



Na Mídia

05/12/2024 | [Análise](#)

Aliança Jurídica pela Equidade de Gênero lança Agenda Mínima para escritórios de advocacia

A iniciativa apresenta dez medidas estratégicas e aplicáveis para fortalecer a liderança feminina nas bancas

Aline Fraga

Com o propósito de promover a equidade de gênero no setor jurídico, a Aliança Jurídica pela Equidade de Gênero lança a Agenda Mínima. A aliança é composta pelos 13 maiores escritórios de advocacia de São Paulo. A iniciativa tem como foco abrir caminhos para a liderança feminina nas bancas de advocacia.

A Agenda Mínima é composta por dez medidas práticas e estratégicas, baseadas em experiências bem-sucedidas e políticas comprovadas. Elaborada de forma flexível, para se adaptar às especificidades de cada escritório, a iniciativa visa promover uma cultura organizacional mais inclusiva. [Clique aqui e leia o material exclusivo.](#)

"As dez ações concretas da Agenda Mínima foram definidas a partir de um diagnóstico da situação das mulheres nos escritórios de advocacia, considerando os desafios e as oportunidades para o seu desenvolvimento de carreira. Elas também foram inspiradas em experiências bem-sucedidas, boas práticas e políticas implementadas em outros países e setores, mas adaptadas à realidade e às necessidades do mercado jurídico brasileiro", disse Lisa Worcman, sócia do Mattos Filho.

As ações não se limitam à criação de novas oportunidades, mas também visam reformular as estruturas organizacionais, beneficiando não apenas as mulheres, mas também o mercado jurídico de maneira geral.



“ A ideia surgiu da constatação de que, apesar dos avanços na formação e na entrada de mulheres no mercado jurídico, ainda há uma grande disparidade de gênero na liderança dos escritórios de advocacia. A Aliança teve um papel fundamental no desenvolvimento dessa iniciativa, pois foi responsável por pesquisar, debater, validar e divulgar as ações propostas, além de monitorar e avaliar os resultados alcançados pelos escritórios participantes. ”

Lisa Worcman, sócia do Mattos Filho

Dentre as principais propostas da Agenda Mínima, destaca-se o engajamento das lideranças dos escritórios na promoção da equidade de gênero. Além disso, será dada ênfase à criação de programas de mentoria e patrocínio. Esses programas serão voltados para advogadas com alto potencial, com a intenção de prepará-las para cargos de liderança e proporcionar maior visibilidade.

O projeto foi pensado para escritórios de grande porte, mas, de acordo com Laura Souza, sócia do Machado Meyer Advogados, há a possibilidade para expandi-lo e adaptá-lo a escritórios menores ou outras áreas jurídicas, como departamentos jurídicos de empresas. "Começamos com um grupo de escritórios de maior parte que já adotavam políticas de promoção de suas profissionais a cargos de liderança, de forma que as discussões já se iniciassem com trocas mais específicas tanto de experiências bem-sucedidas, como de rotas que tiveram que ser revistas, de onde pudéssemos partir", afirma.



“ A expectativa é que a agenda mínima seja uma cartilha de boas práticas na formulação de políticas de promoção de equidade, políticas e princípios que esses que venham a ser adotados, aprimorados, revisitados não apenas no âmbito dos escritórios participantes, mas no mercado jurídico de corporações e advocacia pública, e porque não no mercado de trabalho como um todo. ”

Laura Souza, sócia do Machado Meyer

Outras ações incluem a revisão das políticas de licença parental, com a sugestão de ampliação das licenças maternidade e paternidade. Também se propõe o estabelecimento de metas públicas para aumentar a presença feminina em cargos de alta liderança. A Agenda Mínima ainda apoia a Iniciativa Elas Lideram 2030, do Pacto Global da ONU, com o objetivo de impulsionar a representatividade feminina nos altos escalões.

Para Giuliana Schunck, sócia do Trench Rossi Watanabe, a Agenda Mínima tornará o processo mais rápido e menos desafiador do que ocorreria de forma natural. Ela acredita que, embora o avanço das mulheres no setor já esteja acontecendo, ele seria mais lento e enfrentaria muitos obstáculos, principalmente na ascensão a cargos de liderança, sem o impulso de ações estruturadas como as propostas pela agenda.

"A dificuldade é justamente levar mais mulheres para o topo da pirâmide, onde ainda vemos um cenário bastante diferente. Sabemos, de qualquer forma, que já houve uma grande evolução para o que era o mercado há décadas, onde a presença feminina era muito menor e usualmente em postos de menor relevância", comenta Schunck.



“ Quanto mais esse assunto for debatido e colocado em pauta, e quanto mais tivermos iniciativas e olhares focados na simetria de oportunidades, mais rapidamente e com menores dificuldades poderemos elevar o número de mulheres em postos de liderança no mercado jurídico. ”

Giuliana Schunck, sócia do Trench Rossi Watanabe

Para monitorar o progresso das ações e garantir o cumprimento das metas de igualdade de gênero, os escritórios devem adotar estratégias como indicadores de desempenho, que acompanham a presença feminina em cargos de liderança, taxas de contratação e promoção, além de mensurar a satisfação dos funcionários com as políticas implementadas. Outras ações incluem treinamentos regulares, workshops, comitês de diversidade e parcerias com organizações especializadas.

No caso do Demarest, de acordo com Tatiana Campello, sócia sponsor do D Impacto, plataforma de Responsabilidade Social e D&I do escritório, já existe um programa de networking entre suas sócias mulheres para ampliar a atuação e gerar oportunidades de cross-selling.

"O programa de mentoria é uma prática já adotada pelo Demarest para a promoção de mulheres a cargos de liderança. Após o primeiro ciclo de mentoria, 45% dos novos sócios orgânicos foram mulheres, a maior proporção já alcançada até então. Além disso, produzimos um manual de implementação de programas de mentoria para mulheres, que é aberto e divulgado, e foi traduzido e utilizado pelo IBA para que o conhecimento alcance ainda mais escritórios de advocacia", explica Campello.

Também são realizadas rodas de conversa e fornecidos feedbacks contínuos. Contudo, é fundamental que as metas sejam claras e mensuráveis para aumentar a representação feminina em áreas estratégicas e cargos de liderança.



“ A questão da equidade de gênero não se limita à área de diversidade, equidade e inclusão, mas permeia todas as áreas do departamento que cuida de Pessoas e Cultura. Isso se reflete em nossas práticas, processos e políticas, que sempre consideram as questões de gênero e as possíveis barreiras que podem se apresentar e as formas como eliminá-las ou superá-las. ”

Tatiana Campello, sócia sponsor do D Impacto, plataforma de Responsabilidade Social e D&I

A Aliança Jurídica pela Equidade de Gênero foi criada em 2023 e conta com a participação dos seguintes escritórios: BMA Advogados, Cescon Barriou Advogados, **Demarest Advogados**, Felsberg Advogados, Lefosse, Lobo de Rizzo, Machado Meyer Advogados, Mattos Filho, Pinheiro Neto Advogados, Stocche Forbes, Trench Rossi Watanabe, TozziniFreire Advogados e Veirano.