



Na Mídia

27/06/2022 | [Exame](#)

Como a união de escritórios de advocacia promove avanço na equidade racial

Em três anos, a Aliança Jurídica pela Equidade Racial, composta por 12 grandes escritórios, saiu de 1% para 11% de pretos e pardos nas empresas. Isto é, cerca de 800 funcionários.

Por Marina Filipe



"A gente disputa por quase tudo, mas nesse caso a união é o melhor caminho", disse Roberto Quiroga, sócio-diretor do Mattos Filho em um encontro com a EXAME no escritório da Faria Lima, o centro financeiro de São Paulo. Junto a ele estavam Barbara Rosenberg, sócia do BMA, Robson Oliveira, advogado do Demarest e Raphael Moreira Espírito Santo, sócio do Veirano.

Segundo eles, a concorrência entre os escritórios fica de lado na promoção da pauta racial em ambientes jurídicos desde a formação da Aliança Jurídica pela Equidade Racial, em novembro de 2017. "Ali houve uma percepção da importância da diversidade racial e, num seminário na FGV, praticamente confessamos que eramos insensíveis ao tema", afirma Quiroga.

O momento serviu de ponta pé para a formação da Aliança, hoje composta por 12 empresas: BMA, Cescon Barrieu, Demarest, Felsberg, Lefosse, Machado Meyer, Mattos Filho, Pinheiro Neto, Stocche Forbes, Trench Rossi Watanabe, Tozzini Freire e Veirano.

De lá para cá foram realizados programas internos com sensibilização da liderança, dos times de recursos humanos, uma busca ativa por profissionais e o desenvolvimento de ferramentas que os retessem.

"Era preciso uma escuta sensível. Me chamaram para falar como é ser um homem negro neste ambiente, mas percebi que apesar do racismo que me atravessa era importante contextualizar e trazer experiências de que não teve tantos privilégios. Pensando nisto, fui conversar com estudantes da UERJ e entender porque eles não acessavam os escritórios", disse Moreira.

Algo semelhante aconteceu com Oliveira, que percebeu que para além de frequentar feiras universitárias era preciso estimular a autoestima dos jovens negros. "Muitos deles viam esse ambiente como algo que não era para eles".

Mudança prática para a equidade racial

Após um ano de ciclos mensais de debates sobre o tema, a Aliança decidiu pela realização de seu primeiro Censo da Diversidade, em parceria com o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert). "O resultado foi terrível, apesar de não surpreendente. Tínhamos apenas 1% de funcionários negros nos escritórios e precisavamos agir logo e de forma estruturada", diz Rosenberg.

A partir de então, os escritórios começaram com as ações, ao exemplo dê:

- Continuidade da sensibilização dos funcionários: palestras constantes sobre racismo estrutural e equidade racial no setor foram realizadas em diferentes momentos.
- Grupos de afinidade: reuniões periódicas para definição de estratégias e um lugar de acolhimento para os profissionais diversos compartilharem dores e conquistas.
- Treinamento do time de recursos humanos: foi descoberto que os times tinham critérios subjetivos que não haviam sido definidos previamente como exclusão de pessoas de faculdades que não de primeira linha.
- Ferramentas inclusivas: os escritórios passaram a oferecer curso de idiomas e até mesmo auxílio para compra de vestuário, considerando a potência do talento a ser contratado, mas também o acesso do mesmo até o momento.
- Busca por profissionais: um trabalho de acompanhamento nas universidades, na academia e outros ambientes foi intensificado. A intenção era mostrar que haviam pessoas qualificadas para ocupar as vagas abertas.
- Programas exclusivos: já com mais amadurecimento, alguns escritórios passaram a oferecer programas de estágio exclusivo para pessoas negras.
- Retenção: os funcionários receberam mentoria, acompanhamento e outros processos para serem incentivados a continuarem nos escritórios.

Depois de três anos a Aliança saiu de 1% para 11% de negros contratados. "Isto significa algo em torno de 800 pessoas", diz um dos advogados. Além disso, o número de respondentes chegou a 70,9%, um crescimento de 42% em relação a 2018.

"É um trabalho que precisa considerar todo o contexto. Muitas vezes as pessoas negras são também economicamente mais vulneráveis. Assim, se uma pessoa mora longe, não tem uma determinada vestimenta ou mesmo condições de ficar no happy hour, é preciso entender como fortalecer a dinâmica de trabalho para ser inclusiva e antirracista", diz Oliveira.

Agora, o desafio é acelerar o desenvolvimento de carreira dos profissionais pretos e pardos também para as posições de liderança. A maior parte dos novos contratados começaram em posições de estágio.

Há também a intenção de ampliar a Aliança. "Este é um tema que deve engajar todo o setor, mas com compromissos firmes. Acompanhamos as ações de todos os envolvidos e medimos os resultados após um ano para entender o engajamento", diz Quiroga.

O Censo de Diversidade

O Censo de Diversidade também constatou alguns pontos relevantes sobre o atual cenário do setor em outros pilares de diversidade, equidade e inclusão.

Em relação à distribuição por gênero, nos escritórios membros da Aliança, por exemplo, há uma predominância de profissionais que se identificam com o gênero feminino (57,4%).

Além disso, outro dado de destaque envolve a orientação exual, pois, entre o total de respondentes, 11,8% declararam que não são heterossexuais.