



Política de Diversidade, Equidade e Inclusão.



Introdução

Nós, do **Rolim, Viotti, Goulart, Cardoso Advogados (“ROLIM”)**, acreditamos que um ambiente de trabalho de excelência deve ser pautado pela valorização das diversidades de identidade, raça/etnia, gênero, orientação sexual, geracional, pessoas com deficiência, religiosidade, nacionalidade e classe social (“Diversidades”).

O **ROLIM** acredita e defende a importância da pluralidade de talentos, de competências, de ideias e de vivências de cada indivíduo. Afinal, ninguém é igual a ninguém, e é exatamente nesta diferença que está a grande riqueza da diversidade.

Acreditamos que inclusão é respeitar as diferenças e garantir o bom convívio social de pessoas com suas Diversidades. Inclusão de verdade é respeitar e valorizar a individualidade de cada profissional, entendendo a diversidade como característica dos seres humanos.

Desenvolver uma equipe plural e talentosa somente é possível se, juntos, alinharmos a este propósito. E é justamente por isso que construímos nossa Política de Diversidade, Equidade e Inclusão.

O **ROLIM**, por si e por cada um de seus profissionais, compromete-se em estabelecer, ampliar e promover um ambiente diverso e inclusivo, dentro do escritório e no seu relacionamento com clientes, parceiros e fornecedores.



1. Aplicação


Essa Política é aplicável a todos(as) os(as) sócios(as), associados (as) e equipe administrativa (“Profissionais”) em todas as unidades do escritório. Todos(as) os(as) Profissionais devem conhecer e estar comprometidos(as) com as normas estabelecidas nesta Política e são responsáveis por disseminar e praticar as diretrizes aqui contidas. Todos(as) os(as) clientes, prestadores(as) de serviços e fornecedores(as) do **ROLIM**, devem conhecer e observar esta Política para orientar sua conduta e evitar conflitos e violações.

2. Definições

Diversidade - conjunto de características que diferenciam as pessoas, tornando cada indivíduo único e singular. De modo geral, o conceito está associado à integração de diferentes pessoas, em um mesmo ambiente. A Diversidade no ambiente corporativo é dada por aspectos, dentre outros de: raça/etnia, gênero, orientação sexual, geracional, pessoas com deficiência, religiosidade e nacionalidade.

Equidade - Senso de justiça que parte da compreensão de que somos diversos e partimos de pontos diferentes. Portanto, faz-se necessário garantir os direitos das pessoas reconhecendo suas características e necessidades individuais, ou seja, garantir tratamento diferenciado em condições e oportunidades para que todos alcancem seus objetivos de forma justa.

Inclusão - É um conjunto de ações e processos que proporcionam equidade de acesso, participação, convívio e desenvolvimento para todos. Atendimento às necessidades individuais diversas, proporcionando um ambiente livre de discriminação e de preconceito. Em um ambiente inclusivo, todas as pessoas são esperadas, refletidas e respeitadas.



Viés Inconsciente - uma associação implícita, seja sobre pessoas, lugares ou situações, que, muitas vezes, são baseadas em informações equivocadas, imprecisas ou incompletas, revelando preconceitos e estereótipos. Seu resultado é o julgamento rápido sobre as pessoas, sem considerar fatos e dados ou sem considerar o impacto do nosso histórico e valores pessoais sobre esse julgamento.

Preconceito – Uma atitude negativa em relação a uma pessoa baseada na crença de que ela tem as características negativas atribuídas a um grupo. O preconceito é o julgar antes de conhecer. Pode também ser causado pelo Viés Inconsciente.


Discriminação – Etimologicamente “discriminação” tem origem anglo-americana e significa o caráter infundado de uma distinção. Pressupõe, portanto, comparação e, sob o aspecto negativo, analisa se houve distinção, exclusão ou preferência em relação a alguém. No âmbito das relações de trabalho, algumas situações são mais comuns no que se refere à discriminação: discriminação pelo sexo, pela idade, pela etnia, pela orientação sexual, entre outros.

3. Princípios

São princípios definidos pelo **ROLIM** para a valorização da Diversidade e promoção de um escritório cada vez mais inclusivo e diverso:

A. Compromisso - respeitar e valorizar a individualidade de todos os Profissionais, promover um ambiente de trabalho inclusivo e combater os vieses inconscientes, a Discriminação e/ou Preconceito em todas as suas formas.

B. Gestão de Pessoas - tomar decisões que sejam livres de vieses inconscientes, Preconceitos e/ou Discriminação, promover um ambiente inclusivo, fomentar momentos de escuta ativa, feedbacks construtivos formação e desenvolvimento de equipes diversas em todas as áreas do escritório. Posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias, seguir e fazer cumprir as diretrizes e objetivos dessa Política e inspirar as pessoas pelo exemplo.



C. Processos de Recrutamento e Seleção inclusivos - assegurar práticas inclusivas, promover políticas, normas e processos internos inclusivos para atrair, contratar, desenvolver, reconhecer e reter os mais diversos talentos.

D. Valorização da Diversidade - reconhecer e valorizar as individualidades dos Profissionais, clientes e fornecedores, e assegurar um ambiente de trabalho inclusivo sem Preconceito e/ou Discriminação (Racismo, Machismo, LGBTfobia, Etarismo, Xenofobia, Capacitismo, Gordofobia, intolerâncias). Garantir valores éticos e humanos em todas as relações.

4. Diretrizes e Objetivos

São objetivos e diretrizes da presente Política prover oportunidades para todas as pessoas, pautando-se pela equidade. Temos como diretrizes a Inclusão e o combate ao Preconceito que devem ser amplamente difundidos entre os Profissionais, parceiros e fornecedores.

Deve ser garantido um ambiente de trabalho livre de qualquer Preconceito e Discriminação, em que cada pessoa possa expressar sua identidade de maneira livre, com suas individualidades respeitadas e valorizadas, observando-se o Código de Conduta **ROLIM** e as nossas políticas.

Diante disso, nossas ações são orientadas pelas diretrizes de garantir:

- A.** Inclusão de pessoas com deficiência(s);
- B.** Inclusão de pessoas da comunidade LGBTQIA+;
- C.** Inclusão de pessoas de diferentes grupos étnicos;
- D.** Inclusão de pessoas de diferentes idades;
- E.** Respeito à diversidade religiosa;
- F.** Equidade de gêneros.



5. Nossos Compromissos

São objetivos e diretrizes da presente Política prover oportunidades para todas as pessoas, pautando-se pela equidade. Temos como diretrizes a Inclusão e o combate ao Preconceito que devem ser amplamente difundidos entre os Profissionais, parceiros e fornecedores.

5.1 Promover e Garantir um ambiente com Diversidade, Equidade e Inclusão

Temos o compromisso de manter um ambiente de trabalho inclusivo, em que todas as pessoas sejam respeitadas e valorizadas, independente da Diversidade.

Adotar práticas para prevenir, apurar e combater quaisquer situações de humilhação, intimidação, assédio, hostilidade, constrangimento, agressões e micro agressões no ambiente de trabalho.

Incentivamos a todas as pessoas da nossa equipe que sofrerem ou presenciarem condutas abusivas a denunciarem, a fim de construir um ambiente seguro.


Promover e monitorar a Equidade em todos os grupos minorizados em todos os níveis hierárquicos, equiparando remunerações e benefícios para Profissionais que exercem responsabilidades similares, além de considerar e priorizar critérios de Diversidade nas oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento da equipe **ROLIM**.

5.2 Construir um ambiente de confiança

Garantir um ambiente seguro, de forma física e psicológica, onde as pessoas tenham condições e liberdade para serem elas mesmas, podendo compartilhar suas ideias e expor seus pontos de vista de forma respeitosa com os demais por meio de diálogo aberto e transparente.

5.3 Promoção de uma equipe diversa – Gestão de Pessoas

Para construir uma gestão de pessoas inclusivas, em todas as nossas contratações haverá expressa menção a esta Política de Diversidade e Inclusão e afirmação de que são bem-vindas



candidaturas de pessoas diversas, de maneira a estimular e oportunizar vagas para pessoas de grupos minorizados. Poderão ainda ser disponibilizadas vagas exclusivas para demonstrar que os processos de seleção não serão apenas amplos, mas inclusivos, reforçando nosso compromisso com a diminuição das desigualdades.

5.4 Recrutamento e Seleção

Os processos seletivos do **ROLIM** respeitam e zelum pelas relações de trabalho no ambiente organizacional. Tratamos todos de forma justa, sem discriminação por motivos de Diversidade e seguimos as diretrizes abaixo:

- A.** Nenhum(a) candidato(a) será discriminado(a) por sua identidade, raça/etnia, gênero, orientação sexual, geração, deficiência, religião, nacionalidade e classe social ou qualquer outra forma de Preconceito e Discriminação;
- B.** Todos os processos seletivos são pautados em ampliar as oportunidades para todas as pessoas e, quando necessário ou aplicável, utilizar de políticas afirmativas no intuito de corrigir as distorções encontradas na demografia do público interno do escritório;
- C.** O escritório zela pelo princípio da impessoalidade, não oferecendo privilégios ou restrições a nenhum(a) candidato(a), visando à defesa dos interesses do escritório, de suas áreas, clientes.

5.5 Formação e Treinamentos

O **ROLIM** se compromete com desenvolvimento e educação constante de todos(as) Profissionais para Diversidade, Equidade e Inclusão, com objetivo de contribuir na construção de um ambiente saudável, seguro, diverso e inclusivo. O **ROLIM** também atuará para estimular o diálogo e o debate, buscando ampliar e sensibilizar os Profissionais sobre o respeito à Diversidade e combater a Discriminação por meio de campanhas internas, treinamentos e ações educativas.



6. Penalidades

O **ROLIM** disponibiliza canais de recebimento de denúncias para situações que violem esta Política. A pessoa que presenciar o descumprimento de alguma das normas acima pode denunciar tal infração ao gestor da área, à área de Gestão de Pessoas ou ao Canal de Denúncias (rolim.com/compliance).

As denúncias serão recebidas, avaliadas e tratadas com total sigilo e anonimato pela Comissão de Compliance, após parecer do Grupo Diretivo do **ROLIM Plural**. O descumprimento do previsto nesta Política será considerado violação ao Código de Conduta do **ROLIM**, podendo ser considerado falta grave, passível de advertência ou mesmo rescisão contratual.

7. Referências Bibliográficas

ACADEMIA TREE. Acesso em: <https://treediversidade.com.br/> Último acesso: 11/05/2022. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília de 1988. Acesso em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Último acesso: 11/05/2022.

BRASIL. Estatuto do Idoso – Lei Federal nº 10.741, de 01 de outubro de 2003. Acesso em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm Último acesso: 11/05/2022.

BRASIL. Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei Federal nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Acesso em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm Último acesso: 11/05/2022.



CORTELLA, Mário Sérgio. A Diversidade: Aprendendo a Ser Humano.

NISIYAMA, Maurício. Diversidade e Inclusão nas empresas: importância, desafios e benefícios.

FIA Fundação Instituto de Administração, 30/11/2020. Acesso em: <https://fia.com.br/blog/diversidade-e-inclusao-nas-empresas/> Último acesso:11/05/2022.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos.,1948.

ROLIM, VIOTTI, GOULART CARDOSO ADVOGADOS. Código de Conduta Ética do ROLIM. Acesso em: <https://rolim.com/wp-content/uploads/2021/08/Codigo-de-conduta-ROLIM-Portugues-2021-Novo-modelo-Ajuste-de-layout-VF23.08.2021.pdf> Último acesso: 11/05/2022.

UNESCO - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural da Unesco (2002). Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/2001%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20sobre%20a%20Diversidade%20Cultural%20da%20UNESCO.pdf>.

Endereços

São Paulo | SP | Brasil

Alameda Santos, 1940 | 3o andar | Cerqueira César | 01418 200
Tel. (+55 11) 3723.7300 | Fax (+55 11) 3723.7328

Rio de Janeiro | RJ | Brasil

Rua Lauro Muller, 116 | Torre Sul | Sala 3405 | Botafogo | 2290 160
Tel. (+55 21) 3543.1800 | Fax (+55 21) 3543.3543 1

Belo Horizonte | MG | Brasil

R. Paraíba, 550 | 17º andar | Savassi | Belo Horizonte | MG | 30130 140
Tel. (+55 31) 2104.2800 | Fax (+55 31) 2104.2828

Brasília | DF | Brasil

SHS Quadra 06 Bloco A | Sala 210 | Complexo Brasil 21 | Asa Sul | Brasília | DF
70316 100 | Tel. (+55 61) 3424.4400 | Fax (+55 61) 3424.4444

Lisboa | Portugal

Ferreira Pinto Advogados | Avenida José Malhoa, 16, Piso 2 | 1070-159
Tel. (+351 21) 587.4140 | Fax (+351 21) 586.3270

Düsseldorf | Alemanha

Rolim, Mietzel, Wohlnick & Calheiros LLP | Graf-Adolf-Str. 14 | 40212
Tel. (+49 0) 211 688 519 26 | Fax: (+49 0) 211 687 857 79

ROLIM

Rolim, Viotti, Goulart,
Cardoso Advogados

ROLIM

**Rolim, Viotti, Goulart,
Cardoso Advogados**