

am

POLÍTICA DE:

Diversidade,  
Equidade &  
Inclusão

siga-nos!



[andrademaia.com.br](http://andrademaia.com.br)

am

Código: PL.03	Política
Versão: 01	Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)
Data: 05/03/2024	

Elaboração	Revisão	Aprovação
Anelise Damasceno Darlan Santos	Ana Streck Silveira	Tonia Russomano

No **AM** acreditamos no poder transformador da **educação**, da **inclusão** e da **diversidade**.

siga-nos!



andrademaia.com.br

# Sumário

1. OBJETIVO
2. ABRANGÊNCIA
3. DIRETRIZES E REGRAS
  - 3.1. Norteadores
    - 3.1.1. Propósito
    - 3.1.2. Posicionamento estratégico
    - 3.1.3. Mantra
    - 3.1.4. Compromissos institucionais
  - 3.2. Regras gerais
    - 3.2.1. Cultura e Ambiente Organizacional Seguro e Inclusivo
    - 3.2.2. Atração de talentos
    - 3.2.3. Promoções internas
    - 3.2.4. Educação
    - 3.2.5. Censo Anual
    - 3.2.6. Ações de promoção de DE&I
    - 3.2.7. Diversidade, Equidade e Inclusão de Pessoas Trans
      - 3.2.7.1. Apoio jurídico e reembolso de despesas relacionadas a retificação documental
      - 3.2.7.2. Apoio psicológico durante o período de transição de gênero
      - 3.2.7.3. Reembolso de medicamentos relacionados a terapia hormonal decorrente da transição de gênero
      - 3.2.7.4. Apoio para cirurgia de transgenitalização e de plástica mamária, incluindo implantação de próteses

- 3.2.7.5. Garantia de equidade de benefícios relacionados ao gênero
- 3.2.8. Compromisso com o combate à intolerância religiosa
- 3.2.9. Posicionamento externo e relações com a imprensa e demais meios de comunicação externa
- 3.3. Estrutura organizacional de DE&I
- 3.4. Sobre o Funcionamento dos Conselho Consultivo e Grupos de Afinidades
  - 3.4.1. Conselho Consultivo de DE&I
  - 3.4.2. Grupos de Afinidade
    - 3.4.2.1. Papéis e Responsabilidade
    - 3.4.2.2. Criação de novos grupos
    - 3.4.2.3. Rituais e reuniões
    - 3.4.2.4. Retirada de participantes
- 4. PROGRAMA DE MENTORIA PARA DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA
- 5. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO
  - 5.1. Indicadores de DE&I
  - 5.2. Relatório Anual de DE&I
- 6. DISPOSIÇÕES FINAIS
- 7. DEFINIÇÕES
- 8. REFERÊNCIAS

# am

Nosso **DNam** é diverso e isso nos torna cada vez melhores!

siga-nos!



[andrademaia.com.br](http://andrademaia.com.br)

## 1. OBJETIVO

Estabelecer e direcionar as ações de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I) no Escritório Andrade Maia Advogados (AM) com o intuito de promover ambiente corporativo seguro e inclusivo onde todas as pessoas sejam tratadas com respeito, dignidade e igualdade, independentemente de sua origem, raça, etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, religião, idade ou qualquer outra característica individual.

## 2. ABRANGÊNCIA

A presente Política aplica-se aos integrantes do Escritório Andrade Maia Advogados e entrará em vigor após a sua aprovação pelos sócios fundadores e administradores do escritório.

O AM reserva-se o direito de alterar e atualizar esta Política sempre que for necessário, o que será devidamente informado a todos os integrantes.

## 3. DIRETRIZES E REGRAS

### 3.1 Norteadores

#### 3.1.1 Propósito

Valorizamos a diversidade e acreditamos que ela é essencial para promover excelência, criatividade e inovação. Buscamos ativamente promover cultura de inclusão, respeitando e valorizando as diferenças individuais, experiências e perspectivas de nossa equipe. Nosso compromisso com diversidade e inclusão abrange todas as áreas de nosso escritório, desde o recrutamento e seleção até as políticas de desenvolvimento profissional e a promoção de ambiente inclusivo e oportunidades equitativas.

### 3.1.2 Posicionamento estratégico

Diversidade, Equidade e Inclusão nos tornam MELHORES, pois diferentes perspectivas e opiniões ampliam possibilidades e permitem criar soluções FORTES, OUSADAS E CRIATIVAS.

### 3.1.3 Mantra

Lidar com diversidade é lidar com o mundo real. Para além do discurso, aqui no AM, a diversidade, a equidade e a inclusão acontecem na prática.

### 3.1.4. Compromissos institucionais

O AM possui parcerias e compromissos institucionais com foco em fomentar, gerar impacto, visibilidade no mercado, contribuição social:

- **WEPs:** Assinamos compromisso com os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs), estabelecidos pelo Pacto Global da ONU e pela ONU Mulheres, princípios que oferecem orientação às empresas sobre como promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no local de trabalho, no mercado e na comunidade. Os WEPs seguem padrões internacionais de trabalho e direitos humanos e fundamentam-se no reconhecimento de que as empresas têm participação e responsabilidade pela igualdade de gênero e empoderamento das mulheres.
- **Pride Connection:** Participamos da rede de empresas que busca promover espaços de trabalho mais inclusivos, diversos e seguros para LGBTQIAPN +, além de gerar laços entre as empresas e os talentos que compõem o grupo.
- **Incluir direito:** Com o intuito de promover a maior participação de negros no universo jurídico, patrocinamos o Programa Incluir Direito, desenvolvido em parceria pelo CESA/SP e outros grandes escritórios. O Incluir Direito visa contribuir com a formação

acadêmica e complementar de jovens negros interessados em atuar na carreira jurídica.

- **ONG Igualdade:** Firmamos parceria com a ONG Igualdade com o intuito de garantir os direitos e liberdade à população de travestis e transexuais do Rio Grande do Sul, em especial incentivando e promovendo sua inserção no mercado de trabalho.

## 3.2 Regras Gerais

Diversidade, Equidade e Inclusão fazem parte do nosso DNam e norteiam nosso propósito social. Acreditamos que times plurais são mais criativos, colaborativos e estimulam ambientes onde as pessoas se tornam protagonistas e desenvolvem suas potencialidades.

### 3.2.1. Cultura e Ambiente Organizacional Seguro, Inclusivo e livre de violência

Promovemos ambiente organizacional seguro, acolhedor e livre de discriminação, assédio ou preconceito, garantindo que todas as pessoas se sintam respeitadas, valorizadas e tratadas com equidade. Estabelecemos diretrizes claras e políticas internas para prevenir e combater qualquer forma de discriminação, assédio ou comportamento inadequado.

O AM se compromete em desenvolver um ambiente de trabalho antimachista, anticapacitista, antilgbtfóbica, antirracista com um posicionamento institucional visando a protagonização nas pautas de DE&I, trabalhando de forma que este esteja no DNam de todos os nossos integrantes.

Fomentamos a comunicação aberta, honesta e construtiva, incentivando o diálogo e a colaboração entre os membros de nossa equipe, independentemente de suas diferenças.

O AM está comprometido em combater ativamente todas



as formas de violência especialmente contra mulheres, pessoas LGBTQIAPN+, mas também contra qualquer indivíduo marginalizado, tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho. Reconhecemos que a violência de gênero e a violência baseada na orientação sexual e identidade de gênero são violações dos direitos humanos e questões sociais graves que afetam negativamente a vida das pessoas em todo o mundo.

Para cumprir esse compromisso, implementamos políticas internas que proíbem qualquer forma de assédio, abuso ou violência contra mulheres, pessoas LGBTQIAPN+ e qualquer pessoa minorizada em nosso ambiente de trabalho. Além disso, fornecemos recursos e suportes adequados para todos os integrantes que possam ser vítimas de violência, incluindo acesso a serviços de aconselhamento e assistência jurídica.

Nosso canal de ética e denúncia está preparado para receber situações como estas de forma anônima e confidencial. Encorajamos qualquer pessoa que presencie ou seja vítima de violência contra mulheres, pessoas LGBTQIAPN+ ou de qualquer outra forma de violação de nossas políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão, a reportar tais incidentes através do e-mail [compliance@andrademaia.com](mailto:compliance@andrademaia.com).

Reafirmamos nosso compromisso em criar um ambiente seguro, inclusivo e respeitoso para todas as mulheres, pessoas LGBTQIAPN+ e indivíduos minorizados, onde possam prosperar profissionalmente e pessoalmente, livre de qualquer forma de violência ou discriminação de gênero, raça, religião ou orientação sexual.

### 3.2.2. Atração de talentos

Buscamos ativamente diversificar nossa equipe, implementando práticas de recrutamento e seleção que promovam a igualdade de oportunidades e eliminem quaisquer preconceitos ou barreiras injustas.

Valorizamos a pluralidade de experiências, conhecimentos e habilidades, buscando atrair talentos diversos e proporcionar um

siga-nos!



andrademaia.com.br

ambiente rico em perspectivas.

As divulgações de vagas do AM serão promovidas com posicionamento claro a respeito da ambição e responsabilidade do escritório em ser ainda mais Diverso e Inclusivo.

Anualmente, divulgaremos ao menos 4 (quatro) vagas afirmativas com foco nos públicos representados pelos grupos de afinidade do AM ou outro grupo minoritário, corroborando a jornada de sermos ainda mais diversos, plurais e inclusivos.

O AM está comprometido com a promoção da Diversidade, Equidade e Inclusão em todos os aspectos de nosso ambiente de trabalho. Reconhecemos a importância de garantir oportunidades iguais para todos os indivíduos, independentemente de sua origem, identidade de gênero, orientação sexual, idade, deficiência ou etnia. Como parte desse compromisso, incentivamos ativamente a contratação de mulheres pertencentes aos grupos minorizados, incluindo pessoas com deficiência (PCD), negros, membros da comunidade LGBTQIA+ e pessoas de diferentes faixas etárias.

### **3.2.3. Promoções internas e desenvolvimento de carreira**

Durante as avaliações de desempenho e os processos de promoções internas, o AM dedicará especial atenção ao desenvolvimento e promoção dos integrantes pertencentes aos grupos minorizados, assegurando o respeito aos requisitos da nova posição. Adicionalmente, esses talentos serão priorizados na integração aos programas de mentoria interna, como o Metamorfose Voo, visando acelerar suas trajetórias profissionais.

Além disso, não mediremos esforços para implementar programas de incentivo ao desenvolvimento de carreira específicos para as mulheres em nossa equipe. Estes programas visam proporcionar oportunidades de capacitação, mentorias e coaching,



com o objetivo de promover o avanço profissional e pessoal das mulheres em nossa organização. Acreditamos que ao investir no desenvolvimento das mulheres, não apenas fortalecemos nossa equipe, mas também contribuímos para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

### 3.2.4. Educação

Investimos na educação através do desenvolvimento profissional de todos os integrantes da nossa equipe, oferecendo treinamentos e oportunidades de aprendizado que promovam a sensibilização, a compreensão e a competência em questões relacionadas à Diversidade, Equidade e Inclusão.

Promovemos programas de mentoria, coaching e orientação para auxiliar no crescimento e progresso dos membros de nossa equipe, independentemente de sua origem ou características individuais.

Todos os novos integrantes AM, parceiros e fornecedores receberão material com a jornada de DE&I do AM, bem como participar do treinamento base sobre o tema nos primeiros 30 dias de escritório.

Todos os integrantes AM, parceiros e fornecedores deverão assinar termo de adesão as práticas e políticas de DE&I, comprometendo-se com a nossa jornada.

Todos os integrantes AM, parceiros e sócios devem participar de pelo menos uma ação educativa de DE&I por semestre.

### 3.2.5. Censo Anual

Anualmente, promoveremos o Censo de DE&I, obrigatório para os sócios e líderes do escritório e opcional para os demais integrantes.

O time de sócios e líderes não economizará esforços para promover e incentivar a participação de seus liderados na ação.

O calendário e formato do Censo serão geridos e definidos pelo Conselho Consultivo de DE&I.

siga-nos!



andrademaia.com.br

# am

Um **ambiente de trabalho saudável** se faz através de respeito e ações.

siga-nos!



[andrademaia.com.br](http://andrademaia.com.br)

Todas as informações coletadas seguirão as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados, protegendo a identidade dos envolvidos.

### **3.2.6. Ações de promoção de DE&I**

Anualmente, serão realizadas ao menos uma ação por pilar representado por cada grupo de afinidade que gere um forte impacto e tenha relevância ao tema. Tais ações poderão ter ou não ter investimento financeiro de acordo com o orçamento anual aprovado para o centro de custos corporativo de DE&I.

### **3.2.7. Licença Parental**

Com o compromisso de promover a equidade de gênero, disponibilizamos para os integrantes a licença indenizada, de 30 (trinta) dias, superior ao garantido legalmente, a contar do nascimento do filho, mediante da comprovação da certidão de nascimento. Este benefício se aplica também a casos de adoção, e se estende a casais homoafetivos, além da pessoa gestante.

### **3.2.8. Diversidade, Equidade e Inclusão de Pessoas Trans**

O Andrade Maia Advogados promove iniciativas e ações com foco no empoderamento, desenvolvimento e promoção da saúde de nossos integrantes ou de seus dependentes transexuais ou que estejam no processo de transição de gênero.

### **3.2.8.1. Apoio jurídico e reembolso de despesas relacionadas a retificação documental**

Todo integrante transexual ou dependente que necessitar de apoio jurídico ou auxílio no custeio dos emolumentos relacionados à retificação documental poderá solicitar este benefício ao time de DE&I e/ou Gente e Gestão. Para isso, deve apresentar os comprovantes de pagamento das taxas ou solicitar o adiantamento das despesas, com a devida comprovação no prazo de até 60 (sessenta) dias.

### **3.2.8.2. Apoio psicológico durante o período de transição de gênero**

Todo integrante ou dependente que estiver no processo de transição de gênero terá acesso a quatro consultas de atendimento psicológico subsidiadas integralmente mensalmente por meio da plataforma Zenklub.

### **3.2.8.3. Reembolso de medicamentos relacionados a terapia hormonal decorrente a transição de gênero**

O integrante ou dependente legal pode solicitar mensalmente o reembolso dos custos associados à terapia hormonal, até o limite de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), mediante a apresentação mensal da cópia da receita com a dosagem prescrita pelo médico e a nota fiscal da farmácia. Para realizar a solicitação, o integrante deverá preencher um formulário mensal, declarando as coparticipações a serem reembolsadas ou não descontadas. Além disso, inclui-se o subsídio para coparticipação em consultas com endocrinologista, sendo importante ressaltar que as consultas serão reembolsadas apenas se realizadas pelo plano de saúde corporativo do integrante. Vale destacar que o valor de reembolso não integra o salário e será processado em folha na competência seguinte à apresentação da documentação, sem incidências trabalhistas.

### **3.2.8.4. Apoio para cirurgia de transgenitalização e de plástica mamária, incluindo implantação de próteses**

Todo integrante trans ou dependente legal, será incluído no plano de saúde com internação, independentemente do tempo de serviço, a fim de proporcionar uma maior cobertura para auxiliar no suporte para execução dos procedimentos mencionados.

Para realizar a solicitação de reembolso relacionado aos custos com os procedimentos auxiliares de transgenitalização e plástica mamária, incluindo a implantação de próteses, o integrante deverá preencher um formulário mensal, declarando as coparticipações a serem reembolsadas ou não descontadas. Vale destacar que o valor de reembolso não integra o salário e será processado em folha na competência seguinte à apresentação da documentação, sem incidências trabalhistas.

O AM subsidiará e reembolsará, única e exclusivamente, os custos da mensalidade do plano e as coparticipações decorrentes dos procedimentos acima elencados, desde que estes sejam realizados pelo plano de saúde corporativo do integrante. É fundamental esclarecer que o AM não cobrirá nenhum procedimento adicional aos que já são cobertos pelo plano de saúde corporativo, em conformidade com o Rol de procedimentos da ANS.

### **3.2.8.5. Garantia de equidade de benefícios relacionados ao gênero**

Serão garantidos ao integrante trans todos os benefícios oferecidos, ajustando-se conforme o gênero redesignado. Isso assegura que, caso existam benefícios específicos associados ao gênero, eles serão concedidos de maneira equitativa, de acordo com a identidade de gênero atualizada.

### 3.2.9. Compromisso com o combate à intolerância religiosa

Reconhecemos e respeitamos a diversidade religiosa de nossos integrantes. Em consonância com esse compromisso, o AM abonará as faltas dos colaboradores para celebrar datas ou atender compromissos importantes relacionados às suas crenças religiosas, desde que devidamente comprovados. Essas ausências, no entanto, não podem interferir na entrega do trabalho e devem ser limitadas a um dia de trabalho no semestre.

Em casos excepcionais nos quais o integrante necessite se ausentar por mais dias, ele pode solicitar a concessão de férias, visando conciliar suas necessidades religiosas com os compromissos profissionais. Esta abordagem visa garantir um equilíbrio entre a expressão da fé dos colaboradores e a continuidade das operações do escritório.

### 3.2.10. Posicionamento externo e relações com a imprensa e demais meios de comunicação externa

Toda e qualquer manifestação externa, posicionamento em nome do AM, seja em redes sociais, eventos e demais meios de comunicação só poderão ser realizados pelo Head de DE&I, Liderança de Gente e Gestão (G&G), Sócios Fundadores, Líderes dos Grupos de Afinidade e área de comunicação corporativa, desde que as manifestações sejam validadas pelo Conselho Consultivo e que estejam de acordo com as práticas de comunicação corporativa e não infrinjam o nosso código de ética conduta.

Toda e qualquer manifestação em nome do AM realizada por qualquer integrante que não tenha sido autorizada e validada previamente estará sujeita as penalidades previstas no Código de Ética e Conduta.

### 3.3. Estrutura organizacional de DE&I

Para garantir o nosso compromisso e promover ações, programas, projetos e iniciativas relacionadas a DE&I, estabelecemos a seguinte estrutura:

- **Head de DE&I:** Posição estratégica que tem como objetivo liderar, facilitar e gerir todas as ações, programas e iniciativas relacionadas ao tema DE&I no AM, assim como representar o escritório em eventos e ações externas que envolvam tais iniciativas;
- **Conselho Consultivo de DE&I:** O conselho garantirá o compromisso do AM com o tema DE&I, assim como conectará e elucidará através de práticas e ações afirmativas a importância de DE&I para a estratégia do negócio;
- **Grupos de Afinidade:** Grupo de pessoas com interesse ou objetivo em comum que agem em conjunto por um propósito específico, senso de comunidade. A intenção dessa iniciativa é promover essa conexão para que seja orientada em torno de um propósito que deixa claro dentro da empresa que ela é acolhedora para aquele grupo e/ou irá começar a se tornar.

### 3.4. Sobre o Funcionamento dos Conselho Consultivo e Grupos de Afinidades

#### 3.4.1. Conselho Consultivo de DE&I

Este grupo será constituído por ao menos um dos sócios fundadores, 3 sócios(as) convidados(as) representando cada uma das áreas jurídicas do escritório, Head de DE&I, Liderança de Gente e Gestão, Liderança de Comunicação e Gerência Geral Executiva.

O conselho terá reuniões ordinárias trimestrais para discutir e revisar as iniciativas de DE&I, assim como aprovar futuras ações e tratar temas relevantes.

A qualquer tempo, o conselho pode ser acionado para reuniões extraordinárias caso necessária ação imediata de caráter emergencial que envolva o tema.

A convocação das reuniões ordinárias ou extraordinárias serão de responsabilidade do(a) Head de DE&I e ocorrerão independentemente da quantidade de conselheiros presentes.

## 3.4.2. Grupos de Afinidade

### 3.4.2.1. Papéis e Responsabilidade

O AM institui inicialmente 5 grupos de afinidade com o objetivo de fomentar ações relacionadas aos temas com foco nessas comunidades internas: LGBTQIAPN+, Gênero, Raça, PCD e Geracional.

A fim de dar autonomia e garantir o funcionamento dos grupos, foram definidos os seguintes papéis:

- **Líder:** Papel ocupado por sócio(a), que será responsável por representar o pilar, todas as iniciativas anuais do grupo, assim como aprovar, prestar contas e reportar ao Conselho Consultivo e ao(a) Head de DE&I todas as ações, situações críticas e relevantes que surjam no decorrer do trabalho.
- **Colíder:** esse papel será ocupado por um integrante, indiferente do seu regime de trabalho, desde que este tenha afinidade com o tema. Dentre as suas responsabilidades, o colíder deverá apoiar o líder em todas as iniciativas, organizar as agendas de reuniões, promover o engajamento do grupo, assim como dar suporte aos integrantes do grupo. A definição do colíder poderá ser através de indicação do líder, do(a) Head de Diversidade ou por escolha do grupo. A forma de escolha será direcionada e validada pelo(a) Head de DE&I ou Conselho Consultivo, podendo existir estratégia diferente para cada grupo de afinidade, desde que essa não infrinja o nosso Código de Conduta e/ou as definições contidas

na presente política.

- **Membros participantes:** Todos os integrantes do AM poderão participar de um dos grupos de afinidade. A participação será voluntária e poderá ser solicitada através do formulário de inscrição, quando disponível para adesão. Os membros terão como missão disseminar a nossa cultura de DE&I com foco no pilar representado, além de participar ativamente das ações promovidas pelo grupo.

Os papéis de líder e colíder tem duração de 12 meses e, ao final do período o Conselho Consultivo de DE&I irá nomear novo ocupante para o papel de líder e estabelecerá o formato de definição do novo colíder, respeitando a regras e diretrizes estabelecidas na presente política.

### 3.4.2.2. Criação de novos grupos

O Conselho Consultivo de DE&I poderá, a qualquer momento estabelecer a criação de novos grupos de afinidade de acordo com a estratégia e posicionamento de DE&I do AM.

### 3.4.2.3. Rituais e reuniões

Os grupos de afinidade realizarão reuniões ordinárias, mensalmente, as quais seguirão calendário estabelecido pelos líderes do pilar em conjunto com o Conselho Consultivo e o(a) Head de DE&I. Os encontros acontecerão na data e horários estabelecidos, independentemente da quantidade de membros presentes, desde que haja ao menos a presença de uma das lideranças (Líder ou Colíder do Pilar, Head de DE&I ou Membro do Conselho Consultivo).

### 3.4.2.4. Retirada de participantes

O Conselho Consultivo de DE&I, em conjunto com a liderança do pilar, quando se aplicar, reserva-se ao direito de convidar a se retirar das iniciativas de DE&I, a qualquer tempo, todo e qualquer integrante que promova ações em desconformidade com a política ou que infrinjam o Código de Ética e Conduta.

# am

Acreditamos que a **inclusão de pessoas diversas** é o caminho e isso faz parte do nosso **DNam**.

siga-nos!



[andrademaia.com.br](http://andrademaia.com.br)

## 4. PROGRAMA DE MENTORIA PARA DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

O AM promove um programa de mentoria de carreira, destinado a estudantes de direito em situação de vulnerabilidade, integrantes pertencentes aos grupos minorizados e talentos-chave no geral. Por meio de uma experiência intensiva e uma metodologia exclusiva, para desenvolver habilidades comportamentais e técnicas.

O programa é denominado MetAMorfose e conta com duas edições:

**METAMORFOSE CASULO** - destinado a jovens universitários do curso de Direito. Metamorfose Casulo é um programa social, em parceria com o Instituto Andrade Maia que visa beneficiar pessoas em situação de vulnerabilidade social. Nessa edição, destinada ao mercado, os mentores buscam contribuir com o desenvolvimento do aluno, objetivando a sua inclusão no mundo corporativo.

**METAMORFOSE VOO** - destinado a talentos chave e integrantes AM pertencentes aos grupos minorizados. Nessa edição os participantes selecionados passam por um diagnóstico de carreira, onde são mapeadas as potencialidades e oportunidades de desenvolvimento do mentorado que são aprimoradas ao longo do programa.

## 5. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

### 5.1. Indicadores de DE&I

Atualizaremos de forma periódica os dados demográficos relacionados a DE&I, avaliando a diversidade presente no escritório e identificando áreas podem ser aprimoradas.

O trabalho será realizado em conjunto entre os times de G&G, DE&I e Grupos de Afinidade e, quando envolver dados sigilosos, contará com as respostas ao Censo Anual, previsto no item 3.2.5.

Os dados serão disponibilizados para utilização em propostas comerciais, campanhas internas e redes sociais, quando for o caso.

Todas as informações serão coletadas e quando divulgadas seguirão as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados, protegendo a identidade dos envolvidos.

## 5.2. Relatório Anual de DE&I

Será elaborado, com periodicidade anual, um Relatório de DE&I no qual serão computados os dados demográficos parciais coletados pelos times de G&G, DE&I e Grupos de Afinidade e as respostas voluntárias ao Censo Anual previsto no item 3.2.5. O Relatório Anual também descreverá as iniciativas de DE&I realizadas no período.

## 6. DISPOSIÇÕES FINAIS

As iniciativas e programas de DE&I do AM refletem um compromisso sólido em construir uma estrutura profissional, inclusiva e igualitária, onde cada indivíduo é valorizado por suas contribuições únicas. Ao longo desse percurso, as iniciativas delineadas foram cuidadosamente planejadas para garantir o envolvimento e engajamento de todos os integrantes do escritório.

A busca contínua por uma cultura organizacional que celebre a diversidade e promova a inclusão é um dos alicerces que impulsionam o Andrade Maia a trilhar o caminho da excelência profissional, social e humana.

Com essa abordagem, o escritório se destaca como referência no setor, inspirando e impactando positivamente a comunidade jurídica e a sociedade como um todo.

## 7. DEFINIÇÕES

**AM:** Andrade Maia Advogados S/S – escritório de advocacia empresarial com atuação nacional.

**Antimachista:** Machismo é um conjunto de práticas e discursos que, em um contexto binário de gênero, impõem a desigualdade entre homens e mulheres, partindo do pressuposto de que homens são hierarquicamente superiores às mulheres e, por isso, têm

mais direitos. Assim, ser antimachismo é a conduta contrária ao machismo e que atua ativamente para reduzir estas desigualdades.

**Anticapacitista:** Capacitismo é toda a opressão, discriminação ou preconceito contra pessoas com algum tipo de deficiência. Assim, ser anticapacitista é a conduta contrária ao capacitismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades em relação às pessoas com deficiência.

**AntiLGBTQIAPN+fóbica:** Como sufixo, a “fobia” é classificada como medo e/ou aversão. Desse modo, LGBTQIAPN+fobia nesse contexto é a aversão às pessoas pertencentes a esta sigla. Assim, ser antiLGBTQIAPN+fóbica é a conduta contrária à LGBTfobia e que atua ativamente para reduzir as desigualdades em relação às pessoas LGBTQIAPN+.

**Antirracista:** Racismo é o processo político, social, econômico, cultural e histórico que funciona por meio de violações de direitos e violências contra um grupo humano cujos corpos estão mais distantes do acesso a direitos, espaços de poder e oportunidades e mais próximos das exclusões, discriminações e preconceitos. Assim, antirracismo é a conduta contrária ao racismo e que atua ativamente para reduzir as desigualdades raciais.

**Aprendendo Direito:** Programa voltado a pessoas com interesse de atuar em escritórios de advocacia na posição de paralegal. Iniciativa do Instituto Andrade Maia em parceria com o Instituto Ser+, tendo como principal objetivo promover a inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho.

**Assédio:** Conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

**Deficiência:** 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.

**Discriminação:** Toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou na profissão; preconceito em ação.

**DE&I:** Diversidade, Equidade e Inclusão.

**DNam:** Estabelece os atributos culturais que refletem a essência do AM.

**Diversidade:** É a reunião de tudo aquilo que apresenta múltiplos aspectos e que se diferenciam entre si, ex.: diversidade cultural, diversidade biológica, diversidade étnica, linguística, religiosa, ou seja, "caráter que distingue um ser do outro".

**Equidade:** Significa reconhecer que todos têm necessidades, experiências e oportunidades diferentes e que, portanto, nem todos estão começando no mesmo nível, em segundo lugar, estar comprometido com a igualdade de condições de concorrência, assegurando programas e processos justos e imparciais.

**Gênero:** Refere-se aos papéis, comportamentos, expressões e características socialmente construídos e atribuídos às pessoas de acordo com o seu gênero (homens, mulheres, pessoas não binárias). Gênero não se refere ao sexo biológico.

**Grupos minoritários ou minorizados:** O termo tem o sentido conceitual de segmentos sociais que, independentemente da quantidade, têm pouca representação social, econômica (inserção no mercado de trabalho, ocupação de cargos de poder e outro) e política.

**Inclusão:** Ato de incluir pessoas pertencentes a grupos minoritários ou minorizados, permitindo-lhes a plena participação

em todo o processo educacional, laboral, de lazer e de atividades comunitárias e domésticas.

**LGBTfobia:** Crime previsto na lei n. 7.716/1989. Em 2019, no Brasil, diante da falta de uma legislação específica sobre LGBTfobia, o STF equiparou a homofobia (rejeição ou aversão a homossexual e à homossexualidade) e a transfobia (atitudes, sentimentos ou ações negativas, discriminatórias ou preconceituosas contra pessoas transgênero, ou que se reconheçam como tal) aos dispositivos da lei 7.716, o mesmo que endereça o crime de racismo.

**LGBTQIAPN+:** Cada letra representa um grupo de pessoas: **Lésbicas** (mulheres que têm atração sexual, afetiva e/ou amorosa com outra mulher), **Gays** (homens que têm atração sexual, afetiva e/ou amorosa com outro homem, termo geralmente usado para se referir a homens homossexuais), **Bissexuais** (pessoas que têm atração sexual, afetiva e/ou amorosa voltada tanto a homens como a mulheres, ou por mais de um sexo ou gênero), **Transgêneros** ou **Transexuais** (pessoas cuja a identidade de gênero diverge do sexo físico biológico) ou **Travestis** (pessoas cuja a identidade de gênero com características políticas, que apresentam expressão de gênero feminina), **Queer** (pessoa que não vive em conformidade com a cisheterossexualidade, podendo também ter semelhança com a identidade não-binária), **Intersexuais** (pessoas que nascem com características sexuais biológicas que não se encaixam nas categorias típicas do sexo feminino ou masculino), **Assexuais** (pessoas que não sentem atração sexual por outra pessoa, independente do seu gênero), **Pansexual** (representa a pessoa que tem atração sexual ou romântica por todas as identidades de gênero, inclusive as que não pertencem ao campo convencional do masculino ou feminino), a letra N representa **Não-binário**, pessoa que sente que seu gênero está além ou entre a convencionalidade de homem ou mulher e pode defini-lo como outro nome e de maneira diferente: englobando um guarda-chuva maior que o da transgeneridade. O símbolo de "+" no final da sigla aparece para incluir outras identidades de gênero e orientações sexuais que não se encaixam no padrão da cis-heteronormatividade (estrutura

sociocultural binária, construída e estabilizada ao longo da história que determina a identidade cisgênera, enquanto o que é e deve ser “natural”, considerado o padrão de normalidade, assim como um padrão de comportamentos que esteja em conformidade aos papéis socialmente atribuídos a homens e mulheres, mas que não aparecem em destaque antes do símbolo).

**Network:** Termo que vem do inglês e significa rede de contatos. A expressão é usada para descrever um grupo de contatos profissionais que se conhece ao longo da carreira, composto de pessoas com interesses similares, que podem se ajudar mutuamente.

**ONG:** Entidades sociais não governamentais sem fins lucrativos.

**Orientação Sexual:** Atração sexual ou afetiva (involuntária e inerente) que uma pessoa sente por outras pessoas.

**PCD:** Pessoas com deficiência. A deficiência é uma limitação que pode ser intelectual ou física, podendo ser uma barreira para o indivíduo realizar determinadas atividades no mercado de trabalho quando comparada com pessoas que não tem essa condição.

**Programa:** Conjunto de projetos e iniciativas corporativas gerenciados de modo coordenado para a obtenção de benefícios e resultados que impactam a organização e ou comunidade com um todo.

**Raça:** O conceito de raça vem sendo determinado a partir de critérios sociais e históricos, principalmente traços fenotípicos (cor da pele, cabelos e outros) e culturais observados nos indivíduos. Contudo, o conceito de raça não pode ser compreendido biologicamente, tampouco de forma isolada da história, pois seu sentido está atrelado às circunstâncias históricas e territoriais que determinaram a separação de seres humanos em raças.

**Vulnerabilidade:** Conceito multidimensional que se refere à condição de indivíduos ou grupos em situação de fragilidade, que os tornam expostos a riscos e a níveis significativos de desagregação social.

## 8. REFERÊNCIAS

Glossário Antidiscriminatório: **Diversidade sexual e de gênero** (Vol. 1) 2022. Ministério Público de Minas Gerais. Belo Horizonte. [Disponível aqui!](#) Acesso em: 05 mar. 2024.

Glossário Antidiscriminatório: **Pessoas com deficiência e pessoas idosas** (Vol. 2) 2022. Ministério Público de Minas Gerais. [Disponível aqui!](#) Acesso em: 05 mar. 2024.

Glossário Antidiscriminatório: **Raça e etnia** (Vol. 3) 2022. Ministério Público de Minas Gerais. Belo Horizonte. [Disponível aqui!](#) Acesso em: 05 mar. 2024.

Glossário Antidiscriminatório: **Equidade de Gênero e o combate à violência doméstica** (Vol. 4) 2023. Ministério Público de Minas Gerais. Belo Horizonte. [Disponível aqui!](#)

Glossário Antidiscriminatório: **outras formas de discriminação** (Vol. 5) 2023. Ministério Público de Minas Gerais. Belo Horizonte. [Disponível aqui!](#) Acesso em: 05 mar. 2024.

Goellner, S., Votre, S., Mourão, L., & Figueira, M. L. (2009). **Gênero e raça: inclusão no esporte e lazer.** [Disponível aqui!](#) Acesso em: 05 mar. 2024.

Supremo Tribunal Federal. 2019. **STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer omissão legislativa.** Brasília. [Disponível aqui!](#) Acesso em: 05 mar. 2024.

AS LEIS SÃO AS MESMAS.

OS ADVOGADOS,

**Não.**

**am**  
ANDRADE  
MAIA  
ADVOGADOS

The  
**LEGAL**  
**500**

**análise**  
ADVOCACIA  
MAIS ADMIRADO  
2023/2024

  
**LEADERS  
LEAGUE**

**SÃO PAULO**

Rua Amauri, n°. 305  
- 1° e 2° andar São  
Paulo - SP | BRASIL  
CEP 01448-000  
Tel. 55 (11) 4058.3500

**PORTO ALEGRE**

Rua Quintino  
Bocaiuva, 1091 Porto  
Alegre - RS | BRASIL  
CEP 90440-051  
Tel. 55 (51) 3227.3455

**BRASÍLIA**

Setor de Grandes  
Áreas Norte SGAN -  
Quadra 601 - Bloco  
H Salas 1055/1056  
Brasília - DF | BRASIL  
CEP 70830-010  
Tel. 55 (61) 3321.0467

**SALVADOR**

Rua Manoel Andrade,  
55 | Sala 212 Salvador  
- BA | BRASIL CEP  
41810-815  
Tel. 55 (71) 3082.4000

siga-nos!



[andrademaia.com.br](http://andrademaia.com.br)