1ª EDIÇÃO

2023

BOAS PRÁTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO MERCADO JURÍDICO



OAB PARANÁ

Comissão da Advocacia Corporativa

DIRETORIA DA OAB/PR

MARILENA INDIRA WINTER (Presidente)

FERNANDO ESTEVÃO DENEKA (Vice-presidente)

HENRIQUE GAEDE (Secretário-Geral)

ROBERTA ABAGGE SANTIAGO (Secretária-Geral Adjunta)

LUIZ FERNANDO CASAGRANDE PEREIRA (Tesoureiro)

FERNANDA VALERIO GARCIA DA SILVA (Diretora da Jovem Advocacia)

MARION BACH (Diretor de Prerrogativas)

REALIZAÇÃO

COMISSÃO DA ADVOCACIA CORPORATIVA DA OAB/PR

CLAUDIA ANTUNES LOPES TRANCOZO (Presidente)

ALEXANDRE GALLAS MARIATH COSTA (Vice-presidente)

CAROLINE FARIAS DOS SANTOS (Secretária)

MEMBROS ORGANIZADORES DA EDIÇÃO

CLAUDIA ANTUNES LOPES TRANCOZO

ALEXANDRE GALLAS MARIATH COSTA | CAROLINE FARIAS DOS SANTOS | BÁRBARA TERUEL | ROMARA COSTA BORGES | VANESSA PIACENTINI

APOIO E COLABORAÇÃO

COMISSÃO DAS MULHERES ADVOGADAS DA OAB/PR | COMISSÃO DE DIREITO E LIBERDADE RELIGIOSADA OAB/PR | COMISSÃO DE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO DA OAB/PR | COMISSÃO DE IGUALDADE RACIAL DA OAB/PR | COMISSÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA DA OAB/PR | COMISSÃO DOS DIREITOS DA PESSOA IDOSA DA OAB/PR | COMISSÃO DO PACTO GLOBAL DA OAB/PR

APOIO E COLABORAÇÃO

HENRY BAPTISTA XAVIER | RAFAEL MYAZAKI OTTA

SUMÁRIO

I. APRESENTAÇÃO 4

II. GRUPOS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DA CARTILHA 6

III. BOAS PRÁTICAS FUNDAMENTAIS 7

IV. BOAS PRÁTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE GÊNERO 9

V. BOAS PRÁTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO RACIAL 12

VI. BOAS PRÁTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE CRENÇAS E RELIGIÕES 15

VII. BOAS PRÁTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA 18

VIII. BOAS PRÁTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DO PROFISSIONAL IDOSO 22

IX. BOAS PRÁTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE ORIENTAÇÕES SEXUAIS E IDENTIDADE DE GÊNERO, PESSOAS LGBTQIAPN+ 24

X. CONSIDERAÇÕES FINAIS 28

XI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 29

I. APRESENTAÇÃO

Essa Cartilha é inspirada nas principais práticas observadas no mercado corporativo e visa demonstrar para a advocacia em geral, tanto que atua em escritórios como em empresas, independentemente do porte ou segmento, que é totalmente possível implementar Boas Práticas de Diversidade e Inclusão, em todas as suas principais perspectivas. A ideia é desmistificar que é algo difícil ou oneroso, bem como mostrar que práticas muito simples podem representar um grande avanço quando se fala em diversidade e inclusão. Também é importante deixar claro que abrange não apenas o cargo de advogados (as), como também todas as demais posições de trabalho existentes nos escritórios ou departamentos tais como administrativos, dentre outros.

Por outro lado, também visa deixar suficientemente claro para advocacia que a relevância desse tema cada vez mais transcende o ambiente corporativo das grandes empresas. Isso porque, nos últimos anos, gradativamente, seguindo um planejamento estratégico de conexão com seus funcionários, clientes e fornecedores, bem como ancorado em seus valores, missão e propósito, as empresas nacionais e multinacionais se preocupam verdadeiramente com as pautas de diversidade e inclusão, sobretudo quando estão comprometidas com as práticas de **ESG (Environmental, Social e Governance).** Nesse sentido, todos os departamentos dessas empresas, inclusive o Departamento Jurídico, participam desses debates, projetos e processos, desde a sua concepção. Não é raro, inclusive, o Jurídico participar de tudo isso como um verdadeiro protagonista, razão pela qual os advogados corporativos acabam naturalmente possuindo um conhecimento prático muito interessante e importante sobre essa temática.

Nesse sentido, como um exemplo de inspiração, importante frisar que a própria OAB/PR possui um **Código de Conduta** aplicável a todos os seus colaboradores, bem como seus fornecedores e parceiros, que no seu Item 2 prevê um Ambiente de Trabalho Salubre e Inclusivo, nos seguintes termos:

2.1. A OAB/PR está comprometida com a igualdade de oportunidades de trabalho para todos, independentemente de raça, gênero, religião, crença, nacionalidade, classe social, orientação sexual e convicção política. Assim, a seleção e a progressão na carreira dependem exclusivamente do desempenho individual, do talento, do comprometimento com os valores do grupo, da dedicação e do envolvimento de cada um.

Além disso, também tem sido cada vez mais comum que as empresas, progressivamente mais comprometidas com o ESG e nessa perspectiva sobretudo com o "S" da sigla, estabeleçam como critérios importantes na contratação de fornecedores e prestadores de serviços, inclusive os escritórios de advocacia, o preenchimento de requisitos de diversidade e inclusão nas equipes de atendimento e/ou quadro de sócios. Certamente em um cenário altamente competitivo com milhares de advogados e escritórios, é necessário buscar formas de se destacar e, principalmente, estar adequado aos requisitos de contratação, sobretudo quando se pretende atuar na advocacia para empresas.

Sendo assim, a Comissão da Advocacia Corporativa da OAB/PR, atualmente composta apenas de advogados, gerentes e diretores que efetivamente atuam dentro do Jurídico Interno das principais empresas do Estado do Paraná, decidiu iniciar o "Projeto Chama".

chama

Considerando que grande parte dos membros da Comissão da Advocacia Corporativa da OAB/PR vivenciam diariamente e possuem um conhecimento prático bastante relevante sobre Diversidade e Inclusão, bem como estão sendo cobrados por observar essa questão em seus próprios departamentos e, também, nos escritórios externos, é mais do que justo que haja um compartilhamento dessas práticas por meio da presente Cartilha.

O principal objetivo do "Projeto Chama" da Comissão da Advocacia Corporativa da OAB/PR é compartilhar as principais práticas de diversidade e inclusão observadas e conhecidas no mercado corporativo em geral, selecionando as que podem ser mais facilmente implementadas em escritórios e departamento.

Nesse contexto, surgiu então a 1ª Edição desta Cartilha, feita também com a importante contribuição e avaliação de outras Comissões temáticas diretamente envolvidas com Diversidade e Inclusão.

II. GRUPOS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO CA CARTILHA

Quando se fala de diversidade, existe uma série de discussões e os mais variados grupos a serem contemplados. No entanto, por uma questão de organização do tema, a 1ª Edição da presente Cartilha visa compartilhar boas práticas para promoção da igualdade de oportunidades de trabalho, tanto em escritórios como Departamentos Jurídicos das empresas, apenas para os seguintes grupos de diversidade:

- GÊNERO
- RACIAL
- CRENÇA E RELIGIOSA
- PORTADORES DE DEFICIÊNCIA (PCDs)
- IDADE
- ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE DE GÊNERO, PESSOAS LGBTQIAPN+

Além disso, para um bom entendimento do tema exposto nesta Cartilha, é muito importante elucidar brevemente a diferença conceitual de Diversidade e Inclusão.

DIVERSIDADE: múltiplas características físicas, biológicas, culturais, de crença e /ou comportamentais em geral que definem de alguma forma a identidade de cada indivíduo na sociedade.

INCLUSÃO: busca e/ou adaptação de um ambiente propício, por exemplo de trabalho, para que a diversidade possa ocorrer e se prosperar em sua plenitude, de forma justa, ética, respeitada e com a equidade necessária, principalmente livre de preconceitos e/ou discriminação.

III. BOAS PRÁTICAS FUNDAMENTAIS

"Diversidade é convidar para festa. Inclusão é chamar para dançar."
Verná Myers

Para qualquer que seja a inclusão será sempre necessário seguir como primeiros passos fundamentais, obrigatoriamente, as práticas abaixo, que são aplicáveis em qualquer hipótese de diversidade.

1.EXEMPLO DA LIDERANÇA

Assim como ocorre no Compliance, quando falamos de práticas de inclusão e diversidade é muito importante se reforçar a necessidade do "tom do topo". Ou seja, é fundamental o comprometimento dos advogados sócios fundadores, gestores e/ou líderes em seus departamentos e que os mesmos de fato estejam conectados e compromissados com todas as questões que serão tratadas nesta Cartilha. Sem o real, profundo engajamento e principalmente o exemplo da liderança, qualquer tentativa de diversidade e inclusão tenderá ao fracasso.

2.ADAPTAÇÃO DE PROCESSOS SELETIVOS

Estabelecer metas específicas de contratação dos principais grupos de diversidade é o primeiro movimento para se buscar promover a equidade de oportunidades e tentar efetivar a inclusão desejada. Além disso, criar campanhas de seleção com vagas afirmativas para esses grupos específicos é uma boa prática muito utilizada pelas empresas. Outro ponto cada vez mais difundido no mercado corporativo que também pode ser utilizado por escritórios e Departamentos Jurídicos é a avaliação de currículos "às cegas" nas primeiras fases de seleção, ou seja, ocultar dos responsáveis pela contratação questões pessoais (nome, gênero, orientação sexual, idade, religião, etc) focando a avaliação nas soft skills (habilidades comportamentais) e hard skills (competências técnicas, formação, etc.) do (a) candidato (a).

3. RUPTURA DE PRECONCEITOS E VIESES INCONSCIENTES

Combater quaisquer tipos de preconceitos e/ou vieses inconscientes envolvendo as diversidades por meio de reuniões, debates e palestras, promovidos

preferencialmente pelos advogados gestores, é uma prática essencial para se conseguir o objetivo pretendido. Nesse sentido, também se buscar conscientizar todos os profissionais do escritório e Departamentos Jurídicos de modo a evitar comentários pejorativos ou simplesmente impertinentes, piadas e posturas em geral, deixando claro que práticas de intolerância ou discriminatórias vão gerar consequências, é um passo fundamental para o sucesso da inclusão e diversidade.

4. ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE E DE CONDIÇÕES

No processo de inclusão da diversidade é muito importante mapear limitações pré-existentes e criar todas as adaptações necessárias e, evidentemente, que também sejam efetivamente possíveis e viáveis no escritório ou Departamento Jurídico. Nesse sentido, é necessário avaliar adaptações para o ambiente físico (Ex. rampas de acesso, espaçamento de portas, piso tátil, banheiros femininos e masculinos em igual número, banheiros para PCD, instalação de barras de segurança para pessoas idosas, cadeiras e mesas ergonômicas, espaço para cão guia, compra de softwares para PCD, etc.) e condições gerais (Ex. flexibilidade de horários, políticas de equidade na cobrança de desempenho, manuais de conduta protegendo os grupos de inclusão, etc.).

5. FORMALIZAÇÃO DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Muitos escritórios prestam serviços de consultoria em Compliance e/ou auxiliam empresas na elaboração, revisão ou aplicação de seus Códigos de Ética e Conduta. No entanto, curiosamente, ainda é bastante incomum verificar a existência de tais instrumentos nos próprios escritórios de advocacia. Quando se trata de diversidade e inclusão é fundamental formalizar as práticas afirmativas, bem como o que não é tolerado e será rigorosamente punido, tal como atitudes de desrespeito, assédio e preconceito. Importante ressaltar que tais previsões deverão ser aplicadas para todo escritório, independentemente do setor, cargo, posição, relevância e principalmente nível hierárquico.

IV. BOAS PRÁTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE GÊNERO

"Que nada nos limite, que nada nos defina, que nada nos sujeite. Que a liberdade seja a nossa própria substância."
Simone de Beauvoir

A inclusão de mulheres em empresas é um tema cada vez mais relevante na sociedade atual. Ainda que muitos escritórios e empresas já tenham políticas de inclusão, é importante que essas políticas sejam atualizadas e aprimoradas para garantir a proteção à maternidade e paternidade.

A maternidade é um momento único na vida de uma mulher, mas também pode ser um momento de grande desafio para a carreira profissional. Por isso, é fundamental que escritórios e empresas ofereçam suporte e flexibilidade para as mulheres que desejam ser mães. Isso pode incluir licença-maternidade estendida, horários flexíveis e possibilidade de trabalho remoto. Além disso, é importante que escritórios e empresas também ofereçam suporte aos pais. A paternidade é um momento importante na vida de um homem e é fundamental que as empresas ofereçam suporte para que os pais possam estar presentes na vida dos filhos. Isso pode incluir licença paternidade estendida, horários flexíveis e possibilidade de trabalho remoto. Uma política de inclusão de mulheres em escritórios e empresas que vise a proteção à maternidade e paternidade deve incluir suporte e flexibilidade para as mulheres que desejam ser mães, suporte aos pais, promoção da igualdade salarial e de oportunidades de carreira, e um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso. Ao adotar essas medidas, as empresas podem garantir que as mulheres sejam valorizadas e respeitadas em todos os aspectos de suas vidas, tanto pessoais quanto profissionais.

Por outro lado, a inclusão de mulheres em escritórios e empresas também deve incluir a promoção da igualdade salarial e de oportunidades de carreira. É fundamental que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de crescimento profissional que os homens e que sejam remuneradas de forma justa. Nesse

contexto, é importante refletir e salientar que quando se fala em inclusão de gênero e especificamente da mulher no mercado de trabalho, não se trata de criar um escritório ou departamento exclusivamente feminino, tampouco de se ter o máximo de mulheres possíveis no quadro, mas com uma estrutura de governança liderada apenas ou majoritariamente por homens. O que se busca verdadeiramente não é tão somente um equilíbrio quantitativo "geral" das mulheres nos quadros gerais do escritório/ departamento, mas também e principalmente um equilíbrio nos cargos de alta gestão, sendo remunerada exatamente da mesma forma e no mesmo valor que homens que ocupam a mesma posição. Por outro lado, não há como deixar de registrar desde já, tal como será mais bem abordado nos demais tópicos da presente Cartilha, a importância de nesse processo todo, não deixar de se considerar também a inclusão não menos relevante de mulheres negras, mulheres PCD, mulheres transexuais, mulheres homoafetivas, etc. Ou seja, também não haverá inclusão de gênero em sua plenitude se todas as demais inclusões não forem no mínimo tentadas ou perseguidas como um ideal de equilíbrio, harmonia e paridade.

BOAS PRÁTICAS



1.DEFINIR UMA CULTURA DE IGUALDADE DE GÊNERO ESTABELECENDO CRITÉRIOS OBJETIVOS DE ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL INCLUSIVA

Estabelecer metas para as ações de igualdade de gênero buscando promover a representatividade na contratação, igualdade de condições para o desenvolvimento da carreira dentro do escritório, dar visibilidade ao trabalho das mulheres nas mesmas condições em que é dado aos homens, promover a participação em eventos, assim como realizar treinamentos contínuos acerca do tema da inclusão feminina. É importante que as metas tenham como objetivo aumentar a representação de mulheres em cargos de liderança e em áreas onde elas não estão representadas.

Não se pode esquecer que é primordial garantir que o ambiente de trabalho seja inclusivo, livre de discriminação e assédio. Isso envolve a implementação de políticas claras contra o assédio e a discriminação. Tais políticas devem ser estendidas aos fornecedores e clientes quando a conduta imprópria for prática em face de qualquer colaborador do escritório, aplicando medidas que podem ir até a rescisão contratual com o cliente ou fornecedor.

2. GARANTIR QUE MULHERES TENHAM IGUALDADE DE TRATAMENTO EM PROCESSOS SELETIVOS

Tal como colocado anteriormente, é recomendável sempre experimentar a modalidade de avaliação de currículo às cegas em que as competências técnicas, comportamentais e experiências são priorizadas, enquanto as características pessoais e de gênero são ocultadas para diminuir as chances de discriminação consciente ou inconsciente.

3. IGUALDADE DE SALÁRIOS PARA HOMENS E MULHERES QUE ESTEJAM OCUPANDO A MESMA POSIÇÃO OU POSIÇÃO ANÁLOGA.

Os escritórios e departamentos devem adotar políticas de igualdade salarial para garantir que mulheres e homens recebam remuneração justa e equitativa por trabalho de igual valor. É importante realizar auditorias salariais periódicas para identificar e corrigir possíveis disparidades salariais de gênero.

4. JORNADA DE TRABALHO INCLUSIVA

Oferecer opções flexíveis de trabalho, como horários flexíveis e trabalho remoto, podem ajudar a criar um ambiente mais inclusivo para mulheres que muitas vezes enfrentam desafios adicionais relacionados à maternidade e ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Esta prática, em que pese tenha como objetivo a inclusão de mães advogadas, deve ter suas regras aplicadas também a todos, sob pena de, por meio de uma discriminação inversa, criar se um indesejável e inaceitável preconceito à mão de obra feminina. Ademais, promovendo a facilitação da jornada também dos pais, estes poderão ser mais atuantes em suas vidas familiares e assim, promovem um ambiente social mais saudável.

5. LIDERANÇA FEMININA - DESENVOLVER PROGRAMA DE MENTORIA EM QUE HOMENS EM POSIÇÕES SENIORES E DE ALTA GESTÃO AUXILIAM NO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS DAS JOVENS ADVOGADAS.

É fundamental promover o desenvolvimento de lideranças femininas dentro dos escritórios. Isso pode ser feito por meio de programas de mentoria e treinamentos específicos para mulheres em cargos de liderança e de alta gestão, criando oportunidades de exposição e visibilidade para que elas possam assumir posições de destaque

V. BOAS PRÁTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO RACIAL

"Eu tenho um sonho. O sonho de ver meus filhos julgados por sua personalidade, não pela cor de sua pele."
Martin Luther King Jr

A diversidade e inclusão racial no mercado de trabalho e no meio jurídico é um desafio histórico. Segundo as estatísticas mais recentes do IBGE, as desigualdades sociais por cor ou raça seguem evidentes no mercado de trabalho, uma vez que embora sejam minoria da mão de obra no mercado os brancos recebem em média 50% a mais dos que negros e mais de 70% dos cargos gerenciais são ocupados apenas por brancos.

Além disso, importante salientar que, infelizmente, pelos mais diversos motivos sociais e econômicos, os negros possuem dificuldades de formação educacional básica, o que acaba contribuindo para a existência desses dados no mercado de trabalho. Segundo um levantamento da ONG Todos Pela Educação, com base nos dados do IBGE, o número de estudantes pretos e pardos que estão matriculados no ensino médico está 10 anos atrasados em relação aos alunos brancos. Por outro lado, infelizmente, ainda é muito menor do que deveria a quantidade de negros e pardos nos cursos de Direito e, consequentemente, no meio jurídico, seja atuando em escritórios de advocacia ou Departamentos Jurídicos, seja nos demais órgãos como Poder Judiciário, Ministério Público, Procuradorias, etc. Sendo assim, tudo isso reforça a importância de se tratar das boas práticas de diversidade e inclusão pela perspectiva racial.

BOAS PRATICAS

1. BUSCAR SUPORTE EXTERNO ESPECIALIZADO

Existem no mercado empresas, instituições, profissionais especialistas em diversidade e inclusão no mercado de trabalho. Esses profissionais podem ajudar os escritórios que têm dificuldades para fazer mudanças internas, mapear as ações necessárias e fazer com que suas vagas cheguem até profissionais diversos ou mesmo para reter os funcionários que fazem parte dos grupos de diversidade. No caso da inclusão racial pode ser importante buscar apoio para uma conduta mais assertiva e personalizada.

2.VAGAS AFIRMATIVAS PARA PESSOAS NEGRAS

Estabelecer vagas afirmativas para negros e pardos nos escritórios de advocacia e Departamentos Jurídicos é uma forma de se buscar verdadeiramente a diversidade e inclusão. Como revelam os dados do IBGE, ainda hoje temos uma discrepância na qualificação entre brancos, negros e pardos. A realidade brasileira é que a grande maioria dos negros e pardos sequer chega ao ensino médio e menos ainda ao ensino superior de Direito. Sendo assim, uma política de vagas afirmativas em que ao invés de descartar o candidato por ausência de experiência ou qualificação, o escritório ou Departamento Jurídico busque auxiliar no desenvolvimento das competências necessárias, posteriormente à contratação, sem dúvida alguma é uma prática eficiente e justa de lidar com essa questão.

3.CAPACITAÇÃO E OPORTUNIDADE PARA OS FUNCIONÁRIOS E INCLUSÃO EM CARGOS E GESTÃO DE LIDERANÇA

Capacite os funcionários deste grupo de diversidade permitindo assim que ele se desenvolva e consequentemente retendo talentos. Muitos funcionários acabam deixando a empresa por receberem propostas melhores ou porque não vislumbram oportunidade de progressão de carreira. Se está difícil achar bons profissionais no mercado, desenvolver os que você já tem é uma ótima oportunidade de mantê-los. Fazendo isso o escritório e Departamento Jurídico também terá pessoas pretas e pardas capazes de ocupar cargos de liderança, já que terão experiência e conhecimento.

4. CRIAR UM AMBIENTE DE VALORIZAÇÃO E ACOLHIMENTO

É preciso mudar a cultura organizacional oportunizando um ambiente livre de preconceitos para que as pessoas se sintam valorizadas, acolhidas e acima de tudo livres para poderem se expressar da forma que desejam. A implementação dessas políticas pode se dar nas mais variadas formas, desde uma revisão da linguagem usada até medidas de revisão das regras de comportamento, repreendendo ações preconceituosas, e mudança das regras de vestimenta. Exemplo: permitir o uso de cabelos naturais, turbantes, lenços, tranças, roupas e acessórios da cultura afro, dentre outros. Celebração do Dia da Consciência Negra, pessoas e datas importantes nessa temática. Conscientização, combate ativo e punição severa diante de qualquer prática de preconceito (brincadeiras, racismo recreativo, comentários, etc). Realizar rodas de conversas e debates internos de casos de racismo que infelizmente toda hora saem na mídia.

5. POSICIONAMENTO FIRME E AÇÕES EXTERNAS DE COMBATE AO RACISMO

Não há forma mais indicada de lidar com essa temática e, principalmente, de combate ao racismo em todas as suas formas e vieses, do que falar, debater e se pronunciar abertamente e proativamente. Infelizmente, os casos de racismo e preconceito ocorrem a todo momento, no Brasil e no mundo, mas ainda são poucos os escritórios de advocacia que se pronunciam a respeito nas suas redes sociais e sites institucionais. É preciso ser constantemente antirracista de forma proativa e sempre deixar claro o absoluto repúdio a qualquer episódio que ocorra.

Por outro lado, nesse sentido, pode o escritório adotar uma política de atuação Pro Bono em alguns casos, com ou sem repercussão midiática, que envolvam direta ou indiretamente a existência de preconceito, racismo ou injúria racial. Infelizmente, ainda existem muitos casos das mais variadas matérias jurídicas, não apenas do Direito Penal, que a situação vivenciada pela pessoa negra ou parda revela um pano de fundo de racismo estrutural. Ou seja, existem muitas oportunidades do escritório ajudar de forma Pro Bono pessoas que passam por uma situação repugnante e revoltante de alguma forma de tratamento vexatório e/ou diferenciado apenas por conta da cor da sua pele.

Além disso, promover eventos e debates, internos e, também, abertos para sociedade

em geral, discutindo a temática do racismo, preconceito, dificuldades no mercado de trabalho, e as medidas necessárias, sem dúvida também é algo que agrega valor para diversidade e inclusão racial. Por fim, além de todas as medidas acima, também é possível o escritório incentivar, apoiar e patrocinar instituições que promovam, por exemplo, o combate ao racismo, acolhimento de vítimas, qualificação profissional de negros e pardos, dentre outras. Ou seja, são múltiplas as possibilidades de posicionamento ativo do escritório sobre essa temática.

VI. BOAS PRÁTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE CRENÇAS E RELIGIÕES

"Quem não respeita a fé alheia, está preso a sua própria ignorância!"
Chico Xavier

Respeitando-se o direito constitucional de liberdade religiosa previsto no art. 5º VI, VII e VIII da Carta Magna, bem como, o reconhecimento via Decreto nº 119-A de 07/01/1890, de que o Brasil é um estado laico, importante implementar boas práticas de diversidade e inclusão sob a perspectiva de crenças e religiões, tanto em escritórios de advocacia como em Departamentos Jurídicos.

A liberdade de crer ou de não crer pode ser causa à discriminação haja vista a garantia constitucional fundamental supramencionada e por ser a religiosidade um dos pilares da identidade cultural de um povo. No entanto, infelizmente, são cada vez mais reincidentes os episódios de discriminação não apenas no mercado de trabalho, como em órgãos públicos e até mesmo Tribunais de Justiça. É urgentemente preciso rever conceitos e crenças que geram preconceito na sociedade e se refletem no ambiente corporativo. A seguir algumas das principais boas práticas que visam a garantia do respeito à liberdade constitucional de crença.

BOAS PRÁTICAS



INCLUSÃO DA LIBERDADE DE CRER OU NÃO CRER COMO PILAR/VALOR DO ESCRITÓRIO OU DEPARTAMENTO

Não compete às lideranças de um escritório de advocacia ou Departamento Jurídico, ou à maioria que o integra determinar o que se pode ou não acreditar, mas sim a obrigação de buscar e promover o bem comum e, para isso, às vezes, necessitará regular sobre o comportamento daqueles que compõem a equipe, instigando um ambiente inclusivo e absolutamente respeitoso. Portanto, como prática nata de inclusão a diversidade de maneira geral, é primordial que dentre os valores do escritório haja a inclusão do respeito à liberdade de crença ou ausência de crença, como pilar do escritório ou Departamento Jurídico, pois sendo um valor, deve ser respeitado fazendo, portanto, parte viva da ideologia e princípios do escritório, isto é, parte indissociável deste. E em se tratando de valor, deve constar nos registros da empresa e ser objeto de discussão periodicamente, seja, por meio de reuniões, feedbacks ou workshops/treinamentos.

NEUTRALIDADE E PLURALIDADE DO AMBIENTE LABORAL

Por se tratar de um valor do negócio, não deve haver qualquer prática que incite a propagação ou mesmo segregação do ambiente laboral, motivo pelo qual, o escritório/Departamento Jurídico deve garantir a neutralidade ou então de pluralidade do ambiente local de maneira que haja respeito mútuo a diversidade religiosa.

Os valores morais indicam os critérios que favorecem a convivência em um ambiente profissional, arcabouço do bem comum. Um escritório ou Departamento Jurídico não necessariamente gozam de "sacralidade" e nem devem tentar governar as consciências neste sentido. Esclareça-se, ainda, que o fundamento moral é apolítico e não necessariamente religioso.

De todo modo, ao considerar a liberdade de crença ou ausência de crença como um valor, o escritório ou Departamento Jurídico pode estabelecer tanto uma política de neutralidade do local de trabalho de maneira que não haja conflitos de credos ou importunações entre advogados ou associados, como também, pode estabelecer o contrário, isto é, uma política inclusiva de total pluralidade de crença ou religiosa, na qual é permitido a manifestação de crença ou ausência de crença em todas as

suas formas, garantindo-se o direito do profissional de participar ou não de eventos/ confraternizações (Ex. Festa Junina, Happy Hour, Churrascos no final de semana, etc.) que possam de algum modo ser divergentes às crenças ou ideologias religiosas individuais. Nesse sentido, alguns escritórios e empresas podem ter, por exemplo, algum costume religioso (Ex. orações, missas, cultos, etc.). Evidente que se for uma questão individual e principalmente não for obrigatório, não é ou será uma prática de discriminação. No entanto, deve sempre se reforçar da necessidade de haver o absoluto respeito com quem simplesmente não quiser participar desses momentos de fé, seja por não ter religião ou por ter uma crença diferente.

Por neutralidade, entenda-se aqui a opção de não possuir imagens, altares ou qualquer outro objeto que induza a uma crença ou forma religiosa, mantendo-se assim um padrão formal profissional, sem qualquer objeto religioso no ambiente por nenhum dos profissionais do escritório ou departamento.

Já no cenário de pluralidade, se qualquer profissional do escritório ou departamento puder colocar no ambiente laboral, por exemplo, a imagem de um santo de sua devoção, crucifixo, etc., qualquer outro também poderá colocar qualquer símbolo de sua crença ou religião sem ser repreendido, por exemplo, símbolos budistas, judaicos, islâmicos, inclusive orixás da Umbanda ou Candomblé, etc.

FEEDBACKS E RODAS DE CONVERSA

Para ser vivo e fazer parte do escritório, todos os integrantes do escritório devem conviver com as diferenças religiosas, conhecendo-se mutuamente e praticando o diálogo, de maneira que haja total sinergia entre todos os membros, evitando-se ruídos, brincadeiras de mau gosto ou até mesmo a prática de bullying ou discriminação entre colegas.

Para que isso seja possível é necessário estimular o contato entre todos os integrantes através de feedbacks e rodas de conversa sobre a diversidade religiosa, de modo que as pessoas passem a se conhecer melhor e aprender umas com as outras.
Para evidenciar tal prática, os feedbacks e rodas de conversa devem ser formalizadas com convite e registrada a tratativa dada em sistema próprio, que possa ser consultado para verificação do cumprimento da prática.

O escritório ou Departamento Jurídico deve promover esse diálogo de forma regular, portanto, o tema deve ser colocado em pauta preferencialmente ao menos a cada 6 (seis) meses.

4. PROMOVER TREINAMENTOS/WORKSHOPS

Para promover a integração além de rodas de conversa entre as pessoas, também é importante capacitá-las quanto às diferenças, de modo que, todos conhecendo as respectivas histórias de cada religião e suas crenças, a harmonia e inclusão ocorram de forma mais humanizada e quiçá involuntária. Assim, é importante que o escritório organize e promova treinamentos/workshops sobre diversidade religiosa integrando-a na cultura do escritório. Pode ser feita na integração (admissão) do colega ao escritório, como também de forma periódica, com reciclagens periódicas a fim de que todos relembrem tais conceitos.

5. JORNADA FLEXÍVEL DE TRABALHO

Sendo inserida como valor do escritório, conhecendo-se as crenças e práticas religiosas, o escritório conhecendo a opção religiosa de seus membros deve adotar política permissiva quanto a flexibilização de jornada de trabalho, de modo que a entrega de trabalho e a responsabilidade do membro não interfira em sua prática religiosa. Isso porque, algumas religiões têm costumes e crenças sobre dias da semana ou horários que é necessário se dedicar à prática religiosa. Já outras pessoas têm o costume de frequentar a sua crença em determinados dias e horários fixos, razão pela qual, como política de respeito, não se deve exigir, por exemplo, rotineiramente trabalho extraordinário que interfira de algum modo nesse sentido.

VII.BOAS PRÁTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

“A maioria das coisas chamadas de defeitos não passam de diferenças. Compreensão e respeito sempre!
Daniel Dias

Geralmente a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é muito mais vista como uma obrigação legal do que como uma autêntica política de

diversidade e inclusão. Nesse sentido, inclusive é comum que equivocadamente se critique que é impossível cumprir cotas ou que não há onde colocar o PCD para trabalhar.

No presente material vamos demonstrar algumas possibilidades, dentre várias outras existentes e inclusive detalhadamente bem abordadas em vários materiais, cartilhas e livros já produzidos e divulgados pela Comissão dos Direitos da Pessoa com Deficiência da OAB/PR, que desmistificam esse tipo de argumentação certamente revestida de preconceitos e vieses inconscientes.

BOAS PRÁTICAS



HUMANIZAÇÃO E QUEBRA DE ESTERIÓTIPOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A principal boa prática é revisar todas as questões culturais, mitos e principalmente vieses inconscientes que existem sobre o PCD de forma generalizada na nossa sociedade. A pessoa com deficiência, antes de tudo, deve ser tratada com total respeito e reconhecida como capacitada para o exercício profissional de sua atividade.

Nesse sentido, muitos PCDs podem se sentir desconfortáveis, e até mesmo desistir de prosseguir no escritório ou Departamento Jurídico, ao serem tratados como totalmente "incapazes", ou então notarem que estão sendo vistos pelos colegas de equipe como um "fardo" ou alguém que precisa de ajuda para absolutamente tudo.

ENTENDIMENTO DAS LIMITAÇÕES

Ao contratar um PCD é essencial que o líder/gestor do escritório ou departamento, responsável pela contratação, pesquise sobre a deficiência que esse (a) novo (a) colega possui buscando identificar, antes do primeiro dia de trabalho, as suas principais habilidades e limitações, de modo a alinhar as expectativas de performance desse profissional no dia a dia, bem como ter conhecimento das adaptações físicas eventualmente necessárias.

No próprio processo de recrutamento, durante a entrevista, é importante perguntar preliminarmente para o (a) candidato (a) PCD quais são as suas potencialidades, em que e como ele pode contribuir. Ou seja, focar inicialmente as perguntas nas habilidades do profissional e não nas suas "limitações" e necessidades para o trabalho. Em um segundo momento, perguntar de forma sutil e procurar identificar com (a) candidato (a) PCD o ele realmente precisa e não o que o (a) recrutador (a) do escritório/ departamento acha que ele precisa.

PREPARAÇÃO PRÉVIA DO AMBIENTE

Cada tipo de deficiência poderá gerar uma necessidade diferente de adaptação do ambiente de modo a atender melhor a acessibilidade. Portanto, é fundamental entender exatamente qual a deficiência e não hesitar em investir, sempre que possível antes do primeiro dia de trabalho, em todas as adaptações eventualmente necessárias, por exemplo: rampas de acesso, espaçamento de portas, piso tátil, banheiros para PCD, instalação de barras de segurança, cadeiras e mesas ergonômicas, espaço para cão guia, compra de softwares para PCD, dentre outras.
Nesse sentido, não se deve esquecer de conversar com o (a) PCD sobre o que ele (ela) realmente precisa de adaptação. Ao contrário do que se imagina, geralmente não é necessário grandes custos de investimento para viabilizar as adaptações razoáveis para a inclusão do PCD.

Além disso, é importante ressaltar que as melhorias do ambiente não são apenas para o (a) colaborador (a) PCD e sim para qualquer outro (a) PCD visitante do escritório ou departamento como clientes, fornecedores, etc.

4. PREPARAÇÃO PRÉVIA DE TODOS OS COLEGAS

Uma vez compreendidas as habilidades e limitações do PCD é necessário compartilhar as informações, também antecipadamente e antes do primeiro dia de trabalho, com todos os profissionais do escritório ou departamento, de uma forma absolutamente natural e buscando eliminar qualquer tipo de preconceito ou estereótipo pejorativo. O PCD é uma pessoa igual a todas e a sua deficiência nada mais é do que apenas uma característica.

Nesse processo, é muito importante que o líder/gestor do escritório ou departamento

deixe claro que todos os colegas, de todos os setores, não apenas do local onde a pessoa irá trabalhar, devem contribuir para plenitude do respeito, integração e inclusão do PCD de forma natural.

5. PEÇA AJUDA ESPECIALIZADA

Para qualquer dificuldade das práticas anteriores, não deixe de procurar ajuda especializada que possa sanar as dúvidas e ajudar a estabelecer as melhores práticas de inclusão para cada caso concreto.

Nesse sentido, a OAB/PR conta com um Centro de Inclusão e Apoio à Pessoa com Deficiência, que está localizado no 10º Andar do Ed. Maringá em Curitiba (PR) para atender prioritariamente aos advogados, familiares e colaboradores PCDs, visando a colocação desses profissionais PCD no mercado de trabalho, através de um banco de dados de currículos. Esse Centro também auxilia o PCD na manutenção do seu emprego, fazendo um trabalho de gestão de relacionamento do mesmo com seus colegas e gestores em algumas situações. Para mais informações procure o Centro de Inclusão de PCDs da OAB/PR no telefone (41) 3513-2882, de segunda à sexta, das 9h às 13hrs.

Além do Centro de Inclusão e Apoio à Pessoa com Deficiência da OAB/PR, algumas outras ONGs e empresas também fazem um trabalho similar, inclusive com feedback e avaliação de desempenho de PCDs de modo a auxiliar no alinhamento de expectativas e identificar as causas de eventual performance abaixo do esperado. Em vários casos rever as práticas de inclusão pode ajudar de forma substancial.
Importante não se esquecer que muitas vezes a principal ajuda e a mais importante é da própria pessoa PCD envolvida, seguindo o lema de inclusão "nada sobre nós sem nós".

VOCÊ SABIA?

Segundo o Conade (Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência Física), dentre os maiores obstáculos que os deficientes enfrentam, estão o preconceito por parte dos colegas de trabalho, a falta de adaptação de ambientes de trabalho, como rampas e alargamento de portas, e a dificuldade de alinhamento de comunicação.

VIII. BOAS PRÁTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DO PROFISSIONAL IDOSO

"Devemos aprender durante toda a vida, sem imaginar que a sabedoria vem com a velhice."

Platão

Quando um profissional atinge a senioridade, conforme crença social majoritária, esse "deveria" apenas se aposentar e buscar curtir o resto da sua vida. No entanto, a realidade do mercado nem sempre é essa. Com o aumento da expectativa de vida, bem como mudanças no sistema previdenciário brasileiro, cada vez mais pessoas acima de 60 anos permanecem trabalhando, tanto por necessidade financeira como por uma opção legítima de continuar produzindo por mais um tempo.

No entanto, é cada vez mais comum que o mercado de trabalho, inclusive jurídico, simplesmente feche as portas e oportunidades para as pessoas idosas, ou antecipando a sua saída para aposentadoria ou não contratando. Infelizmente, sob as mais variadas justificativas (geralmente dotadas de preconceito, etarismo), essas pessoas são completamente pré-julgadas em sua capacidade física, intelectual e social, sendo costumeiramente preteridas em relação aos profissionais mais jovens. Nesse sentido, em tempos de crescente tecnologia, muitos costumam acreditar que os mais jovens são sempre mais dinâmicos e flexíveis, sendo os mais velhos mais lentos e incapazes de aprender novas formas de trabalho. No entanto, o que se esquece é que isso não é uma premissa absoluta, sendo que em várias posições a experiência, comprometimento, maturidade e resiliência são mais essenciais e importantes do que outras características. Além disso, quando se fala em diversidade e inclusão, também se busca abranger essa categoria de pessoas ainda muito importantes no mercado corporativo.

BOAS PRÁTICAS



1. DESPIR-SE DE PRECONCEITOS

Crenças limitantes de que pessoas mais velhas são inflexíveis, avessas à tecnologia e resistentes a mudanças, assim como pessoas muito novas não ficarão muito tempo no mesmo local, trabalham apenas pelo propósito e buscam ascensão rápida, impedem a contratação de bons profissionais. Os recrutadores devem estar bem-informados quanto ao perfil da vaga e entender no que um profissional mais novo ou mais velho pode contribuir com o trabalho proposto.

2. ENTENDER OS BENEFÍCIOS DA DIVERSIDADE ETÁRIA

Contratar pessoas mais velhas promove a diversidade, equidade e inclusão no ambiente de trabalho. Além disso, ter uma equipe de pessoas com mais experiência de mercado, com uma extensa rede de relacionamentos e que tomam decisões com mais maturidade e inteligência emocional traz mais eficiência na prestação de serviços jurídicos. Os mais jovens contam exemplos de liderança forte, com muita experiência pessoal e profissional para compartilhar.

3. FAZER UM ESTUDO DE REMUNERAÇÃO

Espera-se que um profissional mais experiente demande uma remuneração mais alta, contudo, os escritórios e Departamentos Jurídicos devem estar abertos a uma negociação, baseada em pesquisas de mercado quanto à remuneração e estabelecimento das responsabilidades que se espera do profissional.

4. PROMOVER A MUDANÇA DE MENTALIDADE

A mudança de mentalidade de quem está contratando e de quem está selecionando candidatos é a peça fundamental para a promoção da diversidade no ambiente de trabalho. Retirar dos critérios de seleção filtros como idade, por exemplo, baseando a seleção pelas competências e experiências apresentadas no curriculum é um passo para contratações despedidas de preconceito etário.

5. ESTRUTURAR EQUIPES DIVERSAS

Pesquisas mostram que quanto mais diversidade houver em um ambiente de trabalho, melhores serão os resultados. Estruturar a equipe para que trabalhem juntas pessoas mais jovens, de idade mediana e mais velhas, proporcionam troca de experiências e de aprendizado.

IX. BOAS PRÁTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE ORIENTAÇÕES SEXUAIS, IDENTIDADE DE GÊNERO, PESSOAS LGBTQIAPN+

"O amor nunca deve significar ter que viver com medo."
Autor Desconhecido

O respeito total e absolutamente despido de preconceitos sobre as diversas orientações sexuais, identidade de gênero e pessoas LGBTQIAPN+ ainda está longe do ideal. Seja por conta das múltiplas faces do preconceito estrutural e institucional, seja por conta de um retrógrado e ainda muito existente tabu na sociedade e, também, no meio jurídico em geral. Se por um lado ideologias preconceituosas contribuem para não existirem políticas públicas suficientes e totalmente adequadas para essa questão, por outro também ainda existem poucas leis e entendimentos jurídicos que definam e protejam os direitos inerentes.

É fato que os Direitos LGBTQIAPN+ vem ganhando cada vez mais destaque dentro do cenário jurídico. Entretanto, tais conquistas da população LGBTQIAPN+ são muito recentes e VOLÁTEIS, ou seja, não são sempre direitos garantidos por Lei sendo a maioria por decisões do Judiciário suscetíveis a mudanças de entendimento.

Por outro lado, no mercado de trabalho em geral, ainda existe um ambiente muito hostil que dificulta muito a diversidade e inclusão desse público. Nesse sentido, pesquisa realizada em 2019 pelo Center for Talent Innovation aponta que:

61% dos gays e lésbicas decidem esconder sua sexualidade de gestores e colegas de trabalho em razão do medo de perderem o emprego.

41% dos LGBTI+ afirmam terem sofrido algum tipo de discriminação em razão da sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho.

Já um outro estudo, elaborado recentemente pela empresa Elancers, concluiu que:

38% das empresas brasileiras não contratariam pessoas LGBTI+ para cargos de chefia.

7% não contratariam em hipótese nenhuma.

Isso tudo implica no absurdo medo que atualmente a população LGBTQIAPN+ tem de ser descoberta, o que traz impactos significativos na autoestima, saúde mental e PRODUTIVIDADE. Em outras palavras, é muita energia desperdiçada tentando esconder a sexualidade no ambiente de trabalho.

BOAS PRÁTICAS



1. CONHEÇA O TEMA

Não presuma que conhece o tema ou todas as características que o envolve. Escute verdadeiramente. Estimule as conversas em todas as oportunidades. Descubra potenciais internos ou convide especialistas/palestrantes. Através da história do Brasil e do Mundo sobre sexualidade, infelizmente, muitos preconceitos e conceitos errôneos trazem os vieses inconscientes, que passam de pai para filho.

A Aliança Nacional LGBTI lançou o Manual de Comunicação LGBT+, onde todos os conceitos, corretos ou não, são esclarecidos de forma didática. Estimule a leitura. Materiais educativos são ótimos no combate ao preconceito. Explique todas as letrinhas (LGBTQIAPN+).

Reflita sobre a comunicação inclusiva através do uso das terminologias corretas (ex.: orientação afetivo-sexual e não opção sexual, homossexualidade e não homossexualismo, entre outros)

2. DIAGNÓSTICO INTERNO

Para direcionar o caminho a ser trilhado e respeitando a Lei Geral de Proteção de Dados, elabore pesquisas que possam trazer os elementos necessários para levantamento dos temas e das problemáticas que envolvem o ambiente de trabalho.

A autodeclaração de forma anônima ou não permitirá conhecer as necessidades reais e auxiliará no estabelecimento de prioridades do Plano de Ação. Sem dados não há políticas.

Nesse sentido, é importante a reflexão dos gestores do escritório ou departamento, observando cada realidade, sobre a necessidade do anonimato ou não. Um ambiente de segurança psicológico, cultura de respeito e políticas claras contra preconceito, brincadeiras ou retaliações, permite que a identificação exista. É preciso conhecer muito os colaboradores do escritório ou empresa e suas percepções, para ter essa sensibilidade sobre esse anonimato. Evidente que o mundo ideal é que as pessoas se sintam tão seguras com as práticas da empresa ou escritório, a ponto de se auto identificar abertamente sem qualquer tipo de receio, mas pode ser necessário tratar esse dado como confidencial a depender do ambiente e nível de maturidade para o tema dos colegas do Escritório ou Departamento Jurídico.

3. POLÍTICAS INCLUSIVAS

Inclua em suas metas questões que envolvam o tema da sexualidade e gênero, cabendo inclusive à liderança acompanhar e cumprir os indicadores construídos com a comunidade, sem deixar de observar a privacidade da pessoa que não tem interesse em manifestar sua condição.

A título de exemplo, é possível que o escritório crie e implemente espontaneamente, independentemente de obrigação legal, mas como política de diversidade e inclusão: Licença casamento para casais homoafetivos; Auxílio creche para os pais solo ou homoafetivos masculino; Aceitação da utilização do nome social independentemente de formalização cartorária; Anúncio público de Vagas Afirmativas para pessoas LGBTQIAPN+; Licença parental universal; etc.

Nesse sentido, também vale a reflexão de se pensar não apenas no acesso dessas pessoas LGBTQIAPN+ ao mercado de trabalho jurídico, como também e principalmente na sua permanência, desenvolvimento e ascensão. Por outro lado, não adianta pensar em acesso e ascensão de forma genérica, e achar que simples políticas escritas são suficientes. Precisamos dar efetivamente na prática real do dia a dia o que cada um necessita para que todos os profissionais do escritório ou empresa consigam chegar num mesmo lugar. Por outro lado, importante rever e

entender que aquela velha frase "trate os outros como você gostaria de ser tratado", quando se trata de diversidade e inclusão, deve ficar no passado. O mais alinhado, atual e correto nessa perspectiva é tratar os outros da forma como eles gostariam de ser tratados.

4. TRATAMENTO ADEQUADO DO PRECONCEITO

Para os escritórios e empresas que buscam atingir verdadeiramente a diversidade e inclusão de pessoas LGBTQIAPN+ é fundamental ter formas minimamente definidas de recepção e tratativa de atos de preconceito que infelizmente podem existir com mais frequência do que se imagina. Trata-se de criar um canal de comunicação e denúncia sobre preconceito e discriminação, divulgando e estimulando a sua utilização, de forma anônima ou identificada.

Existem muitas formas e diferentes custos de se estabelecer um canal de denúncias. Pode ser desde uma caixa com cadeado a ser aberto pela alta direção, como alguma ferramenta desenvolvida dentro do site ou intranet. O mais importante é que exista alguma possibilidade de comunicação e, principalmente, ao identificar situações efetivas de preconceito, que haja a tratativa correta e condizente, com as respectivas sanções devidamente aplicadas, independentemente de cargo, relevância ou nível hierárquico dentro do escritório ou departamento. O preconceito, seja qual for, deve ser sempre punido de forma exemplar para evitar novos episódios.

5. ORGANIZAR UM PLANO DE AÇÃO

Como são muitas as diretrizes e medidas, importante separar um momento para organização e elaboração de um plano de ação para aplicação das medidas de diversidade e inclusão, especialmente de pessoas LGBTQIAPN+. Nesse sentido, importante ressaltar que mais do que nunca o plano de ação deve ter o total comprometimento da alta gestão do escritório ou da empresa, sendo também comunicado de forma clara e inequívoca para todos os demais profissionais. Também é importante ressaltar que devem ser definidas metas claras e principalmente atingíveis em determinado espaço de tempo. Não se deve estabelecer previsões e metas quantitativas/ qualitativas que não possam ser organizadas para serem efetivamente atingidas e cumpridas. É mais importante começar gradativamente e com realizações, do que planejar algo surreal inatingível.

X. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na sociedade ideal, sequer deveria ser necessário a defesa e o debate de diversidade e inclusão de qualquer tipo de grupo ou minorias no mercado de trabalho. De fato, seria muito mais simples que todos espontaneamente se respeitassem em suas diferenças de gênero, orientação sexual, identidade, credo, crença, cor, etnia, origem, idade, deficiências, limitações, opiniões, etc. No entanto, é preciso reconhecer que, infelizmente, ainda não estamos nesse utópico, mas desejável nível de maturidade social, nem no Brasil, nem no mundo. Vai levar ainda um bom tempo para se chegar minimamente perto dessa sociedade ideal, bem como e consequentemente de um mercado corporativo naturalmente justo, igualitário, respeitoso, livre de preconceitos, assédio e discriminação. Até lá, o que deve ser feito é resplandecer, cada vez mais, em todos os mercados a necessidade de defesa ativa da pauta de diversidade e inclusão, como forma de dignidade e função social das empresas, cada vez mais empoderada dentro da pauta ESG.

Portanto, a Comissão dos Advogados Corporativos da OAB/PR espera que a presente Cartilha, assim como todos os materiais e eventos promovidos por todas as demais Comissões que nos auxiliaram neste material, sirva de inspiração para advocacia paranaense, tanto de escritórios como de Departamentos Jurídicos, de modo a melhorar efetivamente a diversidade e inclusão nesse nicho de mercado.

XI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS ALIADES

Guia prático para o mês do orgulho LGBTQIP+. Coordenado por Rafael Otta, Mariana B. Alessi ALIADES, 2021.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

IBGE. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. Rio de Janeiro (RJ). 2ª Edição. 2022.

SANTOS, Isadora. Estudantes negros estão dez anos atrasados em relação aos brancos no ensino médio, segundo dados do IBGE. Portal MUNDO NEGRO, 31 mai 2023. Disponível em: https://mundonegro.inf.br/estudantes negros-estao-dez-anos-atrasados-em-relacao-aos-brancos-no-ensino-medio-segundo-dados-do-ibge/ Acesso em 02/07/23.

SESI/PR. Rotas Diversidade e Longevidade 2035. / Sesi. Departamento Regional do Paraná.Curitiba: Sesi/PR, 2020.

Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Paraná (OAB/PR). Conscientizar para incluir: sexualidade, violência e família da pessoa com deficiência. Coordenado por Marilena Winter, Mariana Lopes da Silva. Curitiba: OABPR, 2021.

Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Paraná (OAB/PR). Mulheres advogadas do Paraná: o direito por vozes femininas. Coordenado por Berenice Reis Lessa, Maria Christina dos Santos. 2ª Edição. Curitiba: OABPR, 2021.

Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Paraná (OAB/PR). Código de Conduta OAB/PR. Comitê de Integridade. Curitiba (PR).