

Política de



# Diversidade, equidade e inclusão



ClearSale



**Diversidade  
Equidade &  
Inclusão**

# Índice

Introdução	<b>3</b>
Raça/cor	<b>8</b>
Pessoas com deficiência	<b>13</b>
LGBTQIA+	<b>17</b>
Equidade de gênero	<b>22</b>
Classe social	<b>27</b>
Princípios e compromissos	<b>30</b>
Como agir na discriminação	<b>36</b>
Referências	<b>39</b>



# Introdução

A ClearSale tem o propósito de movimentar o mercado e gerar confiança nas relações entre empresas e pessoas, possibilitando que a ampliação desse vínculo aconteça no mercado e na sociedade em geral. Na relação entre as pessoas da empresa isso não pode ser diferente.

**Aqui, temos uma cultura voltada para a valorização das pessoas, respeitando quem elas são como indivíduos, além de suas habilidades profissionais.**

Acreditamos que as singularidades e realidades das pessoas devem ser respeitadas e valorizadas. Quando isso acontece, **es-**

**sas diferenças fazem da ClearSale um excelente lugar para se trabalhar.** Além disso, diversidade, equidade e inclusão exercem um papel fundamental na alta performance das equipes, gerando inovação e crescimento para a empresa: **pessoas diferentes trazem visões diferentes de mundo, gerando novas ideias e soluções nos processos de tomada de decisão.**

A empresa entende sua responsabilidade diante do contexto social em que está inserida. Além disso, ela reconhece o valor e o potencial das pessoas, principalmente de pessoas pertencentes

aos grupos sub-representados da sociedade, que têm mais barreiras e menos oportunidades para se desenvolver e exercer suas habilidades.

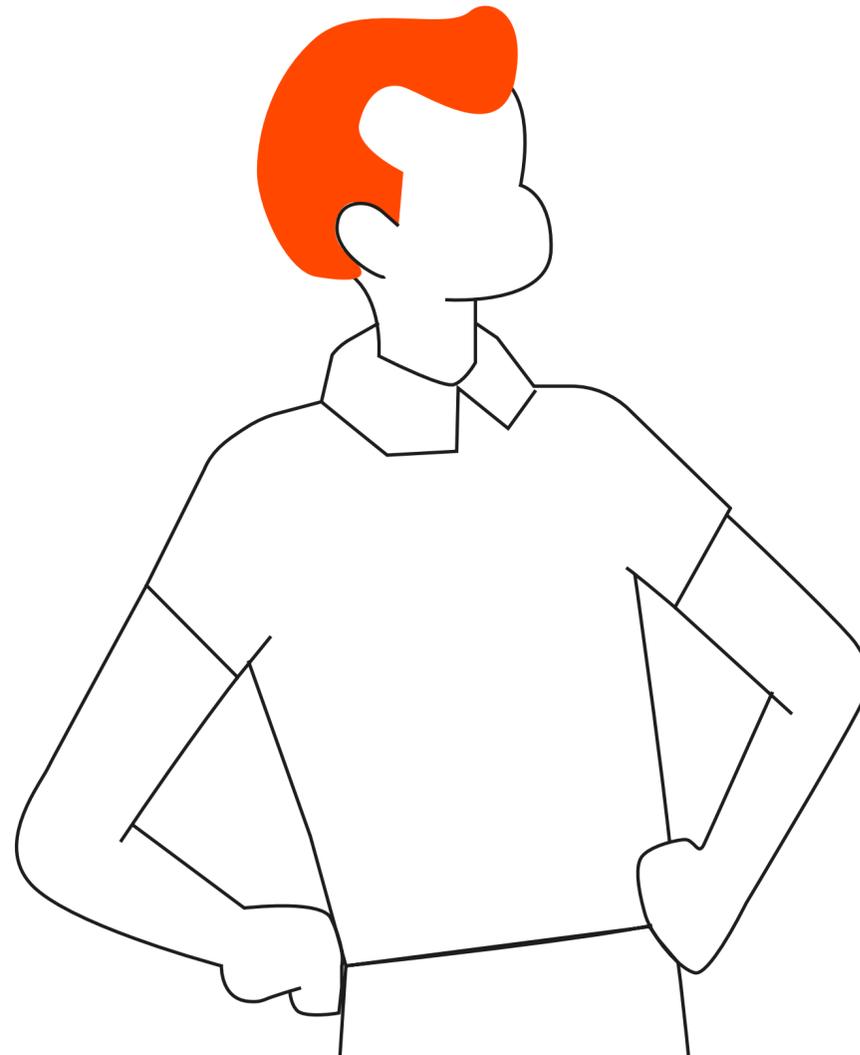
Finalmente, os **direitos humanos são assegurados na Constituição Brasileira.** São invioláveis os direitos referentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade (art. 5º caput), assim como os direitos fundamentais à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas (art. 5º, inciso X). Por fim, não se admite nenhuma forma de discriminação entre as pessoas (art. 3º, inciso IV).

## Objetivo

Este documento tem como objetivo deixar claro o posicionamento da empresa diante de situações que violem os direitos e o respeito pelas pessoas que trabalham na ClearSale. Além disso, ele visa ser suporte para tomadas de decisões que envolvam violação de direitos e desrespeito no ambiente de trabalho.

Precisamos garantir que exista coerência entre discurso e prática dentro da empresa no que diz respeito às relações entre as pessoas, assegurando que a nossa cultura de respeito e valorização de quem faz parte do time aconteça no dia a dia.

## Mas afinal, o que é diversidade?



**Diversidade diz respeito à pluralidade e singularidade de cada indivíduo.** É todo o **espectro das diferenças humanas** como idade, identidade de gênero, deficiências, orientação sexual, status socioeconômico, diferenças étnico-raciais e outros. É um **conjunto de características culturais, biológicas, sociais e econômicas** que fazem de cada pessoa um ser único. **A diversidade não está relacionada apenas a questões de aparência física ou social**, mas envolve conceitos culturais e históricos que intitulam estereótipos negativos, estigmas ou preconceitos que podem culminar em discriminações direcionadas a grupos minorizados e de minorias, que têm pouca ou nenhuma representatividade em âmbitos sociais, políticos e econômicos.

## E a equidade?

A equidade pode ser entendida como um caminho para se chegar à inclusão a partir da diversidade que existe na sociedade. É por meio de processos e práticas que abranjam e conheçam as individualidades de cada ser que a equidade acontece. Ela entende que as pessoas não partem do mesmo lugar e que algumas tem barreiras e outras tem vantagens na linha de partida. Considerando este contexto, a equidade evoca um senso de justiça, pois é preciso considerar que o tratamento ou modo de agir destinado a cada indivíduo deve ser com base no reconhecimento de suas características individuais e necessidades específicas, a fim de se garantir que toda e qualquer pessoa tenha acesso a todos os recursos necessários para ser capaz de viver dignamente, como preza o princípio de justiça resguardado pelos Direitos Humanos. Dessa forma, a equidade é um princípio crucial para que a diversidade e a inclusão ocorram de maneira efetiva e verdadeira.



## E a inclusão?

A inclusão considera a **relação do grupo com o ambiente de trabalho**. Essa relação ocorre de forma que todas as pessoas se sintam pertencentes e valorizadas na empresa e não dá abertura para que alguém passe por situações de discriminação ou assédio no cotidiano do trabalho. Além disso, **a inclusão acontece quando todas as pessoas são tratadas de forma justa**, e a equidade se torna objetivo para que essas pessoas tenham oportunidades de desenvolvimento e crescimento na empresa. Essa percepção de que é possível se desenvolver e crescer, por sua vez, permite que as pessoas **se sintam valorizadas e integradas** ao ambiente.

**A inclusão possibilita que as pessoas sejam autênticas**, percebam que são escutadas e se sintam confortáveis para expressar sobre quem são e o que pensam, afetando positivamente as relações entre as pessoas no dia a dia e os resultados da empresa.



# Diversidade, equidade e inclusão na ClearSale

Desde o início da empresa, existe a consciência de que a pessoa profissional é uma pessoa. Ou seja, **não é possível separar a vida pessoal da realidade profissional de quem trabalha nela.** Por isso, a ClearSale acredita que a troca entre as pessoas e a promoção de espaços de desenvolvimento são fundamentais para o aprendizado e o contínuo conhecimento sobre diferentes realidades das pessoas da empresa e da sociedade e, por isso, esses espaços são disponibilizados constantemente. Entretanto, isso não é o suficiente. Ao se avaliar a estrutura da empresa, é possível perceber que existe a necessidade de promover ações internas e externas para que a

diversidade, equidade e inclusão aconteçam em todas as áreas e cargos, em seus diferentes níveis, de forma genuína, impactando a empresa e o mundo.

Nesta linha, **a ClearSale entende a necessidade de desenvolver e aplicar ações afirmativas direcionadas para grupos sub-representados da sociedade** que, pelo histórico de estruturação do país e do mundo, encontram mais barreiras do que outros grupos sociais para alcançar metas e objetivos que muitas vezes são o mínimo que qualquer pessoa precisa para ter uma vida digna. Além disso, entende-se a importância da empresa se posicionar diante do contexto em que vivemos, sabendo sobre a sua

responsabilidade social, e o impacto do seu posicionamento para a sociedade e mercado. Finalmente, existem diversas evidências que mostram as vantagens significativas do impacto de se promover diversidade, equidade e inclusão para o crescimento das empresas (Mendes, 2005; Bersin, 2015; Ethos, 2016; Inegbedion et al., 2020; Dixon-Fyle et al., 2020; McKinsey, 2020).

Para que seja possível estruturar e colocar em prática ações que possibilitem que a empresa seja a mais inclusiva possível de forma genuína, **5 temas serão prioridades** para a ClearSale: Temas relacionados à **cor/raça, pessoas com deficiência, , LGBTQIA+, gênero e classe social.**

# Raça/cor

---



Apesar do conceito de raça estar muitas vezes associado ao de etnia, os termos não são sinônimos. Enquanto **raça engloba características fenotípicas, como a cor da pele, tipo de cabelo e conformação facial, a etnia também compreende fatores culturais, como a nacionalidade, afiliação tribal, religião, língua e as tradições de um determinado grupo** (Santos et al., 2010). Segundo o mesmo estudo, um conceito crescente defende que a cor da pele não determina a ancestralidade, principalmente nas populações brasileiras que são altamente miscigenadas. Nesta linha, os termos cor/raça são mais utilizados no Brasil.

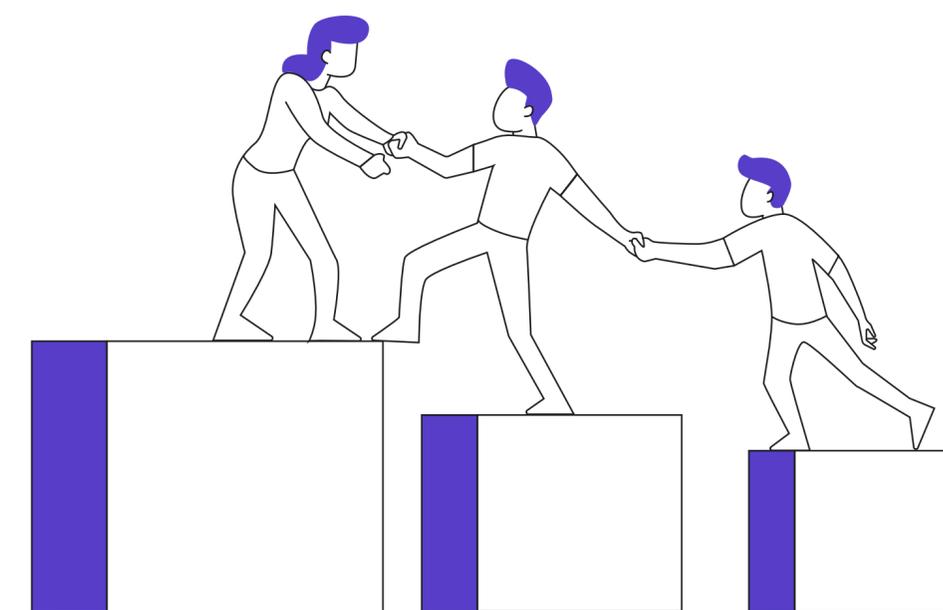
Com base nessas definições, é notável que assuntos sobre a discussão étnico-racial têm sido cada vez mais evidenciados em diferentes tipos de debates e, principalmente,

em pautas sobre diversidade e inclusão. Uma das explicações para que isso esteja acontecendo é o aumento da conscientização sobre a importância da representatividade e inclusão das pessoas negras em todos os espaços da sociedade. O fato de pessoas negras não estarem representadas nos diferentes espaços da nossa sociedade está relacionado com o contexto social e histórico de desenvolvimento do nosso espaço coletivo, levando a um racismo estrutural.

O conceito de **racismo estrutural diz respeito a um conjunto de práticas discriminatórias presentes nas instituições, a partir de construções históricas e culturais dentro de uma sociedade** que frequentemente privilegia algumas raças em detrimento de outras. Almeida (2019) pontua que o racismo é um elemento que integra a organização

*Todo o racismo é estrutural porque o racismo não é um ato, o racismo é processo em que as condições de organização da sociedade reproduzem a subalternidade de determinados grupos que são identificados racialmente.*

- Silvio Almeida



política e econômica da sociedade. Pinto (2020) complementa essa visão afirmando que o racismo estrutural evidencia o desenvolvimento de sociedades que são estruturadas com base no racismo, **favorecendo pessoas brancas e desfavorecendo pessoas negras e indígenas.**

Ao discutir sobre racismo estrutural, as pautas centrais referem-se à dinâmica que



mantém o longo processo de desigualdade entre pessoas brancas e negras, que se desdobram no genocídio de pessoas negras, no encarceramento em massa, na pobreza e na violência contra mulheres (Pinto, 2020).

De maneira ainda mais branda, e por muito tempo imperceptível, essa forma de racismo tende a ser ainda mais perigosa por ser de difícil percepção. Trata-se de um **conjunto de práticas, hábitos, situações e falas embutido em nossos costumes** e que promove, direta ou indiretamente, segregação ou o preconceito racial.

Mesmo após mais de um centenário da abolição da escravatura, as consequências do racismo estrutural são evidentes. Vivemos em uma sociedade injusta e desigual, em que existe uma resistência em aceitar que vivemos em uma sociedade racista. Esta não aceitação impacta na priorização do desenvolvimento de políticas públicas que possam promover condições dignas de desenvolvimento e inclusão social para as pessoas negras.

*Quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela, porque tudo é desestabilizado a partir da base da pirâmide social onde se encontram as mulheres negras, muda-se a base do capitalismo.*

– Angela Davis



Existem movimentos sociais em busca por liberdade, e novas abordagens para enfrentar as discriminações que acontecem com a população negra e mulheres na sociedade. **As mulheres negras passam por dupla discriminação**, tanto por gênero, quanto por raça, e essas mulheres fazem parte da base da grande pirâmide social (Politize, 2019).

No ambiente profissional, as mulheres negras ainda possuem menos garantias de direitos do que as mulheres brancas, rotineiramente são inseridas em contexto de desigualdades e até mesmo escravidão. Na construção de uma sociedade mais igualitária, faz-se necessário novas lideranças e novos formatos de liderança. Quando essas mulheres superam a desi-

gualdade, o machismo e o patriarcado, a sociedade na qual todas as pessoas estão inseridas se desenvolve de forma a promover diversidade e igualdade em todos os meios (Alves, 2017).

A partir deste cenário, **as empresas precisam se responsabilizar e entender o seu papel para que mudanças estruturais aconteçam na sociedade.** Nesta linha, a ClearSale reconhece a sua responsabilidade diante do contexto que está inserida e, por isso, tem como objetivo aumentar a representatividade de profissionais negros e negras em todos os cargos e funções, principalmente nos cargos de liderança, para garantir que a representatividade e inclusão destas pessoas aconteçam.

# Contexto social e mercado de trabalho

**56% da população brasileira é negra (pretos e pardos).**

*IBGE, 2018.*

**Mulheres brancas recebem 70% a mais que mulheres negras.**

*Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2016*

**Em cargos de liderança das 500 maiores empresas do Brasil, os negros somam apenas 4,7%.**

*Instituto Ethos, 2016*

**Negros representavam apenas 17,4% da parcela mais rica do país.**

*IBGE, 2014*

**A taxa de desemprego dos autodeclarados pretos é de (13,5%) e pardos (12,6%). A taxa de desemprego média global no período foi de 11,0%.**

*IBGE, 2019*

**Dos 13,5 milhões de brasileiros que vivem em extrema pobreza no Brasil, 10,1 milhões declaram-se de cor preta ou parda, ou seja 75% dessa população.**

*IBGE, 2019*

**1.835 Crianças entre 5 e 7 anos trabalhando, sendo que 63,8% são pretas ou pardas.**

*IBGE, 2016*

**A população negra corresponde a 32% das pessoas com ensino superior completo. E considerando a população com 25 anos ou mais, apenas 9,3% dos negros. Enquanto a população branca 22,9%.**

*Ipea, 2017*

**A taxa de analfabetismo entre os que se declaram pretos e pardos é de 9,1%, enquanto a dos que se declaram brancos é de 3,9%.**

*IBGE, 2018*

**A representação de deputados pretos e pardos é de 24,4%.**

*IBGE, 2018*

# Pessoas com **deficiência**

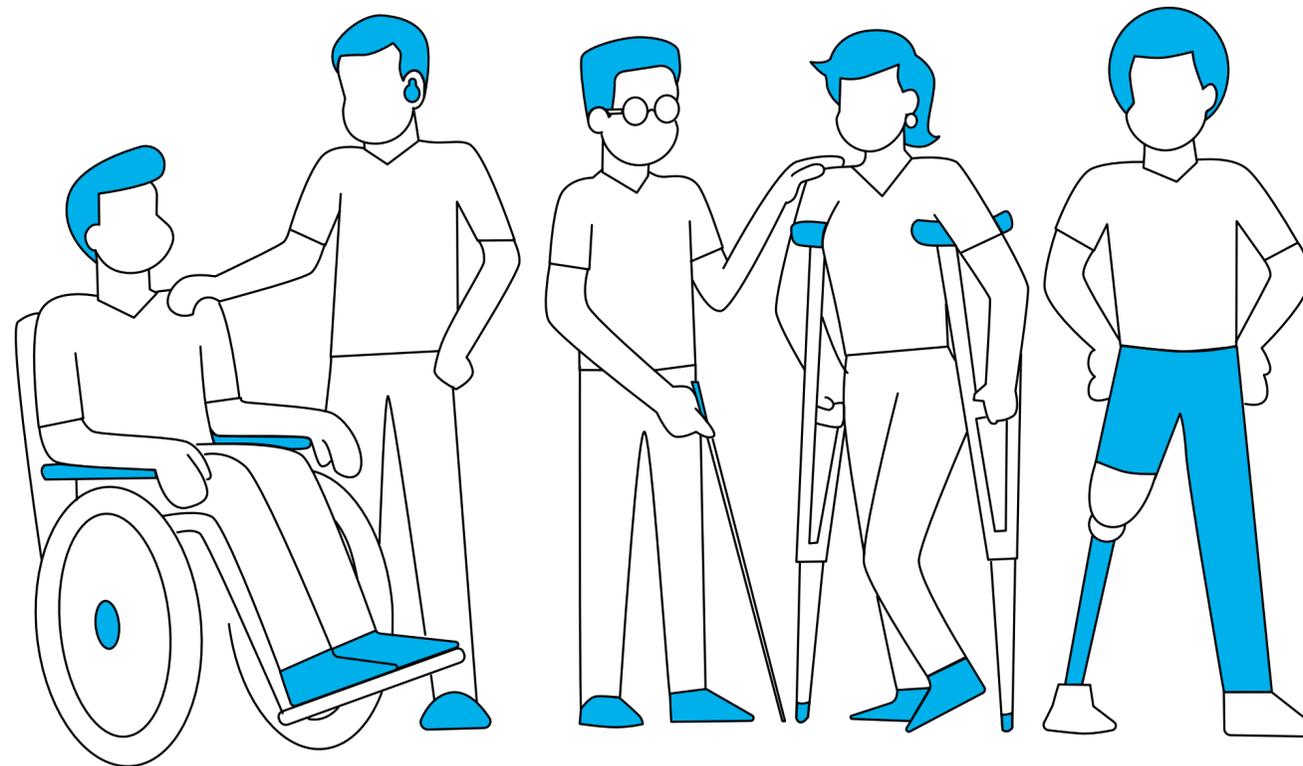
---



**A**s pessoas com deficiência representam **23.9% da população brasileira**, considerando todos os tipos de deficiência, mobilidade reduzida ou limitação funcional, segundo dados do IBGE de 2010. Ao focar as análises nas pessoas com deficiência, o IBGE mostra que, **em 2018, essas pessoas compunham 6.7% da população brasileira.**

Em relação ao mercado de trabalho formal, **apenas 1 em cada 20 potenciais profissionais com deficiência estão empregados** (Ventura, 2019). Além disso, um estudo do IBOPE (2019) aponta que 77% das pessoas com deficiência entrevistadas nunca foram promovidas, e 70% dessas pessoas nunca receberam aumento de salário por desempenho. Segundo a Rede

Empresarial de Inclusão Social (REIS) (2021): *"o desconhecimento sobre aspectos que envolvem a convivência com pessoas com deficiência é explicado por um histórico de exclusão sistemática, e é incontável o número de pessoas impedidas de desenvolver seus talentos e seu potencial devido a essa situação"*.



Em linha com o trecho citado, existe um histórico de marginalização das pessoas com deficiência na nossa sociedade que afeta a inclusão das mesmas no mercado de trabalho e na sociedade de forma geral. **O capacitismo, discriminação contra pessoas com deficiência, parte do pressuposto de que existe um padrão cor-**

**poral ideal na sociedade: a corpornormatividade, resultado de uma construção social que considera a deficiência como uma falha, e que existe uma busca eterna pela cura.**

As pessoas com deficiência são invisibilizadas, e vencer o ciclo da invisibilidade é o principal desafio para incluir pessoas com deficiência (Ilgual, 2021). **O ciclo da invisibilidade consiste no fato de que as pessoas com**



**deficiência não conseguem sair de casa, logo não são vistas. Como não são vistas, não são reconhecidas como membros da comunidade.** Como não são membros, a falta de acesso não é um problema. Sem acesso a bens e serviços, não há como serem incluídas. Sem serem incluídas, continuam invisíveis e são alvo de discriminação, em um ciclo que se repete (Iguai, 2021).

As empresas precisam assumir a sua responsabilidade diante dos cenários que envolvem as pessoas com deficiência

na sociedade e no mercado de trabalho formal. É necessário que entendam o seu papel para que a transformação e inclusão aconteçam, evitando o capacitismo, reconhecendo e desenvolvendo as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. **A ClearSale reconhece o seu papel diante do contexto apresentado e não medirá esforços para que tenhamos representatividade de pessoas com deficiência nas diferentes áreas e cargos da empresa.**

*O problema não era as pessoas com deficiência e sim as sem deficiência.*

*Quem tem que mudar é a sociedade.*

*- Crip Camp documentário*

# Contexto social e mercado de trabalho

**Quase 7% da população brasileira é composta por pessoas com deficiência.**

*IBGE, 2018*

**Em 1991, foi estabelecida a Lei de Cotas para pessoas com deficiência, nº 8213/91 que garante a abertura de vagas de trabalho para pessoas com deficiência e representa um marco na conquista do direito ao trabalho para Pessoas com Deficiência.**

*ligual, 2021*

**Em 2015, foi aprovada a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), LBI 13.146/2015, que promove a garantia de direitos fundamentais das pessoas com deficiência de forma igualitária no âmbito da educação, empregabilidade, além da inclusão social e cidadania de forma geral.**

*Diversa.org, 2018*

**As quatro maiores ocupações das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são Auxiliar de escritório em geral, Assistente administrativo, Alimentador de linha de produção e faxineiro.**

*Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2016*

# LGBTQIA+

---



## Contexto/história

O movimento LGBTQIA+, de forma organizada, surgiu no Brasil por volta dos anos 70, a partir de pequenas reuniões que ocorriam em espaços sociais nas quais as primeiras publicações dedicadas aos homossexuais circulavam, bem como eram discutidas as pautas de reivindicação e apoio.

Mais de 30 anos depois, as reuniões de vanguarda seriam responsáveis por desencadear uma das maiores celebrações da diversidade no mundo, a Parada do Orgulho LGBTQIA+ de São Paulo. Sabemos que mais do que uma simples comemoração, **a Parada LGBTQIA+ é um evento simbólico de luta e resistência contra a discriminação sexual, o preconceito, a reivindicação de igualdade de direitos e, conseqüentemente, de combate à violência que assola**, em níveis cada vez mais alarmantes, a população LGBTQIA+ no país. O Brasil, atualmente, é um dos países em que há maiores índices de assassinatos e suicídios em decorrência da LGBTfobia, superando, inclusive, países que encaram a existência dessas pessoas como uma “prática ilegal” na sua constituição.

## O significado da sigla

Ao longo dos anos, o movimento passou por transformações e passou a incluir pessoas não heterossexuais e não cisgênero. Por conta disso, novas letras foram incluídas em sua sigla e dúvidas surgiram quanto ao significado de cada uma delas.

**LGBTQIA+ é o movimento político e social que defende a diversidade e busca por mais representatividade e direitos para a comunidade.**

O nome demonstra a luta por mais igualdade e respeito à diversidade. Entenda o significado de cada letra da sigla LGBTQIA+.

## LÉSBICAS

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

L

G

## GAYS

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

## BISSEXUAIS

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

B

T

## TRANSGÊNERO

As pessoas transgênero não estão relacionadas com a orientação sexual, e sim com a identidade de gênero. Dessa forma, corresponde às pessoas que não se identificam com o gênero atribuído em seu nascimento. As travestis também são incluídas neste grupo. Porém, apesar de se identificarem com a identidade feminina constituem um terceiro gênero, junto com mulheres e homens trans.

## QUEER

São as pessoas 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.

Q

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).

## ASSEXUAL

Assexuais não sentem atração sexual por outras pessoas, independente do gênero. Existem diferentes níveis de assexualidade e é comum que estas pessoas não vejam as relações sexuais humanas como prioridade.

A

+

## O SÍMBOLO "+"

É utilizado para incluir outros grupos e variações de sexualidade e gênero. Aqui são incluídos os pansexuais, por exemplo, que sentem atração por outras pessoas, independente do gênero.

## Quais são as diferenças entre gênero, sexo e orientação?

Algumas pessoas confundem gênero, sexo biológico e orientação sexual, mas os três são coisas diferentes. Por isso, nenhum dos três aspectos deveria ser sobreposto ao outro para definir uma pessoa, uma vez que **todos eles fazem parte da sexualidade humana.**

### Sexo biológico

É o aspecto físico do ser humano, que **está diretamente relacionado à presença de um pênis ou uma vagina.** Pediatras declaram, no momento do nascimento de um bebê, se ele é macho ou fêmea, levando em consideração a leitura visual do corpo da criança.



## Gênero

Por muito tempo, "gênero" foi usado de forma errada como sinônimo de "sexo". No entanto, **gênero é uma construção sócio-cultural sobre o que se entende o que é masculinidade e feminilidade.** O conceito do que "é de menina ou de menino" surge na união de diversos fatores que determinam como cada gênero deve falar, deve se portar, por exemplo. No entanto, por ser uma leitura social, gênero é mutável. Segundo os especialistas, gênero é, muitas vezes, confundido com identidade de gênero. Enquanto o primeiro é construção social, o segundo é como um indivíduo se entende como pessoa e como expressa quem é.

## Identidade de gênero

É a percepção que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou de alguma combinação dos dois, independente de sexo biológico. **Trata-se da convicção íntima de uma pessoa de ser do gênero masculino (homem) ou do gênero feminino (mulher).** A identidade de gênero da pessoa não necessariamente está visível para as demais pessoas.

## Expressão de gênero

É como a pessoa manifesta publicamente a sua identidade de gênero, por meio do seu nome, da vestimenta, do corte de cabelo, dos comportamentos, da voz e/ou características corporais e da forma como interage com as demais pessoas. **A expressão de gênero da pessoa nem sempre corresponde ao seu sexo biológico.**



## Orientação Sexual

Não tem absolutamente nada a ver com os dois termos anteriores, mas ainda assim acaba sendo confundido com eles. Orientação sexual é como uma pessoa compreende e direciona o seu desejo sexual. Seja por um homem, uma mulher, por ambos ou para outras identidades de gênero. O importante é entender que **a orientação sexual não tem nada a ver com o gênero da pessoa.** Por exemplo, um homem transgênero (aqui estamos falando de identidade de gênero) pode se sentir atraído por outros homens – esta é a orientação sexual dele. Neste caso, ele é homossexual.

A ClearSale está comprometida em fornecer um ambiente seguro e acolhedor para lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e indivíduos não binários. Nosso sucesso em criar um ambiente aberto e acolhedor – independentemente da orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero – nos permitirá atrair e reter novos talentos valiosos.

# Equidade de gênero

---



## Glossário

**GRUPO MINORIZADO:** grupo que não representa a minoria populacional, mas tem pouca representação social. Exemplo: mulheres, pois representam 51,8% da população brasileira, mas ainda não têm condições e acessos de direitos iguais aos homens.

**FEMINÍCIDIO:** assassinato de mulheres cometido em razão do gênero, ou seja, a vítima é morta por ser mulher.

**MACHISMO ESTRUTURAL:** é a cultura presente em nossa sociedade, que normaliza a superioridade masculina em detrimento às mulheres, além de reforçar papéis e estereótipos do que é "de mulher" e o que é "de homem". Exemplo: a mulher tem que cuidar do lar e o marido prover dinheiro para a casa.

**PATRIARCADO:** é um sistema sociopolítico que valoriza e coloca os homens em situação de poder e as mulheres em situação de submissão. Hoje, é a base da nossa sociedade e a raiz tanto do machismo estrutural, quanto das diversas desigualdades de gênero que permeiam o nosso dia a dia.



## Equidade de gênero na sociedade e mercado de trabalho

**As brasileiras vivem no 4° pior país da América Latina para uma mulher** (Arnoldi, 2020), com altas taxas de feminicídio, desigualdade e assédio. Elas são maioria nas universidades, no eleitorado (CNN, 2020) e sustentam cerca de 45% dos lares brasileiros (Barbosa e Phelipe, 2020), mas ainda têm suas lutas e conquistas barradas pelo machismo estrutural, que é permeado pela cultura do patriarcado e está enraizado em nossa sociedade.



Para se ter uma ideia, muitos direitos conquistados pelas mulheres têm menos de um século. O direito ao voto, por exemplo, foi conquistado apenas em 1932, com o código eleitoral promulgado por Getúlio Vargas. **Até 1962, apenas 59 anos atrás, a mulher precisava da permissão do marido para trabalhar fora de casa.** O mais assustador é que a igualdade formal entre homens e mulheres foi apenas reconhecida em nossa constituição de 1988, ou seja, perante a lei brasileira, **homens e mulheres são vistos como "iguais" há apenas 33 anos** (Politize, 2021).

A constituição de 1988 também prevê a proibição da discriminação das mulheres no mercado de trabalho, a igualdade de deveres e direitos na sociedade conjugal e a definição do princípio de não discriminação por sexo. E, apenas **a partir de 2006, e depois de pressão internacional, o Brasil começou a enxergar a violência contra a mulher como crime, com a Lei Maria da Penha.** Além disso, somente em 2015, 9 anos depois, a lei que tipifica o feminicídio foi sancionada, con-

siderando o assassinato de mulheres, pelo fato de serem mulheres, como homicídio qualificado (Politize, 2021).

Em 2012, com o artigo 216-A, do código penal, passamos a encarar o assédio como uma ação punível (Politize, 2021). Apesar do amparo da lei, ainda é um caminho árduo para que haja uma mudança cultural e social significativa, na qual não exista valor que atribua avaliação moral, dependendo do gênero da pessoa que pratica determinada ação e comportamento.

**Os movimentos feministas, além de buscarem avanços legais para alcançar a equidade entre homens e mulheres, também buscam que essa mudança seja integrada de maneira real no dia a dia da sociedade.**

Segundo a ONG, o conceito de equidade considera as características próprias de

um indivíduo ou grupo, analisando seus direitos com base na imparcialidade e reconhecendo em cada grupo, suas diferenças, necessidades e vulnerabilidades.

*"Não se nasce mulher,  
torna-se mulher"*

– Simone de Beauvoir

**O machismo estrutural também está fortemente presente no mercado de trabalho.**

A jornada dupla é o exemplo mais conhecido, pois além de suas funções profissionais, a maioria das mulheres também assume uma posição responsável por todas as tarefas do lar e cuidados com os filhos – um problema que foi acentuado durante o período da pandemia (Scheinkman, 2020). Além disso, outras barreiras enfrentadas

pelas mulheres são a disparidade salarial no mercado profissional, abusos, assédios morais e sexuais no ambiente de trabalho e o grande tabu da relação entre maternidade e mulheres no mercado de trabalho.

Nesta linha, **a ClearSale afirma o compromisso contínuo da busca pela promoção da equidade de gênero nas relações sociais e de trabalho.** É garantido que as mulheres sejam tratadas de forma justa, de acordo com as respectivas necessidades no ambiente de trabalho. Este tratamento deve considerar, valorizar e favorecer, de maneira equivalente, direitos, benefícios, obrigações e oportunidades entre homens e mulheres. A ClearSale tem como objetivo proporcionar um ambiente de trabalho no qual as pessoas tenham os mesmos direitos, independente da sua identidade de gênero.

# Contexto social e mercado de trabalho

**A maioria das empresas possui um quadro de funcionários composto de até 30% de mulheres e, quando entramos na questão racial, contam com um número ainda menor.**

*(Politize, 2021)*

**Homens receberam 28,7% a mais do que as mulheres em 2019\* e essa diferença fica ainda maior se considerarmos que uma mulher negra recebe, em média, cerca de 44,4% da renda média dos homens brancos\*\*.**

*\*Politize, 2021 | \*\*Américo, 2020*

**O número de mulheres que trabalham cai de 60,2%, no ano antes da gravidez, para 45,4% nos primeiros seis meses de vida do bebê. Já uma pesquisa da FGV revela que metade das profissionais que se tornaram mães são demitidas até dois anos depois do final da licença maternidade.**

*Politize, 2021*

**Na percepção de 92% das pessoas entrevistadas em uma pesquisa, mulheres sofrem mais situações de constrangimento e assédio no ambiente de trabalho do que os homens. Além disso, 40% das mulheres entrevistadas já foram xingadas ou ouviram gritos em ambiente de trabalho, enquanto, dos homens, foram apenas 13%.**

*Agência Patrícia Galvão, 2020*

# Classe social

---





**○ Brasil é um dos países mais desiguais do mundo, e isso está piorando** (Elias, 2020). Segundo relatório de 2021 da Credit Suisse, estamos no pior nível de concentração de renda desde, pelo menos, 2000, e os números são bem mais altos do que de outros países da América Latina, como Chile e México. Enquanto no Brasil, em 2020, 49.6% da riqueza do país foi para o 1% mais rico da população, no México está em 33.6%, e no Chile, 31%.

Essa desigualdade provoca também uma exclusão social de diversos grupos, em que os problemas sociais foram impulsionados pela estrutura do sistema econômico e político. As pessoas que sofrem essa exclusão social geralmente são minorias étnicas, culturais e religiosas e grupos sub-representados nas sociedades como as pessoas negras, indígenas, idosas, pessoas trans, homossexuais, entre outros.

Um estudo do IBGE realizado em 2020 e publicado em 2021, por exemplo, apresenta uma análise sobre a incidência de pobreza e extrema pobreza entre os diferentes grupos populacionais, segundo sexo, cor ou raça e idade, onde as mulheres pretas e pardas foram as que apresentaram maiores incidências de pobreza (31,9%) e extrema pobreza (7,5%) (IBGE, 2021). Nesta linha, a classe social é transversal aos diferentes grupos sub-representados da sociedade e ela acentua as consequências que as pessoas desses grupos sofrem por fazer parte deles pela construção social feita a respeito das pessoas.

Prezando pela justiça social, utilizamos o nosso espaço de posicionamento e apoio para que ela aconteça e para que possamos ter um papel relevante nisso. **Para nós, um mundo mais inclusivo denota que todos os cidadãos, de todas as classes ou etnias do mundo, sejam acolhidos e incluídos no funcionamento da nossa sociedade, independentemente da nacionalidade, raça, religião, sexualidade, gênero, deficiência, status socioeconômico ou idade.**

Recomendamos que os programas e projetos apoiados ou desenvolvidos pela ClearSale ou qualquer outra instituição parceira, assim como iniciativas de voluntariado, considerem critérios de Diversidade e Inclusão para definição do público beneficiado, buscando o fortalecimento de grupos em vulnerabilidade e ampliando assim a representatividade dentro e fora da ClearSale. Bem como sigam as diretrizes e premissas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU vinculadas a qualquer uma das metas 1, 2.1, 2.2, 3.3, 4, 5, 8, 10, 11.4, 13.3, 15.1, 16, 17.15 e 17.19 dos ODS. Para obter mais informações sobre essas metas, acesse o link: <https://odsbrasil.gov.br>



## Contexto social e mercado de trabalho

**Dentre os que iniciam o Ensino Médio no Brasil, apenas 7% dos alunos do quintil mais rico não o concluem, em comparação com 57% do quintil mais pobre.**

*Todos pela educação, 2020*

**Seis brasileiros – todos homens brancos – concentram a mesma riqueza que a metade mais pobre da população, mais de 100 milhões de pessoas. E os 5% mais ricos do país recebem por mês o mesmo que os demais 95% juntos.**

*Oxfam, 2021*

**O número de empregos acessíveis pelos 10% mais ricos da população em São Paulo é mais do que nove vezes maior do que o número de empregos acessíveis por todos dos 40% mais pobres.**

*IPEA, 2020*

# Princípios e compromissos

---



# Princípios

## Princípio 1: Diversidade

A sociedade é plural, e entendemos que estamos inseridas(os) em um contexto social sobre o qual também somos responsáveis. Acreditamos na valorização da diversidade para a construção de uma sociedade justa, além de entendermos o impacto positivo para os negócios. Diversidade é fundamental para que a inovação aconteça de forma recorrente, o que é um objetivo e valor da empresa.

## Princípio 2: Equidade

Sabemos que as oportunidades são diferentes para diferentes pessoas da nossa sociedade. Grupos de pessoas apresentam contextos sócio-históricos específicos, que influenciam nas quantidades e dificuldades de barreiras que encontram em suas vidas para que sejam incluídos na sociedade. A ClearSale investe na educação e desenvolvimento das pessoas que trabalham dentro e fora da empresa. Buscamos disponibilizar recursos, através de espaços internos de troca e aprendizagem e apoio a programas externos de educação para que as oportunidades de se desenvolver aconteçam, respeitando as diferentes realidades das pessoas.

**C**om esta Política, a ClearSale busca tornar seu ambiente de trabalho cada vez mais diverso, equitativo e inclusivo. Para isso, a empresa não medirá esforços para ser coerente entre o seu discurso e a prática, adequando sua narrativa em espaços de troca e de convivência para que todas as pessoas possam se sentir acolhidas, valorizadas e para que a empresa seja um espaço seguro e justo para quem trabalhe nela. Para garantir este cenário, partimos de 4 princípios para que nossos compromissos sejam estabelecidos:



### **Princípio 3: Inclusão**

Para que a diversidade aconteça e seja sustentável, a inclusão precisa ocorrer em paralelo. A ClearSale acredita e pratica o acolhimento das pessoas. Respeitamos e valorizamos as histórias de cada uma e, por meio da escuta genuína, entendemos que profissionais são pessoas, e que essas duas dimensões - profissional e pessoa - são indissociáveis.

### **Princípio 4: Respeito**

A diversidade e a inclusão acontecem com base no respeito pelas pessoas. Ou seja, todas têm o seu valor e devem ser escutadas e valorizadas por quem são. Por isso, acreditamos ser importante envolver as pessoas de grupos sub-representados em projetos e tomadas de decisão que dizem respeito a elas para que as nossas ações tenham sentido. Valorizamos a autenticidade das pessoas e, para que se sintam confortáveis para ser autênticas, elas precisam saber que são respeitadas e que o ambiente é seguro para ser quem são.

# Compromissos

## Compromisso 1: Combate ao preconceito e discriminação

A ClearSale não tolera casos de discriminação, seja na relação entre as pessoas da empresa e com qualquer stakeholder. Nesta linha, a empresa se compromete a adotar e divulgar práticas e processos que previnam qualquer forma de discriminação, seja por desrespeito, exclusão, humilhação, intimidação, ou qualquer tipo de assédio, em relação à identidade de gênero, raça, orientação sexual, deficiência, classe social, ou de outra natureza. Caso esse tipo de situação aconteça, a ClearSale busca motivar as pessoas a se expressarem, acolhendo-as e orientando-as sobre as possíveis formas de procedência. Além disso, é preciso desenvolver processos de apuração, combate e tomadas de decisões justas na ocorrência de casos citados anteriormente.

## Compromisso 2: Acompanhamento de dados e indicadores

Acompanhar e divulgar dados e indicadores que mostrem a representatividade da empresa, incluindo as realidades específicas de cada área, para que ações sobre esses assuntos sejam bem direcionadas. Além disso, a partir de informações sobre promoções, cargos e salários, a empresa se compromete a promover a equiparação e desenvolvimento de grupos sub-representados. Dessa forma, a ClearSale será cada vez mais representativa da realidade do país e justa sobre as pessoas que formam as diferentes áreas da empresa e estão em posições de tomada de decisão.





## **Compromisso 3: Formação contínua para toda a empresa**

Disponibilizar recursos, tempo e espaço para que toda a empresa tenha discussões recorrentes sobre os temas de diversidade e inclusão, inserindo essas pautas nos treinamentos e programas de desenvolvimento para toda a empresa e liderança, além de disponibilizar materiais informativos. Sabemos que a aprendizagem é um processo que pode acontecer em diferentes tempos para cada pessoa e, por isso, o contato frequente com o tema é fundamental. Além disso, a partir de treinamentos contínuos, será possível mitigar os vieses inconscientes\* que temos.

\* Realize o Harvard Implicit Association Test em [português](#) ou em [inglês](#).

## **Compromisso 4: Desenvolvimento de grupos sub-representados**

Além do desenvolvimento das pessoas internas, a empresa se compromete a apoiar programas de formação e aceleração de pessoas de grupos minorizados externas à empresa, para que possam ser incluídas no mercado de trabalho. O apoio será feito por meio de parcerias com instituições que possibilitam que esta aceleração aconteça e também por acelerações internas na empresa, para que pessoas de grupos sub-representados possam se desenvolver e crescer dentro da ClearSale.

### **Compromisso 5: Atração, Seleção e Permanência**

A empresa se compromete a adotar políticas específicas de atração, seleção e permanência para pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIA+, pessoas negras, mulheres, pessoas de baixa renda e demais grupos sub-representados para que exista representatividade dessas pessoas nos diferentes cargos e áreas da empresa, garantindo maior diversidade e inclusão nos processos internos de tomadas de decisão.

### **Compromisso 6: Apoio aos grupos de inclusão da empresa**

Apoiar a participação das pessoas nos grupos de inclusão, alinhando com as lideranças as suas tarefas diárias e projetos dos grupos para que, caso necessário, adaptações estruturais sejam feitas, valorizando e apoiando essas participações. Além disso, fornecer os recursos financeiros e espaços necessários para que os projetos desenvolvidos nos grupos possam ser colocados em prática.

### **Compromisso 7: Coerência entre discurso e prática**

Garantir que os compromissos desta Política e os valores da empresa aconteçam na prática. Para isso, a empresa irá disponibilizar todos os recursos necessários, sejam eles tempo, espaço, orçamento e pessoas para que o nosso discurso seja colocado em prática da melhor forma possível.



# Como agir na discriminação

---



Conforme consta em nosso Código de Conduta, a ClearSale preza por um ambiente de trabalho justo, devendo os colaboradores serem tratados com respeito e profissionalismo, incluindo fornecedores e eventuais visitantes. **É repudiada qualquer forma de desrespeito, preconceito, discriminação ou assédio de qualquer tipo.**

A seguir, apresentaremos possíveis caminhos que você pode seguir caso esteja passando por uma situação de discriminação na empresa, ou saiba de alguém nesta situação:

- 1 - Contato com sua gestão direta;**
- 2 - Contato com time de Business Partners;**
- 3 - Comitê de Ética ([comitedeetica@clear.sale](mailto:comitedeetica@clear.sale))**
- 4 - Canal de Denúncia ([www.contatoseguro.com.br/clearsale](http://www.contatoseguro.com.br/clearsale))**

É importante esclarecer que o Comitê de Ética da ClearSale é responsável por avaliar e apurar as investigações dos relatos e denúncias que chegam até ele. A característica primordial desse grupo é a imparcialidade. Ou seja, não haverá tratamento preferencial ou privilegiado de acordo com o denunciado e o denunciante. Todas as denúncias serão tratadas de forma igualitária, por pessoas isentas de ideias pré-concebidas sobre determinada situação ou pessoa.



Saiba também que, independentemente do caminho escolhido para relatar alguma discriminação, o Comitê de Ética deverá ser envolvido na tratativa do relato. Dentre as 5 opções, o importante é que você escolha a que te faça se sentir mais confortável, lembrando que caso você deseje não se identificar, sempre há a opção do anonimato por meio do Canal de Denúncia.

O Canal de Denúncia é totalmente seguro e sigiloso, e caso a pessoa resolva se identificar, também possuímos mecanismos de proteção ao denunciante, que garante a confidencialidade do mesmo, com o objetivo de impedir retaliações. Além disso, o canal pode ser acessado fora de nossa rede, por quaisquer dispositivos: smartphone, tablet ou computador.

Lembrando que, ao relatar o caso no Canal de Denúncia, é importante que você descreva a situação da forma mais detalhada possível, pois isto facilita e agiliza a apuração e resolução dos fatos. Qualquer descrição superficial ou ampla pode dificultar a análise pelo Comitê de Ética. Por exemplo, inclua possíveis testemunhas, data específica do fato, como tomou conhecimento, se continua ocorrendo, evidências, etc.

Para saber mais sobre atitudes que são repudiadas pela ClearSale e o modo de funcionamento do Canal de Denúncia, leia nosso Código de Conduta e a nossa Política do Canal de Denúncias, disponibilizados no ambiente Discovery (<https://discovery.clear.sale>).



# Referências

---



## Texto inicial

- 1) Bersin, Josh, 2015. Acesso em: <https://www.forbes.com/sites/joshbersin/2015/12/06/why-diversity-and-inclusion-will-be-a-top-priority-for-2016/?sh=4e9ca3142ed5>
- 2) Ethos, 2016. Acesso em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil\\_social\\_racial\\_genero\\_500empresas.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf)
- 3) Inegbedion, H., Sunday, E., Asaleye, A., Lawal, A., & Adebajji, A. (2020). Managing diversity for organizational efficiency. SAGE Open, 10(1), 2158244019900173.
- 4) Mckinsey & Company, 2020. Acesso em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- 5) Mendes, R.H, 2005. Acesso em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2277/55331.pdf>

## Raça

- 1) Almeida, S. (2019). Racismo estrutural. Pólen Produção Editorial LTDA.
- 2) Alves, A., 2017. Acesso em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/27/politica/1501114503\\_610956.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/27/politica/1501114503_610956.html)
- 3) Ethos, 2016. Acesso em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil\\_social\\_racial\\_genero\\_500empresas.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf)
- 4) IBGE, 2014; 2016; 2018; 2019. Acesso em: <https://www.ibge.gov.br>
- 5) IPEA, 2016; 2017. Acesso em: <https://www.ipea.gov.br/portal>
- 6) Pinto, 2020. Acesso em: <https://www.cut.org.br/noticias/saiba-o-que-e-racismo-estrutural-e-como-ele-se-organiza-no-brasil-0a7d>
- 7) Politize, 2019. Acesso em: <https://www.politize.com.br/feminismo-negro-no-brasil>
- 8) Santos, D. J. D. S., Palomares, N. B., Normando, D., & Quintão, C. C. A. (2010). Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar. Dental Press Journal of Orthodontics, 15, 121-124.

## Pessoas com deficiência

- 1) IBGE, 2010. Acesso em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd\\_2010\\_religiao\\_deficiencia.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf)
- 2) IBGE, 2018. Acesso em: [https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo\\_Demografico\\_2010/metodologia/notas\\_tecnicas/nota\\_tecnica\\_2018\\_01\\_censo2010.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/metodologia/notas_tecnicas/nota_tecnica_2018_01_censo2010.pdf)
- 3) IBOPE, 2020. Acesso em: [https://www.camarainclusao.com.br/wp-content/uploads/2020/03/IBOPE\\_MTP\\_PCD\\_MERCADO\\_DE\\_TRABALHO-Apresentacao-Evento\\_Coletiva\\_Camara-Paulista.pdf](https://www.camarainclusao.com.br/wp-content/uploads/2020/03/IBOPE_MTP_PCD_MERCADO_DE_TRABALHO-Apresentacao-Evento_Coletiva_Camara-Paulista.pdf)
- 4) Igual, 2021. Acesso em: <https://igual.com.br/blog>
- 5) RAIS, 2016. Acesso em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>
- 6) REIS, 2021. Acesso em: <https://www.redeempresarialdeinclusao.com/wp-content/uploads/2021/04/Guia-de-Comunicac%CC%A7a%CC%83o-Inclusiva-e-Acessi%CC%81vel-2021.pdf>
- 7) Ventura, L.A.S, 2019. Acesso em: <https://brasil.estadao.com.br/blogs/vencer-limites/pessoas-com-deficiencia-ocupam-1-das-vagas-de-emprego-formal-no-brasil>

## Classe Social

- 1) Credit Suisse, 2021. Acesso em: <https://www.credit-suisse.com/about-us/en/reports-research/global-wealth-report.html>
- 2) Elias, 2020. Acesso em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/desigualdade-no-brasil-cresceu-de-novo-em-2020-e-foi-a-pior-em-duas-decadas>
- 3) IPEA, 2020. Acesso em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=35268&Itemid=444](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35268&Itemid=444)
- 4) Oxfam, 2021. Acesso em: <https://www.oxfam.org.br/por-que-enfrentar-as-desigualdades>
- 5) Todos pela educação, 2020. Acesso em: [https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2021/06/A-Educacao-no-Brasil\\_uma-perspectiva-internacional.pdf](https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2021/06/A-Educacao-no-Brasil_uma-perspectiva-internacional.pdf)
- 6) IBGE, Síntese de Indicadores Sociais “Uma análise das condições de vida da população brasileira 2021”. Página 66. 2020. Acesso em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101892.pdf>

## LGBTQIA+

- 1) <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/dicas/qual-o-significado-da-sigla-lgbtqia>
- 2) <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2019/06/27/entenda-a-diferenca-entre-sexo-biologico-genero-e-orientacao-sexual.htm?cmpid=copiaecola>
- 3) <https://www.fundobrasil.org.br/blog/o-que-significa-a-sigla-lgbtqia/>

## Equidade de gênero

- 1) Agência Patrícia Galvão, 2020. Acesso em: <https://agenciapatricia-galvao.org.br/violencia/violencia-sexual/40-das-mulheres-dizem-que-ja-foram-xingadas-ou-ouviam-gritos-em-ambiente-de-trabalho-contr-13-dos-homens-diz-pesquisa>
- 2) Américo, J., 2020. Acesso em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/veja-como-o-machismo-afeta-o-mercado-de-trabalho>

- 3) Arnoldi, A., 2020. Acesso em: <https://claudia.abril.com.br/sua-vida/brasil-e-um-dos-4-piores-paises-da-america-para-as-mulheres>
- 4) Barbosa, M., Phelipe, A., 2020. Acesso em: [https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/02/16/internas\\_economia,1122167/amp.html](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/02/16/internas_economia,1122167/amp.html)
- 5) CNN, 2020. Acesso em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/eleicoes-2020-mulheres-sao-a-maioria-do-eleitorado-e-minoria-dos-candidatos>
- 6) Politize, 2021. Acesso em: <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/direitos-das-mulheres-no-brasil>
- 7) Politize, 2021. Acesso em: <https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/mulheres-e-o-mercado-de-trabalho>
- 8) Scheinkman, L., 2020. Acesso em: <http://evidenciascovid19.ibict.br/index.php/2021/06/15/como-as-mulheres-estao-sofrendo-maior-impacto-psicologico-durante-a-pandemia-de-covid-19>

Esta política foi coordenada pela área de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) da ClearSale e elaborada pelas seguintes frentes da empresa:

## 1) Grupos de Inclusão

1.1) **Ubuntu**, responsável por questões relacionadas às negritudes;

1.2) **Equidade de gênero**, responsável por questões relacionadas a gênero;

1.3) **PcDesenvolve**, responsável por questões relacionadas às pessoas com deficiência;

1.4) **ClearPride**, responsável por questões relacionadas à comunidade de LGBTQIAP+;

2) **Squad de DE&I**, responsável por apoiar e colocar os projetos de DE&I em prática;

3) **Fórum da Cultura**, responsável por discutir e garantir que a cultura seja incluída nos projetos da empresa;

4) **Compliance**, responsável por garantir que a empresa se adeque às normativas aplicáveis ao seu negócio e que os colaboradores e terceiros envolvidos apresentem conduta condizente às políticas corporativas, e ser apoio nos casos de discriminação;

5) **Marketing**, responsável pelo projeto gráfico e divulgação externa;

6) **Comunicação interna**, responsável pela divulgação interna.

Este documento foi aprovado por:

DocuSigned by:

*Eduardo Mônaco*

DCDA95C5B04440C...

**Eduardo Mônaco**

Vice presidente da ClearSale

DocuSigned by:

*Maria Isabel Tavares*

9AFE32D93E714C6...

**Maria Isabel Tavares**

Diretora Jurídico e Governança Corporativa

DocuSigned by:

*LEONARDO JELXEIRA FERRAZ*

368C1A7BF6F54C5...

**Leonardo Ferraz**

Diretor de pessoas da ClearSale

DocuSigned by:

*Clara Alves Brandileone*

F92EB284F94744F...

**Clara Brandileone**

Coordenadora de Compliance



ClearSale



**Diversidade  
Equidade &  
Inclusão**



GRUPO  
**PCDesenvolve**

Grupo Equidade  
**de Gênero**

GRUPO  
**Ubuntu**

GRUPO  
**ClearPride**