

Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do Escritório Leonardo Amarante Advogados Associados

Objetivo: Estabelecer diretrizes claras para prevenir e combater o assédio e a discriminação no ambiente de trabalho, promovendo um ambiente inclusivo, seguro e respeitoso para todos os sócios e colaboradores do escritório Leonardo Amarante Advogados Associados.

1. Introdução

O Leonardo Amarante Advogados Associados está comprometido em criar e manter um ambiente de trabalho livre de assédio e discriminação. Esta política é fundamental para garantir que todos os sócios e colaboradores sejam tratados com dignidade e respeito, em conformidade com as leis aplicáveis e as melhores práticas de governança corporativa.

2. Definições e Aplicabilidade:

Discriminação: Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou social, que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais no campo político, econômico, social, cultural ou em qualquer outra esfera da vida pública.

Assédio: Qualquer comportamento indesejado que, por sua natureza ou repetição, prejudique a dignidade da pessoa, criando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. Inclui, mas não se limita, às seguintes situações:



Assédio Moral: Ações que causem humilhação ou sofrimento psicológico.

Assédio Sexual: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico ou ascendência.

Violência no Ambiente de Trabalho: Inclui comportamentos tipificados no Código Penal Brasileiro, tais como:

Stalking (Artigo 147-A do Código Penal): Perseguição reiterada que ameaça a integridade física ou psicológica, restringe a capacidade de locomoção ou invade a esfera de liberdade ou privacidade.

Violência Psicológica contra a Mulher (Artigo 147-B do Código Penal): Comportamento que cause dano emocional, diminuição da autoestima, ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento da mulher.

Injúria (Artigo 140 do Código Penal): Ofensa à dignidade ou ao decoro de alguém.

3. Proibições Específicas

Assédio Sexual: Proibido fazer avanços sexuais indesejados, solicitações de favores sexuais ou qualquer outra conduta verbal ou física de natureza sexual.

Assédio Moral: Proibido qualquer comportamento que degrade, humilhe ou intimide um sócio ou colaborador, incluindo bullying e abuso de poder.

Discriminação: Proibido discriminar qualquer pessoa com base em características pessoais ou status protegido por lei.

4. Medidas e Sanções:

Qualquer violação desta política será tratada com seriedade e poderá resultar em medidas disciplinares, incluindo advertência, suspensão ou demissão, conforme a gravidade da infração.

Em conformidade com a Lei 14.612/2023, que alterou a Lei 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir assédio moral, assédio sexual e discriminação como infrações ético disciplinares, sujeitas a sanções pela OAB, ações apropriadas serão tomadas para garantir a proteção e o bem-estar dos sócios e colaboradores afetados.

5. Compromisso com a Inclusão e a Diversidade

Respeito e Dignidade: Todos os sócios e colaboradores devem tratar uns aos outros com respeito e dignidade, independentemente de suas diferenças.

Igualdade de Oportunidades: O escritório está comprometido em proporcionar igualdade de oportunidades para todos, sem discriminação de qualquer natureza.

6. Procedimentos de Prevenção

6.1. Treinamento e Capacitação

Programas de Treinamento: Realizar treinamentos regulares para todos os sócios e colaboradores sobre a prevenção e combate ao assédio e discriminação.

Sensibilização Contínua: Promover campanhas de sensibilização sobre a importância da diversidade e da inclusão no ambiente de trabalho.

6.2 Canais de Comunicação e Denúncia

Canais Seguros e Confidenciais: Estabelecer canais de denúncia seguros e confidenciais para que os sócios e colaboradores possam relatar casos de assédio e discriminação sem medo de retaliação.

Plano de Contingência: Implementar um plano de contingência para tratar denúncias contra sócios designados ou o sócio administrador, assegurando a imparcialidade das investigações.

7. Procedimentos de Resposta

7.1.Recebimento e Tratamento de Denúncias

Responsáveis Designados: Dois sócios designados pelo sócio administrador serão responsáveis por receber e tratar as denúncias, assegurando a confidencialidade e a imparcialidade do processo.

Investigação Imparcial: Todas as denúncias serão investigadas de forma imparcial e rigorosa ,seguindo procedimentos claros e estabelecidos.

7.2.Medidas Disciplinares

Ações Corretivas: Qualquer violação desta política resultará em medidas disciplinares, que podem incluir advertência, suspensão ou demissão, conforme a gravidade do caso.

Apoio às Vítimas: Oferecer apoio adequado às vítimas de assédio e discriminação, incluindo aconselhamento e outras formas de assistência necessárias.

8.Monitoramento e Revisão

8.1.Auditorias Internas

•**Avaliação Regular:** Realizar auditorias internas periódicas para garantir a conformidade com esta política e identificar áreas de melhoria.

Revisão de Políticas: Revisar e atualizar esta política periodicamente para refletir mudanças legislativas e melhores práticas.

8.2 Supervisão Contínua

Controle Interno: Supervisão contínua das atividades para assegurar que todos os procedimentos estejam em conformidade com as normas internas e externas.

9. Comunicação e Transparência

9.1. Divulgação da Política

Acesso à Política: A política estará disponível para todos os sócios e colaboradores no site do escritório e em outros canais de comunicação interna.

Feedback e Melhoria Contínua: Implementar um sistema de feedback para melhorar continuamente as práticas de prevenção ao assédio e discriminação.

Conformidade com Normas e Regulamentos

Esta política é elaborada em conformidade com as diretrizes da OAB, a legislação brasileira aplicável, incluindo o Código Penal a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 9.029/1995, que proíbe práticas discriminatórias para efeitos admissionais.

Conclusão

A Política de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação do Leonardo Amarante Advogados Associados é um componente essencial do nosso compromisso com a integridade, a ética e a inclusão. Convidamos todos os colaboradores a se familiarizarem com esta política e a adotarem uma postura ativa na promoção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos.