

2022

análise

ADVOCACIA

DIVERSIDADE

E INCLUSÃO

**A lista de 386 escritórios com
práticas de D&I, além dos
dados e informações de
pesquisa exclusiva**

 **análise**
www.analise.com

**2ª
EDIÇÃO**

ÍNDICE



Palavra da editora	
Contribuição genuína	3
Metodologia	
Saiba como é feita a publicação.....	5
Patrocinadores	8
Comitês de D&I	
Diversidade e inclusão além do papel	9
Neurodiversidade	
Um tipo de condição ainda carregado de estigmal	16
Aposentadoria compulsória	
Valorizar a experiência sem barrar a vitalidade	19
Equidade racial	
O espaço para talentos pretos na advocacia	24
D&I nas bancas	
Escritórios que fazem a diferença	29

Marcelo Spatafora/Análise Editorial



CONTRIBUIÇÃO GENUÍNA

Satisfação. Essa é a palavra que resume nosso sentimento ao concluir a segunda edição desta publicação especial chamada ANÁLISE ADVOCACIA DIVERSIDADE E INCLUSÃO. E como é bom nos sentirmos satisfeitos com aquilo que produzimos. Não que este trabalho signifique que nós ou os escritórios de advocacia que nós pesquisamos tenhamos esgotado o que se pode realizar para que ao menos este nosso microcosmo seja efetivamente diverso,

inclusivo e equânime – não, longe disso.

O sentimento de satisfação brota da percepção de que estamos plantando sementes e de que o solo é fértil. Tanto que, por mais sutis, as mudanças já começam a aparecer no cenário da advocacia, e em um prazo bem curtinho. A começar pelo número de escritórios que afirmam adotar práticas ou iniciativas em prol de equipes mais diversas e inclusivas. Entre 2021 e 2022, identificamos 10% a mais de escritórios. Além disso, enquanto 55% das bancas lista-

das na primeira edição desta publicação responderam a um questionário detalhado sobre suas práticas, nesta edição 64% das bancas responderam.

Ou seja, a segunda edição traz uma lista com mais escritórios, e eles demonstram engajamento maior com a busca de diversidade, inclusão e equidade nas suas equipes. A partir da página 29, o leitor encontrará a relação com o nome de **386** escritórios identificados pela Análise Editorial como organizações que adotam algum tipo de iniciativa de diversidade e inclusão (D&I).

Só isso já lhes conferirá o direito de usar um selo especialmente desenvolvido pela editora. Não se trata de uma certificação nem da atribuição de qualquer julgamento sobre a qualidade dos programas ou práticas que implementam, mas, sim, o reconhecimento de que em uma amostra de quase mil escritórios, estes são os que afirmam um compromisso com D&I nas suas equipes.

Entre as bancas que compõem a lista do ANÁLISE ADVOCACIA DIVERSIDADE E INCLUSÃO 2022, **257** responderam ao questionário específico desenvolvido para aprofundar e detalhar as práticas, iniciativas e programas adotados pelos escritórios. A equipe de repórteres, liderada pela

jornalista **Aline Fraga**, se empenhou em um trabalho primoroso. Da captura de respostas à tabulação dos dados e análise dos resultados, a equipe identificou cases e buscou personagens que dão vida e realidade ao levantamento. Encontre mais detalhes sobre a composição da lista e a pesquisa especial na seção Metodologia, na página 5.

Os assuntos relacionados ao tema de diversidade e inclusão seguem sendo delicados. Mas, com o caminho para a aprendizagem aberto na primeira edição, em 2021, sinto que já conseguimos tratá-los com mais serenidade e desenvoltura, a ponto de incluirmos nesta edição mais duas discussões importantíssimas, sobre **neurodiversidade** e **etarismo**. Você leitor poderá conferir o resultado nas próximas páginas.

Espero que, ao final da leitura e da consulta à lista, você se encontre tão satisfeito quanto eu com a sementinha plantada.

Um abraço forte,



Silvana Quaglio
Publisher

SAIBA COMO É FEITA A PUBLICAÇÃO

257 escritórios participaram da pesquisa para o **ANÁLISE ADVOCACIA DIVERSIDADE E INCLUSÃO 2022**

A segunda edição do especial ANÁLISE ADVOCACIA DIVERSIDADE E INCLUSÃO tem como objetivo apresentar e valorizar as boas práticas de diversidade, inclusão e equidade nos escritórios de advocacia. Esta publicação apresenta a lista dos escritórios de advocacia que afirmaram adotar iniciativas em prol da diversidade e da inclusão em suas equipes.

A lista foi compilada com base nas informações fornecidas pelas próprias bancas. Não se trata de um ranking. Não há classificação, tampouco nenhum tipo de avaliação da qualidade das práticas que os escritórios afirmam desenvolver.

Como os escritórios que compõem a lista são escolhidos?

Os escritórios da lista fazem parte do universo de bancas indicadas pelos exe-

cutivos jurídicos e financeiros das maiores empresas do Brasil. Responsáveis pela contratação de serviços jurídicos, os executivos são procurados anualmente pela equipe da Análise Editorial para indicar os escritórios e os advogados que mais admiram em 19 especialidades do Direito. A partir daí, a Análise Editorial produz os rankings do anuário ANÁLISE ADVOCACIA, desde 2006.

Independentemente de conquistarem pontuação para figurar nos rankings dos escritórios Mais Admirados do Brasil, as bancas citadas ao longo da pesquisa são procuradas pela equipe da Análise Editorial para fornecer uma série de informações sobre como se organizam. É essa pesquisa específica que identifica quais são os escritórios que incorporam práticas ou iniciativas em prol da diversidade, da inclusão e da equidade em suas equipes.

Dos **884** escritórios que responderam à pesquisa específica, entre agosto e setembro de 2021, **344** afirmaram adotar ações e políticas de inclusão, diversidade e equidade. Em nome de produzir

uma edição o mais atual possível, os 540 escritórios que não haviam assinalado nenhuma prática de D&I, foram procurados novamente em julho de 2022 para se posicionarem sobre o tema. Quarenta e duas firmas se juntaram ao grupo identificado entre agosto e setembro de 2021. Com isso, a presente edição apresenta **386** escritórios.

Pesquisa de D&I

Após identificar os escritórios com iniciativas de diversidade e inclusão, a equipe da editora criou um formulário, composto de 20 questões, para coletar informações mais aprofundadas sobre diversidade, inclusão e equidade. Já na primeira edição deste especial ANÁLISE ADVOCACIA DIVERSIDADE E INCLUSÃO o questionário, para detalhamento das práticas dos escritórios, foi implementado. A equipe da editora contou com o apoio de mais de uma dezena de especialistas para prepará-lo, entre profissionais de escritórios e consultores.

Nesta edição, o questionário foi revisado com a ajuda de dois profissionais aos quais a Análise Editorial gostaria de agradecer publicamente, por compartilharem conosco seu conhecimento e experiência: Prof. Guilherme Assis de Almeida (USP) e Anna Carolina Venturini (Pluraliza). O levantamento foi realizado entre 18 e 29 de julho de 2022.

Ao fim da pesquisa, 257 escritórios responderam ao questionário detalhando suas iniciativas, seus comitês, programas, políticas e/ou interesses no âmbito da diversidade, inclusão e equidade. Os dados compilados subsidiam

grande parte do conteúdo editorial desta edição especial, que também expõe iniciativas de escritórios que já possuem políticas e ações de D&I estruturadas, além de entrevistas embasadas com profissionais especialistas no tema.

Conceitos

A Análise Editorial normatizou a adoção de alguns termos desde a primeira edição desta publicação especial. **D&I** continua sendo o acrônimo adotado para nomear diversidade e inclusão no âmbito geral. No entanto, nesta edição, considerou-se importante complementar e reforçar também a palavra equidade na produção do conteúdo.

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

Os **grupos** definidos no escopo desta publicação são **pessoas negras** (pretas e pardas); **pessoas com deficiência** (PcD) e **neurodiversas** (ou neurodivergentes); **mulheres, geração** (jovens e idosos); **pessoas adeptas a religiões** (com respeito aos cultos, ritos e rituais); e **comunidade LGBTI+**.

LGBTI+ é a sigla de referência às lésbicas, gays, bissexuais, transexuais ou transgêneros e intersexos. O sinal + encampa as demais orientações sexuais ou identidades de gênero. O acrônimo é utilizado com variação, mas a editora baseia-se no formato utilizado pela Organização das Nações Unidas (ONU) e suas agências, além de entidades como a Aliança Nacional LGBTI+.

A equipe



Aline Fraga



Elizama Modesto



Victória Gurjão



Matheus Menezes



Pedro Pupulim



Conselho editorial Eduardo Oinegue, Silvana Quaglio e Alexandre Secco

Diretora-presidente Silvana Quaglio

Diretor Comercial Alexandre Raciskas

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

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

www.analise.com

análise
ADVOCACIA
DIVERSIDADE
E INCLUSÃO

Publisher: Silvana Quaglio

Gerente de pesquisa e distribuição: Ligia Donatelli

Coordenadora de distribuição: Juliane Almeida

Coordenador de arte e design: Régis Schwert

Coordenadoras de pesquisa e fechamento: Mayara Bonfim e Mayara Reinaldo

Coordenadora de conteúdo e fechamento: Aline Fraga

Produção de conteúdo: Elizama Modesto, Matheus Menezes, Pedro Pupulim e Victória Gurjão

Pesquisa de dados: Camille Campos, Carolina Milani, Eshlyn Cañete, Fernando Figaro, Gabriel Oliveira, Gean Carmo, João Adania, Lívia Genari, Marcela Abreu, Munyr Savellis, Nathalia Camile, Pedro Soares, Victória Gomes e Vitória Cavallaro

Revisão: Júlio Yamamoto

Coordenador de TI: Cristiano Carlos

Analistas de TI: Jonathan Argentão e Henrique Dergado

Publicidade/Gerentes de negócios: Alessandra Soares e Marcia Pires Executivos: Alencar Silva, Gabriele Ribeiro, Guilherme Lima, Guilherme Moraes, Janaína Rodrigues, Karini Rodrigues, Larissa Mantuan e Priscila Souza

Atendimento e apoio administrativo: Fabio Lopes e Giseli Monteiro

Plataforma digital (www.analise.com): Alexandre Secco (consultor)

Coordenador de arte e designer: Régis Schwert

Coordenadora de conteúdo: Aline Fraga

Produção de conteúdo: Elizama Modesto, Matheus Menezes, Pedro Pupulim e Victória Gurjão

Tecnologia Cristiano Carlos (coordenador), Jonathan Argentão e Henrique Dergado (analistas)

Mídias Sociais: Henrique Dergado e Rafaela Carvalho

analise.com



PATROCINADORES DA EDIÇÃO

DAVID RECHULSKI,
ADVOGADOS

Dotti. Fundado por
René Dotti

FOCACCIA AMARAL LAMONICA
FAS ADVOGADOS

 Licks
ATTORNEYS

 Montaury Pimenta
Machado &
Vieira de Mello
ADVOGADOS • PROPRIEDADE INTELECTUAL

 Nascimento
& Mourão
advogados

OLIVEIRA | ROQUIM
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

 SILVA MATOS ADVOGADOS

visite analise.com

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

SIGA-NOS!

CLIQUE PARA ACESSAR NOSAS REDES



DIVERSIDADE E INCLUSÃO ALÉM DO PAPEL

Pesquisa exclusiva com **257 bancas** traz um panorama sobre **programas e comitês** de diversidade, equidade e inclusão

A implementação de comitês de D&I nos escritórios **cresceu 14%**, comparando os últimos dois anos

“**N**ão é para inglês ver” – é assim que, coincidentemente, os responsáveis por quatro comitês influentes de diversidade, equidade e inclusão no mercado jurídico se referem às suas políticas e ações.

Expressão que, curiosamente, foi criada no tempo do Império, quando as autoridades brasileiras fingiam ceder à pressão da Inglaterra, tomando falsas providências para combater o tráfico de escravos africanos – combate que nunca aconteceu, que era encenado e somente “para inglês ver”.

Diferentemente da encenação da época, agora o que se vê é um maior interesse por temas e práticas voltadas para o combate à discriminação por parte dos escritórios de advocacia e, principalmente, pela sociedade.

De acordo com dados levantados pela Análise Editorial, a implementação de comitês nos escritórios cresceu 14%, comparando os últimos dois anos. Em 2020, um quarto dos escritórios afirmou ter um comitê de diversidade. Em 2021, o número subiu para 39%.

Segundo Luiz Eduardo Amaral de Mendonça, sócio do Focaccia, Amaral e Lamônica Advogados, “a criação do comitê nada mais é que uma forma de você organizar e ter disciplina para fazer e implementar boas práticas”.

Das 257 bancas que aceitaram participar da pesquisa específica sobre práticas de diversidade, inclusão e equidade em suas equipes, 49% afirmaram ter programas estruturados ou comitês de diversidade, equidade e inclusão. Já 26% dos escritórios disseram que as ações de D&I fazem parte da cultura, mas não estão formalizadas. No caso,

essas bancas pretendem adotar alguma forma de estruturação e já estão com o planejamento em curso.

Em contrapartida, 16% afirmam que possuem ações dentro da cultura, mas não acreditam ser necessário criar algum tipo de estruturação para que a equipe seja diversa, inclusiva e pratique equidade.

Quando questionados sobre a autonomia dos comitês, os escritórios afirmam que 62% têm autonomia para propor e implementar medidas. Os demais (38%) têm papel propositivo, mas dependem de aprovação de organismo superior para a implementação.

De acordo com Maís Manesco, sócia do Manesco, Ramires, Perez, Azevedo Marques Sociedade de Advogados, apesar de existirem limitações naturais de qualquer corporação, é possível ter um comitê consultivo e deliberativo, caso a governança esteja estruturada e alinhada.

“Nós temos uma governança bem desenhada, que nos dá muita liberdade para deliberar no conselho. O nosso é deliberativo. Hoje no escritório cabe isso. Mas eu não acho que, pensando na imensidão de escritórios que existem no Brasil, essa seja a única forma de um comitê funcionar”, sugere a advogada. Para ela, talvez seja estrategicamente melhor começar com um comitê consultivo para que o corpo da administração se familiarize e sinta os primeiros resultados.

Para Maria Elisa Gualandi Verri, sócia integrante do comitê executivo e do comitê do TFInclusão, do TozziniFreire Advogados, o fato de os escritórios estarem buscando implementar comitês, programas e ações de diversidade, equidade e inclusão já é motivo de ganho.

“Eu vejo escritórios ano a ano mudando de patamar. Vejo com muita felicidade isso. Cada um começou de um jeito, ou

54%

dos escritórios que participaram da pesquisa **têm programa ou comitê fixo** com foco em D&I

por uma razão, uns de forma mais genuína, outros por necessidade de demanda de cliente, mas sem julgamento. Tornando-se real é o que a gente precisa”, afirma Maria Elisa.

Tirando do papel

Atualmente, começar um comitê não é tarefa simples. Imagine-se realizar práticas de diversidade, equidade e inclusão entre as décadas de 1980 e 1990. Na maioria das vezes, as bancas não tinham noção

de que estavam adotando políticas ou ações de D&I.

De acordo com Maria Elisa, era exatamente isso que acontecia na época. “Estou no escritório há 23 anos, exatamente a idade da minha filha. Fui contratada como advogada sênior ainda grávida. Os fundadores sempre foram à frente do seu tempo. O escritório me surpreendeu desde quando cheguei, com um ambiente muito colaborativo e receptivo”, lembra a sócia.

Segundo ela, naquela época a banca já realizava *pro bono*, preocupava-se com a equidade de gênero, permitia câmbios-guias dentro do ambiente de trabalho, entre outras iniciativas, mas sem a sistematização e o aprofundamento do processo.

“Em 2018, sentimos que os temas se intercalavam muito, o que hoje se chama de interseccionalidade, a gente já praticava, porque os temas como *pro bono*, diversidade e responsabilidade social sempre estiveram de mãos dadas com o escritório”, afirma Maria Elisa.

Para começar o escopo do comitê, o TozziniFreire reuniu um grupo de sócios, que optaram por contratar o suporte de uma consultoria especializada para formatar as frentes de diversidade, equidade e inclusão da banca.

Por meio de reuniões entre os envolvidos, foram

“

O papel do comitê é definir metas factíveis e cobráveis. É sobre não querer abraçar o mundo. A gente estabelece pequenas metas, que se atingidas já está bom. Eu prefiro fazer menos e praticar a querer fazer mais e não ter resultado

”



DIVULGAÇÃO

Luiz Eduardo Amaral de Mendonça, sócio do Focaccia, Amaral e Lamonica Advogados.

criados estatutos, definições de orçamentos, criação de planejamento estratégico anual, entre outros pontos importantes de gestão e estratégia. Assim, ficou definido que atuariam em cinco frentes: gênero, raça, LGBTI+, pessoas com deficiência (PcD) e refugiados.

De acordo com Maria Elisa, a dinâmica de envolvimento da alta liderança da banca e os processos de comunicação interna e de governança fizeram toda a diferença. “Manter o tema vivo tem sido nossa chave de sucesso”, afirma a advogada.

Segundo ela, o escritório não fica atrelado apenas às datas comemorativas. A banca possui uma agenda fixa e programada que já está dentro do planejamento anual, para se ter certeza de que todas as frentes do programa serão atendidas.

“Quando nosso *pro bono*, no meio da pandemia, consegue uma liminar para dar todos os elementos de higiene nas penitenciárias de São Paulo, para os públicos minoritários, agente sente que está fazendo a diferença na sociedade”, exemplifica.

Dos principais grupos de diversidade, equidade e inclusão que existem atualmente, a pesquisa com os escritórios identificou que a equidade de gênero (65%), étnico-racial (63%) e LGBTI+ (56%) são os pilares que contam com o maior número de ações dentro das bancas. Em seguida, estão as pessoas com deficiência (PcD), com 26%, diversidade religiosa e gerações, com 24%, e neurodiversidade, com 13%.

Ao levar em conta esses pilares, alguns escritórios se unem com clientes em prol de ações parceiras. Nesta edição, 26% das firmas disseram que realizam parcerias com seus clientes. Vale notar que a prática de parcerias com clientes ainda não parece muito consolidada, uma vez

PRINCIPAIS GRUPOS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Resposta múltipla, em % de escritórios

Equidade de gênero	65
Étnico-racial	63
LGBTI+	56
Pessoas com deficiência (PcD)	26
Diversidade religiosa, com respeito aos cultos, ritos e rituais	24
Gerações ¹	24
Neurodiversidade ²	13

¹Oportunidades para jovens e para profissionais 50+.

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

PRINCIPAIS EFEITOS DAS AÇÕES

Resposta múltipla, em % de escritórios

Formação de uma equipe mais diversa	77
Melhor ambiente de trabalho	67
Maior engajamento da equipe em iniciativas sociais	54
Aumento de interesse de novos talentos	43
Interesse em talentos com diferentes perfis identitários	37
Resultado mais positivo no clima organizacional	34
Maior visibilidade do escritório no mercado	32
Soluções inovadoras para os negócios	29

ALE GUSTAVO



Equipe do escritório Manesco, Ramires, Perez, Azevedo Marques Sociedade de Advogados

que, na primeira edição da pesquisa, em 2021, o percentual de firmas que informaram manter esse tipo de iniciativa, na época, foi de 53%.

Fruto de incentivo e parceria, no caso do Queiroz Cavalcanti Advocacia, o comitê de D&I surgiu por estímulo e pressão dos próprios clientes. “Agente via um movimento muito grande por parte dos nossos clientes. Eles queriam de toda maneira fortalecer o processo e começaram a não apenas apoiar, mas também nos cobrar a respeito da implementação. Então, a gente formou o comitê”, conta a sócia Camila Oliveira.

Ações que funcionam

Entre as iniciativas mais praticadas pelos escritórios que responderam à pesquisa estão os eventos internos com palestras e rodas de conversa (61%); o sistema de encaminhamento de denúncias (59%); e os benefícios maternidade, além dos previstos em lei (38%).

No ano anterior, o benefício maternidade ocupava a quarta colocação, e agora está na terceira, ficando à frente de cartilha(s) de orientação de conduta (37%). Para Mais Manesco, a explicação para essa alteração pode estar na pandemia. Foi um momento que explicitou a carga que está vinculada ao cuidado dos filhos, tanto para as mulheres quanto para os homens.

Há também as bancas que apostam na educação e empregabilidade como principais práticas, tendo participação em programas de desenvolvimento acadêmico (31%); parceria com instituições promovendo empregos (28%); percentual destinado a grupos específicos (17%); e planos de carreira

53%

das bancas **não têm** orçamento definido para diversidade, equidade e inclusão; **19%** investem até **7%** do faturamento nas suas ações de D&I

focados nos diversos grupos (13%).

Uma das boas notícias que este estudo traz é que, diferentemente do que muitos imaginam, não são necessários orçamentos vultosos para desenvolver uma ação bem-sucedida no âmbito de D&I.

No caso do Queiroz Cavalcanti Advocacia, uma iniciativa simples foi capaz de emocionar e impactar positivamente toda a equipe do escritório. Para isso, eles aproveitaram o Dia Nacional da Visibilidade Trans e transmitiram para todos os colaboradores um documentário sobre o tema, produzido e dirigido por uma equipe de transgêneros.

Após a transmissão, a equipe do escritório foi surpreendida com a presença do elenco, interagindo com todos os funcionários. Segundo Camila, mesmo sendo algo singular, a receptividade de toda a equipe foi excelente.

Outro exemplo foi descoberto por meio das redes sociais. Camila viu o relato de uma advogada lésbica, que falava sobre a dificuldade de aceitação e o preconceito que sofria no mercado jurídico, devido a um estereótipo com relação a suas roupas e ao corte de cabelo.

Camila diz que foi um relato muito doloroso, então a equipe fez uma captação ativa dessa profissional. Ela foi submetida ao processo seletivo da banca, que, segundo a sócia, foi emocionante. Conhecer detalhes sobre entrevistas que a profissional havia feito sem nunca ser aprovada em processos anteriores provocou um impacto, segundo Camila. A advogada foi contratada pela banca e atua com eles até hoje.

A sócia do Queiroz Cavalcanti Advocacia conta ter presenciado uma cena com a advogada já atuando pelo escritório em um caso. Durante uma audiência, a advogada e Camila eram prepostas no caso. O juiz se referiu

“

É um tema do bem. Quanto mais a gente fala, mais a gente engaja outros [escritórios]. Sem julgamento de quem é mais ou menos genuíno, desde que comece. Você vai plantando a sementinha, e sempre que você troca e chama atenção de alguém que não está tão envolvido, já está ganhando

”



DIVULGAÇÃO

Maria Elisa Gualandi Verri, sócia e membro do comitê do TFI Inclusão do TozziniFreire Advogados.

a ela como homem. Ele questionou quem era ‘ele’ e por que a doutora não havia comparecido. A advogada minimizou a situação, dizendo que já estava acostumada. “Mas não podemos minimizar esses momentos infelizes”, diz Camila. “Fui capaz de sentir a dor dela”, enfatiza.

Da mesma forma que os advogados se beneficiam com as ações de D&I, os escritórios também se beneficiam de diversas formas, sendo as principais delas: formação de uma equipe mais diversa (77%); melhor ambiente de trabalho (67%); e maior engajamento da equipe em iniciativas sociais (54%).

Além disso, há um aumento de interesse de novos talentos (43%); interesse em talentos com diferentes perfis identitários (37%); resultado mais positivo no clima organizacional (34%); maior visibilidade do escritório no mercado (32%); e soluções inovadoras para os negócios (29%).

Presença feminina

A presença de mulheres em posições de liderança, nos escritórios que adotam práticas de D&I, é notada até mesmo em um curto espaço de tempo. A pesquisa de 2021 revelou que 86% dos escritórios tinham mulher chefiando, no mínimo, uma área (especialidades do Direito) do seu atendimento. Em 2022, esse percentual chegou a 90%. Já o percentual de bancas com mulheres liderando áreas estratégicas subiu de 80%, em 2021, para 86%, em 2022. As mulheres CEOs ou sócias-presidentes também se destacaram. Entre as bancas ouvidas, 41% são conduzidas por mulheres. Em 2021, esse percentual era de 36%.

No FAS Advogados é possível encontrar um comi-

DIVULGAÇÃO



Equipe do escritório
TozziniFreire
Advogados

COMO ESTÃO ORGANIZADAS AS AÇÕES

Resposta única, em %

Fazem ações, mas não tem nada formalizado. Pretendem adotar alguma forma de estruturação	26
Possuem comitê(s) ¹	22
Possuem programa(s) estruturado(s) e comitê(s)	18
Fazem ações, mas não acreditam ser necessário criar nenhum tipo de estruturação	16
Ainda não tem programa(s) estruturado(s) e comitê(s), mas já tem planejamento em curso	9
Ainda não tem comitê(s), mas já tem planejamento em curso	4
Ainda não tem programa(s) estruturado(s) e COMITÊ(s), mas já tem planejamento em curso	2
Ainda não tem COMITÊ(s), mas já tem planejamento em curso	1

¹Comitê(s): reunião de pessoas para debater sugestões e desenvolver propostas para serem efetivas sobre um tema específico.

²Programa(s) estruturado(s): núcleo de trabalho fixo, com tarefas, práticas e metas estabelecidas para tratar um tema específico.

PRINCIPAIS INICIATIVAS DE D&I

Resposta múltipla, em % de escritórios

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

¹Estendidos a avós, casais LGBTI+ e pais.

²Excluindo vagas obrigatórias para pessoas com deficiência.

tê preponderantemente feminino, já que o escritório possui muito mais mulheres do que homens. Segundo Luiz Ricardo, isso é reflexo de uma preocupação que o escritório tem em evidenciar as figuras femininas em posições de liderança e à frente de decisões estratégicas.

“A gente tem uma preocupação muito grande com o tema. Sempre me questiono: ‘Onde estão as mulheres? Em quais cargos? Quais estão em cargos seniores?’ Com o Comitê de Mulheres implementado no escritório isso ganhou ainda mais força. Hoje nosso escritório é feminino”, afirma Luiz.

No caso do Manesco, a sócia Maís explica que a evidência das mulheres começou quando se percebeu que havia muitas profissionais na banca, mas na cúpula diretiva do escritório não havia uma participação feminina proporcional aos homens. Segundo ela, sempre se soube que, apesar dessa discrepância, não existia no escritório uma postura misógina. No entanto, também não existia destaque para as mulheres.

Então, iniciou-se uma busca por mudanças estruturais no

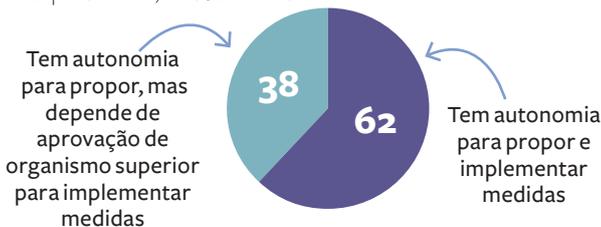
escritório, instalando-se o comitê, minimamente, um a partir de pesquisa interna e externa para entender a raiz do problema.

“Eu fui pessoalmente conversar com vários gestores de outros escritórios para saber como eles estavam encarando essas questões. Me enfronhei na internet, buscando programas multilaterais. Falei até com psicanalistas que ajudaram, por exemplo, a Coca-Cola a desenvolver os programas de equidade de gênero lá dentro”, conta a advogada.

Hoje, com o Manesco Mulher instituído, Maís comemora o fato de poder ajudar a transformar a vida de várias mulheres com o comitê. Segundo ela, o fato de ouvir de mulheres do corpo administrativo, advogadas mais jovens, secretárias, copeiras, entre outras profissionais, que o projeto as fez enxergar que estavam em um relacionamento abusivo e tóxico, ou a se defender de um cliente ou colega assediador é motivo de orgulho e até vitória pessoal. Maís conta ter sido assediada na época de estágio e que quase desistiu do Direito por isso. “O comitê e seus resultados são uma vitória”.

NÍVEL DE AUTONOMIA DOS COMITÊS

Resposta única, em % de escritórios



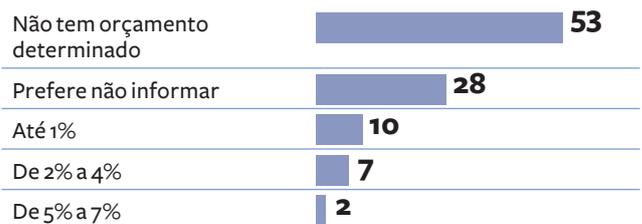
PARCERIA COM CLIENTES EM PROL DA D&I

Resposta múltipla, em % de escritórios



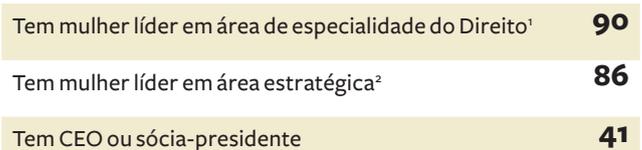
FATURAMENTO DESTINADO À D&I

Resposta múltipla, em % de escritórios



MULHERES NOS CARGOS DE LIDERANÇA

Respostas únicas de questões distintas, em % de escritórios



¹Especialidades, como Ambiental, Digital, etc.

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

“Nenhuma mulher tem de se sentir aviltada em sua dignidade aqui dentro. Da nossa faxineira à diretora, não importa. Todas as mulheres aqui têm respaldo do escritório para responder a cliente assediador, independentemente do relacionamento ou faturamento dele. Aqui, todas são encorajadas a responder e se sentirem seguras, porque o escritório dá esse respaldo”

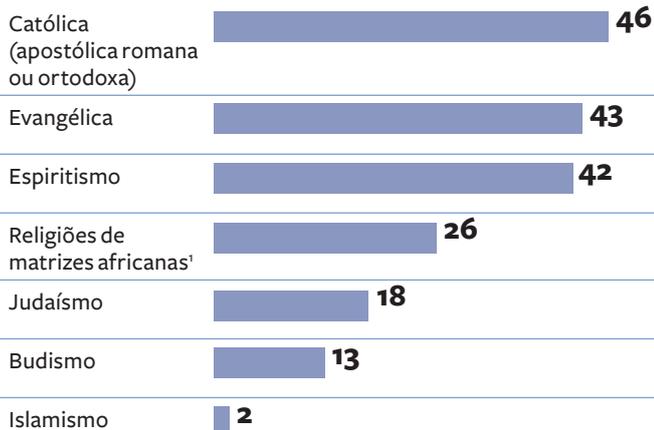


DIVULGAÇÃO

Maís Manesco, sócia do Manesco, Ramires, Perez, Azevedo Marques Sociedade de Advogados.

RELIGIÕES DOS ADVOGADOS(AS)

Resposta múltipla, em % de escritórios



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

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS BANCAS

Resposta múltipla, em % de escritórios



“

É um trabalho que a gente vê que é, de fato, muito bonito. No sentido de sensibilizar as pessoas, de as pessoas se envolverem, de gerar engajamento, de gerar transformação. Esse sempre foi nosso objetivo: envolver o máximo de pessoas que se identifiquem

”



DIVULGAÇÃO

Camila Oliveira, sócia e membro do Comitê de Diversidade QCA do escritório Queiroz Cavalcanti Advocacia.

DIVULGAÇÃO



Parcela da equipe do Comitê de Diversidade QCA do escritório Queiroz Cavalcanti Advocacia

UM TIPO DE CONDIÇÃO AINDA CARREGADO DE ESTIGMA

Um a cada três advogados se afasta da profissão por **transtornos mentais**

43% é o percentual de bancas que afirmam possuir colaboradores **neurodiversos**

“**N**ão é fraqueza, não é um defeito nem uma falha nossa, é uma doença como qualquer outra”. A frase poderia ser de um médico psiquiatra, um psicólogo, mas é de uma advogada, Laura. O nome da profissional é fictício, uma vez que o estigma acompanha as doenças mentais. A doença em questão é a depressão, ou o “mal do século XXI”, como define a Organização Mundial da Saúde (OMS).

Justamente em razão do estigma, que segundo a OMS concorre fortemente para que metade dos portadores de depressão padeçam sem tratamento no mundo, esta edição do ANÁLISE ADVOCACIA DIVERSIDADE E INCLUSÃO procura jogar luz no problema. A pesquisa identificou a presença de colaboradores com algum tipo de transtorno

de humor em um de cada três escritórios de advocacia que adotam práticas ou iniciativas de D&I. Percentual baixo, considerando-se que pelo menos 10% da população brasileira dizia sofrer de depressão em 2019, de acordo com o IBGE.

A depressão é uma doença psiquiátrica crônica e recorrente, que produz uma alteração do humor, caracterizada por tristeza abundante. Os sintomas podem estar associados a sentimentos de dor, amargura, desencanto, desesperança, baixa autoestima e culpa.

“Um dos pontos que me levaram a ter mais dificuldade em aceitar meu diagnóstico de depressão foi justamente eu não saber do que se tratava. Ninguém perto de mim tinha passado por isso”, afirma Laura. Segundo ela, por mais que haja uma enxurrada de informações disponíveis sobre a doença, o fato de ela não ser tratada abertamente pelas bancas

dificulta o conhecimento e a torna uma patologia ainda mais silenciosa.

Dados da Associação Americana de Psicologia (APA) mostram que os advogados, bem como juízes e promotores, sofrem de depressão 3,6 vezes mais do que outras profissões. Mas, afinal, onde estão esses profissionais? Para compreender o cenário da neurodiversidade na advocacia é preciso entender melhor uma realidade em que o meio é a mensagem.

“Você tem de mostrar que está bem, que é perfeito, que é melhor do que o outro. Qualquer coisa que fuja desse padrão costuma ser rejeitada”, comenta Amanda Espírito Santo, advogada diagnosticada com Transtorno Afetivo Bipolar (TAB), condição psiquiátrica marcada pela alternância entre episódios de depressão e mania.

Em sua trajetória profissional, Amanda pontua que em muitas situações foi colocada para baixo em relação a sua aparência. Para ela, a advocacia é muito suscetível aos problemas de saúde mental, devido às pressões diárias e comuns existentes na rotina de trabalho. Contudo, deixar transparecer quaisquer sinais de esgotamento acaba sendo visto como sinônimo de fraqueza.

Apesar dos avanços nos movimentos de conscientização sobre condições neurodiversas, não é difícil encontrar es-

28%

é o percentual de escritórios que afirmam possuir colaboradores com algum tipo de **transtorno de humor**

critórios em que o tema ainda é tabu. Isso faz com que os devidos cuidados e a atenção relacionados à saúde emocional dos profissionais não sejam adequadamente conduzidos. Com isso, os funcionários que estão sob o guarda-chuva da neuroatipicidade acabam se escondendo atrás da chamada “postura de advogado”.

“Já houve dias em que eu achei que não ia conseguir trabalhar, mas eu não tive coragem de ligar para o meu psiquiatra. Na minha cabeça, sempre fico pressu-

pondo que, se eu chegar no escritório com um atestado psiquiátrico, vão falar que é frescura”, afirma Laura.

Estigmas e saúde mental

Em meio às discussões sobre a diversidade de gênero e de sexualidade, étnico-racial, diversidade religiosa, entre outras, a neurodiversidade também é uma frente que precisa ser abordada quando o assunto é inclusão. Atualmente, e de acordo com o levantamento da Análise Editorial, quatro em cada dez escritórios de advocacia participante da pesquisa afirmam ter profissionais neurodiversos em suas equipes.

Pessoas neurodiversas são comumente vistas como inaptas ou improdutivas. Além da desinformação e do preconceito que cercam a questão, a visão pode encontrar reforço no fato de muitos dos portadores não serem adequadamente diagnosticados ou tratados. Os que encontram o respaldo adequado provam o contrário – são profissionais que podem trazer soluções e perspectivas inovadoras e criativas.

Ao ingressar na banca do escritório Tozini & Armetin Advogados Associados, em 2019, o advogado autista Antonio Augusto Ferreira Neto comenta que os estereótipos negativos vêm não só de outros profissionais da área e colegas. Também clientes apresentam certo

NEURODIVERSOS NAS BANCAS

Resposta múltipla, em % de escritórios

Transtornos de humor ¹	28
Autismo	7
Síndrome de Asperger	5
Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH)	3

¹Depressão, bipolaridade, etc.

“

Eu já ouvi muito que eu ficava me escondendo na doença e por isso eu não tinha boa produtividade; ou que eu usava a doença como desculpa para não ser uma boa profissional. Não é assim de forma tão simples. A gente tenta agir, mas não consegue. É como se tivéssemos um bloqueio em nossa cabeça

”

Amanda Espírito Santo,

advogada diagnosticada com Transtorno Afetivo Bipolar (TAB).

receio em contratar serviços de um profissional neurodiverso.

A oportunidade para Antonio ingressar na sua atual equipe veio por meio de um convite do advogado Giancarlo Tozini Otani, que se reuniu com a mãe e com o terapeuta do advogado para conhecer um pouco mais sobre sua realidade.

Incorporado à equipe, o advogado atua com foco no atendimento a pessoas com deficiência e suas dificuldades com a lei. Além disso, produz conteúdo sobre suas experiências e contratemplos no meio jurídico para sua página no Facebook, chamada “Legalmente Autista”.

Inclusão na prática

Obter clientes, lidar com prazos, em geral sob pressão, falta de reconhecimento, entre outros aspectos estressantes, é inevitável dentro da profissão. Mas é possível aliviar. O escritório Rocha, Marinho e Sales Advogados busca evitar um ambiente hostil e desenvolver iniciativas que acolham os profissionais neurodiversos por meio de ações pontuais.

Entre as estratégias para acompanhar a saúde emocional dos seus quase 900 colaboradores, a banca desenvolve, por

43%

é o percentual de bancas que afirmam possuir colaboradores **neurodiversos**

exemplo, o projeto #RMSTalks. O objetivo é abordar, principalmente, assuntos que fogem da bolha jurídica, segundo Bárbara Rocha, responsável pela área de gestão do conhecimento e inovação do escritório.

“Migramos para o RMS Talks em casa e nos preocupamos justamente com a questão do bem-estar emocional e de mostrar essa empatia com nossos colaboradores”, diz Bárbara.

Em meio à pandemia, o escritório se uniu à House of Feelings, consultoria especializada em gestão emocional, e promoveu o treinamento “Gestão das emoções como diferencial competitivo no futuro”. “Colocar-se no lugar do outro é fundamental, e o amadurecimento organizacional só vem quando você confia nas pessoas que trabalham com você”, acrescenta Bárbara.

Quando a pessoa diversa encontra abertura nos gestores e apoio entre os colegas de trabalho, boa parte das barreiras para a integração dos profissionais com necessidades especiais se desmonta. Líderes treinados para abraçar a diversidade como fonte de potencial criativo, e não como um fator de exclusão, costumam se tornar a chave para a mudança da cultura nas organizações que se tornam inclusivas.

“

Às vezes nem é necessário promover um evento grande e palestras. Um panfleto informativo sobre a situação e que tipo de cuidados deve ser tomado já é um excelente começo. E muita paciência também” –

”



DIVULGAÇÃO

Antonio Augusto Ferreira Neto, advogado do Tozini & Armelin Advogados Associados.



Equipe do escritório Rocha, Marinho e Sales Advogados

DIVULGAÇÃO

VALORIZAR A EXPERIÊNCIA SEM BARRAR A VITALIDADE

O instituto da aposentadoria compulsória é **uma saída** adotada por quase **duas em cada dez** bancas pesquisadas

Uma em cada **duas** pessoas no mundo já sofreu preconceito em relação à **idade**, segundo OMS

Setenta e seis anos. Esta é, em média, a expectativa de vida da população brasileira, segundo dados publicados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2021. Particularmente na camada social com acesso a educação, a qualidade de vida também é superior do que há 30 ou 40 anos. Natural, portanto, que muita gente de cabeça branca não esteja disposta a pendurar as chuteiras tão cedo. E como ficam os jovens que chegam ao mercado de trabalho? Como acomodá-los, se os mais velhos querem prolongar sua carreira?

Ao entender que questões tipicamente relacionadas à geração e à idade fazem parte dos sistemas que buscam produzir equilíbrio e equidade nas equipes de colaboradores, a Análise Editorial pro-

curou resposta para a provocação. Nesta edição da pesquisa sobre as práticas de Diversidade e Inclusão nos escritórios de advocacia brasileiros foi incluída uma pergunta sobre aposentadoria compulsória.

O que se descobriu é que a grande maioria (84%) não tem regra formalizada para lidar com o desligamento dos seus profissionais quando esses ultrapassam os 60 ou 65 anos de idade. O dado corrobora outro indicador da pesquisa, que mostra que 24% dos escritórios desenvolvem políticas ou programas especificamente voltados para a geração de oportunidades aos jovens e profissionais com 50 anos ou mais.

Ou seja, com os brasileiros vivendo mais e melhor, sentindo na pele que os “60 são os novos 40”, como reza brin-

cadeira cada vez mais frequente, em especial entre a turma que já passou dos 50, as bancas no Brasil começam a enfrentar o desafio de fato. É preciso atrair a força jovem, que agrega vitalidade ao negócio. Mas é cada vez mais evidente que não se pode buscar um em detrimento do outro.

A composição de equipes com diferentes graus de experiência e conhecimentos diversos é o caminho apontado por aqueles que já se debruçam seriamente sobre a questão, como a melhor política. A execução, entretanto, não é nada simples. A aposentadoria compulsória, por exemplo, é um instituto que visa a estimular a abertura de vagas para os mais jovens. Mas a própria realidade demográfica do país confronta a solução. Em apenas nove anos, o IBGE prevê que o Brasil terá uma população com mais habitantes de mais de 60 anos do que de crianças.

Combate ao etarismo

Junto com essa questão vem um tipo de preconceito que até pouco tempo atrás não era discutido em ambientes corporativos: o etarismo – ou a discriminação em razão da idade. Essa discriminação pode causar danos emocionais, desvantagens profissionais e/ou injustiças sociais. O preconceito também pode ser chamado de “idadismo” ou “ageísmo”, e se manifesta através de diferentes abordagens, como piadas, marginalização e infantilização.

Segundo o “Relatório mundial sobre idadismo”, documento elaborado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), uma em cada duas pessoas no mundo afirma já ter sofrido ações discriminatórias em relação à sua idade. Em entrevista ao portal UOL, Alexandre da Silva, gerontólogo, fisioterapeuta e professor da Faculdade de Medicina de

13%

da população brasileira
tem mais de **60**
anos anos de idade,
segundo o IBGE

Jundiaí (FMJ), diz que esse tipo de preconceito é uma questão cultural, e o fato de o idoso, na maioria das vezes, não estar trabalhando contribui para essa visão negativa.

O especialista aponta que o idoso pode sentir que perdeu seu valor por não estar contribuindo e gerando renda no mercado de trabalho. “É fundamental não se apegar aos rótulos e à naturalização do preconceito”, adverte Silva.

Para além da discussão da expectativa de vida média da população, um tema que foi explorado na pesquisa da Análise Editorial foi o quanto a vitalidade e a produtividade podem acompanhar esses anos a mais.

O levantamento buscou entender como o etarismo pode ser combatido na advocacia, de modo a construir um ambiente de trabalho mais inclusivo e diverso. Curiosamente, uma das principais estratégias adotadas pelos escritórios para evitar o problema é justamente a aposentadoria compulsória.

Quebra-cabeça da idade

Como o nome sugere, a aposentadoria compulsória acontece quando o trabalhador atinge determinada idade e é obrigado a parar de exercer suas atividades laborais. Essa regra não leva em conta o grau de produtividade do sujeito quando é designado a parar suas atividades.

No âmbito público, a regra é válida para servidores públicos da União, estados, municípios e Distrito Federal, incluindo autarquias e federações. Na iniciativa privada, como no caso dos escritórios de advocacia, as normas são diferentes.

De acordo com o advogado previdenciário Lucian Raphael Augusto Molina, sócio do Molina & Previdelli Sociedade de Advogados, existe diferença do procedimento nos dois segmentos.

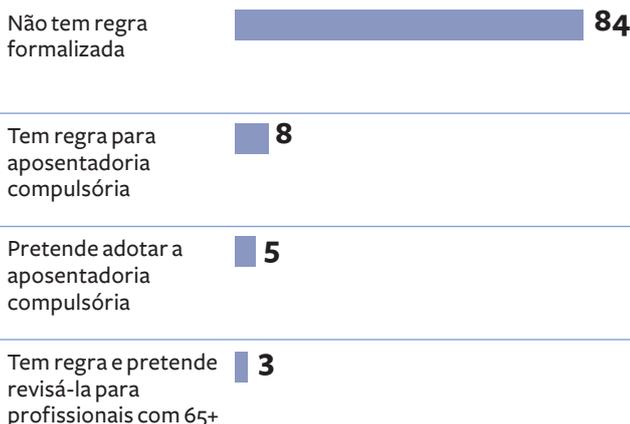
“No âmbito privado, a aposentadoria compulsória é mais uma faculdade do empregador, que pode requerer a aposentadoria do empregado, compulsoriamente. Já no setor público, quando o servidor atinge a idade limite, ele necessariamente tem de se aposentar e deixar o cargo”, explicou o profissional.

Dentro do escopo de pesquisa da Análise, mais de oito em cada dez firmas declararam não ter regras formalizadas para a aposentadoria compulsória. Os restantes se dividem entre os que já a possuem (8%); os que não têm, mas querem implementá-la (5%), e os que a possuem e querem revisá-la (3%).

Leonardo de Almeida Sandes, sócio-diretor do Moura Tavares, Figueiredo, Moreira e Campos Advogados, diz que

APOSENTADORIA NOS ESCRITÓRIOS

Resposta múltipla, em % de escritórios



pretende aplicar a regra em seu escritório e ressalta que, diferentemente do que se imagina, não se trata de expulsar um indivíduo. Segundo ele, é sobre tornar esse momento de transição profissional mais tranquilo para ambas as partes, tanto empregador quanto empregado.

“Quero que meus sócios que se aposentarem sejam felizes e curtam a vida. É uma estratégia respeitosa com a história da pessoa. Quantos anos cada um contribuiu? Temos carreiras muito longas aqui no escritório”, afirma o advogado.

Juntamente com o cuidado direcionado ao futuro aposentado, Sandes afirma que um dos objetivos da cláusula de aposentadoria compulsória é provocar a renovação no

84%
das bancas **não**
têm regras
formalizadas para a
aposentadoria
compulsória, diz a pesquisa

ambiente de trabalho. De acordo com o advogado, haveria mais espaço para a ascensão de novos talentos, o que contribui para a perpetuidade do escritório.

Sandes sugere que o fato de a maioria esmagadora dos escritórios não adotar critérios relativos à aposentadoria compulsória, não se trata de tendência de mercado, mas, sim, de negligência.

Nunca é tarde demais

O escritório Lara, Pontes & Nery Advocacia adota cláusula pétrea de aposentadoria, que é facultativa a partir dos 65 anos e compulsória aos 75, quando o sócio será obrigado a

“

Os assuntos espinhosos a gente costuma pôr de lado. Ninguém gosta de colocar o ‘dedo na ferida’. Eu acho que é um grau de maturidade discutir isso. Pensar na aposentadoria não é necessariamente um preconceito contra o idoso. Acho que é até muito mais um cuidado

”



DIVULGAÇÃO

Leonardo de Almeida Sandes, sócio do Moura Tavares, Figueiredo, Moreira e Campos Advogados.

DIVULGAÇÃO



Equipe do escritório Moura Tavares, Figueiredo, Moreira e Campos Advogados

vender suas cotas para algum dos sócios mais jovens.

De acordo com o sócio Antonio Nery da Silva Junior, a previsão contratual da aposentadoria colabora para um melhor ambiente de trabalho. Através da cláusula, há um planejamento cuidadoso para a futura aposentadoria de algum sócio, assim como a possibilidade concreta de renovação do quadro societário.

Segundo o sócio Antonio Pontes, também da banca, no contexto da aposentadoria, por exemplo, o sócio patrimonial do escritório receberá indenização pelas cotas das quais dispor e ganhará uma renda mensal. Os sócios sem cotas patrimoniais, aqueles cujas cotas não

58,2
milhões de idosos
terá o Brasil em **2060**,
estima o IBGE

possuem valor pecuniário, têm a previsão de receber efetivamente até a morte.

Tanto Nery quanto Pontes descartam que essa discussão seja objeto de preconceito. Há, segundo ambos, muito valor agregado à experiência dos sócios mais antigos, e o objetivo é não perder a experiência nem barrar a vitalidade.

“A vantagem é que às vezes você junta talentos, habilidades distintas, que se complementam. Se uma pessoa mais experiente vai ter mais dificuldade com a tecnologia, você pode juntar em um mesmo escritório um recém-formado com facilidade nisso”, desta-

“

Não é nem desejável que a pessoa mais experiente saia do escritório, não é esse o propósito. Ao contrário, é simplesmente o de motivar as pessoas à renovação, agregar equipes e diversas habilidades que existem entre os profissionais

”



DIVULGAÇÃO

Antonio Nery da Silva Junior, sócio do Lara, Pontes & Nery Advocacia.



Equipe do escritório
Lara, Pontes &
Nery Advocacia

cou Nery, acrescentando que “essa pessoa mais experiente vai ter mais traquejo, networking, contatos, experiências de saber como pensa determinado juiz e tribunal”.

Em contrapartida, o escritório de advocacia Vilas Boas, Lopes e Frattari Advogados não tem nenhuma previsão interna sobre aposentadoria compulsória. O sócio Rafael Frattari afirma que a banca estuda implementar a regra, mas que ainda não se chegou ao consenso.

Para Frattari, a aposentadoria compulsória é como um “prêmio”, desde que planejada de forma equilibrada para receber novos talentos na firma e, ao mesmo tempo, valorizar a experiência dos sócios que já contribuíram por muitos anos.

“Entendo perfeitamente os escritórios que adotam essas

regras, penso que dependendo do perfil do escritório há ótimas razões para fazê-lo. Mas acho que devem ser adotadas com bastante equilíbrio e cuidado, para que você não perca também a oportunidade de continuar com pessoas que ainda têm muito a contribuir para o próprio escritório”, explica Frattari.

O advogado adverte que, eventualmente, a banca pode perder um profissional experiente por uma regra que foi mal colocada, o que pode ser negativo para o escritório. Ou seja, o tema não admite decisão precipitada, tampouco contemporização. É espinhoso, delicado, mas precisa ser enfrentado buscando-se implementar o melhor modelo de gestão, dentro das suas necessidades, com respeito, sensatez e equilíbrio nas decisões.

“

Não é só um tratamento benéfico às pessoas mais velhas nos escritórios. A gente tem de olhar para as pessoas mais velhas de forma diferente no Brasil, de maneira geral, mas acho que a palavra equilíbrio neste momento é bastante importante

”



DIVULGAÇÃO

Rafael Frattari, sócio do Vilas Boas, Lopes e Frattari Advogados.

DIVULGAÇÃO



Equipe do escritório Vilas Boas, Lopes e Frattari Advogados.

O ESPAÇO PARA TALENTOS PRETOS NA ADVOCACIA

11% dos escritórios
ainda não têm advogados(as)
negros(as) na equipe

20% dos
escritórios
preferem
contratar
advogados(as)
negros(as)
e **5%** possuem
processo seletivo
exclusivo

O Brasil foi o último país do mundo a abolir o sistema escravocrata. Após mais de 100 anos, a nação ainda tem dificuldade em estabelecer políticas públicas integrais para a inclusão de pessoas negras na sociedade. Nos escritórios de advocacia, isso não é diferente. A presença desses profissionais ainda é visivelmente escassa, mesmo que a população brasileira seja composta de 54% de afrodescendentes, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

No universo jurídico, segundo pesquisa realizada pela Análise Editorial, 20% dos escritórios afirmam dar preferência a advogados(as) negros(as), porém apenas 5% possuem processo seletivo exclusivo para esses profissionais. Em média,

1% das bancas afirmam possuir vagas destinadas exclusivamente a negros(as).

Quase metade das bancas (46%) respondeu que o processo seletivo considera apenas as habilidades técnicas e a compatibilidade do candidato com a cultura organizacional do escritório. Em contrapartida, alguns escritórios (16%) afirmam que a política para contratar advogados(as) negros(as) está em construção.

Não resta dúvida de que o problema tem cunho estrutural. Basta ver que o gargalo na representatividade se inicia na formação acadêmica dos profissionais. Com as universidades ocupadas majoritariamente por pessoas brancas, ao longo da história, a escassez de advogados negros, independentemente do gênero, é patente.

Caroline Ramos dos Santos, associada do Schneider Pugliese, Advogados e vice-presidente da Comissão de Igualdade Racial da OAB de São Paulo, expõe que as faculdades de Direito não costumam ser acolhedoras de pessoas pretas e dificilmente oferecem conteúdos voltados para a temática racial. “São poucos os professores com a capacitação necessária para promover o debate aprofundado desses temas na graduação”, afirma a advogada.

Em 2012, com a implementação da Lei nº 12.711/2012, também conhecida como Lei de Cotas, o índice de jovens negros no ensino superior foi ampliado. Segundo Caroline, isso permitiu fortalecimento e apoio mútuo desses estudantes, que, muitas vezes,

“ Eu anseio por um ambiente jurídico de fato mais inclusivo, no qual eu não me surpreenda mais em encontrar outras pessoas negras em cargos de liderança, em reuniões ou no Poder Judiciário, como magistrados, por exemplo ”

Caroline Ramos dos Santos, associada do Schneider Pugliese, vice-presidente da Comissão de Igualdade Racial da OAB-SP e consultora da Educafro.

13%
das bancas possuem **planos de carreiras** focados em um **grupo social específico**, diz a pesquisa

são os primeiros da família a conquistar um diploma universitário.

Apesar desse avanço, Andreu Wilson, sócio do Lobão Cosenza, Figueiredo Cavalcante Advogados (LCFC+), observa que algumas das grandes bancas priorizam a contratação de estagiários egressos de instituições renomadas, um campo seletivo e restrito, que desfavorece a diversidade e não rompe os ciclos de pobreza. “Eu atuo com regulação de energia elétrica, uma área de complexidade técnica que oferece melhor remuneração. Se não houver oportunidade no início da carreira, é muito difícil migrar para essas

áreas mais nobres”, explica o advogado.

Além disso, as qualificações extremamente específicas aplicadas às vagas também são um obstáculo. A exigência de fluência em inglês, por exemplo, mesmo para cargos em que, na prática, o idioma não vai ser utilizado, pode ser mais um desafio a ser contornado.

“Fica um cara crachá, algo muito simplório de fazer esses recortes, que supostamente pautam critérios objetivos, mas não tanto”, comenta Felipe César Lourenço, especialista de políticas públicas do Nubank e idealizador do projeto Pretos no Direito.

Mais melanina nos escritórios

O ingresso de novos talentos no mercado jurídico é a missão da plataforma Pretos no Direito. O projeto foi idealizado por Felipe César Lourenço, em resposta às queixas de responsáveis pelos departamentos de recursos humanos. Os profissionais buscavam pessoas negras nos processos seletivos, mas não encontravam o perfil desejado.

Para quebrar essa barreira, a plataforma disponibiliza, aproximadamente, 230 currículos de advogados afrodescendentes cadastrados. Os perfis são acessados por cerca de 50 empresas interessadas e compromissadas em diversificar suas equipes.

A apresentação pessoal é a primeira informação que os recrutadores têm dos candidatos. Dessa forma, os recrutadores são condicionados a estender o olhar para o potencial que o profissional pode agregar à instituição. Somente em seguida, os dados relativos a competências e experiências formais podem ser visualizados. O fundador comenta que ter foto no currículo não é recomendável, justamente por se tratar de um fator excludente em seleções enviesadas,

mas este pode ser um recurso positivo quando é utilizado para inclusão.

Além de plataformas digitais, os eventos e feiras de empregos direcionadas também são uma alternativa para conectar pessoas pretas às oportunidades no ramo jurídico, como no caso da Feira de Inclusão e Empregabilidade. O evento, realizado pela Comissão de Igualdade Racial da OAB-SP, está programado para o segundo semestre de 2022.

O grupo responsável pela feira ministrou um curso de letramento racial para os dirigentes da entidade, além de fomentar debates sobre afrofuturismo, intolerância religiosa e o papel das famílias interraciais no combate ao racismo. Essas iniciativas levaram a subseção da OAB a ser aprovada no movimento Raça É Prioridade, uma rede mundial de apoio ao combate à discriminação racial, coordenada pelo Pacto Global da ONU no Brasil.

Formação de líderes pretos

Entre os escritórios que adotam ações de diversidade,

32%
das bancas que
responderam à pesquisa
possuem
2 a 5 advogados(as)
negros(as).
11% não têm nenhum

equidade e inclusão, o Vigna Advogados Associados se destaca por ter como meta a diversificação do seu quadro jurídico. A banca realiza processo seletivo exclusivo para advogados(as) negros(as).

“A pluralidade contribui para a diversidade de ideias e perspectivas, trazendo mais riqueza às discussões e ao cotidiano de trabalho, impactando a criatividade, inclusive em razão da valorização de diversas visões agregadas em nosso ambiente”, pontua a diretora jurídica Ana Gabriela Malheiros de Oliveira.

A profissional ressalta que os integrantes negros(as) da banca ocupam posições de comando em áreas importantes, mas ela reconhece que esse movimento ainda é raro na advocacia.

São recorrentes os relatos de profissionais pretos com uma trajetória solitária, tal como descreve Caroline Ramos dos Santos, em passagens por escritórios nos quais era a única mulher negra. Por isso, a profissional acredita na



Mulheres negras integrantes da Comissão de Igualdade Racial da OAB-SP

importância de processos seletivos estruturados. “A questão da diversidade racial não era um assunto, por diferentes motivos: seja pela indisponibilidade de se debruçar sobre o tema, ou talvez por considerar irrelevante a discussão naquele ambiente”, diz a advogada.

Além da sensação de abandono, o sócio do LCFC+, Andreu Wilson, cita que o networking entre juristas negros é baixo, pois cada um está em um microcosmo, parece um “pontinho preto numa folha branca”, em suas palavras. De acordo com ele, essa problemática se acentua conforme esses profissionais alcançam níveis mais elevados na estrutura interna.

Ao se aproximar de membros seniores de outras instituições, e notar aspectos recorrentes que os afligiam, Andreu decidiu fundar a Organização pela Equidade Negra (OPEN) e criou um espaço de reflexão, troca e acolhimento dos(as) advogados(as) de bancas e executivos(as) corporativos.

O CEO da entidade entende que mitigar os preconcei-

46%
dos(as) advogados(as)
autodeclarados(as)
negros(as)
não ocupam
cargo de sócio(a)
nas **bancas**,
diz a pesquisa

tos e desigualdades traz resultados positivos para toda a sociedade, não somente aos grupos diretamente impactados, pois gera bem-estar e relações mais respeitadas em toda a instituição.

Com os relatos dos entrevistados é possível concluir que a representatividade não deve se limitar aos cargos de estagiário e trainee. Para todos os especialistas consultados, a expectativa é de que mais talentos negros sejam promovidos a postos de gestão, com poder de decisão e impacto no negócio.

Para atingir esse horizonte, eles citam a necessidade de investir em instrumentos institucionais e impulsionar mudanças profundas na cultura da organização, possibilitando, assim, o desenvolvimento da carreira e a valorização do profissional.

Por fim, também sinalizam que essas transformações vão garantir o sucesso e a perenidade da empresa, pois promover diversidade denota a capacidade de formar as próximas gerações de líderes pretos.

DIVULGAÇÃO



Advogados(as) negros(as) do escritório Vigna Advogados Associados

“

Se o Direito for pensado em uma perspectiva racial, ele pode ser muito mais eficaz no seu objetivo de buscar a justiça. Incluir uma parcela importante da sociedade nos debates de construção legislativa, construção de jurisprudência, torna possível um Brasil mais inclusivo

”



DIVULGAÇÃO

Felipe César Lourenço, idealizador da plataforma Pretos no Direito.

Andreu Wilson,

sócio do Lobão Cosenza, Figueiredo Cavalcante Advogados (LCFC+) e CEO da Organização pela Equidade Negra (OPEN).



DIVULGAÇÃO

“

Quero ser julgado pela qualidade da entrega do meu trabalho, não pela minha cor ou pelo lugar que eu vim

”

PROCESSO SELETIVO PARA NEGROS(AS)

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

O processo seletivo considera apenas habilidades técnicas e compatibilidade com a cultura organizacional	46
Preferência a profissionais negros(as), mas as vagas não são exclusivas	20
A política de contratação para advogados(as) negros(as) ainda está em construção	16
Prefiro não informar	12
Processo seletivo exclusivo para advogados(as) negros(as)	5
Quantidade específica de vagas destinadas a advogados(as) negros(as)	1

CONTRATAÇÃO DE NEGROS(AS)

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

De 2 a 5 advogados(as)	32
Prefiro não informar	20
1 advogado(a)	15
Nenhum(a)	11
De 6 a 10 advogados(as)	9
Mais de 20 advogados(as)	9
De 11 a 20 advogados(as)	4

“

Acreditamos que ações como as nossas devem ser mais adotadas e, sobretudo, mais divulgadas, de forma a incentivar o mercado a adotá-las, criando-se uma cultura que é necessária e urgente na realidade do país

”



DIVULGAÇÃO

Ana Gabriela Malheiros de Oliveira, diretora jurídica do Vigna Advogados Associados.

ESCRITÓRIOS QUE FAZEM A DIFERENÇA

386 escritórios afirmam adotar **práticas ou iniciativas de D&I** em 2022

A seguir estão identificados os 386 escritórios que afirmaram adotar práticas ou iniciativas de D&I em 2022. O objetivo da lista é reconhecer iniciativas, comitês, programas, políticas ou interesses nos temas de D&I entre as bancas de advocacia empresarial do Brasil.

Ao destacar essas firmas, a Análise Editorial espera contribuir para uma reflexão positiva sobre a possibilidade e viabilidade econômica, financeira e social da diversidade, equidade e inclusão no mercado jurídico.

A

A.L.M Advogados
 Abi-Ackel Advogados Associados
 Abramides Gonçalves Advogados
 Abrão Helou E Braga Nascimento Advogados Associados
 Abreu, Barbosa e Viveiros Advogados
 Accioly, Laufer Sociedade de Advogados
 Adani e Carvalho Advogados
 Adriana Dantas Advogados
 Advocacia Bettiol
 Advocacia Correa de Castro & Associados
 Advocacia Lunardelli
 Advocacia Maciel
 Advocacia Tavares Novis
 Aires Barreto Advogados Associados
 Almeida Advogados
 Amaral Lewandowski Advogados
 Andrade Maia Advogados
 Ariosvaldo Campos Pires Advogados
 Arnaldo de Freitas Jr. Advogados
 Arruda Alvim, Aragão, Lins & Sato Advogados
 ASBZ Advogados
 Avelar Advogados
 Ayres Ribeiro Advogados
 Azevedo Sette Advogados

B

Balera Berbel & Mitne Advogados
 Barbosa & Ferraz Ivamoto Advogados (LBMF)
 Barbuda Brocchi e Napolitano Advogados (BBN Advogados)
 Barcellos Tucunduva Advogados (BTLaw)
 Barros Pimentel, Alcantara Gil e Rodriguez Advogados
 Barroso Fontelles, Barcellos, Mendonça Advogados (BFBM)
 Bastos Freire Advogados
 Bastos-Tigre, Coelho da Rocha, Lopes e Freitas Advogados

Batista, Fazio, Manzi & Milet Advogados
 Battaglia e Vidilli Advogados
 Becker Direito Empresarial
 Bega, Sbrissia & Alarcão Advogados Associados
 Bernardes & Advogados Associados
 Bernardo Grossi Advogados (Grossi. Law)
 Bhering Advogados
 Bicalho ADV
 Bichara Advogados
 BMA - Barbosa Müssnich Aragão
 Bocater, Camargo, Costa e Silva, Rodrigues Advogados
 Bonaccorso, Cavalcante, Oliveira e Ristow Sociedade de Advogados (BCOR)
 Bosisio Advogados
 Botelho Advogados (Botelho, Carvalho, Horta, Ibraim, Spagnol Advogados)
 Bottini & Tamasauskas Advogados
 Bracks Advogados Associados
 Brasil Salomão e Matthes Advocacia
 Braz Campos Advogados
 Brito e Torres Advocacia Corporativa
 Brolio Gonçalves Advogados (BGA)
 Brotto Campelo Advogados
 Bueno, Mesquita e Advogados
 BVA - Barreto Veiga Advogados

C

Cahen & Mingrone Sociedade de Advogados
 Caminati Bueno Advogados
 Cammarota & Abreu Advogados
 Campos Mello Advogados
 Campos Ribeiro Sociedade de Advogados
 Campos Thomaz & Meirelles Advogados
 Caon Castro Consentino Mendonça Sociedade de Advogados (C3M Advogados)
 Caputo, Bastos e Serra Advogados
 Cardoso & Advogados Associados
 Carla Junqueira & Associadas
 Carlini Sociedade de Advogados
 Carlos Eduardo Scheid Advogados

Carmona Maya, Martins e Medeiros Sociedade de Advogados
 Carneiros & Dipp Advogados
 Carvalho, Machado e Timm Advogados
 Carvalho, Sica, Muszkat, Vidigal e Carneiro Advogados (CSMV Advogados)
 Casali & Lyrio Advocacia e Consultoria
 Cascione Pulino Boulos Advogados
 Caselli Guimarães Advogados
 Casillo Advogados
 Cassuli Advogados Associados
 Castelo Branco Advogados Associados
 Castro Barros Advogados
 Cavalcante Ramos Advogados
 Cêra Sociedade de Advogados (CSA)
 Cerizze Advocacia Empresarial
 Cescon, Barriou, Flesch & Barreto Advogados
 Chalfin, Goldberg & Vainboim Advogados
 Chiarottino e Nicoletti Advogados
 Chiodi Minicucci Advogados
 Chohfi & Lopes Advogados
 Clelio Marcondes Advogados
 Cleto Gomes - Advogados Associados
 Corona & Bio Sociedade de Advogados
 Cortez, Rizzi & Miranda Sociedade de Advogados
 Costa Tavares Paes Advogados
 Covac Sociedade de Advogados
 CQS/FV Advogados
 Cury e Alexandre Advogados Associados

D

da Fonte, Advogados
 Da Maia Python Advogados
 Dal Pozzo Advogados
 Dalcomuni Dutra Colognese Advogados
 Damasceno Rajão Advogados
 Daniel Advogados
 Dannemann Siemsen Advogados
 Davi Tangerino Advogados
 David Rechulski, Advogados
 D'Avila, Oliveira & Balducci Advocacia Criminal

De Bellis Advogados Associados
 De Rose, Martins, Marques e Vione Advogados Associados
 De Vivo, Castro, Cunha e Whitaker Advogados
 Demarest Advogados
 Denis Borges Barbosa Advogados
 DFA - Décio Freire Advogados
 Dias Carneiro Advogados
 Didier, Sodré & Rosa Advocacia e Consultoria
 Diehl & Cella Advogados Associados
 DMBoulos Advogados
 Dotta, Donegatti & Lacerda Sociedade de Advogados
 Dotti Advogados
 DR&A Advogados
 DSMA Azulay Advogados
 D'Urso e Borges Advogados Associados

E

Edelstein Advogados
 Eduardo Ferrão Advogados Associados
 Eichenberg, Lobato, Abreu & Advogados Associados
 El Debs e Abreu Advogados (ELA Advogados)
 Emsenhuber e Advogados Associados
 Ernesto Borges Advogados
 ESG Advogados Associados
 Esteves Sá Advocacia
 Euds Furtado Advogados Associados

F

Falconi Camargos e Barbosa
 Wanderley Advogados e Consultores
 Faria, Cendão & Maia Advogados
 Feldens Advogados
 Felsberg Advogados
 Fernandes Cerri de Souza Sociedade de Advogados
 Fernandes, Figueiredo, Françoso e

Petros Sociedade de Advogados (FF Advogados)
 Ferraz de Camargo e Matsunaga Advogados (FCAM)
 Ferreira e Chagas Advogados
 Ferreira e Santos Advogados
 Fialdini Advogados
 Fialho Salles Advogados
 Filla & Munhoz da Rocha Advogados Associados
 Finocchio & Ustra
 Flesch Advogados
 FM/Derraik
 Focaccia, Amaral e Lamônica Sociedade de Advogados (FAS Advogados)
 Fonseca Brasil Advogados
 Fraga, Bekierman & Cristiano Advogados
 Fragata e Antunes Advogados
 Franco Leutewiler Henriques Advogados (FLH Advogados)
 FreitasLeite Advogados
 Fux Advogados
 FVA - Fonseca Vannucci Abreu Sociedade de Advogados

G

Gaia Silva Gaede Advogados
 Gameleira Pelagio Fabião e Bassani Sociedade de Advogados
 Garcia Landeiro Carvalho Moraes Advogados Associados
 Garé Advogados
 Gasparini, Nogueira de Lima e Barbosa Advogados
 Goes, Monteiro & Tocantins Advogados Associados
 Gondim Albuquerque Negreiros Advogados
 Gonsales & Cho Advogados Associados (GCAA)
 Granadeiro Guimarães Advogados
 Granda Advogados
 Gusmão & Labrunie Advogados

H

Hapner Kroetz Advogados
 Hasson & Advogados
 Hilú, Costódio & Caron Baptista Sociedade de Advogados
 Huck Otranto Camargo
 Hugo Leonardo Advogados

I

Innocenti Advogados
 Iloki Advogados

J

J.G. Assis de Almeida - Sociedade de Advogados
 JBM Advogados
 Juchem Advocacia
 Julia Rabinovici Advocacia Ambiental

K

Kasznar Leonardos Advogados
 Kestener, Granja & Vieira Advogados
 Kincaid Mendes Vianna Advogados
 KLA Advogados
 Kliemann & Arruda Advocacia
 KMN Advogados
 Kolb Quintana Advogados

L

Lacaz Martins, Pereira Neto, Gurevich & Schoueri Advogados
 Lacerda Gama Advogados Associados
 Landim Bastos Advogados
 Lara & Advogados Associados
 Lara, Pontes & Nery Advocacia
 Laure Defina Advogados
 Lee, Brock, Camargo Advogados (LBCA)
 Lefosse Advogados
 Leonardi Advogados
 Licks Attorneys
 Lima Feigelson Advogados
 Lima Junior, Domene e Advogados Associados
 Lima Netto Carvalho Abreu Mayrink Sociedade de Advogados
 Lira Advogados
 Lobão Cosenza, Figueiredo Cavalcante Advogados (LCFC+)
 Lobo de Rizzo Advogados
 Loeser e Hadad Advogados
 Longo Abelha Advogados
 Lopes Pinto, Nagasse Advogados Associados
 Lott Advocacia
 Luchesi Advogados

M

Machado Meyer Advogados
 Madruga BTW
 Maeda, Ayres & Sarubbi Advogados
 Maia & Zani Advogados
 Malheiros Filho, Meggiolaro e Prado Advogados
 Mallet Advogados Associados
 MAMG Advogados
 Mandaliti Advogados
 Maneira Advogados
 Manesco, Ramires, Perez, Azevedo Marques Sociedade de Advogados
 Manucci Advogados
 Marcelo Tostes Advogados
 Marchini Botelho Caselta Advogados

Márcio Gonçalves Advogados
 Marcos Martins Advogados
 Maria Fernanda Vilela & Advogados
 Marques & Pupo Advogados (MPA Trade Law)
 Marques Rosado, Toledo Cesar & Carmona Advogados
 Martinelli Advogados
 Martins Miguel Advogados
 Martorano Law
 Mascaro Nascimento Advogados
 Mattos Engelberg Echenique Advogados
 Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr e Quiroga Advogados
 Meira Breseghello Advogados
 Mello e Rached Sociedade de Advogados (Melcheds)
 Melo Campos Advogados Associados
 Mendes Barreto & Advogados
 Mendonça Advogados Associados
 Mendonça de Barros Advogados
 Mendonça e Marujo Advogados
 Migliore Watanabe Figueira Advogados (MWF)
 Miguel Neto e Nunes Sociedade de Advogados (AJ Law Advogados)
 Milano, Dutra & Bossle Advogados
 Montaury Pimenta, Machado & Vieira de Mello Advogados
 Monteiro de Barros Sociedade de Advogados
 Moraes Pitombo Advogados
 Moreau Valverde Advogados
 MoselloLima Advocacia
 Mosimann-Horn Advogados
 Moura Tavares, Figueiredo, Moreira e Campos Advogados
 Müller Mazzone (MommaLaw)
 Mundie e Advogados
 Munhoz Advogados
 Muzzi e Advogados Associados

N

Nascimento e Mourão Advogados
 Nasser Sociedade de Advogados
 Natal & Manssur Sociedade de Advogados
 Nelson Wilians Advogados

Newton Silveira, Wilson Silveira e Associados Advogados
 NFA Advogados | Negrão Ferrari Advogados
 Nilo Batista & Advogados Associados
 Nogueira, Haret, Melo e Maroli Advogados (NHM Advogados)
 Novotny, Ney, Saldanha, Penna, Ponte, Vianna & Corrêa Advogados

O

Okumura Sociedade de Advogados
 Oliveira e Olivi Advogados Associados
 Oliveira e Roquim Sociedade de Advogados
 Oliveira Zagatti Advogados Associados
 Opice Blum, Bruno e Vainzof Advogados Associados

P

Palma Guedes Advogados
 Papi, Maximiano e Kawasaki Advogados (PMK Advogados)
 Paulo Cezar Pinheiro Carneiro Advogados Associados
 Paulo Freitas Ribeiro Advogados Associados
 Peck Advogados
 Peixoto & Cury Advogados
 Penachio, Moroni Câmara, Mattos e Fittipaldi Sociedade de Advogados
 Pereira Neto | Macedo Advogados
 Pereira Pulici Advogados
 Perilli, Dal Moro e Borges Advogados (PMB Advogados)
 Peroba Advogados
 Pessoa & Pessoa Advogados Associados
 Petribu, Cabrera e Pires de Mello Advogados (PCPM Advogados)
 PG Advogados
 Pineda & Krahn Sociedade de Advogados
 Pinheiro Guimarães
 Pinheiro Neto Advogados

Pironti Advogados
Prado Vidigal Advogados

Q

Queiroga, Vieira, Queiroz & Ramos
Advocacia (QVQR)
Queiroz Cavalcanti Advocacia
Queiroz e Lautenschläger Advogados
Queiroz Maluf Sociedade de
Advogados

R

R. Amaral, Huland, Castro Alves,
Linhares & Barros Leal Advogados (R.
Amaral Advogados)
R.F. Fernandes Advogados
Rabb Carvalho Advogados Associados
(RC Law)
Raphael Miranda Advogados
Raupp Moreira Advogados
Rayes & Fagundes
Razuk Advogados (RBGV Advogados)
Reis Advogados
Reis, Souza, Takeishi & Arsuffi
Advocacia Empresarial
Renata Franco Advogados
Rennó Penteado Sampaio Advogados
Ricardo Miranda Advogados
Ricci Advogados Associados
Propriedade Intelectual
Rivitti e Dias Advogados
RMS Advogados - Rocha, Marinho E
Sales
Rocha e Barcellos Advogados
Rocha, Calderon
Rocha, Carneiro e Albuquerque
Advogados Associados (RCA
Advogados)
Rolim, Viotti, Goulart, Cardoso
Advogados
Romano e Associados Advogados e
Consultores
Romar, Massoni & Lobo Advogados
Rosi Castro Lima Pena Advogados

Rossi, Maffini, Milman & Grandó
Advogados
Rücker Curi Advocacia e Consultoria
Jurídica
Rueda & Rueda Advogados

S

SABZ Advogados
Salamacha, Batista, Abagge & Calixto
Advocacia
Saleh Advogados Associados
Salusse, Marangoni, Parente e Jabur
Advogados
Santos & Melo Sociedade de
Advogados (SM Advogados)
Santos Bevilaqua Advogados
Santos Neto Advogados
Sartori Advogados
Savin, Paiva Advogados
Scaramucci Gentil Advogados
Schmidt, Valois, Miranda, Ferreira &
Agel Advogados
Schmitt Advogados
Schneebeli, Gimenes, Moraes e Pepe
Advogados
Schneider, Pugliese, Sztokfisz,
Figueiredo e Carvalho Advogados
Schroeder, Almeida Neto, Rocha,
Martins & Mercadante Sociedade de
Advogados (SA Law)
Sergio Bermudes Advogados
Serur Advogados
Severo, Vaz e Ferreira de Moura
Advogados
SFCB Advogados
SIDC Advogados
Silva Matos Advogados
Silva Mello Advogados Associados
Silva, Santana & Teston Advogados
Silveira Advogados
Silveira e Trancoso Tannous
Advogados
Silveiro Advogados
Sion Advogados
SiqueiraCastro
Souto Correa Advogados
Souza Machado, Gonçalves e Arruda,
Weyll e Midon (SMGA Advogados)
Souza Neto e Tartarini Advogados

Stocche Forbes Advogados
Stohler Advogados
Suzana Cremasco Advocacia

T

Takito Tivelli Reimberg Advogados
Tauil Chequer Advogados
Tavano Maier Advogados
Tebar Advogados
Tocantins & Pacheco Advogados
Tofic Simantob, Perez e Ortiz
Sociedade de Advogados
Tortoro, Madureira & Ragazzi
Advogados
Toth Gomez Advogados
TozziniFreire Advogados
Trench Rossi Watanabe
Trennepohl Advogados

U

Urbano Vitalino Advogados

V

Valença & Associados
Vasconcelos Hecker Advogados (VH
Advogados)
Vaz de Almeida Advogados
VBD Advogados
VBSO Advogados
Veirano Advogados
Vella Pugliese Buosi e Guidoni
Advogados
Velloso Advogados Associados
Velloza Advogados Associados
Vernalha Pereira Advogados
Vezzi Lapolla Mesquita Sociedade de
Advogados
Vieira e Serra Advogados
Vieira Melo & Lionello

Vigna Advogados Associados
Vikanis & Ricca Advogados
Vilas Boas, Lopes e Frattari Advogados
(VLF Advogados)
VilelaCoelho Sociedade de Advogados
Villemor Amaral Advogados
Vinicius Marques de Carvalho
Advogados (VMCA)
Virgílio | Horn + Advogados
Viseu Advogados

W

Wambier, Yamasaki, Bevervanço &
Lobo Advocacia
Watermann Sociedade de Advogados
WFaria Advogados Associados
William Freire Advogados
Wongtschowski Kleiman Advogados
(WK)

X

XVV Advogados

Y

Yazbek Sociedade de Advogados

Z

Zanão Advogados
Zappa & Peluso Advogados Associados
Zeigler Advogados
ZR Advogados

 **analise.com**

NO PAPEL E NO DIGITAL

Nosso conteúdo é referência absoluta
no mercado da advocacia

**Integração
Agilidade
Busca
Descoberta**



**Pioneirismo
Organização
Elegância
Distribuição
precisa**

 [analise-editorial](#)

 [analiseeditorial](#)

 [analise.editorial](#)

 [analiseeditorial](#)

