

Inclusão & diversidade no mercado jurídico

12/03/2020



João Grandino Rodas
Advogado, economista e professor

No Brasil, os departamentos jurídicos internos de empresas, desde a

década de 60 do passado século, surgiram, disseminaram-se, aumentaram sua relevância e encontram-se, atualmente, em seu apogeu. Na época citada, apenas as empresas multinacionais possuíam departamentos jurídicos internos, que cuidavam dos aspectos jurídicos rotineiros; as questões complexas ficavam a cargo dos então novéis escritórios brasileiros “internacionais”, que detinham a confiança das matrizes e eram indicados por ela. Na década de 70, tive a oportunidade de participar das duas faces dessa mesma moeda: ter sido, subsequentemente: (i) o primeiro advogado *in house* de uma empresa média brasileira, com a missão de estabelecer seu grupo jurídico interno; e (ii) sido gerente no âmbito da diretoria jurídica de uma grande multinacional no Brasil. Todos os membros desses departamentos jurídicos, nessa época, eram do sexo masculino.

A partir de 1980, os diretores/gerentes jurídicos passaram a ser mais importantes; autônomos; bem como a participarem de deliberações estratégicas e dos conselhos das respectivas empresas. De generalistas, nesse período, os advogados de empresa, premidos pelas circunstâncias (globalização, privatizações, ingresso de capital externo etc.) foram obrigados a se dedicar à especialização empresarial: “conhecimentos de administração, contabilidade e direito empresarial”. Nos primeiros quinze anos deste século, aos poucos, tem subido o número de mulheres, em posições básicas e intermediárias dos departamentos; tendo, em 2013, o acréscimo no número de diretoras jurídicas sido da ordem de 31% [1]. Criou-se, ademais, a consciência: (i) da especificidade do papel dos serviços jurídicos da empresa, muito longe da ideia simplista de que sua função era, meramente, contratar os advogados externos; (ii) necessidade de participar da discussão de projetos de lei e de contribuir à interpretação



doutrinária da legislação existente; e (iii) da conveniência de agir como classe, quando necessário. Também nesse período, replicaram-se no Brasil, escolas de direito dos negócios, já existentes na Europa e nos Estados Unidos. Mais recentemente, a aprovação pelo CAPES/MEC de programas de mestrado profissional vem possibilitando o aprofundamento na especialização e, ao mesmo tempo, na interdisciplinaridade. Servindo-se dessa possibilidade, o Centro de Estudos de Direito Econômico e Social (CEDES) idealizou, por meio de Conselho Permanente, formado por diretores de grandes empresas e de acadêmicos, curso de pós-graduação em sentido estrito, centrado no departamento jurídico da empresa.

A luta que culminou com a instituição do dia mundial da mulher, recentemente comemorado, no dia 8 do corrente, explica não somente a presença feminina crescente nas hostes jurídicas das empresas, mas está a protagonizar a inclusão e diversidade no mercado jurídico. Relembrando-se, foram marcos dessa luta: a I Conferência Mundial da Mulher, sob o lema “eliminação da discriminação da mulher e o seu avanço social”, realizada na Cidade do México, em 1975, Ano Internacional da Mulher, designado pela ONU; plano de ação decenal – 1976-1985 – para nortear as diretrizes de governos e da comunidade internacional, com vistas a igualdade plena de gênero; as subsequentes conferências da Mulher (II, 1980, Copenhague, “Educação, Emprego e Saúde; III, 1985, Nairobi, “Estratégias Orientadas ao Futuro, para o Desenvolvimento da Mulher até o Ano 2000”; e IV, 1995, Pequim, “Ação para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz”.

O aprendizado e a experiência de mulheres e homens nesses quarenta e cinco anos de lutas e conquistas, tem servido para o reconhecimento da igualdade, como direito humano universal, independentemente da nacionalidade, etnia, língua, gênero, orientação sexual, tendência política, nível econômico, idade, religião, formação cultural, deficiência etc.

Daí decorre, a imperiosidade do engajamento em ações práticas, que propiciem a materialização dessa igualdade. Recente exemplo de ação global foi o lançamento do manifesto intitulado “Diversidade e Inclusão”, feito, em abril de 2019, pela Unilever, na pessoa da Dra. Riva Sotamaa, vice-presidente global da área jurídica, com o objetivo de fomentar, no ambiente de trabalho, a inclusão e a diversidade mais amplas possíveis. Propugna esse manifesto que as grandes companhias incentivem suas equipes e parceiros de negócios (especialmente escritórios de advocacia), a buscar a inclusão e a diversidade, pois valorizar a multiplicidade de perspectivas, de ideias e de experiências proporciona um ambiente mais inovador e capaz de contribuir com o aprimoramento das organizações. Liderados, pelos diretores, Drs. Vanessa Vilar e Newman Debs, da Unilever brasileira, em 02 de julho de 2019, um grupo de grandes empresas do setor de serviços e bens de consumo, além de entidades civis brasileiras aderiram ao referido manifesto.

Consta da agenda desse grupo, para 2020, a realização de pesquisa empírica relativa à inclusão no ambiente jurídico corporativo, atividades efetivas de inclusão; além da ampliação do número de empresas signatárias. Dessa maneira, contribui-se para a ampliação da diversidade nas equipes; aprimoram-se as práticas de contratação de talentos e de escolha de fornecedores; estimulam-se parcerias com escritórios de advocacia para adoção de melhores práticas em diversidade e inclusão.



[1] Oliveira, Fabiana Luci de e Ramos Luciana, “Os diretores jurídicos e os advogados corporativos: carreira em ascensão no mundo profissional do Direito”, *in* Bonelli, Maria da Gloria e Siqueira e Wellington Luiz Siqueira (Organizadores). Profissões Republicanas. Experiências brasileiras no profissionalismo, São Carlos, EduFSCar, 2016, p. 114/ 117.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2020-mar-12/olhar-economico-inclusao-diversidade-mercado-juridico/>