



GRAZIANO MUNHOZ E FERNANDO LEVE ADVOGADOS

POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

APRESENTAÇÃO

Esta política tem como finalidade estabelecer diretrizes claras para prevenção, enfrentamento e combate de todas as formas de assédio, discriminação e desrespeito no ambiente de trabalho.

O Legraz Group firma com essa política o compromisso em cultivar um ambiente no qual todas as pessoas sejam tratadas com respeito, dignidade e igualdade. Mais do que um documento, essa política representa nosso posicionamento: é possível garantir um ambiente de trabalho produtivo, profissional, saudável, seguro, digno, respeitoso e inclusivo para todos.

A QUEM SE DESTINA

Aplica-se a todos os colaboradores do Legraz Group, independentemente do cargo ou função, incluindo sócios, associados, estagiários, terceiros, prestadores de serviço, parceiros e quaisquer pessoas que atuem em nome do escritório.

COMPROMISSO DO LEGRAZ GROUP

O Legraz Group adota tolerância zero à discriminação, sob qualquer forma, e repudia expressamente atitudes, falas ou omissões que:

- excluam, limitem ou inferiorizem qualquer pessoa;
- causem constrangimento, humilhação, silenciamento ou marginalização;
- favoreçam grupos ou indivíduos em detrimento de outros com base em preconceitos.

Não serão admitidas justificativas baseadas em “brincadeiras”, “costumes locais”, “opiniões pessoais” ou “liberdade de expressão” que violem a dignidade alheia ou contribuam para a manutenção de desigualdades.

E para tanto, o Legraz Group assume publicamente os seguintes compromissos:

- Tolerância zero ao assédio em qualquer forma.
- Promoção de ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo.
- Garantia de acolhimento humanizado, escuta qualificada e tratamento sigiloso das denúncias.
- Aplicação de medidas disciplinares proporcionais e imparciais.
- Realização de ações de prevenção e conscientização permanentes.

CONCEITO DE DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência, intencional ou não, baseada em características pessoais ou sociais, que tenha como objetivo ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, de direitos e liberdades fundamentais.

BASE LEGAL E CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DA DISCRIMINAÇÃO

A prática da discriminação não é apenas uma violação ética, ela configura crime previsto em lei. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 proíbe expressamente qualquer forma de discriminação e assegura a igualdade de todos perante a lei (art. 5º).

Leis específicas, como a Lei nº 7.716/1989, tipificam como crime condutas discriminatórias motivadas por raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, com penas que podem incluir reclusão.

A Lei nº 14.532/2023, por sua vez, equiparou a injúria racial ao crime de racismo, tornando-o inafiançável e imprescritível.

SOBRE O ASSÉDIO

O conceito de “assédio” abarca de forma abrangente, uma série de ações direcionadas a um indivíduo ou a um grupo dentro do ambiente de trabalho. Estas ações se caracterizam por comportamentos que visam dominar, constranger, importunar ou perseguir, e pela busca insistente e constante de aproximação ou cerco.

O assédio pode ser sutil, dissimulado e não declarado abertamente, manifestando-se de formas variadas, por isso, destaca-se que cada situação pode apresentar nuances específicas.

Pode basear-se em sexo, raça, cor, religião, credo, idade, orientação sexual, estado civil, etnia, cidadania, status familiar, deficiência física ou mental, gravidez, identidade e expressão de gênero, aparência física, opinião política e origem econômica e social ou qualquer outra categoria.

Todas as formas de assédio são inaceitáveis em qualquer circunstância, pois violam os direitos fundamentais da pessoa humana e são extremamente prejudiciais, podendo acarretar danos e prejuízos de diversas naturezas para o assediado. Elas têm o potencial de causar sofrimentos psicológicos, físicos e morais, além de contribuir para o isolamento ou exclusão no ambiente profissional. Os efeitos na saúde física e mental das vítimas de assédio podem ser irreversíveis.

Além disso, reconhece-se que a pessoa assediada integra, muitas vezes, algum grupo que já sofre discriminação, tais como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, minorias étnicas, população LGBTQIAP+, dentre outros. O assédio é uma prática que se aproveita da desigualdade de poder presente nas relações de trabalho, bem como da posição social de certos grupos.

Esses comportamentos também repercutem um impacto negativo direto na qualidade dos serviços prestados dentro do Legraz Group, prejudicam o clima organizacional e comprometem a imagem da organização diante do mercado. Portanto, é crucial que todos estejam atentos a qualquer sinal de assédio dentro das relações firmadas no Grupo, para que possamos combatê-lo desde o princípio.

DEFINIÇÕES SOBRE ASSÉDIO

- **Assédio Moral:** Conduta abusiva e reiterada (podendo ser efetuada excepcionalmente de modo único), manifestada por atos, palavras, gestos ou atitudes que causem constrangimento, humilhação, isolamento ou desvalorização da pessoa no exercício de sua função, comprometendo sua dignidade e saúde. É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo.
- **Assédio Sexual:** Conduta de conotação sexual, verbal ou física, não consentida, que cause constrangimento à vítima, sendo ou não praticada por alguém em posição hierárquica superior. Inclui toques indesejados, piadas, insinuações, convites persistentes, entre outros. A prática pode ser individual ou coletiva. Pode ocorrer por chantagem (exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios) ou por intimidação (provocações sexuais inoportunas, insistentes, impertinentes e hostis).
- **Discriminação e Assédio com Base em Gênero, Raça e Diversidade:** Qualquer comportamento que vise excluir, inferiorizar ou hostilizar alguém em razão de gênero, raça, orientação sexual, deficiência, idade, religião, condição social ou aparência física, inclusive por meio de “piadas”, “brincadeiras” ou microagressões.
- **Assédio Vertical:** É praticado por superiores hierárquicos que se utilizam da condição de autoridade para humilhar, constranger ou prejudicar.
- **Assédio Horizontal:** Ocorre quando a conduta é praticada entre funcionários de mesma hierarquia.
- **Assédio Misto:** É uma junção das formas vertical e horizontal, manifestando-se quando o indivíduo é assediado pelo superior hierárquico e pelos colegas de trabalho.
- **Microagressões:** são pequenas atitudes, comentários ou gestos cotidianos que reproduzem preconceitos e violam a dignidade de pessoas ou grupos historicamente discriminados. O fato de a conduta não ter intenção de ofender não a torna aceitável. As microagressões produzem impacto cumulativo: sua repetição diária gera efeitos comparáveis ao assédio direto, comprometendo a saúde mental, o sentimento de pertencimento e a produtividade da pessoa atingida.
São exemplos práticos: questionar a capacidade técnica de uma mulher em razão do gênero; insistir em chamar a pessoa por nome diverso daquele que ela utiliza; tratar pessoa de outra região como exótica; “elogiar” alguém pela cor da pele, pelo sotaque ou pela origem como se fosse exceção; e, por fim, “ressaltar as diferenças” tocando no cabelo de um colega de cabelos crespos sem permissão.
- **Preconceito Regional:** toda conduta que desqualifique ou inferiorize pessoa em razão de sua origem geográfica, sotaque ou cultura local. São exemplos: ridicularizar, imitar ou desqualificar pessoa em razão do modo de falar; associar capacidade técnica, inteligência, higiene ou caráter à região de nascimento; piadas sobre estados, cidades ou costumes locais e generalizações pejorativas; comentários disfarçados de elogio, curiosidade ou brincadeira que reforçam estereótipos regionais.
- **Outras Formas:** Bullying, perseguição profissional, exclusão deliberada de ambientes e informações, cyberassédio, assédio virtual e assédio organizacional também são considerados nesta Política.
- **Acolhimento:** Procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamentos por parte dos profissionais que acolhem, com a efetivação de registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários, com respeito à intimidade, à vida privada e ao sigilo

das informações recebidas. Como procedimento complexo que visa à efetividade do atendimento à demanda, inclui tanto a escuta como os encaminhamentos necessários à saúde e integridade da vítima e à denúncia.

ASSÉDIO MORAL X ATOS DE GESTÃO

Nem todo conflito no trabalho é assédio. As divergências entre gestores e subordinados não configuram, a princípio, assédio moral.

Os atos de gestão podem ser confundidos com o assédio moral, por isso é crucial estabelecer distinções claras entre eles. Atos de gestão que não têm intenção depreciativa ou discriminatória, por isso não configuram assédio moral.

- **Atos de gestão** - são ações ou decisões tomadas por líderes, gerentes ou supervisores dentro de uma organização, com o propósito de gerir e coordenar as atividades dos funcionários para alcançar os objetivos organizacionais.

Seguem alguns exemplos elucidativos:

- **Atribuir mais tarefas:** aumentar o volume de trabalho, por si só, não constitui assédio moral. Períodos de maior demanda são normais, sendo a sobrecarga caracterizada como assédio quando for utilizada para desqualificar um indivíduo específico ou se for usada como forma de punição.
- **Exigência de trabalho eficiente:** a demanda por eficiência e o estímulo ao cumprimento de metas são práticas comuns e esperadas. São válidas as tentativas de diminuição de erros cometidos na realização de tarefas. Estabelecer definições claras de tarefas e cobrar o alcance de metas são atitudes aceitáveis, desde que estejam sendo conduzidas de maneira profissional.
- **Discordâncias esporádicas:** discordâncias ocasionais entre colegas e superiores são inerentes ao ambiente profissional. Meros desentendimentos não caracterizam assédio moral.
- **Críticas construtivas ou avaliações de desempenho:** A crítica construtiva e as avaliações realizadas pelos colegas ou superiores não configuram assédio moral, desde que sejam conduzidas de maneira privada e não exponham o colaborador publicamente.

É importante ressaltar que os exemplos citados são apenas alguns dentre muitos, e que podem surgir outras situações no contexto do trabalho. No entanto, é fundamental compreender a distinção entre atos de gestão e assédio moral. Enquanto os primeiros são ações alinhadas aos interesses do Legraz Group, razoáveis em sua aplicação e visam a coordenação eficiente das atividades e o alcance dos objetivos organizacionais, o assédio moral se caracteriza por comportamentos abusivos, prejudiciais que violam os direitos e a dignidade dos colaboradores.

ASSÉDIO ORGANIZACIONAL

Considera-se assédio organizacional o conjunto de práticas institucionalizadas que, ainda que apresentadas como gestão, geram sofrimento, humilhação ou adoecimento dos colaboradores.

São vedadas, em especial, as seguintes condutas:

- **Metas abusivas:** definidas sem critério técnico ou de modo inalcançável, utilizadas para pressionar, expor ou punir colaboradores;
- **Pressão excessiva:** cobranças desproporcionais, prazos artificialmente curtos ou ameaças veladas como instrumento de gestão;

- **Cultura de humilhação:** rituais, “brincadeiras”, rankings de pior desempenho ou qualquer prática que exponha o colaborador ao ridículo;
- **Exposição pública:** repreensões, advertências ou avaliações negativas feitas diante de colegas, clientes ou parceiros;
- **Liderança tóxica:** condutas de gestores que naturalizam medo, gritos, ameaças, favorecimentos ou perseguições.

A configuração de assédio organizacional sujeita o gestor responsável às medidas previstas nesta Política, sem prejuízo da responsabilização do Legraz Group enquanto instituição.

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

O Legraz Group valoriza a integridade física e emocional de seus colaboradores, adotando medidas que promovam um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Cumprindo as normas regulamentadoras de segurança psicossocial (NR-1) O Legraz Group, promove um ambiente de trabalho leve e igualitário, onde atos como discriminação e assédio não tem vez.

A responsabilidade da aderência em um programa de segurança psicossocial é da Gestão, porém a observação das políticas e a manutenção do bem-estar no ambiente de trabalho é responsabilidade de todos.

CONDUTAS PROIBIDAS

Algumas atitudes discriminatórias são fáceis de identificar; outras, nem tanto. Por isso, listamos abaixo exemplos de comportamentos que não serão tolerados:

- Comentários depreciativos sobre raça, gênero, aparência, sotaque ou crenças religiosas;
- Piadas ofensivas e apelidos pejorativos;
- Barreiras no acesso a oportunidades de desenvolvimento ou promoção com base em características pessoais;
- Condutas hostis ou de exclusão no ambiente de trabalho;
- Assédio ou intimidação relacionados à identidade ou condição da pessoa;
- Recusa de contratação, prestação de serviço ou parceria com base em preconceito;
- Tolerância ou omissão diante de práticas discriminatórias.

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Colaboradores(as) e Associados(as)

- Agir com respeito, empatia e responsabilidade;
- Denunciar comportamentos discriminatórios de forma ética;
- Não se omitir nem reforçar atitudes de preconceito ou de assédio, de qual forma seja.

Lideranças

- Promover ambientes acolhedores, nos quais todos se sintam seguros para ser quem são;
- Intervir com firmeza e imparcialidade diante de atitudes discriminatórias;
- Ser exemplo de conduta respeitosa e inclusiva.
- Agir imediatamente diante de sinais de assédio, discriminação ou desrespeito, ainda que não exista denúncia formal;

- Não se omitir frente a condutas inadequadas, sob risco de responsabilização pessoal pela omissão;
- Evitar qualquer forma de retaliação, direta ou indireta, contra quem denuncia, testemunha ou apoia a vítima;
- Promover ambiente psicologicamente seguro, em que todos se sintam à vontade para se manifestar;
- Incentivar e facilitar o uso dos canais de denúncia, garantindo sigilo, escuta qualificada e proteção.

Legraz Group (instituição)

- Garantir que os processos de seleção, promoção e desenvolvimento sejam justos e inclusivos;
- Manter canais de escuta acessíveis, confiáveis e eficazes;
- Investir continuamente em formação e sensibilização sobre diversidade e equidade;
- Assegurar sigilo, proteção e suporte nos casos de denúncia.

PREVENÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO

O Legraz Group compromete-se a:

- Construir um ambiente laboral inclusivo, em que se executem as tarefas com sinergia produzindo uma cultura de convivência que inclua a diversidade;
- Sempre que necessário, intervir no ambiente de trabalho para restaurar a confiança institucional;
- Tratar as situações trazidas ao conhecimento dos gestores através de relatórios com histórico que permitam a visualização macro das ocorrências e propositura de ações;
- Realizar treinamentos periódicos sobre o tema para todos os níveis hierárquicos;
- Apoiar gestores que precisem lidar diretamente com condutas problemáticas
- Promover campanhas educativas de combate ao assédio;
- Divulgar esta política amplamente nos meios internos de comunicação;
- Garantir espaço de escuta ativa e empática para denúncias e relatos.

CONDUTAS EM AMBIENTES DIGITAIS

As diretrizes desta Política aplicam-se integralmente aos meios digitais utilizados no contexto profissional, sejam canais corporativos ou informais associados ao trabalho.

São condutas vedadas, dentre outras:

- Grupos de WhatsApp: envio de mensagens, áudios, imagens ou vídeos de conteúdo discriminatório, sexista, racista, capacitista ou ofensivo, inclusive em grupos informais ligados ao trabalho;
- E-mails: utilização de tom intimidatório, exposição pública de erros e encaminhamentos em cópia com a finalidade de constranger;
- Redes sociais: publicações que ataquem, humilhem ou exponham colegas, clientes ou parceiros, ainda que em perfil pessoal, quando associadas ao contexto profissional;
- Reuniões online: silenciamento deliberado, interrupções sistemáticas, exposição em tela compartilhada e tratamento desigual entre participantes;
- Emojis, memes e ironias: o uso desses recursos não afasta a responsabilidade pelo conteúdo da mensagem. O que constituiria assédio ou discriminação por escrito também o constitui por imagem, figura, áudio ou vídeo.

OUVIDORIA

O Legraz Group dispõe de um canal de Ouvidoria ético, seguro e confidencial para o recebimento de relatos sobre condutas discriminatórias. A identidade do denunciante será protegida, e qualquer forma de retaliação será considerada uma violação grave das diretrizes institucionais.

O canal oficial de escuta e acolhimento, a **Ouvidoria**, é acessível por meio do link:

<https://forms.gle/R2v5pnBYb9QQttXq9>

Ou pelo QR CODE:



As denúncias serão analisadas com seriedade, respeitando os princípios de escuta, contraditório e ampla defesa. Cada caso será tratado com rigor e responsabilidade.

APURAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

Toda denúncia será avaliada de forma imparcial e respeitosa, com análise da gravidade, frequência e impacto da conduta.

Será sempre permitida a realização de ouvida e defesa do denunciado.

Confirmada a infração, serão aplicadas sanções disciplinares, como:

- Advertência verbal ou escrita;
- Suspensão;
- Desligamento;
- Rescisão contratual por justa causa;
- Encaminhamento à autoridade policial ou judicial, se necessário.

EDUCAÇÃO E CULTURA DE RESPEITO

Construir um ambiente livre de discriminação é tarefa contínua. Por isso, o Legraz Group irá:

- oferecer treinamentos periódicos sobre diversidade, inclusão e direitos humanos;
- promover campanhas e ações educativas que estimulem o respeito mútuo;
- revisar, sempre que necessário, suas práticas internas para reduzir desigualdades;
- incentivar o protagonismo dos colaboradores(as) na construção de uma cultura mais justa.

O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO

Vítima:

- Romper o silêncio procurando ajuda, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que sofreram humilhações do assediador.
- Evitar conversar e não ficar sozinho(a) – sem testemunhas – com o(a) assediador(a).
- Na hipótese de assédio sexual, caso a vítima seja mulher, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher ou em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum.
- Resistir. Se conseguir, dizer não claramente ao assediador.
- Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas.

Testemunha:

- Oferecer apoio às vítimas.
- Comunicar o fato ao setor responsável ou ao superior hierárquico do assediador.
- Denunciar, mediante Canal de Ética e Denúncias.

APOIO À VÍTIMA

As pessoas que sofrerem ou testemunharem situações de assédio terão direito a:

- Acesso a escuta qualificada com o setor responsável;
- Encaminhamento para apoio psicológico;
- Garantia de que sua identidade será protegida;
- Acompanhamento durante o processo de apuração.

AMBIENTE PSICOLÓGICO SEGURO

O Legraz Group entende por ambiente psicologicamente seguro aquele em que as pessoas podem falar, discordar, errar e propor ideias sem medo de humilhação, exposição ou punição. Para tanto, o Legraz Group compromete-se a:

- Liberdade para falar sem medo: incentivar a expressão de opiniões, dúvidas e divergências, observados a urbanidade e o respeito à dignidade alheia;
- Incentivo à escuta: as lideranças devem ouvir ativamente, sem interromper, ridicularizar ou desqualificar quem se manifesta;
- Respeito à divergência: discordâncias técnicas, profissionais ou pessoais devem ser tratadas por meio de diálogo, e nunca como motivo para retaliação;
- Ausência de punição por opinião respeitosa: nenhum colaborador será penalizado por manifestar, de boa-fé e com respeito, posição diversa da dos demais.

TREINAMENTO E DIVULGAÇÃO

Esta Política será amplamente divulgada e disponibilizada em canais internos e no site institucional.

Todos os colaboradores deverão participar de treinamentos periódicos sobre Assédio e Discriminação.

DISPOSIÇÕES FINAIS

É de responsabilidade do colaborador ter conhecimento de todo o conteúdo desta Política, respeitá-lo e praticá-lo.

Esta Política faz parte do nosso Programa de Governança e Compliance, complementa o Código de Ética e Conduta e está alinhada às demais Políticas próprias do Legraz Group.

Será atualizada sempre que necessário para refletir as melhores práticas e o nosso compromisso com um ambiente de trabalho mais humano, diverso e seguro.

Todos(as) os(as) colaboradores(as) deverão formalizar sua ciência e comprometimento com esta política no momento do ingresso na empresa e sempre que houver atualizações relevantes.

ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO

Política de Combate ao Assédio e à Discriminação – Legraz Group.
Versão 01.

Maio 2026.

Elaboração: Legraz Group – por Lucas Munhóz

Revisão: Andressa Marenga

Esta Política foi aprovado pelo Legraz Group e qualquer alteração ou revisão deverá ser primeiramente submetida a diretoria.