

DIVERSIDADE

ESCRITÓRIOS DE ADVOGADOS COM POLÍTICAS DE INCLUSÃO MAS APENAS NO PAPEL

A Advocatus foi tentar perceber se as sociedades de advogados em Portugal incluem políticas de inclusão de profissionais com deficiências. Todas as contactadas admitem que sim, têm políticas próprias e os seus espaços estão preparadas para isso, mas não explicaram o reflexo, no terreno, dessas políticas.

TEXTO **FREDERICO PEDREIRA**
FOTOGRAFIAS **D.R.**

SABIA QUE....

8,2%**DA POPULAÇÃO EM PORTUGAL
TEM ALGUM TIPO DE DEFICIÊNCIA,
SENDO QUE 76% DELAS
APRESENTAM APENAS LIMITAÇÕES
AO NÍVEL DAS FUNÇÕES FÍSICAS**

Desde fevereiro de 2018 que a contratação de pessoas com deficiência é obrigatória tanto para empresas públicas como privadas de média e grande dimensão. Segundo a lei, terão de contratar entre 1% a 2% de trabalhadores com incapacidade. O objetivo foi implementar um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

Segundo dados Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, em 2021 as empresas privadas criaram 3.713 vagas para pessoas com deficiência, mais 65% que no ano anterior, ou seja, 1.469 vagas. Ainda assim, o número de pessoas empregadas não atinge os 25% do total de pessoas com deficiência inscritas nos centros de emprego.

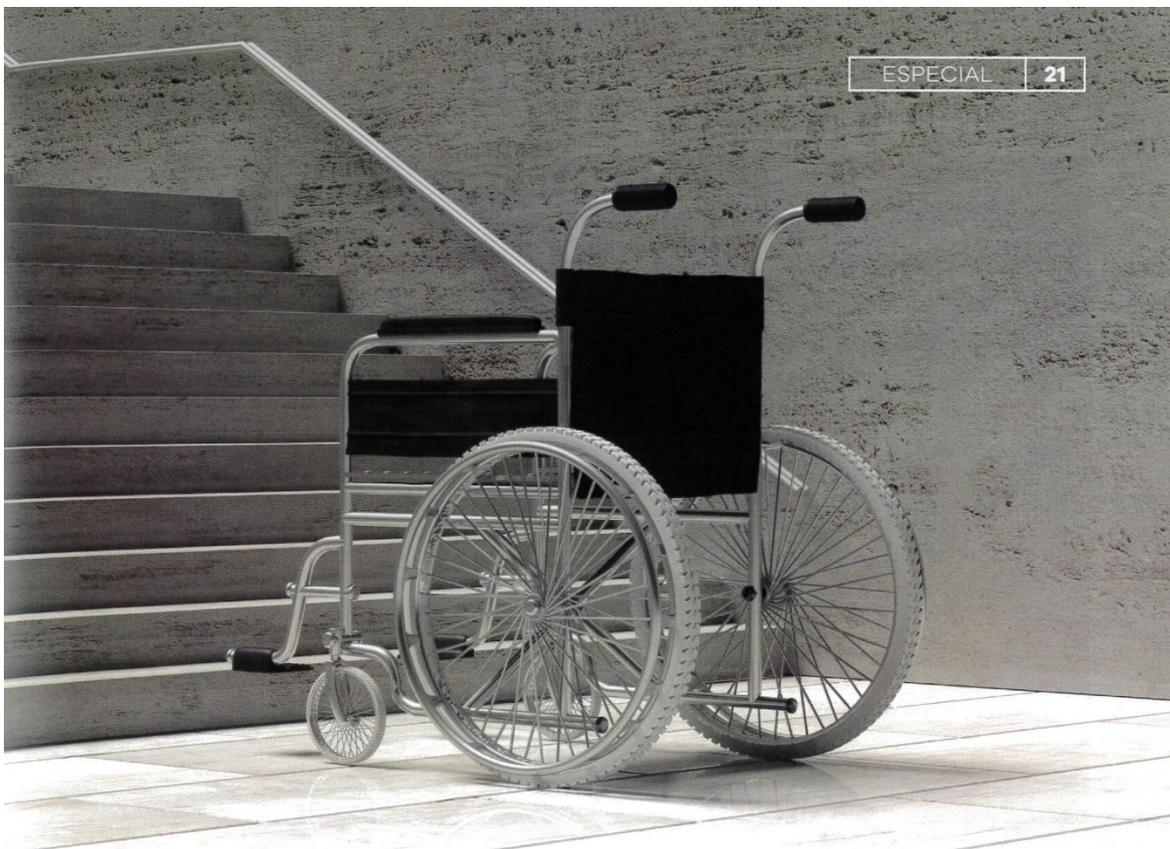
Dados do relatório do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos mostram que entre 2016 e 2019 a taxa de desemprego na população com deficiência baixou 8,8%, mas com a pandemia ocorreu uma subida de 11,6%. Em 2020, o desemprego de longa duração aumentou 21,7% face a 2019 e em 2021 aumentou cerca de 7,6% face a 2020.

E as empresas portuguesas será que têm políticas de promoção de diversidade e inclusão? A maioria não. Segundo um estudo divulgado pela consultora Sair da Casca – *Sustainability intelligence in action*, sobre “Diversidade & Inclusão nas empresas portuguesas”,

**“Não é um tema,
em nenhum
momento
do processo
de retenção,
reconhecimento
ou captação
do talento”**

**Mafalda Castelo
Branco**
Diretora de Recursos
Humanos da SRS





55% das empresas admite que não tem uma política de promoção de diversidade e inclusão, enquanto 58% refere não integrar critérios de diversidade na seleção dos seus fornecedores.

A *Advocatus* foi tentar perceber se as sociedades de advogados em Portugal têm ou não políticas de inclusão de profissionais com deficiências. Todas as contactadas admitem que possuem políticas próprias e que os seus espaços estão preparados para receber pessoas com deficiências físicas. Ainda assim poucas são as que integram profissionais com este tipo de incapacidade, sendo que apenas a SRS, entre as questionadas, possui uma advogada com deficiência.

“A Vieira de Almeida (VdA) tem uma política de empregabilidade de pessoas com deficiência, que veio consolidar a preocupação de institucionalizar uma prática de recrutamento que desde cedo teve presente nos nossos processos”, começou por explicar Matilde Horta e Costa, diretora de *Corporate Affairs*.

A sociedade liderada por Paula Gomes Freire foi fundadora da iniciativa “Compromisso com a Inclusão – Recrutamento Inclusivo” do Inclusive Community Forum promovido com a Nova SBE. O objetivo é garantir o funcionamento do mecanismo de mercado para este tipo de recrutamento nas cerca de 44 empresas que subscreveram este pacto.

“A inclusão de profissionais neste contexto é hoje uma realidade tanto mais efetiva e bem sucedida quanto o empenho que for colocado na adoção das melhores práticas por parte das organizações”

Matilde Horta e Costa
Diretora de *Corporate Affairs* da VdA



“Adotamos sem reservas e praticamos diariamente a igualdade de oportunidades e de tratamento de todos os colaboradores”

Rui Marques
Responsável de Recursos Humanos da Miranda



“A inclusão de profissionais neste contexto é hoje uma realidade tanto mais efetiva e bem sucedida quanto o empenho que for colocado na adoção das melhores práticas por parte das organizações. Não se pode reconduzir ao mero cumprimento de uma imposição legal, mas sim à assunção de uma responsabilidade maior sobre uma realidade atual que importa reconhecer e transformar positivamente, enquanto contributo para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável”, acrescentou Matilde Horta e Costa.

Já na Miranda & Associados, a inclusão é um dos seus valores de acordo com a Carta de Princípios do escritório, tendo integrado algumas pessoas com deficiência física na última década.

“Adotamos sem reservas e praticamos diariamente a igualdade de oportunidades e de tratamento de todos os colaboradores, independentemente do género, raça, idade, religião, condição física, orientação sexual ou origem étnica”, notou Rui Marques, responsável de Recursos Humanos da Miranda.

À *Advocatus*, Rui Marques sublinhou que a política de recrutamento da firma não faz distinção entre pessoas com ou sem deficiência, assentando os processos de recrutamento e a progressão na carreira na “observância de competências” e de “mérito”.

“A manutenção de um ambiente seguro focado numa política de recrutamento através de bolsas de emprego de candidatos portadores de deficiência faz parte dos compromissos que a PRA”

Susana Valente
Sócia e responsável
de Recursos Humanos
da PRA



“Posteriormente ao recrutamento de alguém com alguma limitação física, temos o cuidado de verificar se existe necessidade de aquisição de equipamento adaptado sob ponto de vista ergonómico. Cada caso é particular e carece de uma análise personalizada”, explicou.

Também com um ambiente “diversificado” e “inclusivo”, a SRS Advogados explicou à *Advocatus* que possuem uma política que “não é especificamente destinada a nenhum tipo de minoria ou de grupo da sociedade”, atuando no sentido de igual tratamento a qualquer ser humano que queira trabalhar no escritório. A firma liderada por Pedro Rebelo de Sousa integra na sua equipa a sócia Carla Neves Matias que é um exemplo de como a sociedade está preparada para integrar colaboradores com incapacidades.

“Mais do que afirmá-lo, colocamo-lo em prática: temos efetivamente a trabalhar na SRS pessoas com ou sem incapacidades motoras, de diversas nacionalidades, etnias, orientações e religiões. Não é um tema, em nenhum momento do processo de retenção, reconhecimento ou captação do talento. Há quem esteja conosco há mais de 20 anos e tenha feito o percurso completo - desde o estágio até à categoria de sócio - com uma incapacidade motora”, sublinhou Mafalda Castelo Branco, diretora de Recursos Humanos da SRS.

Também na PRA - Raposo, Sá Miranda & Associados o respeito pela “diversidade, igualdade e inclusão” são princípios estruturais. Desta forma, o escritório liderado por Miguel Miranda desenvolveu o Guia de Reflexão e Acompanhamento em matérias de diversidade, igualdade e inclusão que, “mais do que um objetivo de sensibilização geral, pretende ser um manifesto das políticas e do posicionamento que a PRA assume na sociedade, em geral, e no escritório, em particular”.

“A atenção às necessidades, individuais e coletivas, das nossas equipas, a manutenção de um ambiente seguro focado numa política de recrutamento através de bolsas de emprego de candidatos portadores de deficiência, a integração e o desenvolvimento de carreiras, fazem parte dos compromissos que a PRA assume hoje e no futuro”, garantiu Susana Santos Valente, sócia e responsável de Recursos Humanos da PRA.

ESPAÇOS ESTÃO PREPARADOS

Apesar de todas as políticas de inclusão e diversidade, a *Advocatus* tentou saber se os escritórios de advogados possuem o espaço físico do escritório preparado para ter a laborar profissionais com deficiências motoras. Todas admitiram que têm as condições adequadas.

“As nossas instalações estão servidas por cinco elevadores que dão acesso a todos os pisos, bem como de rampas de acesso às áreas comuns, assim como existem instalações sanitárias para pessoas com deficiência em todos os pisos do edifício”, começou por explicar Rui Marques.

O responsável de Recursos Humanos da Miranda sublinhou ainda que as áreas do escritório e dos gabinetes são de “dimensões generosas”, com “passagens largas”, “sem planos elevados ou obstáculos”, que permitem a fácil circulação de pessoas portadoras de qualquer deficiência física.

Na SRS, “qualquer ponto do nosso escritório - desde a garagem até ao último piso, passando pelo jardim, ginásio, refeitório, salas de reuniões e auditório - é totalmente acessível a pessoas com algum tipo de incapacidade motora, através do recurso a rampas ou equipamento mecânico de suporte (elevadores, plataformas de transporte em escadas, etc.)”, explicou Mafalda Castelo Branco.

À *Advocatus*, Susana Santos Valente garantiu que a adaptação das instalações e ferramentas de trabalho face a necessidades especiais dos colaboradores portadores de deficiência é uma preocupação real e diária assumida pela PRA em todos os seus escritórios.

“Destacamos o nosso projeto e modelo de *Home Office* que visa não só a melhor conciliação da vida profissional com a vida familiar, mas também permitir que qualquer colaborador, que tenha temporária ou definitivamente alguma limitação motora, possa manter a sua prestação na sua plenitude”, concluiu. ■