

RESPONSABILIDADE SOCIAL

RMM Advogados estimula inclusão e diversidade nas empresas

Escritório gaúcho de advocacia orienta sobre termos, preconceitos e direitos, e busca incentivar uma cultura mais inclusiva no cotidiano

Sofia Paiva
sofiap@jcrs.com.br

Em 1966, Dante Rossi - referência na advocacia gaúcha - fundava o escritório Rossi, Maffini e Milman Advogados (RMM Advogados), voltado à área empresarial. Segundo sua filha, Mônica Rossi, atual CEO do escritório, Dante sempre esteve à frente de seu tempo, tanto na advocacia quanto nas pautas sociais. Ela relembra que seu pai já defendia questões como diversidade, igualdade de gênero e tolerância zero a ações discriminatórias dentro do escritório. Hoje, esses valores se materializam em iniciativas como o Squad da Diversidade, Inclusão e Sustentabilidade e o RMM Mulher, que são reconhecidas pelo seu papel social.

Dentre as diferentes premiações em que o escritório já agraciado, o selo Em Frente Mulher - certificação concedida pelo governo do Estado do Rio Grande do Sul a empresas que desenvolvem ações contínuas de valorização feminina - é um dos grandes orgulhos da empresa. O primeiro reconhecimento veio em 2024 e, em meio a grandes multinacionais, o RMM Advogados foi o único escritório de advocacia a receber o

prêmio naquela edição.

“A valorização à mulher, ações afirmativas e palestras sobre temas pertinentes ao público feminino sempre foram parte do cotidiano do escritório. Um dia, uma delegada, que veio palestrar sobre violência doméstica, comentou que nossas práticas combinavam com o selo” conta Mônica. Sem conhecer a premiação, a CEO buscou saber mais e assim surgiu o RMM Mulher, com o reconhecimento vindo em seguida. A distinção foi renovada em 2026, pois tem validade de apenas dois anos. “Esse selo, para mim, vem para cancelar, selar e registrar tudo que já foi praticado pelo escritório”, ressalta Mônica.

O RMM Advogados também conta com o Squad da Diversidade, que foi estabelecido em 2019. O líder do grupo e sócio-diretor do escritório, Eugênio Hainzenreder Júnior, conta que a ideia surgiu da percepção da diretoria sobre novas demandas e questionamentos trazidos pelos clientes. Hainzenreder salienta que o maior objetivo das ações do Squad - que vão de palestras, à ações de caridade - é criar uma cultura empresarial mais saudável e inclusiva.

A cartilha “Vamos Falar em Diversidade?”, produzida pelo Squad pela primeira vez em 2022 e relançada esse ano, é uma ação que busca compartilhar informações e conhecimentos com a sociedade e a comunidade jurídica. O material lista nomenclaturas corretas, explica termos, diferen-



Publicação explica o teor de expressões discriminatórias e apresenta alternativas de uso quando disponíveis

cia tipos de preconceito, apresenta expressões que não devem mais ser utilizadas no cotidiano e traz legislações ligadas aos direitos das minorias. Algumas das expressões não aconselhadas são “a coisa está preta”, “aleijado”, “cabelo ruim”, “feito nas coxas”, “homossexualismo”, “índio”, “inveja branca”, “judiaria”, “opção sexual”, “programa de índio”, etc. O material além de citar, esclarece o porquê do teor negativo dos termos e dá opções de substituição - quando existir.

“É difícil algo como o que fazemos dar certo se é imposto, e a cartilha vem com essa ideia: criar uma cultura, não com caráter jurídico, mas educativo, fazendo

parte do dia a dia dos colaboradores”, aponta o líder do Squad.

A segunda edição da cartilha traz atualizações dos dados e legislações tratados anteriormente. A atenção ao design, agora, foi redobrada, apresentando cores e símbolos. A publicação está disponível no site do escritório em formato digital e gratuito, necessitando de um pequeno cadastro. Acesse em <https://bit.ly/4cpzhrl>

Por meio de uma colaboração entre o Squad e o podcast do escritório, o RMMcast, foram promovidos debates e entrevistas com convidados de diferentes áreas, abordando temas da diversidade, sustentabilidade e inclusão. Dentre os partici-

pantes, estiveram profissionais negros da advocacia, que compartilharam suas trajetórias e desafios; médicos, que abordaram questões de saúde feminina e masculina; e a Márcia Rocha, primeira advogada transexual a ter o nome social reconhecido na carteira da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

“A gente entende que esse trabalho que fazemos é uma função social do escritório”, destaca Mônica. Ela explica que, por reunirem conhecimentos específicos desenvolvidos dentro do RMM Advogados, o escritório possui o compromisso de compartilhar e divulgar esses conteúdos com a comunidade.

Igualdade de gênero e saúde mental em pauta

A CEO do RMM Advogados, Mônica Rossi, observa demandas não solucionadas quando fala sobre igualdade de gênero. “Ainda é muito comum sermos interrompidas por homens em diversos ambientes, ou eles explicarem o que acabamos de dizer. Parece um vício”, desabafa.

Mônica destaca que o RMM Mulher, grupo organizado dentro do escritório, tem como objetivo tentar solucionar essas desigualdades. “Precisamos falar sobre esse tipo de assunto cada vez mais. Praticar o que aprendemos e corrigir quando algo estiver errado. O poder do conhecimento e do esclarecimento é muito importante para as mulheres. E também

a educação dos homens”. Ela enfatiza a necessidade da participação dos homens nas discussões sobre gênero e a presença deles em ambientes e eventos voltados ao público feminino, participando do processo de debate e aprendizado.

Nesse contexto, uma questão que também precisa de atenção, segundo o líder do Squad da Diversidade, Inclusão e Sustentabilidade, Eugênio Hainzenreder Júnior, é a saúde mental dos trabalhadores. “O excesso, qualquer que seja, pode fazer muito mal. Cobranças desmedidas, fora do factível, tornam-se metas incumpríveis, que causam sofrimento ao colaborador, principalmente para aqueles

que lidam com prazos. Isso ainda é muito recorrente no mundo empresarial”, argumenta.

Na sequência, Hainzenreder salienta que, quando falamos de inclusão, o aparato jurídico para pessoas com alguma deficiência, hoje, é muito grande: a lei determina a inclusão dessas pessoas no ambiente de trabalho. Contudo, para ele, o maior problema percebido é a falta de conscientização do papel de cada um e do que é ‘inclusão’ de fato. “Quando abrimos vagas para pessoas com deficiência, é preciso fazer com que a pessoa seja verdadeiramente incluída, adaptando o posto de trabalho às suas necessidades e expertises. A responsabilidade



Squad da Diversidade promove eventos que tratam sobre temas sociais

social é inegociável”, ressalta. O RMM Advogados também conta com um canal de denúncias anônimas. Mônica explica que a iniciativa surgiu da necessidade de oferecer um espaço seguro para que possíveis vítimas - que apre-

sentavam queixas de assédio ou outras - possam relatar os casos. As denúncias passam pelo comitê de ética do escritório, os fatos são apurados e, dependendo da gravidade, pode acarretar na expulsão do colaborador ou sócio.