CARTILHA DE

DIVERSIDADE



TGG



POR QUE FALAMOS SOBRE DIVERSIDADE?

O respeito à diversidade é um valor que vai além de cargos ou posições, ele faz parte da cultura do TGG. Cada colaborador tem o compromisso de agir com ética e sem preconceitos, valorizando todas as pessoas, independentemente de origem, raça, religião, gênero, cor, idade ou qualquer outra diferença.

Aqui, buscamos sempre evoluir. Promovemos ações e reflexões que ajudam a entender nossos comportamentos e torná-los cada vez mais inclusivos e respeitosos.

CONHECER, RESPEITAR E ACOLHER

Viver a diversidade começa com três atitudes simples: conhecer, respeitar e acolher. Cada pessoa tem sua forma de ser, e o respeito aparece quando a gente entende isso e age com empatia. No TGG, seguimos nosso Código de Ética e Conduta, que reforça esse compromisso. Se você presenciar qualquer situação de assédio ou discriminação, avise seu gestor ou use o Canal de Ética.

Com treinamentos e ações, buscamos fortalecer um ambiente onde todos se sintam bem, valorizados e parte do mesmo time.

Quando o respeito nos une, a diversidade nos fortalece.

Já demos passos valiosos no desenvolvimento do tema!

Comitê de Diversidade

Formado por colaboradores de diferentes áreas, o Comitê de Diversidade atua para promover um ambiente mais inclusivo e respeitoso. Reúne-se periodicamente para planejar ações e campanhas que estimulem o diálogo, a conscientização e o fortalecimento da cultura de respeito e pertencimento no TGG.

Ações de conscientização,

São iniciativas que promovem reflexão, aprendizado e mudança de atitude sobre diversidade, respeito e inclusão. Podem ocorrer por meio de campanhas, palestras, treinamentos e comunicações internas que estimulam empatia e ética no ambiente de trabalho.

Semana da Diversidade

Um período dedicado à reflexão e ao diálogo sobre temas que valorizam as diferenças. A semana reúne palestras, dinâmicas e ações que fortalecem a cultura inclusiva e mostram que a diversidade faz parte da identidade do TGG.

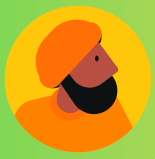
Cartilha da Diversidade

Material informativo que reúne conceitos, boas práticas e exemplos para fortalecer a cultura de respeito e inclusão. Mais do que um guia, é um instrumento de aprendizado e conscientização para todos os colaboradores.



TGG | Diversidade, Equidade & Inclusão



Letramento

O letramento em diversidade e inclusão é essencial para que todos no TGG compreendam e apliquem esses conceitos no dia a dia.
Com dicas de comunicação respeitosa e atitudes simples, cada colaborador pode se tornar um aliado na construção de um ambiente mais inclusivo, dentro e fora da empresa.

TGG | Diversidade, Equidade & Inclusão






Diversidade racial 

A palavra “etnia” vem do grego ethnos e significa povo, cultura ou raça. Pessoas que compartilham uma mesma etnia têm em comum origem, tradições, idioma, costumes e crenças.

A diversidade racial valoriza as diferentes origens, cores, culturas e histórias que compõem a sociedade e fazem parte da identidade de cada pessoa.

Raça está relacionada a experiências sociais e históricas que diferenciam grupos com base em traços físicos, cor da pele e ancestralidade.

No Brasil, o IBGE utiliza os critérios de cor (amarelos, brancos, pardos e pretos) e raça (amarelos, brancos, indígenas e negros).

Compreender esses conceitos ajuda a reconhecer atitudes e práticas do dia a dia, fortalecendo o compromisso do TGG com a ética antirracista e o respeito às diferenças.

Diversidade Socioeconômica 

A diversidade socioeconômica reconhece e valoriza as diferenças de origem social, condições econômicas, níveis de escolaridade e trajetórias de vida.

Ela nos lembra que cada pessoa carrega histórias, oportunidades e desafios únicos, que moldam sua forma de ver e contribuir com o mundo.

Compreender essas diferenças é essencial para fortalecer a cultura de respeito e equidade dentro do TGG.

Diversidade Religiosa



A diversidade religiosa reconhece e respeita as diferentes crenças, religiões, espiritualidades e também o direito de não ter religião.

No TGG, valorizamos esse respeito como parte fundamental da convivência ética e harmoniosa entre as pessoas.

Garantir a liberdade de crença é reconhecer que cada indivíduo tem sua própria forma de expressar fé, valores e espiritualidade, e que essas diferenças devem ser acolhidas com empatia e diálogo.

A liberdade religiosa é um direito garantido pela Constituição Federal e reforça o princípio da igualdade e da não discriminação.

No TGG, acreditamos que respeitar todas as crenças é respeitar todas as pessoas.

Diversidade de habilidades e capacidades



A diversidade de habilidades e capacidades reconhece que cada pessoa possui talentos, ritmos, competências e formas únicas de aprender e contribuir.

Essas diferenças enriquecem o ambiente de trabalho e permitem que equipes se tornem mais colaborativas, criativas e eficientes.

No TGG, acreditamos que valorizar as diversas formas de agir e pensar é essencial para promover uma cultura verdadeiramente inclusiva e humana.

Etarismo



O etarismo é o preconceito ou discriminação baseada na idade, e pode afetar pessoas em qualquer fase da vida, tanto jovens quanto mais velhas.

Ele se manifesta em atitudes, comentários ou decisões que desvalorizam alguém por ser "novo demais" ou "velho demais" para determinada função, ideia ou comportamento. Reconhecer e combater o etarismo é essencial para construir um ambiente de trabalho inclusivo, justo e respeitoso para todas as faixas etárias.

No TGG, valorizamos a convivência intergeracional, pois acreditamos que o respeito entre gerações fortalece nossas relações e amplia o conhecimento coletivo.

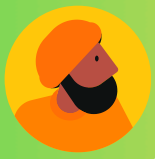
LGBTQIA+



A sigla LGBTQIA+ representa diferentes orientações sexuais, identidades e expressões de gênero, reunindo pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgênero, travestis, transexuais, queer, intersexo, assexuais e outras identidades. Valorizar a diversidade significa reconhecer que cada pessoa tem o direito de ser quem é, com dignidade, respeito e igualdade de oportunidades.

Promover ambientes inclusivos contribui para o bem-estar, fortalece as relações humanas e combate preconceitos e discriminações. Respeitar nomes, pronomes e a individualidade de cada pessoa é um passo fundamental para construir uma sociedade mais justa, acolhedora e diversa para todos.



COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Uma empresa verdadeiramente inclusiva busca criar ambientes e experiências acessíveis para o maior número possível de pessoas. A forma como nos comunicamos influencia diretamente o sentimento de pertencimento, respeito e acolhimento dos diferentes públicos com os quais nos relacionamos.

TGG | Diversidade, Equidade & Inclusão






1. BOAS PRÁTICAS DE COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

Evitar:

- Os colaboradores devem preencher o formulário.
- Seja bem-vindo.
- Os candidatos selecionados serão contatados.

Preferir:

- A equipe deve preencher o formulário.
- Boas-vindas.
- As pessoas selecionadas serão contatadas.

Outras alternativas:

- Profissionais
- Pessoas participantes
- Equipe
- Público participante
- Lideranças
- Pessoas colaboradoras

O foco deve estar na clareza e no acolhimento de todos os públicos.

2. INCLUA LEGENDAS EM VÍDEOS

Todo conteúdo em vídeo deve conter legendas sincronizadas, mesmo quando não houver fala complexa.

Benefícios:

- Facilita o acesso para pessoas surdas ou com deficiência auditiva.
- Auxilia pessoas que assistem ao conteúdo sem áudio.
- Favorece a compreensão em ambientes ruidosos.
- Amplia o alcance da comunicação.

Sempre que possível, inclua também a identificação de sons relevantes, como:

- Música suave
- Aplausos
- Risos
- Som ambiente

3. UTILIZE TEXTO ALTERNATIVO (ALT TEXT) EM IMAGENS

As imagens utilizadas em sites, redes sociais, apresentações e materiais digitais devem possuir descrição textual.

O texto alternativo permite que leitores de tela descrevam a imagem para pessoas com deficiência visual.

4. UTILIZE LINGUAGEM CLARA E ACESSÍVEL

- Prefira frases curtas e objetivas.
- Evite jargões e siglas sem explicação.
- Organize informações com títulos e subtítulos.
- Utilize listas sempre que possível.
- Revise textos para garantir clareza e compreensão.

5. ATENÇÃO ÀS CORES E AO CONTRASTE

Materiais digitais e impressos devem apresentar contraste adequado entre texto e fundo.

Recomendações:

- Evitar texto claro sobre fundo claro.
- Evitar depender apenas de cores para transmitir informações.
- Garantir boa legibilidade em dispositivos móveis.

6. DIVULGAÇÃO DE VAGAS INCLUSIVAS

Todas as divulgações de oportunidades devem reforçar o compromisso da empresa com a diversidade e a inclusão.

7. AVALIE A NECESSIDADE DE RECURSOS DE ACESSIBILIDADE EM EVENTOS

Durante o planejamento de eventos, palestras, treinamentos, reuniões ampliadas ou ações institucionais, deve ser realizada uma avaliação prévia sobre a necessidade de recursos de acessibilidade, como: tradutor de LIBRAS e acessibilidade física adequada.

Falas do dia a dia, que devem ser substituídas e porque:

Fala	Motivo	Substituir
"Isso é coisa de homem/mulher."	Evite associar capacidades a um gênero específico.	"Isso exige determinada habilidade."
"Serviço de preto."	Expressão racista que associa erro ou má qualidade a um grupo racial.	"Serviço mal feito."
"A coisa tá preta."	Pode associar negatividade à cor preta e gerar desconforto.	"A situação está difícil."
"Denegrir a imagem."	Embora tenha origem ligada ao latim, muitas pessoas percebem associação negativa com a cor negra.	"Difamar", "prejudicar a reputação".
"Tem que trabalhar feito um escravo."	Evite banalizar a violência histórica da escravidão.	"Tem que trabalhar excessivamente."
"Que programa de índio."	Utiliza povos indígenas de forma pejorativa.	"Que situação desagradável."
"Você é retardado?"	Evite usar condições intelectuais como ofensa.	"Você entendeu?" ou "Vamos revisar isso?"
"Fulano é cego para isso."	Evite relacionar deficiência a incapacidade ou falha.	"Fulano não percebe isso."

Falas do dia a dia, que devem ser substituídas e porque:

Fala	Motivo	Substituir
"Está surdo?"	Não utilize uma deficiência como crítica ou insulto.	"Você ouviu o que eu disse?"
"Todo nordestino é..."	Generalizações regionais alimentam preconceitos.	Tratar cada pessoa individualmente.
"Nossa, você nem parece gay."	Pressupõe que exista uma aparência ou comportamento padrão para pessoas LGBTQIAPN+.	"Prazer em conhecer você."
"Apesar da idade, ele trabalha bem."	Evite etarismo e julgamentos baseados na idade.	"Ele trabalha muito bem."
"Macumba" (usado como sinônimo de algo ruim)	O uso pejorativo da palavra reforça preconceitos contra religiões de matriz africana, como Candomblé e Umbanda.	Descrever a situação de forma objetiva.
"Você está parecendo uma velha."	Evite o etarismo e a associação da idade avançada.	"Você está sendo muito cauteloso(a)"
"Isso é frescura."	Pode minimizar sentimentos, condições de saúde mental, dores ou necessidades legítimas de outras pessoas.	“Eu vejo essa situação de forma diferente."
"Ele é louco."	Evita associar transtornos mentais a comportamentos negativos ou inadequados.	"Ele teve uma atitude inesperada."

Caso presencie ou tenha conhecimento de atitudes discriminatórias, utilize nosso **Canal de Ética** para realizar o relato, que será tratado com total confidencialidade e segurança.

Acesse: Intranet > Nossa Comunicação > Canal de Denúncia

Site:
www.canaldedenuncia.com.br/tgg

TGG | Diversidade, Equidade & Inclusão

PARE
PENSE
RESPEITE!

TGG