



# Guia *Antidiscriminatório*

RESPEITO  
DÁ O TOM  
aegea

## **SUMÁRIO**

**02**

Apresentação

**03**

Glossário

**04**

Referências Legais  
Complementares

**04**

Referências  
Internas

**05**

Princípios e  
Compromissos

**05**

Como Identificar um  
Ambiente Desrespeitoso

**06**

Como Promover um  
Ambiente Respeitoso

**07**

O Que Fazer

**08**

Canal de Ética e de  
Acolhimento

**08**

Investigação Interna e  
Medidas Disciplinares

**09**

Treinamento e  
Conscientização

**10**

Dicas Extras de  
Boas Práticas - Líder

**10**

Dicas Extras de Boas  
Práticas - Liderado

**11-12**

Perguntas e  
Respostas Rápidas

**13-14**

Boas Práticas de  
Linguagem Antirracista

**15**

Informações Legais  
e Contato

# APRESENTAÇÃO

Este Guia Antidiscriminatório do Respeito Dá o Tom têm como objetivo ser um instrumento orientador, acessível e prático, voltado à promoção de um ambiente mais justo, inclusivo e respeitoso para todos.

Ele foi elaborado para apoiar colaboradores, administradores, parceiros e prestadores de serviço na identificação, prevenção e enfrentamento de atitudes discriminatórias de qualquer natureza.

Mais do que um documento institucional, este Guia Respeito Dá o Tom representa o compromisso do Grupo Aegea com os direitos humanos, a equidade e a dignidade, sendo uma referência contínua de boas práticas, condutas esperadas e caminhos seguros para acolhimento e denúncia.

Ao adotar o Guia Respeito Dá o Tom como parte do cotidiano, a empresa fortalece sua cultura de RESPEITO, reforça o papel de cada um na construção de um ambiente saudável e reafirma seu compromisso com o desenvolvimento social e a valorização da diversidade nos territórios onde atua.

## **GLOSSÁRIO**

### **Preconceito:**

Julgamento prévio, geralmente negativo, sobre uma pessoa ou grupo com base em características como raça, gênero, religião, classe social, entre outras, sem conhecimento ou experiência direta. O preconceito pode alimentar atitudes discriminatórias.

### **Discriminação:**

Tratamento desigual ou injusto dado a uma pessoa ou grupo com base em características como raça, cor, gênero, religião, orientação sexual, entre outros.

### **Racismo:**

Conjunto de práticas, atitudes ou sistemas que resultam na inferiorização, exclusão ou marginalização de pessoas com base em sua raça ou cor. Pode se manifestar de forma individual, institucional ou estrutural, e está relacionado à crença de superioridade de um grupo racial sobre os demais.

### **Injúria Racial:**

Ofensa dirigida a alguém com base em raça ou cor, prevista no Art. 140, §3º do Código Penal. Com a Lei 14.532/2023, passou a ser considerada uma forma de racismo.

### **Racismo Estrutural:**

É o racismo presente nas estruturas sociais, políticas, econômicas e institucionais que perpetua desigualdades raciais de forma naturalizada e, muitas vezes, invisível. Está na própria formação e funcionamento da sociedade, impactando o acesso a direitos, oportunidades e espaços de poder.

## **Racismo Institucional:**

Ocorre quando instituições — públicas ou privadas — reproduzem práticas, normas, políticas ou condutas que resultam em desigualdades, exclusões ou tratamento desigual de pessoas negras. Muitas vezes é naturalizado e se manifesta no acesso limitado a serviços, oportunidades, direitos e na sub-representação em espaços de decisão.

## **Letramento Racial:**

Capacidade de reconhecer, analisar e discutir as questões raciais. Isso inclui entender como o racismo opera na sociedade, identificar suas manifestações e promover ações para combatê-lo.

## **Treinamento Racial:**

É um processo educacional que visa aumentar a conscientização, o conhecimento e as habilidades das pessoas em relação às questões raciais.

Ele busca promover a compreensão de conceitos como racismo, discriminação e diversidade, além de fornecer ferramentas para combater o preconceito e promover a inclusão.

## **Referências Legais Complementares**

- ✓ Lei nº 12.288/2010 – Estatuto da Igualdade Racial.
- ✓ Lei nº 14.532/2023 – Tipifica a injúria racial como crime de racismo.
- ✓ Art. 482 da CLT – Dispõe sobre justa causa por discriminação.
- ✓ Constituição Federal de 1988 – Artigos 3º, 5º e 7º tratam da igualdade e dignidade da pessoa humana.
- ✓ Convenção Interamericana contra o Racismo – Aprovada pelo Brasil e com força de lei nacional.

## **Referências Internas**

- ✓ Código de Ética e Conduta de Colaboradores
- ✓ Código de Conduta de Parceiros de Negócio
- ✓ Política de Uso do Canal de Ética e Acolhimento
- ✓ Política de Consequências e Medidas Disciplinares



## PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS

**RESPEITO** às diferenças como valor fundamental da cultura organizacional.

**COMBATE** à discriminação de qualquer natureza: racial, de gênero, orientação sexual, religião, idade, deficiência ou condição social.

**TOLERÂNCIA ZERO** para comportamentos discriminatórios, preconceituosos ou ofensivos.

**CUMPRIMENTO** das leis brasileiras e tratados internacionais de Direitos Humanos.

**COMPROMISSO** com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS 5 e ODS 10).

## COMO IDENTIFICAR UM AMBIENTE DESRESPEITOSO

Situações desrespeitosas nem sempre são explícitas. Elas podem ocorrer de forma direta (ofensas, humilhações ou tratamento desigual) ou indireta (piadas, exclusões sutis, apelidos não autorizados que geram desconforto). É fundamental reconhecer quando determinadas atitudes ultrapassam o limite do respeito e ferem a dignidade humana. Alguns exemplos incluem:

- Comentários depreciativos sobre a cor da pele, cabelo, sotaque ou religião;
- Ignorar, interromper ou excluir sistematicamente colegas com base na sua identidade racial, social ou de gênero;
- “Brincadeiras” ou piadas com conteúdo racista, machista, homofóbico, xenofóbico ou capacitista;
- Evitar ou excluir qualquer pessoa de atividades, grupos ou decisões, sem justificativa objetivas, devido a preconceito;

- Negar ou impedir o crescimento profissional com base em aparências ou preconceitos;
- Disseminar estereótipos negativos sobre alguém ou grupos, como, por exemplo, usar expressões preconceituosas direcionadas: *"pessoas negras são agressivas"* ou *"mulheres são emotivas demais para liderar"*.

## COMO PROMOVER UM AMBIENTE RESPEITOSO

Todos temos responsabilidade na construção de um ambiente saudável e respeitoso. Isso envolve ações conscientes que combatem não apenas a discriminação, mas também o racismo e o preconceito em todas as suas formas.

Algumas atitudes fundamentais:

- Trate todas as pessoas com cortesia e equidade, independentemente de aparência, raça, cor, origem, crença, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, cargo ou posição;
- Evite e combata expressões, piadas ou comentários com conotação racista, preconceituosa ou discriminatória, mesmo que pareçam apelidos ou "brincadeiras";
- Reforce e incentive a inclusão e a escuta ativa em reuniões e decisões;
- Promova a representatividade e o reconhecimento de talentos diversos;
- Valorize a diversidade cultural e vivências, fortalecendo a empatia dentro e fora do ambiente corporativo;
- Encoraje o diálogo aberto e respeitoso em situações de conflito ou pontos de vista divergentes;
- Corrija com respeito atitudes discriminatórias, mesmo quando não direcionadas a você.

## - O QUE FAZER

**Diante de uma situação de discriminação, racismo e preconceito é importante agir de forma segura e consciente:**

- 1** Busque apoio: você tem o direito de ser respeitado. Ação imediatamente um representante do Programa Respeito Dá o Tom, Gestão de Pessoas e/ou diretamente o **Canal de Ética e de Acolhimento da empresa**.
- 2** É recomendável que os colaboradores acionados do Programa Respeito Dá o Tom e Gestão de Pessoas comuniquem a Diretoria de Integridade e setor Jurídico, se o caso, para alinhamentos internos, especialmente em situações que envolvam tomadas de decisões, sempre respeitando a vontade da vítima em primeiro lugar.
- 3** Recomenda-se fortemente que, especialmente a vítima ou qualquer outra pessoa que tenha conhecimento de um fato, registre o ocorrido relatando com o máximo de detalhes o que aconteceu, quando, onde e quem estava presente nos canais oficiais do Grupo Aegea. Confie no processo: **a apuração é feita com seriedade e sigilo**.





## CANAL DE ÉTICA E DE ACOLHIMENTO

### Canal de Acolhimento

O **Canal de Acolhimento** também é confidencial e oferece escuta humanizada com apoio psicológico.

A vítima pode optar por denunciar ou apenas receber o acolhimento. **Canal de Acolhimento (seg. a sex., das 8h às 20h): 0800 300 4577.**

### Canal de Ética

O **Canal de Ética** é confidencial, pode ser usado de forma anônima e garante que não haverá retaliação ao denunciante.

**Canal de Ética (24h): 0800 591 0923**  
<https://www.canaldeetica.com.br/aegea/>



## INVESTIGAÇÃO INTERNA E MEDIDAS DISCIPLINARES

O ato de denunciar é um exercício de cidadania e um passo importante para a transformação da cultura. Ouvir, acolher e agir com seriedade diante de uma denúncia é um dever institucional e um compromisso ético do Grupo Aegea.

Todas as denúncias relacionadas a discriminação, racismo ou preconceito, formalizadas por meio do Canal de Ética e de Acolhimento, são apuradas pela Diretoria de Integridade de forma isenta, técnica e com total sigilo, garantindo proteção tanto à vítima quanto ao denunciante.

O processo de investigação segue diretrizes específicas, com base em evidências e na escuta qualificada das partes envolvidas, respeitando os princípios de imparcialidade, confidencialidade e não retaliação.

Com base na apuração e na comprovação de conduta discriminatória, racista ou preconceituosa, são aplicadas medidas disciplinares proporcionais à gravidade do ocorrido, conforme previsto na Política de Consequências e Medidas Disciplinares de Integridade, no Código de Ética e Conduta e nas demais normativas internas da companhia.

## TREINAMENTO E CONSCIENTIZAÇÃO

O Grupo Aegea, por meio do programa Respeito Dá o Tom, promove treinamentos regulares voltados ao letramento racial, à promoção da equidade e às boas práticas inclusivas no ambiente de trabalho. Essas ações visam fortalecer uma cultura organizacional pautada no respeito, no reconhecimento das diferenças e na valorização da diversidade.

A participação ativa das lideranças é fundamental, não apenas como exemplos, mas como agentes multiplicadores da cultura de inclusão. Espera-se que líderes incentivem e assegurem a participação de seus times, reforçando o compromisso coletivo com as diretrizes do Guia Antidiscriminatório.

Além dos treinamentos, a empresa realiza ações de comunicação e sensibilização voltadas à prevenção e ao enfrentamento de comportamentos discriminatórios, racistas e preconceituosos. Em caso de ocorrência, essas ações são intensificadas na Unidade de Negócio envolvida, com foco no aprendizado institucional e no fortalecimento de atitudes que promovam respeito, equidade e pertencimento.



## DICAS EXTRAS DE BOAS PRÁTICAS

### Líder

- ✓ Sempre que possível, inclua temas de diversidade, antidiscriminação e respeito nas reuniões de equipe;
- ✓ Participe ativamente das ações de treinamento e conscientização e incentive seu time a participar com você;
- ✓ Compartilhe materiais sobre equidade, inclusão, combate ao racismo e respeito às diferenças;
- ✓ Crie e mantenha espaços seguros para o diálogo, acolhendo diferentes pontos de vista;
- ✓ Promova e valorize atitudes que fortalecem um ambiente livre de preconceitos, racismos e discriminação no dia a dia.

### Liderado

- ✓ Participe ativamente quando temas de diversidade, respeito e equidade forem discutidos nas reuniões de equipe;
- ✓ Esteja presente nas ações de conscientização e treinamento promovidas pela empresa;
- ✓ Compartilhe com colegas materiais e iniciativas positivas que reforcem o combate ao racismo, ao preconceito e à exclusão;
- ✓ Contribua com a construção de um ambiente em que todas as pessoas se sintam ouvidas, acolhidas e respeitadas;
- ✓ Reconheça e pratique atitudes que fortalecem um ambiente livre de preconceitos, racismos e discriminação no dia a dia.

## Perguntas e Respostas

# Rápidas

1.

**O Guia Antidiscriminatório do Respeito Dá o Tom vale para todos da empresa?**

Sim. O Guia é direcionado a colaboradores, administradores, parceiros e prestadores de serviço.

2.

**O que é discriminação racial?**

É qualquer atitude que inferioriza ou prejudica uma pessoa por sua raça ou etnia.

3.

**Racismo e injúria racial são a mesma coisa?**

Ambos são crimes. A injúria racial agora é tratada como uma forma de racismo, com base na Lei 14.532/2023.

4.

**“Brincadeiras” podem ser discriminatórias, racistas ou preconceituosas?**

Sim. Comentários ofensivos, mesmo “em tom de brincadeira”, podem causar dor, constrangimento e desrespeito.

5.

**E se a pessoa que cometeu a discriminação for um líder ou superior?**

A denúncia deve ser feita do mesmo jeito. O cumprimento do Código de Ética e Conduta, bem como normas internas e legislação vigente, vale para todos, independente de cargo ou função.

**Qual a diferença entre o Canal de Ética e o Canal de Acolhimento?**

**6.**

O Canal de Ética pode ser usado para denunciar discriminação, racismo, preconceito e outras situações de condutas irregulares.

Já o Canal de Acolhimento tem o objetivo central de oferecer escuta humanizada e apoio emocional para acolher vítimas, com o suporte de profissionais especializados. Ou seja, a vítima pode apenas ser acolhida e, se quiser, também pode seguir com a formalização da denúncia.

**7.**

**Posso denunciar mesmo sem provas?**

Sim. O relato será apurado com responsabilidade e confidencialidade.

**8.**

**Serei punido por denunciar?**

Não. Denunciar é um direito e a empresa protege o denunciante contra qualquer tipo de retaliação.

**9.**

**Posso denunciar uma situação que presenciei, mesmo que não tenha sido comigo?**

Você também pode e deve denunciar. Todos somos responsáveis por um ambiente respeitoso.

**10.**

**Além de denunciar, como posso ajudar no combate à discriminação, racismo e preconceito?**

Com atitudes simples: não compactue com "brincadeiras" ofensivas, respeite as diferenças, incentive a inclusão, oriente colegas quando necessário e sempre com respeito e, principalmente, denuncie qualquer situação que torne o ambiente desrespeitoso.

## ① BOAS PRÁTICAS DE LINGUAGEM ANTIRRACISTA

Para fortalecer um ambiente respeitoso, evite as expressões abaixo e utilize alternativas adequadas:

Evite	Por que evitar	Substitua por
“Preto de alma branca”	Associa virtudes ao “branco” e inferioriza identidades negras	pessoa íntegra; caráter admirável
“Me respeita que não sou tuas negas”	Deprecia e estereotipa mulheres negras (racista e sexista). Essa expressão passa a mensagem de se pode falar com uma mulher negra de qualquer jeito	me respeita; fale comigo com respeito
“Inveja branca”	Reforça a lógica “branco = bom / preto = ruim”	admiração; fiquei com vontade também
“Serviço de preto”	Atribui incompetência a pessoas negras	trabalho mal executado; de baixa qualidade
“Feito nas coxas”	Expressão pejorativa; desumaniza	malfeito; feito às pressas
“Lista negra”	Liga “negro” à punição/exclusão	lista de bloqueio; lista de restrição
“Humor negro”	Vincula “negro” ao mórbido/sombrio.	humor ácido; humor mórbido
“A coisa tá preta”	Usa “preto” como sinônimo de ruim/perigoso.	a situação está difícil/complicada
“Cabelo ruim”	Desqualifica texturas crespas/cacheadas.	cabelo crespo/cacheado; textura afro



Evite	Por que evitar	Substitua por
<b>“Criado-mudo”</b>	Naturaliza a ideia de “criado/serviçal”	mesa de cabeceira; mesa lateral; mesa de apoio
<b>“Caderninho preto”</b>	Associa “preto” a algo secreto/punitivo	caderno de registro
<b>“Denegrir”</b>	“Tornar negro” usado como “difamar”	difamar; desmerecer; prejudicar
<b>“Mercado negro”</b>	Liga “negro” ao ilegal/clandestino	mercado ilegal; paralelo; clandestino
<b>“Ovelha negra”</b>	Associa “negro” ao indesejado/desviante	fora do padrão
<b>“Samba do crioulo doido”</b>	Expressão abertamente racista e pejorativa	bagunça; confusão; mistura sem sentido
<b>“Trabalhar como um escravo”</b>	Trivializa a escravidão	trabalho exaustivo; sobrecarga

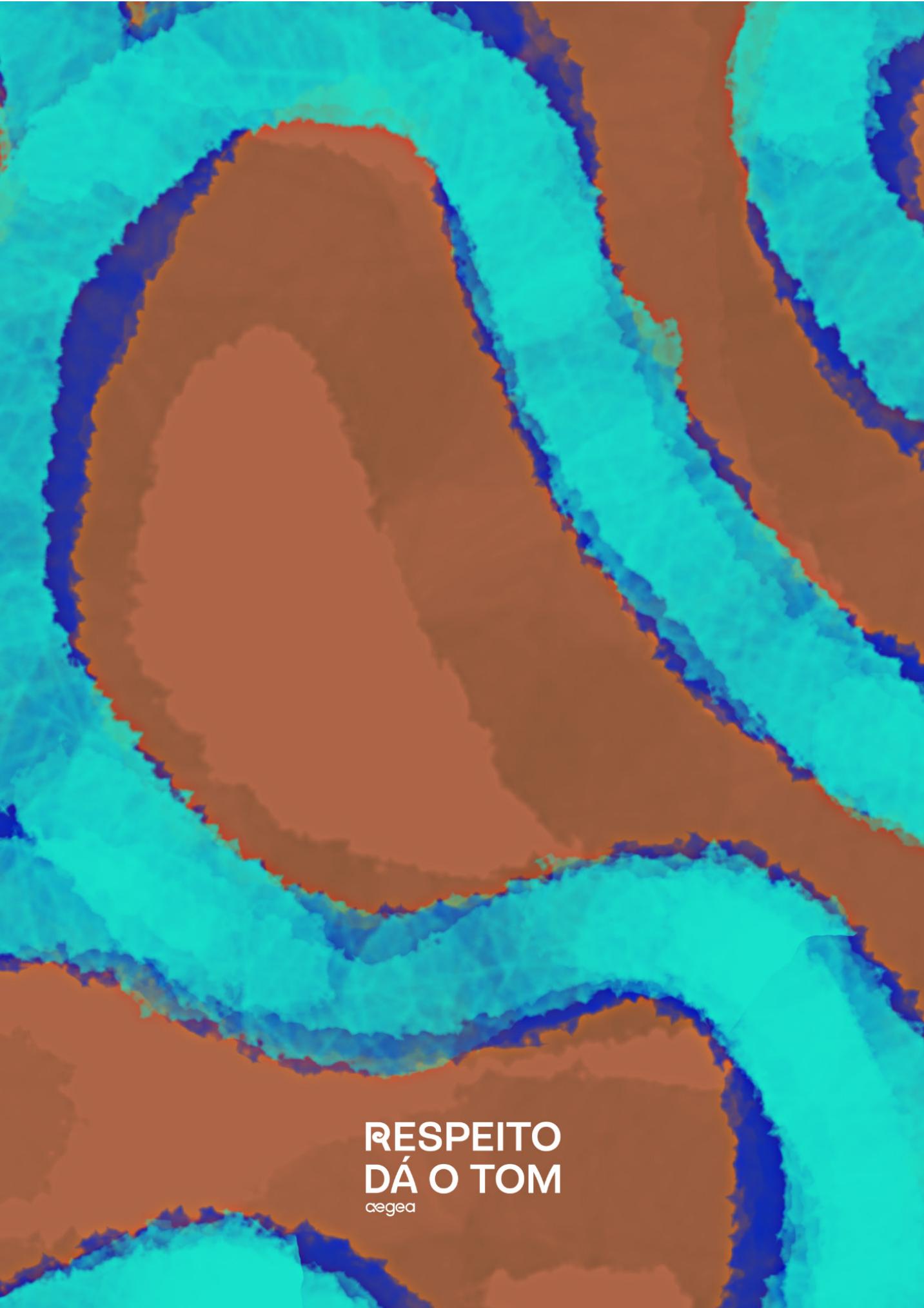
**Nota:** Use descrições objetivas, sem associar cor ou raça a qualidades, defeitos ou situações. Em caso de deslize, corrija-se de imediato com respeito e adote as alternativas deste glossário.

Este guia será revisado obrigatoriamente a cada 2 (dois) anos pelo departamento responsável para manter sua relevância e alinhamento com a legislação vigente e boas práticas institucionais.

Caso tenha dúvidas sobre este conteúdo ou precise de maiores esclarecimentos, entre em contato com a equipe do Programa Respeito Dá o Tom ([respeitodaotom@aegea.com.br](mailto:respeitodaotom@aegea.com.br)).

**Este material não pode ser reproduzido parcial ou totalmente sem prévia autorização do Instituto Aegea / Grupo Aegea.**

INSTITUTO  
**aegea**



**RESPEITO  
DÁ O TOM**

cegea