

Encontro da Aliança Jurídica debate obstáculos e oportunidades na gestão das ações de inclusão, em meio à pandemia da COVID-19

25.06.2020 6 minutos de leitura

Autores

Tatiana Amorim

Assuntos

BMA Diversidade

Frente aos desafios da COVID-19, e recentes acontecimentos que intensificaram as discussões sobre inclusão, nove dos principais escritórios de advocacia do Brasil, integrantes da Aliança Jurídica, se reuniram para um bate-papo sobre ações direcionadas à promoção da inclusão e diversidade neste momento de pandemia.

O encontro online moderado por Thiago Amparo, professor de Direito da FGV-SP, aconteceu na última quarta-feira, 17 de junho, e contou com representantes dos escritórios BMA, Demarest, Lefosse, Machado Meyer, Mattos Filho, Pinheiro Neto, Tozzini Freire, Trench Rossi Watanabe e Veirano.

A Lei de Cotas, lugar de fala, vieses inconscientes e readequação de políticas de contratação foram alguns dos temas discutidos pelos escritórios.

A Aliança

Criada em 2017, em um evento na FGV-SP, a Aliança Jurídica pela Equidade Racial é uma iniciativa pioneira no âmbito jurídico e tem o propósito de aumentar a representatividade e equidade racial nos escritórios de advocacia. *“Nesses três anos têm sido desenvolvidas várias atividades, compartilhamento de experiências e realizou-se um senso conjunto sobre a relação étnico racial nos escritórios que têm avançado muito em propor e pensar iniciativas de diversidade”*, comentou o moderador Thiago Amparo sobre o projeto, durante a abertura do evento.

Encontrar desafios e oportunidades em comum, não seria possível sem este espaço de diálogo e troca constante. *“Somos concorrentes, os escritórios são diferentes e muitas vezes estamos lá do outro lado da mesa, cada um defendendo os interesses dos seus clientes, mas nós entendemos que aqui na Aliança, tem valores que estão acima disso e conseguimos trabalhar juntos nesse aspecto”*, comentou Kenneth Ferreira, representante do Tozzini Freire sobre a essência e importância dessa iniciativa.

Distanciamento social e agora?

Como grande parte das atividades de inclusão e diversidade eram realizadas presencialmente, como palestras e rodas de conversa, as iniciativas tiveram de ser repensadas para se adaptar ao momento atual de distanciamento social, e esse foi um dos principais entraves de todos os escritórios. Embora os desafios de revisão de cronograma e restabelecimento de planejamento fossem grandes, as ferramentas tecnológicas acabaram se tornando importantes aliadas para continuidade dessas iniciativas.

Após o redesenho das atividades e a adaptação aos meios digitais, os escritórios têm realizado encontros mensais virtuais para continuidade dos debates sobre questões de conscientização de racismo estrutural, aumento da violência contra mulher, mês do orgulho LGBTI+ e principalmente sobre questões de saúde e como passar por este momento delicado de pandemia.

Em complemento às ações de responsabilidade social e promoção da diversidade, os escritórios também não deixaram de lado seu trabalho pro bono, e nesse momento tão delicado continuaram implementando ações de impacto social volta ao público em vulnerabilidade.

“Da representação à representatividade”

Durante o bate-papo virtual também foram levantadas questões que já vêm sendo trabalhadas desde o início dos projetos de inclusão, como a representação e representatividade no ambiente de negócios, criação de um espaço acolhedor onde os colaboradores se sintam pertencentes à organização, se identifiquem e estejam à vontade para ser quem são.

A revisão dos processos de contratação é uma das principais ferramentas para essa atração e retenção destes talentos diversos. A valorização da pluralidade para o ambiente de negócio, sejam elas raciais, religiosas, de gênero ou orientação sexual, também vem sendo essencial para desenvolvimento deste espaço.

O trabalho para equidade em posições estratégicas de liderança também é um processo realizado continuamente, que está refletindo no quadro colaborativo das companhias. Essa busca por proporcionalidade traz diversos benefícios mútuos para os escritórios e colaboradores. Além de um ambiente de respeito, promovemos um lugar de fala a todos estes talentos plurais, para compartilhamento de ideias, experiências e diferentes pontos de vista.

Não podemos esquecer que a inclusão no mercado de trabalho também é consequência de políticas públicas voltas a estas comunidades. Diante deste ponto, durante o debate também foram discutidas as questões sobre as cotas raciais, primordiais para equidade étnica racial nas instituições. A lei deve vencer em 2022 e é preciso estar atento. *“Considerando que hoje o ingresso da maioria dos profissionais negros, não só nos escritórios, mas em outras corporações, são porque tiveram a oportunidade de ingressar em uma instituição de ensino por meio da lei de cotas, é importante que todos nós fiquemos atentos à essa situação”*, afirmou Robson de Oliveira representante do Demarest.

Conhecimento como fator chave para transformação

Durante o evento, os membros da Aliança também evidenciaram as iniciativas de gestão de conhecimento para promoção da diversidade. Segundo os escritórios, é preciso diferenciar conhecimento e informação. As informações chegam a todo momento, por mídias sociais e redes televisivas, por sua vez, o conhecimento promove a compreensão completa e profunda sobre causas e raízes dos problemas enfrentados pela sociedade, e a partir dele podemos garantir a conscientização, o respeito e o combate a qualquer forma de preconceito.

Programas de aprendizagem contínua como o BMA Educação, mentorias externas realizadas por meio do trabalho pro bono, e indicações de livros e

filmes são outras ferramentas utilizadas para a gestão do conhecimento, e promoção da visibilidade destas importantes comunidades. Silvio Almeida, Adilson Moreira e Djamila Ribeiro foram algumas das notórias personalidades recomendadas durante o webinar, para aprender e refletir afundo a problemática sobre o racismo estrutural.

O que estamos fazendo?

“O BMA como instituição reconhece, e sempre reconheceu, o papel que ele tem de trabalhar pela inclusão e pela diversidade. Também percebemos como isso é importante para que nossos profissionais se sintam acolhidos e pertencentes à organização”, afirmou nossa sócia Tatiana Amorim.

Atualmente o BMA conta com quatro programas-chaves para promoção destes objetivos, o BMA Educação, o BMA Diversidade, o BMA Mulher e o BMA Inspiração. Todos eles têm em sua essência a aprendizagem contínua, troca de experiências e a valorização da pluralidade.

Através do BMA Diversidade, também fazemos parte do “Projeto Incluir Direito”, liderado pelo Centro de Estudos das Sociedades de Advogados (CESA), que tem como objetivo promover a maior participação de negros no universo jurídico e desenvolver uma atuação coerente e afirmativa, que contribua para a redução das desigualdades e da discriminação.

Além de promover ações e materiais de conscientização que fomentem a diversidade dentro do escritório, não queremos parar por aí. Também buscamos encontrar fornecedores e parceiros que estejam alinhados com os mesmos pilares do BMA, como educação, impacto social e valorização da cultura.

Diante dos desafios da pandemia, também prezamos por participar de uma rede colaborativa, ajudando não só com doações, mas também indicando aos nossos colaboradores e clientes projetos e instituições que precisam de auxílio extra para continuar promovendo suas iniciativas de diversidade e inclusão.

Temos evoluído muito, mas sabemos que ainda há um caminho longo pela frente para construção de um ambiente representativo, cada vez mais acolhedor e que trabalhe ativamente na transformação social destas pautas tão importantes para todos.

LEIA TAMBÉM:

Microempreendedores e 3º Setor: impactos jurídicos em tempos de COVID-19 pelo olhar trabalhista, tributário, imobiliário e de compliance; veja trechos

Solidariedade Transforma – Confira os resultados do 1º mês de apoio às Cozinhas Solidárias da Gastromotiva

Solidariedade Transforma - Confira o que estamos fazendo para redução dos impactos da COVID-19

Webinar discute a COVID-19 e os desafios do retorno ao trabalho presencial

Guia de Compliance no enfrentamento à pandemia da COVID-19; baixe o material exclusivo

› **PROFISSIONAIS**

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Tatiana Amorim