **julgada, forçada** ou **excluída** por isso.

Já ouviu falar em laicidade?

O Brasil é um **Estado laico**, ou seja: **não adota nenhuma religião oficial**. Isso garante que todas as **crenças** (inclusive não ter nenhuma) possam **conviver** com **igualdade** e **respeito**. Os sócios da **Concilig** são **católicos praticantes**, mas nas empresas são bem vindas as pessoas de outras religiões como os evangélicos, espíritas, umbandistas, budistas, etc. Assim como são bem-vindas as pessoas sem nenhuma crença religiosa.

O que não fazer:

- **Julgar** ou **ridicularizar** crenças diferentes da sua.
- Fazer **orações públicas** em momentos que envolvam pessoas de outras crenças.
- Frases como “**só existe um Deus**” ou “**isso é coisa do diabo**”.
- **Obrigar** alguém a participar de **cultos, rituais** ou **rezas**.

Liberdade religiosa é um direito constitucional.



Como agir com respeito?

Você não precisa entender tudo — mas pode começar **respeitando** o básico. **Atitudes simples** ajudam a criar um ambiente mais **acolhedor, seguro e saudável** pra todo mundo.



Dicas práticas:

- Use linguagem **neutra** quando estiver em dúvida.
- **Corrija com educação e firmeza** se presenciarem algo ofensivo.
- Peça **desculpas** se errar — e **aprenda com isso**.
- **Respeite os limites, tempos e espaços** do outro.

Diversidade é processo.
Nunca é tarde pra aprender e evoluir.

O que NÃO toleramos: ⊗

Na nossa empresa, atitudes discriminatórias **não serão toleradas.**

- **Racismo**
- **LGBTfobia**
- **Machismo**
- **Capacitismo**
- **Gordofobia**
- **Etarismo**
- **Intolerância religiosa**
- **Qualquer forma de preconceito ou exclusão**

**Não é questão de opinião
— é de respeito.**

Sofreu ou presenciou algum tipo de assédio ou discriminação?

A **Concilig** mantém um compromisso firme com o **respeito e a integridade no ambiente de trabalho**. Por isso, todas as denúncias relacionadas a **assédio moral, assédio sexual, discriminação ou qualquer violação dos princípios éticos da empresa** devem ser direcionadas aos canais responsáveis por receber, apurar e encaminhar as situações de forma sigilosa, segura e imparcial.

CANAL DE DENÚNCIAS

denuncia@concilig.com.br

OUIDORIA

(14) 3235-0994

Todas as manifestações são tratadas com **seriedade e confidencialidade**, reforçando o nosso **compromisso com um ambiente de trabalho diverso, acolhedor e livre de qualquer forma de violência ou preconceito**.



Sua voz é importante — e sua segurança também.

Se ligou?



A gente não precisa ser especialista em tudo.
Mas a gente **precisa querer respeitar.**

Cada pessoa carrega um universo dentro de si — com histórias, crenças, vivências, sonhos e jeitos únicos de existir.

E é justamente isso que faz da nossa empresa um lugar **vivo, dinâmico e cheio de possibilidades.**

Aqui, você pode ser quem é.
E o outro também.

Seja você. E permita que o outro também seja.
Sempre com respeito, empatia e coragem pra aprender todos os dias.

Editorial:

Este manual foi desenvolvido com o objetivo de **promover o letramento em diversidade, equidade e inclusão** entre os colaboradores e colaboradoras da **Concilig**, reforçando nosso compromisso com o **respeito** às diferenças e a construção de um ambiente de trabalho mais **justo, seguro e acolhedor** para todas as pessoas.

A publicação reúne **conceitos essenciais, diretrizes institucionais e orientações práticas** para o enfrentamento de **preconceitos, violências e desigualdades**, dentro e fora da empresa. É também um reflexo do trabalho coletivo realizado por diferentes áreas da companhia, que acreditam no poder da **informação** e da **escuta ativa** para transformar realidades.

Responsáveis:

Paulo Nascimento – Gerente Executivo de Comunicação e Responsabilidade Social
(Coordenador de diretrizes e conteúdo)

Colaboração: Isabelle Apolinário – Membro do Comitê PlurAll
(Conteúdo, consultoria de diversidade, artes e diagramação)

Apoio institucional: Tatiana Mendes – Diretora de Gente e Gestão

Revisão: Aline Ladislau, Isabela Cruz, Laura Luíza, Lua Muniz

Referências:

UFU – Universidade Federal de Uberlândia. CONTUFU 2021 – Evento de Diversidade e Inclusão. Disponível em: <https://eventos.ufu.br/sites/eventos.ufu.br/files/documentos/contufu2021.completo0138.pdf>. Acesso em: jun. 2025.

Grant Thornton. Women in Business: Turning Promise into Practice. 2021. Disponível em: <https://www.grantthornton.global>. Acesso em: jun. 2025.

Instituto Locomotiva. Levantamento sobre discriminação no trabalho no Brasil. 2021. <https://www.institutolocomotiva.org.br>. Acesso em: jun. 2025.

Coqual. Being Black in Corporate America. 2019. Disponível em: <https://coqual.org/reports/being-black-in-corporate-america/>. Acesso em: jun. 2025.

McKinsey & Company. Diversity wins: How inclusion matters. 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion>. Acesso em: jun. 2025.

Instituto Ethos. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas. 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br>. Acesso em: jun. 2025.

Deloitte. The 2020 Deloitte Global Millennial Survey. 2020. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>. Acesso em: jun. 2025.

PwC – PricewaterhouseCoopers. Millennials at Work: Reshaping the Workplace. 2011. Disponível em: <https://www.pwc.com/m1/en/services/consulting/documents/millennials-at-work.pdf>. Acesso em: jun. 2025.

Organização Mundial da Saúde (OMS); Banco Mundial. World Report on Disability. 2011. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564182>. Acesso em: jun. 2025.

