

OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL APLICADOS À PROFISSÃO ADVOCATÍCIA

Raíssa Moreira Lima Mendes Musarra¹

Resumo

Este artigo objetiva discorrer a respeito do estabelecimento de diretrizes globais rumo ao desenvolvimento sustentável e sua incorporação pela advocacia, destacando aquelas relacionadas ao meio ambiente. Para tanto, realiza resgate teórico dos Objetivos do Desenvolvimento do Milênio, do Pacto Global e dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, apontando práticas de potencial aproveitamento por parte de advogados e escritórios de advocacia que caminhem ao encontro do referencial teórico abordado. O método utilizado é o indutivo, com metodologia analítica descritiva e técnicas de pesquisa documental e bibliográfica.

Palavras-chave: Advocacia; Objetivos do Desenvolvimento Sustentável; Meio Ambiente; Pacto Global.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS APPLIED TO THE LAWYERS

Abstract

This article aims to discuss the establishment of global guidelines towards sustainable development and their incorporation by law, highlighting those related to the environment. To this end, it carries out a theoretical review of the Millennium Development Goals, the Global Compact and the Sustainable Development Goals, pointing out practices of potential use by lawyers and law firms that meet the theoretical framework addressed. The method used is inductive, with descriptive analytical methodology and documental and bibliographic research techniques.

Keywords: Advocacy; Sustainable Development Goals; Environment; Global Compact.

Introdução

O estabelecimento de práticas ambientalmente sustentáveis vem sendo ancorado, ao longo das últimas décadas, na paulatina incorporação e

¹ Pós-doutoramento do Programa de Pós Graduação em Ciência Ambiental (PROCAM), vinculado ao Instituto de Energia e Ambiente da Universidade de São Paulo (IEE/USP)

consequente tradução em recomendações, Declarações e Acordos supranacionais, via instituições internacionalmente fundadas para a promoção de objetivos comuns relacionados ao controle de tensões e ao balanço global e local de metas para o desenvolvimento, a exemplo da Organização das Nações Unidas. Para discorrer a respeito do estabelecimento de diretrizes globais rumo ao desenvolvimento sustentável e sua incorporação pela advocacia, destacando aquelas relacionadas ao meio ambiente, o método utilizado é o indutivo, com metodologia analítica descritiva e técnicas de pesquisa documental e bibliográfica.

Invocações Internacionais para Sustentabilidade

A ONU foi fundada em 24 de outubro de 1945, num cenário de pós-guerra, pela reunião, a princípio, de 50 representantes internacionais (obviamente a fundação e seus desdobramentos não estão isentos de críticas quanto a interesses pessoais ou de determinadas nações), mas, de todo modo, em sua carta de fundação o mote era “estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes de direito internacional pudessem ser mantidos, e a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade mais ampla.”, pra isso, as ferramentas imaginadas foram o emprego de “um mecanismo internacional para promover o progresso econômico e social de todos os povos”. Assim, em 1945 não havia ainda o clamor por um “desenvolvimento sustentável”, mas por um “progresso econômico e social de todos os povos” (ONU, 2020).

Em seguida, em 1948, tem-se a declaração Internacional de Direitos Humanos, documento fundamental até os dias de hoje como norteador de nossos quadros normativos e políticas públicas. E, após isso, com o advento de um ecologismo, enquanto movimento político, social e global de atenção para a defesa e proteção do meio ambiente, tem-se, em 1983, a criação da Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, que foi presidida por Gro Harlem Brundtland, na época primeira-ministra da Noruega ao lado de Mansour Khalid, com o objetivo de promover audiências em todo o mundo e produzir um resultado formal de discussões nesse sentido.

Em 1987, o documento Our Common Future (Nosso Futuro Comum) apresentou uma definição de “desenvolvimento”, enquanto um processo que “satisfaz as necessidades presentes, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades”. É a partir daí que o conceito de desenvolvimento sustentável passa a ficar conhecido como modelo que supõe que não haja a estagnação do crescimento econômico, mas a conciliação com as questões ambientais e sociais.

Em 2000, institui-se o Programa das Nações Unidas Para o Desenvolvimento – PNUD, e com ele os ODM (Objetivos de Desenvolvimento do Milênio). Àquela época, os maiores desafios estavam fortemente voltados à eliminação da fome e da extrema miséria no planeta. Como mote tinha, então: “Eliminar a fome e a extrema miséria do planeta até 2015”.

Após esse período, vê-se uma mudança nos indicadores de tais questões, inclusive no Brasil, acompanhada da busca pela incorporação dos objetivos do milênio. A título de Exemplo, temos:



Figura 1. ODM, Objetivos de Desenvolvimento do Milênio lançados no ano (PNUD, 2000).



Figura 2. Indicadores no Brasil (FONSECA, 2018).

Paralelamente, institui-se o Pacto Global, lançado no ano 2000 pelo então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, como uma chamada para as empresas alinharem suas estratégias e operações a 10 princípios universais nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção e desenvolverem ações que contribuíssem para o enfrentamento dos desafios da sociedade (ONU, 2020).

Atualmente, o Pacto Global é a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, contando com cerca de 13.000 membros conectados em

mais de 160 países (ONU, 2020). Participam as pequenas, médias e grandes empresas, academia e organizações da sociedade relacionadas ao setor privado. A sede do Pacto Global fica em Nova York, EUA.



Figura 3. Princípios do Pacto Global (ONU, 2020).

O Pacto é uma versão de incorporação de princípios pelas empresas, dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio – ODM. Em setembro de 2015, durante a Cúpula de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, em Nova York, foi lançada a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que inclui os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), formalmente adotada por consenso pelos 193 países-membros da ONU, já com uma necessidade de objetivos mais concretos do ponto de vista ambiental global, agora com 17 objetivos (ONUb, 2020).



Figura 4. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ONU, 2015).

Por fim, durante a 21ª Conferência das Partes, a COP 21, realizada em dezembro de 2015, em Paris, o primeiro acordo juridicamente vinculativo para que todas as nações enfrentem a mudança global do clima, implicando em metas individuais dos países signatários com a redução de emissões de Gases do Efeito Estufa. Em 2016, o Brasil comprometeu-se em reduzir as emissões de gases de efeito estufa em 37% abaixo dos níveis de 2005 em 2025 (MMA, 2018, p. 03).

Os 17 Objetivos são compostos por 169 Metas e 230 Indicadores. Relacionados ao Meio Ambiente, temos os seguintes ODS:

- Objetivo 6. Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos
- Objetivo 7. Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia, para todos
- Objetivo 11. Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resistentes e sustentáveis
- Objetivo 13. Tomar medidas urgentes para combater a mudança do clima e seus impactos

- Objetivo 14. Conservar e usar sustentavelmente os oceanos, os mares e os recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável
- Objetivo 15. Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra, e deter a perda de biodiversidade

Práticas adaptáveis à Advocacia

A expectativa é que a incorporação destes objetivos por parte do poder público e da sociedade civil seja realizada de baixo para cima, em reflexo ao senso de responsabilidade em relação ao direito à sustentabilidade (FERREIRA, 2015)

A Advocacia, enquanto sujeito de direitos e deveres, tem como praxe a argumentação em defesa de interesses reconhecidos como universais, como o Estado de direito e a democracia (BONELLI, 2003). Neste sentido, a advocacia autônoma ou societária, para cumprir com tais objetivos de forma objetiva, pode adotar as seguintes práticas (OABPR, 2019): em maior ou menor quantidade, a depender do porte do escritório ou do ambiente de trabalho adotado para a realização profissional:

- **Colaborar com o consumo consciente de luz**, estimulando a economia e utilização responsável. Podem ser adotadas medidas como a substituição de lâmpadas convencionais pelas de tecnologia LED, hibernação de computadores em períodos de inatividade e controle constante das lâmpadas acesas no ambiente de trabalho, priorizando a luz natural.

- **Incentivar a gestão do uso da água**, promovendo campanhas para o consumo consciente dentro dos escritórios. Adotar dispositivos de redução do consumo dos diversos equipamentos hidráulicos. Implementar sistema de **tratamento e/ou reaproveitamento** do uso da água (a água da chuva, e a água liberada pelos aparelhos de ar-condicionado podem ser utilizadas para o cuidado de plantas no ambiente profissional).

- **Instituir campanhas para a devida coleta seletiva de resíduos** (separação de papel, metal, vidro, plástico e orgânico), disponibilizando recipientes distribuídos nos pontos estratégicos do ambiente de trabalho. Estimular, constantemente, a devida separação, observando se a cor dos lixos plásticos está de acordo para determinado resíduo.

- **Instalar composteiras destinadas à transformação dos resíduos orgânicos** e reaproveitamento destes na forma de adubo.

- **Orientar sobre a necessidade de destinar descarte diferenciado para medicamentos vencidos ou em desuso.** Há postos de coletas específicos para tais produtos, normalmente localizados em farmácias da região.

- **Reduzir a impressão de papéis**, restringindo a prática somente em casos absolutamente necessários e estimulando a utilização de armazenamento online. Ainda, implantar medidas como: impressão de documentos em frente e verso; duas impressões em uma página; utilização de papel rascunho e, se possível, reciclado, reduzindo o uso de papel branco, inclusive quando da utilização para cartões em geral.

- **Reciclar e/ou providenciar destinação correta aos toners, cartuchos de tinta e demais materiais utilizados no ambiente profissional**, sempre que possível, a fim de contribuir, também, para a disseminação de uma cultura de reciclagem de materiais. Folhas impressas podem ser utilizadas para anotações e recados; sacos plásticos podem ser utilizados em lixos nos mais diversos ambientes, por exemplo.

- **Evitar o uso desnecessário de papel**, dando preferências ao formato eletrônico pela internet (como no caso de jornais, revistas, livros, periódicos, legislações entre outros). Em havendo a intenção de descartar esses materiais, quando impresso, priorizar a doação a entidades que possam utilizá-los em bibliotecas solidárias, ou então a instituições que possam dar a devida destinação.

- **Informar a respeito da responsabilidade compartilhada** (dos fabricantes, importadores, distribuidores e comerciantes) sobre o retorno dos produtos, tal qual prevê a Lei no 12.304/2010, que trata da Logística Reversa.

- **Evitar o uso de aparelhos de ar-condicionado**, priorizando os casos extremamente necessários. Em havendo necessidade, priorizar pela instalação individualizada, evitando a instalação de grandes centrais e mantê-los constantemente limpos para evitar a proliferação de fungos e bactérias que possam causar doenças respiratórias, além de evitar maior consumo de energia elétrica.

- **Implantar pontos de coleta de materiais eletrônicos e outros materiais de descarte diferenciado (como pilhas e baterias) no ambiente profissional**, a serem enviados às instituições especializadas para a destinação adequada.

- **Criar a cultura de doação de computadores antigos e demais eletrônicos para instituições** que possam reutilizá-los, ainda que como lixo eletrônico, por meio de parcerias com escolas, ONGs, ou outras instituições, possibilitando a oportunidade de uso e/ou geração de renda para tais entidades.

- **Substituir copos plásticos por utensílio de vidro** (como copos, xícara de café e canecas) por serem reutilizáveis. Manter garrafinhas próprias, individuais (tipo squeeze), para o consumo de água é uma boa prática para colaborar na transformação de atitudes no ambiente de trabalho.

- **Estimular o transporte compartilhado**, a fim de reduzir o número de veículos, instituindo a prática da “carona solidária” no ambiente de trabalho, no intuito de contribuir para a redução das emissões dos gases do efeito estufa.

- Em caso de existência de locais destinados à alimentação (como cantinas, lanchonetes e refeitórios) no ambiente de trabalho, **instituir planos de contenção do desperdício alimentar**, por meio de campanhas de conscientização.

- Fazer campanhas internas para **estimular a adesão de meios de mobilidade urbana sustentável**. Criar espaço, se possível, para o acondicionamento de bicicletas e patinetes. Verificar a possibilidade de subsidiar ou firmar parcerias para o uso de locação de meios de transporte de locomoção sustentáveis.

- **A arborização em espaços do escritório, como o cultivo de vasos e jardins**, pode ser uma boa maneira de cultivar áreas verdes e demonstrar o cuidado com a natureza.

- **Verificar a quantidade de emissão de CO₂ (dióxido de carbono)**, responsável pelo aumento do efeito estufa, tanto a nível individual (por advogados, advogadas e colaboradores) quanto pelo próprio escritório, considerando os hábitos de consumo, a fim de buscar medidas práticas para viabilizar a redução e neutralização de carbono emitido.

- **Contratar fornecedores de bens e serviços que mantenham práticas comprovadamente sustentáveis em suas cadeias de valor.**

- **Recusar produtos e serviços que agridam a saúde e o meio ambiente.**

- **Engajar advogados, advogadas e colaboradores em campanhas relativas a determinadas datas comemorativas relacionadas ao meio ambiente**, em âmbito nacional e internacional, tais como: Dia Nacional da Conscientização sobre as Mudanças Climáticas (16/03), Dia Mundial Florestal (21/03), Dia Mundial da Água (22/03), Dia do Índio (19/04), Dia da Terra (22/04), Dia Internacional da Biodiversidade (22/05), Dia Mundial do Meio Ambiente (05/06), Dia do Controle da Poluição Industrial (14/08), Dia da Árvore (21/09), Dia do Consumo Consciente (15/10), Dia Internacional dos Povos Indígenas (10/12).

As razões pelas quais os escritórios devem inserir práticas de melhoria de seu desempenho ambiental, além da notória contemplação de um direito/dever ao meio ambiente equilibrado preconizado pela Constituição Federal por força do artigo 225 e do consequente arcabouço regulatório relacionado, incluem (FRANÇA, 2007):

- Aplicação de uma produção mais limpa e uma eficiência ecológica levam a uma melhor produtividade dos recursos;
- Novos instrumentos econômicos (impostos, encargos, alvarás comerciais) estão recompensando as empresas limpas; - Os regulamentos ambientais estão endurecendo;

- As seguradoras preferem uma empresa mais limpa e de risco mais baixo;
- Os bancos tendem mais a emprestar para uma empresa cujas operações não onerarão o banco com processos na área ambiental ou grandes contas de liquidação;
- A administração ambiental tem um efeito positivo para a imagem da empresa;
- Os empregados tendem a preferir trabalhar para uma empresa ambientalmente responsável (tal empresa também tem geralmente registros de boa saúde e segurança para o trabalhador);
- A poluição ambiental ameaça a saúde humana;
- Os clientes estão exigindo produtos mais limpos.

Questões de Diminuição de Desigualdades, Gênero e Empoderamento Feminino

Os quatro objetivos estratégicos da OIT: • O respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); • A promoção do emprego produtivo e de qualidade; • A ampliação da proteção social; e • O fortalecimento do diálogo social.

As Nações Unidas esperam, até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.

Contudo, o caminho a ser percorrido para essa o atingimento desta meta ainda é colossal. Há poucos dados quantitativos sobre advocacia negra no Brasil, por exemplo, A Advogada paulista Lázara Carvalho discorre o racismo na advocacia brasileira, apontando que

Quando temos um grupo masculino branco hétero cis tomando decisões, não são levadas em conta as questões dos gays, das mulheres e dos negros. Não se vê um advogado negro como sócio de grande escritório. A maior parte de advogados negros no Brasil trabalha de forma autônoma ou em pequenos escritórios, atendendo em espaços compartilhados, utilizando às vezes as dependências da OAB, porque não tem políticas na OAB para que esses profissionais avancem na advocacia...

A fala reflete que a advocacia reproduz o racismo estrutural existente no Brasil. Para Almeida (2018) a estrutura social é racista pois em todos os espaços tem-se negros em condição subalternada, ora por violência estrutural (ausência de direitos), ora por violência cultural (suposta incapacidade ou incivilidade) e ora por força institucional (controle policial). As justificativas para manutenção do elemento raça como fator de inferiorização dos negros apenas são modificadas, mas, até o momento, nunca eliminadas.

No caso da ODS 5, igualdade de gênero, a meta da ONU 5.5, tem as seguintes diretrizes para empoderamento feminino (em “Nações Unidas” a meta global e em “Brasil” a meta local):

- Nações Unidas

Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

- Brasil

Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública, em suas dimensões política e econômica, considerando as intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas.

Além do disposto, especificamente para a proporção de assentos ocupados por mulheres em (a) parlamentos nacionais e (b) governos locais

(5.5.1), a submeta divide-se quanto a proporção de mulheres em posições gerenciais (5.5.2).

Outro desdobramento do ODS 5, consta em sua alínea c - Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis –. Tal meta no Brasil inclui a adoção e fortalecimento de políticas públicas e legislação que visem à promoção da igualdade de gênero e ao empoderamento de todas as mulheres e meninas, bem como promover mecanismos para sua efetivação – em todos os níveis federativos – nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas (5.c).

O empoderamento das mulheres foi definido como um dos objetivos centrais da Plataforma de Ação de Pequim – e consiste em “realçar a importância de que as mulheres adquiram o controle sobre o seu desenvolvimento, devendo o governo e a sociedade criar as condições para tanto e apoiá-las nesse processo, de forma a lhes garantir a possibilidade de realizarem todo o seu potencial na sociedade, e a construírem suas vidas de acordo com suas próprias aspirações”. Assim:

O empoderamento inclui para as mulheres o direito à liberdade de consciência, religião e crença; sua total participação, em base de igualdade, em todos os campos sociais, incluindo a participação no processo decisório e o acesso ao poder; o reconhecimento explícito e a reafirmação do direito de todas as mulheres a acessarem e de controlarem todos os aspectos de sua saúde; o acesso das mulheres, em condições de igualdade, aos recursos econômicos, incluindo terra, crédito, ciência e tecnologia, treinamento vocacional, informação, comunicação e mercados; a eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres e meninas; e o direito à educação e formação profissional e acesso às mesmas. Para fomentar o empoderamento das mulheres é essencial elaborar, implementar e monitorar a plena participação das mulheres em políticas e programas eficientes e eficazes de reforço mútuo com

a perspectiva de gênero, inclusive políticas e programas de desenvolvimento em todos os níveis (IPEA, 2015).

No mesmo sentido “Discriminação contra a mulher” significa:

toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil, bem como em qualquer outro campo (IPEA, 2015).

O gênero é parte do contexto sociocultural mais amplo, e suas implicações para ocupação de posições de decisão consideram diversos níveis na vida política, econômica e pública. Na busca da expansão da meta, a posição documentada pelo Brasil considera ser importante reconhecer que a tomada de decisão se refere a muitas e diferentes áreas da vida pública, incluindo, mas não se limitando a cargos de decisão em governos, órgãos legislativos e partidos políticos (IPEA, 2015).

Gênero refere-se a papéis, comportamentos, atividades e atributos que uma dada sociedade em um dado momento considera apropriado para homens e mulheres. Além dos atributos sociais e oportunidades associadas com ser homem ou mulher e as relações entre mulheres e homens, meninas e meninos, o gênero também se refere às relações entre mulheres e aquelas entre os homens. Estes atributos, oportunidades e relações são socialmente construídas e são aprendidas por meio de processos de socialização. Elas são específicas a um contexto e a um tempo, bem como são mutáveis. O gênero determina o que é esperado, permitido e valorizado em uma mulher ou em um homem em um determinado contexto. Na maioria das sociedades, há diferenças e desigualdades entre mulheres e homens nas responsabilidades que lhes foram atribuídas, atividades realizadas, acesso e controle sobre recursos, bem como oportunidades quanto a tomada de decisão (...) amplo e junto com raça e etnia, ao menos no Brasil, conformam componentes de desigualdades estruturantes, onde mulheres e população negra apresentam os piores indicadores socioeconômicos. Outros critérios igualmente importantes para a análise sociocultural são classe, nível de pobreza, orientação sexual e identidade de gênero, idade, etc. (IPEA, 2015).

Da mesma maneira, documenta ser necessário buscar uma representação igual de homens e mulheres em cargos de decisão nas áreas de arte, cultura, esportes, mídia, educação, religião e da lei, bem como nas organizações de empregadores e sindicatos, corporações nacionais e transnacionais, bancos, instituições acadêmicas e científicas, e as organizações

regionais e internacionais, incluindo aquelas do Sistema das Nações Unidas (IPEA, 2015).

Entendendo o papel social do setor privado, “ocupar espaços de tomada de decisão e participar ativamente da vida pública também se relaciona com a igualdade de oportunidades no ambiente das empresas públicas e privadas para alcançar posições de chefia e alto nível executivo” (IPEA, 2015).

A Plataforma de Ação de Pequim (1995) apresenta como objetivos estratégicos relacionados à participação plena e efetiva das mulheres e igualdade de oportunidades para a liderança plena e efetiva das mulheres e igualdade de oportunidades para a liderança: 1. adotar medidas para garantir às mulheres igualdade de acesso às estruturas de poder e ao processo de decisão e sua participação em ambos; e 2. aumentar a capacidade das mulheres para participar no processo de tomada de decisões e ocupar posições de chefia. Assim, as orientações são no sentido de participação igualitária na tomada de decisões como uma condição necessária para que os interesses das mulheres sejam considerados.

O Parlamento Latino-Americano e Caribenho, com o apoio da ONU Mulheres, aprovou a Norma Marco para a consolidação da Democracia Paritária em novembro de 2015, que tem sido usada como referência pelos parlamentos nacionais da região para a implementação de reformas institucionais e políticas que promovam e assegurem a igualdade substantiva entre homens e mulheres em todas as esferas da tomada de decisão. Por meio desta, consagra-se a referência, no mínimo, de composição paritária nos espaços da vida pública e privada e, em especial, nos espaços de decisão.

De acordo com Bonelli e Benedito (2018) a participação feminina na advocacia depende das diferenças nacionais, ainda que seja um fenômeno resultante de processos de globalização pois, no Brasil, são os escritórios de advocacia de grande e médio porte que promovem advogadas para sócias, em contraste com a prática tradicional brasileira de fechar as portas dos pequenos escritórios de advocacia para as mulheres quando se trata de sociedade.

De acordo com as autoras, em escritórios de grande porte (com mais de 50 advogados) e escritórios de médio porte (entre 10 e 50 advogados), as mulheres representam cerca de 30% dos sócios, que é o cargo mais valorizado, com cargos de liderança, alto nível expertise, clientes corporativos e redes de contatos (BONELLI E BENEDITO, 2018).

Nos escritórios individuais ou pequenos, os sócios masculinos ultrapassam a marca de 80%, ficando as mulheres com 17%, fazendo com que a estratificação por gênero entre os advogados associados varie menos, conforme o tamanho do escritório, as autoras afirmam, ainda, que nestes escritórios a maioria são profissionais do sexo feminino, o que confirma que os homens estão mais representados nos cargos mais elevados e que a progressão na carreira difere de acordo com o gênero (BONELLI e BENEDITO, 2018).

Para mitigar desigualdades nos escritórios de Advocacia, pode-se (OABPR, 2019 adaptado pela autora):

- Promover a igualdade entre homens e mulheres, sem distinção de raça, ou condição física, com a adoção de estratégias para garantir a igual oportunidade nas promoções e nomeações em geral, inclusive para posições de liderança e direção. Diversas possibilidades, neste sentido, podem ser adotadas, como a disponibilização de material elucidativo, cursos, palestras para empoderamento das advogadas e colaboradoras dentro e fora do escritório.

- Apoiar e auxiliar as profissionais mães a conciliar o trabalho com a maternidade, como por exemplo, facilitando a amamentação, propiciando local adequado para que a mãe possa tanto amamentar, como retirar e armazenar o leite, flexibilizando expedientes, entre outros.

- Permitir a todos os profissionais com filhos(as) menores o acompanhamento em consultas médicas, reuniões escolares, de modo a propiciar maior apoio e contato entre pais e filhos(as).

- Estimular a participação paterna de advogados e colaboradores, oportunizando licença paternidade

- Manter um ambiente saudável e seguro onde a discriminação, o bullying e o assédio não sejam tolerados, prezando pelo respeito, bem-estar, e a

tolerância em todos os níveis do escritório, sobretudo em relação ao racismo e injúria racial. São bem-vindas ações e campanhas educativas para fomentar o respeito à diversidade e a não discriminação por questões de gênero, raça, opção sexual, religião, etnia, credo e classe social.

- Remunerar de forma digna os advogados e as advogadas, independente de origem e raça, de acordo com o piso ético estabelecido pela OAB e, no caso dos colaboradores, de acordo com as categorias afins.

- Respeitar a proporcionalidade entre homens e mulheres, considerando proporção de raça, na composição do quadro funcional, em todos os setores do escritório, inclusive em cargos de liderança.

- Incentivar o aprimoramento profissional e pessoal, assim como atualização e capacitação dos advogados, advogadas e colaboradores, possibilitando, por exemplo, a qualificação por meio de treinamentos, programas, congressos, especializações, cursos, entre outros, visando um melhor desenvolvimento de suas competências e qualidades.

- Desenvolver um ambiente mais equilibrado, investindo na saúde mental e física, seja com móveis ergonômicos, iluminação adequada, instalação de rampas de acesso, adesivos antiderrapantes; seja com o incentivo a consultas médicas periódicas e inclusão de atividades em intervalos dentro do horário de trabalho (inclusive quanto a tecnologias assistivas e adaptações ambientais e sensoriais para inclusão de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida).

- Instituir mecanismos periódicos de coleta de opiniões e sugestões dos colaboradores, aumentando assim a representatividade, a transparência e a legitimidade das decisões do escritório.

- Instituir e efetuar plano de carreira com critérios objetivos de promoção, independentes de raça, idade, cor, gênero, opção sexual, religião, necessidades especiais, entre outros.

Conclusões

As diretrizes quanto ao meio ambiente natural e construído e quanto aos demais princípios do pacto, mormente a igualdade de gênero, compõem os

sentidos que devem orientar os parâmetros traçados para ações em igualdade de gênero, especialmente no que tange à participação igualitária e ocupação de espaços de poder e tomada de decisão por mulheres e meninas em âmbito institucional.

A incorporação dos princípios do pacto global e dos objetivos do desenvolvimento sustentável deve ser encorajada por toda sociedade, a começar, pelo papel de promoção de Direitos e Garantias Fundamentais, por advogados e advogadas em suas práticas socioambientais e em seus locais de trabalho.

Por ora, tratou-se dos objetivos relacionados ao meio ambiente e seus recursos em sede da atuação advocatícia, novos grupos de práticas relacionadas ao trabalho digno, a direitos humanos, e a instituições promotoras da paz e justiça serão abordadas em textos futuros.

Referências

ONU. Organização das Nações Unidas. **Histórico**. 2020.

ONU. Organização das Nações Unidas. **ODS, Objetivos do Desenvolvimento Sustentável**, 2020.

FERREIRA, G. A. **Desenvolvimento Sustentável e a relação comércio-meio ambiente: subsídios para uma análise econômica**. Florianópolis: Conpedi, 2015 (Artigo).

BONELLI, Maria da Gloria e BENEDITO, Camila de Pieri. **Globalizing processes for São Paulo attorneys: gender stratification in law firms and law-related businesses**.

BONELLI, M. G.; OLIVEIRA, F. L. **A política das profissões jurídicas: autonomia em relação ao mercado, ao estado e ao cliente**. Revista de Ciências Sociais (Fortaleza), Fortaleza, v. 34, n.1, p. 99-114, 2003.

DE ALMEIDA, Silvio Luiz. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

OABPR. **Guia de Práticas Ambientalmente Sustentáveis na Advocacia**.

FRANÇA, Marco A. Além do lucro: **O desafio pela competição responsável**. São Paulo: Saraiva, 2007.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Igualdade de Gênero**, 2015. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>

PAP. **Plataforma de Ação de Pequim**, 1995.

UOL. Entrevista por Carolina Brígido. **A OAB é extremamente racista e machista**", diz advogada negra..., 2021. :/ Disponível em <http://noticias.uol.com.br/colunas/carolina-brigido/2021/11/20/a-oab-e-extremamente-racista-e-machista-diz-advogada-negra.htm?cmpid=copiaecola>