



DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO

ANUÁRIO 2024



Apoio:

Migalhas

Cada um dos autores se responsabiliza pelo conteúdo de seu respectivo artigo.
Os textos não representam a opinião do CESA sobre o assunto.

Proibida a reprodução total ou parcial, sem a devida citação da fonte.

EXPEDIENTE

CESA

Anuário 2024

Comissão Editorial

Gustavo Brigagão

Cristiane Romano Farhat Ferraz

Luiz Roberto de Andrade Novaes

Carlos José Santos da Silva

Revista publicada por

Migalhas

www.migalhas.com.br

ISSN

2316-7351

The logo for Migalhas, featuring the word "Migalhas" in a bold, italicized, sans-serif font. The letter "i" has a dot above it.

Av. Presidente Castelo Branco, 600

14.091-413 Ribeirão Preto, SP

Telefax: (16) 3617.1344

www.migalhas.com.br

migalhas@migalhas.com.br



DIVERSIDADE, INCLUSÃO E PERTENCIMENTO

ANUÁRIO 2024

SUMÁRIO

Prefácio – *Gustavo Brigagão e Luiz Roberto de Andrade Novaes*
Diversidade, Inclusão e Pertencimento Sempre Foram Nossas Metas ... **11**

CONVIDADOS

A Diversidade e o Judiciário ... **15**
Benedito Gonçalves e Camile Sabino Bezerra Corrêa

Visão da Universidade na educação ... **25**
Professor Hermes Vilchez Guerrero

COMITÊS

TRIBUTÁRIO

Caminho para a Igualdade de Gênero na Tributação ... **31**
Daniella Zagari

ADMINISTRAÇÃO E ÉTICA PROFISSIONAL – CADEP

Diversidade e Compliance: A Transformação Cultural para um Ambiente Empresarial
Inclusivo ... **55**
Flávia Filhorini Lepique

ADMINISTRAÇÃO E ÉTICA PROFISSIONAL – CADEP

Boas Práticas de Diversidade, Equidade e Inclusão ... **63**
Luciana Tornovsky, Débora S. Gartner e Bruna Gallo

DIVERSIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL

Como implementar um programa de DE&I? ... **69**
Laura Davis Mattar

LIDERANÇA FEMININA

Construindo Pontes: a Diversidade de Gênero na Advocacia ... 81

Barbara Rosenberg, Cristiane Romano, Cristianne Zarzur e Gláucia Lauletta

ADMINISTRAÇÃO E ÉTICA PROFISSIONAL – CADEP

Diversidade como Estratégia de Crescimento ... 93

Gabriel Leonardos

PROJETO INCLUIR DIREITO CESA

Diversidade Racial – A *Best Practice* do Incluir Direito no Brasil ... 99

Cajé – Carlos José Santos da Silva e Robson de Oliveira

ENSINO JURÍDICO

Equidade e diversidade: desafios e oportunidades na formação e prática jurídica ... 113

Ana Carolina Lourenço, Gustavo Marques Barnabé Alves, Mariana Clara Magalhães e Victor Leandro Gomes

CESA JOVEM

Étarismo e Advocacia: desafios e perspectivas ... 123

João Paulo Ferraz, José Victor Pallis da Silva e Vivian Joory

TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO

O Teletrabalho e a Inclusão das Pessoas com Deficiência e Pessoas Neurodivergentes ... 131

Luis Otávio Camargo Pinto

PENAL

Racismo Sob o Aspecto Legal ... 139

Gabriel de Freitas Queiroz e Bruna Passarelli Bento

SECCIONAIS

BAHIA

Reflexões acerca do Direito à Liberdade Religiosa no Brasil: Racismo religioso, a democracia mal acabada ... 151

Maíra Santana Vida e Raquel Carneiro Pedreira Franco

DISTRITO FEDERAL

Diversidade de gêneros nos Tribunais Superiores ... 159

Anna Maria da Trindade dos Reis e Antonio Carlos Guimarães Gonçalves

MINAS GERAIS

Advocacia Pro bono e Diversidade: Uma Análise de Práticas Alinhadas ao ESG ... 167

Nilson Reis Júnior, Bernard Siríaco Martins e Michelle Aparecida Borges Higino

PARANÁ

Diversidade na Acessibilidade ... 175

Eduardo Mendes Zwierzikowski, Flávio Zanetti de Oliveira e Maria Amélia Mastrorosa Vianna

RIO GRANDE DO SUL

Diversidade Sexual: Inclusão LGBTQIAP+ na Cultura Corporativa ... 183

Ana Paula Ávila e Bruna Quintana

Glossário ... 193

Hannetie Kiyono Koyama Sato

Diversidade, Inclusão e Pertencimento Sempre Foram Nossas Metas

Gustavo Brigagão¹

Luiz Roberto de Andrade Novaes²

Sempre na vanguarda dos debates relativos a temas que possam, ainda que indiretamente, interessar às sociedades de advogados, o Centro de Estudos das Sociedades de Advogados – CESA mantém firme o seu compromisso com a diversidade, a inclusão e o pertencimento, práticas que, gradualmente, se enraizaram nas suas dinâmicas internas.

A essência dessa política remonta à própria fundação do CESA, quando a entidade foi impulsionada por uma liderança compartilhada entre um homem, o nosso saudoso Orlando Di Giacomo, e uma mulher, a nossa querida Clemencia Wolthers. Eles se alternaram na presidência nos primeiros anos, fixando os necessários alicerces daquela que se tornaria uma das instituições que, com absoluta legitimidade, melhor representam as sociedades de advogados sob os mais diversos aspectos.

Desde o início, o CESA se destacou por seu caráter inclusivo, livre de preconceitos e orientado pela igualdade de oportunidades – princípios que permanecem sólidos até os dias atuais.

O compromisso com a equidade, refletido tanto na gestão interna quanto nas práticas cotidianas, evoluiu com o tempo para abraçar novas demandas sociais, como a promoção da diversidade de gênero, raça e origem social nas sociedades de advogados.

Mantendo-se fiel a esses valores, o CESA criou um ambiente onde a meritocracia se alinha à inclusão, perpetuando uma cultura de respeito e oportunidades igualitárias para todos, independentemente de suas diferenças.

Exemplo disso é a própria composição da presidência e da diretoria do CESA, que, formada de maneira paritária, privilegia não só a diversidade, mas também a inclusão e o pertencimento de gênero nos mais altos escalões da instituição.

1 Presidente Nacional do CESA e sócio de Brigagão, Duque Estrada Advogados.

2 Diretor Nacional do CESA e Sócio de Novaes, Plantulli e Manzoli – Sociedade de Advogados.

Nos eventos que promove – reuniões de associadas, reuniões dos comitês e seccionais –, a instituição busca sempre observar a equidade de gênero e raça em suas mesas de debates.

Há, também, o Comitê de Liderança Feminina, cujo principal objetivo é incentivar e propiciar a maior participação de mulheres em posições de destaque nas sociedades de advogados.

Esse objetivo é alcançado por meio de diversos e variados debates sobre o tema; do muito bem-sucedido Programa de Mentoria Feminina do CESA, que busca demonstrar às profissionais dos escritórios associados o melhor caminho a ser seguido para atingir níveis satisfatórios de inclusão e pertencimento em suas organizações; e do Selo CESA Equidade de Gênero que, já em sua terceira edição, visa atestar o nível de comprometimento dos escritórios de advocacia associados com esses valores.

Complementando e fortalecendo essa missão, temos também o Comitê de Diversidade e Responsabilidade Social, que promove mudanças sociais por meio de ações concretas e muito bem-sucedidas, que impulsionam a inclusão.

Exemplo disso é o projeto Incluir Direito, uma das iniciativas mais valiosas da instituição, que apresenta resultados muito significativos no que diz respeito à igualdade de oportunidades.

De fato, em parceria com universidades e escritórios que apoiam a iniciativa, o projeto oferece oportunidades para jovens negros estudantes de Direito, promovendo aprendizado, fortalecimento da autoestima e senso de pertencimento. A iniciativa fomenta a criação de conexões e a troca de conhecimentos entre os participantes, visando construir uma rede de apoio que incentive seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Por ser responsável pelo rompimento dos padrões tradicionais de composição das sociedades de advogados, esse projeto foi vencedor da 18ª edição do Prêmio Innovare, na categoria Advocacia, o que traz muito orgulho a todos os membros do CESA.

Enfim, o contexto atual exige um repensar profundo das estruturas, alimentado pelas novas tecnologias e, sobretudo, por novos padrões sociais que demandam a aceitação e o respeito à individualidade. Essa transformação se reflete em uma sociedade que busca ser mais justa, igualitária e democrática – valores fundamentais para os advogados e suas respectivas organizações.

Nesse cenário de mudança, o lançamento deste anuário se torna ainda mais relevante, refletindo o compromisso do CESA em consolidar e expandir essas discussões, que gradativamente se fortaleceram e amadureceram dentro da associação.

CONVIDADOS

A Diversidade e o Judiciário

Benedito Gonçalves¹

Camile Sabino Bezerra Corrêa²

1. Introdução

O presente artigo tem o condão de apresentar as dificuldades e os avanços no que concerne à incorporação da perspectiva de gênero e de raça no sistema de justiça, partindo da premissa de que há um déficit ou uma baixa representatividade feminina negra no judiciário.

Nesse sentido, são apresentadas as discrepâncias de oportunidades entre homens e mulheres e, demonstrado, por derradeiro, como racismo é o um dos fatos responsáveis pela baixa representatividade das mulheres negras no judiciário brasileiro.

15

2. Do papel do Estado na promoção da equidade racial e da mulher

É fato inconteste que, no decorrer da história, as mulheres e os indivíduos de grupos raciais minoritários têm enfrentado diversas formas de discriminação e violência estrutural.

O patriarcado e o racismo são sistemas de opressão que infelizmente prosseguem

1 Ministro do Superior Tribunal de Justiça (STJ). Formado em Ciências Jurídicas e Sociais pela Faculdade Nacional de Direito, da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Especialista em Direito Processual Civil. Mestre em Direito. Diretor-Geral da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam.

2 Assessora do Gabinete do Ministro Benedito Gonçalves. Formada em Ciência Política pela Universidade de Brasília (UnB). Formada em Direito pela Unieuro. Pós-Graduada em Contratos e Responsabilidade Civil pelo Instituto de Desenvolvimento e Pesquisa (IDP). Especialização em Governo e Direito na Universidad Autonoma de Madrid. Especializações na École Nationale D'administration (L'ÉNA), em Paris e Strasbourg.

hodiernamente, perpetuando desigualdades e privando essas pessoas de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

No que tange à equidade de gênero, as mulheres têm demonstrado cada vez mais sua capacidade e talento em todas as áreas do conhecimento e do trabalho. Todavia, ainda são inúmeros os obstáculos a serem transpostos, como a diferença salarial, a sub-representação nos cargos de liderança, a violência de gênero e a invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil.

Um dos motivos é a constante confusão entre os conceitos de trabalho e de emprego. Segundo Karl Marx³, o trabalho é fundamental para a sociedade, mas no capitalismo, a valorização, tanto financeira quanto social, frequentemente é atribuída apenas ao emprego que gera valor de consumo e mercadorias de troca.

Desse modo, como resultado, atividades não remuneradas, sobretudo aquelas realizadas por mulheres, como cuidar da família e da casa, embora sejam essenciais para a sociedade, não são consideradas valiosas dentro do atual sistema econômico.

De maneira análoga, a educação possui papel fundamental na promoção da equidade racial e de gênero. É necessário que o Estado invista em uma educação inclusiva, que valorize a diversidade e promova a formação crítica dos estudantes, desconstruindo estereótipos e preconceitos.

Além disso, é importante ampliar a representatividade de mulheres e pessoas negras na produção de conhecimento e em cargos de poder e de decisão, uma vez que isso influencia diretamente no combate às desigualdades.

É indene de dúvidas que o combate às injustiças e desigualdades sociais não depende exclusivamente do Estado, mas o Estado tem o poder e a responsabilidade de promover as condições ideais para conferir a equidade racial e de gênero.

Dessa forma, ações afirmativas, políticas de inclusão e o fortalecimento da legislação são passos importantes para garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades e possam exercer plenamente seus direitos.

3 OLIVEIRA, Renato Almeida de. A CONCEPÇÃO DE TRABALHO NA FILOSOFIA DO JOVEM MARX E SUAS IMPLICAÇÕES ANTROPOLÓGICAS. Disponível em: https://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Kinesis/6_RenatoAlmeidadeOliveira.pdf. Acesso em: 12 set. 2024.

3. Racismo, preconceito e discriminação racial

Os conceitos de racismo, preconceito racial e a discriminação racial, sob a perspectiva do presente artigo, são os constantes na Enciclopédia Jurídica da Pontifícia Universidade de São Paulo (PUCSP)⁴, a saber:

O **racismo** é uma forma de discriminação que leva em conta a raça como fundamento de práticas que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencam. Embora relacionado, o racismo, difere do preconceito racial e da discriminação racial.

O **preconceito racial** é o juízo acerca de um determinado grupo racial baseado em estereótipos que pode ou não resultar em práticas discriminatórias nocivas. Nesse sentido, considerar negros violentos e inconfiáveis, judeus avaros ou orientais “naturalmente” preparados para as ciências exatas são exemplos de preconceitos.

A **discriminação racial**, por sua vez, é a atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados. Portanto, a discriminação tem como requisito fundamental o poder, sem o qual não é possível atribuir vantagens ou desvantagens por conta da raça. Assim, a discriminação pode ser direta e indireta. A discriminação direta é o repúdio ostensivo de indivíduos ou grupos motivados pela condição racial, como o que ocorre em países que proíbem a entrada de negros ou judeus em certas localidades ou que neguem visto de entrada a pessoas de origem árabe ou persa. Já a discriminação indireta é um processo intrageracional, em que a situação específica de grupos minoritários é ignorada (discriminação de fato) ou em que se impõem regras de “neutralidade racial” (colorblindness) sem que se leve em conta a existência de diferenças sociais significativas (discriminação pelo direito ou discriminação por impacto adverso). (grifos nossos)

17

4 PUCSP. ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/>. Acesso em 13 set. 2024.

A violência contra a mulher, por seu turno, é compreendida como qualquer ato ou comportamento que, fundamentado em seu gênero, provoque morte, dano ou sofrimento, seja físico, sexual ou psicológico, tanto no espaço público quanto no privado. Isso abrange a violência física, sexual e psicológica que acontece dentro do ambiente familiar ou doméstico.

A discriminação contra a mulher é tratada neste artigo como qualquer distinção, exclusão e/ou limitação que, fundamentada no sexo, visa ignorar ou anular o reconhecimento, usufruto ou exercício dos direitos da mulher, independentemente de seu estado civil. Essa discriminação ocorre em função da igualdade entre homens e mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nas áreas política, econômica, social, cultural e civil, ou em qualquer outro contexto.

Sob a perspectiva aqui adotada, a organização do sistema de justiça é compreendida como a divisão por gênero e raça nas funções do sistema de justiça, por exemplo, na composição do Poder Judiciário, do Ministério Público, da Ordem dos Advogados, das escolas de formação jurídica, das Defensorias Públicas, dentre outros (DE CAMPOS, 2018)⁵.

4. A desigualdade da participação de mulheres no sistema de justiça brasileiro

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), no relatório “Participação Feminina na Magistratura: Atualizações 2023”, demonstrou como a participação feminina no Poder Judiciário vem ocorrendo no decorrer dos últimos anos, seja no ingresso à magistratura, seja na composição de maneira geral, bem como no segundo grau de jurisdição e nos tribunais superiores. O relatório apresenta, de forma subsidiária, informações sobre a participação feminina em cargos de chefia entre servidores do Poder Judiciário como um todo.

Nos últimos anos, o Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ) do CNJ tem colhido dados acerca do ingresso na magistratura, com o escopo de analisar a possibilidade

5 No artigo “Sistema de Justiça e Perspectiva de Gênero no Brasil: Avanços e Resistências”, DE CAMPOS avança o tema proposto neste artigo, ao afirmar que: “*Por sua vez, por incorporação da perspectiva teórica de gênero, compreendo a sua inclusão nos instrumentos internacionais de proteção de direitos humanos, na doutrina, na jurisprudência e nas publicações jurídicas escritas por mulheres ou recomendadas nos currículos das escolas jurídicas*”.

de paridade de gênero no ingresso da magistratura⁶ e, desse modo, remodelar a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

Os números apresentados a seguir são os divulgados no referido relatório.

De maneira geral, tem-se que a participação feminina na magistratura, ainda é baixa, ainda que considerado o aumento de 1988 para 2022 (de 24,6% em 1988, para 40% em 2022).

O relatório observa que, quando analisadas as porcentagens de ingressantes magistradas no Poder Judiciário nos últimos anos, os valores nunca alcançaram os 50% e variaram entre 35% e 46% ao longo da série histórica. O pior resultado apresentou-se em 2009, com 35%.

O recorte histórico-temporal não possibilita estabelecer qualquer tipo de tendência de crescimento e, por conseguinte, projeções de quando seria possível alcançar o patamar de equidade de gênero na magistratura.

No que concerne aos dados fornecidos ao CNJ pelos Tribunais Superiores (Tribunal Superior do Trabalho – TST; Superior Tribunal Militar – STM; Tribunal Superior Eleitoral – TSE; e Superior Tribunal de Justiça – STJ), é necessário observar que as informações prestadas são fornecidas esparsamente ao longo dos anos por cada tribunal – já que o ingresso nesses órgãos não se dá continuamente.

Ademais, a quantidade de ingressantes é baixa, o que ocasiona a uma oscilação muito alta e com dados muito sensíveis a erros. A título de exemplo, o relatório do CNJ ilustra que, no ano de 2004, houve 100% de ingresso de desembargadoras, tendo em vista se tratar do ingresso de apenas uma magistrada em uma corte. Considerando tal informação, as variações ocorrem quase sempre em quartis e não oferecem, portanto, qualquer possibilidade de demarcar tendências ou projeções.

Para efeitos de análise de todos os ramos de justiça, o CNJ estabeleceu, como parâmetro, o percentual nacional composto por todos os tribunais (incluindo os superiores), com o escopo de apresentar a posição de cada tribunal ante o contexto nacional.

6 Nesse sentido, foram publicados relatórios com base nos dados fornecidos pelos tribunais no Módulo de Produtividade Mensal (MPM), bem como preenchendo formulários específicos sobre concursos públicos e perfil sociodemográfico. Os principais relatórios disponíveis nesse sentido são: o Censo do Poder Judiciário de 2013 (CNJ, 2014), o Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros (CNJ, 2018), o Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019), A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura (CNJ, 2020) e a Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário (CNJ, 2021).

Desse modo, em 2023 o percentual de juízas no Poder Judiciário encontra-se em 38% nacionalmente – o mesmo registrado em 2019 (CNJ, 2019). A Justiça Estadual apresentou ligeiro aumento perante a apuração anterior, de 37,4% para 38%. A Justiça do Trabalho apresenta pequena redução, de 50,5% para 49%. A Justiça Federal tem o mesmo patamar de 31% e a Justiça Eleitoral aumentou de 31,3% para 34%.

Na Justiça Estadual, nenhum dos tribunais ultrapassa o patamar de 50%. Por seu turno, na Justiça Federal, apenas o Tribunal Regional Federal da 2ª Região – TRF2 ultrapassa a média nacional de 38% e, em contrapartida, destaca-se o Tribunal Regional Federal da 5ª Região – TRF5 com apenas 19% de participação de magistradas.

Quanto aos Tribunais Superiores, mister se faz destacar que os dados são muito sensíveis a pequenas variações, haja vista o baixo quantitativo de ministros(as) de maneira geral. Enquanto STJ e TST estão em patamares próximos (23% e 22%, respectivamente), o STM registra o menor percentual entre os Tribunais Superiores, com 17%.

Na participação de mulheres como ministras e desembargadoras, grande parte dos Tribunais de Justiça se encontra com percentuais inferiores a 25%, parâmetro alcançado nacionalmente.

20

No Tribunal de Justiça do Estado do Amapá – TJAP e no Tribunal de Justiça do Estado de Roraima – TJRR, não havia, até a publicação do relatório do CNJ em 2023, nenhuma magistrada entre os desembargadores. Noutro giro, destaca-se o Tribunal de Justiça do Estado do Pará – TJPA, com mais da metade das desembargadoras mulheres (57%).

Entre ministros e desembargadores, a Justiça Federal apresenta quase todos os tribunais com percentuais inferiores ao encontrado nacionalmente, sendo exceção o Tribunal Regional Federal da 4ª Região – TRF4, e destacando-se o TRF5 sem registrar nenhuma ministra ou desembargadora.

Ressalte-se que tal dado, em conjunto com o baixo quantitativo de mulheres ingressantes na magistratura federal, infelizmente aponta para um cenário que indica uma grande possibilidade de permanência de baixo percentual de participação feminina entre os desembargadores nos anos vindouros.

Em conclusão, observa-se que, se o recorte do trabalho realizado pelo CNJ demonstra a incipiente paridade de gênero no ingresso da magistratura e na ocupação de cargos no sistema judiciário, a situação seria ainda mais desanimadora caso o estudo restringisse o recorte à possibilidade de acesso da mulher negra a cargos no Poder Judiciário pátrio.

5. Justiça e equidade racial no STJ

O STJ sediou, em 14 de novembro de 2023, o Seminário Justiça e Equidade Racial. O evento faz parte da 1ª Jornada Justiça e Equidade Racial: valorizando raízes, transformando futuros, que também previu iniciativas no STF, em todos os tribunais superiores, no CNJ e no Conselho da Justiça Federal (CJF)⁷.

Maria Paula Cassone Rossi, juíza auxiliar da presidência do STJ e integrante do comitê de governança do programa Humaniza STJ, ressaltou o compromisso com o dever de reparação histórica à população negra brasileira, com as seguintes palavras: “A equidade racial insere-se no projeto de construção de uma sociedade verdadeiramente plural, diversa e justa”

Para o Ministro Alberto Bastos Balazeiro (TST), a compreensão das possíveis trajetórias capazes de transformar o futuro necessariamente passam pelo resgate do “impacto do passado escravocrata na sedimentação da secular exclusão da população negra em todos os espaços, notadamente nos espaços de poder”.

Sob a ótica da cidadania, legalidade e dignidade humana, Marcos Vinícius Lustosa Queiroz, professor do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP) contestou três silenciamentos que permeiam as relações entre direito e racismo no Brasil: “o direito brasileiro não teve relação direta com a dinâmica de exclusão racial; o racismo não teria sido tão violento no Brasil; e a população negra não foi protagonista na construção do direito brasileiro”. Na ocasião, o professor lamentou que: “Por mais que haja rompimentos dos silêncios sobre racismo e se discuta liberdade e igualdade diante do racismo no Brasil, o que vemos, paradoxalmente, é uma escalada da violência sobre a população negra”.

Em sua participação no referido Seminário, a advogada Alexandra Montgomery, da Anistia Internacional no Brasil, declarou serem necessárias ao sistema de justiça a promoção de ações antirracistas, a diversidade nas estruturas administrativas e a reflexão sobre práticas de privilégios, ao afirmar que: “Cabe aos órgãos de justiça repensarem a presença do Estado na vida das pessoas negras, readequando suas práticas para que deixem de reproduzir o racismo sistêmico”.

7 As citações entre aspas neste item são reproduções da matéria “Seminário Justiça e Equidade Racial destaca a importância do acesso a direitos para combater o racismo institucional”, publicada no site do STJ em 14/11/2023.

6. Conclusão

Apesar das contribuições significativas das mulheres negras no sistema de justiça, elas ainda enfrentam uma série de desafios e obstáculos. O sistema de justiça muitas vezes reproduz padrões de discriminação e desigualdade de gênero, tornando difícil para as mulheres negras alcançarem posições de liderança e poder. Além disso, são frequentemente vítimas de discriminação e preconceito dentro do próprio sistema de justiça, o que dificulta sua participação efetiva e a busca pela justiça.

Outro desafio enfrentado pelas mulheres negras no sistema de justiça é a sub-representação nos espaços de decisão. Apesar dos avanços alcançados em relação à igualdade de gênero, as mulheres negras ainda são sub-representadas em cargos de juíza e em posições de poder nas instituições jurídicas. Essa falta de representatividade ainda possui como consequência a deficiência de perspectivas femininas nas tomadas de decisões, o que pode resultar em decisões injustas e desiguais.

Em resumo, as mulheres negras são mais que minoria no Judiciário brasileiro. Em alguns órgãos, nem minoria são. O STF teve apenas três ministros negros desde que foi criado em 1891. Também teve 3 ministras, das quais 2 fazem parte da Corte atualmente. Mas jamais teve uma mulher negra em sua composição.

Vivemos em uma sociedade em constante evolução, na qual a garantia dos direitos de todos os indivíduos é basilar para a construção de uma nação mais justa e igualitária. Todavia, ao longo da história, as mulheres e os indivíduos de grupos raciais minoritários têm enfrentado diversas formas de discriminação e violência.

O patriarcado e o racismo são sistemas de opressão que persistem até os dias de hoje, perpetuando desigualdades e privando essas pessoas de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. Nesse sentido, é indispensável que haja uma atuação firme e no que tange à equidade de gênero, as mulheres têm demonstrado cada vez mais sua capacidade e talento em todas as áreas do conhecimento e do trabalho. No entanto, este artigo demonstra ainda serem inúmeros os obstáculos enfrentados pelas mulheres negras, como exemplo, há a diferença salarial, a sub-representação nos cargos de liderança e a violência.

Sabemos que o combate às injustiças e desigualdades sociais e o aumento da participação da mulher no sistema judiciário, sobretudo em cargos de poder, não depende apenas do Estado, mas o Estado tem o poder e a responsabilidade de criar as condições necessárias para promover a equidade racial e de gênero.

Ações afirmativas, políticas de inclusão e o fortalecimento da legislação são passos importantes para garantir que todas as pessoas tenham às mesmas oportunidades e possam exercer plenamente seus direitos.

Reafirmamos aqui que a promoção da equidade racial e de gênero não é uma questão importante apenas para as mulheres negras, mas sim um compromisso que deve ser relevante para toda a sociedade. O racismo é uma das formas históricas de segregação presentes na sociedade brasileira. Por isso a necessidade de lutar, de forma conjunta, para superar os obstáculos e construir uma nação inclusiva, onde a igualdade de oportunidades seja uma realidade palpável.

Referências bibliográficas

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Participação Feminina na Magistratura: atualizações 2023**. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/relatorio-participacao-feminina-na-magistratura-v3-20-03-23-ficha-catalografica.pdf>. Acesso em 22 jul. 2024.

DE CAMPOS, Carmen Hein. **Sistema de Justiça e Perspectiva de Gênero no Brasil: Avanços e Resistências**. In Anais de Seminários: SEMINÁRIO INTERNACIONAL GÊNERO E DIREITO – Desafios para a Despatriarcalização do Sistema de Justiça na América Latina. Adriana Ramos de Mello (Org.). Rio de Janeiro: Escola da Magistratura do Rio de Janeiro – EMERJ, 2018.

MACHADO, Uirá. **Mulheres negras são minoria da minoria no Judiciário brasileiro**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2022/02/mulheres-negras-sao-minoria-da-minoria-no-judiciario-brasileiro.shtml>. Acesso em 31 jul. 2024.

MOVIMENTO MULHERES NEGRAS DECIDEM. **Mulheres negras pela transformação do Poder Judiciário – Relatório de Análise. Brasil, 2023**. Disponível em <https://mulheresnegrasdecidem.org/wp-content/uploads/2023/09/ESTUDOMNJ.pdf>. Acesso em 17 jul. 2024.

PINTO, Camila Batista. **Raça e Gênero: Parâmetros e vozes sobre acesso à Justiça**. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/04/01/raca-e-genero-parametros-e-vozes-sobre-acesso-justica/>. Acesso em 28 jun. 2024.

THE COMMONWEALTH. **Women's representation in the judiciary has come a long way but remains far from being equal.** Disponível em <https://thecommonwealth.org/news/blog--womens-representation-judiciary-has-come-long-way-remains-far-being-equal>. Acesso em 1º ago. 2024.

THURSTON, Jennifer L. **Black Robes, White Judges: The Lack of Diversity on the Magistrate Judge Bench, 82 Law and Contemporary Problems.** Disponível em: <https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4909&context=lcp>. Acesso em 1º ago. 2024.

Visão da Universidade na educação

Professor Hermes Vilchez Guerrero¹

Longo foi o caminho até chegar à condição de igualdade civil entre todas as pessoas. É assim que estipula nossa Constituição da República, de 1988:

Art. 3 – Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I – constituir uma sociedade livre, justa e soberana;

III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5 – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)

25

O que consta na Constituição da República do Brasil também está em quase todas as constituições dos países democráticos do mundo. Esse princípio é uma garantia que existe há alguns séculos e foi assegurado por lei pela primeira vez na Revolução Francesa, por meio da Declaração dos Direitos Humanos (1789). O século XX, conhecido como o século das Declarações, em razão dos importantes documentos de proteção de direitos surgidos no período, viu essa garantia ser sedimentada, especialmente no mundo democrático ocidental.

Mas de qual igualdade estamos falando? Se examinarmos a igualdade na legislação, certamente, ela foi alcançada. Entretanto, se questionarmos se essa igualdade ocor-

1 Diretor da Faculdade de Direito da UFMG. Sócio fundador do Escritório de Advocacia Hermes V. Guerrero Advogados. Doutor em Direito Penal pela UFMG e Mestre em Ciências Penais pela UFMG.

re na prática, na realidade social, cultural, econômica e educacional, a resposta só pode ser negativa. Por isso, a mera igualdade formal não foi suficiente para garantir, materialmente, tal direito previsto em lei.

Malgrado a preocupação legal, poucas vezes nossa sociedade enfrentou períodos em que as desigualdades foram tão acentuadas. Sabemos que somente prever “direitos” e “assegurar a igualdade” não coloca fim ou necessariamente diminui essas diferenças. É preciso mais. É por isso que é necessário implantar políticas de inclusão social efetivas e medidas que possibilitem que as pessoas que não são atingidas pelas mesmas condições de igualdade possam mudar seus trajetos de vida.

Como se sabe, há alguns anos, o governo federal implantou políticas de inclusão social, étnica e econômica para possibilitar que jovens hipossuficientes pudessem ingressar na universidade pública. Ótimo! Mas, isso basta? Claro que não. Ao longo dos últimos anos, na condição de professor e, especialmente, de diretor da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, vi, conheci e convivi com inúmeros jovens estudantes que ingressaram na Faculdade de Direito. Esse grupo de alunos forma um amplo espectro de diversidade, que envolve estudantes indígenas, afro-brasileiros, portadores de deficiência, cadeirantes, deficientes visuais ou auditivos e outras tantas diferenças que são específicas a cada uma dessas pessoas. São precisamente essas as diferenças que constituem a individualidade e a história de cada um.

A Faculdade de Direito, criada em Ouro Preto, em 1892, sempre foi um centro de formação da elite intelectual e política de Belo Horizonte e de Minas Gerais. Em sua grande maioria, os jovens que aportavam para estudar nessa instituição eram provenientes de classes economicamente privilegiadas ou, no mínimo, de classe média.

Esse quadro histórico mudou com a chegada dos alunos que ingressaram através da chamada política de cotas. Isso era suficiente? Isso atendia às reais necessidades desses alunos? Cabe perguntar: estávamos preparados para conviver com essa diversidade? E mais? A universidade estava preparada para recebê-los? Nós, professores, estávamos? Os alunos que ingressaram pelo critério da ampla concorrência estavam? A resposta negativa se impõe: não, definitivamente não.

Tais alunos cotistas, que na grande maioria são os primeiros de suas famílias a ingressar numa universidade, especialmente numa universidade pública e de qualidade, romperam com esse padrão da instituição, seus professores, alunos e servidores técnico-administrativo. E ainda bem que assim o foi.

Não se tratava de questionar a importância de possibilitar que jovens que disputa-

vam a chance, em condições absolutamente desfavoráveis, pudessem ingressar na universidade. Medidas públicas como a proporcionada pelas cotas não são um mero direito, mas uma necessidade em face da conjuntura brasileira tão discrepante do que é definido pelo Estado Democrático de Direito e pela própria isonomia material. Na realidade e no dia-a-dia, o que nos cabia resolver era como permitir que isso não fosse apenas um discurso? Uma estatística? Uma política simpática de inclusão?

Há uma passagem que sempre me pedem para narrar. Vou fazer isso novamente. Balmaceda Guedes², um dos biógrafos de Afonso Pena, fundador e primeiro diretor de nossa Faculdade, conta a seguinte passagem:

“Certa feita, por motivo da formatura de uma das turmas da Escola de Direito, Affonso Penna deu um baile em sua casa. A festa transcorria muito bem, quando ele notou que um dos formandos, rapaz de cor, era sempre rejeitado pelas moças que estavam na festa. Sem vacilar, trouxe uma de suas filhas, apresentou-o ao novo advogado e ambos começaram a dançar. Não demorou muito, todas as moças disputavam o rapaz de cor para com ele dançarem. Era assim o grande homem!”

27

Era isso que ocorria, a maioria dos alunos pobres e pretos eram convidados para a festa, podiam ouvir a música, podiam acompanhar o ritmo da banda, mas não podiam dançar. O baile não era para eles, pelo menos, não para efetivamente participarem da festa. Isso precisava mudar.

Na Faculdade de Direito da UFMG, o convite para mudança chegou no dia que o Professor Valter Lobato me fez uma visita na sala da diretoria e me apresentou um projeto criado pelo CESA. O nome do projeto era “Incluir Direito”. O Professor Lobato achava que a Faculdade deveria adotar essa experiência que estava sendo aplicada em São Paulo. Concordei imediatamente. Claro que teríamos (e deveríamos) encampar o “Incluir Direito”. Só lhe fiz um pedido, melhor será dizer, exigência: que ele ficasse à frente do projeto, como assim o fez.

Passados alguns poucos anos desde sua implantação e já com quatro turmas formadas, posso dizer, na condição de diretor da Faculdade, que é um grande êxito. Cada “formatura” dos alunos do “Incluir Direito” é uma lição de amor, respeito e, especial-

2 Affonso Penna, Del Rey: Belo Horizonte, 2016, p. 190.

mente, de constatação da capacidade de superação desses jovens tão esperançosos no próprio futuro.

Todos temos dificuldades, todos, sem exceção, enfrentamos adversidades. Mas, alguns têm muito mais. É isso que se constata nas solenidades de formatura do Programa “Incluir Direito”, atualmente dirigido pela Professora Renata Maia. São depoimentos contundentes, emocionados, nos quais as diversidades manifestadas, embora muitas vezes sinônimo de dificuldades, podem ser superadas quando esses estudantes encontram apoio efetivo para seguirem adiante.

Isso só tem se tornado possível porque há um grupo de escritórios que apoiam essa iniciativa. Através do CESA, a vida universitária e pessoal de muitos jovens têm se modificado. A atuação dos mentores, a orientação e a palavra certa que lhes é ofertada, os cursos realizados, dentre tantas outras atividades, é o que possibilita que o ingresso na universidade não seja somente estar matriculado, mas integrado às relações profissionais que são tão caras à superação de desafios.

Tenho certeza que é preciso entender e conviver com a diversidade real e, principal e efetivamente, acolher os alunos, para que suas vidas possam ser alteradas para melhor e, assim, por conseguinte, a vida de seus pais, futuros filhos e amigos.

Pergunta-se se esse tipo de medida veio na hora certa. A verdade é que não. Ela veio muito depois do que deveria. A mudança só pode ocorrer se for feita em nível estrutural, e as estruturas sociais só mudam por meio da educação. Não há como falar em igualdade de condições para o futuro, se não é possível visitar o passado, e a partir dele, mudar o presente.

Porém, não é apenas uma ação que irá competir com a desigualdade enraizada que perdura como paradigma no Brasil. Por isso, há muito por fazer! Mas quão bom é poder constatar que já foi feito algo de concreto.

É na Faculdade, por meio de projetos como o “Incluir Direito”, que a ideia tão abstrata de igualdade pode ser materializada a partir de rostos, histórias, familiares, gostos, amores, sorrisos, e por fim, lágrimas de emoção, na formatura.

De minha parte, espero que esses jovens que felizmente representam a diversidade continuem encontrando na Faculdade de Direito da UFMG Programas como o “Incluir Direito” para seguir em frente. Espero, por fim, que a mudança em suas trajetórias sejam apenas o começo do fim das desigualdades.

COMITÊS

Caminho para a Igualdade de Gênero na Tributação

Daniella Zagari¹

Nota Inicial

Somos um país muito desigual, e o sistema tributário é reflexo dessa estrutura.

São enormes os desafios que temos como nação, especialmente com o objetivo de reduzir a desigualdade social e econômica que nos coloca na vergonhosa 9ª posição na relação entre os países com maior índice Gini de distribuição de riqueza, isto é, o Brasil está na triste lista dos campeões em desigualdade entre ricos e pobres.

Uma das vertentes é a desigualdade na tributação em razão do gênero, agravada pela transversalidade envolvendo raça e pobreza.

O tema vem sendo objeto da atenção de instituições e governos estrangeiros, e há cerca de cinco anos tem merecido a incansável dedicação de pesquisadoras e juristas brasileiras, fator determinante para o avanço dos estudos e propostas legislativas nessa seara.

Os parágrafos 3º e 4º, acrescentados pela Emenda Constitucional 132, de 20 de dezembro de 2023, ao artigo 145 da Constituição Federal, certamente são os mais contundentes exemplos desse avanço.

Consagraram-se textualmente, como alguns dos fundamentos do Sistema Tributário Nacional, os princípios da simplicidade, da transparência, da cooperação, da defesa do meio ambiente e, para o que interessa a esse trabalho, o princípio da **justiça tributária**. E, embora de forma menos enfática do que se desejaria, passa a constituir mandamento constitucional a determinação para que as alterações na legislação tributária busquem atenuar efeitos regressivos.

Como disse Lana Borges, respondendo à indagação sobre o que os tributos têm a

1 Coordenadora do Comitê Tributário e Sócia de Machado Meyer Advogados.

ver com redução de desigualdades de gênero, *no mínimo, muito*².

Este artigo busca trazer reflexões sobre o tema, tendo como pano de fundo a enorme contribuição das mulheres na defesa dos direitos humanos.

I. Importância dos movimentos feministas na defesa dos direitos humanos e da igualdade

É difícil acreditar que já na segunda década do século XXI tantos (e tantas) ainda achem que o feminismo e seus movimentos busquem algum tipo de superioridade da mulher. Talvez mesmo esse temor esteja à base de tantas falas estereotipadas, como se tratar de movimentos de *mulheres que odeiam homens*, ou de *mulheres bravas que querem ser superiores aos homens*. Isso, para referir aos discursos menos violentos.

Referindo-se especificamente a quem nega a existência de machismo e racismo em nossa sociedade sem nenhum fundamento concreto, Djamila Ribeiro bem pontua que ninguém está legitimado a debater sobre aquilo que ignora, é preciso que haja honestidade intelectual para que opiniões sejam baseadas em fatos: *Continuar no achismo apesar da desigualdade latente sendo mostrada é concordar com essa desigualdade*.³

Foi justamente para combater esse desconhecimento, e por estar convencida de que *O Feminismo é Para Todo Mundo*, que Bell Hooks escreveu sua indispensável obra de mesmo título, demonstrando que o feminismo não é anti-homem. É antissexismo. Comportamentos sexistas e antissexistas podem ser encontrados em homens e mulheres. É fundamental a conscientização em favor da igualdade, e isso em homens e mulheres⁴.

E debater gênero não é falar sobre biologia. É falar sobre homens e mulheres, cis-gêneros ou transgêneros, de acordo com as escolhas pessoais de suas próprias identidades, porque gênero é algo que se constrói. Por isso mesmo, o debate deve necessariamente incluir as mulheres trans⁵.

Carla Cristina Garcia⁶ faz uma constatação curiosa: na sociedade contemporânea

2 Borges, Lana – A estreita e necessária conexão entre tributação, gênero e reforma tributária, Jota – 19.08.2024.

3 Quem Tem Medo do Feminismo Negro?, p. 35.

4 Op. cit., p. 30.

5 Djamila Ribeiro, op. cit., p. 47.

6 Breve História do Feminismo, p. 8.

é muito comum que organizações públicas e privadas afirmem adotar políticas e perspectivas de gênero. Mas quando se fala em *feminismo* a palavra soa perigosa. No Brasil, como relata Constância Lima Duarte, a resistência ao termo é ainda maior, talvez porque, como diz a autora, *se a história do feminismo é pouco conhecida, deve-se também ao fato de ser pouco contada*⁷.

Segundo Garcia, o feminismo é teoria política, é prática social e muito mais: carrega uma ética que visa à promoção da igualdade entre os seres humanos. Não há um feminismo, mas vários, *pois são muitas as correntes de pensamento que o compõem, isto porque uma das características que diferencia o feminismo de outras correntes de pensamento político é que está constituído pelo fazer e pensar de milhares de mulheres pelo mundo todo*⁸.

De toda forma, vale a advertência de Angela Davis, na emblemática obra⁹ em que examina a perspectiva estadunidense, de que não é possível tratar de desigualdade de gênero sem ao mesmo tempo tratar de raça e condição social, sob pena de se incorrer nos mesmos riscos de movimentos feministas do passado, que focaram exclusivamente nos problemas vivenciados pela mulher branca de classe média.

Parece não haver uma evolução estanque nas gerações dos feminismos, mas de forma simplificada e para efeitos didáticos Mayra Cotta e Thais Farage¹⁰ identificam três momentos mais relevantes, extraídos essencialmente da experiência estadunidense.

De acordo com as autoras, a primeira geração esteve bastante relacionada com o movimento sufragista e com a mulher branca de classe mais abastada; a segunda, passa a compreender diversos feminismos, a partir dos movimentos universitários e libertários, em que se compreende que ser mulher não é uma condição universal e que raça, classe social, etnia, orientação sexual e tantas outras variáveis são perspectivas fundamentais nesse debate; e a terceira geração, mais recente, que também contesta o binarismo.

Garcia, no entanto, destaca como primeiras manifestações precursoras do feminismo as ideias que se desenvolveram nos espaços dos salões franceses do Antigo Regime e na Veneza do século XVII. É nos salões franceses que um grupo de literatas, chama-

7 Feminismo: uma história a ser contada, o. 25, *in* Algumas Histórias sobre o Feminismo no Brasil.

8 Op. cit, p. 10.

9 Mulheres, Raça e Classe.

10 Mulher, Roupas, Trabalho – Como se Veste a Desigualdade de Gênero, p. 80-82.

das de *preciosas* (daí o fenômeno *preciosismo*) começa a reivindicar autonomia e acesso ao conhecimento, buscando combater a superioridade masculina. Em Veneza, algumas intelectuais escreveram livros denunciando a opressão masculina e defendendo a igualdade entre homens e mulheres¹¹.

No século XVIII os ideais do Iluminismo, como destaca Barroso, baseados na razão, ciência, humanismo e progresso, constituem *uma mudança de paradigma civilizatório, pelo qual a razão humanista passa para o centro do sistema de pensamento, de onde são afastados dogmas metafísicos e entronizados valores seculares, como limitação do poder, liberdade individual e igualdade entre as pessoas*¹².

Contudo, *as pessoas* titulares desses direitos representavam um universo bem limitado – não incluíam os povos colonizados e escravizados, tampouco as mulheres. Rousseau, um dos principais filósofos da época, defendeu incansavelmente a liberdade e a igualdade, mas não para as mulheres, porque sua exclusão *seria desejável*¹³.

Muitas mulheres que se envolveram diretamente e tiveram participação decisiva no sucesso da Revolução Francesa, acreditando que os ideais de liberdade e igualdade eram para todas e todos, foram traídas. Dentre tantas histórias, é emblemática a de Olympe de Gournay que, representando tantas mulheres, escreveu a *Declaração dos Direitos das Mulheres e das Cidadãs*. Depois de atacar publicamente Robespierre, foi guilhotinada em 1793, segundo reporta Carla Cristina Garcia, *por haver esquecido as virtudes que convêm a seu sexo e por haver se intrometido nos assuntos da República*¹⁴.

Nesse contexto histórico de passagem do ambiente aristocrático para o burguês, consolidou-se a divisão entre espaço público (destinado ao trabalho remunerado) e privado (trabalho doméstico). O mundo do trabalho, público, passa a se identificar com atividades remuneradas de produção de bens e serviços, ao passo que o mundo doméstico concentra a dedicação à família, às relações de afeto e aos cuidados. Uma das consequências mais cruéis dessa realidade foi tornar invisível o que ocorria na casa. Invisível, porque não percebido e não digno de atenção.

11 Op. cit., p. 26-33.

12 Luis Roberto Barroso, Curso de Direito Constitucional Contemporâneo, p. 32.

13 GARCIA, Carla Cristina, op. cit., p. 35.

14 GARCIA, Carla Cristina, op. cit., pp 34-44, citação p. 44.

Como bem sintetiza Lana Borges, *às mulheres, é destinado o espaço doméstico e aos homens, a praça pública. A elas, tudo que é privado, doméstico e não pago; a eles, o que é público, valorizado e remunerado*.¹⁵

Os movimentos sufragistas, especialmente nos Estados Unidos da América e no Reino Unido, permitiram que se denunciasse a prática abusiva de se exigir tributos das mulheres sem, no entanto, reconhecer-lhes representatividade política. Daí o slogan, reproduzido a partir do contexto da independência dos EUA: *no taxation without representation*¹⁶. Aí a gênese, como aponta Borges, do vínculo entre tributação e gênero.¹⁷

No período entreguerras no mundo ocidental, diz Garcia, houve o esvaziamento do movimento feminista. É a obra de Simone de Beauvoir, *O Segundo Sexo*, publicada em 1949, que representa um marco no ressurgimento das discussões, embora pareça que a importância de sua obra só tenha vindo a ser reconhecida bastante tempo depois¹⁸.

A filósofa existencialista francesa examina a condição da mulher sob diversas perspectivas. O início da obra já oferece uma tomada de posição crítica bastante emblemática: *a mulher é O Outro do homem*, no sentido de que não se definiria por si própria, pois o homem seria sempre a referência, o absoluto¹⁹.

15 BORGES, Lana, Tributação e Gênero, p. 44.

16 PISCITELLI, Thatiane, Tributação de Gênero no Brasil, Valor Econômico, 01.08.2019.

17 Op. cit., p. 103.

18 GARCIA, Clara Cristina, p. 76-80.

19 “A mulher determina-se e diferencia-se em relação ao homem, e não este em relação a ela; a fêmea é o inessencial perante o essencial. O homem é o Sujeito, o Absoluto; ela é o outro. (...) Bastam três viajantes reunidos por acaso num mesmo compartimento para que todos os demais viajantes se tornem “os outros” vagamente hostis. Para os habitantes de uma aldeia, todas as pessoas que não pertencem ao mesmo lugarejo são “outros” e suspeitos; para os habitantes de um país, os habitantes de outro país são considerados “estrangeiros”. Os judeus são “outros” para o antissemita, os negros para os racistas norte-americanos, os indígenas para os colonos, os proletários para as classes dos proprietários. (...) Ora, a mulher sempre foi, senão a escrava do homem, ao menos sua vassala; os dois sexos nunca partilharam o mundo em igualdade de condições; e ainda hoje, embora sua condição esteja evoluindo, a mulher arca com um pesado handicap. (O Segundo Sexo, p. 17-21)

Betty Friedan surge como um *furacão* nessa história. Seu livro *A Mística Feminina*, e todo o seu ativismo posterior, trouxe um impacto bem relevante no movimento feminista a partir da década de 1960.

Em algum momento de sua vida, em fins da década de 1950, Friedan achou que havia algo errado. Seu dilema pessoal com algo que ela própria não entendia o que era a incentivou à investigação; primeiro, reunindo-se com suas ex-colegas de faculdade e depois entrevistando mais de duzentas mulheres.

Friedan constatou que *o problema sem nome* que impactava a mulher branca de classe média estadunidense era a enorme frustração ao se ver confinada nos papéis de esposa, mãe e dona de casa, papéis que ela própria se impôs, com o apoio de toda a mídia da época, sendo fundamental que assumisse seu lugar no mercado de trabalho e alcançasse independência financeira²⁰.

Diz Friedan que a ideologia criada em torno desses papéis femininos teria estado bastante relacionada com a necessidade de crescimento da economia estadunidense após a Segunda Guerra Mundial, em que a mulher se torna o principal alvo do mercado consumidor, primeiro de eletrodomésticos e produtos para o lar, depois de bens de consumo associados à beleza, sendo *massacradas* pela idealização do que deveria representar sua feminilidade²¹.

Em 1991 Naomi Wolf lançaria *O Mito da Beleza*, em que explorou ainda mais a imposição do mercado a padrões de beleza inalcançáveis, já em uma época em que muitas mulheres (brancas, ocidentais e de classe média) estavam inseridas no mercado de trabalho.

20 “Assim, a lógica da mística feminina redefiniu a própria natureza do problema das mulheres. Quando a mulher era vista como um ser humano com potencial humano ilimitado, em igualdade com o homem, qualquer coisa que a impedisse de realizar totalmente seu potencial era um problema a ser resolvido: barreiras à educação e à participação política, discriminação ou preconceito na lei ou na moralidade. Mas agora que a mulher é vista apenas nos termos de papel sexual, as barreiras à realização de todo seu potencial, os preconceitos que lhe negam participação plena no mundo não são mais problemas. Os únicos problemas agora são aqueles que podem atrapalhar sua adequação como dona de casa. Então a carreira é um problema, a educação é um problema, o interesse político, até mesmo a própria aceitação de sua inteligência e individualidade é um problema.” (*A Mística Feminina*, p. 75)

21 Op. cit., p. 316-317.

Tanto Friedan como Wolf foram criticadas por, novamente, como na primeira geração do feminismo, terem concentrado seu olhar na figura da mulher ocidental, branca, heterossexual e de classe média, como se todas as mulheres do mundo compartilhassem exatamente os mesmos problemas. Bell Hooks, embora reconhecendo a relevância da obra de Friedan, foi contundente em sua crítica: *Ela não falou das mulheres sem homem, sem filhos, sem lar, ignorou a existência de todas as mulheres não brancas e das brancas pobres, e não disse aos leitores se era mais gratificante ser empregada, babá, operária, secretária ou uma prostituta do que ser dona de casa de classe abastada*²².

O feminismo negro recrudescer nas décadas de 1970 e 1980, particularmente com a fundação do *National Black Feminist* em 1973 e com o desenvolvimento da literatura feminista negra²³.

Kimberlé Crenshaw²⁴ demonstra que, especialmente a partir de fins dos anos 1980 e início dos anos 1990, diversos estudos e pesquisas constataram que as violações aos direitos humanos não poderiam ser examinadas exclusivamente sob uma perspectiva geral. Muitas dessas violações possuem vieses específicos adicionais de gênero, com a *intersecção* de fatores relacionados à raça, etnia, origem, classe etc. Daí porque o entrecruzamento de todos esses elementos é essencial para que os problemas possam ser bem compreendidos e enfrentados, saindo da invisibilidade²⁵.

A insuficiência do debate sobre desigualdade focado exclusivamente na perspec-

22 *In Mulheres Negras – moldando a teoria feminista, p. 194 – Dossiê Feminismo e Antirracismo – Revista Brasileira de Ciência Política (16) – jan-abril 2015 – <https://doi.org/10.1590/0103-335220151608>.*

23 Djamilia Ribeiro, *Quem tem medo do Feminismo Negro*, p. 51.

24 Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero, *in* Estudos Feministas, 171, 01/2002.

25 “A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas das mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento.” (CRENSHAW, Kimberlé – op. cit., p. 178)

tiva de mulheres *versus* homens também mereceu profunda análise de Grada Kilomba, que alerta para o risco de perpetuação do racismo: *Esse modelo de homens contra mulheres obscurece a questão da “raça” e coloca a mulher branca fora das estruturas racistas, poupando-as de ter responsabilidade pelo racismo e/ou de verem-se praticando racismo contra outros grupos de mulheres (e homens)*²⁶.

No Brasil, Constância Lima Duarte²⁷ identifica o primeiro movimento feminista no início do século XIX, com a bandeira pelo direito de aprender a ler e escrever, até então reservado exclusivamente aos homens. As escolas públicas femininas somente tiveram funcionamento autorizado em 1927. Uma das mulheres de destaque nesse período foi Nísia Floresta Brasileira Augusta, que se inspirou, dentre outras, nas feministas inglesa Mary Wollstonecraft e francesa Olympe de Gournay, para combater a ideia dominante de superioridade masculina e em defesa da educação.

Duarte explica que a partir de 1870 há a proliferação de jornais e revistas feministas, também defendendo a educação e o direito ao voto. Esse movimento foi intensificado no início do século XX, acrescentando as demandas por ampliação do campo de trabalho e curso superior, sendo Bertha Lutz um dos nomes de destaque na luta pela igualdade e na denúncia à opressão feminina²⁸.

Na década de 1920, Leolinda Daltro conseguiu convencer um senador a apresentar o primeiro projeto pelo direito ao voto feminino. O processo de ridicularização pública e institucional atrasou essa pretensão.

O Estado natal de Nísia Augusta, Rio Grande do Norte, antecipou-se e aprovou o direito ao voto em 1927, o que provocou clamor feminino na reivindicação para que esse direito fosse estendido de forma generalizada. Contudo, apenas em 1932 o presidente Getúlio Vargas incorporou o direito ao voto das mulheres nas mesmas condições que os homens, excluídos os analfabetos, o que viria a ser reafirmado na Constituição de 1934. De toda forma, antes disso, em 1929, foi eleita a primeira mulher prefeita na América do Sul, no Município de Lajes (RN)²⁹.

26 KILOMBA, Grada, Memórias da Plantação – Episódios de Racismo Cotidiano, p. 104.

27 Feminismo: uma história a ser contada, *in* Pensamento Feminista Brasileiro – Formação e Contexto, p. 26-30.

28 Op. cit., p. 31-36.

29 DUARTE, Constância Lima, op. cit., p. 37-39.

Os anos 1970 tiveram impacto fortíssimo no movimento feminista brasileiro. Segundo Duarte, *enquanto em outros países as mulheres estavam unidas contra a discriminação sexual e pela igualdade de direitos, no Brasil, o movimento feminista teve marcas distintas e definitivas, pois a conjuntura histórica impôs que as mulheres se posicionassem também contra a ditadura militar e a censura, pela redemocratização do país, pela anistia e por melhores condições de vida.*³⁰

Mas de todo modo não se excluiu do debate a sexualidade, o direito ao corpo e ao aborto, com grande influência da tecnologia anticoncepcional. Ressurge a força da imprensa dirigida por mulheres, propiciando o debate de questões como dupla jornada, trabalho feminino, mulheres na política, preconceito racial contra a mulher negra³¹.

Nos anos 1980, as conquistas femininas passam a ser mais retratadas na imprensa: além da eleição para alguns cargos políticos emblemáticos, o chamado *lobby do batom* uniu 26 deputadas federais nos trabalhos da Assembleia Constituinte – que iria culminar na promulgação da Constituição Federal de 1988 – a *Constituição Cidadã*, assim denominada por erigir tantos direitos individuais, sociais, políticos e econômicos ao *status* de garantias e princípios constitucionais³².

Segundo Sueli Carneiro, o movimento de mulheres no Brasil é um dos mais respeitados do mundo, sendo referência internacional em alguns temas. O movimento foi fundamental no processo de redemocratização e para que cerca de 80% das propostas apresentadas tenham sido incorporadas à Constituição Federal de 1988, incluindo políticas públicas de combate à violência doméstica e o fim do pátrio poder. Além disso, embora ainda haja muita desigualdade no mercado de trabalho, são inegáveis os avanços verificados, inclusive nas lutas pelo direito à creche³³.

Jacqueline Pitanguy³⁴ teve também participação fundamental nesse momento histórico, e ressalta as conquistas fundamentais que surgiram da união dos mais diversos movimentos de mulheres para garantir, na Constituição Federal de 1988 e em legisla-

30 DUARTE, Constância Lima., op. cit p. 43.

31 DUARTE, Constância Lima, op. cit.p. 42-44.

32 DUARTE, Constância Lima op. cit., p. 44-45.

33 Mulheres em Movimento, *in* Estudos Avançados 17 (49), 2003.

34 A Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes: Memórias para o Futuro, p. 92-100.

ções diversas, a aprovação dessas propostas. Como presidente do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), foi a responsável por entregar **A Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes** ao então presidente do Congresso Nacional, deputado Ulisses Guimarães, em 1987.

A Carta propôs, dentre tantos direitos, a *revogação automática de todas as disposições legais que impliquem em classificações discriminatórias*, pleiteando a plena igualdade civil entre homens e mulheres e entre filhos, independentemente do vínculo; isonomia salarial, extensão de direitos trabalhistas e previdenciários às empregadas domésticas, trabalhadoras rurais; licença aos pais no período natal e pós-natal, direito do marido de usufruir dos benefícios previdenciários da mulher; proteção da maternidade e aleitamento materno; extensão do direito a creche para crianças de zero a seis anos; criminalização de qualquer forma de violência contra a mulher dentro ou fora do lar; e *ênfase na igualdade entre os sexos, na luta contra o racismo e outras formas de discriminação, afirmando o caráter multicultural e multirracial dos brasileiros*.

Vê-se que, também no Brasil, tem sido fundamental a constatação de que a condição da mulher deve ser debatida sob múltiplas perspectivas, *para integrar as diferentes expressões do feminino construídas em sociedades multirraciais e pluriculturais*³⁵. O discurso universal, afirma Djamilia Ribeiro, é excludente, *porque as mulheres são oprimidas de modos diferentes, tornando necessário discutir gênero com recorte de classe e raça, levando em conta as especificidades de cada uma*.

As mulheres não brancas e pobres, por exemplo, jamais tiveram como reivindicação trabalhar fora sem autorização do marido, porque sempre trabalharam³⁶. Mas são as que mais dedicam tempo ao trabalho doméstico e de cuidados, não remunerado ou sub-remunerado, seguidas pelas mulheres brancas³⁷.

II. E o Direito Tributário?

Costuma-se afirmar que o dever de pagar tributos é o preço da vida em sociedade, ou o *preço da liberdade*. Na perspectiva do Estado Democrático de Direito, as liberdades

35 CARNEIRO, Sueli, op. cit., p. 118.

36 Quem tem medo do feminismo negro? P. 45-46.

37 BIROLI, Flavia – Gênero e Desigualdades – Limites da Democracia no Brasil, p. 53-70.

são limitadas de lado a lado: se o Estado tem o direito de cobrar tributos, o contribuinte tem o direito de exigir serviços públicos³⁸. A humanidade passou por longa evolução histórica desde que a cobrança de tributos tinha o mero objetivo de enriquecer o soberano até que se reconhecesse sua função de custear políticas públicas *para financiamento de direitos fundamentais*³⁹.

A Constituição Federal de 1988, já em seu preâmbulo, assegura que a República Federativa do Brasil é um Estado Democrático de Direito que, dentre outros, tem como fundamentos a cidadania e a dignidade da pessoa humana. Prevê também um vasto rol de direitos e garantias fundamentais, expressos no Título II, artigos 5º a 17.

Por sua vez, o artigo 3º determina que são objetivos fundamentais de nossa República: *construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*.

Especificamente em relação ao Direito Tributário, os artigos 150 a 152 instituem *limitações do poder de tributar*. O artigo 145, § 1º determina que *Sempre que possível, os impostos terão caráter pessoal e serão graduados segundo a capacidade econômica do contribuinte, facultado à administração tributária, especialmente para conferir efetividade a esses objetivos, identificar, respeitados os direitos individuais e nos termos da lei, o patrimônio, os rendimentos e as atividades econômicas do contribuinte*.

Esclarece Roque Antonio Carrazza⁴⁰ que no Brasil não se pode falar em *poder tributário*, porque não se está diante de algo absoluto e sem limites. Bem ao contrário, a força tributante da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios é identificada como *competência*, isto é, aptidão para criar tributos nos limites estabelecidos pela própria Constituição, fora da qual se estará diante de uma *inconstitucionalidade*.

Melina Rocha Lukic ressalta que a interpretação sistêmica da Constituição Federal de 1988 revela que uma das finalidades do sistema tributário é *a de arrecadar tributos para o financiamento dos novos direitos e futuras políticas sociais do Estado, além da redu-*

38 TORRES, Ricardo Lobo – Tratado de Direito Constitucional Financeiro e Tributário – volume IV – Os tributos na Constituição, p. 41-42.

39 A Evolução Histórica da Teoria da Tributação, p. 58.

40 Curso de Direito Constitucional Tributário, p. 503-504.

*ção das desigualdades sociais*⁴¹.

Se o sistema tributário tem com um de seus objetivos principais a realização de direitos fundamentais expressos na Constituição Federal, o tributo há de ser visto como o *instrumento*, o meio para essa concretização. E isso pode ocorrer, segundo Fábio Canazaro, quando se objetiva a obtenção de receitas públicas pela arrecadação (meio fiscal), ou quando se utiliza o tributo *como instrumento para orientar condutas do cidadão, com vistas à redução de desigualdades, à promoção do desenvolvimento e à manutenção das liberdades*⁴² (meio extrafiscal).

Os princípios da legalidade e da igualdade expressos na Constituição (artigo 5º, *caput* e II) e que têm o status de cláusulas pétreas, isto é, perenes, insuscetíveis de modificação mesmo por Emendas Constitucionais, são reproduzidos nos incisos I e II do art. 150, como limitações expressas do poder de tributar do Estado.

Diz Canazaro que a grande questão atual não é definir igualdade, o que foi feito ao longo da história, mas definir seu modo de realização do ponto de vista jurídico. A igualdade formal é a paridade na aplicação da norma. A igualdade material é aferida ao tempo de elaboração da norma, e se relaciona com os critérios de comparação utilizados, tendo como parâmetro a Constituição Federal. Igualdade não é só prevenção contra arbitrariedades, senão não se atinge o seu parâmetro material⁴³.

Em matéria tributária, a necessária observância do princípio da igualdade em seu parâmetro material vem expressa no artigo 145, § 1º da Constituição, que prevê o princípio da capacidade contributiva. Nas palavras de Humberto Ávila: *Esse tratamento particularizado faz com que o contribuinte deva ser tratado de modo diferente na medida em que ele se diferencia dos demais, quer mediante a consideração das suas particularidades (capacidade contributiva subjetiva), quer mediante a análise das particularidades das operações que concretamente pratica (capacidade contributiva objetiva)*.⁴⁴

41 Tributação e Equidade Social: Fundamentos constitucionais e precedentes do Supremo Tribunal Federal (STF), *in* Tributação e Desigualdade, p. 531.

42 Essencialidade Tributária – Igualdade, Capacidade Contributiva e Extrafiscalidade na Tributação sobre o consumo, p. 49.

43 Op. cit., p. 62-72.

44 Teoria da Igualdade Tributária, p. 194.

O princípio da capacidade contributiva, considerado por muitos como o mais importante da justiça distributiva, estabelece que *o imposto deve ser cobrado de acordo com as riquezas pessoais do cidadão*⁴⁵.

Canazaro entende que, embora a capacidade contributiva seja um critério de comparação com o objetivo de atender ao princípio da igualdade, não seria o único. Nos impostos sobre o consumo (e o autor elege o ICMS, o IPI, o ISS e o Imposto de Importação⁴⁶), afirma, não há como atender à capacidade contributiva, pois não há como o legislador garantir que um cidadão de menor capacidade suporte o ônus fiscal em menor grau, já que a tributação não leva em conta a situação de cada consumidor. Consumo, neste sentido, não é signo presuntivo de riqueza⁴⁷.

Por essa razão, enxerga a *essencialidade* também como um princípio inserto no art. 145, § 1º, mas orientado essencialmente pela dignidade humana, que é valor fundamental no Estado Democrático de Direito. E prossegue: *Assim, não há como desconsiderar que a dignidade humana é a mais importante garantia de promoção e manutenção de condições para o desenvolvimento das potencialidades do indivíduo – garantia que vincula os indivíduos entre si, bem como a atividade pública e conteúdos, formas e procedimentos que se encontrem em sintonia com o Estado de Direito, e com seus alicerces, quais sejam, a liberdade e a igualdade*.⁴⁸

Segundo o autor, nas relações envolvendo o direito tributário a dignidade impõe limitações ao poder de tributar, assim como a legalidade e a vedação ao tratamento discriminatório. No direito tributário a dignidade tem eficácia dúplice. Tem cunho positivo enquanto orientador de condutas ao legislador e ao intérprete, para promoção desse ideal. E tem a conotação negativa como limite ao poder de tributar, quando a tributação atinja situações mínimas de existência digna⁴⁹.

45 TORRES, Ricardo Lobo, op. cit., p. 49.

46 O ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços de Transporte Interestadual e Municipal e de Comunicação), é um imposto estadual, o ISS (Imposto sobre Serviços) é municipal. O Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) e o Imposto de Importação (II) são federais.

47 Op. cit., p. 107-111.

48 Op. cit., P. 56.

49 Op. cit., p. 99-110.

No contexto de busca pela redução das desigualdades materiais, o princípio da essencialidade seria mandatório para graduação de todos os impostos sobre consumo, mesmo que a expressão literal do art. 145, § 1º da CF possa sugerir o caráter opcional para o ICMS, já que o status constitucional é o mesmo que o da capacidade contributiva. Esse parece ser o entendimento que prevalece na doutrina⁵⁰. Ainda que haja alguma divergência teórica sobre os conceitos de seletividade e essencialidade, na prática o objetivo parece ser o mesmo, reduzir a tributação sobre o consumo dos produtos essenciais com vistas à redução de desigualdades⁵¹.

Segundo Andre Mendes Moreira e Thelson Barros de Motta, o conceito de essencialidade envolve *tanto as necessidades básicas (relacionadas à própria sobrevivência humana) quanto as necessidades secundárias (ligadas ao bem-estar dos indivíduos)*⁵².

O debate não escapa de sua dimensão filosófica: *A fundamentação do direito do Estado de exigir impostos do contribuinte impõe decidir sobre o princípio da justiça. (...) Há, portanto, uma inegável reaproximação entre ética e direito a ser observada pelo legislador. Os valores morais passíveis de positivação no ordenamento jurídico informam a constituição, as leis e a jurisprudência em matéria tributária*⁵³.

Se o Direito Tributário deve ter essa inegável dimensão ética, impõe-se que esteja apto a servir não só como sistema de arrecadação de tributos para financiamento de serviços estatais, mas como meio de realização dos direitos fundamentais, destacando-se,

50 Conforme reporta Melina Rocha Lukic, op. cit., p. 535.

51 “A seletividade é uma técnica de graduação da incidência de impostos indiretos, de modo que o gravame seja tanto menor quanto mais essencial for o consumo de determinado bem ou serviço. Como os mais pobres tendem a destinar seus parcos rendimentos quase que exclusivamente ao consumo dessas mercadorias e serviços dito *essenciais*, a seletividade tende a proteger tal camada da população contra os efeitos da repercussão tributária, pelo qual o ônus econômico dos tributos recai sobre os consumidores das mercadorias e serviços e não sobre os contribuintes dos impostos.” (Marciano Seabra de Godoi, Tributação do Consumo e efeitos redistributivos: alíquotas reduzidas conforme a essencialidade dos produtos/serviços (seletividade) *versus* alíquotas uniformes com transferências financeiras (*refundable tax credits*) para famílias de baixa renda”, in Tributação e Desigualdade, p. 546.

52 *Apud* LUKIC, Melina Rocha, op. cit., p. 535.

53 ZILVETI, Fernando Aurélio, A Evolução Histórica da Teoria da Tributação, p. 413.

para os fins desse trabalho, o empenho na redução das desigualdades de gênero, com enfoque especial em sua dimensão transversal, ou seja, tomando em consideração as perspectivas raciais e de condição econômica.

Conforme apontam Tathiane Piscitelli, Andrea Mascitto, Raquel Preto, Betina Grupenmacher, Catarina Rodrigues, Daniela Silveira Lara, Fernanda Ramos Pazello e Renata Correia Cubas, fundadoras e membros do comitê executivo do WIT – Women in Tax Brazil⁵⁴, a discriminação pode assumir vieses explícitos ou implícitos. Os vieses seriam explícitos quando claramente as normas tributárias criam distinção em razão do gênero, o que, em princípio, parece não ocorrer no Brasil. É o que ocorre, por exemplo, na Argentina, em que na tributação sobre a renda normalmente os rendimentos de bens comuns ao casal são atribuídos ao homem. No Brasil os cônjuges podem fazer declarações individuais e alocar livremente os rendimentos dos bens comuns.

Já os vieses implícitos seriam aqueles nos quais a discriminação existe, embora para constatá-la seja necessária uma análise conjuntural e mais profunda. Tomando ainda o exemplo do imposto sobre a renda, as Autoras esclarecem que todas as estatísticas demonstram que o homem normalmente ganha mais do que a mulher no Brasil, e que a mulher dedica muito mais tempo a atividades não remuneradas, relacionadas com afazeres domésticos e cuidados familiares. Nada obstante, as despesas com educação, saúde e dependentes são dedutíveis da base de cálculo do imposto na modalidade declaração completa, o que é feito pelo cônjuge que ganha mais, normalmente, o homem.

Inclusive, informa Borges, amparada em pesquisas e estudos científicos, que se o trabalho de cuidado não remunerado exercido no mundo fosse medido em dinheiro, alcançaria a astronômica cifra de 10,8 trilhões de dólares.⁵⁵

Contudo, talvez a maior evidência da discriminação implícita esteja na tributação sobre bens de consumo. Os impostos incidentes sobre o consumo não levam em conta a capacidade contributiva e são indiretos, isto é, são arcados pelo consumidor final, que assume o ônus financeiro da incidência tributária, refletida no preço das mercadorias. A tributação no Brasil, como reportam as autoras antes citadas, está primordialmente concentrada no consumo e, por não levar em consideração a pessoa do consumidor (o produto terá o mesmo preço, quer seja adquirido por uma pessoa de renda elevada, quer

54 *In* Tributação e Gênero, Jota, WIT, 03.05.2019.

55 *Op. cit.* p. 49.

seja adquirido por alguém de baixa renda), é uma tributação regressiva, isto é, causa impacto muito mais brutal nas pessoas mais vulneráveis economicamente⁵⁶.

O exemplo mais paradigmático dessa discriminação parece estar na tributação de absorventes, produto higiênico essencial ligado a necessidades biológicas da mulher, sendo o Brasil um dos países de tradicionalmente maior tributação, quando considerados PIS/COFINS e ICMS⁵⁷. A pobreza menstrual, como afirma Borges, é *a maior de todas as perversões das desigualdades de gênero a ser interrompida por políticas públicas*.⁵⁸

Além disso, todas as pesquisas demonstram que as mulheres negras compõem o grupo mais vulnerável da população brasileira, inclusive quando comparadas às mulheres brancas⁵⁹. Ou, como diz Luciana Grassano de Gouvêa Melo, *a pobreza brasileira é sobretudo a pobreza da mulher negra*⁶⁰.

As mulheres negras também representam a parcela da população que mais se dedica a trabalhos domésticos não remunerados, sendo a média de 13 horas a mais por semana, em comparação com homens brancos⁶¹.

O Núcleo de Direito Tributário da Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas, por seu grupo de pesquisas Tributação e Gênero, concluiu em novembro

56 Vale, contudo, a advertência de Rozane Bezerra de Siqueira, José Ricardo Bezerra Nogueira, Evaldo Santana de Souza e Carlos Feitosa Luna (O sistema tributário brasileiro é regressivo?, *in* Tributação e Desigualdade, p. 522), segundo a qual alguns setores da economia não conseguem repassar integralmente o ônus dos tributos indiretos para os consumidores.

57 PISCITELLI, Tathiane – Tributação de Gênero no Brasil, Fio da Meada, Valor Econômico 10.07.2021. Atualmente, há previsão de alíquota zero para o IPI.

58 Borges, Lana, A estreita e necessária...

59 Cfr. Danielle Victor Ambrosano, *Regressividade Tributária e Desigualdade de gênero e raça no Brasil: Justiça Fiscal sob uma ótica interseccional de gênero*, *in* Política Fiscal e Gênero, p. 134 e 135, com referência à pesquisa Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça, de 2017, com dados de 1995 a 2015, realizada em parceria entre IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Organização ONU Mulheres. Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e Secretaria de Políticas de Promoção de Igualdade Racial (SEPPIR).

60 A tributação da renda e a invisibilidade da mulher negra no Brasil, p. 18.

61 Danielle Victor Ambrosano, *op. cit.*, p. 136.

de 2020 excelente estudo que retrata a situação da desigualdade tributária no Brasil e apresenta uma série de sugestões, no bojo das discussões sobre a Reforma Tributária⁶².

A primeira constatação é justamente a de que a tributação deve atender aos objetivos do Estado expressos na Constituição de 1988:

Isso implica assumir que a tributação brasileira necessariamente terá contornos distributivos, seja abstrata ou concretamente, por ocasião da criação de normas que prevejam a incidência tributária. Tal se revela pelo fato de o Estado brasileiro ser um Estado liberal igualitário do ponto de vista da teoria política, cujas instituições jurídicas estão organizadas a partir do pressuposto de que a distribuição de bens e de rendas realizada exclusivamente pelo mercado é injusta, sendo o direito um importante instrumento de redução de desigualdades, tal determinado pela Constituição.

Os números apontados são expressivos (com referência a 2018, situação que certamente se agravou bastante com a pandemia do COVID 19): as mulheres entre 25 e 49 anos recebiam 79,5% na comparação com os homens. Quando interseccionados dados de gênero e raça, a disparidade é ainda mais flagrante: mulheres pretas e pardas, que representam 28,42% da população, recebem 44,4% na comparação de renda com o homem branco. Quando desconsiderado o gênero, as pessoas brancas ganham 45% a mais que as pessoas negras, que representam cerca de 55,8% da população.

Não se deve perder de vista a advertência de Djamila Ribeiro: *mulheres brancas ganham 30% a menos do que homens brancos. Homens negros ganham menos do que mulheres brancas e mulheres negras ganham menos do que todos*⁶³.

As propostas apresentadas e respectivas justificativas estão acompanhadas de referências técnicas, históricas e comparativas com outras jurisdições, e incluíram: isenção de tributos federais para absorventes; isenção de tributos federais para produtos relacionados à atividade de cuidados (como fraldas infantis e geriátricas, medicamentos anticoncepcionais e hormonais relacionados ao tratamento da menopausa ou redesign-

62 https://direitosp.fgv.br/sites/direitosp.fgv.br/files/arquivos/reforma_e_genero_-_final_1.pdf.

63 Lugar de Fala, p. 39-40.

nação sexual); dedução do imposto de renda da pessoa física (IRPF) das contribuições previdenciárias pagas a trabalhadoras e trabalhadores domésticos e na contratação de mulheres chefes de família, dentre outras propostas.

Com base nesse documento, foi apresentado Projeto de Lei de autoria da deputada federal Lídice da Mata (PL 1741/2021), atualmente em trâmite na Câmara dos Deputados, com o objetivo de instituir o Programa de Contratação de Mulheres de Baixa Renda Chefes de Família (PCMF), e conceder incentivo fiscal no âmbito do Imposto sobre a Renda das pessoas Jurídicas às empresas tributadas com base no lucro real que contratarem mulheres nessas condições. Há outros projetos em trâmite, como o PL 3214/2019 e o PL 1740/21, que preveem a concessão de incentivos fiscais a empresas que contratem mulheres vítimas de violência doméstica e financeiramente dependentes.

Além de todas essas questões, há outras muito importantes nesse debate. Uma delas é a tributação sobre os chamados *produtos femininos*, ou seja, aqueles produtos que são mais consumidos por mulheres. As fundadoras e membros do comitê executivo do WIT⁶⁴ reportam como exemplo a elevada tributação de cosméticos, justificada pela natureza supérflua de tais bens.

Ainda que se possa questionar se os cosméticos são essenciais, estão bem longe de ser supérfluos. Como esclarecem as autoras, não obstante a esfera de autonomia das mulheres no uso ou não desses produtos, é inegável a existência de imposição social a um padrão de beleza, especialmente nos ambientes de trabalho.

Naomi Wolf, em *O Mito da Beleza*, analisa bem profundamente todos esses estereótipos e amarras impostos à mulher ao longo da história: ideal de magreza, de beleza, de juventude. Embora criticada por ter concentrado sua análise na figura da mulher ocidental branca de classe média, não se há de negar a relevância da obra, que trouxe ao debate os padrões sociais impostos a muitas mulheres.

Como informam Cotta e Farage, o Brasil ocupa a quarta posição no volume de produção e consumo de cosméticos, o que é um dado bem revelador da cobrança estética imposta às mulheres. Diversas pesquisas demonstram que as mulheres gastam mais da metade de suas rendas com beleza, enquanto os homens menos de 1%⁶⁵.

Há também um outro fenômeno que merece ser referido, que não é propriamente

64 Op. cit.

65 Op. cit., p. 205.

tributário, mas se relaciona indiretamente com a tributação, o chamado *pink tax*.

Pink tax é a expressão cunhada para refletir o fenômeno consistente na fixação de preços distintos para produtos substancialmente semelhantes, tendo como único fator de diferenciação o gênero, isto é, quando têm como público-alvo as mulheres, os produtos são mais caros, o que gera um efeito tributário indireto também, porque ainda que uniformes as alíquotas, serão aplicadas sobre uma base de cálculo maior (o preço).

Alara Efsun Yazicioglu dedicou-se ao estudo do tema em seu livro *Pink Tax and the Law – Discrimination Against Women Consumers*. Segundo a autora, trata-se de um fenômeno complexo porque combina fatores sociais, econômicos e psicológicos⁶⁶.

Uma pesquisa conduzida pelo departamento de consumidores da cidade de Nova Iorque, em 2015, concluiu que em média os produtos ditos femininos custam em média 7% a mais que os produtos similares que têm como mercado consumidor o homem⁶⁷. Os exemplos são os mais variados: um patinete azul é mais caro que seu similar rosa; roupas que se associam ao gênero feminino também, assim como produtos de higiene pessoal, como xampu, condicionador e desodorante. O mesmo ocorre com os serviços.

Na Alemanha foi realizada pesquisa semelhante em 2017, chamada de *Gender Pricing in Germany*. Essa pesquisa revelou que a principal distinção de preços se concentrava em serviços de lavanderia e cortes de cabelo. Ainda que os serviços fossem idênticos, os valores cobrados das mulheres eram mais elevados⁶⁸.

Marciano Seabra de Godoi e Vitória Soares João Günther, em trabalho dedicado ao tema, informam que no Brasil também foi conduzida pesquisa semelhante no âmbito do Mestrado Profissional em Comportamento do Consumidor (MPCC) da Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM), examinando as cidades de São Paulo, Rio de Janeiro e Salvador. A conclusão foi a de que as mulheres pagam, em média, 12,3% a mais por produtos e serviços semelhantes. As maiores diferenças apuradas foram em salões de beleza (27%), brinquedos e acessórios (26%) e roupas para crianças (23%)⁶⁹.

O mote é *shrink it, pink it and women will buy it at a higher price*. A lógica do mer-

66 Op. cit., p. 15

67 Op. cit., p. 11.

68 GODOI, Marciano Seabra de e GÜNTHER, Vitoria Soares João – *Pink Tax* Diagnóstico e Combate, p. 109.

69 Op. cit., p. 109-110.

cado seria a de que as mulheres teriam necessidades diferentes e estariam dispostas a pagar mais pelos mesmos produtos. Nesse sentido, como os consumidores teriam liberdade para adquirir os produtos com racionalidade e visando à maximização de seu bem-estar, não haveria nada de errado na distinção de preços segundo as regras do mercado. Basicamente, o que estaria em jogo seria a *lei da oferta e da procura*.

Yazicioglu, contudo, refuta esse entendimento tradicional fundado na teoria econômica clássica. Argumenta que diversas pesquisas e estudos demonstram que a confiança na racionalidade humana é superavaliada, porque os consumidores compram movidos por uma série de vieses, com tendências intuitivas e muitas vezes fora da lógica. O preço dos bens de consumo não se identifica na atualidade com o custo de sua produção, mas com o *valor simbólico* a eles agregado, especialmente relacionados à imagem que representam na fixação de identidade, estilo de vida, aspirações sociais etc. Os consumidores, portanto, pagam por esses símbolos⁷⁰.

Godoi e Günther ressaltam que o *pink tax* está presente tanto em produtos de luxo quanto em produtos básicos de higiene pessoal, o que o torna especialmente dramático para as pessoas de menor renda, com o mesmo efeito que os impostos sobre consumo: a regressividade⁷¹.

O *pink tax* revela uma face discriminatória bastante cruel, porque não é uma questão de autocontrole ou racionalidade da mulher. Há estereótipos culturais e sociais de gênero, rótulos relacionados ao que se deve esperar da mulher, que sempre foi mais cobrada no que se refere à aparência física⁷². E a mulher consome mais também, não porque queira, mas porque a ela são atribuídas historicamente as maiores responsabilidades pelos cuidados domésticos. Cotta e Farage reportam, neste sentido, pesquisa do IBGE sobre o trabalho de cuidado, que projeta que até 2050 um terço da população brasileira será formado por pessoas que necessitam de cuidados. E esse trabalho, não remunerado ou sub-remunerado, é exercido sobretudo pelas mulheres⁷³.

70 Yazicioglu op. cit., p. 17-19.

71 GODOI, Marciano Seabra de e GÜNTHER, Vitoria Soares João, op. cit., p. 110-111.

72 Op. cit., p. 27-35.

73 Op. cit., p. 173.

IV – Ápice atual – Emenda Constitucional 132/2024

O direito tributário é ramo do direito público, disciplinando as relações entre o particular e o Estado. Vocacionado à realização de direitos fundamentais, deve servir de instrumento não somente para financiar os serviços estatais que devem ser entregues à população, mas também para concretizar os valores consagrados na Constituição Federal.

A proteção da dignidade da pessoa humana, aliada à persecução da igualdade material (tendo, no campo tributário, os princípios da capacidade contributiva e da essencialidade como vetores) devem ser elementos indispensáveis norteadores das políticas públicas no campo tributário.

Os estudos e debates sobre tributação e gênero, especialmente sob a ótica interseccional, embora ainda relativamente recentes no País, vêm alcançando incríveis resultados, na forma de legislações, projetos de lei e políticas públicas.

Embora a Constituição Federal, antes da EC 132/2024, já permitisse extrair os ideais almejados de igualdade e justiça na tributação, a consagração textual da *justiça fiscal* como vetor do sistema tributário, expresso no parágrafo 3º do art. 145, representa o compromisso assumido pelo Estado Brasileiro de realmente perseguir e concretizar a igualdade real.

A *justiça tributária* é, agora, princípio ou garantia-síntese. É princípio fundamental orientador na elaboração de normas infraconstitucionais e garantia a ser observada no controle constitucional de leis postas, reafirmando todos os demais princípios e garantias que conformam o Estatuto do Contribuinte.

A busca pela redução da regressividade tributária, expressa no § 4º do art. 145 é instrumento para que se alcance a justiça fiscal, de modo a eliminar as distorções já tratadas. Por isso mesmo, muito mais do que uma recomendação, há de ser encarada como dever do legislador na elaboração das leis, e dever dos juízes no controle de constitucionalidade e legalidade das normas.

Também de acordo com a EC 132/2024, os novos tributos (Imposto sobre Bens e Serviços – IBS e Contribuição sobre Bens e Serviços – CBS), devem prever regimes diferenciados de tributação para garantir a igualdade.

Os princípios e garantias estão postos na Lei Maior do País. Espera-se que os Poderes da República e os Entes Tributantes saibam como torná-los reais e efetivos. Tão grave quanto violar um direito, e torná-lo promessa não cumprida.

Referências

– AMBROSANO, Danielle Victor – Regressividade Tributária e Desigualdade de gênero e raça no Brasil: Justiça Fiscal sob uma ótica interseccional de gênero, in Política Fiscal e Gênero, org. MELO, Luciana Grassano, SARAIVA, Ana Pontes e GODOI, Marciano Seabra de, Casa do Direito, 2020.

– ÁVILA, Humberto – Teoria da Igualdade Tributária, Malheiros, 2ª edição.

– BARROSO, Luís Roberto – Curso de Direito Constitucional Contemporâneo – Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo, Saraiva, 8ª edição, 2019.

– BIROLI, Flavia – Gênero e Desigualdades – Limites da Democracia no Brasil, Boitempo, 2017.

– BORGES, Lana – Tributação e Gênero – Políticas Públicas de Extrafiscalidade e a Luta pela igualdade, Forum, 2023.

– BORGES, Lana – A estreita e necessária conexão entre tributação, gênero e reforma tributária, Jota, 19.08.2024.

52 – CANAZARO, Fábio – Essencialidade Tributária – Igualdade, Capacidade Contributiva e Extrafiscalidade na Tributação sobre o Consumo, Livraria do Advogado Editora, 2015.

– CARNEIRO, Sueli – Mulheres em Movimento, in Estudos Avançados 17 (49), 2003 – <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300008>.

– CARRAZZA, Roque Antonio – Curso de Direito Constitucional Tributário, Malheiros Editores, 25ª edição, 2009.

– COTTA, Mayra e FARAGE, Thais – Mulher, Roupas e Trabalho – Como se veste a desigualdade de gênero, Paralela Editora, 2021.

– CRENSHAW, Kimberlé – Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero, in Estudos Feministas, 171, 01/2002.

– CRESCÊNCIO, Cintia Lima – Antifeminismo e Ressentimento: as mulheres no Pasquim, in www.en.ww2017.eventos.dype.com.br.

– DAVIS, Angela – Mulheres, Raça e Classe, editora Boitempo, 2016.

– DUARTE, Constância Lima – Feminismo: uma história a ser contada, in Pensamento Feminista

Brasileiro – formação e contexto – Algumas histórias sobre o feminismo no Brasil: lutas políticas e teóricas, org. Heloísa Buarque de Holanda, editora Bazar do Tempo, 2019.

– FRIEDAN, Betty – A Mística Feminina, editora Rosa dos Tempos, 2020.

– GARCIA, Carla Cristina – Breve História do Feminismo, 3ª edição, 2015, Editora Claridade.

– GODOI, Marciano Seabra de e GÜNTHER, Vitória Soares João – *Pink tax* – Diagnóstico e Combate, in Política Fiscal e Gênero, org. MELO, Luciana Grassano, SARAIVA, Ana Pontes e GODOI, Marciano Seabra de, Casa do Direito, 2020.

– HOOKS, Bell – O Feminismo é para Todo Mundo – políticas arrebatadoras, Editora Rosa dos Tempos, 14ª edição, 2020.

– HOOKS, Bell – Mulheres negras – moldando a teoria feminista, in Dossiê Feminismo e Antirracismo – Revista Brasileira de Ciência Política (16) – jan abr/2015, – <https://doi.org/10.1590/0103-335220151608>.

– KILOMBA, Grada – Memórias da Plantação – Episódios de racismo cotidiano, Cobogó, 2019.

– LUKIC, Melina Rocha – Tributação e Equidade Social: Fundamentos constitucionais e precedentes do Supremo Tribunal Federal (STF), in Tributação e Desigualdade, 2017, org. AFONSO, José Roberto, LUKIC, Melina Rocha, ORAIR, Rodrigo Octávio, SILVEIRA, Fernando Gaiger, 2017, Letramento, Casa do Direito, IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada e FGV Direito Rio.

– MELO, Luciana Grassano de Gouvêa – A tributação da renda e a invisibilidade da mulher negra no Brasil, in Política Fiscal e Gênero, org. MELO, Luciana Grassano, SARAIVA, Ana Pontes e GODOI, Marciano Seabra de, Casa do Direito, 2020.

– PISCITELLI, Tathiane – Tributação de Gênero no Brasil, Valor Econômico, 01.08.2019.

– PISCITELLI, Tathiane, MASCITTO, Andrea, PRETO, Raquel, GRUPENMACHER, Betina, RODRIGUES, Catarina, LARA, Daniela Silveira, PAZELLO, Fernanda Ramos e CUBAS, Renata Correia – Tributação e Gênero, Jota, WIT _ Women in Tax, 03.05.2019.

– PITANGUY, Jacqueline – A Carta das mulheres brasileiras aos constituintes: memória para o futuro, in Pensamento Feminista Brasileiro – formação e contexto – Algumas histórias sobre o feminismo no Brasil: lutas políticas e teóricas, org. Heloísa Buarque de Holanda, editora Bazar do Tempo, 2019.

– RIBEIRO, Djamila – Quem tem medo do feminismo negro?, editora Companhia das Letras, 2018.

- RIBEIRO, Djamila – Lugar de Fala, Sueli Carneiro/Jandaíra, 2020.
- SANDEL, Michael J. – Justiça – O que é fazer a coisa certa, Civilização Brasileira, 2012, 6ª edição.
- SIQUEIRA, Rozane Bezerra de, NOGUEIRA, José Ricardo Bezerra, SOUZA, Evaldo Santana de e LUNA, Carlos Feitosa – O sistema tributário brasileiro é regressivo?, *in* Tributação e Desigualdade, 2017, org. AFONSO, José Roberto, LUKIC, Melina Rocha, ORAIR, Rodrigo Octávio, SILVEIRA, Fernando Gaiger, 2017, Letramento, Casa do Direito, IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada e FGV Direito Rio.
- TORRES, Ricardo Lobo – Tratado de Direito Constitucional Financeiro e Tributário, vol. IV – Os Tributos na Constituição, editora Renovar, 2007.
- TRUTH, Sojourner e GILBERT, Olive – “E eu não sou uma mulher?” – A narrativa de Sojourner Truth, Imã Editorial: Coleção Meia Azul, 2020.
- WOLF, Naomi – O Mito da Beleza – Como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres, editora Rosa dos Tempos, 2018.
- YAZICIOGLU, Alara Efsun – *Pink Tax and the Law – Discrimination Against Women Consumers*, Routledge Taylor & Francis Group, 2018.
- YOUSAFZAI, Malala – 50 Discursos que Marcaram o Mundo Moderno, L&PM, 4ª edição.
- ZILVETI, Fernando Aurélio – A Evolução Histórica da Teoria da Tributação – Análise das estruturas socioeconômicas na formação do Sistema Tributário, Saraiva, 2017.

Diversidade e Compliance: A Transformação Cultural para um Ambiente Empresarial Inclusivo

Flávia Filhorini Lepique¹

Resumo

Este artigo discute como a diversidade e o compliance, com foco no compliance antidiscriminatório, desempenham papéis essenciais no contexto corporativo atual. Ele destaca a necessidade de mudança cultural nas organizações para integrar essas práticas de maneira eficaz, garantindo que a inclusão se torne parte dos valores centrais da empresa. O artigo explora o impacto de políticas robustas de compliance em relação à promoção da equidade e diversidade, os desafios e barreiras culturais enfrentados, além de estudos de caso de empresas que conseguiram realizar essa transformação com sucesso.

Palavras-chave: **Diversidade, Compliance, Inclusão, Cultura Organizacional, Transformação Cultural, Antidiscriminatório, Governança Corporativa.**

55

1. Introdução

Nas últimas décadas, o conceito de diversidade se tornou um tema central no ambiente corporativo, enquanto o compliance evoluiu para garantir que empresas, sociedades de advogados, entres públicos e privados cumpram não apenas as obrigações legais, mas também padrões éticos cada vez mais exigentes. A interseção desses dois conceitos – diversidade e compliance – é mais do que uma tendência, é uma necessidade. No entanto, sua implementação eficaz só é possível através de uma mudança cultural significativa dentro das organizações, que transforme a forma como as empresas veem e praticam a inclusão.

As empresas que se concentram em promover a diversidade e adotar programas de compliance antidiscriminatório não apenas atendem às exigências legais, mas também

1 Sócia de Filhorini e Lepique Sociedade de Advogados e Membro do Comitê de Administração e Ética Profissional – CADEP.

criam ambientes de trabalho mais inovadores, produtivos e justos. Entretanto, sem uma mudança cultural profunda, essas práticas tendem a ser superficiais e ineficazes.

2. Diversidade no Ambiente Corporativo

2.1. O Conceito de Diversidade e sua Evolução no Contexto Empresarial

A diversidade, no ambiente empresarial, refere-se à presença de diferenças entre os colaboradores, que podem incluir raça, gênero, orientação sexual, idade, etnia, nacionalidade, deficiência, e também diversidade cognitiva e de pensamento. Historicamente, a diversidade no local de trabalho foi limitada a discussões sobre gênero e etnia, mas, nos últimos anos, o conceito expandiu-se para englobar a inclusão de uma gama mais ampla de identidades.

A crescente globalização e o aumento das mobilizações por igualdade social influenciaram diretamente essa evolução. A conscientização sobre os benefícios da diversidade no ambiente de trabalho, especialmente no que se refere ao aumento da criatividade, inovação e tomada de decisões, transformou esse conceito de um imperativo ético em uma estratégia essencial de negócios.

2.2. Diversidade e Inclusão como Estratégias de Negócio

O estudo da McKinsey & Company (2020) revela que empresas com uma força de trabalho mais diversa têm 36% mais chances de superar concorrentes menos diversos em termos de rentabilidade. Além disso, empresas que adotam políticas inclusivas conseguem atrair e reter talentos de forma mais eficaz. A inclusão permite que colaboradores diversos se sintam valorizados e seguros para expressar suas ideias, o que resulta em maior inovação e produtividade.

Entretanto, para que a diversidade se converta em uma verdadeira vantagem competitiva, é fundamental que as empresas criem uma cultura de inclusão que vá além das estatísticas demográficas. Isso exige uma mudança cultural e estrutural, envolvendo todos os níveis da organização.

2.3. A Necessidade de uma Mudança Cultural

Promover a diversidade não é apenas questão de contratar pessoas de diferentes origens. Muitas empresas já reconhecem a importância da diversidade, mas falham em promover a inclusão de forma autêntica devido a culturas organizacionais rígidas e pouco receptivas à mudança. A cultura organizacional pode funcionar como uma barreira ou um facilitador para a diversidade. Um ambiente de trabalho que tolera preconceitos implícitos ou explícitos impede a plena participação dos colaboradores diversos.

A mudança cultural implica:

- **Transformação da liderança:** A mudança começa do topo. Líderes devem não apenas apoiar políticas de diversidade e compliance, mas também personificar esses valores no dia a dia.
- **Educação e conscientização:** Treinamentos sobre preconceitos inconscientes e práticas de inclusão são essenciais para mudar comportamentos enraizados e criar um ambiente respeitoso.
- **Revisão de processos e políticas internas:** As práticas de contratação, promoção e desenvolvimento de carreira devem ser transparentes e baseadas em mérito, garantindo que todos os colaboradores tenham oportunidades iguais.

57

3. Compliance: Definição e Importância no Contexto Corporativo

3.1. Compliance como Ferramenta para Garantir Ética e Legalidade

O compliance refere-se ao conjunto de práticas que asseguram que as organizações atuem em conformidade com as leis e regulamentos vigentes. No entanto, o compliance moderno vai além de evitar multas e punições legais, englobando também questões éticas e de responsabilidade social. Ele cria as bases para uma cultura de integridade, transparência e respeito às normas.

3.2. Compliance no Brasil e no Mundo: Regulamentações e Práticas Globais

No Brasil, o compliance ganhou maior destaque com a promulgação da **Lei Anti-corrupção (Lei nº 12.846/2013)** e a criação de políticas como a **Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018)**. Globalmente, a legislação antidiscriminatória e de direitos humanos também tem impactado as práticas de compliance, como o **Civil Rights**

Act (1964) nos Estados Unidos, e a **Diretiva de Igualdade Racial (2000/43/CE)** da União Europeia.

As organizações devem monitorar de perto essas regulamentações para garantir conformidade legal e minimizar riscos. Contudo, o compliance, especialmente no campo da diversidade, deve ser visto como uma oportunidade para fortalecer a cultura organizacional, e não apenas como uma exigência legal.

4. Compliance Antidiscriminatório: Combate à Discriminação e Promoção da Inclusão

4.1. O que é Compliance Antidiscriminatório?

O compliance antidiscriminatório é a implementação de políticas, procedimentos e práticas que garantam que as organizações ajam de acordo com as leis que proíbem qualquer forma de discriminação no local de trabalho. Isso inclui a conformidade com legislações sobre igualdade de oportunidades, proteção de minorias e direitos humanos.

Para garantir essa conformidade, as organizações precisam não só aplicar políticas claras contra discriminação e assédio, mas também estabelecer canais eficazes para denúncias, investigações imparciais e medidas corretivas.

4.2. O Impacto das Leis Antidiscriminatórias no Brasil e Internacionalmente

No Brasil, leis como a **Lei nº 9.029/1995**, que proíbe a discriminação na contratação, e a **Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015)**, que garante direitos às pessoas com deficiência, são marcos essenciais. No cenário internacional, acordos como a **Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ONU, 1965)** e a **Convenção sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher (CEDAW, 1979)** impõem padrões globais para combater a discriminação em todas as suas formas.

4.3. Compliance Antidiscriminatório como Ferramenta de Transformação Cultural

O compliance antidiscriminatório vai além de seguir regulamentos; ele é um agente de mudança cultural nas organizações. As empresas devem criar um ambiente onde a diversidade seja incentivada e celebrada, e onde as práticas discriminatórias sejam

erradicadas. Isso inclui:

- **Revisão de políticas de recrutamento:** Evitar discriminação durante o processo de contratação por meio da adoção de currículos anônimos e entrevistas estruturadas.
- **Monitoramento contínuo de práticas internas:** Ferramentas de compliance podem ser usadas para monitorar métricas de diversidade e garantir que as políticas inclusivas sejam implementadas de maneira eficaz.
- **Criação de um ambiente de denúncia seguro:** Incentivar colaboradores a reportar incidentes de discriminação e garantir que essas denúncias sejam tratadas de forma justa e anônima.

5. A Necessidade de Transformação Cultural nas Organizações

5.1. Cultura Organizacional: Definindo o Ambiente de Trabalho

A cultura organizacional é o conjunto de valores, crenças e comportamentos compartilhados dentro de uma organização. Quando a cultura é inclusiva, todos os colaboradores, independentemente de suas diferenças, sentem-se valorizados. No entanto, muitas vezes, a cultura organizacional é moldada por preconceitos implícitos, que criam barreiras à inclusão.

59

5.2. Mudança Cultural para Implementar Diversidade e Compliance de Forma Eficaz

Implementar políticas de diversidade e compliance antidiscriminatório requer uma transformação na mentalidade e nas práticas corporativas. As empresas precisam trabalhar para dismantelar preconceitos históricos e garantir que todos os colaboradores, especialmente aqueles de grupos minoritários, tenham oportunidades iguais de crescimento e participação.

5.3. Liderança Inclusiva: Papel Fundamental na Mudança Cultural

Líderes inclusivos são fundamentais para promover e implementar mudanças que garantam um ambiente de trabalho mais diversificado e igualitário. Esses líderes não

apenas apoiam as políticas de compliance e diversidade, mas também incorporam esses valores em suas ações diárias, influenciando comportamentos em todos os níveis da organização. Para que a mudança cultural ocorra, as empresas precisam:

- **Desenvolver lideranças inclusivas:** Implementar programas de desenvolvimento de liderança que capacitem gerentes e executivos a praticarem e defenderem a diversidade e a inclusão.
- **Incentivar uma cultura de feedback:** Criar um ambiente onde todos os colaboradores possam oferecer e receber feedback construtivo, especialmente em questões de inclusão e equidade.
- **Reconhecer e recompensar comportamentos inclusivos:** Celebrar os líderes e colaboradores que exemplificam o compromisso com a diversidade, promovendo a inclusão e apoiando as políticas de compliance.

6. Desafios e Barreiras na Implementação de Políticas de Diversidade e Compliance

6.1. Resistência à Mudança Cultural

Mudar uma cultura organizacional estabelecida é um dos maiores desafios enfrentados por empresas que desejam promover diversidade e inclusão. Muitas vezes, essa resistência é causada por preconceitos inconscientes, falta de conscientização ou receio de que as iniciativas de inclusão possam desvalorizar outros grupos. Para superar essas barreiras, é necessário um processo contínuo de educação e sensibilização.

6.2. Preconceitos Implícitos e Explícitos

Preconceitos implícitos, muitas vezes invisíveis, podem influenciar as decisões de contratação, promoção e desenvolvimento de carreira. Mesmo quando as empresas implementam políticas de diversidade, esses preconceitos podem persistir nas práticas diárias, prejudicando a inclusão real. Superar esses preconceitos requer treinamentos constantes e um compromisso claro de todos os membros da organização.

6.3. Falta de Comprometimento e Responsabilização

Em muitos casos, as iniciativas de diversidade e compliance falham devido à falta

de comprometimento genuíno por parte das lideranças. Sem um apoio claro da alta direção e uma responsabilização clara em todos os níveis, as políticas de diversidade podem se tornar apenas simbólicas. Estabelecer metas claras e mecanismos de responsabilização, como auditorias de diversidade e relatórios transparentes, é essencial para garantir a eficácia dessas políticas.

7. Conclusão

A integração de políticas de diversidade e compliance antidiscriminatório nas organizações é uma jornada contínua que exige mais do que a simples implementação de regulamentos. A mudança cultural é a chave para garantir que essas práticas sejam sustentáveis e eficazes. Para isso, as empresas devem investir em lideranças inclusivas, desenvolver treinamentos sobre preconceitos inconscientes, e criar um ambiente onde a diversidade seja valorizada e protegida. Somente com uma mudança profunda na cultura organizacional será possível transformar a diversidade em uma vantagem competitiva real.

Referências

MCKINSEY & Company. **Diversity Wins: How Inclusion Matters**. McKinsey & Company, 2020.

SILVEIRA, Edson Luiz. **Compliance e sua importância no ambiente corporativo**. Editora Jurídica, 2018.

TAYLOR, Bill. **Inclusion and Innovation: The Corporate Perspective**. Harvard Business Review, 2019.

LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015. **Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Brasília: Senado Federal, 2015.

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. **Lei de Cotas para Deficientes**. Brasília: Senado Federal, 1991.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nações Unidas, 2006.

Boas Práticas de Diversidade, Equidade e Inclusão

Luciana Tornovsky¹

Débora S. Gartner²

Bruna Gallo³

O debate sobre diversidade, equidade e inclusão tem ocupado cada vez mais espaço na nossa sociedade e no meio corporativo. Representados pela sigla ‘DE&I’, esses três aspectos se complementam para a promoção de um ambiente plural e respeitoso:

Diversidade: Reconhecer diferenças que, muitas vezes, impactam em desigualdade de oportunidades.

Equidade: Promover tratamento justo e equitativo com o objetivo de igualar oportunidades.

Inclusão: Desenvolvimento de processos e políticas que promovam a representatividade sociodemográfica e um ambiente acolhedor para a diversidade.⁴

63

As pessoas são diversas. O meio corporativo, como reflexo do universo maior da sociedade, também deveria ser.

A importância da DE&I nos escritórios de advocacia vai além do cumprimento de exigências externas. A diversidade de perspectivas e experiências enriquece o debate jurídico e fortalece a capacidade do escritório de resolver problemas complexos de ma-

1 Diretora Administrativo – Financeira do CESA, Coordenadora do Comitê Liderança Feminina do CESA e Sócia de Demarest Advogados.

2 Sócia de Demarest Advogados.

3 Coordenadora de DE&I e Cidadania Corporativa de Demarest Advogados.

4 Definições trazidas pelo Guia para Ajudar a Construir a Sua Estratégia de DE&I, da B3.

neira criativa e eficaz.

Por outro lado, para que possamos atrair e manter talentos diversos, é necessário que o ambiente de trabalho seja seguro e inclusivo. Por isso, a implementação de boas práticas em DE&I não só contribui para a inovação e a excelência no atendimento aos clientes, mas também promove um ambiente mais acolhedor e respeitoso.

Este artigo tem como objetivo explorar as melhores práticas em DE&I que podem ser adotadas por escritórios de advocacia e seus benefícios.

Diagnóstico

As boas práticas devem passar por todos os momentos da jornada do colaborador no ambiente de trabalho e devem garantir dignidade e inclusão efetiva. Não existem muitas fórmulas de bolo, pois é necessário entender as suas especificidades. Qual é a sua realidade? Onde estão as barreiras?

Para isso é condição imprescindível que se conheça quem são as pessoas que fazem parte do quadro de funcionários. Um dos principais caminhos para isso é a realização de um censo interno. Dessa forma é possível entender os desafios de representatividade e inclusão para, então, poder traçar estratégias de DE&I.

O censo será responsável por coletar dados quantitativos, mas além dele, é possível realizar pesquisas de clima organizacional com a inserção de indicadores de DE&I que possibilitam entender se há sentimento de exclusão por determinados grupos ou em determinadas áreas.

Essas pesquisas além de serem feitas no início da jornada de DE&I dos escritórios, deve ser feita periodicamente para que correções de estratégia possam ser feitas caso seja necessário e conforme o escritório avance na sua jornada de DE&I. DE&I é uma temática em constante desenvolvimento e aprimoramento, sendo importante manter-se sempre atualizado sobre ela.

Também para levantamento de dados qualitativos podem ser realizados *focus groups* com grupos sub-representados que podem trazer informações valiosas sobre necessidades e sentimentos que afetam principalmente aquele grupo. Além disso, a participação ativa das pessoas na transformação dos seus ambientes de trabalho gera um maior engajamento, faz com que tais pessoas se sintam ouvidas e enxergadas, aumentando o sentimento de pertencimento, essencial para a inclusão.

Conhecendo a realidade do seu escritório, o conhecimento dos funcionários acerca

dos temas de DE&I e as oportunidades de melhoria, é possível definir metas e construir um plano de ação para atingi-las.

Governança

A implementação de uma governança robusta é essencial para assegurar que os temas de DE&I sejam abordados em todas as instâncias de tomada de decisão. Isso garante a relevância do tema e o envolvimento de diversas pessoas, capazes de trazer visões complementares e enriquecedoras.

Dentro dessa estrutura de governança, a criação de um comitê específico pode ser uma estratégia eficaz para a tomada de decisões e execução das atividades definidas no plano de ação. Esse comitê também pode garantir que as ações estejam alinhadas com as estratégias e prioridades estabelecidas a partir do diagnóstico inicial. Importante que sempre haja a participação e envolvimento da alta liderança nesse comitê (sócios e membros do comitê executivo dos escritórios), não apenas pessoas da área de recursos humanos.

Além disso, a formação de grupos de afinidade é extremamente benéfica. Esses grupos oferecem um espaço seguro para que pessoas representativas de determinados grupos e seus aliados possam trocar conhecimentos e experiências, promovendo a aprendizagem mútua e o acolhimento, além de colaborarem com as iniciativas de DE&I que estejam sendo desenvolvidas na empresa. Quanto mais os colaboradores forem envolvidos na formação dos grupos, maior o engajamento ao projeto de DE&I, pois deixa de ser algo “imposto” pela instituição, passando a ser algo construído pelos colaboradores a partir de necessidades que enxergam ou sentem em seu dia a dia.

Por fim, é crucial estabelecer normas e políticas que apoiem as atividades de DE&I, garantindo sua continuidade de forma institucional. Isso assegura que as iniciativas não dependam exclusivamente das pessoas que ocupam cargos específicos, institucionalizando as decisões e fortalecendo o compromisso organizacional com a DE&I. Além disso, um código de conduta que identifique as pautas de DE&I e a não discriminação como condutas essenciais para todos os públicos de um escritório é uma das formas de garantir um ambiente seguro.

Nesse sentido, a implementação de um canal de denúncia anônimo e terceirizado é fundamental para garantir que os casos de preconceito e discriminação no ambiente de trabalho sejam reportados de maneira segura e confidencial. Esse tipo de canal oferece a

confiança necessária para relatar incidentes sem medo de retaliação. Além disso, ao terceirizar o serviço, a organização demonstra um compromisso sério com a imparcialidade e a transparência na investigação das denúncias. Isso não só ajuda a identificar e corrigir comportamentos inadequados, mas também fortalece a cultura organizacional, mostrando que a empresa valoriza e protege todos os seus membros. Tão importante quanto estabelecer um canal de denúncias é ter diretrizes claras e efetivas quanto às medidas a serem adotadas mediante o recebimento de tal denúncias, inclusive com relação às punições ou orientações adequadas aos que praticaram os atos de preconceito e discriminação.

Ambiente inclusivo

Como já abordado, na fase de diagnóstico é essencial compreender o nível de conhecimento do público interno sobre os temas de DE&I. Dependendo dos resultados, será necessário desenvolver ações de aculturação e letramento sobre os temas mais relevantes da estratégia. Dessa forma, avançamos na criação de um ambiente onde todas as pessoas se sintam valorizadas.

Oferecer treinamentos sobre os diferentes tipos de preconceito e seus impactos na vida das pessoas e no ambiente de trabalho, assim como exemplificar ações necessárias para mitigar esses impactos, são exemplos eficazes dessas ações. Esse tipo de formação impulsiona o engajamento, ajuda a superar resistências às pautas de DE&I, contribui para o desenvolvimento da empatia cognitiva, mitiga riscos de conflitos interpessoais e promove o respeito.

Outro aspecto crucial para a criação de um ambiente inclusivo é ter a liderança engajada. Quando líderes demonstram compromisso com essas pautas, eles determinam um modelo a ser seguido, inspirando a equipe a adotar práticas inclusivas e a participar das ações desenvolvidas pelo escritório. Esse engajamento da liderança ajuda a criar um ambiente de confiança, onde existe segurança para que as pessoas possam expressar suas opiniões e serem autênticas. Além disso, líderes comprometidos com DE&I conseguem identificar e remover barreiras sistêmicas, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equitativo. A presença de uma liderança ativa e engajada também aumenta a retenção de talentos diversos, melhora a satisfação dos colaboradores e fortalece a reputação da organização no mercado.

Por fim, além de preparar as pessoas para uma cultura inclusiva, é importante que o ambiente físico e tecnológico também seja inclusivo, atendendo às necessidades diversas

dos membros do escritório. Isso inclui, por exemplo, softwares de transcrição para reuniões online para pessoas com deficiência auditiva, bebedouros em altura acessível para cadeirantes e espaços adequados para lactantes retirarem e armazenarem o leite materno.

Jornada dos talentos

A partir do diagnóstico inicial será possível identificar as principais barreiras enfrentadas pelos grupos sub-representados dentro do seu escritório. Com essas informações, seu plano de ação poderá incluir medidas para remover essas barreiras ao longo da jornada dos talentos, que podem estar presentes tanto no processo seletivo quanto nos processos de desenvolvimento, afetando não apenas a entrada, mas também a retenção dessas pessoas.

Sendo assim, é fundamental avaliar seus processos seletivos: a comunicação é feita de forma inclusiva, com imagens de pessoas diversas, por exemplo? A linguagem utilizada é inclusiva e acessível? As premissas de perfil são realmente necessárias ou estão baseadas em vieses? Por exemplo, é realmente imprescindível que a pessoa tenha inglês avançado ou tenha cursado o ensino superior em faculdades específicas?

Alguns pré-requisitos atuam como fatores excludentes para uma parte significativa de candidatos pertencentes a grupos sub-representados e não necessariamente indicam que os candidatos possuem as habilidades e conhecimentos necessários para o cargo. Além disso, se continuarmos buscando da mesma forma, continuaremos alcançando e engajando os mesmos candidatos de sempre. Se estamos falando de DE&I, nossa intenção é atrair perfis mais diversos, certo?

Portanto, é necessário agir de forma a adotar práticas *diversas* de atração e seleção, como a divulgação de vagas afirmativas, a apresentação de *shortlists* com pessoas pertencentes a grupos sub-representados mesmo que essa vaga não seja afirmativa, e, ainda, a associação do processo seletivo a jornadas de capacitação e aprendizado. Também é possível fazer etapas de processos seletivos com algumas informações ocultas ou com câmeras fechadas no caso de entrevistas remotas, reduzindo assim a atuação de vieses inconscientes e preconceitos.

Quando falamos sobre retenção e desenvolvimento dos talentos, alguns exemplos de ações que podem ser implementadas para remover barreiras e promover a inclusão são: oferecer programas de desenvolvimento profissional, como capacitação contínua, programas de mentoria para grupos específicos, ações de mapeamento de sucessão e

aceleração de carreira intencionais para que grupos sub-representados ascendam na carreira, capacitação da liderança para diminuição de vieses e formatos de avaliação que dão menor margem para avaliações subjetivas.

Parcerias e participações externas

A participação em movimentos intersetoriais e setoriais é fundamental para conhecer boas práticas e compartilhar conhecimento. Ao se envolver em fóruns, alianças e coalizões empresariais, as organizações não apenas incentivam e fortalecem o mercado como um todo, mas também demonstram um compromisso genuíno com a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

Além disso, estabelecer parcerias com instituições que trabalham com o fortalecimento de grupos sub-representados amplia significativamente o alcance das ações de DE&I. Essas colaborações não só aumentam a inclusão social e produtiva, mas também contribuem para o fortalecimento da sociedade como um todo, promovendo um ambiente mais justo e igualitário para todos.

Como implementar um programa de DE&I?

Laura Davis Mattar¹

Introdução

Há quase uma década, os escritórios de advocacia *full-service* do país vêm implementando programas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I). Além de ser um imperativo moral, a relevância desses programas está diretamente relacionada à sustentabilidade do negócio no longo prazo, uma que vez, para se manterem competitivos, os escritórios precisam atrair, desenvolver, reter e ascender os melhores talentos do mercado jurídico, que estão distribuídos na sociedade de modo aleatório – independentemente de gênero, raça, orientação sexual, deficiência, origem social ou outra característica identitária.

Não há uma “receita de bolo” para a implementação e sucesso de um programa de DE&I. Mas, evidentemente, olhando em retrospectiva, é possível identificar alguns elementos que, pela experiência, contribuíram para bons resultados, especialmente no que tange à atração e ao desenvolvimento de talentos diversos. O caminho é longo, não necessariamente linear e certamente não tão rápido como gostaríamos, dada a urgência de algumas pautas, como a equidade racial.

Ainda assim, neste artigo serão apresentadas, a título de sugestão, algumas premissas e iniciativas da promoção da DE&I que podem ser replicadas na implementação de novos programas, independentemente do tamanho do escritório, e que devem contribuir para o seu sucesso. Vejamos.

I. Premissas para um programa de DE&I bem-sucedido

A primeira e mais importante premissa para o sucesso de um programa de DE&I é o engajamento da liderança do escritório, tendo em vista que a mudança na cultura

1 Gerente de Cidadania Corporativa, Diversidade, Equidade e Inclusão do Mattos Filho.

organizacional a que a promoção da diversidade se propõe é *top-down*, isto é, vem do exemplo de cima, que direciona a organização com clareza de propósito e firmeza na execução. A liderança engajada assume um compromisso tanto pessoal, quanto como representante do negócio: o engajamento pessoal garante um comprometimento genuíno, com a participação ativa nas iniciativas do programa; já o engajamento como representante do negócio faz com que a diversidade seja colocada como elemento central da estratégia do escritório, bem como permite a adoção de políticas e a alocação de recursos humanos e financeiros no programa, sem os quais é muito difícil avançar. Ainda, como representante do negócio, a liderança pode influenciar o setor em que atua, como clientes, parceiros, fornecedores e, até, por que não, concorrentes.

A segunda premissa é o trabalho com pessoas aliadas, essencial para o sucesso do programa, pois, além de serem a maioria nos ambientes organizacionais, são imprescindíveis para a efetivação da mudança cultural desejada. Os aliados são aqueles que reconhecem que tem um ou mais privilégios e que, por essa razão, promovem ativamente a cultura da inclusão por meio de esforços positivos, contínuos e conscientes, que beneficiam o ambiente de trabalho e as pessoas. Pessoas aliadas são agentes de transformação, cujas vozes chegam a lugares em que a voz daquele que sofre algum tipo de discriminação² não chega. Contudo, é muito importante, paralelamente, prestigiar profissionais que têm o chamado “lugar de fala”³, aqueles que experimentam a discriminação em suas peles e, portanto, devem falar por si sós e atuar como protagonistas das próprias deman-

-
- 2 De acordo com as convenções de direitos humanos da Organização das Nações Unidas, discriminação significa toda distinção, exclusão ou restrição baseada em uma característica pessoal/identitária e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela pessoa dos seus direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro.
 - 3 Lugar de fala, segundo Djamilia Ribeiro, é um conceito cuja origem é imprecisa, mas que pode ser entendido como um ponto de vista relacionado às experiências e aos posicionamentos individuais em determinado contexto social no qual o indivíduo está inserido. Para compreensão completa do conceito, é necessário entender que as opressões sociais impedem que as pessoas de grupos minorizados tenham direito à fala, isto é, tenham permissão para falar e para serem ouvidas. Para saber mais, recomenda-se a leitura de RIBEIRO, Djamilia. O que é lugar de fala? Belo Horizonte (MG): Letramento, 112 páginas, 2017. (Coleção: Feminismos Plurais).

das por inclusão. Prestigiar aqueles que têm lugar de fala reforça o direito à participação, possibilitando-lhes o envolvimento na tomada de decisão relativa às políticas e ações que afetam seus interesses no ambiente de trabalho.

Um programa bem-sucedido de diversidade e inclusão, ainda, promove a equidade visando alcançar mais rapidamente a igualdade. Isto significa, regra geral, tratar desigualmente os desiguais, na medida das suas desigualdades. O melhor exemplo de equidade é a realização de uma ação afirmativa, que busca a inclusão social de pessoas de determinadas identidades dando-lhes acesso a direitos e a oportunidades em variados campos da vida social – por exemplo, à educação superior, ao mercado de trabalho, à representatividade política etc. No mercado jurídico, a mais conhecida ação afirmativa é a do projeto Incluir Direito⁴, implementado pelo CESA com o apoio de vários escritórios, cujos beneficiários são estudantes de Direito da população autodeclarada negra, que têm aulas de inglês, mentoria e acesso a oportunidades exclusivas de contratação por escritórios patrocinadores.

Ademais, é preciso que o programa de DE&I atente-se às interseccionalidades⁵ dos profissionais, no sentido de dar atenção àqueles que experimentam discriminações sobrepostas (uma dupla ou tripla discriminação), que certamente piora a sua vivência no ambiente de trabalho, restringindo oportunidades e, assim, aumentando ainda mais a exclusão. É o caso, por exemplo, de mulheres negras ou lésbicas, que sofrem a discriminação em razão do gênero somada à de raça ou orientação sexual. Basta ver como nos grandes escritórios de advocacia a maioria das sócias é composta por mulheres brancas e heterossexuais, que são as que, *a priori*, conseguem quebrar o chamado “telhado de vidro”⁶ para chegar à sociedade.

Por fim, é uma premissa de um programa de DE&I efetivo a constante avaliação de sua estratégia. Após um censo da diversidade, que identifica a demografia dos profis-

4 Para mais informações sobre o Incluir Direito, acesse <https://cesa.org.br/incluir-direito/> (acesso em 22/09/2024).

5 Conceito criado por Kimberle Crenshaw, em 1984, apresentado no TED Talk disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=vQccQnBGxHU> (acesso em 22/09/2024).

6 Usada pela primeira vez em 1978, por Marilyn Loden, a expressão teto de vidro refere-se às barreiras invisíveis que impedem as mulheres de ascender a posições de liderança nas organizações. Para mais informações, acesse <https://treediversidade.com.br/teto-de-vidro-o-que-e/> (acesso em 22/09/2024).

sionais que compõem o escritório, é preciso acompanhar as métricas – evidentemente, com a devida atenção à Lei Geral de Proteção de Dados (lei 13.709 de 2018). Entre os indicadores a serem acompanhados estão a atração de talentos diversos, a composição identitária de equipes e os cargos dos talentos diversos, as taxas de *turnover*, as promoções *versus* o tempo dos profissionais na organização, os desligamentos voluntários e involuntários e a avaliação de desempenho de talentos diversos. O acompanhamento indicará problemas pontuais ou estruturais do ambiente de trabalho, inclusive nos processos. A partir da sua análise crítica será possível rever as estratégias e as práticas, interromper iniciativas e até, se necessário, adotar novas.

Atendidas essas cinco premissas na formulação do programa de DE&I, há um conjunto de iniciativas para preparar o ambiente de trabalho para a sua efetiva implementação. Muito frequentemente, o preparo do ambiente e as iniciativas de DE&I são realizadas de modo concomitante. Contudo, para fins “didáticos”, neste artigo, serão apresentadas separadamente.

II. Primeiros passos da jornada de DE&I

72

Atualmente, é possível afirmar que os escritórios de advocacia *full-service* conseguiram atrair e, de certo modo, desenvolver talentos diversos. Suas composições demográficas são mais diversas do que anos atrás e eles têm mais negros, LGBTQs+ e pessoas com deficiência – ainda que aquém da proporção presente na composição da população brasileira.

Isso só foi possível porque esses escritórios realizaram, e continuam realizando muitas iniciativas de letramento do público interno e, em especial, da liderança. Letramento nada mais é do que oferecer conteúdo sobre determinados grupos identitários, seu contexto histórico, suas vivências, como foram e continuam sendo discriminados, expressões preconceituosas e ofensivas, dinâmicas relacionais entre grupos privilegiados e minorizados etc. A informação é a chave para o início da mudança, afinal ela tem a capacidade de romper, ou ao menos diminuir, estereótipos e estigmas associados a grupos minorizados. Sem oferecer informação qualificada, é quase impossível que o ambiente de trabalho esteja preparado para receber e acolher talentos diversos, permitindo que realizem seu pleno potencial.

Tendo em vista que já há empresas e escritórios com programas estabelecidos e com bons resultados, conversas de *benchmark* com aqueles que são referência em deter-

minado tema permite elucidar o caminho a ser seguido, evitando a incorrência nos mesmos erros. Escritórios de advocacia vencedores de prêmios de diversidade específicos do mercado jurídico, como *Latin Lawyer Diversity Initiative of the Year*⁷ e *Chambers Diversity and Inclusion*⁸, podem ser boas referências.

Depois, como acima mencionado, o ideal é avaliar a demografia do grupo de profissionais do escritório por meio de um Censo da Diversidade – há muitas consultorias que oferecem esse serviço, inclusive com a análise dos resultados. O censo trará a composição por grupo identitário, a sua localização hierárquica e, a depender do questionário, a dita “justiça do ambiente de trabalho” (como desigualdades salariais, número de promoções por anos de casa etc.). Mas os números, apesar de essenciais, muitas vezes não são suficientes. A avaliação do ambiente de trabalho pode ser feita também, de modo complementar, por pesquisas de clima, do escritório como um todo ou com foco em grupos minorizados, que certamente trarão bons *insights* sobre possíveis pontos de melhoria.

A partir dos dados das pesquisas e olhando para a demografia da sua cidade ou estado, será possível estabelecer as identidades que precisarão ser incluídas ou estar melhor representadas no escritório. De um modo geral, programas de DE&I brasileiros trabalham com quatro pilares que representam grupos minorizados: mulheres, comunidade LGBTQ+, população negra e pessoas com deficiência. A definição dos grupos que comporão os pilares permitirá estabelecer a ordem de prioridade, não sendo recomendável iniciar a atuação de todos ao mesmo tempo. Cada grupo tem, afinal, a sua demanda específica – vide item 3 do artigo “Diversidade e inclusão: os primeiros passos de uma trajetória desafiadora, mas necessária” da Cartilha de Diversidade do CESA, de 2018⁹ –, que requer uma estratégia única de atuação. Querer trabalhar todos os pilares juntos pode desacreditar os esforços institucionais e enfraquecer o programa de DE&I. Assim, recomenda-se a elaboração de um cronograma de implementação do programa de DE&I e sua divulgação para todo o escritório, dando visibilidade de quando terá o início o tra-

7 Para informações sobre os prêmios anuais concedidos pelo Latin Lawyer, acesse <https://latinlawyer.com/news-and-features/latin-lawyer-awards/2024> (acesso em 22/09/2024).

8 Para mais informações sobre DE&I no Chambers and Partners, acesse <https://chambers.com/diversity-equity-and-inclusion> (acesso em 22/09/2024).

9 Disponível em <https://cesa.org.br/wp-content/uploads/2023/02/cartilhadiversidade1.pdf> (acesso 22/09/2024).

balho de cada pilar, diminuindo a ansiedade dos profissionais eventualmente envolvidos.

Idealmente, como já mencionado, a depender do tamanho do escritório e de sua área administrativa, é bom ter uma pessoa especialista em DE&I na equipe de Recursos Humanos e um orçamento anual para o programa. Um escritório que tem a diversidade e inclusão em sua estratégia de longo prazo sabe que uma mudança na cultura organizacional – como a proposta por programas de DE&I ou qualquer outra – tende a ser complexa, levar tempo e requerer consistência e dedicação exclusiva. Sem recursos humanos e financeiros a mudança certamente será mais lenta e menos efetiva.

É nesse momento, pois, que o escritório deve criar uma política de DE&I, estabelecendo os princípios, as diretrizes, as estratégias e as iniciativas que serão adotadas. O respeito pelas diferenças é a base da política, assim como a adoção de tolerância zero ao desrespeito ou à discriminação. Mecanismos de denúncia das infrações à política são bem-vindos e devem garantir a confidencialidade, a não-retaliação e, se possível, o anonimato do denunciante, caso ele assim deseje.

Por fim, levando-se em consideração o cenário do mercado jurídico, deve-se adotar as métricas e os indicadores que permitirão a avaliação da estratégia de DE&I e a eventual correção de rumo.

74

III. A atração, seleção e contratação de talentos diversos

Uma vez dados os primeiros passos, é hora de colocar os esforços na atração, seleção e contratação de talentos diversos, seguindo a ordem de prioridade estabelecida pelas pesquisas empíricas com o público interno.

Sugere-se uma revisão da comunicação externa do escritório, tornando explícitos a política e o programa de DE&I tanto no website do escritório, como nas suas mídias sociais. A redação das vagas deve utilizar uma linguagem inclusiva e conter sempre a menção ao interesse do escritório de contratar talentos diversos para toda e qualquer vaga. É importante rever as exigências das vagas por nível hierárquico, retirando as desnecessárias e as que podem ser adquiridas ao longo da carreira – como é o caso do idioma estrangeiro.

O time de atração deve ter talentos diversos com quem os candidatos possam se identificar e deve também ser capaz de sensibilizar os gestores que estão contratando sobre os ganhos da diversidade e sobre a importância do investimento na formação técnica e comportamental.

Na contratação, deve-se ter atenção à existência dos vieses inconscientes, que são ideias tendenciosas pautadas em estereótipos sobre determinado grupo e que levam a decisões injustas – facilmente percebidos também na avaliação de desempenho. Para tanto, sugere-se um treinamento obrigatório periódico para todos os profissionais sobre vieses inconscientes e como combatê-los.

Vale também estipular um período para, então, avaliar o poder de atração de talentos diversos do escritório. Uma vez terminado, caso não haja candidaturas suficientes de determinado grupo, considere ter vagas afirmativas ou, até, realizar um programa de ação afirmativa, com duração maior, que se proponha a oferecer formação em habilidades comportamentais e técnicas específicas da área de atuação.

É recomendável, principalmente no início do programa de DE&I, não contratar uma única pessoa de determinada identidade e colocar as pessoas de grupos minorizados em duplas nas equipes. Ter representatividade, ainda que mínima, no ambiente de trabalho faz toda a diferença, em especial para o senso de pertencimento e confiança de profissionais diversos.

IV. Criando um comitê de DE&I ou grupos de afinidade

75

Com um ambiente de trabalho mais diverso, pode-se pensar na criação de um comitê de DE&I ou de grupos de afinidade. A diferença entre a criação de um e dos outros é o contingente de talentos diversos existente, que varia de acordo com o tamanho do escritório. Em escritórios menores, faz mais sentido um comitê, que reúne pessoas de diferentes identidades minorizadas para um olhar para a diversidade e inclusão em geral; já em escritórios maiores, pode ser mais interessante criar grupos de afinidade, que reúnem pessoas com a mesma identidade para discussões específicas – por exemplo, equidade de gênero ou equidade racial no ambiente de trabalho.

Em ambos os casos, para sua criação, deve-se convidar amplamente os possíveis interessados, aliados ou com “lugar de fala”, para uma reunião em que serão compartilhadas as experiências e as percepções sobre o ambiente de trabalho. Este é um momento único, em que todos, e em especial a equipe de Recursos Humanos, devem ter uma escuta ativa e atenta a respeito de como as pessoas se sentem no trabalho e o que pode ser feito para que se sintam incluídas e pertencentes. O respeito e a empatia são essenciais. Embora nem sempre seja possível, a expectativa é de que se crie, nessas reuniões, um ambiente de confiança para que as pessoas se sintam à vontade para falar e trocar

com os demais sobre suas experiências. A liderança que estiver presente deve reiterar a importância da DE&I e do respeito para o escritório, tentando promover a segurança psicológica dos profissionais, permitindo-lhes apresentar suas percepções sem sentir suas carreiras ameaçadas.

Ressalte-se que a ideia destas reuniões não é apontar dedos, fazer acusações ou denúncias, mas sim, na linha da comunicação não-violenta, falar e ouvir sobre como os profissionais se sentem, que tipo de ações e reações vivenciam no ambiente de trabalho, como são as relações entre pessoas e quais as oportunidades (in)existentes.

Ao final, circula-se uma lista para que, aqueles que quiserem, possam se inscrever para compor o comitê ou o grupo de afinidade, que deverá se reunir periodicamente para propor ações, endereçar questões pertinentes ao(s) tema(s), com o objetivo de promover uma cultura mais diversa e inclusiva no escritório.

V. Desenvolvendo talentos diversos

Promover DE&I em um escritório de advocacia, que presta serviços jurídicos e, portanto, tem nas pessoas seu maior ativo, significa colocar boa parte dos esforços no desenvolvimento contínuo dos talentos diversos. Daí a importância de se criar uma política educacional que subsidie cursos técnicos, de educação continuada e de idiomas estrangeiros.

Para talentos diversos vulneráveis do ponto de vista socioeconômico, é também relevante oferecer um conjunto de benefícios. Para aqueles que têm um deslocamento longo e cansativo, por exemplo, a possibilidade de um trabalho híbrido, com um ou mais dias de home-office, pode ter um impacto significativo na qualidade de vida.

Esses também são, frequentemente, os primeiros da família a cursar ensino superior e não têm, portanto, referências do mundo empresarial. Assim, recomenda-se a estruturação de um programa de mentoria que possa oferecer ao profissional orientação de alguém mais experiente em sua área de atuação, que contribuirá para o seu desenvolvimento profissional e, também, pessoal.

Outro aspecto importante no desenvolvimento de talentos diversos é a atenção à sua ascensão na carreira profissional. Os escritórios, de um modo geral, contratam muito mais estagiários e advogados juniores para que se desenvolvam dentro da organização do que realizam contratações laterais de profissionais seniores ou sócios. Por essa razão, é imprescindível um acompanhamento dos talentos diversos tanto qualitativo, um a um,

quanto por meio de métricas de promoção, de desligamentos involuntários e dos resultados da avaliação de desempenho.

Um elemento frequentemente esquecido, mas que interfere bastante no desenvolvimento e retenção de talentos, especialmente de LGBTQ+ e negros, é o cuidado com a saúde mental, em razão do impacto das chamadas micro agressões¹⁰. Programas com esse foco ou com benefícios desta natureza (por exemplo, oferta de sessões de terapia) são diferenciais a serem considerados e oferecidos.

Ademais, mas não menos importante, é sabido como o meio jurídico é relacional e depende de um bom *networking*. É, pois, recomendável a realização de eventos presenciais que permitam aos profissionais de grupos minorizados conhecerem pessoas, de seus ou de outros grupos. É possível também subsidiar a participação dos profissionais em eventos externos de DE&I para que façam *networking* com pessoas, de outros escritórios e empresas, que têm a mesma identidade e vivenciam situações semelhantes – afinal, é sempre bom não se sentir único.

Não havendo “fórmula mágica” para promoção da DE&I, seguir essas diretrizes e sugestões, inspiradas nas experiências de escritórios *full-service*, parece fazer sentido. É preciso, contudo, ressaltar que elas podem e devem ser ajustadas para atender à realidade e ao contexto de cada escritório.

77

VI. Possíveis ações complementares

Àqueles escritórios que desejam ir além, sugere-se a seguir ações complementares que podem ser adotadas com foco no aprimoramento das iniciativas e no engajamento do público interno.

A principal ação é a participação em fóruns empresariais – como o Movimento

10 As micro agressões são mensagens verbais ou não-verbais, intencionais ou não-intencionais, que insultam, prejudicam ou comunicam desprezo, estereótipos e preconceitos, que acontecem cotidianamente nas relações interpessoais com pessoas de grupos vulnerabilizados, diminuindo sua autoestima e confiança, impactando seu bem-estar e saúde mental e, ainda, comprometendo o senso de pertencimento à organização. Para mais informações, acesse <https://www.psymeetsocial.com/blog/artigos/o-que-sao-microagressoes> (acesso 22/09/2024).

Mulher 360¹¹, o Fórum LGBTI+¹², a Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero¹³ e a Rede Empresarial de Inclusão Social – REIS¹⁴, que permite a troca de experiências e boas práticas entre empresas nas pautas relacionadas, respectivamente, à equidade de gênero, inclusão LGBTQIAPN+, equidade racial e inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Seus encontros são ricas oportunidades de aprendizagem e de inspiração sobre DE&I.

A adesão a movimentos da Organização das Nações Unidas e outros, que estabelecem parâmetros mínimos e compromissos públicos para empresas, também é produtiva. Vale destacar, entre eles, o Pacto Global, o movimento HeForShe, os Princípios de Empoderamento das Mulheres (também conhecidos como WEPs) e a campanha Livres&Iguais.

Um calendário anual de efemérides, com eventos de letramento e produção de conteúdo com informação de qualidade (em formatos variados, como infográficos, artigos, cartilhas etc.), gera engajamento com os públicos interno e externo. Entre os eventos possíveis estão palestras com especialistas, a criação de um clube de leituras e a discussão de filmes e documentários.

Por fim, o alinhamento estratégico dos programas sociais do escritório – principalmente o *pro bono*, mas também o investimento social privado, o voluntariado corporativo etc. – aos pilares do programa de DE&I oferece oportunidades de se trabalhar as pautas de forma criativa e de aumentar significativamente seu impacto positivo.

Conclusão

Neste artigo, foram apresentadas algumas premissas e iniciativas para a implementação com sucesso e bons resultados de um programa de DE&I em escritórios de advocacia. Inspiradas na experiência de escritórios de advocacia *full-service*, elas podem ser adaptadas à realidade e ao contexto de escritórios de variados tamanhos e, possivelmente, com menos recursos humanos e financeiros.

11 Para saber mais, acesse <https://movimentomulher360.com.br/> (acesso em 22/09/2024).

12 Para saber mais, acesse <https://www.forumempresaslgbt.com/> (acesso em 22/09/2024).

13 Para saber mais, acesse <https://equidade.org.br/> (acesso em 22/09/2024).

14 Para saber mais, acesse <https://www.redeempresarialdeinclusao.org.br/> (acesso em 22/09/2024).

A jornada para um ambiente de trabalho diverso, equânime e inclusivo é longa. Os escritórios *full-service* atualmente, conseguem atrair e, em alguma medida, desenvolver talentos diversos. Os desafios são, ainda, sua retenção e ascensão aos cargos de liderança e à sociedade. Até que se alcance maior representatividade de grupos minorizados nos escritórios, é preciso manter a consistência e a intencionalidade na promoção de ações voltadas à inclusão de grupos minorizados. Além disso, é preciso seguir difundindo boas práticas de DE&I, como essa coletânea de artigos se propõe a fazer.

A expectativa é de que, ao final dessa jornada, tenhamos não só escritórios de advocacia, mas um mercado jurídico mais diverso, equânime e inclusivo. Sigamos.

Construindo Pontes: a Diversidade de Gênero na Advocacia

Barbara Rosenberg¹

Cristiane Romano²

Cristianne Zarzur³

Gláucia Lauletta⁴

Ao debatermos temas como a diversidade de gênero em ambientes corporativos, especialmente no contexto da advocacia, deparamo-nos com estudos, textos e notícias que indicam que o número de mulheres advogadas, atualmente, iguala ou supera o número de homens advogados⁵. Essa constatação não se limita ao Brasil, sendo observada em outros países do mundo.

Um estudo da Universidade de Berkeley, na Califórnia – EUA, por exemplo, revela que, desde 2016, as mulheres têm superado os homens nas Faculdades de Direito – uma tendência que continua a crescer. Mas, a despeito disso, também é indiscutível – e confirmado pelo estudo – que ainda há sub-representação significativa das mulheres em

81

1 Coordenadora do Comitê de Liderança Feminina e Sócia de BMA Advogados

2 Vice-Presidente Nacional do CESA, Coordenadora do Comitê de Liderança Feminina e Sócia de Machado Meyer Advogados

3 Coordenadora do Comitê de Liderança Feminina e Sócia de Pinheiro Neto - Advogados.

4 Coordenadora do Comitê de Liderança Feminina e Sócia de Mattos Filho Advogados.

5 O 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira (Perfil ADV), encomendado pelo Conselho Federal da OAB à FGV, foi divulgado em abril de 2024 e hoje é a maior pesquisa já realizada sobre o perfil da advocacia no país. Ele identificou que a profissão é majoritariamente feminina: 50% de mulheres, 49% de homens e 1% pertencente a outras identidades de gênero. Quanto à faixa etária, a maior parcela é constituída por pessoas entre 24 e 44 anos, totalizando 55%. Disponível em: <https://s.oab.org.br/arquivos/2024/04/68f66ec3-1485-42c9-809d-02b938b88f96.pdf>.

cargos de liderança no setor jurídico.⁶

Isso, porque a simples presença equilibrada ou até mesmo majoritária de mulheres em uma organização não é suficiente para promover mudanças significativas, pois contratar mulheres não altera, por si só, as estruturas de poder e os sistemas organizacionais que tendem a ser mais favoráveis aos homens⁷.

A constatação de que faltam mulheres em espaços de poder e posição de liderança é tão patente e disseminada que corremos o risco de ela ser considerada um clichê: uma ideia batida; uma fórmula ou história muito repetida de falar ou escrever. Acontece que um clichê é um clichê por alguma razão. E ainda não estamos prontas o bastante para parar de contá-lo ou disseminá-lo.

Foi justamente com a intenção de fortalecer o tema que, em 2017, foi realizado pelo CESA – Centro de Estudos das Sociedades de Advogados, um evento em celebração ao Dia Internacional da Mulher, em que discutimos a importância e o impacto das lideranças femininas nas sociedades de advogados. A repercussão dos debates foi tamanha, entre mulheres, mas igualmente entre os homens presentes, que o grupo de participantes manteve-se ativo, para que pensasse em como otimizar esforços e disseminar esses valores entre os escritórios.

Desde então, o tema adquiriu ainda maior relevância, até que a criação do Comitê de Liderança Feminina do CESA, em 2022, foi o caminho natural a seguir. Seu objetivo principal, assim quando das primeiras iniciativas, é a promoção de ações para crescimento, aprimoramento e desenvolvimento de liderança para as advogadas e aumento da diversidade nos espaços de poder de escritórios de advocacia no Brasil – independentemente do porte.

Quando se trata de ações para promover a equidade de gênero, é inegável que não há soluções prontas. No entanto, assim como em receitas ou manuais, começar pelo básico – ou pelas raízes – é um bom caminho a seguir.

6 De acordo com uma pesquisa conduzida pelo Women in Law Mentoring Brazil (WLM-BR) e divulgada em 2023, no Brasil, o número de mulheres sócias de capital permaneceu praticamente inalterado desde 2017, mantendo-se em 34%. Apenas 1% dessas mulheres são negras.

7 HARVARD BUSINESS REVIEW. Research: How Bias Against Women Persists in Female-Dominated Workplaces. Disponível em: <<https://hbr.org/2022/03/research-how-bias-against-women-persists-in-female-dominated-workplaces>>. Acesso em: 12.08.2024.

Essas raízes podem ser identificadas como crenças ou vieses, que constituem barreiras invisíveis e, por sua própria natureza, são as mais difíceis de se desconstruir – afinal, é mais fácil combater o que é visível e palpável.

O viés inconsciente, ou implícito, refere-se aos processos mentais que levam uma pessoa a agir de maneiras que reforçam estereótipos, mesmo que, em sua mente consciente, considere esse comportamento contrário ao seu sistema de valores.^{8[4]}

Os vieses inconscientes distorcem a tomada de decisão, o comportamento e o julgamento em relação às mulheres, resultando em discriminação. Os homens são frequentemente vistos como competentes, ambiciosos, assertivos, focados em tarefas, dominantes, independentes, autoconfiantes, tomadores de decisão e racionais, enquanto se espera que as mulheres sejam gentis, atenciosas, amigáveis, colaborativas, obedientes, discretas, intuitivas e compreensivas.

Um exemplo notável de viés inconsciente é o da Orquestra Sinfônica de Chicago, uma das mais renomadas dos Estados Unidos, que, em 1989, optou por um processo de recrutamento às cegas para novos músicos. Todos os candidatos, independentemente do gênero, realizariam suas apresentações atrás de uma cortina escura, a fim de que os avaliadores não fossem influenciados por características além da qualidade técnica. Nos primeiros testes, nenhuma mulher foi aprovada. Após investigação, descobriu-se que as cortinas não impediam os avaliadores de ouvirem o som dos saltos dos sapatos das candidatas. Como resultado, foi solicitado que todos os músicos se apresentassem descalços. Após essa mudança, o número de mulheres na orquestra aumentou de 5% para mais de 25%; e hoje ultrapassa 50%.

Os vieses inconscientes representam uma barreira invisível, porém significativa, que impede o progresso das mulheres e beneficia os homens. É por essa razão que o passo de largada deve passar por conscientização de tais vieses e a tentativa de mitigação deles no ambiente corporativo – seja em contratações, progressões ou na rotina de trabalho dos colaboradores.

Por isso, é essencial – juntamente com o comprometimento da alta liderança e a definição consciente de ações, com orçamento próprio para engajamento da pauta – oferecer treinamentos sobre temas de gênero aos funcionários dentro do ambiente corporativo.

8 HARVARD BUSINESS SCHOOL. Actively Addressing Unconscious Bias in Recruiting. Disponível em: <<https://www.hbs.edu/recruiting/insights-and-advice/blog/post/actively-addressing-unconscious-bias-in-recruiting>>. Acesso em: 12.08.2024.

Esses treinamentos passam, inevitavelmente, pela percepção e reconhecimento de que todas as pessoas têm vieses, transformando um preconceito oculto em visível. O livro “*Blindspot*” (Ponto Cego), dos psicólogos líderes Mahzarin R. Banaji e Anthony G. Greenwald, explora os preconceitos ocultos que os seres humanos carregam, de uma vida inteira de exposição a atitudes culturais sobre idade, gênero, raça, etnia, religião, classe social, sexualidade, status de deficiência e nacionalidade. No livro, é demonstrado o “Teste de Associação Implícita” de Harvard⁹, que tem como objetivo medir o nível do viés inconsciente e as associações estereotipadas – que pode ser utilizado no ambiente corporativo, em treinamento para os colaboradores.

Os vieses inconscientes realçam o poder e a importância da representatividade, que passa também pelo viés da afinidade, segundo o qual as pessoas tendem a se inclinar em direção a outras que se assemelham, agem e pensam como elas. Assim, se não há espaços ocupados por mulheres, não se gera afinidade para outras mulheres. Cria-se a percepção de que aquele lugar não é de mulher.

Quando existe uma representatividade muito maior de homens nas áreas, a falta de modelos femininos faz com que muitas vezes mulheres se sintam isoladas. A representatividade é fundamental para criar associações mentais para o cérebro, além de essencial para que as próprias mulheres se vejam representadas e acreditem que podem alcançar espaços de poder.

Quando as mulheres estão representadas em todos os níveis hierárquicos, desde cargos de liderança até posições iniciais, isso não apenas oferece oportunidades iguais de ascensão profissional, mas também desafia as percepções preconcebidas sobre as capacidades e contribuições das mulheres no local de trabalho.

Além disso, a representatividade feminina contribui para a criação de ambientes mais inclusivos, nos quais as vozes e perspectivas das mulheres são valorizadas e integradas nas decisões e práticas organizacionais. Isso não apenas fortalece a diversidade, mas também enriquece a tomada de decisões e a resolução de problemas ao incorporar uma variedade de experiências e pontos de vista.

Para além disso, é essencial que as organizações desenvolvam em suas advogadas o exercício da autoconfiança e autoeficácia, como, por exemplo, por meio dos programas de mentoria ou do chamado “*sponsorship*”. É importante que a mulher se arrisque, busque oportunidades e busque os espaços de poder, acreditando que é capacitada.

9 Disponível em português no link <https://implicit.harvard.edu/implicit/user/agg/blindspot/indexgc.htm>.

O relatório “Gender Insights Report”¹⁰ do LinkedIn retrata, com base em dados, que as mulheres se comportam de maneira diferente dos homens ao buscar oportunidades de emprego. Segundo a pesquisa, as mulheres se candidatam a uma vaga apenas se preenchem 100% dos requisitos, enquanto os homens se candidatam caso preencham 60% dos requisitos. Ou seja, eles se arriscam mais. Além disso, os homens são mais propensos a pedir referências. Segundo a pesquisa, em comparação com os homens, as mulheres têm 26% menos probabilidade de pedir uma referência para um emprego no qual estão interessadas, mesmo quando têm uma conexão na empresa.

Nesse ponto, deve ser mencionada também a existência, entre as mulheres, da síndrome da impostora. De acordo com o Instituto de Psicologia da USP, essa síndrome afeta principalmente mulheres e é caracterizada por pensamentos que reforçam a perda de confiança em si e a sensação de que o sucesso atingido não foi merecido ou que ela não é boa o suficiente para exercer determinado cargo.

De acordo com a pesquisa “Acelerando o futuro das mulheres nos negócios”, produzida pela KPMG, 56% das entrevistadas que atuam em cargos de liderança temem que as pessoas ao seu redor não acreditem que elas são capazes de desempenhar suas funções. Ainda segundo o estudo, 57% das mulheres entrevistadas disseram que experimentaram a síndrome da impostora quando assumiram um novo papel de liderança ou ascenderam ao nível de executivas. Outras 47% relataram que sofrem com a síndrome devido ao fato de nunca esperaram atingir o nível de sucesso que alcançaram.¹¹

Também se faz importante que as organizações fomentem o networking e a rede de apoio de mulheres, para ampliação de oportunidades de negócios, assim como compartilhamento de experiências e superação de desafios.

É evidente que os escritórios de advocacia enfrentam desafios significativos no que diz respeito à promoção da diversidade de gênero e à criação de ambientes de trabalho mais inclusivos. Um estudo publicado na Harvard Business Review considerou que o Direito foi o ambiente mais desafiador em relação à equidade de gênero dentre os setores pesquisados. As mulheres relataram os maiores níveis de exclusão e assédio no

10 LinkedIn. (s.d.). Gender Insights Report. Recuperado de <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions-lodestone/body/pdf/Gender-Insights-Report.pdf>

11 Síndrome da Impostora – Instituto de Psicologia da USP: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. (s.d.). Síndrome da Impostora. Recuperado de <https://www.ip.usp.br/site/noticia/sindrome-da-impostora/>

local de trabalho em comparação com outros três segmentos (ensino superior, entidades religiosas e saúde). Além disso, o estudo considerou que há uma longa história de preconceito contra as mulheres no Direito.

A natureza competitiva da atividade jurídica e a cobrança de alta performance em horas faturáveis para clientes, sobrecarregam as mulheres em geral e oneram, em especial, as com responsabilidades de cuidado, perpetuando assim o desequilíbrio.¹² Segundo pesquisa realizada pelo IBGE, as mulheres dedicam quase o dobro de tempo do que os homens nos afazeres domésticos – enquanto elas dedicam mais de 21 horas semanais, eles dedicam mais de 11 horas.¹³

Os preconceitos de gênero são inúmeros. Frequentemente mulheres precisam estar atentas ao expressar autoridade e valorizar suas realizações, assim como lidar com a falta de reconhecimento por suas contribuições e serem interrompidas por homens ao falar (“*manterrupting*”). Isso faz do Direito, também, um ambiente propício para o desenvolvimento do que ficou conhecido, em metáfora, como fenômeno da abelha-rainha.

Isso ocorre quando mulheres em posições de destaque dificultam a ascensão profissional de colegas em cargos subordinados ou no início de suas carreiras; e quando adotam comportamentos mais associados ao estereótipo masculino, acreditando que isso lhes confere maior status de poder. Como resultado, elas se distanciam tanto fisicamente quanto psicologicamente das mulheres em início de carreira ou em cargos subordinados, contribuindo para a legitimação e perpetuação da hierarquia de gênero.

Mulheres em posições sêniores, após enfrentarem desafios em suas carreiras, muitas vezes esperam que as mais jovens também enfrentem sacrifícios semelhantes. Frutos da própria hierarquia de gênero, elas tendem a evitar estabelecer relações próximas com mulheres em níveis hierárquicos inferiores como uma forma de proteger sua própria identidade de gênero, evitando serem impactadas negativamente por eventuais falhas atribuídas ao gênero. A legitimação desse modelo de hierarquia pode ser identificada pela negação da discriminação em ambientes masculinizados, pela adesão ao discurso meri-

12 HARVARD BUSINESS REVIEW. Research: How Bias Against Women Persists in Female-Dominated Workplaces. Disponível em: <<https://hbr.org/2022/03/research-how-bias-against-women-persists-in-female-dominated-workplaces>>. Acesso em: 12.08.2024.

13 Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 3ª ed.

tocrático no ambiente de trabalho, mesmo que as condições não sejam equitativas para ambos os gêneros, e pela falta de apoio a medidas de combate à desigualdade de gênero.¹⁴

Não obstante os inúmeros desafios, há medidas concretas que podem ser implementadas para mitigação dessas barreiras.

Foi com foco nessa questão que o CESA, buscando contribuir para que as Sociedades de Advogados se engajem no tema da equidade de gênero, em especial nas funções de liderança, criou o Selo CESA de Equidade de Gênero. O Selo representa um passo importante em direção à formação de lideranças femininas. Ao medir e qualificar iniciativas, divulgar projetos de inclusão e estabelecer metas de evolução e valorização das mulheres profissionais nas estruturas das Sociedades de Advogados, tanto na área jurídica como na área administrativa, o Selo demonstra um comprometimento efetivo com a equidade de gênero.

Além do Selo CESA de Equidade de Gênero, mais duas iniciativas do Comitê de Liderança Feminina merecem receber visibilidade, na medida que tem contribuído para o tema dentre as sociedades que integram o CESA: o programa de mentoria feminina e a atuação no tocante ao apoio da licença parental, tema atualmente em discussão no Congresso Nacional.

Mentoria: compartilhamento de experiências e o exercício da sororidade

Mentoria pode ser uma importante ferramenta de desenvolvimento profissional. Não é por outra razão que um dos primeiros projetos do Comitê de Liderança Feminina foi a criação de um programa de mentoria, no qual associadas puderam participar como mentoras e mentoradas, em uma riquíssima troca de experiências e compartilhamento de conhecimento, com ganhos de lado a lado.

A mentoria exige esforço, dedicação e, acima de tudo, intencionalidade. Do lado das mentoras, lhes cabe oferecer a disponibilidade de tempo e a vontade genuína de colaborar com o desenvolvimento de uma outra mulher. Do lado das mentoradas, espera-se engajamento e que aproveitem a oportunidade que terão de acessar trajetórias que poderão lhes inspirar e encorajar em seus projetos individuais.

14 GOMES NETO, Manoel B.; GRANGEIRO, Rebeca R.; ESNARD, Catherine. Mulheres na academia: Um estudo sobre o fenômeno queen bee. RAM, São Paulo, v. 23, n. 2, eRAMG220211, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG220211.pt>>. Acesso em: 12.08.2024.

Para darmos uma dimensão mais concreta dos benefícios da iniciativa, comecemos com o básico: no que consiste a mentoria? É uma ferramenta em que, mediante a conexão entre duas profissionais, geralmente de senioridades distintas, a experiência de uma contribuirá para o desenvolvimento da carreira da outra. E vice-versa.

Para o sucesso da experiência não há segredo, fórmula mágica, nem grandes habilidades a serem exercitadas. É conexão, disposição para ouvir, desprendimento para falar e confiança recíproca, além de absoluta confidencialidade.

Para algumas instituições, como é o caso do Comitê de Liderança Feminina do CESA, a mentoria faz parte de um programa organizado, como um valor institucionalmente reconhecido. É um exemplo que pode e deve ser replicado internamente pelas sociedades de advogados, como propulsor do desenvolvimento profissional de advogadas (e igualmente de advogados).

As vantagens são inquestionáveis. Para quem recebe, elas são até mais evidentes, como: aprender com a experiência de outras, reconhecer estratégias que funcionaram ou nem tanto, estabelecer novos contatos, construir novos relacionamentos e, especialmente, buscar apoio.

Para quem oferece, embora menos óbvia, a mentoria pode ser igualmente importante: como forma de testar suas convicções, aproveitar experiências diversas, revisar seu conhecimento do mercado de trabalho e nas perspectivas que se tem do mesmo. Há muito aprendizado por parte da mentora também.

Qualquer profissional pode atuar como uma mentora formal ou informal, sendo que as três principais características são: experiência acumulada para compartilhar em relação à mentorada, disponibilidade para se conectar e genuíno interesse no outro.

Não é raro ouvir de profissionais bem-sucedidas que contaram com apoio, modelos, exemplos – inclusive e principalmente de mentoras. Valeram-se de uma rede de segurança ao longo das suas carreiras, essencial para contribuir com o direcionamento necessário e com a definição das próprias escolhas feitas.

Evidentemente, a **rede de segurança** não será suficiente para garantir à profissional que alcance seus objetivos ao longo de sua trajetória profissional. Certamente, esforço, dedicação, treinamento, habilidade e alguma dose de ousadia serão os ingredientes relevantes do sucesso. Porém, faz muita diferença saber que a rede estará lá, caso o resultado que se alcance não seja o esperado.

Mentoria é menos sobre o resultado, mais sobre o processo. É menos sobre ascensão, mais sobre confiança. É menos sobre saltar e alcançar, mais sobre cair e não desistir.

Para aquelas que consideram a mentoria uma ferramenta valiosa, mas nunca tiveram a oportunidade de usufruí-la, identifique uma boa mentora e proponha a parceria, mesmo que não exista um programa formal no local de trabalho. Salvo raras exceções, a maioria das profissionais experientes se sensibilizará e ficará lisonjeada com um convite como esse. E, para aquelas que podem colaborar com jovens profissionais e têm genuíno interesse em fazê-lo, coloque-se à disposição e ofereça apoio.

Parentalidade e a promoção da equidade de gênero

Por fim, o tema da parentalidade tem estado muito presente na discussão da promoção da equidade de gênero e, por isso, o Comitê de Liderança Feminina optou por escolhê-lo como uma pauta a ser promovida.

A parentalidade é um conceito em constante evolução, especialmente quando analisada no contexto contemporâneo das mudanças nas dinâmicas do mercado de trabalho. No centro dessas transformações, está o papel da parentalidade na promoção da equidade de gênero, um tema essencial para garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no ambiente corporativo. A parentalidade ativa, que implica uma divisão equilibrada de responsabilidades entre pais e mães, tornou-se um ponto crucial no debate sobre equidade de gênero, já que ajuda a reestruturar a maneira como as responsabilidades familiares e profissionais são divididas e percebidas.

Historicamente, as mulheres foram vistas como as principais responsáveis pelo cuidado dos filhos, o que perpetuou desigualdades em suas trajetórias profissionais. No entanto, o avanço das discussões sobre igualdade de gênero levou a uma compreensão mais profunda de que, sem uma redistribuição justa das responsabilidades parentais, dificilmente será possível um avanço tempestivo das condições de equidade de gênero nos ambientes de trabalho.

Dados objetivos comprovam esse fato: dados da PNAD Contínua¹⁵ constata-se que a partir de 2022 o número de mulheres que se autodeclararam chefes de família superou o de homens, e esse número continua crescendo, estando atualmente acima de 50% do total. Pela definição do IBGE, uma pessoa chefe de família é aquela que é reconhecida por todos da casa como a responsável pelos negócios da respectiva casa. Em 2012, esse percentual estava em torno de 35%. Assim, se por um lado houve uma transformação im-

15 Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, do IBGE.

portante, fruto dos esforços das mulheres para ter mais escolaridade e maior penetração no mercado de trabalho, por outro elas passaram a ter mais responsabilidades financeiras relacionadas à provisão da família (nem sempre compartilhadas com parceiros), sem que houvesse uma paridade nas tarefas “historicamente” atribuídas ao sexo feminino.

Portanto, há uma balança repleta de fatores que pesam desfavoravelmente às mulheres no mercado de trabalho. Nesse contexto, um olhar não só para a maternidade, mas especialmente para a dupla jornada, e o papel dos pais nessa problemática se faz mais do que essencial.

É inadmissível que, quando nasce um bebê ou uma criança é adotada em uma família brasileira, as mães podem se afastar do emprego por um intervalo que varia de quatro a oito meses, a depender do regime de trabalho e de acordos estabelecidos com o empregador e os pais usufruem de apenas cinco dias de licença – e corridos, não úteis. Em alguns casos, ela pode ser estendida por até 15 dias, para os trabalhadores de organizações que aderirem ao Programa Empresa Cidadã. O que ainda é MUITO pouco. Não é por outra razão que o tema se tornou um dos pontos focais do Comitê de Liderança Feminina do CESA.

90 Não há dúvidas de que a licença parental é uma política essencial para alcançar a equidade de gênero no trabalho. Países como Suécia e Noruega são exemplos pioneiros na implementação de licenças parentais igualitárias. Na Suécia, por exemplo, o governo oferece 480¹⁶ dias de licença parental que podem ser divididos igualmente entre os pais, incentivando ambos a se afastarem do trabalho e cuidarem de seus filhos. Essa política tem se mostrado eficaz não apenas na promoção da igualdade de gênero, mas também em aumentar a satisfação no trabalho e a produtividade nas empresas, já que pais e mães retornam ao trabalho com uma maior sensação de equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

No Brasil, estamos avançando, mas lentamente. Algumas empresas privadas já começam a adotar licenças paternidade mais longas que as exigidas por lei¹⁷, reconhecendo os benefícios dessa política para a retenção de talentos e a promoção da equidade de gênero. Nos escritórios de advocacia, porém, ainda estamos na primeira infância dessa discussão, e em muitos casos há enorme desconhecimento dos conceitos e propostas

16 O país onde o tabu é não tirar licença paternidade: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cv2j9v79l3eo>.

17 <https://forbes.com.br/carreira/2023/03/grandes-empresas-passam-a-oferecer-licenca-paternidade-no-brasil/>.

envolvidos, e da importância de se incluir a temática da parentalidade no pilar de equidade de gênero.

Mas há luz no final do túnel. O tema tem sido tratado nas cortes, incluindo os Supremo Tribunal Federal. Projetos de Lei estão em discussão, e séria discussão. Análises orçamentárias, pilotos, e muita gente séria e competente envolvida. Eventos em foros importantes, como o CESA, têm acontecido com frequência para discutir o tema. Formadores de opinião se manifestam mais e mais. É nesse contexto que nos posicionamos institucionalmente, com muito orgulho e determinação de que a causa da equidade de gênero é revestida de essencialidade, e que todas as iniciativas para um mundo mais equilibrado e justo nos são muito caras.

Conclusão

É imperativo, portanto, que os escritórios de advocacia continuem a trabalhar ativamente na implementação e revisão de políticas de equidade de gênero, reconhecendo e valorizando o talento e a contribuição de profissionais, independentemente do gênero. Fomentando o desenvolvimento das mulheres melhoraremos as instituições às quais elas pertencem. E com instituições melhores teremos uma sociedade mais diversa, mais inclusiva, mais justa, onde as oportunidades não serão limitadas pelos diversos recortes, mas estarão disponíveis a todos e a todas. Somente por meio de um compromisso contínuo com a diversidade e a inclusão, os escritórios poderão alcançar um ambiente de trabalho verdadeiramente equitativo e acolhedor para todos os seus membros.

Diversidade como Estratégia de Crescimento

Gabriel Leonardos¹

Nossa trajetória de Diversidade, Equidade e Inclusão

Somos uma banca de advocacia cuja origem remonta a 1919, e, como tal, percebemos que temos desafios a superar relacionados ao desenvolvimento de uma equipe de colaboradores diversa e inclusiva. O ambiente de trabalho em nosso escritório é historicamente acolhedor, e algumas gerações de sócios construíram a nossa reputação como um local que respeita e desenvolve profissionais de todos os gêneros, orientações sexuais, raças, etnias, gerações, religiões e pessoas com deficiências. Mas, nos últimos 10 anos, chegamos à conclusão que isso não bastava para assegurar o nosso desenvolvimento futuro.

Quando começamos a debater a introdução de políticas de diversidade, equidade e inclusão (DE&I), em 2015, alguns sócios ponderaram que isso talvez fosse desnecessário, na medida em que jamais tivemos qualquer evento concreto de preconceito ou discriminação, algo que não seria tolerado em nosso escritório. Contudo, prevaleceu o entendimento de que, se não tivéssemos uma política ativa e estruturada de promoção da DE&I, nós sequer seríamos procurados por pessoas talentosas que pertencessem a grupos minorizados em nosso país, até porque elas não saberiam o que esperar do nosso escritório.

Afinal, não somos uma organização nova, formada por jovens recém-formados. Como uma sociedade antiga e estruturada, temos sócios e colaboradores entre os 18 e 74 anos de idade, com uma clientela formada por empresas que são referências em seus ramos de negócio. Seria compreensível que uma pessoa LGBTI+ ou uma pessoa negra, que não nos conhecesse, tivesse dúvidas quanto ao acolhimento que viria a ter conosco e, por esse motivo, nem mesmo se candidatasse a uma vaga aberta em nosso escritório.

Mais ainda, sem medidas concretas e visíveis externamente, e direcionadas a pessoas LGBTI+ e negras, é plausível supor que muitos talentos que integram tais coletividades sequer tomariam conhecimento da vaga que fora aberta.

1 Membro do Conselho Diretor do CESA e Sócio de Kasznar Leonardos Advogados.

Parecia evidente que estávamos deixando de atrair pessoas com relevantes competências pessoais e profissionais. Além disso, a existência, em nosso país, de tantos episódios lamentáveis de preconceito divulgados corriqueiramente pela imprensa, faz com que nos sintamos compelidos a anunciar publicamente que não compactuamos com qualquer forma de discriminação.

Em 2015, já estávamos naturalmente avançados em questões de representatividade de gênero, na medida em que metade dos sócios já eram mulheres, e até mesmo o nosso nome reconhece o papel preponderante de uma sócia (Elisabeth Kasznar). Assim, embora mantendo iniciativas de promoção e desenvolvimento de mulheres, decidimos concentrar esforços especiais nas questões de DE&I de pessoas LGBTI+ e negras.

Após alguns anos com divulgação de informações de caráter geral, e alguns webinários e encontros, em 2020 organizamos internamente o nosso Grupo de Trabalho (GT) de DE&I e “turbinamos” a nossa política, tornando-a estruturada com o apoio de profissionais externos.

Em maio de 2020, aprovamos os objetivos de nossa política, que foi rebatizada para política de “Diversidade, Equidade e Inclusão” (DE&I):

- (I)** Promover a construção e consolidação da DE&I internamente, por meio de iniciativas que proporcionem a DE&I de grupos tratados como minorias, viabilizem a conscientização e mostrem resultados ao longo do tempo; e
- (II)** Impactar a sociedade e a comunidade externa, atuando de modo ativo para fomentar em nosso segmento de negócio (jurídico e de propriedade intelectual) e na sociedade as reflexões essenciais sobre a necessidade de ampliar a visibilidade e as oportunidades para grupos tratados como minorias, abrangendo ações afirmativas e tratamento, servindo como exemplo e apoiador de causas sociais.

A partir de 2020, implementamos nosso canal de denúncias confidenciais e anônimas (através de um prestador de serviços externo), iniciamos a capacitação dos nossos gestores internos para que possam exercer uma liderança inclusiva, realizamos o nosso censo de DE&I, no qual mais de 80% dos colaboradores participaram voluntariamente, aderimos formalmente aos Pactos da ONU (Pacto Global da ONU; WEPS – ONU Mulheres; Livres & Iguais), aderimos ao programa Empresa sem Barreiras, cooperação técnica

da Associação Brasileira de Recursos Humanos do Rio de Janeiro (ABRH-RJ) e do Ministério Público do Trabalho (MPT-RJ), e aderimos ao projeto Incluir Direito, do CESA, com participação nas mentorias dos alunos.

Também aprovamos o nosso Código de Ética e Compliance e Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, onde definimos políticas claras contra qualquer forma de assédio, discriminação ou preconceito no local de trabalho. Nosso Código é comunicado de forma eficaz a todos os funcionários através da Ambientação “Onboarding” no momento da contratação, além de palestras e cursos organizados que abordam temas específicos alinhados ao Código.

Rapidamente logramos resultados excelentes no que diz respeito à representatividade de pessoas LGBTI+. Passamos a contratar profissionais que se sentiram à vontade para se candidatar a vagas conosco, na medida em que ficava mais conhecida a nossa política de acolhimento ativo de pessoas, independentemente de sua orientação sexual. Contudo, o avanço em relação à contratação de pessoas negras ainda era muito lento.

Assim, a partir de 2022, ampliamos as ações voltadas a esse grupo específico, com a implementação de mentorias coletivas étnico-racial e gênero (18 participantes no grupo étnico-racial e 15 no grupo de gênero), revisamos as nossas políticas internas de Recursos Humanos, iniciamos ações de conscientização e sensibilização dos colaboradores – letramento, desenvolvemos parcerias para um processo de recrutamento inclusivo (Inklua, Trans Empregos, TOTI, Empregue Afro e Indique uma Preta) e criamos vagas afirmativas para contratação de profissionais negros.

95

Nossas vagas afirmativas

A recente edição da publicação “Análise Advocacia Diversidade e Inclusão” revelou que, dentre 426 sociedades de advogados que responderam ao questionário (representando a maior parte do faturamento da advocacia brasileira) apenas 45% delas destinam recursos financeiros às atividades de DE&I². Parece evidente que, sem destinar recursos, o avanço no tema será muito mais lento e, arrisco-me a dizer, muito mais vagaroso do que podemos tolerar em nosso país.

Não que as iniciativas de DE&I necessitem de recursos vultosos. Acima de tudo,

2 Fonte: <https://analise.com/analise-advocacia-diversidade-e-inclusao/cinco-em-cada-dez-bancas-nao-tem-orcamento-definido-para-diversidade-e-inclusao>, consulta em 23.08.2024.

é necessário comprometimento da liderança e engajamento de todos os integrantes do escritório. Esses requisitos não são banais, mas, a rigor, não custam dinheiro.

Não obstante, há momentos em que alguns recursos financeiros são necessários. Seja para integrar as iniciativas de DE&I às atividades de marketing do escritório com o objetivo de fomentar a discussão externamente, ou para custear pequenas despesas em eventos presenciais, ou, principalmente, para investir na contratação e capacitação de profissionais que irão contribuir para o faturamento da firma e para o desenvolvimento de nossa área de atuação.

É sobre a nossa tática de contratação de profissionais em vagas afirmativas que irei agora me estender. Como diz o ditado dos Estados Unidos, é necessário “put one’s money where one’s mouth is”, ou seja, não basta ter um belo discurso, é preciso agir e, para isso, não há manifestação mais eloquente do que alocar recursos financeiros para implementar a política de DE&I.

Em 2022, nosso censo interno demonstrava que ainda estávamos muito atrasados em relação à contratação de pessoas pretas e pardas. Naquele momento, tínhamos 25% de colaboradores que se autodeclaravam pretos ou pardos, mas quase todos estavam em atividades de apoio, administrativas, e não eram profissionais da área-fim (“fee earners”), prestando serviços com contato direto com os clientes.

A premissa de que é difícil contratar pessoas pretas e pardas com alta qualificação acadêmica é conhecida em nosso país, e essa percepção pode ser ainda maior em um escritório como o nosso, que lida com temas de alta tecnologia e onde a fluência total na língua inglesa é tida como um requisito indispensável para os profissionais da área-fim.

Com muitos centros de custos, em variadas áreas de trabalho, geridos por sócios diferentes, esses gestores receavam tomar a decisão de contratar uma pessoa preta ou parda que, durante o processo seletivo, não preenchesse todos os requisitos usualmente estabelecidos para a vaga.

A cobrança por atingimento de metas, rentabilidade, controle de custos, conquista de novos clientes, manutenção de faturamento, todos esses fatores compreensivelmente pesam na decisão de contratação, por mais que o gestor esteja genuinamente comprometido com o avanço das pautas de DE&I. Não era fácil tomar a decisão de contratar um profissional que demandaria, para o seu treinamento, maior dedicação do gestor, eventuais custos com cursos de capacitação, e cuja produtividade seria, em um momento inicial, menor que a dos demais colegas.

Para eliminar esse problema, nosso escritório tomou então a decisão de criar vagas

afirmativas, destinadas a profissionais pretos e pardos, cada uma delas a ser destinada a um dos centros de custo distintos do escritório, devendo os ocupantes obrigatoriamente ser profissionais de área-fim, para prestar serviços sofisticados e realizar atendimento direto aos clientes. O custo desses profissionais é integralmente coberto pela administração central do escritório, ou seja, sem impactar os centros de custo de cada setor.

Sucintamente: cada gestor recebe um profissional em seu setor, sem ter que arcar diretamente com o respectivo custo financeiro. É claro que o novo contratado poderia eventualmente demandar mais dedicação dos gestores em seu treinamento, mas isso todos estavam dispostos a fazer.

Sabemos que, obviamente, na apuração final do resultado, todos os sócios arcam com o custo do ocupante de uma vaga afirmativa, mas o simples fato dessa vaga não afetar diretamente o resultado do setor onde ele está alocado, reduziu a última barreira para a contratação de pessoas pretas e pardas em áreas-fim de nosso escritório. Aliás, a rigor, essas pessoas apenas aumentam a rentabilidade dos setores onde atuam, pois elas obviamente geram faturamento para tais setores, mas não impactam o custo.

É relevante salientar que, quando partimos para uma contratação ativa de pessoas pretas e pardas, sob a premissa que expus acima, isso criou para os potenciais candidatos uma percepção de que eles aqui seriam acolhidos, e, ao final, recebemos candidatos com altíssimo preparo acadêmico. Ou seja, constatamos que aquela premissa era equivocada, e pudemos comprovar, na prática, a incorreção da percepção de que haveria dificuldades para contratar pessoas pretas e pardas com alta qualificação técnica e acadêmica.

Também verificamos que o racismo estrutural em nossa sociedade é tão arraigado, que pessoas pretas e pardas encontram muitas barreiras não-escritas, inclusive pela inexistência de uma rede de relacionamentos sociais em setores mais sofisticados da economia brasileira, de tal forma que pessoas talentosas jamais haviam se candidatado anteriormente para trabalhar conosco, simplesmente porque não chegavam jamais a nos conhecer.

Nesse sentido, foi essencial o auxílio que tivemos das consultorias especializadas que contratamos para atingir os nossos objetivos. Aliás, elas nos apoiam até hoje neste programa.

Com relação às nossas vagas afirmativas para pessoas pretas e pardas, dentro de um prazo máximo de 3 (três) anos, o gestor deve decidir se a pessoa ocupante da vaga afirmativa será incorporada em seu setor de forma regular (i.e., com o setor assumindo diretamente o seu custo), ou se ela retornará ao mercado de trabalho, abrindo-se, neste último caso, uma nova vaga afirmativa para ele preencher.

Nosso compromisso, portanto, é o de potencializar a qualificação e o conhecimento técnico do ocupante da vaga afirmativa, para o caso de, se ele vier a sair de nosso escritório, retornar para o mercado de trabalho mais experiente e preparado do que quando o recebemos, anos antes. Enquanto escrevo este artigo temos 6 (seis) vagas afirmativas ocupadas, por três homens e três mulheres, atuando diretamente nos processos para os quais fomos contratados, e no atendimento aos nossos clientes.

Considerações Finais

Desde a implementação de nosso programa, houve aumento significativo na representatividade dos grupos minorizados entre nossos colaboradores, especialmente no número de colaboradores negros, que resultou em ultrapassarmos a meta de 30% de representatividade estabelecida para o triênio 2022-2024. Este resultado veio através da evolução e atualização de nosso processo seletivo, que se tornou mais diverso e inclusivo, e da criação de vagas afirmativas para as áreas de negócios do escritório. Alcançamos, também, 35,7% de reconhecimentos e promoção de pessoas negras no escritório (ultrapassando a meta de 30% do número de reconhecimento e promoções anuais contemplando o grupo).

Além disso, outra meta estabelecida para o triênio 2022-2024 diz respeito ao reconhecimento e à promoção feminina em todas as áreas do negócio (na qual tínhamos a meta de 50% do número de reconhecimentos anuais e promoções que contemplem mulheres), tendo sido atingido um resultado de 52,3%.

Caminhamos bastante para chegar até aqui, mas estamos sempre aprendendo. Recentemente incluímos dois novos pilares em nosso programa, a Diversidade Religiosa e Diversidade Intergeracional. Acima de tudo, temos um comprometimento permanente com o aumento da DE&I em nossa firma e, para cumprir esse objetivo, certamente haverá aperfeiçoamentos contínuos em nosso programa.

Sabemos que é pouco o que fazemos, mas se o nosso exemplo for de alguma valia, só posso aqui dizer aos meus colegas advogados que vale a pena, sim, investir recursos financeiros para estimular a DE&I dentro do escritório, pois, estou convencido, somente assim atrairemos mais talentos e criaremos um ambiente verdadeiramente justo, criativo, inovador, talentoso, acolhedor e com sustentabilidade de relacionamentos interpessoais a longo prazo.

Rio de Janeiro e São Paulo, 23 de setembro de 2024.

Diversidade Racial – A *Best Practice* do Incluir Direito no Brasil

Cajé – Carlos José Santos da Silva¹

Robson de Oliveira²

Resumo

A promoção da igualdade racial no Brasil é uma responsabilidade coletiva, conforme estabelecido pelo Estatuto da Igualdade Racial (Lei n.º 12.288/2010). Este artigo analisa o programa “Incluir Direito” como uma *Best Practice* na promoção da inclusão e diversidade étnico-racial no setor jurídico, destacando sua abordagem holística e os impactos significativos na transformação do mercado jurídico brasileiro.

Palavras-chave: Diversidade racial, Inclusão, Setor jurídico, Ação afirmativa, Incluir Direito, *Best Practice*.

Introdução

A promoção da igualdade racial no Brasil é um dever compartilhado por toda a sociedade, conforme estabelecido pelo **Estatuto da Igualdade Racial** (Lei n.º 12.288/2010)³.

O Estatuto, de acordo com o 1º, é “(...) destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”.

Ele reafirma um dos objetivos fundamentais do Estado Brasileiro (artigo 3º, IV, da

1 Presidente do Conselho Diretor do CESA, sócio do Machado Meyer Advogados, Coordenador Geral do Projeto Incluir Direito, Diretor Secretário do SINSA – Sindicato das Sociedades de Advogados dos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro e Conselheiro Federal OAB/SP.

2 Conselheiro do CESA, Coordenador Geral do Projeto Incluir Direito e Sócio de Demarest Advogados.

3 BRASIL. **Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera a Lei n.º 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 21 jul. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em 13/08/2024.

Constituição Federal), ao indicar como um de seus deveres, assim como da sociedade, o de “*garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais*” (artigo 2º, Lei n.º 12.288/2010).

Também, no artigo 3º do aponta como diretriz político-jurídica a “*inclusão das vítimas de desigualdade étnico-racial, a valorização da igualdade étnica e o fortalecimento da identidade nacional.*”

Especialmente, em seu artigo 4º, afirma que a participação da população negra, em condições de igualdade e oportunidades na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de, dentre outras medidas, programas de ação afirmativa, destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas.

O CESA, ciente de suas responsabilidades sociais, a vista da baixa participação negra nos escritórios de advocacia, criou o “Incluir Direito”, para atuar exatamente dentro dessa perspectiva, promovendo a inclusão e diversidade étnico-racial no setor jurídico como parte desse compromisso social amplo e inalienável.

“Incluir Direito” é uma iniciativa que se destaca por promover a inclusão e a diversidade étnico-racial no setor jurídico, um campo historicamente marcado pela homogeneidade étnico-racial.

Com uma abordagem holística e transformadora, o projeto vai além das práticas tradicionais de simples divulgação de vagas ou concessão de bolsas de estudo. Ele busca facilitar o acesso de estudantes e profissionais negros ao mercado jurídico, oferecendo apoio contínuo por meio de mentoria, capacitação e redes de apoio, preparando-os integralmente para enfrentar as barreiras estruturais do mercado.

Essa preparação integral inclui treinamentos específicos para o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais, que são fundamentais para a inserção e progressão na carreira. Além disso, assegura que os participantes estejam devidamente preparados para os processos seletivos nos principais escritórios de advocacia e departamentos jurídicos de grandes empresas, aumentando significativamente suas chances de sucesso.

Um dos grandes diferenciais da iniciativa é a mentoria oferecida, na qual profissionais experientes orientam os participantes ao longo de suas trajetórias, proporcionando insights valiosos e apoio estratégico. Esse suporte é crucial para a construção de uma carreira sólida e para a superação dos desafios específicos enfrentados por profissionais negros no setor.

Além disso, o “Incluir Direito” promove um engajamento direto com escritórios de advocacia e departamentos jurídicos, criando uma ponte entre talentos negros e oportunidades de emprego.

A iniciativa também se dedica a transformar as práticas internas das instituições parceiras, incentivando a criação de ambientes mais inclusivos e a adoção de políticas de diversidade a longo prazo.

Nesse contexto, a diversidade racial nos escritórios de advocacia não é apenas uma questão de justiça social, mas um valor essencial que enriquece as perspectivas jurídicas e fortalece a capacidade das instituições de responderem às complexidades da sociedade contemporânea.

O reconhecimento do impacto desse projeto é evidenciado por diversos prêmios já recebidos pela iniciativa que incluem o Innovare e Benedicto Galvão (OAB São Paulo), os quais refletem o sucesso do projeto em promover a inclusão e a diversidade no setor jurídico, bem como seu papel transformador na sociedade, convertendo-o em uma *Best Practice* na promoção de equidade racial.

Os depoimentos a seguir ilustram o impacto real e transformador que o “Incluir Direito” tem tido na vida de seus beneficiários. Cada história representa uma jornada única de superação, resiliência e conquista, mostrando como a iniciativa tem sido fundamental para a construção de carreiras jurídicas sólidas e para a quebra de barreiras estruturais. Estes relatos destacam não apenas o apoio técnico e profissional oferecido, mas também o suporte emocional e estratégico proporcionado ao longo do processo, demonstrando o valor inestimável da mentoria e das redes de apoio que o “Incluir Direito” oferece.

101

DEPOIMENTOS

Ana Luiza Moraes da Cunha⁴

Quando iniciei minha trajetória acadêmica, a frase que mais ouvi foi: a Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais é a nossa segunda casa. Afinal, ela é carinhosamente apelidada como a Vetusta Casa de Afonso de Pena, e, portanto, casa de todos

4 2ª Turma do Incluir Direita da UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais e advogada do Madruga e Fialho Advogados.

os alunos que passam por lá. No entanto, este sentimento não me atingiu durante meus primeiros anos de curso. Eu não me sentia pertencente a este espaço. Sentia que aquilo não tinha sido pensado para mim, que eu não deveria estar ali, que aquele não era o meu lugar.

Mas tudo mudou quando eu conheci o Incluir Direito.

Foi somente ao participar do Incluir Direito que comecei a compreender a origem deste sentimento. Eu carregava no meu coração um sentimento silencioso, porém persistente: a sensação de que pessoas como eu, pessoas negras, não foram preparadas, ao longo da história, para ocupar certos espaços. Espaços de poder, de conhecimento, de decisão. A exclusão histórica e estrutural era o que me mantinha afastada.

Mas depois de meses de reflexão, de trocas intensas de histórias, vivências e, sobretudo, de medos e inseguranças, foi que eu descobri que não estava sozinha, pois tudo o que eu seria eram sentimentos que meus colegas também sentiam. Depois de entender que eu não estava sozinha, algo dentro de mim começou a mudar, e o Projeto Incluir Direito foi o principal catalisador desta transformação.

A partir dele, eu aprendi que ocupar espaços que tradicionalmente não são vistos como nossos é essencial, e, mais do que ocupar, é necessário pertencer. Pertencer significa reconhecer que esses espaços também são nossos por direito, que nossa presença neles não é uma exceção, mas uma possibilidade concreta e necessária.

Essa reflexão vai além dos muros da faculdade. Nos grandes escritórios de advocacia, por exemplo, ainda é raro ver pessoas negras em posições de destaque. A falta de diversidade nesses ambientes reforça a ideia de que certos lugares não são para nós. Mas, projetos como o Incluir Direito nos ensinam a superar essas barreiras, a ocupar esses lugares com segurança, competência e, acima de tudo, com o sentimento de pertencimento.

Embora o objetivo principal do projeto seja capacitar futuros profissionais, o que ele faz vai muito além disso. Incluir Direito é sobre identidade, autoconhecimento, aquilombamento e sobre a construção de uma narrativa que afirma que nós, negros, podemos e devemos estar onde quisermos. É, sobretudo, sobre pertencimento. Não se trata apenas de abrir portas, mas de garantir que, ao atravessá-las, saibamos que temos o direito de estar ali.

Já disse algumas vezes durante o projeto, mas repito, porque acredito que esta é a melhor forma de descrevê-lo: Incluir Direito é como um abraço. Não um abraço qualquer, mas aquele abraço que chega no momento exato em que você mais precisa, quando tudo parece incerto e você questiona seu lugar no mundo.

Hoje, tudo o que posso dizer é: obrigada. Obrigada a todos que colaboram e trabalham para que esse projeto cresça, evolua e toque a vida de tantas pessoas que, assim como eu, já

se sentiram fora de lugar ou incapazes de alcançar espaços como este.

Graças ao Incluir Direito, hoje posso dizer com toda a convicção que a Vetusta Casa de Afonso Pena é, sim, minha segunda casa. E mais do que isso, eu entendo que o mundo jurídico, incluindo os grandes escritórios, é um espaço onde eu, e pessoas parecidas comigo, podemos e devemos ocupar.

Deividy Willian Pinto Correa⁵

O Incluir Direito foi um momento divisor de água, assim como foi entrar na universidade. Passar as manhãs e tardes de sábado com as professoras, me qualificando para os processos avaliativos, foi um processo de ruptura excencial para o meu amadurecimento profissional e competitivo, ainda que na universidade, de extrema importância. Principalmente, dada a notória competitividade para o ingresso no mercado jurídico.

Se num primeiro momento, ingressar no curso de Direito foi uma grande vitória, após dois longos anos trabalhando e estudando no cursinho pré-vestibular, em outro momento, a notória sensação de não pertencimento, que me parece não ser apenas minha, além de me motivar a superar qualquer obstáculo para ser o primeiro ente da minha família a me formar em um curso superior, infelizmente, me sabotava, fazendo-me não acreditar no meu potencial, mesmo após o primeiro crivo meritório de ingresso em uma faculdade.

As aulas me ensinaram diversas características importantes sobre como treinar para os processos avaliativos das entrevistas de estágio; a praticar ainda mais a linguagem jurídica e culta; a entender a importância da negritude que represento e, reciprocamente, me representa; a entender e me preparar para o ingresso no mercado de trabalho; a importância de desenvolver uma segunda língua e diversas outras competências que me fazem mais competitivo.

Se antes a realidade era ser um excelente “faz tudo” em uma lanchonete, hoje a intenção é ser um advogado atuante e, pelo que parece indicar meu atual estágio, talvez na área tributária. Tudo foi muito mais fácil com a incrível ajuda do meu querido mentor, que parecia ser mais sério do que de fato é. Um abençoado que me ajudou muito e apenas me pediu em troca o altruísmo de apoiar projetos como o do incluir. Sou grato a todos que constroem o projeto. Obrigado pela oportunidade de mostrar meu potencial.

5 5ª Turma do Incluir Direito na UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro e Estagiário na AGU - Advocacia Geral da União.

Jade Gomes de Souza⁶

Jade Gomes de Souza, participou da 5º edição do Incluir Direito realizada pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Atualmente está no 10º semestre em direito pela Universidade e é assistente jurídico I no BMA, um dos escritórios integrantes do projeto.

Meu nome é Jade Gomes de Souza e sou estudante de Direito na Universidade Presbiteriana Mackenzie. Tive a honra de participar da 5ª Edição do projeto Incluir Direito, uma iniciativa transformadora que visa combater a desigualdade racial no âmbito jurídico no Brasil. O projeto foi criado em resposta a uma pesquisa realizada pelo CESA (Centro de Estudos das Sociedades de Advogados) em parceria com a FIA, que revelou a alarmante representação de menos de 1% de negros nos escritórios de advocacia do país, tanto em cargos de sócios quanto de associados e estagiários. Ao integrar o Incluir Direito, fui beneficiada com uma experiência única e enriquecedora.

O Incluir Direito não é apenas um programa de capacitação; é uma verdadeira rede de apoio que promove aprendizado, autoestima e pertencimento para jovens negros estudantes de Direito. Com um foco especial nos alunos cotistas do curso de Direito das mais variadas Universidades, o projeto tem como objetivo aumentar o número de candidatos negros aprovados nos processos seletivos dos escritórios associados ao CESA. Durante minha participação, tive a oportunidade de desenvolver diversas habilidades essenciais para a construção de uma carreira de sucesso e para me preparar para os desafios que virão. É importante destacar que, embora não haja uma obrigatoriedade de contratação dos beneficiários, o projeto busca criar condições propícias para que esses jovens profissionais possam se destacar e conquistar seu espaço no mercado jurídico.

Durante minha participação no projeto, tive a oportunidade de participar de aulas que abordaram temas como postura profissional, elaboração de currículos competitivos e estratégias para processos seletivos. Essas atividades foram essenciais para me ajudar a entender melhor o ambiente corporativo e as expectativas do mercado. As sessões de simulação de entrevistas foram particularmente impactantes, permitindo-me aumentar minha confiança e preparar-me para as realidades do mundo do trabalho. A mentoria oferecida por profissionais experientes foi outra peça-chave desse aprendizado, pois recebi orientações valiosas sobre como enfrentar os desafios do mercado e a importância de construir uma rede de contatos sólida.

6 5ª Turma do Incluir Direito na Universidade Mackenzie e assistente jurídica no BMA Advogados.

Além disso, as discussões sobre a desigualdade racial e a importância da diversidade no ambiente profissional foram extremamente enriquecedoras. O projeto promoveu reflexões profundas sobre como a inclusão não apenas enriquece a cultura organizacional, mas também potencializa o desempenho coletivo. Esse entendimento é essencial para que possamos atuar de maneira mais consciente e comprometida em nossas futuras carreiras, contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

Atualmente, sou estagiária no escritório BMA Advogados (Barbosa Müssnich Aragão Advogados), onde tenho a chance de aplicar os conhecimentos adquiridos no projeto Incluir Direito. Essa experiência me permite vivenciar na prática a importância da diversidade no ambiente de trabalho e como ela é fundamental para o desenvolvimento de soluções criativas e inovadoras. Ao trabalhar em um ambiente onde a pluralidade de ideias é valorizada, percebo como minha trajetória no Incluir Direito me preparou para contribuir de forma significativa para a advocacia.

Ao longo dessa jornada, compreendi que o impacto do Incluir Direito vai além do âmbito profissional. Através das conexões que fiz e das experiências que compartilhei com outros participantes, criei um senso de pertencimento que se reflete na minha vida pessoal e acadêmica. Acredito que a construção de uma rede de apoio é essencial para enfrentar os desafios que surgem no caminho, e o projeto proporcionou isso de forma admirável.

Em suma, minha participação no Incluir Direito não apenas moldou meu perfil profissional, mas também me proporcionou um espaço de reflexão sobre questões sociais fundamentais. Estou comprometida em utilizar as habilidades e conhecimentos que adquiri para promover a diversidade e a inclusão no setor jurídico. Minha vivência nesse projeto reforçou minha determinação de lutar por uma advocacia mais representativa e equitativa, onde todos tenham oportunidades iguais, independentemente de sua origem.

Acredito que, ao unir esforços e compartilhar experiências, podemos criar um futuro mais justo e igualitário para todos os profissionais da advocacia. Essa é a missão que carrego comigo, inspirada por tudo o que aprendi e vivi durante essa jornada transformadora. Estou animada para continuar contribuindo para a promoção da diversidade e inclusão, tanto em minha carreira quanto na sociedade em geral. Com a determinação de fazer a diferença, sigo em frente, preparada para os desafios que virão, ciente de que o trabalho em equipe e a empatia são fundamentais para alcançarmos um mundo mais igualitário.

João Pedro Ferreira Silveira da Silva⁷

O Incluir Direito vai além de ser apenas um projeto, é dar uma chance a pessoas que têm muito a oferecer, porém pouco espaço para se desenvolver. É fazer com que a gente se sinta pertencente em um lugar que frequentamos diariamente mas que, por vezes, parece não nos acolher.

É a chance de conhecer pessoas incríveis com muito potencial que, até pouco tempo antes, era só mais uma passando pelos corredores da faculdade e de saber que nem tudo precisa ser individual e sozinho e que, quando construímos uma rede de apoio com nossos iguais, até o resultado negativo se torna mais leve de suportar.

Acredito que, em 2024, existiram dois de mim. Um antes do incluir, que era tímido e desacreditado quando o assunto era entrevista de estágio e o outro após o Incluir, que sabe do seu próprio valor, é confiante e não teme a luta por mais, que por ventura, o resultado não seja esperado.

Costumo dizer que o Incluir, na minha trajetória profissional e acadêmica foi mais do que só um projeto, foi o alicerce que eu nem sabia que precisava para saber que sim, eu posso conseguir e que sim, eu tenho competência para estar onde eu desejo.

Sem o Incluir, não sei como teria sido meu ano e minhas manhãs de sábado e, para ser sincero, nem gosto de pensar na possibilidade de não ter feito parte. Muito obrigado ao Incluir Direito por tudo o que me proporcionou e tem proporcionado.

Aos que estão participando do projeto e, para aqueles que irão ler esse texto e pensam em se inscrever, aproveite tudo o que o projeto tem a lhes oferecer, reforce seus vínculos de amizades e criem novos. No final, verão o quanto terá valido a pena.

Maria Eduarda Fernandes Pereira⁸

Ao ingressar na primeira turma do Projeto Incluir Direito da FDUSP, em 2020, não posso dizer que eu já sabia da importância que ele teria para a minha trajetória pessoal e profissional. Pelo contrário, talvez mais incertezas do que certezas pairassem sobre o meu

7 5ª Turma do Incluir Direito na UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro.

8 1ª Turma do Incluir Direito da USP - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo e Advogada no Manesco, Ramires, Perez, Azevedo Marques Advogados.

destino e sobre as oportunidades profissionais que eu poderia ter durante e depois da Faculdade.

Afinal, para mim e meus colegas, o Projeto Incluir Direito apresentava a oportunidade, mas também o enorme desafio de adentrar o mundo dos mais renomados escritórios de advocacia do país.

Sem saber se essas portas, que historicamente nos foram fechadas, abririam-se, ousamos aceitar o desafio e abraçamos com afinco a oportunidade, tendo a certeza de que esse era um importante passo na nossa trajetória, mas também na de muitos que viriam. E, assim, posso dizer que iniciamos uma jornada de formação e aprendizado, individual e coletivamente transformadora.

Hoje, passados tantos anos, ao ver os colegas que passaram pelas turmas do projeto e que deram continuidade a essa jornada, entendo a dimensão dessa iniciativa que um dia já foi uma pequena semente.

Somos mais de 100 alunos, de turmas que extrapolaram as barreiras da Faculdade de Direito do Largo São Francisco e junto às instituições que apoiam e incentivam o Projeto Incluir Direito nas diferentes universidades, demonstramos o enorme sucesso dessa iniciativa extraordinária.

Acredito que o Projeto Incluir demonstra para a comunidade de profissionais do Direito que o combate ao racismo deve ser um compromisso inalienável de todas as instituições jurídicas, inclusive dos escritórios de advocacia. Para mim, o Projeto reforça que há um compromisso – assumido por todos aqueles e aquelas que se propõem a estudar o Direito – com os valores da igualdade e da transformação da sociedade em prol da Justiça.

E, mais do que isso, o Projeto Incluir Direito se preocupa em formar, acolher e dar oportunidade profissional a estudantes negras e negros, para transformar a cor e a cara dos sinônimos de excelência na comunidade jurídica do nosso país!

Sabemos que a transformação dos espaços em busca da igualdade racial é um longo caminho a ser percorrido, mas a construção e a dedicação de iniciativas como o Projeto Incluir Direito são imprescindíveis para avançarmos nesse objetivo.

Sem dúvidas, é uma alegria e uma honra pertencer à Comunidade Incluir Direito e ajudar a construir essa transformação!

O Incluir Direito não é apenas uma iniciativa educacional, mas sim uma verdadeira revolução na forma como encaramos a justiça racial e a equidade no campo jurídico brasileiro. Portanto, quando soube do projeto, vi uma chance de transformar minha trajetória.

O sonho de me tornar um profissional do direito, de lutar por justiça e equidade, sempre esteve comigo, mas muitas vezes senti que as portas estavam fechadas. O Incluir Direito não só abriu essas portas, mas me acolheu com um abraço firme e me guiou pelo caminho.

Durante este projeto, cada um de nós teve a oportunidade de aprender, crescer e se desenvolver de maneiras que jamais imaginávamos. Fomos guiados por mentoras e coordenadoras dedicadas, que compartilharam não apenas seu conhecimento técnico, mas também suas experiências de vida, suas lutas e suas vitórias. Essa experiência individual e ao mesmo tempo coletiva, nos mostrou que não estamos sozinhos e que é possível vencer os desafios, não importa quão grandes eles pareçam.

O impacto do Incluir Direito vai além do acadêmico e profissional. Este projeto nos deu a confiança para acreditar em nossos sonhos e a força para lutar por eles. Aqui, encontramos uma rede de apoio e um senso de pertencimento que nos encorajou a ser a melhor versão de nós mesmos. Cada turma do projeto, tem uma história única, mas todas compartilham um tema comum: a transformação profunda que experimentaram.

Cada conquista ao longo dessa jornada é um testemunho do poder da inclusão e da diversidade, pois ao proporcionar espaço e oportunidades para estudantes negros no mercado de trabalho, o Incluir Direito está não apenas mudando nossas vidas, mas também construindo uma sociedade mais justa e igualitária, demonstrando que o processo de inclusão resulta em transformação. Ao abrir espaço para estudantes negros no campo jurídico, o Incluir Direito mostra que a inclusão não é apenas um valor desejável, mas uma força transformadora capaz de construir novas narrativas.

Hoje, nós vivemos os sonhos daqueles que lutaram para que pudéssemos estar aqui, para falar e existir. Graças ao Incluir Direito, sonhamos um sonho que não é mais distante, pois desdobrou-se em realidade e concretizou-se em oportunidades de autoconhecimento, confiança, profissionalismo e excelência. Os formandos do Incluir Direito são a prova de que quando damos oportunidades reais e apoio genuíno, o potencial é ilimitado. Por muitas

9 7ª Turma do Incluir Direito da USP - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo e pesquisador científico do CNPQ.

vezes, sonhamos os mesmos sonhos sem perceber que eles também pertencem a outras pessoas e, hoje, as histórias compartilhadas foram um lembrete poderoso de que sonhar juntos e apoiar uns aos outros é a chave para realizar grandes feitos.

Seja na primeira ou na última turma do projeto, certamente a trajetória de cada formando/a negro/a continuará a ser um farol de esperança e uma fonte de inspiração para todos que buscam transformar seus sonhos em realidade e lutar contra as desigualdades que assolam o país.

Pietra Fantini¹⁰

É um prazer compartilhar um pouco deste momento tão especial.

Meu nome é Pietra, e tive a honra de integrar a turma 4 do projeto Incluir Direito. Neste relato, represento não apenas a mim, mas também todos os colegas que, assim como eu, foram profundamente impactados por essa experiência transformadora.

Ao longo dos meses durante o projeto, fomos desafiados, provocados e, mais importante, acolhidos de maneira que poucas experiências conseguem proporcionar. Nesse processo, surgiram valores essenciais que carregaremos para o resto de nossas vidas. Celebramos não apenas nosso ingresso em escritórios e instituições, mas também os princípios de aceitação, inclusão e pertencimento que nos foram ensinados e que moldaram nossas experiências pessoais e profissionais.

Nossos professores e coordenadores, com paciência, dedicação e sabedoria, nos guiaram em cada etapa do caminho. Eles não apenas transmitiram conhecimento, mas também nos inspiraram a sermos profissionais e cidadãos comprometidos com a justiça e a igualdade.

Para mim, pessoalmente, o Incluir Direito representou uma verdadeira transformação, algo que eu poderia descrever como um milagre. É como se eu, uma pessoa que até então se via limitada em certas esferas, de repente começasse a enxergar com clareza. Este projeto me abriu portas que eu jamais imaginei que se abririam; me permitiu sentar em mesas onde antes eu sequer imaginava ter lugar; me colocou em posições que, até então, pareciam inalcançáveis. Se antes eu era vista como alguém fadada ao fracasso, o projeto me deu a fé e a força necessárias para superar todas as expectativas e reverter essa narrativa.

Martin Luther King Jr., disse: “Suba o primeiro degrau com fé. Não é necessário que

10 4ª Turma do Incluir Direito da USP - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo e estagiária na ANBIMA.

você veja toda a escada. Apenas dê o primeiro passo.” E foi exatamente isso que o Incluir Direito fez por mim e por mais de 100 pessoas negras que tiveram a oportunidade de participar dele. Ele nos ofereceu o primeiro degrau, a primeira oportunidade, a primeira chance de reescrever nossas histórias.

Por fim, é importante refletir sobre o futuro. Como muitos já disseram antes de mim, a existência do Incluir Direito é, ao mesmo tempo, motivo de celebração e um lembrete das desigualdades estruturais que ainda persistem em nossa sociedade. O projeto é incrível em sua essência e impacto, mas meu desejo sincero é que, um dia, ele não precise mais existir. Que chegue o tempo em que o direito à educação e às oportunidades seja realmente acessível a todos, sem a necessidade de iniciativas especiais para corrigir disparidades históricas.

Muito obrigada. Pietra Fantini

Raissa Sena Barbosa¹¹

Este projeto não apenas ofereceu uma oportunidade de aprendizado, mas se tornou um divisor de águas em nossas vidas, moldando nossas trajetórias pessoais e profissionais de maneira significativa.

As aulas ministradas pelas professoras Alessandra e Camila, e as orientações do professor Eduardo, tiveram um impacto duradouro em minha formação. As discussões sobre temas fundamentais e as aulas focadas em relações raciais foram especialmente marcantes, oferecendo ferramentas que transcendem o campo jurídico.

Graças ao projeto, tive a oportunidade de ingressar no escritório Pinheiro Neto, um dos apoiadores da iniciativa. Trabalhar lá tem sido uma das experiências mais enriquecedoras da minha carreira, refletindo sobre minha trajetória, desde meu trabalho no supermercado Carrefour até minha posição atual como estagiária jurídica. Reconhecer a importância de ocupar um cargo no Direito se torna ainda mais significativo ao considerar a disparidade racial nos escritórios de advocacia, onde a maioria das pessoas negras e pardas ocupa cargos operacionais.

O projeto Incluir Direito busca transformar essa realidade, desafiando a estatística de que apenas 10% dos advogados nos 10 maiores escritórios do Brasil são negros. O projeto é um catalisador para mudanças sociais e raciais no âmbito jurídico.

11 6ª Turma do Incluir Direito da USP - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo é estagiária no Pinheiro Neto Advogados.

Tenho orgulho de ter integrado a turma 6 e espero continuar contribuindo como monitora. O impacto do projeto em minha vida foi profundo e se estendeu a todos os participantes.

Victor Leandro Gomes¹²

Perspectivas de um estudante após 04 anos de sua participação.

Meu nome é Victor Santa Cruz e atualmente ocupo o cargo de advogado júnior na área de infraestrutura do Machado Meyer.

Conheci o projeto Incluir Direito em 2019, quando ainda estava na graduação. Naquela época, o projeto tinha a duração de um ano inteiro, com aulas temáticas e eventos que nos aproximavam do mercado jurídico formado pelos grandes escritórios de advocacia do país. A aproximação com esse setor específico do mercado jurídico foi fundamental, considerando a baixa representatividade de profissionais negros nesses ambientes, o que serve como um alerta para o afastamento de jovens estudantes que desejam construir suas carreiras nesses lugares.

O projeto não apenas possibilitou a conexão com os escritórios, mas também a conexão entre os estudantes e participantes do projeto que, naquele momento, compartilhavam do mesmo objetivo: ingressar nesses escritórios, construir uma carreira consolidada e mostrar ao mercado o potencial, a determinação e a inteligência que sabíamos ter e que precisávamos apenas de uma oportunidade.

Hoje, olho para o Victor de 2019 e reconheço as conquistas, conhecimento e crescimento profissional que foram possíveis graças ao projeto. Mais maduro, enxergo ainda o próximo passo dessa ação afirmativa tão grandiosa, que seria a permanência desses jovens estudantes nos escritórios parceiros. Digo “permanência” porque sabemos que o ambiente corporativo de um escritório de advocacia de excelência pode ser competitivo e apresentar barreiras de inclusão à cultura e proximidade com os futuros colegas de trabalho.

O ponto apresentado anteriormente, inclusive, já vem sendo trabalhado pelo setor de responsabilidade social dos escritórios parceiros no que tange ao desenvolvimento e mudança da cultura corporativa desses ambientes, seja pela construção de grupos de afinidade ou pela elaboração de políticas que ajudam a aproximar os colaboradores dos estudantes participantes do projeto.

Entendo que o Projeto Incluir Direito, para além de uma política afirmativa, é um ins-

12 3ª turma do Incluir Direito na Universidade Mackenzie e advogado no Machado Meyer Advogados.

trumento criado e desenvolvido em conjunto com os escritórios e estudantes para enfrentar um problema ainda mais pulsante, a desigualdade e falta de representatividade de profissionais negros nos grandes escritórios de advocacia.

Sendo um projeto de tanto valor e importância, a construção e desenvolvimento de uma cultura corporativa capaz de fazer com que esses estudantes e profissionais permaneçam no escritório também deve ser construída em conjunto, com a criação de grupos e conselhos que possam absorver a percepção desses jovens frente ao ambiente de trabalho e assim incorporar as políticas institucionais responsáveis pelo desenvolvimento da cultura institucional.

Ler e enxergar o Projeto Incluir Direito como uma ferramenta potencializadora de mudança estratégica de mercado nos ajuda a reconhecer o diferente como um profissional capaz, inovador e com perspectiva de alavancar o negócio para o atendimento de problemas complexos, criando soluções jurídicas diversas.

Foi com esse olhar que entrei no Projeto e é com esse olhar que enxergo a continuidade dele, para que assim possa impactar cada vez mais jovens de diferentes localidades, histórias e experiências.

Conclusão

Os testemunhos dos beneficiários do “Incluir Direito são mais do que números ou estatísticas. São as vozes dessas pessoas que realmente ilustram o sucesso da iniciativa.

Cada relato é uma prova viva de que a diversidade racial nos escritórios de advocacia não é apenas desejável, mas necessária para construir um setor jurídico mais justo e representativo.

As histórias contadas aqui reforçam a importância de iniciativas como o “Incluir Direito” em transformar o mercado jurídico e em criar um futuro em que a inclusão e a diversidade não sejam apenas metas, mas valores intrínsecos da profissão.

Assim, “Incluir Direito” emerge como uma resposta concreta e necessária às desigualdades históricas no setor jurídico. Sua abordagem abrangente não só abre portas para talentos negros, mas também cria uma narrativa no mercado jurídico, onde a diversidade e a inclusão são valores centrais. Ao transformar vidas e moldar o futuro do direito no Brasil, o “Incluir Direito” demonstra que a verdadeira mudança exige ações consistentes e comprometimento com a equidade.

Equidade e diversidade: desafios e oportunidades na formação e prática jurídica

Ana Carolina Lourenço¹

Gustavo Marques Barnabé Alves²

Mariana Clara Magalhães³

Victor Leandro Gomes⁴

Introdução | equidade, diversidade e inclusão no contexto jurídico

A desigualdade racial é um marco da sociedade brasileira que sujeita uma determinada parcela da população a diferentes tipos de violências e micro agressões, inclusive nos espaços jurídicos. Nesse contexto, a equidade, a diversidade e a inclusão (“DE&I”) refletem diretamente nas práticas e no ambiente de trabalho das organizações jurídicas, bem como nas decisões e atuações dos profissionais do direito.

Neste artigo, exploraremos a importância da DE&I no âmbito jurídico, analisando como esses princípios fundamentais influenciam as relações jurídicas, a prestação de serviços legais e a construção de um ambiente mais justo e inclusivo para todos os envolvidos. Além disso, examinaremos as medidas e políticas que podem ser adotadas para promover a equidade, diversidade e inclusão no contexto jurídico, visando aprimorar a representatividade, a acessibilidade e a justiça dentro do sistema legal.

A busca por uma sociedade mais justa e igualitária tem impulsionado discussões e ações em prol da equidade de gênero, raça, orientação sexual, entre outras dimensões da diversidade. No âmbito da discussão acerca da implementação de justiça social no

1 Advogada de Machado Meyer Advogados.

2 Advogado de Machado Meyer Advogados.

3 Advogada de Machado Meyer Advogados.

4 Advogado de Machado Meyer Advogados

âmbito jurídico, o tema não se limita a termos quantitativos da ocupação de minorias populacionais em espaços de baixa representatividade, e sim a índices qualitativos de inclusão e permanência desses grupos de indivíduos no amplo espectro jurídico.

Nesse sentido, o conceito de inclusão possui amplos significados, desde a sua acepção etimológica enquanto antônimo de exclusão, até aquele compreendido como um processo social contínuo, como destacado por Durão (2024)⁵. Como cirurgicamente apontado pelo autor, a inclusão é um processo social destinado a equalizar situações de desvantagem de um grupo de indivíduos para com o outro, enquanto a diversidade remete apenas a uma reunião de pessoas diversas, sem a sua efetiva inclusão.

Esses conceitos refletem nas estatísticas relacionadas ao contingente de advogados negros em cargos socialmente tidos como de maior valor, como em escritórios de advocacia. De acordo com o Censo Jurídico 2018, de autoria do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (“CEERT”), menos de 1% do corpo jurídico de grandes escritórios possuíam representatividade de pessoas negras.

Diante desse número alarmante, medidas foram tomadas para a implementação de iniciativas ou programas de DE&I nesses espaços que, dentre essas medidas, passaram a constituir comitês dedicados à criação, coordenação e implementação de políticas voltadas à diversidade e inclusão, além de estabelecer grupos de afinidade, promover palestras sobre letramento e executar iniciativas afirmativas em processos de recrutamento, gestão de talentos e seleção de fornecedores.

Como reflexo das providências tomadas pelas instituições, o número passou a crescer e, em 2022, a presença de advogados negros nos grandes escritórios de advocacia em São Paulo totalizou um aumento exponencial de 10%. Apesar da alta, a desigualdade ainda é alarmante.

A implementação de políticas e práticas que promovam a equidade e a diversidade não apenas fortalece as instituições jurídicas, mas efetiva o conceito de justiça distributiva e enfatiza a importância de promover um ambiente jurídico que valorize a equidade, respeite a diversidade e promova a inclusão.

Atual Panorama

5 DURÃO, Pedro et al. UM CONVITE À MESA: AUSÊNCIA, INCLUSÃO E ADVOCACIA CORPORATIVA. Interfaces Científicas-Direito, v. 10, n. 9, p. 44-56, 2024.

Nos últimos anos, temos testemunhado um aumento significativo no reconhecimento da importância da DE&I nos escritórios de advocacia. Iniciativas e programas voltados para a promoção da diversidade têm ganhado destaque, refletindo um compromisso crescente em criar ambientes de trabalho mais representativos e inclusivos. No entanto, apesar dos avanços, a jornada rumo a uma verdadeira DE&I, especialmente nos cargos mais altos, onde a diversidade permanece limitada, ainda enfrenta desafios significativos.

Dados revelados pelo anuário Análise Advocacia 2023/2024⁶ oferecem perspectivas sobre a evolução da DE&I nos escritórios Mais Admirados, apontando para um aumento na representatividade de mulheres, negros e pessoas com deficiência em todas as áreas da advocacia.

Em 2020, 40% dos escritórios declararam adotar ações e políticas de inclusão e diversidade em suas estruturas. Em 2023, esse número cresceu para 53%. Há três anos, a média de DE&I nas equipes era de 21 advogadas por banca, uma pessoa com deficiência (PCD) e quatro profissionais negros na equipe administrativa do escritório.

De acordo com o mapeamento deste ano, 43% dos sócios dos escritórios são mulheres, enquanto 3% são pessoas negras e 1% são PCDs. No caso dos associados, a representatividade feminina é ainda mais expressiva, abrangendo 7 em cada 10 advogados, seguida por 11% de pessoas negras e 11% de PCDs. Por outro lado, a equipe administrativa das bancas apresenta um cenário mais positivo, com 61% de mulheres, 19% de profissionais negros e 3% de PCDs.

É inegável que os escritórios de advocacia têm feito progressos notáveis na promoção da DE&I em suas equipes. A contratação de profissionais de diferentes origens étnicas, culturais, de gênero e orientações sexuais tem sido cada vez mais priorizada, refletindo um reconhecimento da importância de representatividade e perspectivas diversas. Além disso, a implementação de políticas e programas de inclusão, como mentoria para grupos sub-representados, treinamentos sobre viés inconsciente e equidade salarial, demonstra um compromisso genuíno em criar ambientes de trabalho mais justos e acolhedores.

No entanto, apesar desses avanços, os números revelam que a diversidade nos cargos mais altos dos escritórios de advocacia ainda é limitada. Profissionais de minorias étnicas e outros grupos sub-representados continuam a enfrentar barreiras signifi-

6 Revista Análise Advocacia. Anuário Análise Advocacia 2023/2024. São Paulo: editora Análise, 2023. Páginas 266-276.

vas no avanço para posições de liderança e tomada de decisões estratégicas. A falta de diversidade nos níveis mais altos das organizações não apenas limita as oportunidades para profissionais talentosos, mas também impacta negativamente a capacidade das firmas de advocacia de compreender e atender às necessidades de uma clientela cada vez mais diversificada.

A sub-representação de grupos diversos nos cargos de liderança dos escritórios de advocacia reflete desafios estruturais e culturais mais amplos que precisam ser enfrentados. Viéses inconscientes, práticas de recrutamento e promoção tendenciosas, falta de modelos de liderança diversificados e culturas organizacionais não inclusivas são apenas alguns dos fatores que contribuem para essa disparidade.

Para alcançar uma verdadeira DE&I nos escritórios de advocacia, é essencial que as firmas adotem uma abordagem holística e comprometida. Isso inclui a implementação de políticas e práticas de recrutamento e promoção mais equitativas, o fortalecimento de programas de mentoria e desenvolvimento profissional para grupos sub-representados, a criação de culturas organizacionais inclusivas e o estabelecimento de metas mensuráveis para a diversidade nos cargos de liderança.

Além disso, é crucial que a liderança dos escritórios de advocacia assuma um papel ativo na promoção da DE&I, demonstrando um compromisso genuíno e liderando pelo exemplo. A diversidade nos cargos de liderança não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia fundamental para impulsionar a inovação, a criatividade e a eficácia nos escritórios de advocacia.

A promoção da DE&I não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também uma estratégia essencial para impulsionar a excelência, a inovação e a eficácia. A diversidade de perspectivas e a inclusão de diferentes vozes e experiências não apenas enriquecem a cultura organizacional, mas também fortalecem a capacidade dos escritórios e das empresas de compreender e atender às necessidades de uma clientela cada vez mais diversificada.

À medida que avançamos para um futuro em que a DE&I sejam verdadeiramente valorizadas e promovidas nos escritórios de advocacia e nas empresas em geral, é essencial que continuemos a desafiar as normas estabelecidas, a questionar viéses arraigados e a trabalhar coletivamente para construir ambientes de trabalho mais diversos, inclusivos e equitativos. Somente assim poderemos alcançar todo o potencial e a promessa da diversidade, beneficiando não apenas os profissionais que neles trabalham, mas também a sociedade como um todo.

Desafios e Próximos Passos

A promoção da equidade e diversidade na formação e na prática jurídica apresenta desafios complexos e multifacetados. O campo jurídico, tradicionalmente elitizado e homogêneo, ainda reflete uma realidade que dificulta a inclusão de grupos historicamente sub-representados. Advogadas e advogados negros, mulheres, pessoas LGBTQIA+, pessoas com deficiência e de outras comunidades minorizadas enfrentam barreiras para alcançar espaços de liderança, o que limita a pluralidade de perspectivas essenciais para a prestação de serviços jurídicos eficazes.

A superação desses desafios exige um movimento coordenado entre diversas frentes: educação, mercado de trabalho e cultura organizacional. Nas faculdades de Direito, por exemplo, é imprescindível que o currículo aborde a interseccionalidade de gênero e raça de forma transversal, possibilitando aos futuros profissionais uma visão crítica e abrangente das questões sociais que afetam a justiça. A ausência de mulheres negras em cargos de liderança, a maior parcela da população brasileira, é um reflexo da falta de oportunidades educacionais e profissionais, e deve ser uma questão central na reestruturação do ensino jurídico.

Nos escritórios de advocacia, a implementação de programas de (DE&I) já começou a produzir resultados positivos, mas ainda há muito a ser feito. Para além do letramento básico sobre diversidade, é necessário desenvolver a fluência em práticas antirracistas e antidiscriminatórias, conforme sugere Daniel Bento, Diretor Executivo do Centro de Estudos das Relações de Trabalho, para que os conceitos de inclusão se transformem em vivência prática no cotidiano das organizações.

Esses programas devem ser estratégicos e envolver medidas contínuas de treinamento, reavaliação de políticas de contratação e promoção, mentorias, investimentos em bolsas de estudos, bem como uma revisão criteriosa das avaliações de desempenho. Líderes comprometidos com a DE&I são essenciais para conduzir essas mudanças, garantindo que a diversidade de perspectivas seja valorizada e se reflita em espaços de pertencimento para todas as pessoas.

A transformação do mercado jurídico requer mais do que discursos e iniciativas pontuais. Como ressaltado por Rachel Maia e Luciana Dias, muitas empresas falam sobre equidade, mas poucas efetivamente implementam ações que resultem em mudanças significativas. Para reverter esse quadro, é fundamental que o setor jurídico adote a filosofia do “Walk the Talk” – as atitudes devem acompanhar as falas, com ações concretas

que promovam um ambiente inclusivo e oportunidades reais para todos.

O caminho para a equidade racial e de gênero no direito também depende da adesão a protocolos como o Pacto de Promoção de Equidade Racial, Movimento Elas Lideram e ESG (Ambiental, Social e Governança), os quais reforçam a importância de uma cultura organizacional comprometida com a justiça social e com a responsabilidade de corrigir disparidades históricas.

Em termos práticos, os próximos passos envolvem, portanto, uma combinação de medidas educativas, políticas de inclusão, e uma mudança cultural profunda. A promoção de ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos, que valorizem diferentes vivências e perspectivas, é essencial para que a prática jurídica possa cumprir seu papel de promover justiça de maneira equitativa e representativa da diversidade da sociedade.

A criação de grupos de afinidade, Comitês de Diversidade, contratação de consultorias especializadas são essenciais. Além disso, programas como o proposto pelo CESA, como o Incluir Direito, que desenvolve talentos negros para o mercado jurídico, é um exemplo de uma prática eficaz que pode ser expandida. A certificação de mais de 100 estudantes negros no mercado jurídico demonstra que iniciativas estruturadas podem, de fato, criar oportunidades e transformar a realidade do setor.

No entanto, esse processo exige compromisso contínuo. As lideranças do campo jurídico devem permanecer engajadas e responsáveis pela construção de um futuro mais inclusivo, assegurando que as transformações iniciadas hoje se consolidem em uma prática jurídica verdadeiramente representativa e justa. Somente assim poderemos avançar para um cenário em que a diversidade não seja apenas uma meta aspiracional, mas uma realidade efetiva e perene.

Oportunidade e Mercado

Não é de hoje que o Brasil é um país desigual, seja entre ricos e pobres, homens e mulheres, negros e brancos, pessoas heterossexuais e aqueles pertencentes à comunidade LGBTQIAP+.

A desigualdade, em todas as suas faces, se apresenta em números consideráveis e alarmantes no País. Segundo pesquisa do IBGE, em 2020, o desemprego entre a população negra era 71% maior do que em relação à população branca. E não para por aí. Segundo estudo realizado pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais, em 2020, o Brasil continuou no topo do ranking de países que mais mata pessoas da comunidade

LGBTQIAP+ no mundo.

O relatório sobre a riqueza global de 2023 feito pela Oxfam, durante o fórum econômico mundial em Davos⁷, apontou que 63% de toda a riqueza produzida no país ficou na mão de 1% da população brasileira. Nosso índice de Gini, responsável por aferir o nosso nível de desigualdade, chegou a pontuar 81% no mesmo ano, o que significa que quanto maior o valor, maior a desigualdade encontrada.

A responsabilidade por termos vários brasis dentro de um só, não se dá apenas em razão da nossa diversidade cultural, mas também em decorrência da grande desigualdade e estratificação social existente, uma vez que pessoas negras, mulheres, indígenas, PCDs e LGBTQs dificilmente terão as mesmas oportunidades de emprego e estudo que homens héteros brancos.

A promoção da DE&I no mundo corporativo e da própria Administração Pública, são ações afirmativas capazes de proporcionar uma gama de oportunidades para as pessoas que fazem parte desses grupos, desses pequenos brasileiros. Tal política, além de proporcionar uma maior inserção desses grupos no mercado de trabalho e em posições estratégicas da Administração Pública, não só é a coisa certa a se fazer por atender aos direitos humanos, mas também ao princípio da justiça e isonomia social.

É indispensável que grandes empresas brasileiras apoiem projetos sociais, capazes de ajudar o desenvolvimento humano em contextos limitantes. Há, de fato, uma nova metodologia de pensamento nas Companhias, com foco exclusivamente na evolução de seus papéis sociais em meio à comunidade. A era da humanização chegou e essa conscientização agrega bastante valor às atividades desempenhadas pelas organizações.

Vivemos em uma época na qual as informações chegam e se vão cada vez mais rápidas, um mundo mais conectado e competitivo, onde o que produzimos e fazemos pode ficar ultrapassado com muito mais facilidade. Por isso, para que as empresas não fiquem paradas no tempo, é preciso ter em mente as necessidades sociais que hoje o mercado exige, pois a realização destas iniciativas demonstra que existe sensibilidade da empresa focada na temática social.

Empresas e Instituições, públicas ou privadas, com homogeneidade de funcionários e cultura, tendem a ser menos inovadoras e, por conseguinte, menos competitivas nesse mercado onde a velocidade de ação e a inovação são cada vez mais importantes.

7 Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/forum-economico-de-davos/desigualdade-s-a/>. Acessado em: 19 de setembro de 2024.

Um ambiente e uma cultura pautada na DE&I é capaz de apresentar inúmeras possibilidades para resolução de inúmeros problemas, pois é capaz de ver a situação problema a partir de várias óticas. Falando de escritórios de advocacia, tal fato se demonstra ainda mais relevante, considerando que o produto de venda dessas instituições é a solução jurídica para os mais diversos e complexos problemas apresentados pelos clientes, portanto, um ambiente jurídico mais diverso e inclusivo pode gerar soluções jurídicas mais diversas, inovativas e pouco usuais no mercado às mais variadas demandas.

Para se ter uma ideia, de acordo com uma pesquisa feita pelo Hay Group com 170 empresas brasileiras, aproximadamente 76% dos funcionários consultados se preocupam com a diversidade e reconhecem que têm espaço para expor suas ideias e inovar no trabalho. Já nas empresas que não têm a diversidade como pauta e agenda, esse número cai para 55%.

Com uma política pautada na DE&I as empresas brasileiras e a própria Administração Pública podem se tornar muito mais eficientes e inovadoras, não à toa, algumas das grandes empresas nacionais e internacionais já apresentam em alguma medida a inserção de tais políticas, o que é uma postura admirável.

Fato é que uma política de Inclusão e Diversidade por mais que seja recente no Brasil, é algo que vem com muita força internacionalmente, sendo uma tendência de mercado. O Pacto Global da ONU, por exemplo, já reúne diversas empresas mundo afora, construindo uma rede com Objetivos de Desenvolvimento Sustentável baseadas em práticas ESG, termo que pode ser utilizado para identificar o quanto uma empresa procura reduzir os danos socioambientais e como ela promove o desenvolvimento sustentável.

Segundo relatório da PwC⁸, empresa de consultoria e auditoria, até 2025, 57% dos ativos de fundos mútuos na Europa estarão em fundos que consideram os critérios ESG, o que representa US\$ 8,9 trilhões. Além disso, 77% dos investidores institucionais pesquisados disseram que planejam parar de comprar produtos não ESG nos próximos dois anos.

Nas palavras de Valerie Jarrett, presidente da Fundação Barack Obama, em um evento virtual promovido pela NRF Retail Converge em junho de 2021: “[essa geração] presta atenção se as empresas são ou não socialmente responsáveis. As empresas se preocupam com o meio ambiente? Se concentram na diversidade e inclusão?”. Isso pressiona essas empresas, diz ela, a responder ao que o consumidor e a força de trabalho de-

8 Disponível em: <https://pactoglobal.org.br/pg/esg>. Acessado em: 19 de setembro de 2024.

sejam. E conclui, “Os conselhos corporativos estão cada vez mais falando sobre preconceitos implícitos, oportunidades de mentoria, responsabilidade social etc., e o ativismo está em ascensão.

Não se trata apenas de ser a coisa certa a fazer. As pessoas estão reconhecendo que a diversidade é uma força e uma vantagem competitiva.

O estudo “A diversidade como alavanca de performance”, produzido pela consultoria McKinsey, apontou os ganhos que uma companhia com um quadro diversificado de colaboradores. Vale destacar, dentre outros, os seguintes: (i) Probabilidade 33% maior de ter uma performance financeira superior comparado com organizações que não possuem uma representação étnica e diversificada em seus quadros; (ii) um turnover menor entre seus colaboradores; (iii) maior habilidade de atrair talentos, incrementar a experiência dos clientes, e a satisfação dos funcionários.

A Inclusão e Diversidade não são apenas uma ação afirmativa para transformar o ambiente institucional mais competitivo frente a essa “nova” globalização, mas sim um instrumento capaz de reverter alguns daqueles dados que mencionamos anteriormente, se tornando uma ferramenta presente em políticas socioambientais, capaz de trazer desenvolvimento econômico, social e humano ao Brasil e mais especificamente ao mercado jurídico.

O Brasil é uma potência com grandes reservas naturais e diversidade cultural, mas que ainda não está no mercado de trabalho. Diversidade essa que com políticas de Inclusão podem transformar negócios e realidades, trazendo mais investidores e desenvolvimento sustentável, baseado não só no respeito ao meio ambiente, mas também às pessoas e à cultura. Um desenvolvimento que precisa e deve combater as nossas desigualdades.

Conclusão

A DE&I representam não apenas uma obrigação moral, mas também uma oportunidade estratégica para transformar o mercado jurídico. À medida que o Brasil avança em direção a uma sociedade que enfrenta os seus preconceitos e suas iniquidades sociais, é essencial que o setor jurídico esteja na vanguarda dessas mudanças, adotando políticas que promovam a equidade e garantindo que o progresso seja contínuo e efetivo.

A promoção da diversidade no direito não se limita à criação de políticas, mas também envolve a transformação de culturas organizacionais, de instituições de ensino a bancas de advocacia. Ao investir em inclusão, o setor jurídico poderá se tornar

mais justo e representativo, refletindo a diversidade da sociedade brasileira, tornando o direito mais próximo da realidade que pretende regular e promovendo uma justiça verdadeiramente equitativa. A era da inclusão chegou, e com ela, a promessa de um futuro mais justo e próspero para todos.

Etarismo e Advocacia: desafios e perspectivas

João Paulo Ferraz¹

José Victor Pallis da Silva²

Vivian Joory³

I. Introdução

O “etarismo”, também conhecido como “idadismo”, pode ser definido como uma prática estrutural de preconceito e discriminação contra determinadas pessoas em razão de sua idade – ou, conforme definição da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), abrange os “*estereótipos (como pensamos), preconceitos (como nos sentimos) e discriminação (como agimos) direcionados às pessoas com base na idade que têm*”.⁴

Embora, usualmente, o etarismo se volte contra pessoas mais velhas, sobretudo idosos, essa prática discriminatória também pode atingir pessoas mais jovens, principalmente no mercado de trabalho.⁵

No Brasil, não existe ainda uma definição legal sobre “etarismo”,⁶ mas é possível

123

-
- 1 Coordenador do Comitê CESA Jovem e Advogado na Figueiredo & Velloso Advogados Associados.
 - 2 Coordenador do Comitê CESA Jovem e Advogado na Pinheiro Neto – Advogados.
 - 3 Coordenadora do Comitê CESA Jovem e Advogada na Sergio Bermudes Advogados
 - 4 OPAS. Relatório mundial sobre o idadismo. Washington, D.C.: Organização Pan-Americana da Saúde, 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/documentos/relatorio-mundial-sobre-idadismo>.
 - 5 G1. Etarismo: discriminação por idade não atinge somente os mais velhos e antecede violência contra idosos, 16/03/2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/podcast/o-assunto/noticia/2023/03/16/etarismo-discriminacao-por-idade-nao-atinge-somente-os-mais-velhos-e-antecede-violencia-contra-idosos.ghtml>.
 - 6 Atualmente, encontram-se em tramitação no Congresso Nacional 2 (dois) Projetos de Lei que tratam do tema: PL 3.549/2023 e PL 6.175/2023. O PL 3.549/2023 parece trazer uma definição mais clara sobre o

localizar, tanto no plano constitucional quanto no plano infraconstitucional, disposições normativas que repelem essa prática.

A Constituição Federal de 1988, por exemplo, parece dedicar bastante atenção ao tema da “idade” ou “faixa etária” quando consagra o “princípio da igualdade” – que, nas palavras de Luís Roberto Barroso e Aline Osorio, deve ser entendido em sua tripla dimensão: (i) igualdade formal, entendida como “*proteção contra a existência de privilégios e tratamentos discriminatórios*”; (ii) igualdade material, correspondente às “*demandas por redistribuição de poder, riqueza e bem estar social*”; e (iii) igualdade como reconhecimento, entendida como respeito “*às minorias, sua identidade e suas diferenças, sejam raciais, religiosas, sexuais ou quaisquer outras*”.⁷

Nesse sentido, a Constituição estabelece que um dos objetivos fundamentais da República consiste em “*promover o bem de todos*”, sem preconceitos de “*idade*” ou quaisquer formas de discriminação (art. 3º, CF), e determina que todos são iguais perante a lei, “*sem distinção de qualquer natureza*” (art. 5º, *caput*, CF), vedando, ainda, a diferenciação salarial por motivo de “*idade*” (art. 7º, XXX, CF).

Ao lado dessas disposições e atenta para as várias formas de discriminação contra pessoas em razão de sua idade, a Constituição procura dedicar especial atenção **(i)** para as pessoas idosas, impondo à família, à sociedade e ao Estado o dever de ampará-las e assegurar sua “*participação na comunidade*” e sua “*dignidade e bem-estar*” (art. 230, CF); e **(ii)** para as pessoas jovens, sobretudo a partir da Emenda Constitucional nº 65/2010, que incluiu no art. 227 disposições para assegurar ao “*jovem*” o tratamento com “*absoluta prioridade*”, colocando-os a salvo de qualquer “*discriminação*” e determinando, ainda, a criação do “*estatuto da juventude*” (art. 227, *caput* e §8º, I, CF).

Dando maior concretude a essas disposições constitucionais, destacam-se, no plano infraconstitucional, 4 (quatro) relevantes diplomas para a compreensão do tema do “etarismo” na advocacia e no mercado de trabalho: **(i)** Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003); **(ii)** Estatuto da Juventude (Lei nº 12.852/2013); **(iii)** Consolidação das

Etatismo, ao conceituá-la como “o preconceito, a intolerância ou a discriminação contra pessoas ou grupos em razão da idade” (art. 2º).

7 BARROSO, Luís Roberto; OSORIO, Aline. “Sabe com quem está falando?": Notas sobre o princípio da igualdade no Brasil contemporâneo. Revista Direito e Práxis, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 204–232, 2016, p. 208. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/21094>.

Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943); e **(iv)** Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (Lei nº 8.906/1994).

O Estatuto do Idoso estabelece, em síntese, que se considera “idoso” a pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos (art. 1º), tratando com “*prioridade especial*” as pessoas idosas maiores de 80 (oitenta) anos (art. 3º, §2º). Esse mesmo diploma proíbe a discriminação contra idosos (art. 4º, art. 10, §3º, art. 96 e art. 100, I e II) e prevê que a pessoa idosa tem direito ao exercício de atividade profissional, com respeito a suas condições físicas, intelectuais e psíquicas (art. 26), vedando, também, a discriminação contra idosos na admissão de qualquer trabalho ou emprego (art. 27).

Já o Estatuto da Juventude define “jovens” como as pessoas com idade entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos (art. 1º, §1º), vedando expressamente a discriminação em razão da idade (art. 17, I) e reafirmando o direito das pessoas jovens à profissionalização e ao trabalho (art. 14).

Adicionalmente, embora, na sua redação original, o art. 461 da CLT não tratasse do tema da discriminação etária, ao menos desde 1952 a legislação trabalhista passou a prever a vedação às distinções salariais em razão da “idade” (Lei nº 1.723/1952). Em 2017, esse dispositivo passou por nova reforma (Lei nº 13.467/2017), que lhe deu a redação atualmente vigente,⁸ mantendo a referência à impossibilidade de distinção salarial em razão da idade e acrescentando, ainda, a referência à “*etnia*”.

A CLT também parece apresentar uma visão interseccional sobre o tema da discriminação etária,⁹ vinculando-a às discriminações de gênero, ao dispor, no art. 373-A (cuja redação foi trazida pela Lei nº 9.799/1999), que são vedadas práticas discrimina-

8 Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

9 A “interseccionalidade” pode ser entendida, em síntese, como a conceituação de problemas de discriminação que “*busca captar as consequências estruturais e dinâmicas entre dois ou mais eixos de subordinação*”, ou seja, “*trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras*” (CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos de discriminação racial relativos a gênero, Dossiê III Conferência Mundial contra o Racismo, Rev. Estud. Fem. 10 (1), Jan 2002, p. 177. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPNjZ397j8fSBQO/?format=pdf&lang=pt>).

tórias contra mulheres em razão da “idade” nos momentos de anúncio de vagas, recusa de emprego ou promoção, dispensa do trabalho ou estabelecimento de remuneração e ascensão profissional (art. 373-A, caput, I a III, CLT). Tal disposição está em linha com as diretivas internacionais sobre os direitos das mulheres, que preveem a necessidade de uma visão interseccional sobre o tema, ao estabelecerem, por exemplo, que “*a discriminação das mulheres com base no sexo ou no gênero está indissociavelmente ligada a outros fatores que afetam as mulheres*”, tais como “*idade*”, a exemplo do que dispõe o §18 da Recomendação Geral 28 do Comitê CEDAW (Comitê da Organização das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres).¹⁰

Em sentido semelhante, o Estatuto da Advocacia passou a prever, a partir de 2023 (Lei nº 14.612/2023), que a prática de discriminação constitui infração disciplinar (art. 34, XXX), conceituando discriminação como a “*conduta comissiva ou omissiva que dispense tratamento constrangedor ou humilhante a pessoa ou grupo de pessoas*”, em razão, dentre outros aspectos, da “*faixa etária*” (art. 34, §2º, III).

Evidenciando a importância prática dessas normas, os dados demográficos sobre a advocacia brasileira indicam que o combate ao etarismo contra advogados mais velhos e contra os jovens advogados deve ser uma preocupação crescente.

Nesse sentido, em abril de 2024, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e a Fundação Getúlio Vargas (FGV), por meio do Centro FGV Justiça, publicaram o “*1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira*”, denominado “*Perfil ADV*”.¹¹

O estudo chegou à conclusão de que, do total de advogados do Brasil (cerca de 1.499.679),¹² os jovens entre 21 e 23 anos representam cerca de 0,5% (aproximadamente 70 mil pessoas), os profissionais entre 24 e 44 anos, que englobam boa parte da “*jovem advocacia*”, representam 55,3% (cerca de 825 mil pessoas) e os advogados com mais de 60 anos representam cerca de 20,6% dos profissionais (aproximadamente 300 mil pessoas).

Verifica-se, portanto, que os jovens advogados (entre 21 e 29 anos) e os advogados

10 CEDAW. Recomendação Geral nº 28. Disponível em: https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/rec_geral_28_obrigacoes_fundamentais_dos_estados_partes.pdf.

11 Perfil ADV: 1º estudo demográfico da advocacia brasileira. Coord.: José Alberto Simonetti, Rafael de Assis Horn, Luis Felipe Salomão. Brasília; Rio de Janeiro: OAB Nacional; FGV Justiça, 2024. Disponível em: <https://s.oab.org.br/arquivos/2024/04/68f66ec3-1485-42c9-809d-02b938b88f96.pdf>.

12 Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadogados>.

idosos (maiores de 60 anos) representam uma parcela significativa da advocacia brasileira – o que, porém, infelizmente não impede que ambas as faixas etárias, por motivos diferentes, sejam vítimas do etarismo arraigado em nossa sociedade.

Nos capítulos a seguir, procuraremos exemplificar algumas das práticas que evidenciam a existência do etarismo na advocacia, para que, em seguida, possamos propor algumas alternativas para solucionar esse problema.

II. Etarismo contra Advogados mais Velhos

Os exemplos mais marcantes de “etarismo” no mercado de trabalho e, notadamente, na advocacia, costumam ser o tratamento destinado aos profissionais de mais idade, e, em especial, aqueles que se encontram em uma faixa etária acima dos 60 anos.

Por vezes, esses profissionais são vistos preconceituosamente como “ultrapassados” e nem sempre recebem a devida atenção institucional para as dificuldades que podem vir a enfrentar com as novas tecnologias e tendências do direito.

No mercado de trabalho em geral, a discriminação contra essas pessoas costuma encontrar exemplos mais marcantes nos momentos de contratação, promoção e até mesmo na falta de oportunidades para assumir novas frentes de trabalho, por conta dos estereótipos de que profissionais mais velhos teriam um menor “ritmo” de trabalho ou deveriam se “aposentar logo”.

No ambiente doméstico, por sua vez, os casos mais graves de etarismo contra as pessoas idosas pode se refletir, inclusive, em agressões. Nesse sentido, não obstante as previsões constitucionais e legais acima expostas, os dados empíricos têm dado mostras assustadoras sobre o etarismo: de acordo com dados da Secretaria Nacional da Pessoa Idosa (SNPI), vinculada ao Ministério dos Direitos Humanos, até maio de 2024 já haviam sido reportadas cerca de 74.620 casos de agressão por etarismo, um aumento significativo em comparação com os anos anteriores.¹³

No caso específico do mercado jurídico, os principais desafios parecem se vincular não apenas ao combate aos estereótipos (para o qual a conscientização sobre o problema torna-se fundamental), mas também ao dia a dia profissional. Com o exponencial avan-

13 Disponível em: [https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2024-06/pais-registra-50-mil-casos-a-mais-de-violencia-contra-idosos-em-2023#:~:text=De%20acordo%20com%20Alessandra%2C%20o,Nordeste%20\(19%2C9%25\)](https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2024-06/pais-registra-50-mil-casos-a-mais-de-violencia-contra-idosos-em-2023#:~:text=De%20acordo%20com%20Alessandra%2C%20o,Nordeste%20(19%2C9%25).).

ção do uso de novas tecnologias pelos profissionais do direito e pelos Tribunais, torna-se ainda mais importante que as sociedades de advogados percebam a importância de apoiar os advogados idosos na inclusão digital, sob pena de “abandono” de uma faixa de profissionais que representa quase 1/4 da advocacia brasileira.

III. Etarismo e a Jovem Advocacia

Por outro lado, advogados jovens também podem sofrer com o etarismo, sendo frequentemente subestimados ou não levados a sério, especialmente em situações que envolvem disputas mais complexas ou clientes internacionais ou de maior porte.

Em muitas situações, parece haver a percepção de que lhes faltaria experiência, e isso pode prejudicar o acesso a oportunidades ou o crescimento na carreira. No ambiente de trabalho, advogados mais jovens por vezes são rotulados como “impacientes” ou “inexperientes”, e, na maior parte do tempo, precisam provar suas competências com muito mais esforço do que profissionais com mais tempo de carreira.

Um exemplo marcante dessa visão discriminatória com relação aos jovens advogados apareceu recentemente, na discussão de propostas para o estabelecimento de restrição para atuação de advogados perante os Tribunais Superiores, com exigência de comprovação de um “tempo mínimo” de prática para poderem atuar perante as instâncias superiores do Poder Judiciário.¹⁴

Até o momento, essas discussões não chegaram ao Poder Legislativo, mas já foram alvo de importantes críticas por parte da advocacia,¹⁵ que repudiou com veemência iniciativas dessa natureza, destacando que “*a relação que se pretende estabelecer para, equivocadamente, se concluir que os mais novatos estariam menos preparados é absolutamente falsa*”, nas palavras de Luiz Flávio Borges D’Urso.¹⁶

Práticas como a exemplificada acima, somadas a outras questões geracionais, trazem o efeito deletério de que os jovens advogados passem a questionar sua continuidade na carreira jurídica ou os incentivam a buscarem mudanças que nem sempre trarão os

14 Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-dez-09/crise-advogados-projetam-reformulacao-carreira-lei/>.

15 Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-jul-21/opinioao-capacidade-jovem-advocacia2/>.

16 Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-jul-27/borges-durso-restricoes-exercicio-advocacia-jovem/>.

benefícios esperados.

Exemplificando uma dessas consequências do etarismo contra os jovens advogados, destaca-se o estudo “*IBA Young Lawyers’ Report*”, divulgado pela *International Bar Association* (IBA) em 2022, que aponta que cerca de 20% dos jovens advogados entrevistados indicaram ser altamente provável que mudassem de profissão nos próximos, enquanto 54% disseram ser altamente provável mudarem de escritório e cerca de 33% afirmaram que pretendem mudar para uma nova profissão ainda no mercado jurídico.¹⁷

Dentre os principais motivos para essa propensão dos jovens advogados de optarem por mudanças na carreira ou até pelo abandono da profissão jurídica, destacamos (i) as barreiras para progresso na carreira (38%); (ii) desequilíbrio entre a carga de trabalho e a vida pessoal (36%); e (iii) o impacto do trabalho na saúde mental e no bem-estar (28%).¹⁸

Verifica-se, portanto, que práticas discriminatórias e preconceituosas contra os jovens advogados não apenas violam as disposições constitucionais e legais apontadas acima, como podem causar efeitos deletérios para a advocacia e para a sociedade como um todo.

IV. Conclusão

129

Ambos os tipos de etarismo afetam a diversidade e a inclusão na advocacia, e o reconhecimento de suas diferentes manifestações é crucial para que a profissão enfrente esses preconceitos de maneira equilibrada, promovendo ambientes de trabalho mais justos para todos os advogados, independentemente da idade.

É fundamental que a advocacia, o Poder Judiciário e a sociedade como um todo estejam alertas para a necessidade de enfrentar este tipo de discriminação e aos benefícios inerentes aos ambientes de trabalho mais justos e igualitários.

O combate discriminação etária não é apenas um incentivo à inclusão social, mas pode contribuir ativamente à existência de ambientes de trabalho mais eficientes, marcados pela pluralidade de ideias, pela diversidade de pontos de vista e pela multiplicida-

17 IBA. *IBA Young Lawyers’ Report*. London: 2022, p. 18. Disponível em: <https://www.ibanet.org/LPRU/Young-lawyers-survey>.

18 IBA. *IBA Young Lawyers’ Report*. London: 2022, p. 19. Disponível em: <https://www.ibanet.org/LPRU/Young-lawyers-survey>.

de de habilidades inerentes às diferentes faixas etárias.

Uma das formas mais frutíferas de se combater o etarismo na advocacia consiste em fazer com que as várias gerações da advocacia aprendam a compartilhar suas experiências e, a partir desse aprendizado recíproco, passem a ser capazes de valorizar a diversidade etária entre os profissionais. O CESA, nesse sentido, tem contribuído de maneira significativa no combate a este tipo de discriminação, estimulando, das mais diversas formas, a convivência entre as várias gerações de advogadas e advogados.

O Teletrabalho e a Inclusão das Pessoas com Deficiência e Pessoas Neurodivergentes

Luis Otávio Camargo Pinto¹

Introdução:

No dia 07 de fevereiro de 2024, a Secretaria dos Direitos das Pessoas com Deficiência do Estado de São Paulo, juntamente com a SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho, disponibilizaram para a sociedade importante contribuição sobre o Teletrabalho e a inclusão de pessoas com deficiência e pessoas neurodivergentes no mercado de trabalho², razão pela qual renovo o convite para que todos os gestores das sociedades de advogados de São Paulo e outros estados façam atenta leitura³.

O presente artigo busca esclarecer alguns pontos que geram informações enviesadas sobre o assunto. Certo é que não se pretende fazer longa defesa de que o teletrabalho é uma fórmula mágica para solucionar todos os problemas, mas tão-somente demonstrar que essa modalidade de trabalho pode ser mais uma ferramenta importante para contribuir na inclusão de pessoas com deficiência e neurodivergentes, apenas isso.

Sabemos que existem importantes barreiras e, como está na moda, desinformações sobre o tema. Àqueles que acreditam que o teletrabalho só potencializa a exclusão social de pessoas com deficiência ou neurodivergentes, certamente qualquer tentativa de se adotar essa modalidade de trabalho para viabilizar contratações será sumariamente rechaçada. De outro lado, existem gestores que ainda adotam posturas engessadas no sentido de apenas validar o trabalho presencial sob o regime de comando e contro-

131

1 Conselheiro do CESA, Sócio de Camargo Bento Sociedade de Advogados e Diretor de Relações Institucionais SP do SINSA – Sindicato das Sociedades de Advogados dos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro.

2 Com a supervisão técnica da CONSOLIDAR.

3 <https://www.saopaulo.sp.gov.br/spnoticias/ultimas-noticias/sp-lanca-guia-de-orientacoes-sobre-trabalho-remoto-para-pessoas-com-deficiencia/>.

le, olvidando-se de que o trabalho híbrido e ágil chegou de forma definitiva e não dá qualquer demonstração de que arrefecerá, lembrando que modalidade híbrida também é teletrabalho⁴.

O que se espera, portanto, é que a abordagem do tema quebre esses vieses distorcidos que, infelizmente, ainda permeiam a atuação dos gestores.

Definição de Pessoas Neurodivergentes e Pessoas com Deficiência

Enfrentamos desafios significativos em relação ao entendimento e aceitação das pessoas neurodivergentes e pessoas com deficiência nos ambientes de trabalho e, correndo o risco de trazer informações que já são do entendimento comum, vale novamente discutir a exata conceituação.

Neurodivergência: refere-se a diferenças na forma como o cérebro funciona, abrangendo condições como o Transtorno do Espectro Autista (TEA), Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), Dislexia, Síndrome de Asperger, Síndrome de Tourette, entre outras. Essas diferentes formas de perceber e se interagir com o mundo tornam essas pessoas nos ambientes de trabalho com percepções únicas, específicas.

Pessoas com deficiência: limitações físicas, sensoriais ou intelectuais que impactam a capacidade das pessoas realizarem atividades cotidianas de maneira convencional.

Sejam os profissionais com neurodivergência ou com deficiência, todos eles estão plenamente aptos para o mundo do trabalho, seja na modalidade presencial, híbrida ou totalmente remota.

Apesar dos avanços das políticas inclusivas e maior conscientização, ainda existem abordagens equivocadas, expressões capacitistas e falta de conhecimento sobre como se fazer as corretas referências. O atual Secretário dos Direitos das Pessoas com Deficiência do Estado de São Paulo – Dr. Marcos da Costa, lembrando o que deveríamos

4 <https://clickpetroleogas.com.br/empresa-anuncia-que-vai-usar-gps-para-policier-home-office-invasao-de-privacidade-a-vista/>, acesso em 11-09-2024.

saber, enfatiza que todos nós temos alguma deficiência, ainda que algumas sejam mais perceptíveis do que outras. Todos nós! A compreensão desse conceito é essencial para promoção de uma convivência mais inclusiva e empática.

Estigmas sobre o Teletrabalho e as Pessoas com Deficiência e pessoas neurodivergentes

O Teletrabalho, pessoas com deficiência e neurodivergentes enfrentam estigmas persistentes. No mundo corporativo, ainda há a percepção equivocada de que problemas de eficiência e clima organizacional estão intrinsecamente ligados à modalidade de trabalho, seja ela presencial, home office ou híbrida. Essa visão desconsidera que a implementação adequada do teletrabalho depende da gestão e das estratégias adotadas, aqui considerando, inclusive, que algumas pessoas não têm o perfil para ser um teletrabalhador, com ou sem deficiência, com ou sem neurodivergência.

Da mesma forma, as pessoas com deficiência são frequentemente vistas através de estigmas. Muitos acreditam que esses profissionais recebem benefícios legais inexistentes, ou que são superprotegidos, o que os leva à acomodação. É crucial desmistificar esses preconceitos, reconhecendo que são apenas nódoas que impedem uma análise justa e inclusiva.

E, nesse espectro de puro preconceito, há quem acredite que pessoas com deficiência não podem ser demitidas e, para piorar o cenário, acreditam que uma pessoa com deficiência supostamente “protegida” de um processo demissional, teria sua condição agravada (quanto ao não engajamento) se realizar sua atividade de forma remota. Tudo isso, sabemos, é desinformação e preconceito. Não há lei que proíba a demissão de uma pessoa com deficiência, isso porque o legislador tão-somente estabelece que, na hipótese do desligamento de um empregado com deficiência, para organizações acima de 100 empregados, necessário já ter sido efetivada a admissão de outro profissional, de sorte que a cota legal seja observada, caso o percentual mínimo da cota não esteja sendo observado.⁵ Quanto à modalidade do trabalho, o assunto continua na pauta dos gestores de recursos humanos, ora com decisões maduras, ora com posturas pré concebidas.

Quanto aos profissionais neurodivergentes, o que se observa é o total desconhecimento das lideranças sobre o que realmente é neurodivergência, gerando discriminação

5 O artigo 93, Parágrafo Primeiro, da Lei 8.213/91 define que a dispensa do trabalhador reabilitado ou com deficiência só pode ocorrer após a contratação de um substituto de condição semelhante.

nos processos não somente de contratação, mas principalmente de promoção. Soma-se a isso o problema dos espaços visivelmente sem condição de corretamente acolhê-los, quando a contratação se dá na forma presencial. Enfim, os desafios de interação social que esses profissionais certamente têm, apontando-os como não colaborativos, são facilmente superados quando o foco é saber identificar qual é o real talento e habilidade de cada um.

Um gestor com mínima sensibilidade saberá acolher uma pessoa neurodivergente com as suas atipidades, sabedor de que referidos profissionais, por vezes, dependem de um ambiente tranquilo e silencioso, de sorte a não suportar desconforto durante sua jornada de trabalho.

Vale aqui o registro do Projeto de Lei nº 1.201/2024, de autoria do Deputado Gilberto Abramo, que acrescenta o artigo 75-G à Consolidação das Leis do Trabalho, assegurando o trabalho remoto ao empregado diagnosticado com TEA, independentemente do nível de suporte ou às pessoas responsáveis pelos cuidados de autistas de nível severo, o direito de exercer suas atividades também em modalidade remota⁶.

O Projeto de Lei supramencionado, busca normatizar situações que já estão sendo objeto de ações judiciais, dentre elas, recente decisão que acolheu pedido de bancária que necessitava permanecer em teletrabalho. Indigitada decisão determinou que uma Instituição Bancária reduzisse e mantivesse a jornada de trabalho da colaboradora em um terço de sua carga horária semanal, sem imposição de compensação de horário ou redução de salário, viabilizando que a sua jornada de trabalho fosse toda ela realizada em home office, com flexibilidade de horário.

Pois bem, inobstante a legislação em vigor reconheça se tratar de faculdade do empregador a realização do trabalho à distância, em situações excepcionais, há o entendimento de que o Poder Judiciário não pode omitir-se à luz dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa⁷.

6 Portal da Câmara dos Deputados (camara.leg.br).

7 **INFRAERO. E. B. I. A. I. DO ESPECTRO AUTISTA (TEA). LEI Nº 13.146/2015. LEI Nº 12.764/2012. CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. VALOR SOCIAL DO TRABALHO. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. CONVENÇÃO DE NOVA YORK. LEI Nº 13.146. LBI. AGENDA 2030 DA ONU. ODS'S.** À luz dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, do

Para o neurodivergentes, no que diz respeito ao trabalho presencial, o ambiente de trabalho deve estar adaptado, de sorte a viabilizar interação social adequada. As empresas necessitam implantar programas de recrutamento específicos para pessoas com neurodivergência, oferecendo treinamento e apoio aos gestores.

Se, de um lado, há que se efetuar treinamento para os gestores não realizarem julgamentos açodados, afetando a autoestima desses profissionais, as empresas também precisam reconhecer que profissionais com neurodivergência tem a capacidade de solução problemas de forma única e criativa. Diferencial que não se observa em inúmeros profissionais que estão ativos no mercado de trabalho.

valor social do trabalho e da função social da empresa, não se pode admitir que o imbróglgio sobre a regime de trabalho seja empecilho ao cuidado especial requerido pela filha do Reclamante, pessoa com deficiência intelectual (Transtorno do Espectro Autista-TEA). Assim, é imperioso consignar que o Brasil adotou, por meio do Decreto nº 6.949/2009, e na forma do disposto no §3º do artigo 5º da CR/88, ou seja, como matéria constitucional, a Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência e seu protocolo facultativo, assinado em Nova York em 30/03/2007, o qual tem como propósito promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente... Diante de todo o exposto, considerando que a filha do Reclamante, diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista (TEA), necessita de cuidados especiais, através de um suporte mais intenso do trabalhador com vistas a assegurar um acompanhamento eficaz, bem como proporcionar maior bem-estar, perfeitamente cabível no caso em comento a adoção do regime de trabalho pretendida, medida esta, no meu sentir, que visa a buscar melhora e preservação da saúde física e intelectual do hipossuficiente. (TRT 17ª R.; RORSum 0001082-49.2023.5.17.0006; Terceira Turma; Relª Desª Ana Paula Taucedo Branco; DOES 26/04/2024)

RECURSO ADMINISTRATIVO. CONDIÇÃO ESPECIAL DE TRABALHO DO SERVIDOR. TELETRABALHO. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. PCD. As pessoas com deficiência têm direito à proteção, ao amparo e à inclusão, o que se realiza com a oferta de condições externas mais ideais para o pleno exercício de suas habilidades internas no exercício da função, esteio da política afirmativa impressa na Resolução 343 do CNJ. A decisão impugnada de indeferimento do teletrabalho, como condição especial de trabalho, não apenas afasta a implementação de políticas públicas de proteção a PCD, como também viola os princípios do respeito à dignidade humana e à saúde, constituindo-se em verdadeira vedação à inclusão e, portanto, prática discriminatória por motivo de deficiência, nominada na doutrina de CAPACITISMO. Recurso provido para adequar a decisão ao quanto disposto na Resolução CNJ 343. (TRT 5ª R.; RecAdm 0001103-76.2023.5.05.0000; Órgão Especial; Relª Desª Ana Paola Santos Machado Diniz; DEJTBA 08/01/2024).

Nesse sentido, o trabalho remoto ou híbrido, representa um espaço para decompressão, na medida em que este profissional poderá optar por realizar a sua atividade num ambiente controlado em sua residência, conforme sua conveniência.

Teletrabalho como ferramenta de inclusão:

Algumas empresas estão superando esses estigmas, admitindo profissionais neurodivergentes e com deficiência não por obrigação legal, mas pelo reconhecimento dos seus talentos. A inclusão é uma realidade nas organizações que compreendem a responsabilidade social como um valor essencial.

Conforme destacado na cartilha elaborada pela SOBRATT – Sociedade Brasileira de Teletrabalho, uma organização deve tratar a inclusão como prática regular e integrada, pois isso não só enriquece o ambiente de trabalho, mas também promove uma cultura de diversidade e respeito, beneficiando a todos.

As críticas ao teletrabalho como forma de inclusão, sob a alegação de que esse procedimento pode gerar exclusão social, são infundadas. A exclusão social ocorre em função de gestores despreparados, não pelo teletrabalho em si. Um ambiente inclusivo depende da gestão competente e do preparo para acolher todos os profissionais, independentemente de suas condições.

Há muitos anos, quando exercia a direção voluntária de uma organização não governamental que realizava o trabalho de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ao visitar um estabelecimento que havia admitido um deficiente visual, tomamos conhecimento de curiosa e inusitada informação de um fato ocorrido naquela instituição de ensino. Um colaborador com deficiência visual não estava sendo encontrado pelos colegas na hora do jantar e, após longa procura, perceberam que referido profissional estava trabalhando numa sala com a luz apagada. Pois bem, o trabalho era presencial, mas o fato deste profissional trabalhar numa sala sem qualquer iluminação (certamente porque alguém achou por bem desligar a luz, na medida em que somente um deficiente visual se encontrava na sala que, na sua percepção, não precisava desse “apoio técnico” para realizar o seu trabalho) simbolizava que, para todos os efeitos, ninguém se encontrava naquele recinto. Pois bem, o trabalho era presencial, mas a exclusão estava latente com esta postura, numa demonstração inequívoca de que não é a modalidade de trabalho que excluiu, mas o comportamento das pessoas, seja qual for o ambiente, presencial ou telepresencial.

Quando assumimos posturas inflexíveis no sentido de que o teletrabalho oferecido para pessoas com deficiência somente potencializa o processo de exclusão, estamos inviabilizando oportunidades de trabalho para referidos profissionais, especialmente aqueles com múltiplas deficiências que enfrentam desafios adicionais com a mobilidade urbana. Para eles, o teletrabalho não é apenas uma opção conveniente, o que gera qualidade de vida, mas a única possibilidade de acesso ao trabalho. Sem a necessidade diária de deslocamento, é preciso entender que referidas pessoas sequer poderiam ter não só direito ao trabalho digno, mas o direito ao trabalho, propriamente dito.

Além disso, conforme ressaltado anteriormente, muitos profissionais neurodivergentes encontram no teletrabalho um ambiente mais produtivo, afinal, ambientes controlados e tranquilos podem ser cruciais para o desempenho de suas atividades, evidenciando que o teletrabalho pode ser o caminho para a produtividade e bem-estar desses indivíduos.

Por fim, ainda que não fossem suficientes os argumentos acima mencionados, qualquer possibilidade de exclusão social, sejam de pessoas com deficiência ou pessoas neurodivergentes, é solucionada com a implantação da modalidade híbrida no ambiente de trabalho ao permitir que profissionais com diferentes necessidades possam equilibrar o trabalho remoto e presencial, conforme suas condições e preferências.

137

Conclusão

Em suma, o processo de inclusão nas organizações está em andamento, mas pode ser significativamente mais efetivo se os preconceitos, estigmas e visões capacitistas forem superados.

Mais ainda, é necessário também que deixemos de lado apropriações injustificadas de siglas em nome da inclusão. Pauta ESGwashing certamente é um problema em muitas organizações, que se apresentam como empresas engajadas em causas sociais, na hipótese, preocupadas com a inclusão de pessoas com deficiência, quando, na verdade, não estão realmente alinhadas por demandas de um mundo mais inclusivo e equilibrado ou pelo menos não de forma abrangente.

Há, também, um outro ponto de muita importância que se repete no mundo corporativo: quando um tema ESG é mais relevante do que outro, pautando-se numa agenda de interesse e reducionista.

No universo da inclusão de pessoas com deficiência isso é muito recorrente, afi-

nal, incluir uma pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho é, na visão distorcida de alguns gestores, mais “oneroso” do que admitir uma pessoa com qualquer outra deficiência, física, por exemplo.

Outro aspecto que merece destaque são as políticas adotadas no mundo corporativo que focam – única e exclusivamente – nas pautas de equidade e gênero que, apesar da inequívoca importância dessa ação afirmativa, acaba por não abrir espaço para outras importantes pautas, dentre elas, a contratação de pessoas com deficiência.

Essas políticas, repita-se, de inequívoca importância, acabam gerando uma inclusão seletiva, em desacordo com uma pauta ampla que deve abranger tais programas.

A compreensão e a aceitação das pessoas neurodivergentes e com deficiência, aliadas à implementação adequada do teletrabalho, são fundamentais para criação de um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e produtivo. O teletrabalho não exclui; o que exclui é a falta de qualificação dos gestores, gerando falta de empatia nas relações interpessoais. Promover a inclusão é reconhecer que todos têm algo a contribuir, garantindo que cada profissional tenha a oportunidade de alcançar seu pleno potencial. Nesse sentido, as sociedades de advogados estão plenamente capacitadas e certamente tem condições de contribuir com essa quebra de paradigmas.

Racismo Sob o Aspecto Legal

Gabriel de Freitas Queiroz¹

Bruna Passarelli Bento²

I. Introdução

O presente artigo tem por objetivo examinar as nuances do racismo e da injúria racial, exclusivamente sob o ponto de vista jurídico-penal. Busca-se delimitar o histórico sobre a criminalização de condutas, o escopo atual dos tipos penais e os posicionamentos adotados pelas Cortes Superiores sobre a forma de aplicação das normas relacionadas ao tema.

II. Histórico sobre a criminalização das condutas discriminatórias

139

A discriminação por raça ou cor foi inicialmente criminalizada em 1951, com a entrada em vigor da chamada Lei Afonso Arilos (Lei nº 1.390/1951), nomeada em homenagem ao autor do texto normativo e que passou a tratar como contravenção penal os atos discriminatórios baseados em preconceito por raça e cor de pele.

Entre as condutas proscritas na mencionada norma estavam: (i) quem se recusava em hospedar, servir, atender ou receber cliente, comprador ou aluno, por preconceito de raça ou de cor; (ii) quem recusava a entrada em estabelecimento público, de diversões ou esporte, bem como em salões de barbearias ou cabeleireiros por preconceito de raça ou de cor; (iii) quem recusava inscrição de aluno em estabelecimentos de ensino de qualquer curso ou grau, por preconceito de raça ou de cor; (iv) quem negava emprego ou trabalho a alguém em autarquia, sociedade de economia mista, empresa concessionária de serviço público ou empresa privada, por preconceito de raça ou de cor.

Na Constituição Cidadã de 1988, por sua vez, foram inseridos no artigo 5º os inci-

1 Coordenador do Comitê Penal e Advogado na Lefosse Advogados.

2 Advogada na Lefosse Advogados

III. Análise das figuras típicas dos crimes de racismo e injúria racial

O racismo é entendido como um crime contra a coletividade, cujo bem jurídico tutelado é a dignidade da pessoa humana, enquanto a injúria racial encontra guarida no universo individual, uma modalidade qualificada de mácula à honra.

Antigamente, existia uma grande diferença entre a forma de punir ambos os crimes. Contudo, a Lei nº 14.532/2023 transferiu a injúria racial para o art. 2.º-A da Lei nº 7.716/1989, de modo que a figura delitiva passou a ser equiparável ao racismo, sendo considerada inafiançável e imprescritível, além de previsão pelo processamento via ação pública incondicionada.

Assim, no tocante aos crimes de racismo e injúria racial, as elementares dos tipos penais estão previstas na Lei nº 7.716/1989, incluindo-se proibições, entre outras, vinculadas aos atos de (i) impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos; (ii) recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, negando-se a servir, atender ou receber cliente ou comprador; (iii) impedir o acesso ou uso de transportes públicos, como aviões, navios, barcas, barcos, ônibus, trens, metrô ou qualquer outro meio de transporte concedido; (iv) praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, entre outras condutas.

Para além das figuras delitivas mencionadas, ainda constam no Código Penal (art. 140, § 3º) proibições a tipos de injúria discriminatórias que possuem elementos relativos à religião ou à condição de pessoa idosa ou com deficiência, com pena de reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

Diversas críticas foram tecidas sobre a suposta contradição do legislador ao manter

foi criticado em razão da disparidade existente entre as figuras de injúria por motivo religioso e aquela em decorrência de preconceito pela cor ou etnia. (“*Quanto à injúria discriminatória, ressalte-se que o tipo em questão sofreu limitação no ano de 2023, por meio da Lei n. 14.532, a qual transferiu a injúria em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional para a Lei de Racismo (art. 2º-A da Lei n. 7.716/89). Isso ocorreu porque em 2021 o STF entendeu que injúria racial seria espécie de racismo e, assim, imprescritível (HC 154.248/DF). A decisão do STF não resolvia a questão da ação penal pertinente nem acerca da inafiançabilidade ou não da figura. A nova lei, assim, deslinda tais dificuldades, uma vez que a injúria em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional passa a sofrer o mesmo tratamento jurídico que a figura do racismo*” JÚNIOR, Miguel R. Código penal comentado. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786555599510. Acesso em: 09 set. 2024.)

a injúria baseada em religião no Código Penal e não na Lei nº 7.716/89. Muitos entendem que esse tipo de conduta preconceituosa também deveria gozar da imprescritibilidade e inafiançabilidade da injúria racial⁷, entretanto a questão já foi avaliada pelo Supremo Tribunal Federal (“STF”) conforme veremos.

IV. Jurisprudência sobre o tema

A jurisprudência brasileira desempenha um papel crucial no combate ao racismo, servindo como um forte dissuasor contra futuras práticas discriminatórias.

Um dos *leading cases* sobre o tema foi o Habeas Corpus nº 82424, julgado pelo STF e que tratou da abrangência do preconceito religioso como uma prática racista. Em resumo, o réu foi acusado por discriminação religiosa contra o povo judeu, em decorrência da publicação de diversos livros antissemitas, e uma de suas teses defensivas era justamente a prescritibilidade do crime, por afirmar que a discriminação de religião não estava inserida na Lei do Crime Racial e, portanto, não poderia ser equiparada à imprescritibilidade do racismo. A tese não foi acolhida pelo STF sob os seguintes fundamentos:

142

“(...) Escrever, editar, divulgar e comercializar livros “fazendo apologia de idéias preconceituosas e discriminatórias” contra a comunidade judaica (Lei 7716/89, artigo 20, na redação dada pela Lei 8081/90) constitui crime de racismo sujeito às cláusulas de inafiançabilidade e imprescritibilidade (CF, artigo 5º, XLII). 2. Aplicação do princípio da prescritibilidade geral dos crimes: se os judeus não são uma raça, segue-se que contra eles não pode haver discriminação capaz de ensejar a exceção constitucional de im-

7 “Entretanto, essa injúria qualificada pode ser classificada como uma prática racista, quando o intuito se voltar não apenas contra a dignidade ou o decore da vítima, mas a uma forma de discriminação e segregação de pessoas. A Lei 14.532/2023 criou o art. 2.º-A na Lei 7.716/1989, migrando os fatores referentes a raça, cor, etnia e procedência nacional, e elevando a pena, o que, por si só, não afeta o entendimento do STF no sentido de que os insultos a judeus ou homossexuais, por exemplo, podem ser manifestações racistas (...). A utilização da religião e da orientação sexual com o fito segregacionista foi tipificada no âmbito do termo raça, pelo Pretório Excelso, que agora é transferido para a Lei 7.716/1989, com pena mais elevada e ação pública incondicionada” (NUCCI, Guilherme de S. Curso de Direito Penal: Parte Especial: Arts. 121 a 212 do Código Penal. v.2. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559647217. Acesso em: 09 set. 2024.)

prescritibilidade. Inconsistência da premissa. 3. Raça humana. Subdivisão. Inexistência. Com a definição e o mapeamento do genoma humano, cientificamente não existem distinções entre os homens, seja pela segmentação da pele, formato dos olhos, altura, pêlos ou por quaisquer outras características físicas, visto que todos se qualificam como espécie humana. Não há diferenças biológicas entre os seres humanos. Na essência são todos iguais. 4. Raça e racismo. A divisão dos seres humanos em raças resulta de um processo de conteúdo meramente político-social. Desse pressuposto origina-se o racismo que, por sua vez, gera a discriminação e o preconceito segregacionista. 5. Fundamento do núcleo do pensamento do nacional-socialismo de que os judeus e os arianos formam raças distintas. Os primeiros seriam raça inferior, nefasta e infecta, características suficientes para justificar a segregação e o extermínio: inconciliabilidade com os padrões éticos e morais definidos na Carta Política do Brasil e do mundo contemporâneo, sob os quais se ergue e se harmoniza o estado democrático. Estigmas que por si só evidenciam crime de racismo. Concepção atentatória dos princípios nos quais se erige e se organiza a sociedade humana, baseada na respeitabilidade e dignidade do ser humano e de sua pacífica convivência no meio social. Condutas e evocações aéticas e imorais que implicam repulsiva ação estatal por se revestirem de densa intolerabilidade, de sorte a afrontar o ordenamento infraconstitucional e constitucional do País. 6. Adesão do Brasil a tratados e acordos multilaterais, que energicamente repudiam quaisquer discriminações raciais, aí compreendidas as distinções entre os homens por restrições ou preferências oriundas de raça, cor, credo, descendência ou origem nacional ou étnica, inspiradas na pretensa superioridade de um povo sobre outro, de que são exemplos a xenofobia, “negrofobia”, “islamafobia” e o anti-semitismo. 7. A Constituição Federal de 1988 impôs aos agentes de delitos dessa natureza, pela gravidade e repulsividade da ofensa, a cláusula de imprescritibilidade, para que fique, ad perpetuum rei memoriam, verberado o repúdio e a abjeção da sociedade nacional à sua prática. 8. Racismo. Abrangência. Compatibilização dos conceitos etimológicos, etnológicos, sociológicos, antropológicos ou biológicos, de modo a construir a definição jurídico-constitucional do termo. Interpretação teleológica e sistêmica da Constituição Federal, conjugando fatores

e circunstâncias históricas, políticas e sociais que regeram sua formação e aplicação, a fim de obter-se o real sentido e alcance da norma. (...) 12. Discriminação que, no caso, se evidencia como deliberada e dirigida especificamente aos judeus, que configura ato ilícito de prática de racismo, com as conseqüências gravosas que o acompanham. 13. Liberdade de expressão. Garantia constitucional que não se tem como absoluta. Limites morais e jurídicos. O direito à livre expressão não pode abrigar, em sua abrangência, manifestações de conteúdo imoral que implicam ilicitude penal. 14. As liberdades públicas não são incondicionais, por isso devem ser exercidas de maneira harmônica, observados os limites definidos na própria Constituição Federal (CF, artigo 5º, § 2º, primeira parte). O preceito fundamental de liberdade de expressão não consagra o “direito à incitação ao racismo”, dado que um direito individual não pode constituir-se em salvaguarda de condutas ilícitas, como sucede com os delitos contra a honra. Prevalência dos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade jurídica. 15. “Existe um nexó estreito entre a imprescritibilidade, este tempo jurídico que se escoa sem encontrar termo, e a memória, apelo do passado à disposição dos vivos, triunfo da lembrança sobre o esquecimento”. No estado de direito democrático devem ser intransigentemente respeitados os princípios que garantem a prevalência dos direitos humanos. Jamais podem se apagar da memória dos povos que se pretendam justos os atos repulsivos do passado que permitiram e incentivaram o ódio entre iguais por motivos raciais de torpeza inominável. 16. A ausência de prescrição nos crimes de racismo justifica-se como alerta grave para as gerações de hoje e de amanhã, para que se impeça a reinstauração de velhos e ultrapassados conceitos que a consciência jurídica e histórica não mais admitem. Ordem denegada.”

(STF; HC 82424/RS, Órgão julgador: Tribunal Pleno, Relator(a): Min. MOREIRA ALVES Redator(a) do acórdão: Min. MAURÍCIO CORRÊA Julgamento: 17/09/2003 Publicação: 19/03/2004)

Noutro ponto, insta mencionar precedente de relevo do Superior Tribunal de Justiça (“STJ”) que, antes da Lei nº 14.532/2023 transferir a injúria em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional para a Lei do Crime Racial (art. 2º-A da Lei n. 7.716/89), já havia determinado que a injúria racial estaria compreendida no âmbito normativo do crime de racismo:

“(..). 3. O recurso da parte adversa traz tópico específico acerca da prescrição, não havendo que se falar em decisão extra petita, no ponto. 4. Não cabe, na via do recurso especial, a análise de suposta violação de artigos da Constituição Federal. De acordo com o magistério de Guilherme de Souza Nucci, com o advento da Lei n. 9.459/97, introduzindo a denominada injúria racial, criou-se mais um delito no cenário do racismo, portanto, imprescritível, inafiançável e sujeito à pena de reclusão. 5. A injúria racial é crime instantâneo, que se consuma no momento em que a vítima toma conhecimento do teor da ofensa. No presente caso a matéria ofensivo foi postada e permaneceu disponível na internet por largo tempo, não sendo possível descartar a veracidade do que alegou a vítima, vale dizer, que dela se inteirou tempos após a postagem (elidindo-se a decadência). O ônus de provar o contrário é do ofensor. 6. A dúvida sobre o termo inicial da contagem do prazo decadencial, na hipótese, deve ser resolvida em favor do processo. Agravo Regimental desprovido.”

(AgRg no AREsp n. 686.965/DF, relator Ministro Ericson Marinho (Desembargador Convocado do TJ/SP), Sexta Turma, julgado em 18/8/2015, DJe de 31/8/2015.)

145

Ademais, no ano de 2019 o STF também entendeu que a discriminação contra homossexuais deveria ser considerada como prática de racismo. A decisão foi proferida no âmbito da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26:

“O Tribunal, por unanimidade, conheceu parcialmente da ação direta de inconstitucionalidade por omissão. Por maioria e nessa extensão, julgou-a procedente, com eficácia geral e efeito vinculante, para: a) reconhecer o estado de mora inconstitucional do Congresso Nacional na implementação da prestação legislativa destinada a cumprir o mandado de incriminação a que se referem os incisos XLI e XLII do art. 5.º da Constituição, para efeito de proteção penal aos integrantes do grupo LGBT; b) declarar, em consequência, a existência de omissão normativa inconstitucional do Poder Legislativo da União; c) cientificar o Congresso Nacional, para os fins e efeitos a que se refere o art. 103, § 2.º, da Constituição c/c o art. 12-H, caput, da Lei 9.868/99; d) dar interpretação conforme à Constituição,

em face dos mandados constitucionais de incriminação inscritos nos incisos XLI e XLII do art. 5.º da Carta Política, para enquadrar a homofobia e a transfobia, qualquer que seja a forma de sua manifestação, nos diversos tipos penais definidos na Lei 7.716/89, até que sobrevenha legislação autônoma, editada pelo Congresso Nacional, seja por considerar-se, nos termos deste voto, que as práticas homotransfóbicas qualificam-se como espécies do gênero racismo, na dimensão de racismo social consagrada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento plenário do HC 82.424/RS (caso Ellwanger), na medida em que tais condutas importam em atos de segregação que inferiorizam membros integrantes do grupo LGBT, em razão de sua orientação sexual ou de sua identidade de gênero, seja, ainda, porque tais comportamentos de homotransfobia ajustam-se ao conceito de atos de discriminação e de ofensa a direitos e liberdades fundamentais daqueles que compõem o grupo vulnerável em questão (...) 2. A repressão penal à prática da homotransfobia não alcança nem restringe ou limita o exercício da liberdade religiosa, qualquer que seja a denominação confessional professada, a cujos fiéis e ministros (sacerdotes, pastores, rabinos, mulás ou clérigos muçulmanos e líderes ou celebrantes das religiões afro-brasileiras, entre outros) é assegurado o direito de pregar e de divulgar, livremente, pela palavra, pela imagem ou por qualquer outro meio, o seu pensamento e de externar suas convicções de acordo com o que se contiver em seus livros e códigos sagrados, bem assim o de ensinar segundo sua orientação doutrinária e/ou teológica, podendo buscar e conquistar prosélitos e praticar os atos de culto e respectiva liturgia, independentemente do espaço, público ou privado, de sua atuação individual ou coletiva, desde que tais manifestações não configurem discurso de ódio, assim entendidas aquelas exteriorizações que incitem a discriminação, a hostilidade ou a violência contra pessoas em razão de sua orientação sexual ou de sua identidade de gênero; 3. O conceito de racismo, compreendido em sua dimensão social, projeta-se para além de aspectos estritamente biológicos ou fenotípicos, pois resulta, enquanto manifestação de poder, de uma construção de índole histórico-cultural motivada pelo objetivo de justificar a desigualdade e destinada ao controle ideológico, à dominação política, à subjugação social e à negação da alteridade, da dignidade e

da humanidade daqueles que, por integrarem grupo vulnerável (LGBTI+) e por não pertencerem ao estamento que detém posição de hegemonia em uma dada estrutura social, são considerados estranhos e diferentes, degradados à condição de marginais do ordenamento jurídico, expostos, em consequência de odiosa inferiorização e de perversa estigmatização, a uma injusta e lesiva situação de exclusão do sistema geral de proteção do direito, vencido o Ministro Marco Aurélio, que não subscreveu a tese proposta. Não participaram, justificadamente, da fixação da tese, os Ministros Roberto Barroso e Alexandre de Moraes”.
(STF, ADO 26/DF, Plenário, Rel. Min. Celso de Mello, j. 13.06.2019)

Em 2023, o STF ainda estabeleceu, no Recurso em Habeas Corpus nº 222.599, a inaplicabilidade do Acordo de Não-Persecução Penal nos casos de crimes de racismo e injúria racial, inclusive compreendendo as figuras típicas do art. 140, § 3º, do Código Penal:

“RECURSO ORDINÁRIO EM HABEAS CORPUS. PENAL E PROCESSUAL PENAL. AGRAVO REGIMENTAL. PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE RECURSAL. OBSEVÂNCIA. NECESSIDADE. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. TESE DEFENSIVA. INOVAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. CRIME RACIAL. ACORDO DE NÃO PERSECUÇÃO PENAL. INAPLICABILIDADE. RECURSO ORDINÁRIO NÃO PROVIDO. 1. A construção e o efetivo alcance de uma sociedade fraternal, pluralista e sem preconceitos, tal como previsto no preâmbulo da Constituição Federal, perpassa, inequivocamente, pela ruptura com a praxis de uma sociedade calcada no constante exercício da dominação e desrespeito à dignidade da pessoa humana. 2. A promoção do bem de todos, aliás, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação constitui um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, elencados no art. 3º da Constituição Federal de 1988. 3. Assim, a delimitação do alcance material para a aplicação do acordo “despenalizador” e a inibição da persecutio criminis exige conformidade com o texto Constitucional e com os compromissos assumidos pelo Estado brasileiro internacionalmente, como limite necessário para a preservação do direito fundamental à não discriminação e à não submissão à tortura – seja ela psicológica ou física, ao

tratamento desumano ou degradante, operada pelo conjunto de sentidos estereotipados que circula e que atribui tanto às mulheres quanto às pessoas negras posição inferior, numa perversa hierarquia de humanidades. 4. Considerada, pois, a teleologia da excepcionalidade imposta na norma e a natureza do bem jurídico a que se busca tutelar, tal como os casos previstos no inciso IV do art. 28 do CPP, o Acordo de Não Persecução Penal (ANPP) não abarca os crimes raciais, assim também compreendidos aqueles previstos no art. 140, § 3º, do Código Penal (HC 154248). 5. Recurso ordinário em habeas corpus não provido.”
(RHC 222599, Relator(a): EDSON FACHIN, Segunda Turma, julgado em 07-02-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/nDIVULG 22-03-2023 PUBLIC 23-03-2023)

Conforme se verifica, a jurisprudência brasileira tem evoluído cada vez mais sobre o tema de discriminação racial, com o intuito de auxiliar o combate às práticas racistas e discriminatórias no Brasi.

V. Conclusão

A legislação sobre discriminação no Brasil começou em 1951 com a Lei Afonso Arinos, que tratava a discriminação por raça ou cor como contravenção penal. Apenas a Constituição de 1988 tornou o racismo um crime inafiançável e imprescritível e a Lei nº 7.716/1989 tipificou crimes de preconceito de raça ou cor, definindo várias condutas discriminatórias como crimes.

A Lei nº 14.532/2023 retirou a injúria racial do Código Penal e tornou o crime inafiançável e imprescritível, equiparando-a ao racismo. Embora o Código Penal determine penas para injúria baseada em religião ou condição de pessoa idosa ou com deficiência, há críticas sobre a separação entre injúria racial e religiosa, sugerindo que ambas deveriam ser tratadas como racismo e poderem gozar de natureza imprescritível e inafiançável.

Como se verifica, a jurisprudência brasileira firmou-se no sentido de combater condutas discriminatórias, com destaque ao julgamento pelo STF de caso envolvendo liberdade de expressão (publicações literárias) e crime de racismo, bem como as nuances jurídicas das modalidades de injúria.

SECCIONAIS

Reflexões acerca do Direito à Liberdade Religiosa no Brasil: Racismo religioso, a democracia mal acabada

Maíra Santana Vida¹

Raquel Carneiro Pedreira Franco²

Introdução

O direito à liberdade religiosa é um dos pilares fundamentais de qualquer sociedade democrática, pluridiversa e laica, como o Brasil. No entanto, a realidade brasileira revela uma contradição profunda entre a garantia formal desse direito e a prática recorrente de intolerância, especialmente contra as religiões afro-brasileiras.

O presente texto pretende trazer uma reflexão sobre a fragilidade da democracia brasileira diante do racismo religioso e a incapacidade do sistema de justiça em assegurar a plena liberdade religiosa para todos, especialmente para os grupos historicamente marginalizados.

151

1 Advogada; Professora; Palestrante; Cofundadora do AGANJU – Afrogabinete de Articulação Institucional e Jurídica/ Jurídico da Coalizão Negra por Direitos; Pesquisadora em Direitos Humanos, eixo centrado em relações raciais, liberdade religiosa, gênero e economia solidária; Especialista em Currículo de Formação Científica, Cultural e Tecnológica/UNEB; Consultora JUSRacial; Conselheira Estadual da OAB BA (2016-2018; 2019-2021); Ex – Coordenadora do Centro de Referência de Combate ao Racismo e à Intolerância Religiosa do estado da Bahia (2021 – 01/2023); Ex – Assessora Jurídico do Projeto Viver – Serviço de Atenção a Pessoas Vítimas de Violência Sexual (2023-05/2024); Presidenta da Comissão Especial de Combate à Intolerância Religiosa da OAB BA (2017-2018; 2019-2021; 2022-2024).

2 Advogada; Sócia fundadora do escritório Raquel Carneiro Pedreira Franco Sociedade Individual de Advocacia; Especialista em Direito das famílias e sucessões pela Puc do Rio de Janeiro; Conselheira Estadual da OAB BA (2016-2018; 2019-2021; 2022-2024); Ex-Presidenta da Comissão Especial de Advocacia Corporativa da OAB BA (2019-2021); Presidenta da Comissão Sociedades de Advogados da OAB BA (2022-2024); Presidente do CESA BA.

A análise parte da compreensão de que o racismo religioso, além de ser uma forma de discriminação, também representa uma ameaça ao processo democrático em construção no país.

Racismo religioso a democracia mal-acabada.

Nas sociedades pluridiversas, democráticas e laicas não parece apropriado tratar de intolerância religiosa antes de falar de liberdade religiosa, ou seja, propor um debate jurídico-constitucional, começando pelo tipo penal ao invés do bem da vida tutelável e do direito a ele correspondente. No caso da liberdade religiosa, conforme apreensão constitucional e de acordos, tratados e convenções internacionais, em síntese, o direito repousa na reunião da liberdade de crença e consciência, liberdade de expressão, liberdade do exercício dos cultos e liberdade de organização litúrgica.

No Brasil, as práticas de intolerância religiosa contra religiões afro-brasileiras têm ocupado mais os juristas do que o direito à liberdade religiosa, em virtude de sua recorrência, gravidade, violações de múltiplos direitos humanos e liberdades. Neste contexto, acrescenta-se a baixa capacidade do Estado, por meio do sistema de Justiça, de promover responsabilização dos agressores e reparação às pessoas e comunidades em situação de violência.

Considerando que o fenômeno social, com as interações sociais, é o paradigma primário das relações jurídicas em um estado de direito, toda vida é pertencente, pela via do aparato normativo civil, precipuamente, a este âmbito e esfera. Mesmo o segmento penal – que exerce o papel coercitivo de controle biopolítico dos corpos, na perspectiva individual e coletiva, reforçando a estratificação social, mediante vigilância, marginalização e (super)encarceramento, notadamente, da população negra –, lida com os reflexos civis, afinal, um bem da vida civil foi ameaçado, lesionado ou destruído.

Verifica-se, por exemplo, que os reflexos civis na esfera penal, sejam diretos ou indiretos, atravessam todas as fases nevrálgicas e críticas nas esferas administrativas e judiciais do processo criminal: da investigação à instrução criminal; da imputação de pena à execução penal. Isto porque toda a previsão em abstrato e toda a incidência concreta da norma penal atravessam, necessariamente, o elemento humano. Mesmo quando este se camufla no bastidor dos danos patrimoniais. Assim sendo, o direito civil pode seguir sem o direito penal, mas o contrário não é possível, em se tratando da apreciação de violações de direitos humanos. A intolerância religiosa e o racismo religioso desafiam o

mundo jurídico a uma atuação técnica holística, destoando de sua estrutura binária, que segmenta e rivaliza Direito Civil e Direito Penal.

Tem-se ainda o desafio de equilibrar na corda bamba do sistema jurídico brasileiro, simultaneamente, um ambiente cuja heterogeneidade sociocultural é um fato dado, que desemboca num território propício a conflitos ameaçadores da preservação do próprio tecido social e, um ambiente pacífico, participativo e afirmativo de direitos e cidadanias para todas as pessoas.

A constituição civilizatória da sociedade brasileira converge para a presença dos povos originários, dos povos africanos, das etnias dos colonizadores e dos povos e comunidades imigrantes. A mera reunião desses atores sociais implicaria em tensões étnico-raciais inafastáveis, somando-se ao panorama sócio-histórico de sua coexistência, que apadrinha a injusta correlação de forças, em se tratando das disputas ideológicas nos campos filosófico, político e religioso.

Ao passo em que a expectativa constitucional programática de ampla participação popular, com fulcro no Estado Democrático de Direito, autoriza na arena pública e na privada a ocorrência de conflitos, por ocasião do exercício dos direitos e liberdades individuais e coletivos, tanto pela defesa quanto pela promoção das convicções e sistemas de crenças filosóficas, remanesce o papel teleológico do estado de pacificar e fomentar o bem-estar social. Daí a estreita e mambembe via para a construção da dita sociedade “livre, justa e solidária”, apresentada como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, no art. 3º da Constituição Federal.

Não é possível tratar de diversidade religiosa, liberdade de religião e religiosidade no Brasil escanteando alguns dos alicerces substantivos da formação do pensamento socioeconômico e político-jurídico brasileiro. Tecnologias monoculturais e supremacistas criaram, criam, preservam e reproduzem desigualdades e ensejam injustiças supra relacionadas, rebaixando a qualidade da experiência de cidadania pela condescendência com a violência institucional e a desumanização de indivíduos e populações. Neste breve esboço teórico serão apontados como elementos conformadores da sociedade e do estado o racismo, a intolerância religiosa e o racismo religioso.

A intolerância às religiões afrobrasileiras é considerada uma das interfaces do racismo no Brasil e, apesar de o racismo ter sido alçado a crime imprescritível e inafiançável na Constituição de 1988, ele resiste ao tempo e se transmuta em novos mecanismos de violência e agressão, inviabilizando nosso processo de democratização.

No Brasil, o volume de casos e episódios extremos de violência religiosa, de acordo

com dados do RIVIR, Disk 100 Direitos Humanos e Ouvidorias Estaduais do Poder Executivo, Ministérios Públicos e Defensorias Públicas, aponta para a espécie de racismo religioso dirigida contra as religiões afro-brasileiras, de matrizes africanas. Destruição de patrimônio privado e público, depredação de templos e de objetos sagrados, ameaças e violência física, disputas fundiárias e sucessórias, confisco ilegal de equipamentos, fechamento de estabelecimentos religiosos, invasão de autoridades policiais desprovidas de mandato ou autorização das lideranças, assédio nas relações de trabalho e acadêmicas, impedimento de acesso em espaços públicos com as indumentárias religiosas, desrespeito em transportes públicos, negativa de serviços essenciais por prepostos do estado e injúrias preconceituosas são algumas das situações que orbitam no cotidiano das comunidades tradicionais de terreiro.

No crime de racismo religioso é a repulsa do agressor que não concebe a existência do outro diverso de si – e de sua concepção religiosa eurocentrada na forma e qualidade que se apresenta –, muito menos o que o outro representa enquanto indivíduo autônomo e livre. Extravasa o ódio religioso, pela impossibilidade de colonizar e dominar, na tentativa de extermínio literal e simbólico de tudo que comunica a sua origem: raça e território, construto filosófico e constituição sociocultural, que asilam as religiões e religiosidades negras.

Entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a Constituição Federal de 1988 elencou cidadania, dignidade, o princípio da não discriminação e a promoção do bem de todas as pessoas, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Na sequência, o art. 5º, segue uma gama extensa, mas não taxativa ou restritiva, de direitos humanos fundamentais, que declaram, de longo de 78 incisos, liberdades, direitos e garantias, dentre eles, no inciso VI, que declara ser *inviolável o direito à liberdade de crença e consciência, a garantia ao livre exercício dos cultos e proteção aos locais de cultos*.

A Constituição assegura a todas as matrizes religiosas e confissões, expressões de espiritualidade e convicções filosóficas que elas serão reconhecidas e terão cobertura do Estado, independentemente da matriz de origem, possuirão um livro ou documento de referência, sede independente ou própria, formalização jurídica e CNPJ. O art. 5º, inciso VI, afirma a autonomia de organização e funcionamento das organizações religiosas e, a rigor, a não-intervenção do estado para ditar ou valorar sistemas de crenças. A laicidade do Estado é uma medida de reconhecimento da diversidade religiosa como um valor democrático e não um salvo-conduto para o absenteísmo e desresponsabilização estatal com as comunidades de fé, pessoas religiosas ou lideranças espirituais.

Em voto, o Ministro Edson Fachin reconhece que a intolerância religiosa é uma trinca embevecida de preconceito, que envolve cognição, tem no supremacismo o amparo axiológico e a pretensão opressiva, coincidindo com o dispositivo do art. 20 da Lei de Crimes de Ódio, nº 7.716/89, que abrange *incitar, induzir e praticar*, como elementos da conduta e do nexo de causalidade do crime, *in literis*:

A liberdade religiosa e a de expressão constituem elementos fundantes da ordem constitucional e devem ser exercidas com observância dos demais direitos e garantias fundamentais, não alcançando, nessa ótica, condutas reveladoras de discriminação. 4. No que toca especificamente à liberdade de expressão religiosa, cumpre reconhecer, nas hipóteses de religiões que se alçam a universais, que o discurso proselitista é da essência de seu integral exercício. De tal modo, a finalidade de alcançar o outro, mediante persuasão, configura comportamento intrínseco a religiões de tal natureza. Para a consecução de tal objetivo, não se revela ilícito, por si só, a comparação entre diversas religiões, inclusive com explicitação de certa hierarquização ou animosidade entre elas. 5. O discurso discriminatório criminoso somente se materializa após ultrapassadas três etapas indispensáveis. Uma de caráter cognitivo, em que atestada a desigualdade entre grupos e/ou indivíduos; outra de viés valorativo, em que se assenta suposta relação de superioridade entre eles; e, por fim, uma terceira, em que o agente, a partir das fases anteriores, supõe legítima a dominação, exploração, escravização, eliminação, supressão ou redução de direitos fundamentais do diferente que compreende inferior. [STF. RHC 134.682, rel. min. Edson Fachin, 1ª T, j. 29-11-2016, DJE de 29-8-2017.]

155

Dora Bertúlio aponta que, embora o Estado se apresente como ente de promoção da segurança, garantidor da coexistência pacífica, apto a dirimir conflitos e dar, de forma justa, o que é de direito a cada pessoa, sempre visando o bem-estar da população e legislando em consonância com os valores sociais, o que transparece da realidade social não é isso. Ainda que, em furtiva análise dos Estados contemporâneos, o Direito, paradoxalmente, tanto de racionalidade liberal quanto conservadora, se apresenta massivamente como regra cogente em face dos miseráveis, tendo, portanto, pouquíssimos beneficiários

dos bens e serviços públicos; “não há só a divergência entre o discurso e a prática, mas sim o contraste absoluto”. (BERTÚLIO, 2019, p.25) A professora e advogada se debruça em estudos que denunciam a eventualidade do encontro entre Direito e Justiça.

A laicidade do estado brasileiro ainda não é a resposta política adequada a uma sociedade marcada pela heterogeneidade, sobretudo, nas dimensões de raça, gênero, classe e religião. Isso porque ela é bastante tímida nas iniciativas de promoção de equidade entre as organizações religiosas e de proteção e defesa de seus direitos fundamentais. Ademais, embora as constituições brasileiras prevejam a laicidade desde 1891, apenas em 1988 inicia-se a construção de mecanismos subsidiários à consecução dessa previsão. Quando o Estado não atua de forma proativa em favor da garantia de direitos e liberdades individuais e coletivas do povo, elemento essencial que lhe empresta soberania e sentido, ele fracassa e a democracia rui.

O Estado se afasta de sua finalidade primordial sempre que se omite, ante a supressão de direitos e garantias fundamentais. Quando silencia, consente com guerrilhas que se iniciam no campo da mente e se externalizam, mediante práticas atentatórias da dignidade do outro indivíduo, transmutado em dessemelhante.

O processo democrático prevê uma democracia sempre inacabada, mas não uma democracia mal-acabada. Contudo, sem a construção de um plano nacional de enfrentamento à intolerância religiosa e ao racismo religioso que envolva todos os setores da sociedade; sem a adoção de um compromisso radical da formação em Direito e de capacitação dos agentes públicos e políticos em torno do enfrentamento do racismo religioso, que perpassa a educação racial; sem a regulamentação das leis federais, que abordam a temática e estabelecem equipamentos, fundos e diretrizes próprios; sem a definição de orçamento público condizente como oponente ao ódio religioso, a democracia brasileira seguirá mal acabada e frágil.

Se por um lado, o projeto de democracia plural, radical e profunda é interminável, por outro, aproximar o debate político-jurídico da esfera pública, para controle e participação social efetivos, e promover a conciliação dos interesses conflitantes, ainda que parcial e provisoriamente, sem obliterar as relações de poder e antagonismos, permitem o aprofundamento da concepção de democracia pluralista, a partir de novos modos de operar do Estado Democrático de Direito, inspirados no multiculturalismo crítico emancipatório. (AZEVEDO, 2018)

Conclusão:

A reflexão sobre o direito à liberdade religiosa no Brasil evidencia que, embora a Constituição de 1988 traga avanços importantes, como a criminalização do racismo, o racismo religioso persiste como um obstáculo à consolidação de uma democracia verdadeiramente plural e inclusiva. A violência e a intolerância dirigidas contra as religiões afro-brasileiras revelam um estado democrático ainda frágil e mal-acabado, incapaz de proteger os direitos fundamentais de todos os cidadãos de maneira equitativa. Para superar essa situação, é necessário um compromisso mais radical e profundo por parte do Estado e da sociedade, visando não apenas a garantia formal da liberdade religiosa, mas a promoção ativa de um ambiente de respeito e equidade entre todas as crenças e práticas religiosas.

Referências

BERTÚLIO, Dora Lúcia de Lima. **Direito e relações raciais: uma introdução crítica ao racismo**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

Direitos dos Povos de Terreiro. Organizado por Bruno Barbosa Heim; Maurício Azevedo de Araújo e Thiago de Azevedo Pinheiro Hoshino. Salvador: EDUNEB, 2018.

PIRES, T.; LYRIO, C. **Racismo Institucional e Acesso à Justiça: uma análise da atuação do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro nos anos de 1989-2011**. In: COUTO, M. B. ; Angela Araújo da Silveira ESPINDOLA, A. A. S.; SILVA, M. R. F. S(Org.). 1.ed. Florianópolis: CONPEDI, 2014, p. 513-541.

QUIJANO, Aníbal. **Colonialidade do Poder, Eurocentrismo e América Latina**. In: A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas. Edgard Lander (org.). Coleção Sur Sur, CLACSO. Rio de Janeiro, 2005.

SANTOS, Milene Cristina. **Intolerância Religiosa: do proselitismo ao discurso de ódio**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2017.

SOUZA, Arivaldo S. (2011). **Racismo Institucional: para compreender o conceito**. In Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores(as) Negros(as). Vol.1, n. 3-jan 2011, 77-87.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 7.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

Diversidade de gêneros nos Tribunais Superiores

Anna Maria da Trindade dos Reis¹

Antonio Carlos Guimarães Gonçalves²

Da composição dos Tribunais Superiores e dos demais órgãos nacionais

Basta um simples olhar nos quadros dos Ministros que compuseram e compõem os Tribunais Superiores desde a época em que foram criados para a imediata conclusão de que a diversidade nunca foi observada nas suas estruturas.

O Supremo Tribunal Federal, por exemplo, foi fundado em 1829 e, somente em 2000, a Min. Ellen Gracie foi nomeada para compor a Corte, que conta, atualmente, com a presença de apenas uma mulher, a Min. Cármen Lúcia. A vaga que era ocupada pela Min. Rosa Weber, a terceira mulher nomeada até o momento, foi preenchida por homem.

No Superior Tribunal de Justiça, que é formado por membros egressos da Justiça Federal, do Ministério Público e da Advocacia, dos 103 Ministros que integraram a Corte desde a sua criação em 1988, apenas 9 mulheres foram nomeadas, sendo a primeira delas em 1999 (Min. Eliana Calmon), o que, a nosso ver, representa algo consideravelmente inexpressivo, diante da larga envergadura da competência jurisdicional que lhe é atribuída pela Constituição Federal, que consiste em uniformizar a interpretação e a aplicação das Leis Federais em todos os Tribunais Estaduais e Federais do Brasil.

159

1 Advogada graduada na UnB e Pós-Graduada pela PUC/MG, sócia do Trindade & Reis Advogados Associados desde 1997. Presidente do CESA DF, e membro do IAB, IADF, da ABMCJ-DF e do coletivo Elas Pedem Vista.

2 Advogado graduado na Universidade Paulista e Pós-graduado em Direito Tributário pelo IBET/USP. Sócio de Gonçalves, Arruda & Gonçalves – Sociedade de Advogados desde 2022. Integrou Demarest Advogados de 1999 a 2021 (de 1999 a 2010 como adv. na unidade de São Paulo e de 2011 a 2021 como Sócio responsável pela unidade de Brasília). Membro Conselheiro do CESA Nacional. Membro da Comissão do 5º Constitucional da OAB/SP, na gestão da Dra. Clemência Wolthers. Membro da Comissão de Direito Tributário do CFOAB, na gestão do Dr. Eduardo Maneira. Ex-Consultor da Rádio Justiça do STF.

Nos dias atuais, estão abertas as vagas no STJ decorrentes das aposentadorias das Mins. Laurita Vaz e Assusete Magalhães que, diante desse cenário, esperamos que sejam ocupadas por outras mulheres igualmente competentes e oriundas do Ministério Público e da Justiça Federal, respectivamente.

Por sua vez, nas vagas destinadas à advocacia, apenas 4 mulheres foram nomeadas para o Tribunal Superior Eleitoral, sendo que as atuais representam mulheres negras (Mins. Edilene Lobo e Vera Araújo).

No Tribunal Superior do Trabalho, dos 26 Ministros, apenas 7 são mulheres, e o Tribunal não conta com nenhum negro na sua atual composição.

A Min. Maria Elizabeth Guimarães Teixeira Rocha continua sendo a única mulher empossada no Superior Tribunal Militar, cargo que ocupa desde 2007, em um Tribunal que tem, pasme-se, 206 anos de história.

O Tribunal de Contas da União é composto exclusivamente por homens, tem na presença do Min. Jhonatan de Jesus o único negro. As únicas mulheres a exercerem a sua presidência foram as Mins. Elvia Lordello Castelo Branco (1994) e Ana Arraes (2020).

O Ministério Público Federal, a despeito da sua formação diversa, teve apenas a Subprocuradora Raquel Elias Ferreira Dodge na sua direção (2017/2019).

No Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, a exemplo do que ocorre no Judiciário, em que a maioria das estudantes e das advogadas são mulheres, apenas na Presidência de Felipe Santa Cruz se estabeleceu a paridade de gênero nas eleições (chapas compostas por 50%), o que provocou que 5 mulheres ocupem a presidência das Seccionais e quase 90% de mulheres ocupem as vice-presidências dos Conselhos Seccionais³.

Ainda assim, o percentual de magistrados e conselheiros homens indicados pela OAB supera a presença feminina. O nome de uma mulher advogada jamais foi apresentado para compor o Conselho Nacional de Justiça (encontram-se abertas 2 vagas no momento) e, a despeito da lista paritária para o Conselho Nacional do Ministério Público, apenas duas mulheres compõem o órgão, que tem a missão de atuar em prol do cidadão, executando a fiscalização administrativa, financeira e disciplinar do Ministério Público no Brasil e de seus membros.

3 Informações obtidas no *site* da OAB Federal – www.oab.org.br – e do Perfil ADV – <https://s.oab.org.br/arquivos/2024/05/8604c4b8-cfd4-44a8-8484-60f3feb3b00a.pdf>.

Da importância da diversidade

Os Tribunais Superiores antes referidos, dos quais sobressaem precedentes inclusive de caráter vinculante para todo o Brasil, ao julgarem processos oriundos dos 26 Estados da Federação e do Distrito Federal, destinados a jurisdicionados tão diversos e plurais, são compostos majoritariamente por homens cis e brancos, com raras presenças femininas e reduzidíssima representatividade negra e de pessoas LGBTQIA+.

A implementação do quinto constitucional, com a presença de Ministros egressos da Advocacia e do Ministério Público, com visões e experiências diversas das dos Magistrados estaduais e federais de carreira, certamente contribuiu para a formação de uma jurisprudência mais arejada.

Mas, para o seu contínuo aprimoramento, também é necessário que a composição dos Tribunais seja diversificada com pluralidade de gêneros e de raças, visto que essa medida ampliaria a incorporação de experiências provenientes de ambientes com características específicas, tornando mais eficazes e concretas as decisões que atenderiam, com maior efetividade, os anseios reais dos jurisdicionados que merecem decisões mais adequadas às suas condições sociais.

161

Das necessárias ações afirmativas

Esses fatos, antigamente ignorados ou raramente contestados, agora atraem um necessário olhar para a disparidade perpetrada, e têm provocado manifestações e estudos visando à efetivação da paridade de gênero, que deverá culminar em uma futura paridade racial, em busca da verdadeira democracia que a pluralidade pode ofertar à humanidade.

E essa visão é merecedora de um processo contínuo, incansável e dinâmico, que deve sempre objetivar a preservação dos direitos humanos que passa pela igualdade de gênero, pela eliminação da discriminação racial, bem como por violações a respeito da dignidade, que são elementos que incontroversamente afetam desproporcionalmente as mulheres, os negros e a comunidade LGBTQIA+.

Por essa razão, são dignos de nota os movimentos sociais e tratados internacionais, muitos sem natureza vinculante, que vão desde a Declaração Universal dos Direitos Hu-

manos (1948), passando pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP)⁴, pela Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial⁵, pela Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW, 1979⁶), pela Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (1995), pela Declaração de Durban (2001), pela Convenção de Instambul (2011) e Resoluções das Nações Unidas.

Um sinal de progresso se deu com a recente edição da Lei 14.611/2023, que modificou a multa anteriormente prevista no art. 510 da CLT, para garantir a igualdade salarial independentemente do sexo, raça, etnia, origem ou idade.

Do site do CNJ⁷ extrai-se que dos 18.642 magistrados, majoritariamente brancos (75,7%) e apenas 1,5% declarados negros, quase 60% são homens e 38,92% são mulheres, proporção que se distancia ainda mais quando se verifica que 72% dos desembargadores são homens.

Atento a essa disparidade, o CNJ, que já havia implementado outras importantes ações afirmativas⁸, sob a relatoria da Conselheira Salise Sanhotene, editou a Resolução

4 Tratado internacional que protege direitos civis e políticos e adotado pela XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas em 1966, é um dos três instrumentos que compõe a Carta Internacional de Direitos Humanos, ao lado da Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais (PIDESC) e comprometido pelo Brasil quase 30 anos depois, mediante o Decreto 592/1992.

5 Promulgado pelo Decreto 65.810, de 8/12/1969.

6 Adotado pelas Nações Unidas, os Estados-membros devem adotar políticas e medidas para eliminar discriminação e, desde o Protocolo Facultativo à CEDAW (1999), grupos podem apresentar suas queixas, havendo monitoramento internacional.

7 <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-mpm-pessoal/>.

8 Resolução CNJ 496/2023 (paridade de gênero nas comissões examinadoras e bancas de concurso), Res. CNJ 481/2022 (condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes), Portaria CNJ 136/2023 (institui o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário), Portaria CNJ 176/2022 (institui o Repositório Nacional de Mulheres Juristas no CNJ), Res CNJ 255/2018 (institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário) e Portaria CNJ 72/2022 (altera a Portaria CNJ 126/2021 e designa membros para estudos e eventos de capacitação e diálogo com

CNJ 525/2023, que assegura a composição de uma lista exclusivamente de mulheres, alternada com uma mista, para o preenchimento para vagas por merecimento nos tribunais de segundo grau.

Inconformados e não compreendendo o objetivo democrático e social da medida, vários magistrados paulistas tentaram, sem êxito, impedir a realização do primeiro concurso pela atual regra.

Desde a sua edição, já foram empossadas 12 mulheres pelo novo critério e ante seu caráter impositivo, o CNJ tem o compromisso de fiscalizar a sua observância pelos tribunais.

Ainda que não se aplique aos Tribunais Superiores, essa já é uma grande ferramenta para combater a ausência de mulheres na estrutura de poder, além do exemplo à iniciativa privada e aos demais poderes da República.

O diminuto número de mulheres e negros no Judiciário não se distancia dos advogados que neles militam. Poucos tem a chance de realizar estágio em escritórios de advocacia e de serem efetivamente contratados, embora exista uma série de Sociedades que, conscientes das suas missões, já implementam programas nas suas estruturas para promover a diversidade de gênero e a ampliação da liderança feminina e de negros no setor jurídico.

A OAB festeja alguns avanços: a aprovação da Lei 14.612/2023, que inclui o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares na OAB; a primeira obra jurídica escrita exclusivamente por juristas negras; a implementação da diversidade de gênero e de raça em bancas de concurso; a promoção da liderança feminina, alinhando-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU; e a Cartilha de Prerrogativas da Mulher Advogada⁹.

Poucos são os magistrados, advogados e operadores do direito negros, a despeito da legislação sobre o tema, iniciada pela Lei Afonso Arinos e da Lei 1.390/1951¹⁰, sendo que apenas a partir da Constituição de 1988 é que o combate ao racismo se tornou mais efetivo, desde a sua previsão do inc. 42 do art. 5º, o advento da Lei 7.716/1989 (Lei do

os tribunais sobre o cumprimento da Res. 255/2018).

9 https://www.oab.org.br/Content/pdf/Cartilha_Prerrogativas_Mulheres.pdf

10 Prévias multa e prisão de até um ano para quem se recusasse a hospedar, servir, atender e receber cliente, comprador ou aluno por preconceito de raça.

Racismo), punindo todo tipo de discriminação ou preconceito, seja por origem, raça, sexo, cor e idade, Lei 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial) e, mais recentemente, a Lei 14.532/2023 que incluiu no Código Penal o crime de injúria racial no rol dos crimes raciais, sendo imprescritível e inafiançável.

O CESA Nacional aderiu ao programa idealizado por um dos seus diretores, Carlos José Santos da Silva, Cajé, e disseminado em vários estados com a intenção de ampliar essa atuação: o Projeto Incluir Direito¹¹, criado em 2016 em razão da constatação de que menos de 1% dos membros eram negros, promovendo os aprendizados e fortalecendo as conexões e autoestima dos estudantes negros.

O CNJ, após reservar vagas aos negros¹², a prevenção ao assédio moral, sexual e da discriminação¹³, além de reservar o percentual mínimo de 20% das serventias extrajudiciais em concursos para cartório¹⁴, instituiu por meio da Res. 490/2023 o Fórum Nacional do Poder Judiciário para Equidade Racial (Fonaer) para tratar de assuntos como racismo institucional e avaliar medidas concretas para prevenir e superar a desigualdade racial com implementação de rotinas.

Por meio da Resolução CNJ 492, estabeleceu-se a obrigação de adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, objetivando que os magistrados julguem sob a lente de gênero para assegurar a igualdade e combater a discriminação e violência contra as mulheres.

Por iniciativa da Comissão da Mulher Advogada da OAB/DF e objetivando o acolhimento respeitoso e prioritário às vítimas de violência de gênero, no final de agosto de 2024, a OAB/DF lançou o Protocolo de Atendimento e Selo de Prioridade/Celeridade para Enfrentamento da Violência de Gênero.

Atento ao risco que corre a comunidade LGBTQIA+, já acolhido pela Lei do Racismo as condutas homofóbicas e transfóbicas, em 2022, o CNJ criou o Formulário Rogéria¹⁵ visando afastar a discriminação e a incapacidade de lidar com as diferenças, e ser

11 <https://cesa.org.br/incluir-direito>.

12 Res. CNJ 203, alterada pela Res CNJ 257/2022.

13 Res. CNJ 382/2021.

14 Res. CNJ 382/2021.

15 <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/01/formulario-rogeria-16-11-22.pdf>, recentemente ree-

aplicado pelas delegacias, Ministérios Públicos, Defensorias e equipes psicossociais dos tribunais e instituições de assistência social, saúde, acolhimento e proteção a vítimas de violência e violações de direitos.

Os tribunais têm incentivado a criação de laboratórios de inovação visando melhorar e humanizar a Justiça, com ênfase na proteção dos direitos e das garantias fundamentais.

Conclusão

As ações afirmativas são essenciais para refletir a relevância da atuação feminina, de igualdade de raças e a pluralidade, que resultarão em formação jurisprudencial mais humanista, democrática e própria à ampla gama de jurisdicionados.

Os avanços são impositivos e devem ser celebrados, mas jamais descuidados sob pena de retrocesso, a exemplo da EC 133/2024 (PEC da Anistia) que, contrariando os já citados pactos e convenções, concedeu perdão aos partidos políticos pelo descumprimento das cotas para candidaturas de mulheres e pessoas negras nas eleições, e cuja inconstitucionalidade vem sendo questionada perante o Supremo Tribunal Federal.¹⁶

A reflexão da celebrada escritora, Desembargadora do TJRJ e atual Secretária-Geral do TSE Andréa Pachá de que “*a magistratura só faz sentido se for no coletivo, no plural, na afirmação dos direitos humanos e das garantias sociais*”¹⁷ se aplica também à advocacia e às demais funções do Direito.

165

ditado em 17.09.2024 para aprimorar o seu alcance.

16 ADI 7.706, apresentada pela Rede Sustentabilidade e pela Federação Nacional das Associações Quilombolas (Fenaq), Rel. Min. Cristiano Zanin.

17 <https://www.conjur.com.br/2021-set-04/magistratura-faz-sentido-for-plural-andrea-pacha>.

Advocacia *Pro bono* e Diversidade: Uma Análise de Práticas Alinhadas ao ESG

*Nilson Reis Júnior*¹

*Bernard Siríaco Martins*²

*Michelle Aparecida Borges Higino*³

Introdução

Em 2019, com a chegada do COVID-19, o mundo foi forçado a reavaliar suas prioridades. As questões sociais, como a promoção da advocacia pro bono e a diversidade em ambientes corporativos, tornaram-se centrais em todos os processos. A pandemia da COVID-19 acelerou a mudança na percepção do valor empresarial, que passou a incluir, além da lucratividade, fatores sociais, ambientais e de governança. O conceito ESG, introduzido no relatório “Who Cares Wins” (2004), do Banco Mundial em parceria com o Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), ganhou força e se tornou prioridade. A integração das corporações com o social, a sustentabilidade e governança é agora indispensável, sendo a adoção do conceito ESG (*Environmental, Social and Governance*) uma ferramenta essencial para medir o valor e a resiliência das empresas nesse novo paradigma.

A aplicação do ESG no ambiente corporativo reflete mudanças nas expectativas de consumidores e investidores, contribuindo para melhorias (EXAME, 2024):

-
- 1 Presidente do CESA, Seccional Minas Gerais. Mestre e Doutor em Direito Empresarial pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG. Sócio de Resende Ribeiro & Reis Advogados.
 - 2 Graduado em Direito pela PUC/MG e Especialista em Direito da Empresa e da Economia – MBA pela Fundação Getúlio Vargas/RJ. Vice-Presidente da Comissão de Gestão, Empreendedorismo e Inovação da OAB/MG. Membro da Comissão do Agronegócio da OAB/MG. Fundador do Projeto Direito na Favela.
 - 3 Graduada em Direito pela Faculdade Arnaldo Janssen e Especialista em Direito de Família e Trabalhista – Presidente da Comissão de Gestão, Empreendedorismo e Inovação da OAB/MG. Fundadora do Projeto Direito na Favela.

a adoção de práticas ESG também contribui para a melhoria da confiança dos *stakeholders*⁴ e da reputação da marca. Segundo o World Economic Forum (2021), empresas que incorporam práticas ESG conseguem um aumento significativo na confiança dos *stakeholders* e na reputação da marca, tornando-se líderes em seus respectivos setores. – (TRADUÇÃO NOSSA) – (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020)⁵

Escritórios de advocacia de diferentes portes vivenciam impactos variados ao adotar práticas ESG. Grandes escritórios conseguem implementar programas robustos de responsabilidade social. Escritórios menores, por outro lado, enfrentam desafios financeiros e de recursos humanos. Entretanto, o ESG também oferece oportunidades únicas para esses menores, como a atração de talentos que valorizam práticas sustentáveis e éticas.

A pressão por práticas ESG vem de investidores e consumidores conscientes, especialmente das gerações *millennials* e Z, que preferem empresas comprometidas com causas sociais e ambientais. (EXAME, 2024).

A adoção de uma estratégia ESG por um escritório não apenas aprimora sua responsabilidade corporativa, mas também fortalece a cidadania, permitindo que a sociedade exerça seus direitos e cumpra seus deveres com mais eficácia. Um exemplo é o **Projeto Direito na Favela**, criado **pela Associação Direito na Favela**, em parceria com a **OAB/MG** e o Centro de Estudos das Sociedades de Advogados – **CESA**, que oferece acesso gratuito a escritórios de advocacia renomados para moradores de comunidades. A advocacia pro bono não é apenas um serviço gratuito. Ela promove inclusão, diversidade e equidade nos escritórios. (ABA, 2024).

168

4 Segundo a revista Exame, “stakeholders são partes interessadas em uma organização, projeto ou iniciativa que têm influência direta ou indireta sobre ela, ou que são afetadas por suas ações e decisões. Eles podem incluir indivíduos, grupos, comunidades, instituições ou qualquer entidade que tenha um interesse legítimo no que uma empresa ou projeto realiza”. (EXAME, 2024). Disponível em: <https://exame.com/carreira/guia-de-carreira/stakeholders-o-que-sao-e-quais-sao-os-principais-tipos/>. Acessado em 9 set. 2024.

5 WORD ECONOMIC FORUM. **Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation**. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/measuring-stakeholder-capitalism-towards-common-metrics-and-consistent-reporting-of-sustainable-value-creation/>. Acessado em 14 set. 2024.

2. Projeto Direito na Favela: empoderando comunidades, garantindo cidadania

Lançado no primeiro semestre de 2022, no Aglomerado da Serra, a maior favela de Minas Gerais, o **projeto Direito na Favela** tem atuado ativamente na defesa dos direitos dos moradores das favelas. Esta iniciativa foi pioneira ao promover a primeira colaboração efetiva entre a advocacia, a sociedade civil e os agentes comunitários locais, criando uma rede de apoio jurídico fundamental para quem mais precisa.

O diferencial do projeto está na sua capacidade de encaminhar as questões jurídicas para escritórios de advocacia de renome, como os referendados pelo Centro de Estudos das Sociedades de Advogados (CESA). Esses escritórios, especializados em áreas específicas do Direito, participam do projeto oferecendo sua expertise para resolver casos de alta complexidade. Além de oferecerem serviços jurídicos gratuitos, esses escritórios entendem que sua atuação vai além de simples assistência jurídica; trata-se de uma contribuição ativa para a sociedade.

Ao advogarem pelos mais desfavorecidos, esses escritórios possibilitam que pessoas em situação de vulnerabilidade exerçam plenamente sua cidadania, reivindicando seus direitos. A parceria entre o setor privado e o social não só amplia o acesso à justiça, como também agrega valor à reputação dos escritórios, reforçando sua responsabilidade social e diversificando suas práticas. Assim, os escritórios reafirmam seu compromisso com a justiça, a inclusão e a ética, demonstrando que a advocacia *pro bono* é uma ferramenta essencial para promover a equidade nas comunidades marginalizadas.

Até recentemente, o ambiente corporativo estava focado principalmente na lucratividade dos negócios, mas isso mudou. Escritórios de advocacia que escolhem se unir ao terceiro setor tornam-se referência nos princípios ESG, fortalecendo sua imagem no mercado jurídico e rompendo o paradigma de que a advocacia *pro bono* é apenas um atendimento gratuito, sem considerar o contexto social e econômico do atendido.

2.1 A relevância da advocacia *pro bono*: compromisso com a Justiça e com a Inclusão Social

Embora a advocacia *pro bono* seja frequentemente associada à prestação de serviços jurídicos gratuitos para aqueles que não podem arcar com seus custos, a sua relevância vai muito além do simples atendimento jurídico sem ônus financeiro: a prática *pro bono* desempenha papel crucial na promoção de equidade e na construção de uma sociedade mais justa. (ABA, 2024).

As práticas *pro bono*, especialmente quando direcionadas para apoiar grupos marginalizados ou causas sociais, se conectam diretamente com o pilar social do ESG: o compromisso com a diversidade no ambiente de trabalho e na sociedade se torna tangível quando o escritório, por exemplo, oferece suporte jurídico a comunidades vulneráveis.

No que se refere ao pilar ambiental do ESG, escritórios de advocacia e advogados podem aplicar esse princípio ao fornecer assistência jurídica para causas ambientais e ao apoiar organizações que promovam a sustentabilidade e políticas climáticas responsáveis. Em relação à governança, escritórios que integrem a advocacia *pro bono* em suas práticas internas, reconhecendo-a como uma parte essencial de sua responsabilidade ética, demonstram transparência e compromisso com a ética empresarial.

Outro ponto interessante relacionado à prática da advocacia *pro bono* diz respeito à geração mais jovem de advogados que tem sido formada. Tal geração está cada vez mais interessada em trabalhar em empresas que promovam diversidade, equidade e inclusão⁶ (a pandemia do COVID-19 acentuou desigualdades e a pobreza⁷, o que parece ter despertado nos mais jovens a vontade de encontrar formas de minimizar tais diferenças). Logo, um forte programa *pro bono*, voltado para apoiar causas que se relacionam com temáticas plurais, torna o escritório mais atraente para esses profissionais criando uma cultura de diversidade interna.

Diante desse cenário, fica claro que a advocacia *pro bono* vai além da simples prestação de serviços jurídicos gratuitos. Apesar dos desafios, seu impacto positivo é amplamente reconhecido como uma força para o bem social.

2.2 Diversidade Interna como Pilar do ESG

A diversidade interna em escritórios de advocacia é um pilar central das práticas do ESG, com especial ênfase no componente social: promover a diversidade no ambien-

6 THOMSON REUTERS. **O novo desafio das empresas:** atrair talentos da geração Z. Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/pt/juridico/blog/o-novo-desafio-das-empresas-atrair-talentos-da-geracao-z.html>. Acessado em 8 set. 2024.

7 TRISOTTO, **Fernanda**. **Pandemia ampliou desigualdades de renda e diminuiu indicador de felicidade no Brasil.** Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/pandemia-ampliou-desigualdades-de-renda-diminuiu-indicador-de-felicidade-no-brasil-25060563>. Acessado em 12 set. 2024.

te de trabalho envolve criar equipes formadas por profissionais de diferentes origens, gêneros, raças, orientações sexuais, classes sociais e formações acadêmicas. Tal pluralidade refletirá uma postura ativa do escritório em prol da equidade e da inclusão, valores que não apenas atendem aos princípios do ESG, como também melhoram a qualidade das soluções jurídicas oferecidas – a diversidade interna amplia o leque de perspectivas, o que permite aos escritórios abordarem problemas complexos de forma mais criativa e abrangente. (ABA, 2024).

Urge salientar ainda que o compromisso com a diversidade não é apenas uma questão ética, mas também estratégica para o sucesso de longo prazo. Escritórios que promovem um ambiente inclusivo são mais atraentes para talentos de diferentes perfis, especialmente para profissionais das gerações mais jovens, que valorizam a diversidade e a equidade em suas escolhas de carreira. Além disso, a diversidade interna contribui diretamente para a retenção desses talentos:

a diversidade interna em escritórios de advocacia é um pilar central das práticas ESG. De acordo com o relatório da McKinsey & Company (2020), empresas com políticas robustas de diversidade e inclusão têm 25% mais chances de obter uma retenção de talentos mais alta e um melhor desempenho financeiro. Escritórios que promovem a equidade e a inclusão tendem a adotar políticas mais transparentes e éticas, minimizando riscos reputacionais e jurídicos – (TRADUÇÃO NOSSA) – (DIXON-FYLE; DOLAN; HUNT; PRINCE, 2020)⁸

171

Ademais, a diversidade no ambiente de trabalho fortalece a governança interna: escritórios que promovem a equidade de oportunidades e a inclusão tendem a adotar políticas mais transparentes e éticas, com estruturas de governança que refletem esses valores – uma governança inclusiva, baseada em princípios ESG, garante que o escritório não só cumpra as regulamentações e boas práticas, mas que vá além, atuando como exemplo no mercado jurídico. (DIXON-FYLE; DOLAN; HUNT; PRINCE, 2020).

Finalmente, a promoção da diversidade dentro dos escritórios de advocacia esti-

8 DIXON-FYLE, Sundiatu; DOLAN, Kevin; HUNT, D. H.; PRINCE, Sara. **Diversity wins**: how inclusion matters. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters#/>. Acessado em 14 set. 2024.

mula uma cultura organizacional de inovação: quando indivíduos de diferentes origens e experiências se unem para resolver problemas, a troca de ideias e a colaboração criam um ambiente fértil para soluções inovadoras – a diversidade interna como pilar do ESG não apenas melhora a performance e a reputação dos escritórios de advocacia, mas também fortalece sua resiliência e a capacidade de inovar no longo prazo.

Tanto a advocacia *pro bono* quanto a promoção da diversidade são mais do que iniciativas sociais – elas se tornaram elementos estratégicos para o crescimento e para a consolidação dos escritórios de advocacia. Ao abraçar essas práticas, os escritórios não só respondem às demandas de um mercado em transformação, mas também criam oportunidades de negócios, ampliam suas redes de parcerias e se posicionam como líderes em responsabilidade social e inovação jurídica.

Considerações Finais

A integração da advocacia *pro bono*, da diversidade e do ESG como pilares estratégicos garante competitividade e inovação. Essas iniciativas fortalecem a reputação dos escritórios e criam um ambiente de trabalho inclusivo, atraindo talentos e clientes alinhados com valores sociais. Incorporar a advocacia *pro bono* como parte da missão demonstra compromisso com causas sociais, princípios centrais do ESG. Além de apoiar comunidades vulneráveis, essas atividades ampliam as competências dos advogados, proporcionando-lhes a oportunidade de lidar com questões desafiadoras e de grande impacto social, o que contribui para seu desenvolvimento e processo criativo.

Integrar a diversidade no dia a dia dos escritórios é essencial para manter relevância e inovação. Equipes jurídicas diversificadas trazem múltiplas perspectivas, enriquecendo as decisões e melhorando a abordagem a problemas complexos. A diversidade, além de uma questão ética, gera impactos reais na criatividade e na qualidade das soluções oferecidas. Escritórios com cultura inclusiva oferecem respostas abrangentes, refletindo a diversidade da sociedade.

A adoção de práticas ESG também fortalece a governança interna dos escritórios, promovendo transparência, ética e responsabilidade em todas as áreas. Escritórios que incorporam esses valores em sua liderança estão mais bem posicionados para minimizar riscos reputacionais e legais, enquanto mantêm uma imagem de integridade. Além disso, uma governança baseada no ESG promove inclusão e equidade, garantindo oportunidades justas de crescimento para advogados e colaboradores.

Ao combinar advocacia *pro bono*, diversidade e ESG, os escritórios criam um ambiente mais inovador e colaborativo. Advogados que trabalham em casos *pro bono* alinhados aos princípios ESG enfrentam novos desafios e desenvolvem soluções criativas. Essa troca de perspectivas e o compromisso com questões sociais e ambientais aumentam a capacidade dos escritórios de inovar.

O projeto Direito na Favela com o apoio dos escritórios associados ao CESA é um reflexo de como a advocacia *pro bono*, a diversidade e o ESG podem transformar a sociedade e fortalecer a marca dos escritórios. Ao adotar esses elementos como pilares centrais, os escritórios não apenas atendem às demandas atuais do mercado, mas também se antecipam a futuras tendências, garantindo sucesso e relevância a longo prazo. Assim, essas práticas criam um círculo virtuoso que fortalece a competitividade, promove o bem-estar e posiciona os escritórios como líderes em inovação e responsabilidade social no setor jurídico.

REFERÊNCIAS

ABA – AMERICAN BAR ASSOCIATION. **Impact Reports 2022**. Disponível em: <https://www.americanbar.org/content/dam/aba/directories/roli/aba/aba-impact-report-2022.pdf>. Acessado em 15 set. 2024.

DIXON-FYLE, Sundiatu; DOLAN, Kevin; HUNT, D. H.; PRINCE, Sara. **Diversity wins: how inclusion matters**. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters#/>. Acessado em 14 set. 2024.

ECCLES, R. G.; IANNOU, Ioannis; SERAFEIM, George. **The Impacto of Corporate Sustainability on Organizational Processes and Performance**. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/24550546>. Acessado em 15 set. 2024.

EDUCA + BRASIL. **ESG: o que é e qual a importância para as empresas?** Disponível em: https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/esg-o-que-e-e-qual-a-importancia-para-as-empresas?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw6JS3BhBAEiwAO9waF7tDOG73nWiUKFXQC5oASR0m2vE1TUGEO4FQMYqy_HA8vdl-u3qiGBoCTeQQAvD_BwE. Acessado em 11 set. 2024.

EXAME. **O que são Stakeholders: significado e exemplos**. Disponível em: <https://exame.com/carreira/guia-de-carreira/stakeholders-o-que-sao-e-quais-sao-os-principais-tipos/>. Acessado em 9 set. 2024.

THOMSON REUTERS. **O novo desafio das empresas: atrair talentos da geração Z.** Disponível em: <https://www.thomsonreuters.com.br/pt/juridico/blog/o-novo-desafio-das-empresas-atrair-talentos-da-geracao-z.html>. Acessado em 8 set. 2024.

WORD ECONOMIC FORUM. **Measuring Stakeholder Capitalism:** Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/measuring-stakeholder-capitalism-towards-common-metrics-and-consistent-reporting-of-sustainable-value-creation/>. Acessado em 14 set. 2024.

Diversidade na Acessibilidade

Eduardo Mendes Zwierzikowski¹

Flávio Zanetti de Oliveira²

Maria Amélia Mastrorosa Vianna³

1. Introdução

Ao passo que avançam as tecnologias, certamente aumentam os desafios da sociedade, seja pela responsabilidade socioambiental do setor privado que é o assunto de várias discussões, seja pela diversidade de ideias propagadas à título de gênero, raça, etnia, orientação sexual, entre outras.

Por outro lado, a discussão sobre inclusão e diversidade, cada vez mais, abarca uma gama muito mais ampla de características e identidades para explorar outras dimensões da diversidade humana.

Isto porque, algumas organizações têm conferido maior respeito e, até mesmo, ampliado o escopo da diversidade de acessibilidade, não apenas para o aspecto físico, mas também para incluir em seus quadros pessoas neuroatípicas ou neurodivergentes, conceito que compreende aquelas diagnosticadas com autismo, TDAH, dislexia, entre outras condições neurocognitivas tão comuns na atualidade.

O setor privado, e nele se incluem as sociedades de advogados, aprimoram cada vez mais a sua atuação, sendo vistos não apenas como agentes econômicos, mas também como agentes de transformação positiva na sociedade, inspirados na observância de critérios sociais, ambientais e de governança, estabelecendo equipes plurais, representativas e inclusivas.

1 Mestrando em Direito pela Escola de São Paulo da Fundação Getúlio, sócio de Prolik Advogados.

2 Diretor Financeiro do CESA-PR, Mestre em Direito de Estado pela PUC/SP e sócio de Prolik Advogados.

3 Presidente do CESA-PR, Mestranda em Direito, Tecnologia e Desenvolvimento pela Universidade Positivo, sócia de Pereira Gionédís Advogados.

Observando a filosofia do Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, busca-se um mundo mais sustentável e equitativo, de modo que o respeito a diversidade de acessibilidade é mais um item de grande impacto social positivo.

A Agenda 2030 está pautada em cinco áreas de importância (ou chamados 5 Ps): PESSOAS com o objetivo de erradicar a pobreza e a fome de todas as maneiras e garantir a dignidade e a igualdade; PROSPERIDADE, que visa garantir vidas prósperas e plenas, em harmonia com a natureza; PAZ, no sentido de promover sociedades pacíficas, justas e inclusivas; PARCERIAS visando implementar a agenda por meio de uma parceria global sólida; PLANETA para proteger os recursos naturais e o clima do nosso planeta para as gerações futuras.

Nesse passo, quem integra o Pacto Global também assume a responsabilidade de contribuir para o alcance dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), são eles: 01 – Erradicação da pobreza; 02 – Fome zero agricultura sustentável; 03 – Saúde e bem estar; 04 – Educação de qualidade; 05 – Equidade de gênero; 06 – Água potável e saneamento; 07 – Energia limpa e acessível; 08 – Trabalho decente e crescimento econômico; 09 – Indústria, inovação e infraestrutura; **10 – Redução das desigualdades**; 11 – Cidades e comunidades sustentáveis; 12 – Consumo e produção responsáveis; 13 – Ação contra a mudança do clima; 14 – Vida na água; 15 – Vida terrestre; 16 – Paz, justiça e instituições eficazes e 17 – Parcerias e meios de implementação.

A diversidade de acesso está diretamente relacionada aos objetivos de desenvolvimento sustentável: 10 – Redução de Desigualdades; 04 – Educação de Qualidade e 03 – Saúde e bem estar.

Adiante será abordado neste artigo (i) a diversidade em suas múltiplas manifestações; (ii) contexto legal da diversidade na acessibilidade; e (iii) tipos de acessibilidade, além de meios que possibilitam superação de incapacidades, participação ativa e desenvolvimento de capacidades.

2. Diversidade em suas Múltiplas Manifestações

A diversidade tem se colocado nos últimos anos como um tema importante a ser tratado na sociedade em geral e nas sociedades de advogados, não poderia ser diferente. Há o desafio comum de termos ambientes de trabalho menos homogêneos e mais plurais, diversos e inclusivos.

A diversidade se manifesta a partir de diferentes formas, na medida em que devem ser incluídas dentro dos escritórios pessoas que até então não integravam o ambiente corporativo, ao menos não em cargos de liderança e protagonismo, sob uma perspectiva de gênero, raça, idade, orientação sexual, religião, deficiências e nível socioeconômico de um indivíduo.

Para cada grupo, até então marginalizado, abre-se um leque de oportunidades e iniciativas concretas que podem ser adotadas para garantir a sua inclusão.

No âmbito das pessoas com deficiência, em especial, no ano de 1971, a Organização das Nações Unidas (ONU) proclamou a Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência Mental e em 1975 a Declaração dos Direitos para pessoas com deficiência.

Também fazem parte desse arcabouço jurídico internacional as Normas sobre Equiparação de Oportunidades, objeto da Resolução nº 48/1996, da ONU, que trazem regras destinadas a promover a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência.

Esse movimento de maior inclusão das pessoas com deficiência, longe de ser uma necessidade pontual ou isolada das grandes bancas de advocacia e de seus clientes, integra um apelo internacional por mais diversidade nas escolas, empresas, organizações do terceiro setor, setor público, enfim, na sociedade em geral, que passam a ter olhar mirado na responsabilidade social de cada instituição.

177

3. Diversidade na Acessibilidade

A Resolução nº 48/1996, da ONU, já em 1996 reconhecia a importância da acessibilidade no processo de equiparação das oportunidades em todas as esferas da sociedade. Para as deficiências de qualquer tipo, os Países-Membros deveriam introduzir programas e ações destinados a tornar acessível o ambiente físico, além de adotar medidas que garantissem acesso à informação e comunicação.

Naquele momento, ao focar em acessibilidade física, a ONU pretendia eliminar os obstáculos à participação de pessoas com deficiência em edificações, casas, serviços de transporte coletivo, ruas e demais ambientes externos, enquanto as regras para os meios de comunicação se destinavam a permitir o acesso a informação sobre diagnósticos, direitos, serviços e programas disponíveis para pessoas com deficiência.

No Brasil, a Lei Federal nº 10.098/2000 também estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, regulamentando principalmente os aspectos arquitetônicos e físicos da

acessibilidade.

Atualmente, além de serem múltiplas as formas de se incentivar a diversidade entre grupos anteriormente excluídos da sociedade, em sentido amplo, como exposto no tópico anterior, há diversidade dentro da própria acessibilidade que deve ser garantida às pessoas com deficiência.

Por isso, no próximo tópico serão expostos os tipos de acessibilidade, que são os seguintes: 1) acessibilidade atitudinal; 2) acessibilidade arquitetônica; 3) acessibilidade metodológica; 4) acessibilidade programática; 5) acessibilidade instrumental; 6) acessibilidade nos transportes; 7) acessibilidade nas comunicações; 8) acessibilidade digital; e 9) acessibilidade natural.

4. Tipos de Acessibilidade

A acessibilidade atitudinal é alcançada por meio da adoção de ações destinadas a reduzir as barreiras existentes entre pessoas com e sem deficiência, que depende da sensibilização e conscientização das pessoas de que é necessário criar ambientes inclusivos e diversos, sem preconceito e discriminação de qualquer natureza.

Já a acessibilidade arquitetônica talvez seja a forma de acessibilidade mais comum e intuitiva quando pensamos na inclusão da pessoa com deficiência. Construir, reformar ou adequar edificações, calçadas, ruas e o mobiliário urbano ainda é um problema a ser superado em país subdesenvolvido e com alta desigualdade regional e econômica.

As obrigações legais valem tanto para a iniciativa privada, o que em novas construções já é uma realidade, quanto para a administração pública, que tem o dever de projetar e implantar sinais de tráfego, pisos táteis, semáforos, postes de iluminação, capazes de serem utilizados por qualquer pessoa, inclusive aquelas com deficiência ou mobilidade reduzida.

O acesso à educação inclusiva é o objeto da acessibilidade metodológica ou pedagógica, que visa eliminar as barreiras ao ensino, de acordo com a deficiência da pessoa.

Aqui vale destacar que algumas organizações têm ampliado o escopo para incluir em seus quadros pessoas neuroatípicas ou neurodivergentes, conceito que compreende aquelas diagnosticadas com autismo, TDAH, dislexia, entre outras condições neurocognitivas, sendo a acessibilidade pedagógica um dos meios de eliminar as barreiras existentes.

Dentre as iniciativas existentes para a promoção da acessibilidade metodológica

encontra-se o braile, os serviços de gravação em fita, tecnologia assistiva, avaliações adaptadas, impressão em letras de tamanho grande e outros meios tecnológicos para pessoas com comprometimento auditivo ou dificuldade de compreensão e acesso a informações faladas.

A acessibilidade programática está ligada à difusão do conhecimento a respeito das normas e convenções existentes acerca dos direitos da pessoa com deficiência, e também da eliminação de barreiras existentes em textos legais para a correta compreensão de seu conteúdo.

O uso de ferramentas e demais objetos necessários à realização de trabalhos manuais, atividades escolares, lazer, enfim, atividades cotidianas ou profissionais executadas por uma pessoa, são objeto da acessibilidade instrumental. São exemplos de itens que promovem essa forma de acessibilidade o teclado em libras, software leitor para cegos, ferramentas de ampliação de tela, serviços de legenda, engrossadores de pincéis, canetas e mouses adaptados, dentre outros.

A mobilidade da pessoa com deficiência é a preocupação da acessibilidade nos transportes terrestres, aquaviários e aéreos, objeto da Lei Brasileira de Inclusão e também da Política Nacional de Mobilidade Urbana (Lei Federal nº 12.587/2012), que tem a acessibilidade universal como princípio.

Além de assentos preferenciais, os ônibus e demais meios de transporte coletivo de passageiros devem ser adaptados com elevadores e catracas que possibilitem o acesso de cadeirantes. Nos terminais e estações de paradas, devem ser instalados pisos táteis, placas de sinalização e avisos sonoros, em uma simbiose com os elementos de acessibilidade arquitetônica detalhados anteriormente.

Conforme adiantado, a ONU editou normas gerais visando garantir a acessibilidade nas comunicações, como o uso do braile, e também do incentivo ao uso da língua de sinais na educação de crianças surdas, em suas famílias e comunidades. Intérpretes da língua de sinais devem ser formados para facilitar a comunicação entre pessoas surdas e demais cidadãos.

Nos meios de comunicação, como televisão, rádios e jornais, seus serviços devem se tornar acessíveis às pessoas com deficiência, com o objetivo de proporcionar fácil entendimento a todos, sem exceção, permitindo recursos com subtítuloção por meio de legenda oculta, janela com intérprete de libras e audiodescrição.

A acessibilidade digital, por sua vez, é uma das protagonistas em nosso mundo conectado, pois a evolução tecnológica fez com que dependêssemos cada vez mais de nos-

os celulares e computadores para trabalharmos, estudarmos e interagirmos uns com os outros.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), cerca de 18,6 milhões de pessoas no Brasil possuem algum tipo de deficiência e todas elas têm o direito de ter acessível o conteúdo de páginas na internet, aplicativos, vídeos e podcasts.

Para garantir maior inclusão no ambiente virtual, algumas medidas devem ser tomadas desde a concepção dos sites e aplicativos, por meio da construção de design e estrutura de páginas na web de fácil utilização, criação de conteúdo para quem não pode ler, ver ou ouvir, instalação de plug-ins que permitam o controle por voz, controle remoto ou teclado.

Por fim, a acessibilidade natural é aquela que procura eliminar as barreiras criadas pela própria natureza, como ocorre com um cadeirante que deseja se locomover em local com terreno íngreme, com árvores e vegetação desforme, ir à praia e deseja andar pelas areias e eventualmente entrar no mar.

A prática do turismo acessível no Brasil está intimamente ligada à melhora do acesso a lugares como parques, praias e demais locais turísticos nos quais a natureza preservada pode ser um limitador do acesso às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida.

180

5. Conclusão

Como restou demonstrado neste breve artigo, a diversidade na acessibilidade é tema de mais alta relevância, bem como possui relação direta com os objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU, de modo que o respeito a tal diversidade causa impacto social positivo, além de demonstrar a observância a critérios sociais e de governança, com o avanço para equipes cada vez mais plurais, representativas e inclusivas.

Os diversos tipos de acessibilidade (atitudinal, arquitetônica, metodológica, programática, instrumental, nos transportes, nas comunicações, digital natural), como formas de manifestação da diversidade, encerram uma série de direitos a serem assegurados àqueles que não possuem condições naturais de alcançá-los e a sua adoção nos levará a uma sociedade mais plural, participativa, inclusiva e igualitária.

Bibliografia

BACELLAR, Regina Maria Bueno. **A emergente necessidade de sustentabilidade dos sistemas de produção e consumo energético e o direito ao acesso a energia como fator essencial para a qualidade da vida humana. Reflexões sobre o Pacto Global e os ODS da ONU.** Editora Íthala, OAB Paraná, pag. 11/25.

BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO. Conheça os 4 princípios básicos para garantir acessibilidade digital. Disponível em: <https://blogs.iadb.org/brasil/pt-br/conheca-os-4-principios-basicos-para-garantir-acessibilidade-digital/>.

BERTAGLIA, Rosi. Acessibilidade: exemplos, tipos e como se enquadrar às normas? Disponível em: <https://www.handtalk.me/br/blog/acessibilidade-exemplos/>.

BERTAGLIA, Rosi. 5 soluções de tecnologia para acessibilidade de navegação na web. Disponível em: <https://www.handtalk.me/br/blog/tecnologia-para-acessibilidade/>.

BRASIL, Lei Federal nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção de acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm?origin=instituicao.

BRASIL, Lei Federal nº 12.587, de 03 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112587.htm.

BRASIL, MINISTÉRIO DA SAÚDE; SECRETARIA DE GOVERNO DIGITAL DO MINISTÉRIO DA GESTÃO E DA INOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS; E GOVERNO BRITÂNICO. Guia de Boas Práticas para Acessibilidade digital. Programa de Cooperação entre Reino Unido e Brasil em Acesso Digital, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/acessibilidade-e-usuario/acessibilidade-digital/guiaboaspraaticasparaacessibilidadedigital.pdf>.

CENTRO DE ESTUDOS DAS SOCIEDADES DE ADVOGADOS (CESA) Cartilha Diversidade. Como promover um ambiente diverso e inclusivo nas sociedades de advogados. Disponível em: <https://cesa.org.br/wp-content/uploads/2023/02/cartilhadiversidade1.pdf>.

FUNDAÇÃO DORINA NOWILL PARA CEGOS. Sete tipos de acessibilidade. Disponível em: BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO. Conheça os 4 princípios básicos para garantir

acessibilidade digital. Disponível em: <https://blogs.iadb.org/brasil/pt-br/conheca-os-4-principios-basicos-para-garantir-acessibilidade-digital/>.

LUCCHESI, Camila e Julia Chemin da Rocha. **ODS 10 – Superando diversidades invisíveis: incluindo pessoas neurodivergentes nas organizações. Contribuições da Advocacia sob a ótica do Pacto Global e a Agenda 2030, da ONU.** Pág 170. Disponível: <https://www.oabpr.org.br/wp-content/uploads/2024/07/ebook-contribuicoes-advocacia-sob-otica-pacto-global-e-agenda-2030-onu.pdf>.

SROBEL, Rafaela Dantas e Maria Amélia Mastrorosa Vianna. **ODS 16 – Sociedade de advogados e a aplicação dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 do Pacto Global. Contribuições da Advocacia sob a ótica do Pacto Global e a Agenda 2030, da ONU.** Pág 320. Disponível: <https://www.oabpr.org.br/wp-content/uploads/2024/07/ebook-contribuicoes-advocacia-sob-otica-pacto-global-e-agenda-2030-onu.pdf>.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. Você sabe o que é acessibilidade atitudinal? Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao/voce-sabe-o-que-e-acessibilidade-atitudinal#:~:text=A%20acessibilidade%20atitudinal%20%C3%A9%20um,condi%C3%A7%C3%B5es%20com%20as%20demais%20pessoas>.

Diversidade Sexual: Inclusão LGBTQIAP+ na Cultura Corporativa

Ana Paula Ávila¹

Bruna Quintana²

As políticas sociais de uma empresa, voltadas à promoção do “S” da sigla ASG (Ambiental, Social e Governança), para além da proteção ao trabalhador, abrangem a sustentabilidade humana e ambiental de forma mais ampla, incluindo um compromisso com a promoção da diversidade e a inclusão. De fato, empresas comprometidas com a responsabilidade social precisam ir além das práticas tradicionais e adotar políticas que promovam a igualdade e o respeito às diversas individualidades de seus colaboradores. Tal compromisso passa pela integração da diversidade sexual e de gênero nas estratégias de ASG, não apenas como um princípio ético, mas como um diferencial competitivo que impacta diretamente a reputação e performance das empresas, alinhando-as com as expectativas de investidores que valorizam a transparência, a equidade e a inclusão.

Segundo um estudo do World Economic Forum, as empresas que adotam práticas de diversidade e inclusão, especialmente em relação à diversidade sexual, tendem a apresentar melhor desempenho financeiro e maior resiliência a crises (World Economic Forum, “Diversity, Equity and Inclusion 4.0”, 2020). Este documento, lançado como “ferramentas para lideranças acelerarem o progresso social no futuro do trabalho”, destaca a adoção de políticas antidiscriminação voltadas à diversidade sexual no ambiente corporativo como estratégia para fortalecer a imagem da empresa como um ambiente acolhe-

183

-
- 1 Advogada coordenadora da área de Compliance de Silveiro Advogados. Presidente do CESA/RS; Vice-Presidente da Comissão Especial de Proteção de Dados e Privacidade da OAB/RS, Mestre e Doutora em Direito pela UFRGS, Mestre em Global Rule of Law pela Universidade de Gênova (Itália) e especialista em Gestão de Crise e em Cibersegurança para Gestores pelo MIT (EUA).
 - 2 Advogada na área de Direito Imobiliário e Contratos Corporativos e Chief Diversity Officer no Silveiro Advogados. Membro da Comissão da Mulher Advogada da OAB/SP e da Comissão de Direito Imobiliário da OAB/SP; MBA em Gestão e Business Law pela FGV/SP; Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela PUCRS.

dor, aumentando sua capacidade para atrair e reter talentos diversos, além de contribuir para a inovação e a competitividade no mercado global.

Como resultado, o impacto da diversidade sexual nas práticas de ASG também se reflete no aumento da confiança dos investidores, que cada vez mais buscam empresas que demonstram um compromisso genuíno com a inclusão. Esses investidores estão cientes de que as práticas discriminatórias não apenas geram riscos legais, mas também podem levar a crises reputacionais que afetam diretamente o valor de mercado das organizações.

Se, de um lado, estudos apontam esses benefícios, de outro, muitas empresas ainda resistem a reconhecer e implementar políticas que deem a devida importância à diversidade sexual e assegurem verdadeira equidade nos aspectos gênero e orientação sexual. Daí o objetivo do presente ensaio, que é propor um percurso do reconhecimento dos direitos LGBTQIAP+ na jurisprudência até os meios adequados para a concretização desses direitos nas empresas.

1. O reconhecimento dos direitos LGBTQIAP+ no Brasil:

184

No mundo e no Brasil, durante grande parte do século XX, as relações homoafetivas eram estigmatizadas e marginalizadas, e a comunidade LGBTQIAP+³ enfrentava discriminação e violência, muitas vezes sem qualquer proteção legal. Apesar da Declaração Universal dos Direitos Humanos ter emergido em 1948 como um marco na promoção da dignidade e igualdade para todos, o reconhecimento dos direitos LGBTQIA+ em nível internacional só foi alcançado muitas décadas depois, quando organizações internacionais, como a ONU, começaram a reconhecer a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero como uma violação dos direitos humanos. Em 1994, a ONU passou a considerar a criminalização da homossexualidade como uma violação dos direitos humanos, no caso *Toonen v. Australia*, o qual examinava as leis da Tasmânia que miravam a criminalização da homossexualidade masculina⁴. Este reconhecimento se ex-

3 A sigla engloba Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexuais, Assexuados e Pansexuais.

4 Conferir a íntegra do julgamento em: <http://hrlibrary.umn.edu/undocs/html/vws488.htm> Capturado em 11/08/2024.

pandiu, levando à Resolução de Direitos Humanos da ONU em 2011⁵, que foi a primeira a reconhecer a violência e a discriminação contra pessoas LGBTQIAP+ como questões de direitos humanos. Outras Resoluções sucederam nos anos de 2016, 2022 e 2024⁶, quiçá no afã de transformar a realidade de que, até 2013, 76 países (cerca de 40% dos estados-membros das Nações Unidas) criminalizavam atos homossexuais consentidos entre pessoas adultas⁷.

No Brasil, a proteção dos direitos das pessoas LGBTQIAP+ passou a ser assegurada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) desde que a Corte reconheceu, em 2008, por ocasião do julgamento do RE 466.343 (Rel. Min. Cezar Peluso), a hierarquia supralegal aos tratados internacionais. Recente publicação do CNJ resgata o percurso histórico iniciado em 2011, marcado pelo reconhecimento da união estável homoafetiva no julgamento da ADPF 132. Desde então, a Corte reconheceu o crime de pederastia (art. 291 do Código Penal Militar) como não recepcionado pela Constituição Federal de 1988 (ADPF 291); a equiparação do regime sucessório entre cônjuges e companheiros em união estável homoafetiva, conferindo o direito à herança ao companheiro (RE 646.721); o direito das pessoas trans à substituição de prenome e sexo no Registro Civil, independentemente de cirurgia de transgenitalização ou de tratamentos hormonais (ADI 4.275; RE 670.422) e independentemente de processo judicial para pessoas com 18 (dezoito) anos comple-

185

5 Resolução 17/19, de 14 de julho de 2011, disponível em: <https://documents.un.org/doc/resolution/gen/g11/148/76/pdf/g1114876.pdf>, capturado em 11/08/2024.

6 Respectivamente, Resoluções 32/2 de 2016 e 50/10 de 2022, expedidas para a Proteção contra a violência e discriminação baseada em orientação sexual e identidade de gênero, e Resolução 55/14, para o Combate à discriminação, violência e práticas nocivas contra pessoas intersexo, de 4 de abril de 2024. Para o histórico de resoluções do Conselho de Direitos Humanos da ONU, conferir: <https://www.ohchr.org/en/sexual-orientation-and-gender-identity/united-nations-resolutions-sexual-orientation-gender-identity-and-sex-characteristics>, acessado em 11/08/2024.

7 Ilga – Homofobia do Estado – Análise Mundial das Leis: Criminalização, Proteção e Reconhecimento do Amor entre Pessoas do Mesmo Sexo. Disponível em: http://old.ilga.org/Statehomophobia/ILGA_State_Sponsored_Homophobia_2013_portuguese.pdf (acesso em 10 de outubro de 2013); *apud* “O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientações para o Mundo Empresarial em Ações Voltadas a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais”, Instituto Ethos, 2013, disponível em https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf – acesso em 18/10/2022.

tos; a criminalização da homotransfobia (MI 4.733 e ADO 26); a inconstitucionalidade da exclusão das pessoas homossexuais da doação de sangue; a inconstitucionalidade da proibição do ensino sobre gênero e orientação sexual nas escolas (ADPF 461)⁸.

Diante de tantos julgados da mais alta Corte judicial do país, não há como negar que a diversidade e o correlato dever de inclusão são medidas protetivas dos direitos humanos que os princípios da dignidade humana, da igualdade e da liberdade impõem ao convívio social. Como, então, orientar as organizações que precisam – sim, precisam – ajustar as suas práticas internas para dar efetividade a esses direitos?

2. As Políticas Antidiscriminação para a Inclusão da Diversidade Sexual

Queiram ou não, as organizações precisam se ajustar aos imperativos da dignidade e da igualdade. Trata-se de fazer o que é moralmente certo e adequado, e a implementação de políticas eficazes de inclusão da diversidade sexual exige um compromisso contínuo por parte das empresas. Não basta simplesmente adotar uma postura de “tolerância zero” à discriminação; é necessário desenvolver uma cultura organizacional proativa que valorize, celebre e lute pela diversidade. Essa sinalização exige a adoção de códigos de conduta assertivos, que proíbam expressamente qualquer forma de discriminação baseada na orientação sexual e promovam um ambiente de trabalhos inclusivo.

Antes de mais nada, é importante definir o quê, afinal, estamos falando ao referirmos diversidade de orientação sexual e identidade de gênero. A inclusão passa, pois, pela informação, o que implica a naturalização de um novo vocabulário no dia a dia das empresas e de todos os colaboradores. Ao referirmos gênero, estamos nos referindo à identidade de uma pessoa em relação ao conceito de masculinidade, feminilidade, ambos ou nenhum dos dois extremos. Daí derivam os conceitos de cisgênero (*cis* – pessoas cuja identidade de gênero corresponde ao sexo que lhes foi atribuído ao nascer); transgênero (*trans* – pessoas cuja identidade de gênero é diferente do sexo atribuído ao nascer; inclui homens trans, mulheres trans, e pessoas não-binárias); não-binário (pessoas que não se identificam exclusivamente como homens ou mulheres); gênero-fluido (identidade de gênero que se caracteriza pela fluidez, a qual pode variar ao longo do

8 Direito das pessoas LGBTQIAP+ [recurso eletrônico] / Supremo Tribunal Federal. – Brasília: STF: CNJ, 2022. eBook (138 p.) – (Cadernos de Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: concretizando direitos humanos), disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/12/cadernos-stf-lgbtqia-3.pdf>.

tempo – sem períodos mínimos estabelecidos –, mais masculina em um momento, mais feminina em outro e não binário ou agênero em outros momentos); agênero (pessoa que não se identifica com nenhum gênero).

Ao referirmos orientação sexual, o que se considera são os sentimentos de atração emocional ou sexual que uma pessoa sente por outras. A heterossexualidade indica a atração por pessoas de um gênero diverso ao gênero com que a pessoa se identifica; a homossexualidade, por pessoas do mesmo gênero com o qual a pessoa se identifica; a atração direcionada aos gêneros masculino e feminino traduz-se na bissexualidade, ao passo que a atração independentemente do gênero denomina-se pansexualidade. Já no caso da assexualidade, a pessoa possui pouca ou nenhuma atração sexual por outras pessoas.

Longe de parecer preciosismo terminológico, a naturalização dessas condições passa por um processo educativo necessário que só pode ser alcançado por meio de treinamentos e discussões – muitas vezes difíceis – em grupos de afinidade. O resultado almejado é um ambiente efetivamente equânime e livre de preconceitos e vieses, muitas vezes inconscientes, que são revelados por meio de comentários aparentemente inocentes que precisam ser tratados neste processo pedagógico. Quem nunca ouviu comentários do tipo: “– Você nem parece gay”, “– Por que precisamos focar tanto na diversidade? Não podemos apenas tratar todo mundo igual?”, “– Isso é coisa de homem/mulher”, “– Tenho um amigo gay, vocês provavelmente se dariam bem.” ou “– Quem é o homem/mulher na relação?”

Longe de inocentes, esse tipo de comentário, além de poder soar como ofensivo e excludente para quem o escuta, reforça estereótipos e sugere que há uma forma específica de “parecer” ou “agir” que se alinha a uma identidade sexual ou de gênero, não mais toleradas no presente. Ainda, questionar a preocupação com a diversidade ignora barreiras sistêmicas baseadas em gênero, além das barreiras específicas que pessoas LGBTQIA+ enfrentam, minimizando a importância de criar um ambiente verdadeiramente inclusivo a todos e todas.

Além de treinamentos e sensibilização em todos os níveis hierárquicos, os códigos e políticas corporativas devem ser acompanhados por ações concretas, tais como a criação de Grupos de Afinidade (oferecendo um espaço seguro para que os colaboradores compartilhem suas experiências e contribuam para a criação de políticas mais inclusivas), a Revisão de Benefícios e Políticas de RH (visando à adaptação dos benefícios e políticas de recursos humanos para garantir que sejam inclusivos para todos os colabo-

radores, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero), o que pode incluir, por exemplo, a ampliação de benefícios de saúde para cobrir tratamentos de transição de gênero ou a criação de políticas de licença parental neutras em relação ao gênero.

Importante mencionar que cada vez mais as grandes empresas se preocupam com a implementação de políticas de tolerância zero à discriminação de orientação sexual e identidade de gênero, recebendo, inclusive, certificações específicas quando reconhecidas interna e externamente pelas práticas vigentes. Além de inúmeros fatores para a promoção das referidas políticas, destacamos que o respeito à diversidade é essencial para a saúde mental dos colaboradores e, nesse passo, empresas que se preocupam com a inclusão tendem a se desenvolver de maneira mais positiva do que empresas que não tenham quaisquer políticas voltadas para a diversidade.

Finalmente, concretizar a diversidade sexual pode exigir reformas estruturais no ambiente de trabalho, conforme percebido no problema referente ao uso dos banheiros por pessoas trans. Diversas decisões⁹ reconhecem que leis que proíbem o uso de banheiros unissex ou compartilháveis ferem princípios fundamentais da dignidade humana, da igualdade e da liberdade, enfatizando que impedir pessoas trans de utilizar banheiros conforme sua identidade de gênero é discriminatório e viola direitos constitucionais. O próprio TST tem precedente condenando uma empresa por proibir uma empregada trans de usar o nome social e o banheiro feminino, reconhecendo a violação da dignidade e direitos de personalidade¹⁰. A decisão enfatizou a importância da autodeterminação de gênero e a necessidade de se evitar constrangimentos e humilhações no ambiente de trabalho.

As ações acima descritas são meramente exemplificativas e cada organização deve customizar soluções de acordo com o perfil de negócio e de público interno e externo. O relevante é saber que as ações concretas adotadas no dia a dia das empresas serão o

9 Exemplificativamente: TJSP – 2099753-90.2023.8.26.0000; TJSP – 2294207-70.2023.8.26.0000; TJRS – 70077986479.

10 TST, 5ª Turma, RR 0011190-88.2015.5.15.0131, Rel. Min. Douglas Rodrigues, publ. 08/03/2024. Neste caso, a empresa foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 25.000,00, destacando-se a jurisprudência do STF em favor da proteção dos direitos das pessoas trans, como nos temas 761 e 778 da repercussão geral do STF.

ingrediente que, para além de fortalecer a cultura de respeito, também contribuirão para a construção de uma sociedade mais igualitária.

3. Riscos em Não Incluir e Proteger os Grupos LGBTQIA+

Discriminar é uma falta ética que expõe as empresas a riscos legais, reputacionais e econômicos. E quando a discriminação configurar homofobia, adentra-se o campo dos crimes inafiançáveis e imprescritíveis, conforme decidiu o STF no julgamento no MI 4733 (Pleno, Rel. Min. Edson Fachin, publicado em 29/09/2020), com a apuração das responsabilidades individuais dos agressores na esfera criminal e da responsabilidade objetiva da empresa pelos danos.

Os casos de discriminação contra pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho são cada vez mais visados por órgãos reguladores e pelo Judiciário, resultando em ações judiciais e multas significativas. Individualmente, as decisões por danos morais decorrentes de discriminação em razão de orientação sexual têm valores relativos por dependerem da gravidade da situação e da capacidade financeira da empresa¹¹. À título de exemplo, uma empresa foi condenada pelo TRT7 a indenizar colaborador em 95 mil reais por danos morais decorrentes de diversas situações vexatórias que foram toleradas pelo empregador, que falhou na proteção do empregado¹².

Além dos riscos legais, as empresas que falham em incluir e proteger os grupos LGBTQIA+ enfrentam graves consequências reputacionais. Em um contexto em que a opinião pública e as redes sociais são poderosas, atos de discriminação podem “viralizar” rapidamente, resultando em boicotes, perda de clientes e danos duradouros à mar-

11 À título de exemplo: no TRT da 6ª Região há precedente de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral e homofobia no ambiente de trabalho fixada no valor de R\$ 25.000,00 (TRT6; Terceira Turma, ROT 0001135-30.2019.5.06.0021; Rel. Des. Virginia Malta Canavarro, publicada em 17/11/2022). Já na 3ª Região há precedente de indenização por danos morais fixados em R\$ 15.000,00, devido ao assédio moral sofrido pelo reclamante em razão de discriminação por orientação sexual (TRT3, ROPS 0011357-44.2015.5.03.0033, Rel. Des. Maria Cecilia Alves Pinto, Publicado em 26/04/2016).

12 Conferir: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/opinioao/colunistas/germano-ribeiro/vitima-de-homofobia-no-trabalho-sera-indenizada-em-r-95-mil-por-danos-morais-chegou-o-viado-1.3303125> Acesso em 14/09/2024.

ca. Vê-se também uma movimentação dos ministérios públicos na apuração de casos de homofobia divulgados pelas redes sociais, com posterior ajuizamento de ações coletivas com pretensões indenizatórias e pedagógicas¹³.

O prejuízo financeiro vai muito além das condenações judiciais. Um estudo da GLAAD revelou que mais de 70% dos consumidores LGBTQIA+ têm maior probabilidade de comprar de uma empresa que apoia publicamente a comunidade LGBTQIA+ (GLAAD, 2019)¹⁴. Outra pesquisa, da McKinsey & Co. (Diversity Wins – How Inclusion Matters, 2020) mostra que a diversidade também impacta positivamente as finanças das empresas¹⁵. Dados deste estudo revelam que equipes executivas com mais de 30% de mulheres têm maior chance de atingir melhores resultados financeiros. Além disso, empresas diversas tem mais sucesso na atração de talentos, pois grupos sub-representados são mais propensos a se desenvolver e contribuir em ambientes onde veem oportunidades de crescimento e de expressão mais favoráveis. Ao contrário, um ambiente em que as pessoas se sintam discriminadas pode resultar em maior rotatividade de funcionários, com custos elevados de recrutamento e uma força de trabalho desmotivada. O estudo mostra, ainda, como a diversidade impulsiona a criatividade e a inovação, que são essenciais para o sucesso organizacional e financeiro das empresas.

Por fim, nos negócios com uma clientela diversificada, uma equipe com múltiplas perspectivas fortalece os laços com os clientes, facilita a criação de soluções relevantes e sustenta um ciclo virtuoso de inovação e identificação com o público. Ignorar a importância da inclusão pode, portanto, afastar uma base significativa de consumidores e prejudicar os negócios.

13 É o caso, por exemplo, das seguintes notícias: <https://www2.mppa.mp.br/noticias/mppa-propoe-acao-civil-publica-contra-vereador-por-discurso-de-odio-e-discriminacao.htm>; <https://www.migalhas.com.br/quentes/366112/escritorio-deve-tomar-providencias-no-combate-a-discriminacao-sexual>; <https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2592404/Rog%C3%A9rio%20Pacheco%20Alves.pdf>.

14 Pesquisa disponível em: <https://glaad.org/publications/accelerating-acceptance-2019/>, capturado em 16/08/2024.

15 Disponível em: https://www.mckinsey.com/~/_media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf, acesso em 16/08/2024.

Conclusão

Integrar a diversidade sexual e de gênero às estratégias de ASG e implementar políticas antidiscriminação eficazes não é apenas uma responsabilidade ética, mas também uma necessidade para a sustentabilidade e o sucesso das empresas no ambiente competitivo atual. Ao adotar uma postura proativa em relação à inclusão, as empresas não apenas mitigam riscos legais e reputacionais, mas também criam um ambiente de trabalho mais inovador, atraente e produtivo.

A diversidade sexual e de gênero deve ser vista como um ativo estratégico, capaz de gerar valor para a empresa, tanto internamente, ao promover uma cultura organizacional inclusiva, quanto externamente, ao fortalecer a reputação e atrair investidores conscientes. A omissão ou negligência em relação a esses temas pode resultar em consequências severas, que vão desde perdas financeiras até danos irreparáveis à imagem da empresa.

Por tudo isso, é crucial que as empresas invistam em políticas robustas de inclusão, alinhadas aos padrões ASG, e que monitorem continuamente seu progresso para garantir que todos os colaboradores, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero, sejam tratados com respeito e dignidade.

Glossário

Hannetie Kiyono Koyama Sato¹

Este glossário reúne uma série de termos e definições que entendemos ser fundamentais para a compreensão das questões relacionadas à diversidade, inclusão e equidade na sociedade contemporânea. Em um mundo cada vez mais plural, é essencial que todos tenham acesso a informações claras e precisas que promovam o respeito às diferenças e a valorização das identidades diversas.

Os termos aqui apresentados refletem conceitos importantes que permeiam nossas interações sociais, políticas e culturais. Cada definição foi cuidadosamente elaborada para oferecer uma visão abrangente, contribuindo para o fortalecimento de uma sociedade mais justa e inclusiva. Ao abordar temas como racismo, equidade de gênero, inclusão, vulnerabilidade, entre outros, este glossário visa não apenas informar, mas também provocar reflexões e ações que busquem a transformação social.

Convidamos você a explorar cada um dos conceitos a seguir e a se engajar na promoção de um ambiente em que todas as vozes sejam ouvidas e respeitadas.

193

Acessibilidade

Capacidade de tornar ambientes, produtos e serviços utilizáveis por todos, independentemente de habilidades ou deficiências, eliminando barreiras físicas e comunicativas.

Aceitação

Reconhecimento e respeito às diferenças individuais, promovendo um ambiente inclusivo que valoriza a diversidade.

Afrodescendentes

Indivíduos com ascendência africana, cuja identidade e herança cultural enriquecem a sociedade. O termo “negro” pode ser usado em contextos pessoais e afirmativos.

1 Advogada na DBML Advocacia.

Aleijado

Termo pejorativo para se referir a uma pessoa com deficiência física. O correto é usar “pessoa com deficiência física” para respeitar a dignidade do indivíduo.

Aliados

Indivíduos ou grupos que apoiam e se unem a causas de diversidade e inclusão, contribuindo para a luta contra discriminações e injustiças.

Alteridade

Conceito que envolve reconhecer e respeitar as diferenças do outro, promovendo empatia e diálogo, fundamental para construir relações sociais mais inclusivas.

Amplitude

Capacidade de abarcar múltiplas perspectivas e experiências, promovendo uma visão inclusiva da sociedade e estimulando o respeito às diferenças.

Anão

Termo pejorativo para pessoas de baixa estatura. O correto é “pessoa de baixa estatura”, que respeita a individualidade.

Anti-racismo

Conjunto de ações e práticas intencionais para reconhecer e eliminar o racismo, promovendo igualdade racial e empoderamento das populações marginalizadas. Vai além da não discriminação, focando na justiça social e na desconstrução de privilégios.

Apropriação cultural

Uso inadequado ou descontextualizado de elementos culturais, como símbolos e tradições, por pessoas externas àquela cultura, sem reconhecimento ou respeito pelos significados originais. Isso pode perpetuar estereótipos e desequilíbrios de poder, especialmente quando beneficia grupos privilegiados em detrimento das culturas de origem.

Assédio

Ato de intimidar ou humilhar uma pessoa de forma reiterada, criando um ambiente hostil e prejudicial à sua integridade emocional. Pode ser verbal, físico, moral ou sexual,

resultando em sérios impactos na saúde mental da vítima. É uma violação de direitos que compromete a convivência saudável em diversos ambientes, necessitando de ações efetivas de prevenção e combate.

Assédio moral

Forma de violência psicológica caracterizada por comportamentos humilhantes e repetidos que visam desestabilizar emocionalmente a vítima. Ocorre em contextos como o trabalho e pode causar danos sérios à saúde mental. No Brasil, não é tipificado especificamente no Código Penal, mas pode ser considerado violência no direito do trabalho, resultando em punições civis e administrativas. É essencial implementar políticas de prevenção e oferecer apoio jurídico e psicológico às vítimas.

Assédio psicológico

Forma de violência caracterizada por comportamentos sistemáticos e repetidos que causam danos emocionais à vítima. Isso inclui insultos, humilhações e manipulação emocional, criando um ambiente hostil que impacta a saúde mental. O assédio psicológico pode ocorrer no trabalho, na escola ou em relacionamentos pessoais, resultando em ansiedade, depressão e sensação de isolamento.

195

Assédio sexual

Comportamento sexual indesejado que se manifesta através de assédio verbal, físico ou visual, criando um ambiente hostil e ameaçador. Pode ocorrer em qualquer contexto, como no trabalho ou na escola, muitas vezes perpetrado por alguém em posição de poder. No Brasil, o assédio sexual é tipificado pelo Código Penal, no artigo 216-A, e prevê pena de detenção de 1 a 2 anos, além de multa.

Assentos acessíveis

Espaços designados que garantem que pessoas com deficiência possam participar plenamente em ambientes públicos e privados, como teatros e transporte público. A Lei nº 10.048/2000 e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) asseguram a obrigatoriedade de assentos acessíveis, garantindo igualdade de oportunidades e direitos para pessoas com deficiência.

Barreiras

Obstáculos que dificultam o acesso e a participação de indivíduos em atividades sociais, educacionais ou profissionais.

Barreiras arquitetônicas

Obstáculos físicos em ambientes construídos que dificultam ou impedem o acesso de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. Exemplos incluem escadas sem alternativas acessíveis, portas estreitas, corredores congestionados, pisos irregulares e falta de rampas ou elevadores adequados.

Barreiras tecnológicas

Obstáculos que limitam o acesso às tecnologias da informação e comunicação (TICs) por pessoas com deficiência. Isso pode incluir a falta de adaptações em websites, softwares incompatíveis com tecnologias assistivas, ausência de legendas em vídeos e interfaces complexas que excluem usuários que necessitam de suporte adicional.

Boas práticas

Métodos e comportamentos eficazes na promoção de inclusão, diversidade e equidade em contextos como trabalho, educação e convivência social. Exemplos incluem a criação de comitês de diversidade, programas de mentoria para grupos sub-representados, capacitações sobre vieses inconscientes e políticas de acessibilidade. Essas iniciativas buscam fomentar o respeito às diferenças e garantir acesso igualitário, com avaliações contínuas para aprimorar ações.

Capacitação

Processo de desenvolvimento de habilidades e conhecimentos que permite a indivíduos e grupos exercerem seus direitos e participarem ativamente da sociedade. A capacitação ocorre por meio de cursos, treinamentos e workshops, visando fortalecer a autonomia e aumentar oportunidades profissionais e sociais.

Capacitismo

Preconceito ou discriminação contra pessoas com deficiência, baseado na crença de que são inferiores ou menos capazes. Esse comportamento limita oportunidades e impede a plena participação na sociedade, manifestando-se em atitudes explícitas ou sutis que

desvalorizam a dignidade das pessoas com deficiência. Exemplos de frases capacitistas incluem: “Você trabalha? Nem parece que tem deficiência!” e “É melhor deixar que outra pessoa faça isso por você.” Essas expressões são condescendentes e refletem uma visão limitante das capacidades dessas pessoas.

Carga Mental

A carga mental refere-se à sobrecarga cognitiva e emocional de organizar, planejar e executar tarefas diárias, especialmente no cuidado da família e na gestão do lar. Esse peso recai desproporcionalmente sobre mulheres, que frequentemente acumulam responsabilidades, mesmo quando compartilham essas obrigações. Essa situação pode gerar estresse e prejudicar a saúde mental. Iniciativas como a Lei do Trabalho Doméstico (Lei Complementar nº 150/2015) buscam equilibrar essas responsabilidades, mas mudanças culturais são necessárias para valorizar o cuidado como um dever coletivo.

Cegueira

Cegueira é a incapacidade total ou parcial de enxergar, podendo ser congênita ou adquirida. A terminologia adequada é “pessoa com deficiência visual” ou “pessoa cega”, evitando termos pejorativos. Por exemplo, em vez de “Ele é cego”, o correto é “Ele é uma pessoa com deficiência visual”.

197

Cidadania

Cidadania refere-se ao direito de participar plenamente na vida social, política e econômica de um país, incluindo o reconhecimento e a responsabilidade de exercer esses direitos ativamente. Implica direitos como voto, liberdade de expressão e acesso a serviços públicos, além do compromisso com a inclusão e diversidade, garantindo que todos tenham voz na sociedade.

Comunicação Inclusiva

A comunicação inclusiva envolve práticas que consideram a diversidade de públicos, assegurando que todas as vozes sejam ouvidas e respeitadas. Busca eliminar barreiras linguísticas, culturais e sociais, criando um ambiente onde indivíduos de diferentes origens, habilidades e experiências possam se expressar livremente. Isso inclui o uso de linguagem acessível, evitando jargões e termos excludentes, além da adaptação de materiais, como legendas, interpretação em libras e formatos acessíveis para pessoas com

deficiência visual. A adoção de uma comunicação inclusiva contribui para o respeito e a valorização da diversidade, promovendo sociedades mais justas e equitativas.

Consciência

A consciência é a capacidade de perceber e compreender questões sociais, políticas e éticas que afetam a vida individual e coletiva. Envolve não apenas o conhecimento, mas também a reflexão crítica sobre as realidades sociais, permitindo que indivíduos reconheçam injustiças e desigualdades. Assim, a consciência orienta ações e responsabilidades, incentivando a contribuição para um mundo mais equitativo e respeitoso.

Conscientização

A conscientização é o processo de sensibilização e educação sobre temas sociais, culturais e éticos, visando promover mudanças de atitudes e comportamentos. Envolve a disseminação de informações e a criação de espaços para reflexão e diálogo, permitindo que indivíduos reconheçam a importância de questões como igualdade, inclusão e direitos humanos. Assim, a conscientização é um chamado à ação para construir uma sociedade mais inclusiva e justa, onde todos possam participar plenamente.

198

Controle Social

O controle social refere-se a mecanismos, normas e práticas que regulam e influenciam comportamentos na sociedade, promovendo responsabilidade social e bem-estar coletivo. Isso pode ocorrer por meio de leis, políticas públicas, normas culturais e práticas comunitárias, sendo essencial para a manutenção da ordem social e a promoção de valores éticos. Os mecanismos de controle social podem ser formais, como legislações, ou informais, provenientes de interações sociais e expectativas comunitárias, visando incentivar práticas que contribuam para um ambiente mais justo e solidário.

Crip

O termo “crip” é uma gíria informal referindo-se a pessoas com deficiência, mas pode ser considerado ofensivo. Essa linguagem é desrespeitosa e desumaniza, reduzindo a identidade da pessoa à sua deficiência. O uso adequado é “pessoa com deficiência”, que respeita a individualidade e dignidade do indivíduo. Exemplos de frases capacitistas incluem: “Ele não consegue fazer isso porque é crip.” “As pessoas crips sempre precisam de ajuda.”

Essas frases perpetuam estereótipos negativos, ignorando as capacidades e individualidades das pessoas com deficiência.

Cultura Inclusiva

A cultura inclusiva é um ambiente que valoriza e respeita a diversidade em suas múltiplas dimensões, como raça, etnia, gênero e deficiência. Essa abordagem assegura a participação ativa e equitativa de todos os indivíduos, garantindo que cada voz seja ouvida nas esferas sociais, políticas e econômicas.

Cultura Organizacional

A cultura organizacional refere-se ao conjunto de valores, crenças e práticas que caracterizam uma organização, influenciando seu funcionamento e ambiente de trabalho.

Deficiência

A deficiência é uma condição que afeta a capacidade de uma pessoa em áreas como mobilidade, visão, audição, comunicação, cognição ou habilidades sociais. É essencial tratar essa condição com respeito e dignidade, reconhecendo a individualidade e a diversidade das experiências de cada pessoa.

199

Deficiências Auditivas

Incapacidade total ou parcial de ouvir, variando em graus e formas de manifestação.

Deficiências Físicas

Limitações que afetam a mobilidade ou a capacidade física, necessitando de adaptações para garantir a inclusão.

Deficiências Intelectuais

Condições que afetam o desenvolvimento cognitivo e a capacidade de aprendizado, exigindo apoio e compreensão.

Deficiências Sensoriais

Comprometimentos na percepção sensorial, incluindo a deficiência auditiva (dificuldade em ouvir) e a deficiência visual (dificuldade em enxergar).

Deficiências Visuais

Incapacidade total ou parcial de enxergar, podendo exigir adaptações e recursos para assegurar a inclusão.

Desigualdade

Refere-se às disparidades entre grupos sociais, relacionadas a questões econômicas, gênero, raça, etnia, classe social, orientação sexual, entre outras. Essa condição se manifesta em áreas como acesso à educação, oportunidades de emprego, saúde, representação política e condições de vida.

Desigualdade Econômica

Disparidades na distribuição de recursos financeiros e oportunidades, incluindo diferenças de renda, patrimônio e acesso a serviços financeiros.

Desigualdade de Gênero

Disparidades entre homens e mulheres em direitos, oportunidades e tratamento, especialmente no mercado de trabalho e na educação.

Desigualdade Racial

Disparidades enfrentadas por grupos raciais ou étnicos, que frequentemente têm menor acesso a oportunidades e são alvo de discriminação.

Dignidade

Qualidade fundamental inerente a todos os seres humanos, que deve ser respeitada em todas as circunstâncias, reconhecendo o valor intrínseco de cada indivíduo, independentemente de sua origem ou condição.

Discriminação

Tratamento desigual ou injusto direcionado a indivíduos ou grupos com base em características como raça, gênero, orientação sexual ou deficiência. Essa prática perpetua desigualdades e prejudica a dignidade e os direitos fundamentais.

Discriminação de Gênero

Forma de discriminação que trata indivíduos de maneira desigual com base no gêne-

ro, resultando em desigualdades nas oportunidades e direitos, afetando especialmente mulheres e pessoas não-binárias. Manifesta-se em esferas como trabalho, educação e saúde, incluindo desigualdade salarial e violência de gênero.

Discriminação Étnica

A discriminação étnica refere-se ao tratamento desigual ou injusto de indivíduos ou grupos com base em sua etnia, raça ou origem cultural. Essa discriminação se manifesta em áreas como emprego, educação e saúde, resultando em marginalização e exclusão de grupos minoritários, que são frequentemente privados de oportunidades e direitos.

Exemplos de falas com discriminação étnica:

“Acho que você deveria ficar com os seus. Não é uma boa ideia misturar culturas no escritório.”

“Desculpe, mas suas crenças religiosas não se encaixam na nossa cultura corporativa.”

“Esse filme não é para você; ele é sobre pessoas da nossa cultura, não da sua.”

“As leis de imigração devem ser mais rígidas para evitar que pessoas de outras culturas se estabeleçam aqui.”

Discriminação Racial

A discriminação racial é um ato de tratamento desigual ou injusto baseado na raça de um indivíduo ou grupo. Essa prática perpetua desigualdades sociais, afetando negativamente o acesso à educação, emprego, saúde e justiça.

Exemplos de falas com discriminação racial:

“Você não acha que eles deveriam trabalhar em áreas onde não precisam lidar com clientes?”

“Desculpe, mas a política da empresa é não contratar pessoas de grupos minoritários.”

“Por que você está aqui? Seu tipo de pessoa não pertence a este campus.”

“Eu não confio nas propostas dele; é só mais um político que tenta agradar a minoria.”

Diversidade

A diversidade refere-se à variedade de características, experiências e perspectivas presentes em uma sociedade. Essa pluralidade enriquece interações sociais, culturais e profissionais, permitindo que diferentes vozes e histórias sejam ouvidas e valorizadas. A diversidade pode manifestar-se em vários aspectos, incluindo raça, etnia, gênero, orientação sexual, idade, habilidades, religião e status socioeconômico.

Diversidade de Gênero

A diversidade de gênero envolve o reconhecimento e valorização das diferentes identidades e expressões de gênero na sociedade. Isso abrange não apenas as categorias tradicionais de masculino e feminino, mas também identidades não-binárias, agêneras, genderqueer e outras que desafiam normas de gênero. Promover a diversidade de gênero é fundamental para garantir igualdade de direitos e oportunidades para todos, independentemente de sua identidade de gênero.

Diversidade Étnica

A diversidade étnica refere-se à variedade de etnias presentes em uma sociedade, cada uma com suas próprias culturas, tradições, idiomas e modos de vida. Essa pluralidade é um aspecto enriquecedor, pois promove a troca de conhecimentos, experiências e práticas, contribuindo para a construção de uma identidade coletiva mais rica e multifacetada.

Diversidade Funcional

A diversidade funcional refere-se ao reconhecimento das diferentes formas de funcionamento humano, incluindo as variadas capacidades e deficiências que indivíduos podem apresentar. Essa perspectiva valoriza a singularidade de cada pessoa, promovendo a compreensão de que todos têm habilidades e desafios distintos, e que essas diferenças devem ser respeitadas e integradas na sociedade.

Diversidade Interseccional

A diversidade interseccional refere-se à compreensão de como diferentes formas de discriminação, opressão e privilégio se entrelaçam e afetam indivíduos de maneiras únicas. Essa perspectiva é fundamental para analisar as complexidades das identidades sociais e as experiências vividas por pessoas que pertencem a múltiplos grupos marginalizados, como raça, gênero, classe social, orientação sexual e religião. O conceito de interseccionalidade se origina dos estudos feministas e dos direitos civis, sendo amplamente utilizado por acadêmicos e ativistas para descrever como as diferentes dimensões da identidade influenciam as experiências de opressão e privilégio.

Diversidade no Trabalho

A diversidade no trabalho refere-se à promoção de um ambiente organizacional inclusivo que valoriza, respeita e reconhece as diferenças entre os colaboradores. Essa abor-

dagem vai além da simples conformidade com a legislação; trata-se de cultivar uma cultura que celebra a variedade de experiências, perspectivas e habilidades que cada indivíduo traz para a equipe.

Doente Mental

O termo “doente mental” é considerado pejorativo e reducionista, pois reduz a identidade do indivíduo a uma condição de saúde. Para promover uma linguagem respeitosa e digna, é mais apropriado utilizar a expressão “pessoa com transtorno mental.” Essa terminologia reconhece que a pessoa é mais do que sua condição e respeita sua identidade e individualidade.

Empoderamento

Empoderamento é o processo pelo qual indivíduos ou grupos adquirem poder, controle e autonomia sobre suas próprias vidas. Esse conceito envolve a promoção da autoeficácia, ou seja, a crença nas próprias capacidades e habilidades para alcançar objetivos e superar desafios. O empoderamento pode ser entendido como um caminho para a transformação pessoal e social, permitindo que as pessoas se tornem agentes ativos em suas comunidades e na sociedade como um todo.

203

Empregabilidade

Empregabilidade refere-se à capacidade de um indivíduo de conseguir e manter um emprego, sendo influenciada por um conjunto de habilidades, competências e formação educacional. Este conceito vai além da simples obtenção de uma posição, abrangendo a adaptação e a relevância contínua no mercado de trabalho em constante evolução.

Emprego Digno

Emprego digno refere-se a um trabalho que proporciona condições justas, seguras e respeitadas, promovendo a dignidade e o bem-estar do trabalhador. Esse conceito abrange não apenas a remuneração justa, mas também aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, direitos e condições que garantem a saúde física e mental dos colaboradores.

Equidade

Equidade é um princípio fundamental que busca garantir que todas as pessoas tenham acesso a oportunidades justas e adequadas às suas necessidades individuais. Ao con-

trário da igualdade, que promove a distribuição idêntica de recursos e oportunidades, a equidade reconhece que cada indivíduo é único e pode enfrentar diferentes barreiras e desafios. Portanto, a equidade se concentra em fornecer suporte e recursos que atendam às especificidades de cada pessoa, promovendo a justiça social e a inclusão.

Equidade de gênero

Equidade de gênero é o princípio que assegura que homens e mulheres tenham acesso igualitário a oportunidades, direitos e recursos, independentemente de seu gênero. Essa abordagem reconhece que, embora homens e mulheres possam ter necessidades diferentes, ambos devem ser tratados de maneira justa e receber as mesmas oportunidades para participar ativamente da sociedade em todas as esferas, incluindo a econômica, social e política.

Equidade no trabalho

Equidade no trabalho refere-se à promoção de condições justas e igualitárias em ambientes laborais, reconhecendo e respeitando as diferenças individuais entre os colaboradores. Este princípio visa garantir que todos os trabalhadores tenham acesso a oportunidades iguais, independentemente de suas características pessoais, como gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, deficiência ou qualquer outra condição que possa ser utilizada para discriminação.

Equidade Racial

A equidade racial é a busca pela igualdade e justiça para todas as raças, visando combater a discriminação racial e promover a inclusão de grupos historicamente marginalizados. Esse conceito enfatiza a necessidade de criar condições equitativas que permitam a todos os indivíduos, independentemente de sua origem racial, o acesso a oportunidades, recursos e direitos. A equidade racial vai além da mera igualdade formal, reconhecendo as disparidades estruturais e sistêmicas que afetam diferentes grupos raciais e trabalhando ativamente para eliminar essas barreiras.

Espectro Autista

O espectro autista refere-se a uma ampla gama de condições que impactam a comunicação, o comportamento e a interação social. Essa terminologia reconhece a diversidade de experiências e características que podem estar presentes em pessoas autistas, variando

de leve a severo. Indivíduos no espectro autista podem apresentar diferentes habilidades, interesses e desafios, o que implica na necessidade de abordagens personalizadas e inclusivas em sua educação, trabalho e convívio social. É importante ressaltar que o espectro autista é uma condição neurobiológica, e as pessoas que o integram merecem respeito e valorização de suas singularidades, além de apoio para que possam alcançar seu pleno potencial em um ambiente que reconheça e acolha suas necessidades específicas.

Esquizofrênico

O termo “esquizofrênico” deve ser evitado, pois reduz a complexidade da condição de uma pessoa à sua enfermidade. O uso apropriado é “pessoa com esquizofrenia”, uma formulação que respeita a identidade e a dignidade do indivíduo, reconhecendo que ele não é definido apenas por sua condição de saúde mental. A esquizofrenia é um transtorno mental crônico e grave que afeta a forma como uma pessoa pensa, sente e se comporta.

Estigma

Estigma refere-se a uma marca negativa associada a características, condições ou comportamentos específicos de indivíduos ou grupos. Essa marcação resulta em preconceito, discriminação e exclusão social, frequentemente perpetuando a marginalização e o isolamento. O estigma pode afetar diversas áreas, como a saúde mental, a deficiência, a orientação sexual e a raça, entre outras. Quando uma pessoa é estigmatizada, sua identidade e dignidade são desconsideradas, levando a consequências adversas, como o impacto na autoestima, no acesso a oportunidades e na saúde mental.

205

Exclusão

Exclusão é o processo que impede indivíduos ou grupos de participar plenamente da sociedade, limitando seus direitos e oportunidades de forma significativa. Essa prática pode manifestar-se em diversas áreas, incluindo acesso à educação, emprego, serviços de saúde e participação em atividades sociais e culturais. A exclusão pode ocorrer por motivos como raça, gênero, deficiência, orientação sexual, classe social ou origem étnica, resultando em marginalização e isolamento.

Exclusão Social

Exclusão social refere-se a condições que marginalizam indivíduos ou grupos, dificultando seu acesso a recursos e oportunidades na sociedade. Esse fenômeno pode se mani-

festar em várias esferas da vida, como na educação, no mercado de trabalho, na saúde e em serviços básicos, resultando em um ciclo de pobreza e vulnerabilidade. Grupos historicamente marginalizados, como pessoas com deficiência, minorias étnicas, imigrantes e a comunidade LGBTQIA+, são frequentemente os mais afetados pela exclusão social.

Gênero

Gênero refere-se ao conjunto de características, comportamentos e papéis socialmente construídos que são associados a ser homem, mulher ou a outras identidades de gênero. Essa construção social abrange não apenas as expectativas e normas culturais que definem o que é considerado “masculino” ou “feminino”, mas também reconhece as identidades não-binárias, de gênero fluido e outras expressões de gênero que desafiam as categorizações tradicionais.

Grupos Sub-representados

Grupos sub-representados referem-se a coletivos que, devido a uma série de fatores sociais, econômicos e políticos, não têm sua diversidade e necessidades adequadamente representadas em contextos sociais, políticos e econômicos. Isso inclui minorias étnicas, raciais, pessoas com deficiência, membros da comunidade LGBTQIA+, mulheres em cargos de liderança, entre outros.

Herança Cultural

A herança cultural refere-se ao conjunto de práticas, tradições, valores, saberes e expressões artísticas que são transmitidos de uma geração para outra, desempenhando um papel fundamental na formação da identidade de um grupo social. Esse legado inclui elementos como linguagem, religião, rituais, culinária, vestimentas, festas e modos de vida, que refletem a história e as experiências coletivas de uma comunidade.

Homem de Verdade

O termo “homem de verdade” é um estereótipo de masculinidade que promove uma visão restritiva e muitas vezes prejudicial sobre o que significa ser homem. Este conceito frequentemente está associado a características como força física, agressividade, e a ideia de que os homens não devem demonstrar emoções ou vulnerabilidades. Essa perspectiva perpetua normas de gênero que limitam a expressão individual e contribuem para a manutenção de desigualdades sociais e de gênero.

Identidade

A identidade refere-se ao conjunto de características, valores e experiências que definem um indivíduo, incluindo aspectos pessoais, sociais e culturais. Ela é moldada por uma série de fatores, como a história de vida, a cultura, a religião, a etnia, o gênero, a orientação sexual, entre outros. A identidade é dinâmica e pode evoluir ao longo do tempo, refletindo as mudanças nas experiências e nas interações sociais do indivíduo.

Identidade de Gênero

A identidade de gênero refere-se à percepção interna e ao reconhecimento que uma pessoa tem de si mesma em relação ao gênero, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído ao nascimento. Essa identidade é uma experiência profundamente pessoal e pode incluir uma variedade de identidades, como masculino, feminino, não-binário, gênero fluido, entre outras.

Igualdade

A igualdade é um princípio fundamental que assegura que todos os indivíduos, independentemente de suas características pessoais, como raça, gênero, orientação sexual, religião ou deficiência, tenham os mesmos direitos e oportunidades na sociedade. Este conceito implica que todos devem ser tratados com respeito e dignidade, com acesso equitativo a recursos, serviços e oportunidades.

207

Inclusão

Inclusão é a prática de garantir que todos os indivíduos, independentemente de suas características, condições ou circunstâncias, possam participar plenamente da vida social, econômica, cultural e comunitária. Este conceito vai além da simples presença; trata-se de criar um ambiente onde todos se sintam valorizados, respeitados e integrados.

Inclusão de Pessoas com Deficiência

A inclusão de pessoas com deficiência é a prática que visa integrar indivíduos com deficiência em todos os aspectos da sociedade, respeitando suas necessidades específicas e promovendo a igualdade de oportunidades. Isso significa garantir que as pessoas com deficiência possam participar ativamente da vida social, econômica, cultural e política, sem barreiras que limitem seu pleno desenvolvimento e participação.

Inclusão digital

A inclusão digital é a prática de garantir acesso equitativo às tecnologias da informação e comunicação (TIC), promovendo a igualdade de oportunidades na era digital. Com a crescente dependência de ferramentas digitais em diversas áreas da vida, como educação, trabalho, saúde e comunicação, a inclusão digital se torna essencial para assegurar que todos os indivíduos, independentemente de sua localização geográfica, condição socioeconômica ou nível educacional, possam participar plenamente da sociedade contemporânea. Exemplos de práticas que promovem a inclusão digital incluem:

Programas de Acesso à Internet: Iniciativas que oferecem acesso gratuito ou a baixo custo à internet em áreas carentes, como zonas rurais ou comunidades urbanas desfavorecidas.

Educação Digital: Cursos e workshops que ensinam habilidades digitais básicas, como navegação na internet, uso de aplicativos e segurança online, promovendo a alfabetização digital.

Recursos Tecnológicos Acessíveis: Desenvolvimento de plataformas e aplicativos que são acessíveis a pessoas com deficiência, garantindo que todos possam usufruir dos benefícios da tecnologia.

Parcerias Público-Privadas: Colaborações entre governos, organizações não governamentais e empresas para expandir o acesso a dispositivos e serviços digitais, especialmente em comunidades vulneráveis.

Inclusão LGBTQIAP+

A inclusão LGBTQIAP+ refere-se ao reconhecimento e valorização das diversas identidades de gênero e orientações sexuais, promovendo um ambiente seguro, acolhedor e respeitoso para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero. Isso implica em criar políticas e práticas que garantam a proteção dos direitos dos indivíduos LGBTQIAP+, além de combater a discriminação e o preconceito em diferentes contextos, como no trabalho, na educação e na sociedade em geral.

Inclusão no Trabalho

A inclusão no trabalho refere-se a um conjunto de práticas e políticas que garantem que indivíduos de diferentes origens, habilidades e identidades tenham acesso igualitário a oportunidades de emprego, promovendo um ambiente laboral diversificado e respeitoso.

Isso envolve a implementação de ações afirmativas, treinamentos em diversidade, e a criação de um espaço onde todos se sintam valorizados e respeitados, independentemente de características pessoais como raça, gênero, orientação sexual, idade ou deficiência.

Inovação Social

A inovação social refere-se ao desenvolvimento de novas soluções, práticas e abordagens que visam atender a necessidades sociais prementes, promovendo mudanças positivas e sustentáveis nas comunidades. Essas inovações podem surgir em diversas áreas, como saúde, educação, meio ambiente e inclusão social, buscando transformar a maneira como problemas sociais são abordados e solucionados. A inovação social é caracterizada pela colaboração entre diversos setores, incluindo governos, organizações não governamentais, empresas e comunidades, e busca impactar positivamente a vida das pessoas.

Interseccionalidade

A interseccionalidade é uma abordagem teórica e analítica que examina como diversas formas de opressão, discriminação e desigualdade se sobrepõem e interagem na vida das pessoas. Essa perspectiva reconhece que as experiências individuais não podem ser compreendidas apenas por uma única identidade ou categoria social, como raça, gênero, classe social, orientação sexual e deficiência.

209

Intolerância

A intolerância é a recusa em aceitar, respeitar ou compreender as diferenças de crenças, opiniões, identidades ou características pessoais de indivíduos ou grupos. Esse comportamento frequentemente resulta em discriminação, preconceito e violência, criando divisões e conflitos dentro da sociedade. Os tipos de intolerância incluem discriminação religiosa, racismo, homofobia, xenofobia, preconceito de gênero, discriminação étnica, intolerância política, capacitismo e classismo.

Julgamento sob Perspectiva de Gênero

O julgamento sob perspectiva de gênero é uma abordagem que visa analisar e interpretar casos jurídicos levando em consideração as desigualdades e especificidades de gênero. Essa prática busca garantir que as decisões judiciais reconheçam e combatam a discriminação de gênero, promovendo a equidade nas relações sociais e nos direitos das pessoas. O Protocolo para julgamento sob perspectiva de gênero inicialmente foi objeto de Reco-

mendação do CNJ, (Recomendação 128/2022) e, posteriormente, em 2023, por meio da Resolução 492/2023 tornou-se de aplicação obrigatória.

Liderança

Capacidade de guiar e inspirar indivíduos ou grupos, promovendo ações e mudanças em direção a objetivos comuns.

Liberdade de expressão

A liberdade de expressão é um direito fundamental que garante a todos os indivíduos a capacidade de expressar suas opiniões, ideias e sentimentos sem medo de censura ou retaliação. Esse princípio é essencial para a promoção do debate público, a transparência e a participação ativa na sociedade democrática. Através da liberdade de expressão, as pessoas podem compartilhar informações, criticar instituições e defender suas crenças, contribuindo para a formação de uma sociedade plural e diversificada.

No entanto, a liberdade de expressão não é absoluta. Em muitas legislações, existem limites estabelecidos para proteger outros direitos e valores, como a honra, a privacidade e a segurança pública. Discriminação, discurso de ódio e incitação à violência são exemplos de formas de expressão que podem ser regulamentadas para garantir o respeito e a dignidade de todos os indivíduos.

210

Liberdade religiosa

A liberdade religiosa é um direito fundamental que garante a cada indivíduo o direito de praticar sua religião ou crença, ou de não seguir nenhuma religião, de acordo com sua própria consciência. Este direito assegura que as crenças e práticas religiosas sejam respeitadas, permitindo que as pessoas exerçam sua fé livremente, sem medo de discriminação ou perseguição.

Marginalização

A marginalização é um processo social que empurra indivíduos ou grupos para as bordas da sociedade, resultando na exclusão de oportunidades e direitos fundamentais. Esse fenômeno ocorre frequentemente em razão de características como raça, etnia, gênero, orientação sexual, deficiência ou condição socioeconômica, levando à formação de um “outro” que é tratado como inferior ou menos digno de participação plena na vida social, política e econômica.

Medidas afirmativas

As medidas afirmativas são políticas e ações que visam corrigir desigualdades históricas e sociais, promovendo a inclusão de grupos sub-representados e marginalizados. Essas iniciativas são implementadas para combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades em diferentes contextos, como educação, mercado de trabalho e representação política.

Necessidades especiais

As necessidades especiais referem-se às demandas específicas de indivíduos que requerem adaptações, recursos ou suporte adicional para garantir sua inclusão e bem-estar em diversos contextos, como educação, saúde e trabalho. Essas necessidades podem surgir de condições como deficiências físicas, mentais ou sensoriais, mas também podem incluir outras circunstâncias que afetam a capacidade de uma pessoa de participar plenamente na sociedade.

Não-binariedade

A não-binariedade é uma identidade de gênero que não se enquadra nas categorias tradicionais de masculino ou feminino. Indivíduos não-binários podem se identificar com uma combinação de gêneros, nenhum gênero ou uma identidade que flutua entre os gêneros.

Neurodivergência

A neurodivergência refere-se à diversidade de formas como o cérebro humano pode funcionar e processar informações, reconhecendo que certas condições neurológicas fazem parte da variação natural da cognição e do comportamento. Esse conceito inclui indivíduos com condições como autismo, TDAH, dislexia, discalculia, transtornos de ansiedade, entre outras. A neurodivergência desafia a ideia de que existe uma maneira “correta” ou “normal” de pensar e aprender, promovendo a compreensão de que cérebros diferentes têm formas únicas de perceber o mundo e resolver problemas. Em vez de patologizar essas diferenças, o conceito sugere que elas devem ser aceitas e valorizadas.

Práticas inclusivas relacionadas à neurodivergência incluem: Ajustes no ambiente educacional e de trabalho, como flexibilização de prazos e metodologias; Ferramentas e recursos assistivos, como softwares de leitura e organização de tarefas; e Capacitação de educadores e empregadores para acolher e respeitar necessidades específicas.

Pessoas com deficiência

Pessoas com deficiência são indivíduos que apresentam limitações físicas, sensoriais, intelectuais ou múltiplas, as quais podem impactar suas interações com o mundo e suas atividades cotidianas. Essa diversidade de condições pode incluir, entre outras, deficiências motoras, visuais, auditivas, intelectuais ou de desenvolvimento.

Políticas públicas

As políticas públicas são um conjunto organizado de ações e diretrizes implementadas pelos governos para atender às necessidades e demandas da sociedade. Essas políticas visam promover a inclusão, a equidade e a justiça social, abordando questões como saúde, educação, emprego, habitação, segurança e direitos humanos.

Preconceito

O preconceito é um juízo ou sentimento negativo formado de maneira antecipada sobre indivíduos ou grupos, frequentemente baseado em estereótipos e generalizações. Essa atitude pode manifestar-se em relação a diversas características, como raça, gênero, orientação sexual, religião, deficiência, entre outros. O preconceito não é fundamentado em experiências pessoais diretas, mas sim em ideias pré-concebidas que podem ser influenciadas por fatores sociais, culturais e históricos.

Racismo

O racismo é uma ideologia que sustenta a crença na superioridade de uma raça sobre as demais, resultando em discriminação, opressão e exclusão de grupos raciais considerados inferiores. Essa forma de preconceito se manifesta em atitudes, comportamentos e práticas que desumanizam indivíduos com base em sua cor de pele, etnia ou origem. Exemplos incluem a ideia de que pessoas negras são menos competentes ou a percepção de que indivíduos de determinadas nacionalidades não merecem os mesmos direitos que os nativos.

No Brasil, o racismo é tipificado como crime pela Lei nº 7.716/1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. A pena prevista para essas práticas varia de um a três anos de reclusão, além de multa, podendo ser aumentada em caso de agravantes, como se o crime for cometido em desfavor de um grupo vulnerável.

Racismo estrutural

O racismo estrutural refere-se ao conjunto de práticas, normas e políticas que perpetuam desigualdades raciais e discriminatórias dentro de uma sociedade. Esse conceito foi desenvolvido pela socióloga norte-americana Patricia Hill Collins e popularizado por outros estudiosos que analisam as intersecções entre raça, classe e gênero. O racismo estrutural está enraizado nas instituições e sistemas sociais, resultando em desvantagens sistemáticas para grupos raciais marginalizados, especialmente para pessoas negras e indígenas.

Respeito

O respeito é o reconhecimento e a valorização da dignidade e dos direitos dos outros, sendo fundamental para a construção de relações saudáveis e harmoniosas. Ele se manifesta por meio da consideração pelas opiniões, crenças, identidades e limites de cada indivíduo, promovendo um ambiente de empatia e compreensão

Responsabilidade social

A responsabilidade social é o compromisso de indivíduos e organizações em contribuir para o bem-estar da sociedade, promovendo justiça e equidade. Esse conceito implica em reconhecer o impacto das ações e decisões sobre a comunidade, o meio ambiente e as futuras gerações.

Sustentabilidade

A sustentabilidade é um princípio que busca equilibrar o desenvolvimento econômico, social e ambiental, garantindo o bem-estar presente e futuro. Este conceito envolve a utilização responsável e consciente dos recursos naturais, promovendo práticas que não apenas atendam às necessidades da geração atual, mas que também assegurem que as futuras gerações tenham acesso a esses recursos. A sustentabilidade se manifesta em diversas áreas, como a conservação do meio ambiente, a promoção de justiça social e a implementação de práticas econômicas que respeitem os limites do planeta. Exemplos de ações sustentáveis incluem o uso de energias renováveis, a redução de desperdícios, a proteção da biodiversidade e a promoção de práticas de consumo consciente. Assim, a sustentabilidade não é apenas uma questão ambiental, mas também uma abordagem holística que integra aspectos sociais e econômicos, visando um futuro mais equilibrado e justo para todos.

Vulnerabilidade

A vulnerabilidade refere-se ao estado de estar em risco ou em uma posição de desvantagem, frequentemente resultante de condições sociais, econômicas ou pessoais que tornam indivíduos ou grupos mais suscetíveis a danos, exclusão ou injustiça. Essa condição pode ser manifestada em diversas dimensões, como a pobreza, a falta de acesso à educação e saúde, discriminação, violência ou desastres naturais. Grupos vulneráveis incluem crianças, idosos, pessoas com deficiência, minorias étnicas, entre outros, que enfrentam barreiras adicionais em sua busca por direitos e oportunidades. Reconhecer e abordar a vulnerabilidade é fundamental para promover a inclusão e a equidade na sociedade, garantindo que todos tenham acesso a recursos e suporte necessários para uma vida digna.





Apoio:

Migalhas