

Diretores jurídicos dos EUA apoiam diversidade nas bancas

Em carta aberta às grandes bancas dos EUA, diretores jurídicos de 170 empresas declararam que irão dar prioridade à contratação de serviços jurídicos externos dos escritórios que promoverem a diversidade e a inclusão em seus quadros. Segundo o texto, o quadro de sócios das bancas permanece “largamente masculino e largamente branco”.

rawpixel



Em carta aberta, diretores jurídicos de empresas dos EUA afirmam que quadro de sócios das bancas permanece “largamente masculino e largamente branco”
Freepik/ConJur

“Nós, como um grupo, iremos direcionar substancialmente nossos gastos com contratação de advogados externos para as bancas que apresentarem resultados com respeito à diversidade e inclusão, além de fornecer o mais alto grau de representação de qualidade. Esperamos, sinceramente, que você e sua banca estejam entre aqueles que demonstram esse compromisso”, diz a carta, divulgada pelos sites do grupo ALM/Law.com.

Os diretores jurídicos afirmam, na carta, que aplaudem “as bancas que trabalham arduamente pra contratar, reter e promover a sócios, neste ano, advogados destacados e altamente realizados que são diferentes em relação à raça, cor, idade, orientação de gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, sem levar em conta deficiências físicas”.

Já no primeiro parágrafo, os diretores jurídicos mencionaram o que pode ser um estímulo para as bancas promoverem a diversidade e a inclusão: “Coletivamente, nossas empresas gastam centenas de milhões de dólares anualmente em serviços jurídicos e estamos comprometidos com o propósito de assegurar igualdade na profissão jurídica”.

Os diretores dizem saber que os homens brancos trabalham arduamente para se tornarem sócios. Mas “também sabemos que há mulheres, pessoas de cor e membros da comunidade LGTBQIA e outras pessoas que, sem dúvida, também são igualmente merecedores, mas não são igualmente recompensadas”.

Segundo os diretores, não é suficiente que a banca se comprometa com a diversidade e a inclusão apenas

no recrutamento de advogados. “Em vez disso, a realidade é que você precisa investir, de forma consciente e pessoal, em diversidade e inclusão e entrevistar, contratar, aconselhar, patrocinar e promover advogados talentosos, que nem sempre se identificam com — ou compartilham — seu *background*.”

Em resposta à carta aberta dos diretores jurídicos, o advogado Don Prophete, que é negro e sócio de um escritório de advocacia, disse, em artigo publicado pelo site *The American Lawyer*, que o número de advogados negros na advocacia caiu significativamente nos últimos anos. E que a situação deles, bem como dos latinos e dos asiáticos, continua ruim.

Mas ele também dá uma alfinetada nos diretores jurídicos: “Apesar da minha carreira de grande sucesso de 28 anos e de todas as minhas realizações, nunca um diretor jurídico tentou me contratar com base em minha boa reputação, na minha história ou nas minhas qualificações, a não ser para pequenos serviços que consegui com muito marketing e suor. Isso é muito incomum para advogados com as minhas realizações”.

A ALM documenta há anos as dificuldades das grandes bancas de promover a diversidade e a inclusão, bem como para reter e promover mulheres e pessoas de cor. Em 2017, as mulheres representaram apenas 19% de um total de 31.658 sócios de escritórios. Neste ano, a percentagem de pessoas negras, entre os sócios, caiu 0,5%, representando só 9,1% do total.

Leia a tradução da carta aberta:

Carta aberta aos sócios de escritórios de advocacia:

Nós somos diretores jurídicos e CLOs (*Chief Legal Officers*) de mais de 170 empresas. Representamos empresas públicas e privadas, *startups* e organizações sem fins lucrativos. Nossas empresas atuam em setores tais como publicidade, tecnologia, produtos e serviços para empresas e consumidores, varejo, manufatura, saúde, *software*, editoras, ciências da vida, hospitalidade e serviços financeiros. Contratamos escritórios de advocacia para nos ajudar a lançar IPOs (ofertas públicas iniciais), salvaguardar a privacidade dos consumidores e os direitos de proteção de dados, atuar em contenciosos que ameaçam a existência de uma empresa (nos EUA, [*“bet the company” litigation*](#)), colocar medicamentos que salvam vidas ao mercado, superar obstáculos regulamentares desafiadores e ajudar em fusões e aquisições altamente arriscadas. Coletivamente, nossas empresas gastam centenas de milhões de dólares anualmente em serviços jurídicos e nós assumimos o compromisso de assegurar igualdade na profissão jurídica.

Esperamos que os escritórios de advocacia que contratamos reflitam a diversidade da comunidade jurídica e as empresas e consumidores que servimos. Aplaudimos as bancas que trabalharam arduamente pra contratar, reter e promover a sócios, neste ano, advogados destacados e altamente realizados, que são diferentes em relação à raça, cor, idade, orientação de gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, sem levar em conta

deficiências físicas. Vocês e suas bancas mostraram liderança ao adotar práticas, políticas e prioridades que asseguram que muitos advogados são atraídos para suas bancas, têm oportunidade de demonstrar seus talentos, são capazes de navegar com sucesso suas vidas profissionais e pessoais e são recompensados por seus desempenhos exemplares. Acreditamos que um local de trabalho diversificado é evidência de que você criou um ambiente em que todos os empregados sentem que pertencem a ele e são aceitos por ele. Apreciamos e reconhecemos esse esforço e investimento.

Ao mesmo tempo, estamos desapontados por ver que muitas bancas continuam a promover classes de sócios que, de forma alguma, refletem a composição demográfica das classes de empregados contratados. Classes de sócios permanecem largamente masculinas e largamente brancas. Não temos dúvida de que esses advogados trabalharam arduamente para se tornarem sócios e merecem o sucesso que obtiveram em suas bancas. Também sabemos que há mulheres, pessoas de cor e membros da comunidade LGTBQIA e outras pessoas que, sem dúvida, também são igualmente merecedoras, mas não são igualmente recompensadas. Isso nos obriga a considerar se você e seus sócios valorizam suficientemente a diversidade, para adotar programas destinados a desenvolver, promover e reter advogados talentosos e diferentes. Não é suficiente que sua banca se comprometa com a diversidade durante o processo de recrutamento ou contrate alguém com base na diversidade e inclusão e espere que essa pessoa possa causar mudança sem o total comprometimento de cada membro da banca. Em vez disso, a realidade é que você precisa investir, de forma consciente e pessoal, em diversidade e inclusão e entrevistar, contratar, aconselhar, patrocinar e promover advogados talentosos, que nem sempre se identificam com — ou compartilham — seu *background*.

Nós, como um grupo, iremos direcionar substancialmente nossos gastos com contratação de advogados externos para as bancas que apresentarem resultados com respeito à diversidade e inclusão, além de fornecer o mais alto grau de representação de qualidade. Esperamos, sinceramente, que você e sua banca estarão entre aqueles que demonstrar esse compromisso".

Clique [aqui](#) para ler a versão em inglês, com a lista de diretores jurídicos que assinaram a carta.

Date Created

02/02/2019