

# **POLÍTICA DE PREVENÇÃO À DISCRIMINAÇÃO E AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**



# POLÍTICA DE PREVENÇÃO À DISCRIMINAÇÃO E AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

## 1. OBJETIVO

Na cultura PMR Advocacia, cultivamos laços de confiança e transparência com nossos clientes e parceiros. Temos como propósito a defesa de grupos socialmente vulnerabilizados e a afirmação de posições éticas inclusivas, que têm amparado nossa missão institucional.

Assim, o objetivo da presente política é orientar as pessoas colaboradoras da PMR sobre o tema, auxiliando na identificação das situações que possam configurar discriminação, assédio moral e sexual, sua dinâmica e os fatores organizacionais que favorecem a sua ocorrência, além de explicitar os canais e os procedimentos para apresentação de denúncia sobre este tipo de conduta.



### A Política baseia-se em três princípios fundamentais:

#### **DIVERSIDADE E INCLUSÃO (D&I)**

A D&I está na missão da PMR Advocacia. Acreditamos que times diversos e inclusivos são inovadores, criativos e colaborativos, apresentam as melhores ideias e entregas, assim como representam a intersecção entre alta performance e humanidade que nos caracteriza. Sabemos que para que times diversos sejam realmente inclusivos, é necessário a garantia de um ambiente livre de discriminação e assédio.

#### **EQUIDADE**

Para garantir a igualdade na prática, não basta tratarmos todas as pessoas sem qualquer distinção; precisamos observar os casos concretos e adotar critérios de justiça a eles adequados. A longa história brasileira e mundial de discriminação impôs consequências materiais a determinados grupos socialmente vulnerabilizados e a adoção de ações que busquem reduzir tais desigualdades faz parte da nossa atuação, em busca da equidade.

#### **TOLERÂNCIA ZERO**

contra assédio moral e sexual, bem como quaisquer formas de discriminação por motivos de idade, deficiência, etnia, sexo, estado civil, nacionalidade/origem, filiação política, raça/etnia, religião, orientação sexual, identidade de gênero, filiação sindical, peso corporal ou qualquer outra condição protegida pela legislação. Isso significa que todas as denúncias e/ou suspeitas de discriminação, assédio sexual e assédio moral deverão ser investigadas e, caso se provem verdadeiras, serão aplicadas medidas disciplinares

adequadas à gravidade do caso, incluindo rescisão de contrato de trabalho, de prestação de serviços ou de fornecimento de produtos.

Essa política está de acordo com o Código de Relações Humanizadas, Ética e Conduta da PMR Advocacia, a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, bem como com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, em especial os ODSs 5 - Igualdade de Gênero, 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico e 10 - Redução das Desigualdades (<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>).

Em anexo à política, estão o Anexo I (Termo de Compromisso) e Anexo II (Glossário Antidiscriminatório).

Quaisquer dúvidas sobre a presente política poderão ser sanadas com os times de Pessoas & Cultura, Desk Antidiscriminatório e Compliance & LGPD.



## 2. APLICAÇÃO E PÚBLICO ALVO

O cumprimento da presente política é responsabilidade de todas as pessoas, independente do cargo ocupado e tipo de contrato, que fazem parte da PMR Advocacia ou que com ela se relacionam, como parceiros e fornecedores.

A política orienta todas as ações praticadas em locais físicos ou virtuais nos quais sejam conduzidos negócios em nome da PMR Advocacia ou prestados seus serviços.

A PMR Advocacia respeita e valoriza a individualidade, a privacidade e a liberdade de expressão de cada pessoa. No entanto, orientamos fortemente a adoção de postura ética e antidiscriminatória em todas as relações pessoais e sociais, em ambientes físicos ou virtuais. A PMR Advocacia se reserva o direito de romper contratos de trabalho, estágio, voluntariado, serviços ou fornecimento de produtos na hipótese de violação a seus valores e princípios.



### 3. CONCEITOS GERAIS

**Assédio moral organizacional:** assédio direcionado a um coletivo de pessoas trabalhadoras, em razão de uma estrutura organizacional que se articula em torno de uma política de violência expressando-se, por exemplo, por meio das seguintes principais práticas abusivas de gestão: gestão por injúria; gestão por estresse e gestão por medo.

**Assédio moral:** conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal. Pode ser vertical descendente (praticado por superiores em hierarquia contra indivíduos subordinados), vertical ascendente (praticado por uma ou mais pessoas subordinadas contra seu superior em hierarquia) ou horizontal (entre colegas do mesmo nível hierárquico).

**Assédio sexual:** O assédio sexual é definido como toda a tentativa, por parte de superior hierárquico ou quem obtenha poder hierárquico sobre a pessoa subordinada, visando obtenção de favores sexuais através de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitáveis, como forma de ameaçar e como condição para continuidade no emprego. Também se caracteriza por quaisquer manifestações agressivas de índole sexual com objetivo de prejudicar a atividade laboral por parte de qualquer pessoa que integre a equipe de trabalho, independente do uso do poder hierárquico.

**Discriminação direta:** forma de discriminação negativa em que há a comprovada intenção de discriminar, podendo ser explícita ou implícita.

**Discriminação indireta:** não demanda a comprovação de motivação discriminatória. Uma medida aparentemente neutra será discriminatória quando o seu impacto for desproporcional sobre determinados indivíduos ou grupos, ainda que não exista a intenção de discriminar.

**Discriminação positiva:** Possibilidade de atribuição de tratamento diferenciado a grupos historicamente discriminados com vistas a reduzir desigualdades, por meio, por exemplo, ações afirmativas como as cotas ou vagas exclusivas para grupos socialmente vulnerabilizados.

**Discriminação:** em sua dimensão negativa, é a concretização do preconceito, ou seja, é a adoção de efetivo tratamento diferenciado em desfavor de determinadas pessoas, em razão do grupo social ao qual pertencem, resultando em desvantagens materiais ou simbólicas.

**Equidade:** O conceito de equidade reconhece que não somos todos iguais e que as condições históricas a que determinados grupos sociais foram submetidos impuseram realidades materiais de vulnerabilidade e desigualdade. Para corrigir essa desigualdade, a equidade orienta a adoção de critérios de justiça que levem em consideração as desigualdades materiais entre indivíduos e grupos.

**Microagressões:** comportamentos conscientes ou inconscientes que expressam ódio racial por meio de manifestações que buscam não se mostrarem abertamente racistas, embora o sejam.

**Preconceito:** diz respeito a percepções ou sentimentos negativos em relação a determinados grupos sociais e às pessoas a eles pertencentes, com base em estereótipos e generalizações.

## 4. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Área	Responsabilidades
Todas as pessoas	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Cumprir as disposições da presente política;</li><li>▶ Reportar imediatamente situações ou suspeitas de discriminação e/ou assédio vivenciadas ou presenciadas de acordo com os canais adequados;</li><li>▶ Utilizar o diálogo como ferramenta para sensibilizar seus colegas, inclusive alertando-os para potenciais situações de discriminação/assédio;</li><li>▶ Engajar-se em todos os treinamentos relacionados à Diversidade e Inclusão.</li></ul>
Pessoas & Cultura	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Desenvolver estratégias para a promoção da equidade, diversidade e inclusão na PMR Advocacia;</li><li>▶ Apoiar as demais áreas para a garantia de um ambiente livre de discriminação;</li><li>▶ Promover treinamentos internos periódicos sobre o tema de equidade, D&amp;I e antidiscriminação.</li></ul>
Compliance & LGPD	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Registrar, monitorar e apurar denúncias de discriminação e assédio.</li></ul>
Desk Antidiscriminatório	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Apoiar a área de Pessoas &amp; Cultura para realizações de treinamentos internos periódicos sobre o tema de equidade, D&amp;I e antidiscriminação.</li><li>▶ Apoiar a área de Compliance &amp; LGPD na apuração de denúncias de discriminação/assédio, sempre que solicitada;</li><li>▶ Apoiar as demais áreas para a garantia de um ambiente livre de discriminação.</li></ul>



Comitê de Ética

► Avaliar e direcionar resoluções de denúncias de discriminação e assédio e, se for o caso, orientar a aplicação de medidas disciplinares;

Comunicação

► Apoiar todas as áreas envolvidas para realização de campanhas internas e externas com o intuito de sensibilização e conscientização contínua acerca da temática;

Gestores/as

► Promover um ambiente onde aconteça o diálogo permanente entre a equipe sobre os temas de prevenção à discriminação e ao assédio sexual e moral.

## 5. ORIENTAÇÕES DE CONDUTA

Caso você esteja vivenciando uma situação de assédio ou discriminação, não se submeta! Existem várias alternativas para enfrentar esse tipo de violência no trabalho e a PMR faz questão de estar a par das situações:

- a** Anote com detalhes a situação: dia, hora, nome da pessoa agressora e conteúdo da conversa, testemunhas e tudo o que você lembrar;
- b** Evite conversar com a pessoa agressora sem testemunhas;
- c** Mantenha uma cópia da documentação que possa comprovar a agressão;
- d** Exija, quando pertinente, as instruções por escrito. Mesmo que seja por e-mail. Provar o assédio é fundamental;
- e** Dê visibilidade ao problema: reporte ao nosso canal de Denúncia.

## 6. CANAIS DE DENÚNCIA

As dúvidas, suspeitas ou evidências de descumprimento desta Política e/ou do Código de Relações Humanizadas, Ética e Conduta, devem ser reportadas imediatamente ao nosso canal específico para o recebimento de denúncias. Em qualquer sinal de alerta, o Canal de Ética e Denúncias da PMR (<https://pmradvocacia.clickcompliance.com/reporting-channel>) deve ser acessado.

Todas as situações ou reclamações reportadas diretamente à área de Compliance ou por meio dos canais acima serão tratadas com sigilo, havendo, ainda, a possibilidade da opção pelo anonimato. Este canal também está aberto para o recebimento de denúncias de terceiros.

Todas as pessoas colaboradoras da PMR Advocacia são encorajadas a realizar perguntas relacionadas a esta Política de Prevenção à Discriminação e ao Assédio Moral e Sexual bem como às outras políticas da PMR Advocacia. Caso você tenha qualquer dúvida, você poderá contatar os times de Pessoas & Cultura, Desk Antidiscriminatório e Compliance & LGPD.



## 7. SANÇÕES

O descumprimento das disposições legais e regulamentares aqui previstas sujeita as pessoas infratoras a aplicação de medidas disciplinares previstas em legislação e nas Políticas internas da PMR Advocacia, assim como o Código de Relações Humanizadas, Ética e Conduta, sem prejuízo de sanções administrativas, cíveis e criminais, dentre outras medidas cabíveis.

Será feita a devida investigação pela área de Compliance e aplicadas as medidas disciplinares cabíveis às pessoas envolvidas.

## 8. ATUALIZAÇÃO DA POLÍTICA

A presente Política poderá ser atualizada a qualquer momento. Havendo alterações, serão devidamente informadas em nosso website.

Esta Política entra em vigor na data de sua publicação.

**Última atualização: 27 de novembro de 2023.**



Eu, \_\_\_\_\_,  
declaro para os devidos fins que li e entendi os  
termos descritos na Política de Prevenção à  
Discriminação e ao Assédio Moral e Sexual e que  
concordo integralmente com as regras e  
orientações nele contidas, assumindo o  
compromisso de cumpri-las integralmente.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_,  
de \_\_\_\_\_ de 2023.  
(local e data)

\_\_\_\_\_  
Assinatura

**Orientação sexual:** segundo os Princípios de Yogyakarta, é a capacidade experimentar uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como de ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas;

**Identidade de gênero:** segundo os Princípios de Yogyakarta, é uma experiência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode, ou não, corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo-se aí o sentimento pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive o modo de vestir-se, o modo de falar e maneirismos.



**Racismo estrutural:** nesse entendimento, compreende-se que o racismo é um complexo processo histórico e político, que estrutura as relações sociais e, por consequência, impacta também as instituições e os comportamentos individuais, sendo dinâmico, adaptável e relacional.

**Racismo recreativo:** conceito cunhado por Adilson Moreira, busca evidenciar a perversidade do humor racista, utilizado como forma de afirmar a suposta inferioridade de pessoas negras em relação às pessoas brancas, além de servir de subterfúgio à negação do teor racista de determinadas condutas e de defesa da superioridade branca.

**Mansplaining:** repetir em outras palavras o que uma mulher acabou de dizer ou tentar explicar para ela própria o que ela está dizendo e/ou já sabe;

**Maninterrupting:** frequentes e desnecessárias interrupções das falas de mulheres por homens;

**Bropropriating:** apropriação masculina de ideias apresentadas por mulheres;

**Gaslighting:** desconsideração das falas de mulheres, relegadas a um lugar de “loucura” ou a questões hormonais, como a tensão pré-menstrual.

**Vieses inconscientes ou implícitos:** vieses construídos por experiências e concepções passadas, ainda que inconscientes, os quais impactam nossas atitudes, percepções, julgamentos e preferências quanto a determinados grupos sociais.

**Interseccionalidade:** conceito cunhado originalmente pela estudiosa e advogada negra estadunidense Kimberle Crenshaw, afirma que as questões de gênero e raça/etnia se sobrepõem e se compõem mutuamente, influenciando de modo inseparável a sociedade.

**Homossexualidade:** orientação sexual da pessoa que direciona seu afeto e desejo sexual a pessoas do mesmo gênero;

**Heterossexualidade:** orientação sexual da pessoa que direciona seu afeto e desejo sexual a pessoas do gênero oposto;

**Bissexualidade:** orientação sexual da pessoa que direciona seu afeto e desejo sexual a pessoas de ambos os gêneros;

**Heteronormatividade:** impõe que heterossexualidade seja a regra da sociedade, sendo esta considerada supostamente natural e “normal”. Vincula de forma binária e determinista gênero, sexo e desejo sexual, de forma a definir quais maneiras de ser homem e



mulher/masculino e feminino são “normais” e devem ser aceitas socialmente, quais sejam aquelas correspondentes ao casal heterossexual reprodutivo.

**Homofobia:** aversão ou ódio expressos por meio de preconceitos e discriminações direcionadas às pessoas homossexuais sejam elas gays, lésbicas ou bissexuais, em uma perspectiva mais ampla.

**Pessoas transgêneros ou transexuais:** não se identificam com o gênero que lhes foi atribuído no nascimento;

**Pessoas cisgêneros:** se identificam com o gênero atribuído ao nascer;

**Pessoas intersexo:** aquelas cujas características sexuais biológicas não correspondem à definição típica e binária de sexo feminino ou masculino.

**Travestis:** assim como mulheres trans, não se identificam com o gênero masculino atribuído ao nascer. No entanto, tampouco se identificam com a transgeneridade, utilizando o termo travesti como uma forma política de afirmação e ressignificação, processo também permeado por questões de classe e raça;

**Pessoas não binárias:** não se identificam com nenhum dos dois gêneros socialmente designados (homem/mulher);

**Pessoas intersexo:** são aquelas cujas características sexuais biológicas não correspondem à definição típica e binária de sexo feminino ou masculino;

**Intersexofobia:** discriminação contra pessoas intersexo;



**Transfobia:** aversão e discriminação contra pessoas transexuais e travestis;

**Nome social:** adoção de denominação diversa do daquela constante no registro civil sem, no entanto, alterá-lo.

**Feminismo:** um guarda chuva mais amplo que abarca movimentos sociais, correntes filosóficas e de estudos as quais objetivam evidenciar, compreender e combater a desigualdade com base no gênero, de forma a tornar as relações sociais mais equânimes para todas as pessoas.

**Machismo:** conceito que qualifica expressões da hierarquização de características tidas como masculinas enquanto superiores, o que reverbera em preconceito e discriminação sistêmica contra mulheres e desprezo por características tidas como femininas;

**Patriarcado:** estrutura social que hierarquiza mulheres e homens a partir da noção do “patriarca”, como principal agente do núcleo familiar, responsável e gerenciador da propriedade e da família, sendo as mulheres consideradas também parte da sua propriedade;

**Sexismo:** conceito que qualifica condutas que impõem determinadas imagens, estereótipos, generalizações ou estigmas a homens e mulheres com base em uma compreensão cultural de quais papéis cada gênero deve desempenhar;

**Misoginia:** expressões de ódio e/ou desprezo às mulheres ou àquelas características tidas como femininas;

**Cultura do estupro:** conceito político, relacionado à percepção construída socialmente de que o desejo sexual das mulheres deve ser subjugado à vontade dos homens e que,





portanto, os corpos femininos são públicos e violáveis, independente de seu consentimento. Ainda, culpabiliza as próprias mulheres por eventuais violações a seu corpo, como se suas condutas justificassem as violências vividas;

**Revitimização:** condição a que uma pessoa vítima de violência é submetida ao ter de repetir seu relato por diversas vezes a diferentes interlocutores, sendo obrigada a reviver a experiência traumática.

**Lugar de fala:** desenvolvido em termos teóricos pela filósofa

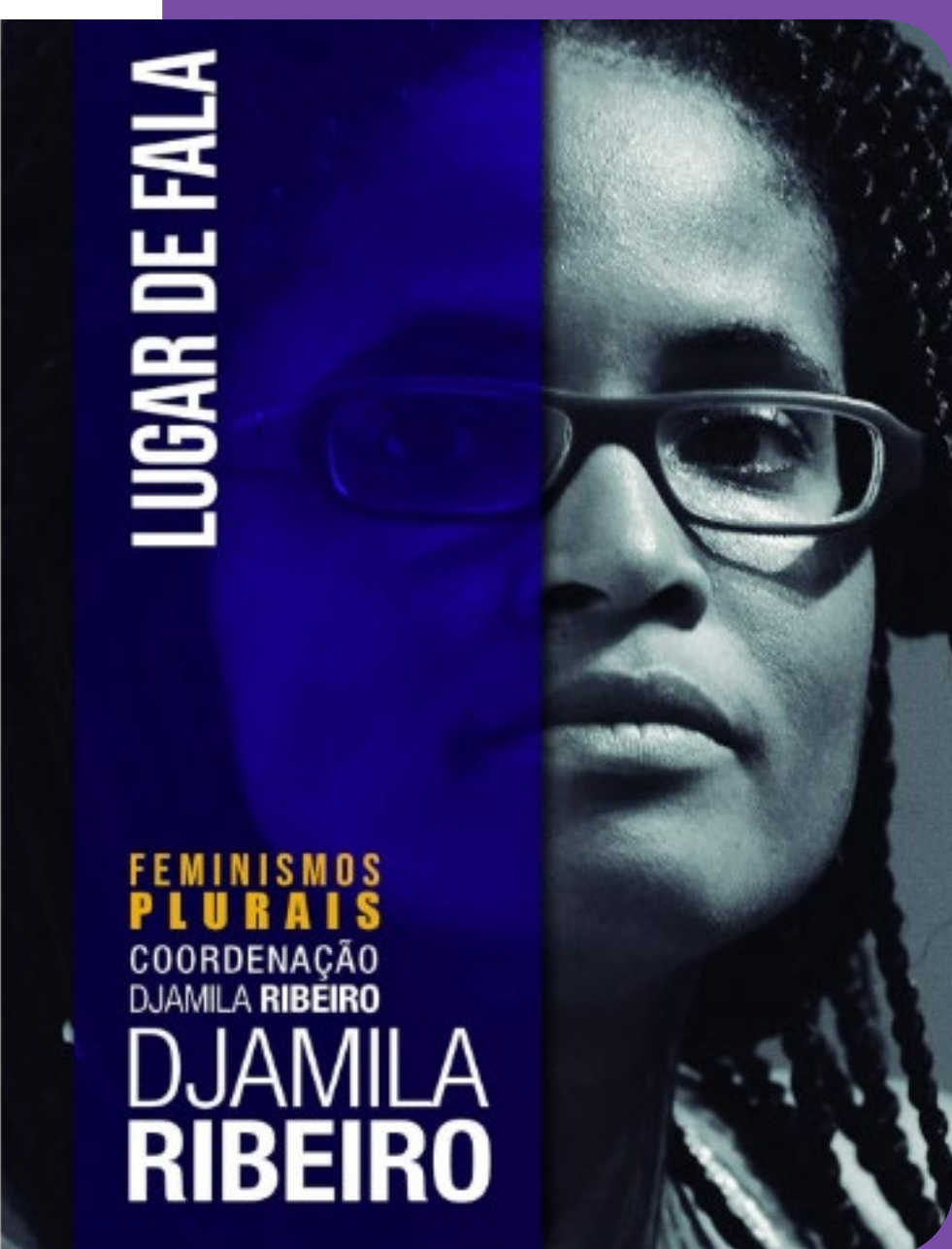
Djamila Ribeiro em seu livro de mesmo nome, é uma ferramenta teórica que objetiva evidenciar que os discursos também são permeados pela localização na qual seus interlocutores estão posicionados perante a sociedade.

**Deficiência:** “resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em

igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (Preâmbulo, alínea “e” do Decreto n. 6.949/2009);

**Pessoas com deficiência:** “são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas” (Art. 1º do Decreto n. 6.949/2009);

**Corponormatividade:** imposição social de uma compreensão sobre qual corpo é considerado normal, capaz, funcional e típico, sem considerar a diversidade humana.



**Acessibilidade:** “possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida” (Art. 2º da Lei Lei n. 10.098/2000).



**Capacitismo:** preconceito contra as pessoas com deficiência, baseado em um sistema de crenças e valores que ignoram a diversidade corporal humana, considerando inferiores e incapazes corpos que não se moldam ao que é considerado padrão, típico ou funcional.

**Racismo religioso:** perseguição e estigmatização das religiões de matriz africana.

**Gordofobia:** aversão e desprezo a corpos gordos, lidos como aqueles que não se adequam ao padrão de magreza, sendo, por esse motivo, estigmatizados e a seus sujeitos atribuído um fracasso, uma falha moral;

**Pressão estética:** imposição de um padrão de beleza inalcançável, causando a insatisfação constante com o próprio corpo como instrumento de controle social.

**Etarismo:** discriminação com base em estereótipos relacionados à idade.

<sup>1</sup> PEREIRA, Cristina Kerr de Barros. O IMPACTO DO VIÉS INCONSCIENTE NA CARREIRA DAS MULHERES:: caso de ensino “Construtora Meirelles & Silva”. 2020. 96 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão Para A Competitividade, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2020.1

<sup>2</sup> RIOS, Roger Raupp. Notas para o desenvolvimento de um direito democrático da sexualidade. In: RIOS, Roger Raupp (Org). Em defesa dos direitos sexuais. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 31.



**OBRIGADO!**

