PMR ADVOCACIA

ELOS PMR

POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO (DEIP)

PETRI E MACHADO DA ROSA ADVOCACIA

SUMÁRIO

1 — Apresentação

2 — Objetivos

3 — Princípios Fundamentais

4 — Definições e Conceitos

5 — Diretrizes Operacionais

6 — Estrutura de Governança

7 — Canais Éticos e Procedimentos

8 — Monitoramento e Avaliação

9 — Disposições Finais

Documento: Política de Diversidade, Equidade, Inclusão e Pertencimento
Versão: 1.0
Vigência: A partir da data de aprovação
Responsável: Comitê de Diversidade e Inclusão
Revisão: Anual

1. APRESENTAÇÃO

A PMR Advocacia reconhece que a diversidade, equidade, inclusão e pertencimento (DEIP) constituem pilares fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e de um ambiente organizacional verdadeiramente próspero. Em um mundo cada vez mais plural e interconectado, compreendemos que a valorização das diferenças não apenas fortalece nossa cultura organizacional, mas também potencializa nossa capacidade de inovação, criatividade e excelência na prestação de serviços jurídicos.

Esta política representa o compromisso formal da PMR Advocacia com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, respeitoso e acolhedor, onde todas as pessoas possam desenvolver seu potencial máximo, independentemente de suas características pessoais, origem, identidade ou condição social. Reconhecemos que a diversidade é uma fonte inesgotável de riqueza humana e profissional, e que sua valorização contribui diretamente para o alcance de nossos objetivos estratégicos e para o cumprimento de nossa missão institucional.

Esta política se alinha aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas, particularmente aos ODS 5 (Igualdade de Gênero), ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), ODS 10 (Redução das Desigualdades) e ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes). Reconhecemos nossa responsabilidade social e nosso papel como agente de transformação na construção de uma sociedade mais equitativa e justa.

ESTA POLÍTICA EM UMA PÁGINA

O que a política garante

Ambiente de trabalho seguro, saudável, inclusivo e psicologicamente protegido, com tolerância zero à discriminação e ao assédio.

A quem se aplica

Todas as pessoas colaboradoras (independente de nível hierárquico), estagiários, consultores, fornecedores e parceiros da PMR Advocacia.

O que fazer em caso de discriminação ou assédio

Anote os detalhes do ocorrido, preserve e mantenha documentação/evidências, evite conversas sem testemunhas com o agressor e reporte imediatamente ao canal de denúncias.

2. OBJETIVO

Estabelecer diretrizes abrangentes para a promoção da diversidade, equidade, inclusão e pertencimento em todos os níveis e processos da PMR Advocacia, criando um ambiente organizacional que valorize e celebre as diferenças humanas como fonte de inovação, criatividade e excelência profissional.

3. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Os princípios fundamentais desta política constituem a base filosófica e ética que orienta todas as ações, decisões e práticas da PMR Advocacia no campo da diversidade, equidade, inclusão e pertencimento. Estes princípios são indissociáveis e complementares, formando um conjunto coeso de valores que permeiam toda a cultura organizacional.

3.1 Amor à Pluralidade e Centralidade nas Pessoas

Este princípio estabelece que todas as pessoas, independentemente de suas características, origem, identidade ou condição, devem ser colocadas no centro da missão institucional, sendo tratadas com dignidade, respeito e consideração.

A centralidade nas pessoas implica que todas as decisões organizacionais devem considerar primordialmente o impacto sobre o bem-estar, desenvolvimento e realização das pessoas que compõem a PMR Advocacia. Isso significa que políticas, processos e práticas devem ser desenhados e implementados tendo como foco principal a promoção da dignidade humana, o respeito às individualidades e a criação de condições para que cada pessoa possa alcançar seu potencial máximo.

3.2 Tolerância Zero à Discriminação e Assédio

A PMR Advocacia adota postura inflexível de tolerância zero a qualquer forma de discriminação, assédio, preconceito ou tratamento degradante. Este princípio estabelece que não será tolerada, em hipótese alguma, qualquer conduta que viole a dignidade humana, cause constrangimento, humilhação ou crie ambiente hostil para qualquer pessoa.

A implementação deste princípio requer a criação de mecanismos efetivos de prevenção, identificação, denúncia e punição de condutas discriminatórias ou assediadoras. Isso inclui a realização de treinamentos regulares sobre prevenção de discriminação e assédio, a disponibilização de canais seguros e confidenciais para denúncias, a investigação rigorosa e imparcial de todas as alegações, e a aplicação de sanções proporcionais e efetivas quando comprovadas irregularidades.

3.3 Equidade e Justiça Social

O princípio da equidade reconhece que a igualdade formal nem sempre resulta em igualdade material, sendo necessário adotar medidas diferenciadas para corrigir desigualdades históricas e estruturais. A PMR Advocacia compromete-se a promover a justiça social através da implementação de ações afirmativas e políticas de equidade que garantam oportunidades verdadeiramente equitativas para todas as pessoas.

3.4 Valorização da Diversidade

A diversidade é reconhecida pela PMR Advocacia como fonte fundamental de criatividade, inovação, colaboração e bem-estar no ambiente de trabalho. Este princípio estabelece que a pluralidade de perspectivas, experiências, conhecimentos e habilidades não apenas enriquece o ambiente organizacional, mas constitui vantagem competitiva estratégica para a organização.

A valorização da diversidade vai além do reconhecimento passivo das diferenças, envolvendo a criação ativa de condições para que essa diversidade se traduza em benefícios concretos para a organização e para todas as pessoas que a compõem. Isso significa criar espaços e processos que permitam que diferentes perspectivas sejam ouvidas, consideradas e incorporadas nas decisões organizacionais.

3.5 Ambiente Seguro e Saudável

A PMR Advocacia compromete-se a garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e psicologicamente protegido, onde todas as pessoas possam desenvolver suas atividades livres de violência, intimidação, constrangimento, microgressões ou qualquer forma de agressão física, verbal ou psicológica.

3.6 Compromisso com a Educação e Conscientização

A educação e conscientização constituem pilares fundamentais para a construção de uma cultura verdadeiramente inclusiva. A PMR Advocacia compromete-se a investir continuamente em programas educacionais, treinamentos, eventos e campanhas que desenvolvam a consciência coletiva sobre diversidade, inclusão e direitos humanos.

A conscientização é um processo contínuo que envolve a reflexão crítica sobre privilégios, preconceitos e estruturas de poder que perpetuam desigualdades. Requer o desenvolvimento da capacidade de reconhecer e questionar estereótipos, assumir responsabilidade por ações e omissões, e comprometer-se ativamente com a mudança.

3.7 Responsabilidade Socioambiental (ESG)

A PMR Advocacia reconhece sua responsabilidade como agente de transformação social e ambiental, comprometendo-se a atuar de forma socialmente responsável e ambientalmente sustentável. Este princípio integra as dimensões social, ambiental e de governança (ESG) às práticas de diversidade e inclusão.

3.8 Inclusão na Governança e Processos

A integração da perspectiva de diversidade, equidade, inclusão e pertencimento em todos os níveis de governança corporativa e processos organizacionais é fundamental para garantir que estes valores se traduzam em ações concretas e resultados efetivos. Este princípio estabelece que a DEIP deve ser considerada em todas as decisões estratégicas e operacionais da organização.

3.9 Canais Éticos e Responsabilização

A disponibilização de canais seguros, confidenciais e acessíveis para denúncia de irregularidades relacionadas à discriminação, assédio ou violação dos princípios de diversidade e inclusão é fundamental para a efetividade desta política. Este princípio garante que todas as pessoas tenham meios seguros para reportar violações sem medo de retaliação.

3.10 Melhoria Contínua

O compromisso com a melhoria contínua reconhece que a construção de uma cultura verdadeiramente inclusiva é um processo dinâmico e permanente, que requer revisão e aprimoramento constantes das políticas, práticas e processos organizacionais. Este princípio estabelece que a organização deve manter-se sempre atualizada com as melhores práticas, pesquisas acadêmicas e evolução do marco regulatório.

A revisão regular da política deve ser realizada com base em evidências, dados de monitoramento, feedback de colaboradores, benchmarking com outras organizações e análise de tendências e desenvolvimentos no campo da diversidade e inclusão. Essa revisão deve resultar em atualizações que mantenham a política alinhada às necessidades emergentes e às melhores práticas disponíveis.

4. DIRETRIZES OPERACIONAIS

As diretrizes operacionais estabelecem as práticas concretas através das quais os princípios desta política são implementados em todas as dimensões da organização. Estas diretrizes abrangem desde processos de recrutamento e seleção até práticas de liderança e desenvolvimento organizacional.

4.1 Recrutamento e Seleção

4.1.1 Diversificação de Fontes de Recrutamento

A PMR Advocacia compromete-se a diversificar suas fontes de recrutamento, estabelecendo parcerias com universidades, organizações e entidades que promovam a diversidade.

4.1.2 Descrições de Vagas Inclusivas

Todas as descrições de vagas devem ser redigidas em linguagem inclusiva, evitando termos que possam desencorajar candidatos de grupos específicos. As qualificações devem ser essenciais para o desempenho da função, evitando requisitos desnecessários que possam criar barreiras artificiais.

4.1.3 Processos Seletivos Estruturados

Os processos seletivos devem ser estruturados e padronizados para minimizar a influência de vieses inconscientes. Isso inclui o uso de painéis de entrevista diversos, critérios de avaliação objetivos e transparentes, e treinamento regular dos entrevistadores sobre condução de entrevistas inclusivas.

4.1.4 Metas de Diversidade

Serão estabelecidas metas específicas de diversidade para diferentes níveis e áreas da organização, com acompanhamento regular do progresso e implementação de ações corretivas quando necessário.

4.2 Desenvolvimento e Carreira

4.2.1 Trilhas de Desenvolvimento Personalizado

O escritório reconhece que a promoção efetiva da diversidade e da inclusão exige investimento contínuo e estruturado no

desenvolvimento profissional de seus integrantes, com atenção às barreiras específicas enfrentadas por grupos historicamente sub-representados no ambiente jurídico. Para tanto, adota um modelo de trilhas de desenvolvimento personalizado, organizadas nos seguintes eixos:

a) Trilhas Temáticas em Formato Digital
O escritório disponibiliza trilhas de aprendizagem em plataforma online - Twygo, de acesso permanente e obrigatório para todos os colaboradores, abrangendo, no mínimo, os seguintes temas:
(i) Trilhas Corporativas Construindo Equidade Raça e Cor — voltada à compreensão das dinâmicas estruturais de racismo, seus reflexos no mercado jurídico e as práticas antidiscriminatórias aplicáveis ao cotidiano profissional, em consonância com a Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial) e com as diretrizes do Pacto pela Promoção da Equidade Racial;
(ii) Trilha Corporativa Construindo Equidade de Gênero — destinada à conscientização sobre desigualdades de gênero no exercício da advocacia, abordando vieses inconscientes, disparidade salarial, divisão equitativa de oportunidades e os direitos assegurados pela Lei nº 14.611/2023 (Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens);
b) Programa de Desenvolvimento para Liderança Inclusiva
Além das trilhas digitais, o escritório promove programas presenciais ou híbridos voltados à formação de lideranças diversas:
(i) Letramento em Diversidade, Equidade e Inclusão: Busca a compreensão sobre a importância da DEI para a sustentabilidade dos negócios, promovendo a análise e o debate de casos práticos com os respectivos gabaritos de conduta esperada, estimulando a reflexão crítica e a internalização dos valores de equidade no cotidiano profissional capacitando as lideranças de maneira prática sobre como atuar no cotidiano profissional.

4.3 Cultura e Ambiente de Trabalho

4.3.1 Comunicação Inclusiva

Toda comunicação organizacional deve seguir princípios de linguagem inclusiva, respeitando a diversidade de identidades e experiências. Isso inclui comunicações internas, materiais de marketing, documentos oficiais e interações cotidianas.

4.3.2 Celebração da Diversidade

Serão realizados eventos e iniciativas regulares para celebrar a diversidade cultural, religiosa e identitária presente na organização, promovendo o conhecimento mútuo e o respeito às diferenças.

4.3.3 Flexibilidade e Acomodações

A organização oferecerá flexibilidade e acomodações razoáveis para atender às necessidades diversas dos colaboradores, incluindo arranjos de trabalho flexíveis, acomodações religiosase apoio para responsabilidades familiares.

4.4 Liderança e Governança

4.4.1 Liderança Inclusiva

Todos os líderes da organização receberão treinamento em liderança inclusiva, desenvolvendo competências para liderar equipes diversas, tomar decisões inclusivas e criar ambientes psicologicamente seguros.

4.4.3 Diversidade na Liderança

Serão estabelecidas metas específicas para aumentar a diversidade em posições de liderança, com programas direcionados de desenvolvimento e sucessão para garantir pipeline diverso de talentos.

5.1 Comitê de Equidade, Cultura e Sustentabilidade - ELOS

5.1.1 Composição e Mandato

O Elos será composto por representantes das seguintes áreas do escritório: Comunicação, Imagem e Visual Law; Desk Antidiscriminatório; Compliance; e Diretoria Jurídica.

5.1.2 Responsabilidades

O Comitê será responsável por desenvolver estratégias de implementação da política, monitorar o progresso das iniciativas, avaliar a efetividade das ações, propor melhorias e reportar regularmente à alta liderança sobre o status das iniciativas de diversidade e inclusão. A efetividade das ações será monitorada e avaliada por meio de indicadores quantitativos e qualitativos; benchmarking de iniciativas de diversidade, equidade, inclusão e pertencimento; revisões periódicas dos dados de diversidade do escritório, dentre outras ferramentas.

5.1.3 Recursos e Autoridade

O Comitê terá orçamento específico para implementação de iniciativas, autoridade para propor mudanças em políticas e processos, e acesso direto à alta liderança para discussão de questões estratégicas relacionadas à diversidade e inclusão.

5.2 Liderança Executiva

5.2.1 Responsabilidade da Alta Liderança

A alta liderança da PMR Advocacia assume a responsabilidade pelo sucesso das iniciativas de diversidade e inclusão, demonstrando compromisso através de comunicação consistente, alocação de recursos adequados e modelagem de comportamentos inclusivos.

5.3 Gestores e Líderes de Equipe

5.3.1 Responsabilidades Operacionais

Gestores e líderes de equipe são responsáveis pela implementação cotidiana dos princípios de diversidade e inclusão, criação de ambientes psicologicamente seguros, desenvolvimento de suas equipes e identificação de oportunidades de melhoria.

5.3.2 Desenvolvimento de Competências

Todos os gestores receberão treinamento regular em liderança inclusiva, gestão de vieses inconscientes, resolução de conflitos relacionados à diversidade e criação de equipes de alto desempenho diversas.

5.4 Pessoas Colaboradoras

5.4.1 Responsabilidade Individual

Todas as pessoas colaboradoras são responsáveis por contribuir para um ambiente inclusivo através de comportamentos respeitosos, participação ativa em iniciativas de diversidade e inclusão, e compromisso com o aprendizado contínuo sobre estes temas.

5.5 Parceiros Externos

5.5.1 Consultoria Especializada

A organização manterá parcerias com consultores especializados em diversidade e inclusão para apoiar o desenvolvimento de estratégias, implementação de melhores práticas e avaliação de progresso.

5.5.2 Redes e Organizações

A PMR Advocacia participará ativamente de redes e organizações focadas em diversidade e inclusão no setor jurídico e empresarial, compartilhando aprendizados e contribuindo para o avanço coletivo nesta área.

6. CANAIS ÉTICOS E ORIENTAÇÕES

A PMR Advocacia estabelece um sistema robusto e confiável de canais éticos para garantir que todas as pessoas tenham meios seguros e acessíveis para reportar violações aos princípios de diversidade, equidade, inclusão e pertencimento, bem como qualquer forma de discriminação, assédio ou comportamento inadequado. A presente política integra-se à Política de Prevenção à Discriminação e ao Assédio Moral e Sexual da PMR Advocacia.

6.1 Canais de Denúncia

6.1.1 Múltiplos Canais de Acesso

Serão disponibilizados múltiplos canais para recebimento de denúncias, incluindo:

Canal Presencial através do comitê ELOS.

Portal Online Seguro e Criptografado

6.1.2 Confidencialidade e Anonimato

Será garantida a confidencialidade de todas as denúncias, com possibilidade de anonimato quando solicitado. As informações serão compartilhadas apenas com pessoas diretamente envolvidas na investigação, respeitando os princípios de necessidade e proporcionalidade. A PMR Advocacia possui uma política de não retaliação à pessoa denunciante de boa fé.

6.1.3. Orientações de Conduta em caso de discriminação ou assédio

- Anotar detalhes de situações de assédio/discriminação
- Evitar conversas sem testemunhas com a pessoa agressora
- Manter documentação de possíveis agressões
- Reportar imediatamente ao canal de denúncias
- Utilizar o diálogo para sensibilizar colegas e alertar para potenciais situações

7. ORIENTAÇÕES DE CONDUTA

- [ ] **Registre o ocorrido:** Anote todos os detalhes, datas e fatos.

- [ ] **Preserve evidências:** Mantenha guardada toda a documentação de possíveis agressões.

- [ ] **Evite exposição:** Evite conversas sem testemunhas com a pessoa agressora.

- [ ] **Reporte:** Acione imediatamente o canal de denúncias adequado.

- [ ] **Conscientize:** Utilize o diálogo para sensibilizar colegas e alertar para potenciais situações.

8. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento e avaliação contínuos são essenciais para garantir a efetividade desta política e o progresso em direção aos objetivos estabelecidos. Este sistema permitirá identificar sucessos, desafios e oportunidades de melhoria, orientando ajustes estratégicos e operacionais.

8.1 Indicadores e Métricas

8.1.1 Indicadores Quantitativos

Serão monitorados indicadores quantitativos incluindo:

- Composição demográfica da força de trabalho por nível hierárquico
- Taxas de recrutamento, promoção e retenção por grupos demográficos
- Diferenças salariais por gênero, raça e outros grupos
- Participação em programas de desenvolvimento e treinamento
- Número e tipos de denúncias recebidas e resolvidas
- Resultados de pesquisas de clima e engajamento

8.1.2 Indicadores Qualitativos

Também serão avaliados indicadores qualitativos como:

- Percepções sobre inclusão e pertencimento
- Qualidade das experiências de desenvolvimento e carreira
- Efetividade dos programas de diversidade e inclusão
- Satisfação com os canais éticos e processos de resolução
- Feedback sobre liderança inclusiva e cultura organizacional

4.5 Fornecedores e Parceiros

4.5.1 Diversidade na Cadeia de Fornecimento

A PMR Advocacia priorizará fornecedores e parceiros que demonstrem compromisso com diversidade e inclusão, estabelecendo critérios específicos nos processos de seleção e avaliação.

5. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

A implementação efetiva desta política requer uma estrutura de governança clara e bem definida, com responsabilidades específicas para diferentes níveis e funções da organização. Esta estrutura garante que os compromissos assumidos se traduzam em ações concretas e resultados mensuráveis.

Liderança Executiva
Responsável pelo sucesso das iniciativas, alocação de recursos e modelagem de comportamentos.

Comitê ELOS
Composto por Comunicação, Imagem e Visual Law; Desk Antidiscriminatório; Compliance; e Diretoria Jurídica. Responsável por desenvolver estratégias e monitorar a efetividade.

Gestores e Líderes de Equipe
Responsáveis pela implementação cotidiana e criação de ambientes psicologicamente seguros.

Pessoas Colaboradoras
Responsabilidade individual por comportamentos respeitosos e aprendizado contínuo.

Parceiros Externos
Consultoria especializada e atuação em redes do setor jurídico.

8.1.3 Benchmarking Externo

Será realizado benchmarking regular com outras organizações do setor jurídico e empresarial para comparar progresso e identificar melhores práticas.

8.2 Coleta e Análise de Dados

8.2.1 Sistemas de Informação

Serão implementados sistemas robustos de coleta, armazenamento e análise de dados, garantindo a privacidade e confidencialidade das informações pessoais em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

8.2.2 Pesquisas Regulares

Serão realizadas pesquisas anuais de clima organizacional e inclusão, com foco específico em experiências de diversidade, pertencimento e bem-estar no trabalho.

8.2.3 Grupos Focais e Entrevistas

Complementarmente às pesquisas quantitativas, serão realizados grupos focais e entrevistas qualitativas para aprofundar a compreensão sobre experiências e percepções dos colaboradores.

8.3 Relatórios e Transparência

8.3.1 Relatório Anual de Diversidade

Será publicado relatório anual abrangente sobre o progresso das iniciativas de diversidade e inclusão, incluindo dados demográficos, indicadores de progresso, desafios identificados e planos futuros.

8.3.2 Comunicação Regular

Atualizações trimestrais sobre o progresso das iniciativas serão compartilhadas com todas as pessoas colaboradoras através de

múltiplos canais de comunicação.

8.3.3 Transparência Externa

Informações sobre diversidade e inclusão serão compartilhadas publicamente através do website da organização e relatórios de sustentabilidade, demonstrando compromisso com a transparência e responsabilização.

8.4 Revisão e Melhoria

8.4.1 Revisão Anual da Política

Esta política será revisada anualmente pelo Comitê DEIP - ELOS em colaboração com a liderança executiva, incorporando aprendizados, feedback e mudanças no ambiente externo.

8.4.2 Atualização de Práticas

Com base nos resultados do monitoramento, as práticas e programas serão continuamente atualizados para melhorar sua efetividade e relevância.

8.4.3 Inovação e Experimentação

Serão incentivadas iniciativas piloto e experimentação com novas abordagens, permitindo aprendizado e inovação permanente no campo da diversidade e inclusão.

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

9.1 Vigência e Aplicabilidade

Esta política entra em vigor na data de sua aprovação pela liderança executiva da PMR Advocacia e aplica-se a todas as pessoas colaboradoras, independentemente de nível hierárquico, tipo de contrato, localização geográfica ou função exercida. Também se estende a estagiários, consultores, fornecedores e parceiros que mantenham relacionamento com a organização.

9.2 Integração com Outras Políticas

Esta política integra-se e complementa outras políticas organizacionais, incluindo o Código de Relações Humanizadas, Ética e Conduta, a Política de Prevenção à Discriminação e ao Assédio Moral e Sexual da PMR Advocacia e demais normativas internas.

9.3 Revisão e Atualização

Esta política será revisada anualmente ou sempre que necessário devido a mudanças na legislação, melhores práticas ou necessidades organizacionais. Qualquer alteração será comunicada a todos os colaboradores e partes interessadas.

9.4 Interpretação e Dúvidas

Dúvidas sobre a interpretação ou aplicação desta política devem ser direcionadas ao ELOS - Comitê e Equidade, Cultura e Sustentabilidade.

Documento aprovado em:

Assinatura da Liderança Executiva:

Próxima revisão programada:

DEFINIÇÕES E CONCEITOS

1. Diversidade

Variedade de características, experiências e identidades presentes na organização.

2. Equidade

Tratar os diferentes de forma diferente para garantir oportunidades justas e corrigir desvantagens históricas.

3. Inclusão

Processo ativo e intencional de fazer com que todos se sintam valorizados e tenham voz.

4. Pertencimento

Sentimento subjetivo e emocional de ser aceito integralmente pela sua identidade autêntica.

5. Viés Inconsciente

Atitudes, estereótipos e preconceitos automáticos que influenciam decisões involuntariamente.

6. Microagressões

Comentários ou comportamentos sutis que comunicam mensagens hostis ou negativas a grupos marginalizados.

7. Interseccionalidade

Cruzamento de múltiplas identidades (raça, gênero, classe) gerando experiências únicas de opressão ou privilégio.

8. Ações Afirmativas

Medidas temporárias destinadas a acelerar a igualdade de fato para grupos sub-representados.

9. Segurança Psicológica

Ambiente seguro para assumir riscos, errar, questionar e propor ideias sem medo de retaliação.