

Escritórios de advocacia adotam medidas para aumentar diversidade

As demandas por maior inclusão, presentes em toda a sociedade, vêm impactando também o setor da advocacia. Cada vez mais, escritórios se veem na necessidade de promover a diversidade de gênero, etnia, orientação sexual, idade, renda, cultura, dentre outros.

rawpixel



rawpixel

O Prêmio Lumen recentemente reconheceu o escritório Demarest Advogados pelo seu programa de inclusão de gênero, desenhado para acelerar as carreiras das advogadas da banca a partir do protagonismo em suas ações. Enquanto isso, no último mês, o CSMV Advogados passou a apoiar o projeto AfroGames, que busca democratizar o contato de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade social e econômica com os esportes eletrônicos.

Já a Lee, Brock, Camargo Advogados consolidou, em um folder, suas políticas, iniciativas e metas voltadas à inclusão, como cláusulas de diversidade em seus contratos e um canal de *compliance* para denúncias de discriminação. Na banca, a participação atual de mulheres é de 63,84%; de pretos e pardos é de 40%; e de LGBTQIA+ é de 9,86%.

As políticas afirmativas vêm se provando medidas essenciais para garantir a diversidade na prática, como explica **Fabiano Machado da Rosa**, sócio do escritório Petri & Machado da Rosa Advocacia. Segundo ele, não se trata apenas de uma demonstração de valores da banca, mas principalmente de uma necessidade para se manter no mercado.

Isso está relacionado ao próprio desempenho dos profissionais. Por exemplo, contratar apenas profissionais formados nas instituições de ensino mais renomadas — e consequentemente de mais difícil acesso — pode privar o escritório de bons advogados formados em outras universidades. Da mesma forma, "exigir proficiência em inglês para todas as vagas pode afastar candidatos negros que não tiveram acesso a um curso de línguas", exemplifica Fabiano.

Tais políticas também têm papel fundamental para garantir uma harmonia nos escritórios. "Funcionários negros, LGBT ou mulheres podem se sentir muito mais à vontade quando frequentam um ambiente de



trabalho que não tolera 'piadas' preconceituosas ou assédios", aponta. Para o advogado, o ideal é conquistar um ambiente no qual a diversidade é normalizada, "no qual o funcionário homossexual pode demonstrar sua orientação sexual sem medo de ser reprimido".

Acima de tudo, promover a inclusão é também uma forma de dialogar melhor com os próprios clientes da advocacia. "Um cliente LGBT tem muito mais respaldo e compreensão quando é atendido por um advogado que também é LGBT", indica Fabiano. O escritório acaba sendo mais atrativo para um público maior quando consegue promover essa identificação com os mais diversos perfis de pessoas, sendo que todos podem vir a procurar auxílio jurídico.

Há, porém, a possibilidade de que a diversidade seja usada apenas a pretexto de autopromoção, sem que a advocacia promova mudanças efetivas para atingir esse objetivo. Segundo Fabiano, esse movimento realmente ocorre. Mas não é o caso da maioria dos escritórios mais renomados e requisitados, que compreendem a importância de aplicar corretamente tais políticas para obter ganhos em seu próprio desempenho e sua competitividade — e assim permanecem prestigiados, justamente por cada vez mais aplicar essas medidas.

"Quem não se adequa às tendências que pedem passagem na sociedade atual está fadado à irrelevância. O escritório pode até continuar funcionando, mas o serviço perde sua importância", conclui o advogado.

Meta Fields