

2023

análise

ADVOCACIA

DIVERSIDADE

E INCLUSÃO

- A lista de **437** escritórios com práticas de D&I
- Mais de **10 mil** dados coletados em pesquisa exclusiva

 **análise**
editorial
www.analise.com

3ª
EDIÇÃO

ÍNDICE



Palavra da editora	
Jornalismo raiz	3
Metodologia	
Saiba como é feita a publicação.....	5
Expediente.....	7
Patrocinadores	8
Edição 2023	
Para além do discurso	9
Pessoa com deficiência	
Capacitismo: um desafio antigo	18
Código de vestimenta	
Dress code “na régua”	23
D&I em Destaque	
Juntos pela diversidade	26

Marcelo Spatafora/Análise Editorial



JORNALISMO RAIZ

A maior parte dos jornalistas da minha geração escolhia a profissão porque desejava mudar o mundo. Eu incluída. Os menos idealistas, mas igualmente apaixonados, acreditavam que, fazendo circular a informação de qualidade, bem apurada, contribuiriam para a construção de um Brasil mais equilibrado, mais justo. Eu chamaria toda essa turma de “os adeptos do jornalismo raiz”. Um tipo de jornalismo no qual não se medem esforços na apuração, no levantamento das informações, preza-se pela objetividade e pelo equilíbrio também na forma de apresentar o conteúdo, e é

essencialmente independente.

Tratar dos assuntos relacionados ao tema diversidade e inclusão exige, antes de tudo, jornalistas raiz. É por isso que eu tenho muito orgulho ao apresentar a terceira edição deste e-book. O ANÁLISE ADVOCACIA DIVERSIDADE E INCLUSÃO é um trabalho de fôlego, realizado com nada menos que 333 fontes – os escritórios que se dispuseram a atender a equipe da Análise Editorial e a responder a um questionário especialmente elaborado para esse levantamento.

Mais de 1,5 mil escritórios de advocacia foram procurados e pouco mais de 400 afirmaram adotar práticas para

aumentar a diversidade e a inclusão em suas equipes. Vários deles o fazem de maneira informal. Por se tratar de um levantamento essencialmente declaratório, a Análise Editorial se fia nas informações fornecidas pelas bancas.

Todas as que afirmam adotar práticas de D&I – mesmo aquelas que não responderam ao questionário para aprofundar as informações fornecidas sobre suas práticas e programas – são citadas nas listas publicadas a partir da página 26. Mas só aquelas que aceitaram participar da segunda etapa da pesquisa, e forneceram mais detalhes, receberão o direito de usar um selo de organização que adota algum tipo de iniciativa de diversidade e inclusão (D&I).

O selo foi desenvolvido especialmente pela editora e é uma distinção. Não se trata, entretanto, de uma certificação nem da atribuição de qualquer julgamento sobre a qualidade dos programas ou as práticas que implementam. Trata-se tão somente do reconhecimento de que, em uma amostra de mais de 900 escritórios de todo o Brasil, estes são os que afirmam um compromisso com D&I nas suas equipes.

Para completar o trabalho jornalístico apresentado nesta edição, a equipe

coordenada pela editora **Aline Fraga** identificou os assuntos que mereciam destaque, bem como buscou personagens que, por suas histórias, servem de inspiração para milhares de profissionais e centenas de bancas. É muito gratificante testemunhar a mudança que vem se processando, na maior parte das vezes longe dos holofotes.

O jornalismo raiz não vai mudar o mundo. Mas a ideia de que o trabalho sério e independente pode contribuir para a mudança continua firme e em pé. O número de bancas que dizem adotar práticas de D&I aumentou entre as três edições. A lista deste ano, tem 90 escritórios a mais do que a de 2021. O que mais chama atenção, no entanto, é um dado qualitativo. Nesta edição, mais que sete em cada dez escritórios forneceram informações mais detalhadas sobre suas práticas. Mérito dos jornalistas da Análise, mas mérito também dos escritórios, que já começam a ter dados mais consistentes sobre as práticas que adotam e como elas vêm transformando suas equipes.

Desejamos que esse trabalho lhe seja útil e inspirador. Um abraço forte,



Silvana Quaglio
Publisher

SAIBA COMO É FEITA A PUBLICAÇÃO

A terceira edição do especial ANÁLISE ADVOCACIA DIVERSIDADE E INCLUSÃO tem como propósito destacar e reconhecer as iniciativas de diversidade, inclusão e equidade nos escritórios de advocacia. Neste material, são listados os escritórios de advocacia que declararam adotar ações em favor da Diversidade e Inclusão (D&I) em suas equipes.

Essa lista foi elaborada com informações fornecidas pelos próprios escritórios, não tendo caráter de classificação (ranking) nem de avaliação da qualidade das práticas que eles afirmam adotar.

Seleção dos escritórios

Os escritórios presentes nesta lista são selecionados num conjunto de bancas recomendadas pelos executivos jurídicos e financeiros das principais empresas do Brasil. Esses executivos têm a responsabilidade de contratar serviços jurídicos e, anualmente, são consultados pela equipe da Análise Editorial para indicar os es-

critórios e advogados que mais admiram em 19 especialidades do Direito. A partir dessas indicações, a Análise Editorial produz os rankings do anuário ANÁLISE ADVOCACIA desde 2006.

As bancas mencionadas ao longo da pesquisa são contatadas pela equipe da Análise Editorial, independentemente de sua pontuação para figurar nos rankings dos escritórios Mais Admirados do Brasil. Essa pesquisa específica tem como objetivo coletar informações sobre a organização interna dessas bancas. É por meio desse processo de pesquisa que são identificados os escritórios que incorporam práticas ou iniciativas em prol da diversidade, inclusão e equidade em suas equipes.

De um total de **902** escritórios que participaram da pesquisa específica entre junho e setembro de 2022, **429** deles afirmaram adotar medidas e políticas de diversidade, equidade e inclusão. Com o objetivo de garantir a edição mais atualizada possível, os 473 escritórios que não haviam indicado nenhuma prática de

333 escritórios participaram da pesquisa para o **Análise Advocacia Diversidade e Inclusão 2023**

D&I foram contatados novamente em julho deste ano para se posicionarem sobre o tema. Durante esse processo, oito empresas aderiram ao grupo. Como resultado, esta edição apresenta um total de **437** escritórios.

Pesquisa de D&I

Após a identificação dos escritórios com iniciativas de D&I, a equipe editorial elaborou um formulário composto de 24 questões para obter informações mais detalhadas sobre as práticas de diversidade, inclusão e equidade. Desde a primeira edição do especial ANÁLISE ADVOCACIA DIVERSIDADE E INCLUSÃO, o questionário foi implementado para aprofundar o conhecimento sobre as práticas adotadas pelos escritórios. Para preparar esse questionário, a equipe editorial contou com o apoio de mais de uma dezena de especialistas, incluindo profissionais de escritórios e consultores.

Nesta edição, o questionário foi enriquecido com a adição de quatro perguntas, que foram elaboradas com a colaboração de Letícia Rodrigues, sócia da TREE. A equipe da Análise Editorial expressa publicamente seu agradecimento à profissional por compartilhar conosco seu valioso conhecimento e sua experiência.

Ao final da pesquisa, **333** escritórios responderam ao questionário, fornecendo detalhes sobre suas iniciativas, comitês, programas, políticas e/ou interesses relacionados à diversidade, inclusão e equidade. Os dados compilados são fundamentais para grande parte do conteúdo editorial

deste especial, que também destaca iniciativas de escritórios que já possuem políticas e ações de D&I bem estruturadas. Além disso, a edição publica entrevistas com profissionais especialistas no tema.

Conceitos

Desde a primeira edição desta publicação, a Análise Editorial estabeleceu a adoção de alguns termos padronizados. O acrônimo “**D&I**” continua sendo utilizado para representar diversidade e inclusão no contexto geral. No entanto, é relevante complementar e reforçar também o termo “equidade” na elaboração do conteúdo.

“**Pilar**” é utilizado para descrever as áreas de atuação ou frentes de ação de cada um dos grupos sociais beneficiados pelas políticas de diversidade, equidade e inclusão nos ambientes profissionais.

Os **grupos** abordados nesta publicação são os seguintes: **pessoas negras** (pretas e pardas); **pessoas com deficiência** (PcD) e **neurodiversas** (ou neurodivergentes); **mulheres**; **geração** (jovens e idosos); **pessoas adeptas a religiões** (com respeito aos cultos, ritos e rituais); e **comunidade LGBTI+**. A sigla **LGBTI+** refere-se às lésbicas, gays, bissexuais, transexuais ou transgêneros e intersexos, sendo que o sinal + engloba outras orientações sexuais ou identidades de gênero. O acrônimo é utilizado com variação, porém a editora considera o formato utilizado pela Organização das Nações Unidas (ONU) e suas agências, bem como entidades como a Aliança Nacional LGBTI+.

A equipe

Marcelo Spatafora/Análise Editorial



Aline Fraga



Elizama Modesto



Gabriel Oliveira



João Pedro Adania



Lucas Pascoto



Conselho editorial Alexandre Secco, Eduardo Oinegue e Silvana Quaglio

Diretora-presidente Silvana Quaglio

Diretor Comercial Alexandre Raciskas

Rua Major Quedinho, 111 – 16º andar • CEP: 01050-904, São Paulo-SP

Tel. (55 11) 3201-2300 • FAX (55 11) 3201-2310

www.analise.com

análise
ADVOCACIA
DIVERSIDADE
E INCLUSÃO

Publisher: Silvana Quaglio

Editora de conteúdo digital: Aline Fraga **Gerente de operações:** Ligia Donatelli **Gerente de pesquisa e banco de dados:** Juliane Almeida **Coordenador de Arte e designer:** Régis Schwert **Assistente de Arte e designer:** Pedro Soares

Produção de conteúdo: Elizama Modesto, Gabriel Oliveira, João Pedro Adania e Lucas Pascoto

Pesquisa de dados: Bruna Abjon, Carolina Galimberti, Carolina Milani, Christian Policeno, Gean Carmo, Gustavo Maranhão, João Pedro Andrade, Kauê Medeiros, Kawan Novais, Maria Gabrielly, Moeisha Bastos, Pedro Soares, Sônia Xavier, Thiago Oliveira, Thiago Jordão, Victória Gomes e Vitória Cavallaro

Revisão: Júlio Yamamoto **Coordenador de TI:** Cristiano Carlos

Analistas de TI: Henrique Dergado e Jonathan Argentão

Publicidade/Gerentes de negócios: Alessandra Soares e Marcia Pires

Executivos: Alencar Silva, Edna Barbosa, Gabriele Ribeiro, Guilherme Lima, Guilherme Moraes, Karini Rodrigues, Larissa Mantuan e Priscila Souza

Estagiários: Guilherme Queiroz, Isabella Bastos, Juliana Karesicoski, Mirelly Godoy e Pedro Pires

Atendimento e apoio administrativo: Fabio Lopes e Giseli Monteiro

Plataforma digital (www.analise.com): Alexandre Secco (consultor) **Editora de conteúdo digital:** Aline Fraga **Coordenador de Arte e designer:** Régis Schwert **Assistente de Arte e designer:** Pedro Soares

Produção de conteúdo: Elizama Modesto, Gabriel Oliveira, João Pedro Adania e Lucas Pascoto **Tecnologia:** Cristiano Carlos (coordenador), Henrique Dergado e Jonathan Argentão

(analistas) **Marketing Digital:** Henrique Dergado e Rebeca Morais

analise.com



PATROCINADORES DA EDIÇÃO



DAVID RECHULSKI,
ADVOGADOS

Dotti. Fundado por
René Dotti

Montaury Pimenta
Machado &
Vieira de Mello
ADVOGADOS • PROPRIEDADE INTELECTUAL

NOVOTNY
NEY
SALDANHA
PENNA
PONTE
VIANNA
CORRÊA
ADVOGADOS

R á o & L a g o
A D V O G A D O S

VLF VILAS BOAS
Advogados LOPES
FRATTARI

visite [analise.com](https://www.analise.com)

Nossa plataforma digital conta com o maior e mais completo banco de dados sobre escritórios do país, composto de 8,3 mil bancas e 21,8 mil advogados. Acesse e veja também nosso conteúdo exclusivo

SIGA-NOS!

CLIQUE PARA ACESSAR NOSSAS REDES



Edição 2023

PARA ALÉM DO DISCURSO

Práticas de **D&I** são uma **nova linguagem** do mercado; para se manter relevante, é preciso **aprendê-la**

Durante a produção de **ANÁLISE ADVOCACIA 2022**, **48%** dos **executivos jurídicos** afirmaram **considerar práticas de D&I** na hora de **contratar** bancas

Falar sobre Diversidade e Inclusão é necessariamente abordar sobre um tema em constante movimento. Esta publicação especial, que está em sua terceira edição, é o resultado do esforço para construir um panorama para mostrar como o mercado da advocacia empresarial se posiciona nesse quesito. Neste ano, 333 bancas aceitaram responder ao mapeamento conduzido pela Análise Editorial, expondo como lidam com as várias facetas que as práticas de D&I impõem a um escritório, buscando ir além do discurso.

A diferença já começa na adesão à pesquisa: em 2021, primeira vez que a Análise construiu um e-book sobre D&I, 192 bancas responderam ao

questionário específico. Dois anos depois, esse número cresceu 73%, totalizando 333 bancas – o que evidencia maior abertura do mercado para falar sobre o assunto. O universo de escritórios procurados para aprofundar suas respostas é composto de bancas que informam adotar práticas de Diversidade e Inclusão, ainda que sem sistematização.

Os principais focos contemplados pelas ações de D&I dos escritórios que participaram da pesquisa são equidade de gênero (questão para a qual 49% das bancas disseram ter alguma ação direcionada), racialidade (47%), comunidade LGBTI+ (44%), pessoas com deficiência (25%), inclusão de jovens e pessoas com mais de 50 anos (25%), diversidade religiosa (18%) e neuro-

diversidade (11%). Neste último item, estão contemplados tanto transtornos de humor, como depressão e bipolaridade, quanto autismo, síndrome de Asperger e outras questões.

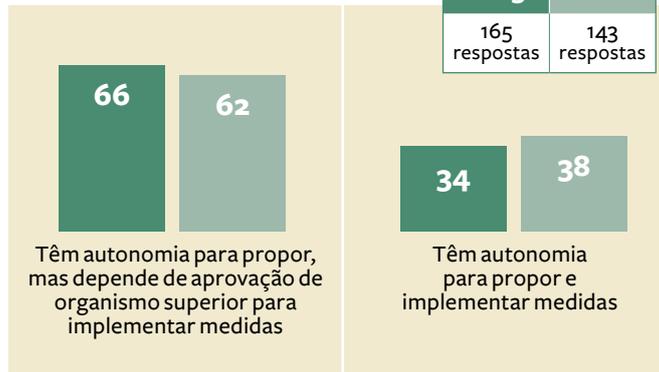
A pesquisa deste ano, inclusive, traz um tema a mais do que a de 2022. Nesta edição, as bancas responderam sobre o código de vestimenta, especificamente quais itens de dress code são permitidos ou vedados pelas normas internas da corporação.

A maioria dos escritórios aposta em eventos internos e rodas de conversa para contemplar esses pilares de Diversidade e Inclusão em seu ambiente de trabalho. Menos de um quarto das bancas (23%) responderam que têm comitês internos. Entre esses, apenas 34% afirmam ter autonomia para propor e implementar medidas. Mesmo que a maioria dos comitês e programas ainda estejam em fase de estruturação e validação, as bancas que responderam à pesquisa reconhecem que as ações de D&I melhoram o ambiente de trabalho, e 38% disseram que isso aumenta sua visibilidade no mercado. Elas têm razão.

Durante a produção do anuário ANÁLISE ADVOCACIA 2022, que faz um grande raio-x no mercado jurídico do Brasil,

NÍVEL DE AUTONOMIA DOS COMITÊS

Resposta única, em % de escritórios



38% dos executivos jurídicos entrevistados disseram que a inexistência ou falhas de políticas de diversidade e inclusão os influencia no rompimento do contrato com um escritório. Além disso, na hora de contratar, 48% disseram que levam as práticas de D&I em consideração.

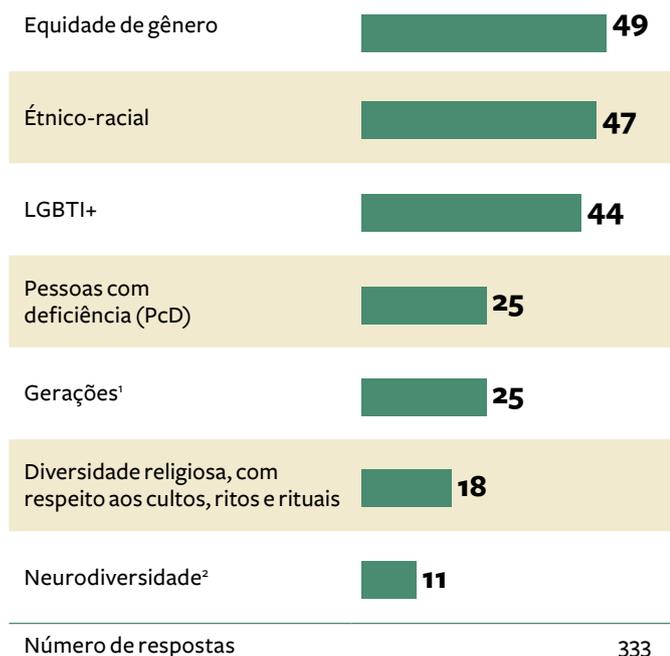
Isso mostra que D&I não é mais um discurso vazio de conteúdo, mas começa a se tornar uma linguagem

do mercado. “Todos os dias eu recebo um escritório pelo LinkedIn, ou por e-mail, querendo apresentar seus serviços para nós. Antes de qualquer conversa, mandamos um formulário de diversidade. A partir disso, sabemos se o escritório de fato tem um *fit* cultural conosco, no sentido de levar a sério a diversidade”, diz Ricardo Siqueira, diretor jurídico do Mercado Livre.

Outra grande empresa que também tem ações nesse sentido é a Uber, cujo departamento jurídico é liderado por Ianda Lopes, uma mulher negra. “Fizemos um censo há uns 5 anos e havia 1% de profissionais pretos e pardos nos grandes escritórios cadastrados. Esse número hoje subiu para 11%”, revela a *head*. Diante da população negra do país (56% dos brasileiros, conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE),

PRINCIPAIS PILARES DE D&I

Resposta múltipla, em % de escritórios



¹ Oportunidades para jovens e para profissionais 50+.

² Pessoas com transtornos de humor, como depressão, bipolaridade e esquizofrenia; do espectro autista; síndrome de down; etc).

COMO ESTÃO ORGANIZADAS AS AÇÕES

Resposta única, em % de escritórios

	2023	2022
Fazem ações, mas não têm nada formalizado. Pretendem adotar alguma forma de estruturação	27	26
Possuem comitê(s)	23	22
Possuem programa(s) estruturado(s) e comitê(s)	19	18
Fazem ações, mas não acreditam ser necessário criar nenhum tipo de estruturação	15	16
Possuem programas(s) estruturados	8	9
Ainda não têm programa(s) estruturado(s), mas já tem planejamento em curso	4	4
Ainda não têm comitê(s), mas já tem planejamento em curso	2	1
Ainda não têm programa(s) estruturado(s) e comitê(s), mas já tem planejamento em curso	1	2
Outros	1	2
Número de respostas	333	257

o número é pequeno, mas há um progresso, segundo Ianda.

“Se uma banca quiser realmente ampliar sua diversidade, precisa fazer mais do que está fazendo. Mais do mesmo não funciona. É preciso investir tempo e recursos financeiros para fazer a coisa acontecer. É mais do que a questão do networking”, pondera a *head* da Uber.

Igualdade nos caminhos

Uma das pessoas que foram diretamente impactadas por Ianda é a advogada carioca Dione Assis. Ela é sócia do Galadino & Coelho Advogados, um dos escritórios eleitos Mais Admirados pelo anuário ANÁLISE ADVOCACIA 2022, e fundadora do Black Sisters in Law, grupo que promove a inclusão de advogadas negras no mercado de trabalho jurídico.

Dione se apaixonou pelo direito na adolescência e concluiu os estudos com suporte do EducaAfro, organização que contribui com a formação de pessoas negras. Ela chegou a se formar como normalista – nome antigo dado às professoras do ensino fundamental – e conquistou uma bolsa de estudos integral para fazer a graduação em Direito na Fundação Getúlio Vargas, no Rio de Janeiro. Assim, a jovem da Baixada Fluminense tornou-se aluna da primeira turma de Direito da FGV, depois fez a Escola da Magistratura e hoje tem doutorado em andamento, além de ser sócia de um escritório.

O Black Sisters in Law começou como um grupo de WhatsApp de suporte entre colegas de profissão e hoje reúne 1,5 mil advogadas. Em outubro de 2022, Dione apresentou o projeto

PRINCIPAIS INICIATIVAS DE D&I

Resposta múltipla, em % de escritórios

	2023	2022
Eventos internos com palestras e rodas de conversa	63	61
Sistema de encaminhamento de denúncia	59	59
Benefícios maternidade além dos previstos em lei	39	38
Benefícios paternidade além dos previstos em lei	34	31
Participação em programas de desenvolvimento acadêmico	32	31
Cartilha(s) de orientação de conduta	31	37
Parceria com instituições promovendo empregabilidade	29	28
Benefícios paternidade e/ou parental ¹	25	25
Percentual de vagas destinado para grupos específicos ²	17	17
Planos de carreira focados nos diversos grupos	13	13
Número de respostas	333	257

¹ Estendidos a avós, casais LGBTQI+ e pais.

² Excluindo vagas obrigatórias para pessoas com deficiência.

DIVULGAÇÃO



O Black Sisters in Law começou como um grupo de WhatsApp de suporte entre colegas de profissão e hoje reúne 1,5 mil advogadas. Na foto, estão as integrantes de SP com Flávia Carvalho, juíza auxiliar no STF

no programa Equalizar, que reúne departamentos jurídicos de grandes empresas em torno de diálogos sobre D&I. Foi aí que Dione Assis e Ianda Lopes se conheceram, e uma potencializou o trabalho da outra para incluir pessoas negras no mercado jurídico empresarial.

“Hoje conseguimos tanto incluir essas advogadas em empresas e escritórios quanto apoiá-las nos seus negócios, o que a gente chama de empreendedorismo jurídico. Muitas têm suas bancas, fazem parcerias com outras colegas, já temos sociedades constituídas por duas advogadas do próprio projeto. Assim vamos conectando-as com oportunidades reais do mercado jurídico. Esse é o nos-



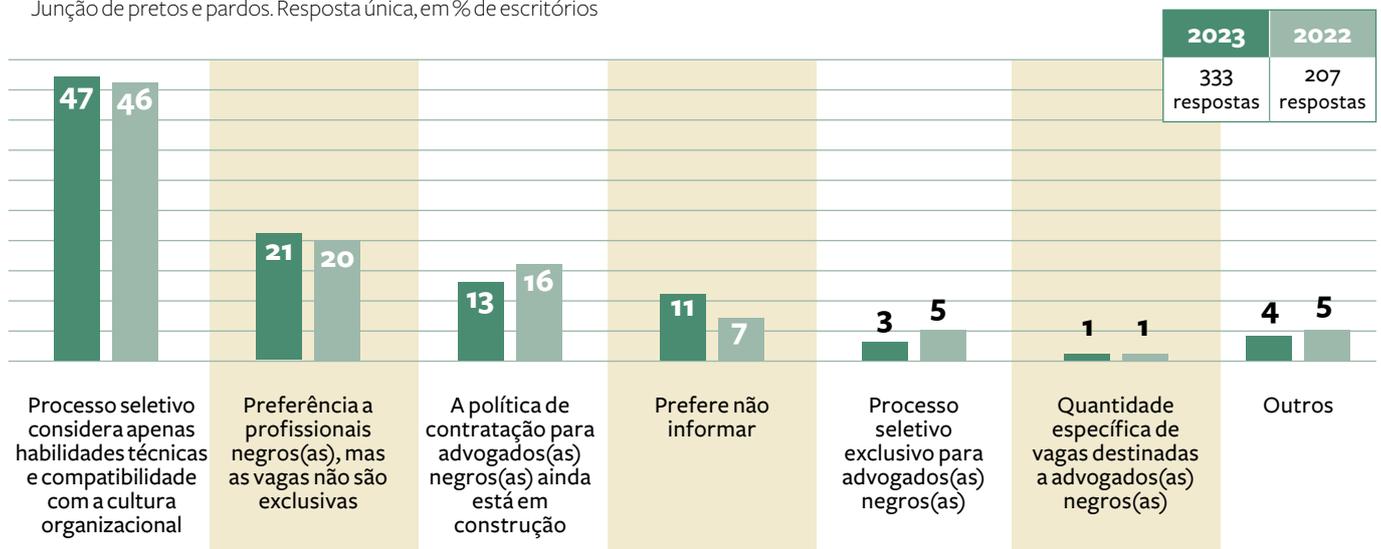
so propósito”, conta Dione.

Entre os 333 escritórios que responderam à pesquisa do ANÁLISE ADVOCACIA DIVERSIDADE E INCLUSÃO 2023, 44% disseram ter pelo menos um sócio negro em seus quadros. Quando se fala nos advogados associados, esse número sobe para 68%. Apesar de esses

dados sinalizarem avanços, a questão racial nos escritórios ainda é carente de visibilidade e investimento. Quase um quarto das bancas que participaram da pesquisa preferiu não responder se têm ou não advogados negros no quadro societário, enquanto 14% admitiram que não têm nenhum.

CONTRATAÇÃO DE NEGROS(AS)

Junção de pretos e pardos. Resposta única, em % de escritórios



ADVOGADOS(AS) NEGROS(AS) NAS BANCAS

Junção de pretos e pardos. Resposta única, em % de escritórios

	2023	2022
De 2 a 5 advogados(as)	28	32
Preferir não informar	18	20
Nenhum(a)	14	11
1 advogado(a)	13	15
Mais de 20 advogados(as)	11	9
De 6 a 10 advogados(as)	9	9
De 11 a 20 advogados(as)	7	4
Número de respostas	333	257

SÓCIOS(AS) NEGROS(AS) NAS BANCAS

Junção de pretos e pardos. Resposta única, em % de escritórios

	2023	2022
De 2 a 5 advogados(as)	15	18
Preferir não informar	24	6
Nenhum(a)	32	46
1 advogado(a)	22	24
Mais de 20 advogados(as)	3	3
De 6 a 10 advogados(as)	2	2
De 11 a 20 advogados(as)	2	1
Número de respostas	287	178

A banca baiana Pessoa & Pessoa Advogados Associados, com sete filiais espalhadas pelo Brasil, afirma ter 38% de negros em seu quadro societário. Há dois anos, o escritório começou a oferecer um programa de capacitação exclusivo para advogados negros. Podem participar estudantes do último ano do curso de direito e profissionais formados há no máximo dois anos.

“Esse é um programa que, ao final, também faz contratações para o escritório. Emitimos um certificado e validamos aquela formação complementar, para que esse profissional possa se inserir no mercado”, conta Camila Magalhães, sócia e presidente do comitê de Diversidade & Inclusão da banca. O curso dura quatro meses e é uma das ferramentas que o escritório usa para se aproximar da meta de 50% de negros nos seus quadros.

Nesse quesito, a banca também foge à regra. Apenas 3% dos escritórios que participaram da pesquisa desta edição afirmam ter processos seletivos exclusivos para pessoas negras, e só 1% faz reserva de vagas para esse público. A maioria das bancas (47%) afirma que, em seus processos de contratação, leva em consideração apenas habilidades técnicas e compatibilidade do candidato com a cultura do negócio, e 21%

44%

das bancas **têm** pelo menos um **sócio negro** em seus quadros

revelam dar preferência a profissionais pretos, mas as vagas não são exclusivas.

“Diversidade é valorizar pluralidade e inclusão. É construir racionalmente, objetivamente, com investimentos e plano de ação com metas, com avaliação de processos. As pessoas não chegam lá porque não se esforçaram. Elas não chegam porque há obstáculos sociais que, intergeracionalmente, dificultam o caminho dessas pessoas”, diz Camila Magalhães, do Pessoa & Pessoa.

A cada dia, mais mulheres

A igualdade de gênero é a pauta de inclusão que mais recebe a atenção dos escritórios pelo terceiro ano consecutivo. Entre os escritórios respondentes da pesquisa, quase metade (49%) afirma que seus grupos de D&I são vinculados a essa questão. Nove em cada dez escritórios afirmam ter mulheres na liderança de áreas estratégicas (90%) e de especialidades do Direito (91%). Ou seja, o cenário que hoje se desenha do mercado é de que quase todos os escritórios possuem mulheres liderando, por exemplo, times de Direito Ambiental, Societário, o setor de proteção de dados, de novos negócios, entre outros.

Analisando o topo da pirâmide, a situação das mulheres profissionais também apresenta mudanças significativas. Quase



RENATO SUZUKI

Grupo SER.A.CEO, que reúne mulheres líderes no mercado jurídico empresarial com o objetivo de provocar os escritórios a fomentar mudanças com relação a mulheres em cargos de liderança e equidade de gênero

metade das 333 bancas que participaram da pesquisa (44%) tem profissionais do gênero feminino como CEO ou sócia-presidente. Bem próximo dos 45% de escritórios chefiados por profissionais do gênero masculino. Além de apurar a composição dos comandantes das bancas por gênero, a pesquisa deste ano revela que 7% dos escritórios têm CEOs ou presidentes que não são advogadas.

Ressalte-se que essa é a realidade de um universo controlado, de bancas que afirmam inserir os pilares de D&I no seu funcionamento. Extrapolando a análise para o conjunto de escritórios de advocacia empresarial do Brasil, seguramente o peso de homens à frente do negócio é bem superior ao de mulheres. Da mesma forma que o número de sócias também ainda é inferior ao de sócios.

Camila Jimene é sócia e CEO do Opice Blum, escritório tradicionalmente admirado no anuário ANÁLISE ADVOCACIA e especializado em Direito Digital. Ela é uma das fundadoras do grupo SER.A.CEO, que reúne mulheres líderes no

45%
dos escritórios de
advocacia **não têm CEO**
ou **sócia-presidente**
em seus quadros

mercado jurídico empresarial. “A ideia do projeto surgiu primeiro por uma angústia muito grande que eu senti quando assumi a posição de CEO. Eu não tinha pares. Comecei a pensar que era necessário mudar esse jogo, que precisávamos criar um ecossistema mais colaborativo”, conta a advogada.

Ela vê que a existência do SER.A.CEO é uma forma de provocar os escritórios a fomentar mudanças. “Hoje, o próprio mercado nos exige uma advocacia diferente. Mais

acessível, mais diversa, mais criativa e disruptiva. Meu desejo para os próximos anos é ver mais mulheres nas posições de liderança, em especial nos grandes escritórios. O principal desafio para as bancas é chegar nesse mesmo nível de maturidade e governança”, diz Camila.

O escritório Mattos Filho, um dos maiores do país, organizou o programa 4Woman, depois de aderir ao movimento Elas Lideram, do Pacto Global da ONU. Ao fazer essa adesão, o escritório se comprometeu com a meta de ter 50% de sócias nos seus quadros até 2030. “São duas frentes de atuação: uma interna, com eventos entre mulheres para troca de experiências e boas práticas, treinamentos sobre não assédio e combate aos vieses inconscientes, produção de conteúdo, como o livro *Mulheres no Direito* e infográficos e ações de comunicação; e outra frente externa, que promove iniciativas com clientes mulheres”, explica a advogada Laura Davis Mattar, gerente de Cidadania Corporativa da banca.

Hoje o escritório tem 34% de sócias e 47% dos cargos de liderança ocupados por mulheres. Esse número tende a crescer: na última edição do programa Jovens Talentos do Mattos Filho, 57% dos profissionais contratados são mulheres. Em números absolutos, isso equivale a 80 novas advogadas dentro do escritório. Laura conta que esse quadro, contudo, não é inédito. “Há alguns anos isso ocorre e não é intencional, mas reflexo da composição das faculdades de Direito do país, que também têm mais mulheres.

MULHERES NOS CARGOS DE LIDERANÇA

Resposta única de questões distintas, em % de escritórios

	2023	2022
Têm mulher líder em área de especialidade do Direito ¹	91	90
Têm mulher líder em área estratégica ²	90	86
Não têm CEO ou sócia-presidente ³	45	*
Têm CEO ou sócia-presidente (Advogada)	44	41
Têm CEO ou sócia-presidente (Não advogada) ³	7	*

¹Especialidades, como Ambiental, Digital, Societário, etc.

²Áreas estratégicas, como novos negócios, proteção de dados, etc.

³A alternativa foi adicionada ou modificada no questionário deste ano

DIVULGAÇÃO



Gabriel Nascimento, advogado transgênero do Viseu Advogados

“ Por muito tempo, o meio jurídico foi dominado por um pensamento heteronormativo e elitista, o que tornou a profissão muito excludente. Mas esse cenário tem mudado gradativamente nos últimos anos. ”

Há, contudo, intencionalidade na contratação de mulheres negras, lésbicas, bissexuais e trans e com deficiência.”

Representar para pertencer

A terceira questão identitária que mais recebe atenção das bancas que participaram da pesquisa deste ano é a comunidade LGBTI+, temática presente em 44% das ações de D&I empreendidas pelas 333 bancas que participaram da pesquisa deste especial.

Os números, no entanto, ainda precisam melhorar. A maioria das bancas preferiu não informar quantos sócios autodeclarados LGBTI+ compõem suas equipes (32%). Além disso, 31% disseram que não têm nenhum. Entre os advogados associados, os números são um pouco diferentes: 6 em cada 10 escritórios possuem profissionais da comunidade.

Uma das pessoas que compõem essa estatística é o advogado Gabriel Nascimento, que trabalha no Visu

Advogados, banca tradicionalmente admirada nos anuários ANÁLISE ADVOCACIA. Natural de Santos, quando se mudou para São Paulo assumiu sua transexualidade. “O Gabriel tomou vida junto a minha vida profissional. Eu consegui conquistar esse avanço nesses dois lados.”

O reconhecimento da sua verdadeira identidade de gênero passou por uma reformulação da ideia de representatividade de que lhe foi apresentada ao longo da vida. “Apesar da luta trans existir há bastante tempo, ela ainda é jovem. Muitas vezes, quando se fala em uma pessoa trans, isso vinha em um tom pejorativo. Demorou até eu entender que o que mostravam na mídia não é o que eu sou”, conta Nascimento. “Levou tempo para processar, aceitar e para mostrar aos meus familiares e amigos que não é um bicho de sete cabeças, que eu não me tornei um monstro nem uma aberração.”

Casos assim mostram a importância da representatividade. “Por muito tempo, o meio jurídico foi dominado por um pen-

ADVOGADOS(AS) LGBTI+ NAS BANCAS

Resposta única, em % de escritórios

	2023	2022
De 2 a 5 advogados(as)	28	26
Prefere não informar	27	30
Nenhum	13	13
1 advogado(a)	11	11
Mais de 20 advogados(as)	8	6
De 6 a 10 advogados(as)	7	9
De 11 a 20 advogados(as)	6	5
Número de respostas	333	257

SÓCIOS(AS) LGBTI+ NAS BANCAS

Resposta única, em % de escritórios

	2023	2022
Prefere não informar	32	10
Nenhum	31	46
1 advogado(a)	17	25
De 2 a 5 advogados(as)	16	15
Mais de 20 advogados(as)	2	2
De 6 a 10 advogados(as)	2	1
De 11 a 20 advogados(as)	0	1
Número de respostas	290	144

Em 2023, o BVA Advogados recebeu o selo Great Place to Work, sendo certificado como uma das melhores empresas para membros da comunidade LGBTI+ trabalharem. Na foto, o Comitê de Diversidade, Equidade & Inclusão: Orgulhe-se



samento heteronormativo e elitista, o que tornou a profissão muito excludente. Mas esse cenário tem mudado gradativamente nos últimos anos. Hoje, vemos os principais escritórios de advocacia do país não apenas se posicionando, mas se unindo para agir em benefício da inclusão de pessoas LGBTI+ em seus espaços”, conta o advogado Danniell Barbosa Rodrigues, que é homossexual, sócio e COO do Barreto Veiga Advogados.

Neste ano, o BVA Advogados recebeu o selo Great Place to Work, sendo certificado como uma das melhores empresas para membros da comunidade LGBTI+ trabalharem. Rodrigues conta que o escritório possui ações de contratação afirmativa e promove práticas pró-bono para ações de retificação de registro civil de pessoas trans. “O fato de o escritório possuir no quadro de sócios e na alta liderança uma pessoa auto-declarada homossexual fez com que as proposições de ações internas e externas fossem bem recebidas pelo time como um todo, inclusive pelos demais sócios”, diz o sócio, que lidera o comitê de Diversidade, Equidade & Inclusão do escritório.

Não menos importante do que os três pilares de D&I anteriormente citados está o de Pessoas com Deficiência, presente em 25% das bancas que possuem comitês e programas estruturados nesta edição. Das 192 bancas que participaram do primeiro levantamento de D&I da Análise, em 2021, apenas 42 tinham ações voltadas para esse Pilar. Neste ano, 83 afirmam ter iniciativas estruturadas e focadas no tema. Por contar com menos ações voltadas para o Pilar PcDs, esta edição apresenta uma reportagem especial para abordar o tema e dar voz a alguns desses escritórios e profissionais. O resultado pode ser acompanhado nas próximas páginas.

“Diversidade é valorizar pluralidade e inclusão. É construir racionalmente, objetivamente, com investimentos e plano de ação com metas, com avaliação de processos.”



DIVULGAÇÃO

Camila Magalhães,
presidente do Comitê de
Diversidade e Inclusão do
Pessoa & Pessoa Advogados



DIVULGAÇÃO

Programa de Capacitação para Juventude Negra do Pessoa & Pessoa Advogados. O projeto ganhou o segundo lugar do Prêmio Lumen em 2020, no quesito responsabilidade social, e o Selo de Diversidade e Direitos Humanos da Prefeitura de São Paulo em 2022

FATURAMENTO DESTINADO À D&I

Resposta única, em % de escritórios

	2023	2022
Não têm orçamento determinado	56	53
Preferem não informar	26	28
Até 1%	10	10
De 2% a 4%	6	7
De 5% a 7%	1	2
De 8% a 10%	1	0
Número de respostas	333	257

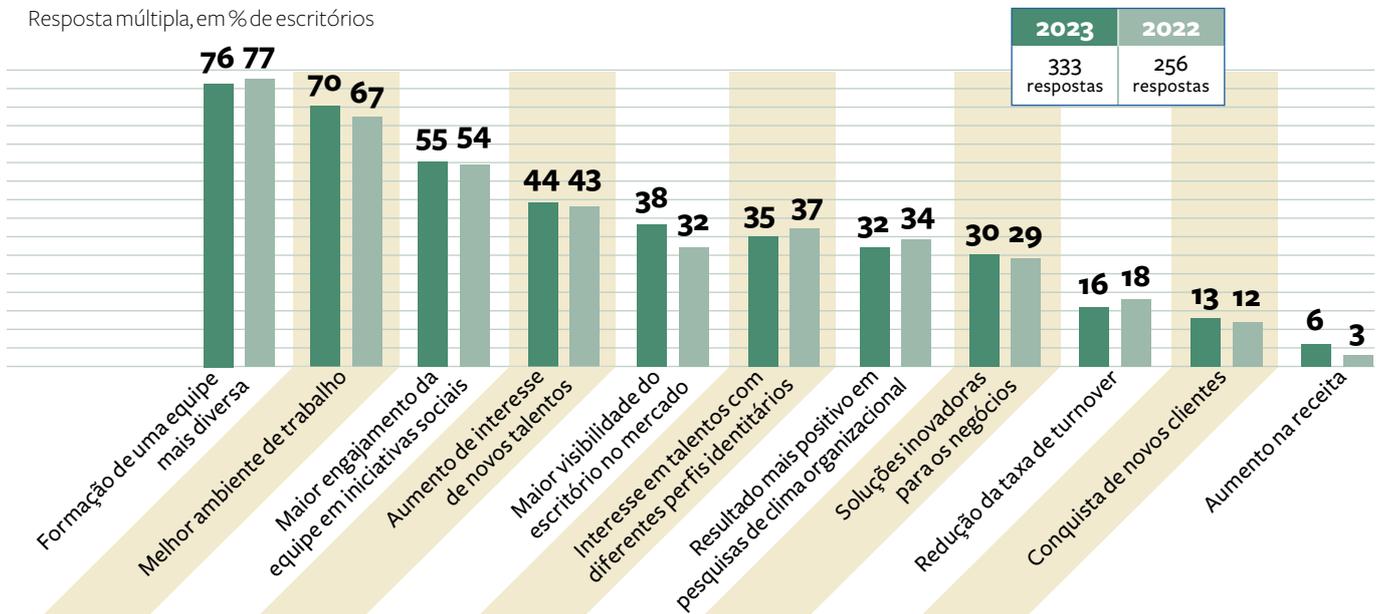
APOSENTADORIA COMPULSÓRIA NAS BANCAS

Resposta única, em % de escritórios

	2023	2022
	333 respostas	257 respostas
Não têm regra formalizada	86	84
Têm regra para aposentadoria compulsória	6	7
Pretendem adotar a aposentadoria compulsória	6	6
Têm regra e pretendem revisá-la para profissionais com 65+	2	3

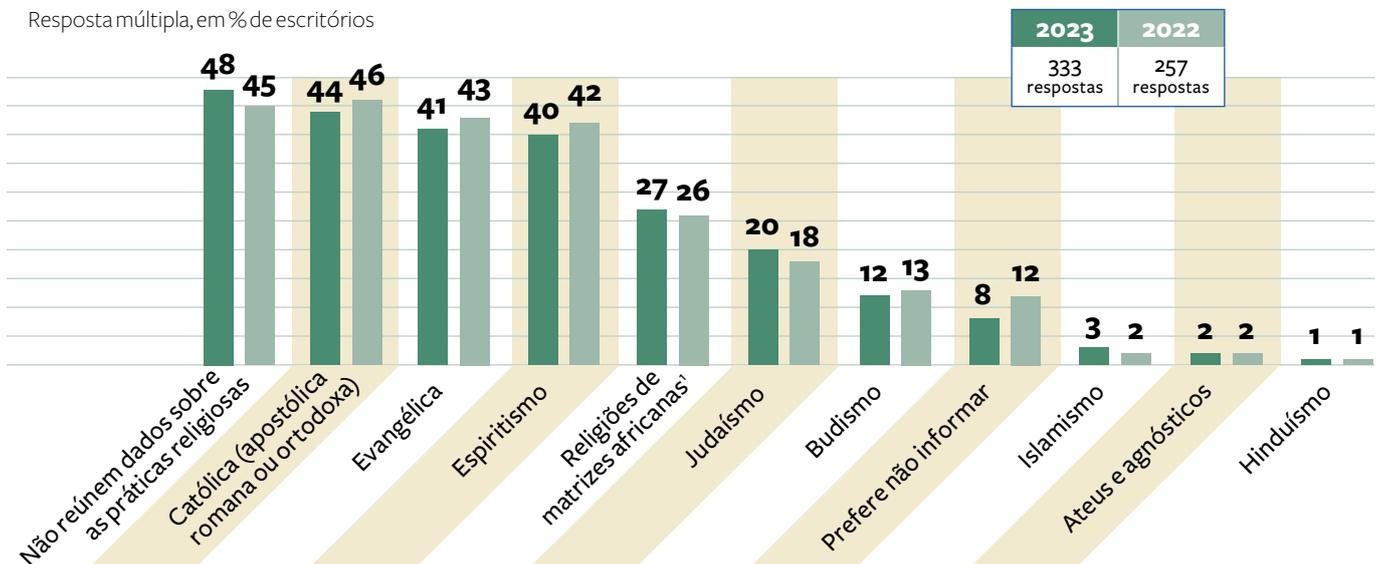
PRINCIPAIS EFEITOS DAS AÇÕES

Resposta múltipla, em % de escritórios



RELIGIÕES DOS ADVOGADOS(AS)

Resposta múltipla, em % de escritórios



¹Candomblé, Umbanda, Tambor de Mina, Xangô, entre outros

CAPACITISMO: UM DESAFIO ANTIGO

Apesar de ser uma **discussão antiga**, a inclusão de pessoas com deficiência ainda esbarra na **falta de ações concretas**, na invisibilidade e no **vácuo de estatísticas** no mercado

A **Ordem dos Advogados do Brasil** não possui sequer **um levantamento** do número de **PcDs** em seus próprios quadros

O capacitismo – nome dado ao preconceito com pessoas que têm alguma deficiência – é uma discussão presente na sociedade há muito tempo, precedendo a popularização dos debates sobre machismo, racismo e LGBTfobia. No Brasil, iniciativas da sociedade civil levaram ao fortalecimento de algumas poucas ações públicas iniciadas ainda no século XIX, voltadas exclusivamente para dois públicos: o dos cegos e o dos surdos. Foram essas iniciativas que desenvolveram instituições como as Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais, as Apaes, e centros de reabilitação como a Associação de Assistência à Criança Deficiente, a AACD. Aproveitando os ventos da redemocratização, nos anos 1980, os articuladores dessas e de outras iniciativas se organizaram para participar ativamente do

debate durante a Assembleia Nacional Constituinte.

O resultado foi um inciso na Constituição determinando que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”. A primeira lei veio no ano seguinte à promulgação da Carta Magna, em 1989. E a ela se seguiram outras regulamentações. Ainda assim, só em 1999 foi editado o decreto definindo com clareza o que são deficiências. E apenas em 2018 outro decreto estabeleceu regras mais claras para a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência (PcD), além de definir o percentual mínimo de 5% das vagas do concurso devem ser preenchidas por PcDs.

É sabido que se uma sociedade deseja implementar uma mudança, começar por instituí-la dentro do próprio estado

tem efeito propulsor e propagador. Por mais que haja conquistas a se comemorar no sentido da cidadania de pessoas com deficiência, um grande contingente ainda é invisível, tanto do ponto de vista das estatísticas como das políticas afirmativas de inclusão. Dentro do mercado jurídico, a ausência de levantamentos e censos é gritante. A Ordem dos Advogados do Brasil não possui sequer um levantamento do número de PcDs em seus próprios quadros.

Nos escritórios de advocacia, a realidade não é muito diferente. Dos 333 escritórios que responderam à pesquisa que fundamenta esta edição especial ANÁLISE ADVOCACIA DIVERSIDADE E INCLUSÃO 2023, mais da metade (53%) afirmou

53%

dos escritórios afirmam **não possuir** pessoas com deficiência em seus quadros

que não possui PcDs em seus quadros. E cinco em cada dez escritórios do grupo que afirmaram possuir pessoas com deficiência na equipe preferiram não revelar que tipo de deficiência esses colaboradores têm.

Essa dificuldade das equipes em incluir PcDs e revelar seu censo interno já era perceptível em 2021, quando o primeiro mapeamento deste especial identificou que 67% das 192 bancas respondentes não tinham pessoas com deficiência entre seus profissionais. Com relação à quanti-

dade de sócios, apenas 38 bancas responderam à questão – 45% delas não tinham PcDs em seus quadros societários.

A boa notícia é que, entre as bancas que contam com

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS BANCAS

Resposta única, em % de escritórios

Advogados(as)	2023	2022
Nenhum(a)	53	50
Prefere não informar	21	27
1 advogado(a)	10	12
De 2 a 5 advogados(as)	14	9
De 6 a 10 advogados(as)	1	2
Mais de 11 advogados(as)	1	0
Número de respostas	333	257

SÓCIOS(AS) COM DEFICIÊNCIA NAS BANCAS

Resposta única, em % de escritórios

Advogados(as)	2023	2022
Nenhum(a)	29	51
Prefere não informar	42	7
1 advogado(a)	18	32
De 2 a 5 advogados(as)	10	10
Mais de 20 advogados(as)	1	0
Número de respostas	157	60



Primeira turma do curso de Libras, ministrado para os colaboradores do Nelson Willians Advogados. O foco do escritório é capacitar os trabalhadores para que estejam aptos a dialogar com os deficientes auditivos, por meio da Língua Brasileira de Sinais. A iniciativa ocorreu após um censo interno de Diversidade e Inclusão identificar que 1,5% dos trabalhadores se identificam como surdos

PcDs em suas equipes, o processo de inclusão começa a levar à estruturação de ações. E estas podem ampliar consideravelmente o impacto da própria inclusão. No Nelson Wilians Advogados, uma das maiores bancas do país, foi implementado um módulo interno de Libras para capacitar seus colaboradores a utilizar essa linguagem e se integrarem com deficientes auditivos. O módulo teve duração de quatro meses. “A diversidade e a inclusão começam dentro de cada pessoa. Temos um subsistema de DHO (Desenvolvimento Humano Organizacional) para mobilizar e estimular todas as pessoas da comunidade NW, para que sejam protagonistas dessa mudança social”, diz Luiz Rostello, responsável pela Gestão de Pessoas do escritório.

Foi a partir de um censo interno voltado especificamente para questões de Diversidade e Inclusão que a área de Rostello percebeu a utilidade da promoção de um curso de Libras. O censo indicou, por exemplo, que 1,5% dos colaboradores da banca se identificam como surdo. No mapeamento realizado

52%

que afirmaram **possuir PcDs na equipe** preferiram **não revelar** que tipo de deficiência eles têm

para esta edição, deficientes auditivos estão presentes em 12% das bancas, enquanto os surdos representam 3%.

“O Censo NW 2022 foi uma etapa importante para calibrarmos nossas decisões e nos tornarmos ainda mais assertivos em nossas ações. Com isso, contribuiremos para uma cultura jurídica mais diversa, acolhedora e inclusiva”, afirma Anne Wilians, sócia-CEO da banca e fundadora do Instituto Nelson Wilians. O escritório tem como meta dobrar a quantidade de advogados surdos até o fim de 2023.

Acolher para incluir

Paula Carolina Ribeiro de Lima é uma advogada com nanismo que atua na banca paulistana Arystóbulo Freitas Advogados. Ela chegou à banca por meio de um programa para inclusão de pessoas com nanismo no mercado de trabalho, e, antes do primeiro dia no emprego, pôde ir até a empresa e mostrar quais seriam suas necessidades para ser capaz de frequentar o espaço.

“Esse empoderamento nas contratações muda o olhar e a visão das pessoas. Nós (da comunidade de pessoas com nanismo) conseguimos desenvolver qualquer trabalho em qualquer profissão, desde que estejamos em um ambiente inclusivo, aberto e acessível”, conta a advogada.

Outra questão que Paula levanta é que, quando não há um trabalho de sensibilização dos pares, “só se olha para o lado negativo e não para o que as PcDs podem trazer para



DIVULGAÇÃO

O escritório Arystóbulo Freitas Advogados precisou realizar adaptações na estrutura para receber Paula Lima, advogada com nanismo

TIPOS DE DEFICIÊNCIA NAS BANCAS

Resposta múltipla, em % de escritórios

Advogados(as)	2023
Prefere não informar	52
Deficiência física leve	16
Deficiência auditiva	12
Baixa visão	12
Deficiência física moderada	10
Deficiência física grave	3
Surdez	3
Deficiência intelectual	3
Cegueira	2
Número de respostas	157

o ambiente coletivo. É fundamental ter um trabalho diferenciado, seja na hora da contratação, seja no dia a dia”.

Paula foi recebida no escritório pela sócia Silvia Letícia de Almeida, que é líder do comitê de D&I da banca. Há dez anos, a firma teve a primeira experiência de contratação de uma advogada cadeirante. “Na época, ainda não tínhamos uma política estruturada dentro do escritório. Tínhamos apenas um olhar criterioso e apurado para isso. No ano passado, resolvemos essa questão e o primeiro pilar foram as pessoas com deficiência.”

Esse comitê, especificamente voltado para Pessoas com Deficiência, fez parcerias com o Instituto Nacional do Nanismo e com um braço social dele, o Somos Todos Gigantes. “Em cerca de um mês, a Paula já estava trabalhando conosco”, conta a sócia. Juntas, elas identificaram

31%

dos escritórios
afirmam ter pessoas
neurodiversas em
seus quadros

adaptações necessárias na altura do micro-ondas da cozinha, na pia do banheiro e nas prateleiras do escritório.

Silvia observa que, aos poucos, outros advogados da banca começaram a perceber espaços e situações que precisavam contemplar as necessidades de Paula. “As pessoas vão se contagiando com esse novo olhar. Esse é o maior ganho para nós como instituição. Quando começamos a engajar outras pessoas, nosso escritório mudou completamente”, revela a sócia.

Superando barreiras

No começo do curso de direito, Isabella Rossati viu sua vida mudar profundamente. No primeiro ano da graduação, ela foi diagnosticada com leucemia. No final do tratamento, contraiu uma infecção que a deixou em coma. Quando acordou, estava tetraplégica. Com apoio médico e tratamentos, conseguiu recuperar parte dos movimentos e voltar a estudar. “Precisei me inserir em uma realidade de reabilitação para retomar minha rotina de antes, que era de uma menina de 19 anos, e retomar meu curso.”

Isabella se inscreveu em um programa de estágio direcionado a práticas de D&I no Martorelli Advogados, banca localizada em Recife (PE). “Eu fiquei pensando: ‘Diante de todas minhas limitações, como eu iria vencer essa barreira?’. Hoje sou muito feliz com tudo o que o escritório me proporciona. Ali, sinto que a barreira está apenas na minha cabeça”, conta a estudante.

O Martorelli Advogados tem um programa específico para inclusão de pessoas que estão contempladas por práti-

“**Esse empoderamento nas contratações muda o olhar e a visão das pessoas. Nós (da comunidade de pessoas com nanismo) conseguimos desenvolver qualquer trabalho em qualquer profissão, desde que estejamos em um ambiente inclusivo, aberto e acessível**”



Paula Lima,
advogada com
nanismo do
Arystóbulo Freitas
Advogados

NEURODIVERSOS NAS BANCAS

Resposta múltipla, em % de escritórios

Transtornos de humor¹ **19**

Transtorno do Espectro Autista (TEA)² **8**

Altas habilidades/
superdotação **2**

Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) **2**

Número de respostas **157**

¹ Depressão, bipolaridade, etc.

² Autismo e Síndrome de Asperger

cas de D&I em seus quadros. “O comitê foi criado em 2018, com o objetivo de nos tornar um escritório nacional”, revela Ana Vasconcelos, sócia e líder do Comitê de Diversidade. Os contemplados começam como estagiários e têm a chance de serem efetivados posteriormente. “Nosso primeiro programa foi para pessoas negras. Hoje temos 40% de negros entre nossos estagiários. Alguns já se formaram e foram contratados”, compartilha a sócia. A partir do exemplo de outras ban-

cas, ela foi motivada a criar um programa voltado para PcDs.

Mesmo que a passos lentos, programas de inclusão e conscientização nas bancas de advocacia estão abrindo suas portas. Talentos diversos, como Paula e Isabella, emprestam vida real aos números apurados pela Análise Editorial, servem de inspiração e corroboram a visão de que os ambientes profissionais de fato melhoram quando preconceitos e tabus são desmontados.

“

Eu fiquei pensando:
‘Diante de todas minhas limitações,
como eu iria vencer essa barreira?’
Hoje sou muito feliz com tudo o que o
escritório me proporciona.
Ali, sinto que a barreira está
apenas na minha cabeça

”



DIVULGAÇÃO

Isabella Rosati,
cadeirante e estagiária do
Martorelli Advogados



BRUNO SANTANA

Equipe do Martorelli Advogados, localizado em Recife (PE). A banca possui políticas de Diversidade & Inclusão, entre elas, um programa voltado às Pessoas com Deficiência. Esse programa foi responsável por encontrar talentos como Isabella Rossati, que superou suas barreiras e voltou para o curso de direito após ter passado por diagnósticos de leucemia e tetraplegia

DRESS CODE “NA RÉGUA”

Pesquisa revela que **mais da metade** dos escritórios **possuem dress code**, porém a formalização das regras ainda é uma questão para **17%** deles

Nesta edição, as bancas responderam sobre o **código de vestimenta** instituído

Um dos lados mais conhecidos e talvez menos amigáveis do mundo jurídico é a rigidez do dress code.

Normas que estabelecem a obrigatoriedade do uso de terno e gravata para homens, da saia e salto para mulheres e de roupas em tons pastéis estão a cada dia mais próximas da extinção, mas ainda fazem parte da cultura do negócio.

Não é à toa: a Corte máxima do país, o Supremo Tribunal Federal (STF), só nos anos 2000 retirou a obrigatoriedade de saia para mulheres entrarem no plenário. O paletó, para homens e mulheres, ainda é exigido, mas como regra tácita. Nos demais tribunais, ainda se exige uma formalidade para quem faz audiências e sustentações nas sessões,

mas não é raro que, nos corredores dos fóruns, encontremos advogados de calça jeans ou camisa sem gravata.

As mudanças são notáveis para dentro e para fora das portas dos escritórios. As 333 bancas de advocacia que responderam à pesquisa do especial ANÁLISE ADVOCACIA DIVERSIDADE E INCLUSÃO 2023 revelaram alguns dados interessantes sobre como lidam com o dress code internamente – 40% disseram que não têm regras de vestimenta, e 9% abandonaram as que possuíam.

No entanto, os dados mostram um impasse: 51% dos escritórios que responderam à pesquisa afirmaram que têm um dress code instituído, mas 17% não formalizaram essas regras por meio de cartilhas, atas ou manuais. Como

lidar com uma regra que todos sabem que existe mas não podem ver?

Cartilha de dress code: ter ou não ter

Letícia Rodrigues é sócia da Tree Diversidade, uma empresa especializada em consultoria de D&I. Ela atende diversos escritórios de advocacia e defende que, caso o escritório decida ter um código de vestimenta, este precisa ser claro e objetivo para todos.

“Pode ter regra? Pode. Nem todo mundo tem o mesmo bom senso. Quando você deixa uma situação apenas na conta do bom senso das pessoas, é difícil atingir determinado modelo que seja necessário dentro daquele

75%

das bancas afirmam **ter “casual friday”** ou **algum dia** em que o dress code seja flexibilizado

negócio”, explica a consultora.

Um dos exemplos que ela utiliza é o tênis. Em um mundo corporativo recheado de casual Fridays, cada vez mais escritórios têm aceitado o calçado, tanto pelo conforto quanto pela imagem de acessibilidade e modernidade que ele transmite aos clientes. “Aí, por exemplo, tem gente que chega com o tênis todo ralado e sujo”, pondera Letícia. Como lidar?

A saída que a consultora sugere é estabelecer regras explícitas, objetivas, claras e detalhadas para todos. “Um dos maiores problemas é achar que todo mundo é obrigado a seguir uma regra que não existe em lugar nenhum. Nessas situações, acabam valendo os vieses dos gestores e das lideranças na hora de corrigir.” O critério acaba ficando subjetivo.

“

Estamos passando por uma transformação enquanto sociedade. Por isso, modificar o escritório e a cultura de vestimenta faz parte desse processo. Não é da noite para o dia. Nada tem que ser radical.

”

Por que o dress code é uma questão de D&I?

Quando se fala na cartilha de dress code de um escritório de advocacia, invariavelmente as questões mais polêmicas esbarram em temas como racismo, machismo e respeito à comunidade LGBTI+. O cabelo black, os adornos de religiões de matriz africana e as restrições de vestimenta específica para os gêneros – homens de gravata, mulheres de saia – são temas cujas restrições têm caído por terra, mas ainda estão presentes no imaginário social.

Na pesquisa feita pela equipe da Análise Editorial, 84% das bancas de advocacia que participaram revelaram que permitem no dia a dia que seus profissionais usem maquiagem ou unhas coloridas (91%), tatuagens ou piercings aparentes (81%), tênis (74%) e calça jeans (72%). Os adornos religiosos – crucifixos, escapulários, medalhas e guias afro-brasileiras, por exemplo – são liberados por 84% dos escritórios, de acordo com o mapeamento.

No entanto, certos itens ainda são vistos como obrigatórios, como no caso da gravata, sobre a qual 13% dos respondentes disseram que é obrigatória em visitas a clientes e reuniões de atendimento. Pode haver colaboradores que não se sintam confortáveis com o acessório. Mas se a regra é estabelecida claramente, com transparência, o jeito é compactuar. E, aos poucos, procurar sentir se os ventos na organização sopram em direção à mudança ou não. A depender do caso, o colaborador incomodado saberá que sua escolha é limitada.

Outro ponto sensível quando se fala em dress code é o cabelo afro, que contempla desde o black power até



Letícia Rodrigues, sócia da TREE Diversidade

DIVULGAÇÃO

tranças e dreadlocks. Apesar de a maioria das bancas ter respondido à pesquisa que não tem restrições, chama a atenção que 12% afirmaram não permitir o cabelo afro dentro do escritório. Ao contrário de outros adornos, é uma questão ligada à cultura e à história afro-brasileira.

Letícia, da Tree Diversidade, diz que o debate é uma consequência do cenário de mudança em que estamos quando falamos de identidades. “Estamos passando por uma transformação enquanto sociedade. Por isso, modificar

o escritório e a cultura de vestimenta faz parte desse processo. Não é da noite para o dia. Nada tem que ser radical.”

Uma das questões que Letícia leva para o mercado é que “o posicionamento da banca faz parte da sua estratégia”. “Com o dress code é a mesma coisa. Cultura não se muda da noite para o dia e, se ainda for necessário manter alguma regra mais rígida para o negócio funcionar, vamos escrevê-la. Vamos trazer exemplos e montar uma cartilha sem discriminação”, pondera Letícia.

CÓDIGO DE VESTIMENTA (DRESS CODE)

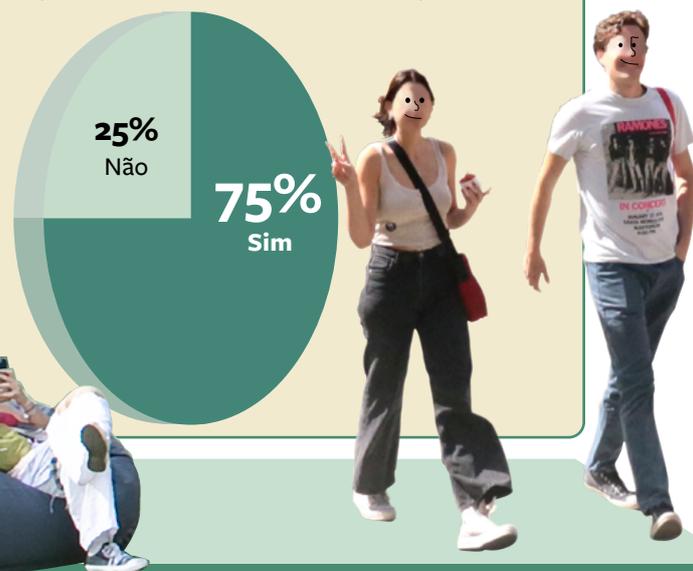
Resposta única, em % de escritórios. Nº de respostas 333



¹Em formato de cartilha, manual, ata, entre outros

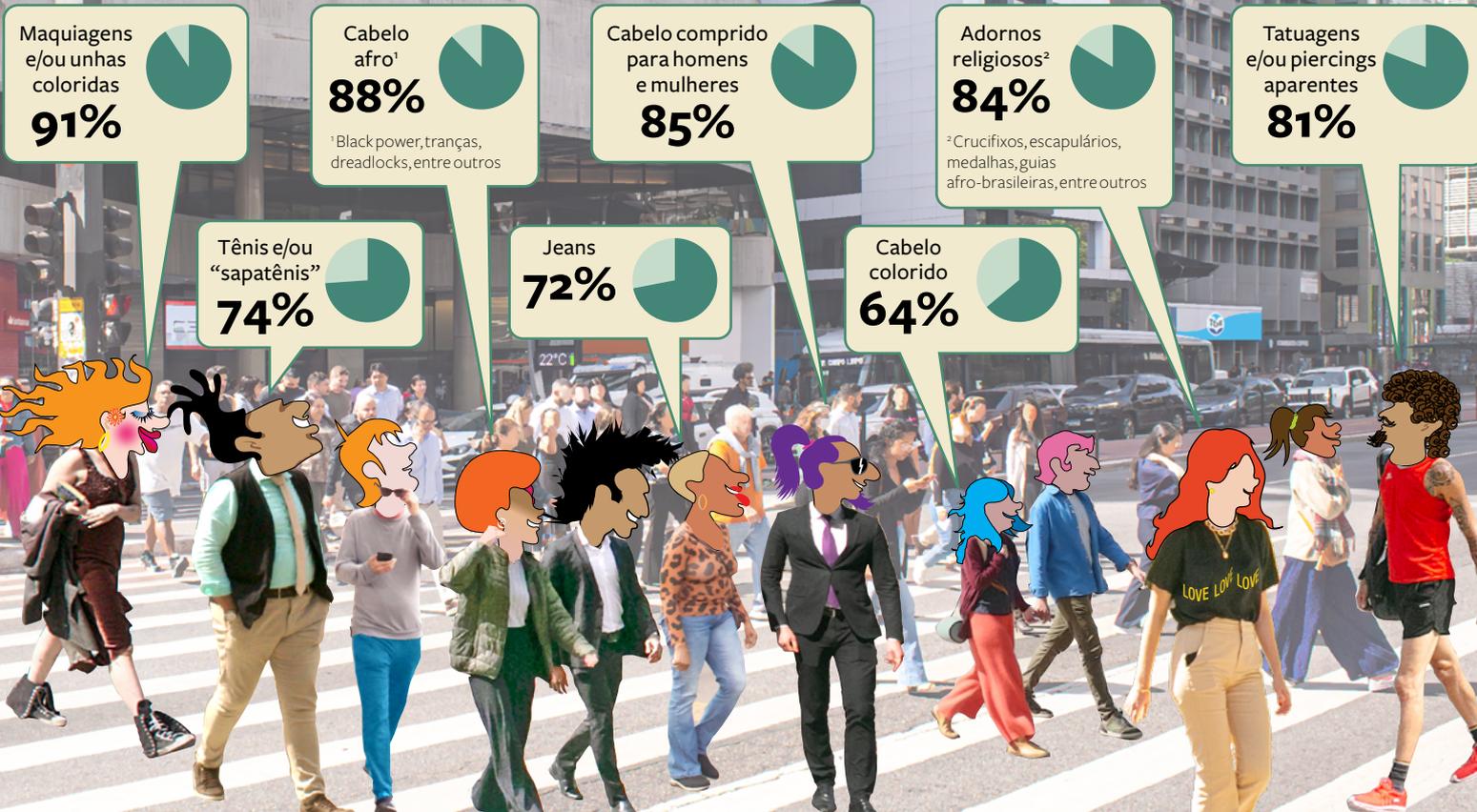
CASUAL FRIDAY NAS BANCAS

Resposta única, em % de escritórios. Nº de respostas 333



ITENS PERMITIDOS NO DRESS CODE DO ESCRITÓRIO

Resposta múltipla, em % de escritórios



Imagens: Régis Tchê Schwerdt, Arte Análise Editorial

JUNTOS PELA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

437 escritórios afirmam adotar práticas e iniciativas de **D&I** em 2023. O número é **26% maior** do que em **2021**

A seguir estão listados, em ordem alfabética, os 437 escritórios que afirmam ter práticas ou iniciativas de Diversidade e Inclusão (D&I) em 2023. O propósito dessa lista é destacar as bancas que possuem ações, comitês, programas, políticas ou interesses relacionados à D&I entre os escritórios de advocacia corporativa no Brasil.

Ao enfatizar essas bancas, a Análise Editorial espera contribuir para um ambiente mais inclusivo e igualitário no mercado jurídico, além de estimular a reflexão entre os escritórios que ainda não começaram a considerar esse tema.

A

/asbz

A. Capucho Advogados
 Abe Advogados
 Abi-Ackel Advogados Associados
 Abrahão Issa Neto e José Maria da Costa Sociedade de Advogados
 Abrão Helou E Braga Nascimento Advogados Associados
 Abreu, Barbosa e Viveiros Advogados
 Accioly, Laufer Sociedade de Advogados
 Advocacia Bettiol
 Advocacia Correa de Castro & Associados
 Advocacia Dias de Souza
 Advocacia Felipe e Isfer
 Advocacia Lunardelli
 Advocacia Tavares Novis
 Aires Barreto Advogados Associados
 Alexandre Atheniense Advogados
 Alexandre Wunderlich Advogados
 Almeida Advogados
 Alves Ferreira & Mesquita Sociedade de Advogados
 Amaral Lewandowski Advogados (ALLAW Advogados)
 Amatzuzi Advogados
 Amorim, Trindade, Kanitz e Russomano Advogados
 Andrade Maia Advogados
 Andréia Dota Vieira & Advogados Associados
 Araúz Advogados
 Ariosvaldo Campos Pires Advogados
 Arnoldo de Freitas Jr. Advogados
 Arone Coutinho Advocacia

Arruda Alvim, Aragão, Lins & Sato Advogados
 Artigas Advocacia Ambiental
 Arystóbulo Freitas Advogados
 Avelar Advogados
 Ayres Ribeiro Advogados
 Azevedo Sette Advogados

B

Balera Berbel & Mitne Advogados
 Barbosa & Ferraz Ivamoto Advogados (LBMF)
 Barbosa e Basso Advogados
 Barbuda Brocchi e Napolitano Advogados (BBN Advogados)
 Barcellos Tucunduva Advogados (BTLAW)
 Baril Advogados Associados
 Barra, Barros & Roxo Advogados
 Barros Carvalho Advogados Associados
 Barros Pimentel, Alcantara Gil e Rodriguez Advogados
 Bastian Advogados
 Bastos-Tigre, Coelho da Rocha, Lopes e Freitas Advogados
 Batista, Fazio, Manzi & Milet Advogados
 BBL Advogados
 Becker Direito Empresarial
 Bega, Sbrissia & Alarcão Advogados Associados (BSA)
 Benini e Valverde Advogados Associados
 Bernardes & Advogados Associados
 Bernardi & Schnapp Advogados
 Bernardo Grossi Advogados (Grossi.Law)
 BFBM - Barroso Fontelles, Barcellos, Mendonça Advogados

Bhering Advogados
 Bicalho ADV
 Bichara Advogados
 BLS Advogados
 BMA - Barbosa Müssnich Aragão
 Bocater, Camargo, Costa e Silva, Rodrigues Advogados
 Bonaccorso, Cavalcante, Oliveira e Ristow Sociedade de Advogados (BCOR)
 Bosisio, Macedo Soares & Advogados
 Botelho, Carvalho, Horta, Ibraim, Spagnol Advogados (Botelho Advogados)
 Bracks Advogados Associados
 Brandi Advogados
 Brasil Salomão e Matthes Advocacia
 Braz, Coelho, Campos, Veras, Lessa e Bueno Advogados
 Bricola & Hildebrandt Advogados
 Brigagão Duque Estrada Advogados (BDE)
 Brolio Gonçalves Advogados (BGA)
 Bronstein, Zilberberg, Chueiri & Potenza Advogados
 Brotto Campelo Advogados
 BRZ Advogados
 BVA - Barreto Veiga Advogados

C

3C LAW | Corrêa, Camps & Conforti Advogados
 Cabanellos Advocacia
 Cabral, Magalhães e Fonseca Advogados (CMF Advogados)
 Cahen & Mingrone Sociedade de Advogados
 Calazans, Queiroz, Machado & Crepaldi Advogados Associados

Caminati Bueno Advogados
 Campos de Moraes Sociedade de Advogados
 Campos Mello Advogados
 Campos Ribeiro Sociedade de Advogados
 Candido de Oliveira Advogados
 Candido Martins Advogados
 Capanema Sobreira Medrado Ruggio Vianna Advogados
 Caputo, Bastos e Serra Advogados
 Cardoso & Advogados Associados
 Carlini Sociedade de Advogados
 Carlos Eduardo Scheid Advogados
 Carmona Maya, Martins e Medeiros Sociedade de Advogados
 Carneiros Advogados
 Carvalho, Machado e Timm Advogados (CMT Adv)
 Carvalho, Sica, Muszkat, Vidigal e Carneiro Advogados (CSMV Advogados)
 Cascione Advogados
 Caselli Guimarães Advogados
 Castelo Branco Advogados Associados
 Castro Barros Advogados
 Cavalcante Cerqueira & Pombinho Advogados Associados
 Cavalcante Ramos Advogados
 Cavalcanti Sion Advogados
 Cepeda Advogados
 Cerizze Soluções Jurídicas Empresariais
 Cescon, Barriue, Flesch & Barreto Advogados
 CGM Advogados
 Chalfin, Goldberg & Vainboim Advogados
 Chiarottino e Nicoletti Advogados
 Chiodi Minicucci Advogados
 Chohfi Advogados
 Cleto Gomes - Advogados Associados

Coimbra, Chaves & Batista Advogados
 Corbo, Aguiar & Waise Advogados Associados
 Corona & Bio Sociedade de Advogados
 Cortez, Rizzi & Regos Advogados
 Costa Tavares Paes Advogados
 Costa, Albino & Rocha Sociedade de Advogados (CAR)
 COTS Advogados

D

da Fonte, Advogados
 Dal Pozzo Advogados
 Damasceno Rajão Advogados
 Daniel Advogados
 Dannemann Siemsen Advogados
 Davi Tangerino Advogados
 David Rechulski, Advogados
 D'Ávila, Oliveira & Balducci Advocacia Criminal
 De Vivo, Castro, Cunha e Whitaker Advogados
 Della Mônica Advogados
 Demarest Advogados
 Denis Borges Barbosa Advogados
 DFA - Décio Freire Advogados
 Di Blasi, Parente & Associados
 Dias & Amaral Advogados Associados
 Dias Carneiro Advogados
 Dias de Souza Advogados Associados
 Didier, Sodré & Rosa Advocacia e Consultoria
 Diniz Mello & Vasconcelos Advogados (DM&V Advogados)
 DMBoulos Advogados

Donelli e Abreu Sodré Advogados (DSA)
 Dotti Advogados
 DSMA Azulay Advogados

E

Edelstein Advogados
 EFCAN Advogados
 EGS Advogados
 Eichenberg, Lobato, Abreu & Advogados Associados
 ELA Advogados
 Ernesto Borges Advogados
 Euds Furtado Advogados Associados

F

Falconi Camargos e Barbosa Wanderley Advogados e Consultores
 Feijó Lopes Advogados
 Felipe Martins Pinto Sociedade de Advogados
 Felsberg Advogados
 Fernandes Cerri de Souza Sociedade de Advogados
 Ferraz de Camargo e Matsunaga Advogados (FCAM)
 Ferreira e Vita Advocacia
 Figueiredo, Werkema e Coimbra Advogados Associados
 Finocchio & Ustra
 Flesch Advogados
 FM/Derraik
 Focaccia, Amaral e Lamonica Sociedade de Advogados (FAS Advogados)
 Fonseca Brasil Advogados

Forbes, Kozan e Gasparetti Advogados (FKG Advogados)

Fraga, Bekierman & Cristiano Advogados

Fragata e Antunes Advogados

Franco Leutewiler Henriques Advogados (FLH Advogados)

FreitasLeite Advogados

Fux Advogados

FVA - Fonseca Vannucci Abreu Sociedade de Advogados

G

Gaia Silva Gaede Advogados

Gameleira Pelagio Fabião e Bassani Sociedade de Advogados

Garcia Landeiro Carvalho Moraes Advogados Associados

Garé Advogados

Gasparini, Nogueira de Lima e Barbosa Advogados

GCA - Grinberg Cordovil Advogados

GHBP Advogados

Giulio Imbroisi Advogados Associados

Gondim Albuquerque Negreiros Advogados

Gonsales & Cho Advogados Associados (GCAA)

Goulart Penteadado Advogados

Granadeiro Guimarães Advogados

Granda Advogados

Guimarães & Vieira de Mello Advogados

Gusmão & Labrunie Advogados

H

Hapner Kroetz Advogados

Hasson & Advogados

Hilú & Caron Baptista Advogados

Honda Teixeira Rocha Advogados (Hondatar)

Huck Otranto Camargo

Hugo Leonardo Advogados

I

Inglez, Werneck, Ramos, Cury e Françolin Advogados (IWRCF)

Innocenti Advogados

Iokoi Advogados

Izique Chebabi Advogados Associados

J

J.G. Assis de Almeida - Sociedade de Advogados

JBM Advogados

Jubilut Advogados

Juchem Advocacia

K

Kabbach Sociedade de Advogados (KSA)

Kalil & Salum Sociedade de Advogados

Kasznar Leonardos Advogados

Kincaid Mendes Vianna Advogados

KLA Advogados

Kliemann & Arruda Advocacia

KMN Advogados

Kolb Quintana Advogados

Kuntz Advocacia e Consultoria Jurídica

L

L.O. Baptista Advogados

Lacaz Martins, Pereira Neto, Gurevich & Schoueri Advogados

Lacerda Gama Advogados Associados

Lara & Advogados Associados

Lara Martins Advogados

Lara, Pontes & Nery Advocacia

Laure Defina Advogados

Lauser Zanetti Nunes Advogados (LZN Advogados)

Lee, Brock, Camargo Advogados (LBCA)

Lefosse

Leite, Tosto e Barros Advogados

Leonardi Advogados

Licks Associados

Licks Attorneys

Lima Feigelson Advogados

Lima Junior, Domene e Advogados Associados

LIPPI Advocacia Empresarial

LIRA Advogados

Lobão Cosenza, Figueiredo Cavalcante Advogados (LCFC+)

Lobo de Rizzo Advogados

Loeser e Hadad Advogados

Longo, Abelha, Arouca e Pires Advogados

Lopes Pinto, Nagasse Advogados Associados

Lourenço Ribeiro Advogados
Luchesi Advogados

M

Machado & Sartori de Castro Advogados

Machado Associados

Machado Meyer Advogados

Madrona Fialho Advogados

Madruga BTW

Maeda, Ayres & Sarubbi Advogados

Malheiros Filho, Meggiolaro e Prado Advogados

Mallet Advogados Associados

MAMG Advogados

Mandaliti Advogados

Maneira Advogados

Manesco, Ramires, Perez, Azevedo

Marques Sociedade de Advogados

Mannrich e Vasconcelos Advogados

Manucci Advogados

Marcelo Tostes Advogados

Marchini Botelho Caselta Advogados

Marchiori Advogados

Márcio Gonçalves Advogados

Marcos Martins Advogados

Mariz de Oliveira e Siqueira Campos Advogados

Marques Rosado, Toledo Cesar & Carmona Advogados

Marques Siqueira Advogados Associados

Martinelli Advogados

Martins Miguel Advogados

Martins Regina Advocacia

Martorelli Advogados

Mascarenhas Barbosa Advogados

Mascaro Nascimento Advogados

Mattos Engelberg Echenique Advogados

Mattos Filho

Medeiros, Santos & Caprara Advogados (MSC)

Meira Breseghello Advogados

Mendes Barreto & Advogados

Mendonça Advogados Associados

Mendonça de Barros Advogados

Mendonça e Marujo Advogados

Migliore Watanabe Figueira Advogados (MWF)

Milaré Advogados

Molina Advogados

Montanha, Alcântara & Advogados Associados

Montaury Pimenta, Machado & Vieira de Mello Advogados

Monteiro de Barros Sociedade de Advogados

Monteiro Nascimento Advogados

Moraes Pitombo Advogados

Morais Andrade, Leandrin e Molina Advogados Associados

Moreau Valverde Advogados

MoselloLima Advocacia

Mosimann-Horn Advogados

Moura Tavares, Figueiredo, Moreira e Campos Advogados

Müller Mazzone (MommaLaw)

Mundie e Advogados

Muzzi e Advogados Associados

N

Nascimento e Mourão Advogados

Nasser Advogados

Natal & Manssur Sociedade de Advogados

Navarro Advogados

Nelson Wilians Advogados

Newton Silveira, Wilson Silveira e Associados Advogados

NFA Advogados | Negrão Ferrari Advogados

Nichetti, Filippin e Comazzi Advogados

Nogueira, Haret, Melo e Maroli Advogados (NHM Advogados)

Novoa Prado Advogados

Novotny, Ney, Saldanha, Penna, Ponte, Vianna & Corrêa Advogados

O

Okumura Sociedade de Advogados

Oliveira e Olivi Advogados Associados

Oliveira e Roquim Sociedade de Advogados

Oliveira Lima & Dall'Acqua Advogados

Oliveira Marques Benfica Advocacia

Oliveira Paolucci Advogados

Oliveira Ramos Advogados

Oliveira Zagatti Advogados Associados

Oliveira, Vale & Abdul Ahad Advogados

Olivetti & Regina Sociedade de Advogados

Opice Blum Advogados Associados

P

Paladino Sociedade de Advogados

Palma Guedes Advogados

Papi, Maximiano e Kawasaki Advogados (PMK Advogados)

Pasquali & Poffo Advogados Associados

Paulo Cezar Pinheiro Carneiro Advogados Associados
 Paulo Freitas Ribeiro Advogados Associados
 Peck Advogados
 Peixoto & Cury Advogados
 Pereira Gionédis Advogados
 Pereira Pulici Advogados
 Perello Sociedade de Advogados
 Perez, Giannella e D'Ávila Sociedade de Advogadas (PGD)
 Pessoa & Pessoa Advogados Associados
 Petribu, Cabrera e Pires de Mello Advogados (PCPM Advogados)
 PG Advogados
 Pineda & Krahn Sociedade de Advogados
 Pinheiro Neto Advogados
 Pires de Oliveira Dias
 Pironti Advogados
 PMR Advogados
 Prado Vidigal Advogados
 Punder Advogados

Q

Queiroz Cavalcanti Advocacia
 Queiroz e Lautenschläger Advogados
 Queiroz Maluf Sociedade de Advogados

R

R. Amaral, Huland, Castro Alves, Linhares & Barros Leal Advogados (R. Amaral Advogados)
 Rabb Carvalho Advogados Associados (RC Law)

Rafael Maciel Sociedade de Advogados (RMSA)
 Ráo & Lago Advogados
 Raphael Miranda Advogados
 Raupp Moreira Advogados
 Rayes & Fagundes
 Reis, Souza, Takeishi & Arsuffi Advocacia Empresarial
 Remer Villaça & Nogueira
 Renata Franco - Direito Ambiental e Regulatório
 Rennó Penteado Sampaio Advogados
 Ricardo Carneiro Advogados Associados
 Ricardo Miranda Advogados
 Ricci Propriedade Intelectual Rivitti e Dias Advogados
 RMS Advogados - Rocha, Marinho E Sales
 Rocha & Baptista Advogados
 Rocha e Barcellos Advogados
 Rocha, Calderon
 Rolim Goulart Cardoso Advogados
 Romano e Associados Advogados e Consultores
 Romar, Massoni & Lobo Advogados
 Rosi Castro Lima Pena Advogados
 Rossi, Maffini, Milman & Grandó Advogados (RMMG)
 RSZM Advogados
 Rucker Curi Advocacia e Consultoria Jurídica
 Rueda & Rueda Advogados

S

S2GDC Advogados
 SABZ Advogados
 Sacramone, Orleans e Bragança Advogados (SOB)

Saes Advogados
 Saleh Advogados Associados
 Salles Ribeiro Advogados
 Salomão Kaiuca Abrahão Raposo & Cotta Sociedade de Advogados
 Salusse, Marangoni, Parente e Jabur Advogados
 Santos & Melo Sociedade de Advogados (SM Advogados)
 Santos Bevilaqua Advogados
 Santos Neto Advogados
 Sarak Advogados
 Sartori Advogados
 Savin, Paiva Advogados
 Scaramucci Gentil Advogados
 Schmidt, Valois, Miranda, Ferreira & Agel Advogados
 Schmitt Advogados
 Schneebeli, Gimenes, Moraes e Pepe Advogados (SGMP)
 Schneider, Pugliese, Sztokfisz, Figueiredo Advogados
 Schroeder, Almeida Neto, Rocha, Martins & Mercadante Sociedade de Advogados (SA Law)
 Schuch Advogados
 Securato e Abdul Ahad Advogados
 Senise & Paiva Advogados
 Sergio Bermudes Advogados
 Serur Advogados
 Severo, Vaz e Ferreira de Moura Advogados
 SFCB Advogados
 Silva Matos Advogados
 Silva, Santana & Teston Advogados
 Silveira e Novaes Cavalcanti Advogados
 Silveiro Advogados
 Sion Advogados
 SiqueiraCastro
 Soto Frugis Advogados
 Souto Correa Advogados

Souza Machado, Gonçalves e Arruda, Weyll e Midon (SMGA Advogados)

Souza Ramos Advogados

SPLAW – Spiewak e Carneiro Advogados

Stocche Forbes Advogados

Stohler Advogados

Suzana Cremasco Advocacia

T

Takito Tivelli Reimberg Advogados

Tardioli Lima Advogados

Tauil & Chequer Advogados

Tavano Maier Advogados

Tocantins Advogados

Tofic Simantob, Perez e Ortiz Sociedade de Advogados

Tortoro, Madureira & Ragazzi Advogados

TozziniFreire Advogados

TPC - Toledo, Paoliello, Perpétuo, Pessoa, Campos e Cunha Advogados

Trench Rossi Watanabe

Trigueiro Fontes Advogados

U

Ulhôa Canto Advogados

Urbano Vitalino Advogados

V

Valença & Associados

Vasconcelos Hecker (VH Advogados)

Vaz de Almeida Advogados

VBD Advogados

VBSO Advogados

Veirano Advogados

Vella Pugliese Buosi e Guidoni Advogados

Velloso Advogados Associados

Velloza Advogados Associados

Vernalha Pereira Advogados

Vezi Lapolla Mesquita Sociedade de Advogados

Vieira e Serra Advogados

Vieira Melo & Lionello

Vieira Rezende Advogados

Vigna Advogados Associados

Vikanis & Ricca Advogados

Vilas Boas, Lopes e Frattari Advogados (VLF Advogados)

Villemor Amaral Advogados

Viseu Advogados

VMCA Advogados

VNP Advogados

W

Wambier, Yamasaki, Bevervanço & Lobo Advocacia

Watermann Sociedade de Advogados

WFaria Advogados Associados

William Freire Advogados

X

XVV Advogados

Z

Zeigler Advogados

análise

ADVOCACIA
DIVERSIDADE
E INCLUSÃO



www.analise.com