

Revista do Advogado

Nº 159 | OUT | 2023

ESG: desafios e
possibilidades
para a
advocacia



**ESG e a inclusão de profissionais com
deficiência na advocacia.**

Por Laís de Figueirêdo Lopes, Stella Reicher e Vinícius Fidelis



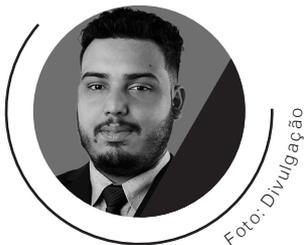
LAÍS DE FIGUEIRÊDO LOPES

Advogada. Doutoranda em Direito na Universidade de Coimbra. Mestre em Direito pela PUC-SP. Presidente da Comissão de Direito do Terceiro Setor da OAB-SP (2022-2024). Foi conselheira no Conselho Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (2006-2011).



STELLA REICHER

Advogada. Mestre em Direito pela Universidade de São Paulo. Integra o Núcleo de Pessoas com Deficiência da Comissão de Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente da OAB-SP (2022-2024).



VINÍCIUS FIDELIS

Advogado. Coordenador-adjunto do Núcleo Paulista da Associação Brasileira para Ação por Direitos das Pessoas Autistas (Abraça). Membro do Movimento Vidas Negras com Deficiência Importa. É pessoa autista.

ESG e a inclusão de profissionais com deficiência na advocacia.

“No caso das pessoas com deficiência, a acessibilidade deve ser garantida como ponto de partida mínimo, sendo certo que, quanto mais for concebida possibilitando a existência de prazeres, maior será o grau de afinidade e, conseqüentemente, de dignidade que a pessoa experimentará.” (Laís de Figueirêdo Lopes)

SUMÁRIO

1. Introdução
 2. Deficiência, acessibilidade e capacitismo
 3. A Lei de Cotas como política de ação afirmativa na área jurídica
 4. As dimensões ESG e a inclusão de pessoas com deficiência
 5. Pessoas com deficiência, ESG e o exercício da advocacia
- Bibliografia

1. Introdução

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é um enorme desafio no Brasil. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) de 2022 (IBGE, 2023) aponta que no Brasil há 18,9 milhões de pessoas com deficiência, sendo 17,5% em idade economicamente ativa. Dessas, 12,4 milhões estão fora do mercado de trabalho, segundo a pesquisa recentemente divulgada pelo IBGE. Essa disparidade resulta da combinação de múltiplos fatores, incluindo barreiras arquitetônicas, de comunicação, sociais e atitudinais.

Chama-se *capacitismo* a discriminação em razão da deficiência. No mercado de trabalho, pode ser identificada em diversas vertentes, desde o preconceito em relação ao potencial produtivo, à capacidade de participação em espaços de governança e de tomada de decisões, à ausência de acessibilidade, adaptações razoáveis e recursos de tecnologia assistiva, até mesmo o desconhecimento das normas e parâmetros que apontam os caminhos para inclusão.

No Brasil, nas últimas décadas, foram conquistadas normas que tratam da inclusão e do combate à discriminação das pessoas com deficiência no campo laboral. Destaque-se a Lei nº 7.853/1989, que tipificou o crime de negar emprego ou trabalho em razão da deficiência; a Lei de Cotas nº 8.213/1991, que reservou vagas para pessoas com deficiência em empresas com mais de cem funcionários; e, mais recentemente, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) da Organização das Nações Unidas (ONU), ratificada no Brasil em 2009, que reconheceu o direito ao trabalho inclusivo e a acessibilidade como direitos constitucionais, além da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), Lei nº 13.146/2015, que pormenorizou e aprimorou as regras que operacionalizam os direitos previstos no tratado de direitos humanos.

Com a disseminação dos princípios de ESG (ambiental, social e governança), temas de direitos humanos, pertencimento e equidade viram condicionantes na execução de contratos, ganham relevo na governança das empresas e nos seus programas de *compliance*, além ser a nova lente para a diversidade de pessoal das empresas e de seus clientes. A inclusão de pessoas com deficiência nesse contexto alcança novos contornos e deve ser visibilizada. Neste artigo, pretendemos fazer esse elo entre ESG e pessoas com deficiência, além de trazer o tema para a realidade da advocacia. *Não faz sentido falarmos de ESG sem considerarmos também as pessoas com deficiência.*

2. Deficiência, acessibilidade e capacitismo

Para incluir é preciso entender a história, atualizar as demandas e ressignificar as práticas.

Em termos gerais, a deficiência é uma equação que, por conta da condição física, sensorial, intelectual ou mental, restringe o indivíduo em sua capacidade de executar tarefas cotidianas consideradas “normais” por determinada sociedade. Essa condição varia conforme o nível de suporte ou de acessibilidade e as barreiras externas que ocasionam a limitação.

A deficiência não é uma característica inerente ao indivíduo. É uma construção social que surge da interação entre a pessoa com deficiência e as barreiras presentes na sociedade, não sendo apenas resultado das condições físicas, sensoriais, intelectuais ou mentais de cada pessoa.

Essa é a noção mais contemporânea do tema, afirmada pela CDPD da ONU, que positiva o modelo social de direitos humanos e considera a pessoa e seu entorno, num claro avanço ao antigo modelo médico, que trazia uma visão mais restrita de olhar pelo ponto de vista da saúde apenas.¹

1. Enquanto na perspectiva do modelo médico a deficiência é tida como um problema da pessoa, e a solução se concentra na “reabilitação” ou “correção” do indivíduo, o modelo social direciona a atenção para as barreiras sociais que impedem a participação >>>

No modelo social da deficiência, a interpretação do problema da exclusão e a construção de sua solução é coletiva, social e estrutural. Não é o indivíduo que precisa mudar, e sim a sociedade em que ele está inserido.

A partir do modelo social, a discriminação em face das pessoas com deficiência, oriunda do sistema de crenças e de raízes históricas sociais e econômicas que marginaliza e desvaloriza, passa a ser denominada capacitismo. Tem como fundamento a deficiência e se expressa em condutas injustas, injustificáveis ou prejudiciais, que afetam frequentemente as pessoas com deficiência no mercado de trabalho e em outras áreas da vida. Essa visão defende a transformação das estruturas sociais para acolher e valorizar a diversidade humana em todas as suas formas, assegurando oportunidades e construção de uma vida digna.

O capacitismo é excludente e contribui para a perpetuação do ciclo de vulnerabilidade caracterizado pela pobreza como causa comum de deficiência e a deficiência como causa de pobreza.² Nesse sentido, assegurar a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência é essencial para romper essa lógica.

Desde 2009, a CDPD foi incorporada ao sistema jurídico brasileiro com *status* de equivalência constitucional, comprometendo o Estado brasileiro

» plena das pessoas com deficiência na sociedade, sejam atitudinais, incluindo o preconceito, estigmas sociais e a discriminação, até a falta de acessibilidade em espaços públicos ou a oferta inadequada de serviços.

2. O ciclo da pobreza é um desafio complexo que aflige de forma mais direta famílias de baixa renda. A falta de recursos financeiros impede o acesso a cuidados médicos adequados durante a gravidez, aumentando o risco de nascimento de crianças com deficiência. A pobreza também traz outras barreiras, como o acesso limitado a instituições educacionais de qualidade. Essa situação se torna ainda mais problemática quando se tem filhos com deficiência, pois muitas escolas não têm a acessibilidade necessária para atender às demandas específicas dessas crianças. Sem uma educação adequada, o percurso para o progresso acadêmico se torna extremamente difícil. Como resultado, a falta de qualificação educacional limita as possibilidades de conseguir um emprego decente. Sem um emprego qualificado e bem remunerado, a pobreza se perpetua e o ciclo recomeça.

a promover o emprego de pessoas com deficiência nos setores público e privado, através de políticas e medidas adequadas que podem incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras iniciativas.

Discriminar com base na deficiência é crime que sujeita o ofensor a pena de reclusão, de um a três anos, e multa.

A CDPD reconheceu às pessoas com deficiência o direito de trabalhar em igualdade de condições e a oportunidade de se sustentar por meio de trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado de trabalho, em ambiente aberto, inclusivo e acessível (art. 27). Vincula ainda o nosso país a promover o reconhecimento das habilidades, méritos e capacidades das pessoas com deficiência, além de sua contribuição para o local de trabalho e o mercado em geral (art. 8, § 2º, alínea a, inciso III). Seu conteúdo serviu de alicerce para outras normativas, como a LBI (Lei nº 13.146/2015).

Temos em nosso ordenamento jurídico a garantia às pessoas com deficiência de condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência e progressão profissional adequadas às suas especificidades, incluindo a garantia da acessibilidade em todas as suas formas, inclusive a linguagem simples, e a oferta de adaptações razoáveis, a fim de evitar a discriminação.³ Discriminar com base na deficiência é crime que sujeita o ofensor a pena de reclusão, de um a três anos, e multa, nos termos da LBI (art. 88).

Negar a oferta de adaptações razoáveis também se considera discriminação com base na

3. Além disso, a CDPD assegura ambiente de trabalho justo, seguro, saudável e favorável, e a igualdade de oportunidades e remuneração por trabalho de igual valor. Protege contra injustiças e assédio no local de trabalho, garante o exercício de direitos trabalhistas e sindicais, promove o acesso a programas de orientação técnica e profissional, serviços de emprego e de formação profissional contínua, além de garantir às pessoas com deficiência o acesso a adaptações razoáveis, também no local de trabalho.

deficiência, como preveem a CDPD (art. 2º) e a LBI (art. 4º, § 1º).

Incluir não é tarefa fácil. Demanda esforços de todos os envolvidos no processo, requer um olhar atento e sensibilidade para compreender cada candidato de forma individual – pois até mesmo quando se trata de pessoas com a mesma deficiência, suas necessidades de suporte podem ser diferentes.

A partir da conscientização e entendimento sobre o que é a deficiência e da identificação das barreiras e de como afetam a vida da pessoa no ambiente de trabalho, as devidas medidas de apoio, específicas às necessidades de cada pessoa, devem ser adotadas.

O desenvolvimento de estratégias de adaptação e modificações no ambiente, de natureza física, comunicacional e, principalmente, atitudinal também é fundamental. No espaço físico, podem ser necessárias alterações estruturais para proporcionar acesso e mobilidade, disponibilizar quando necessário recursos e tecnologias assistivas para auxiliar a pessoa com deficiência na execução de tarefas ou na comunicação, entre outros apoios.

Na perspectiva social, pode-se realizar ações de sensibilização e treinamentos para a equipe envolvendo pessoas com deficiência, possibilitar a participação ativa de pessoas com deficiência em espaços de deliberação e tomada de decisão, entre outras medidas que fomentem maior troca e interação. O objetivo final é garantir que todas as pessoas, independentemente de suas habilidades ou limitações, possam participar ativamente de seu ambiente de trabalho.

Em relação à empregabilidade, essa *mudança de olhar que a Convenção traz busca eliminar barreiras e permitir que as pessoas com deficiência acessem os mesmos direitos, oportunidades, bens e serviços como qualquer outra pessoa*. Na prática, exige garantia de igualdade de oportunidades a todos os candidatos, independentemente de suas habilidades e características, desde o processo seletivo até a retenção no trabalho, com a oferta dos apoios

necessários. Inclusão plena exige mudança de olhar e de cultura organizacional. Ainda não chegamos lá, mas estamos no caminho.

3. A Lei de Cotas como política de ação afirmativa na área jurídica

Editada em 1991, a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) impôs o dever de empresas com 100 ou mais funcionários, de quaisquer ramos de atuação, de reservar de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência, sob pena de multas e penalidades administradas quando descumprida sua obrigação legal.

Essa regra materializa uma política afirmativa que hoje é responsável pela ocupação laboral de cerca de meio milhão de pessoas com deficiência em todo o país, sendo um exemplo prático de como a legislação pode fomentar políticas públicas que implementem direitos humanos.

Ocorre que a legislação vigente ainda não atingiu sua plenitude para de fato transformar o quadro de exclusão e desigualdade vivenciado por tantos brasileiros com deficiência em idade para trabalhar. É que, segundo o painel de Cumprimento da Cota para Pessoas com Deficiência e Reabilitados, elaborado com base em dados da Rais de 2021 (RADAR SIT, 2021), apenas metade das vagas que poderiam ser preenchidas com amparo na Lei de Cotas é ocupada por pessoas com deficiência. Isso resulta em um déficit de 49,35%, ou seja, aproximadamente 400 mil pessoas com deficiência deveriam estar empregadas nas empresas ou organizações com mais de 100 funcionários, mas não estão.

A exclusão também se verifica na área jurídica e nos escritórios de advocacia. Nesse setor, o déficit é de 42,84% de vagas pela lei reservadas. Estão disponíveis e não são ocupadas. Esse dado é surpreendente se pensarmos que muitos escritórios são responsáveis por assessorar as empresas na elaboração e implementação de políticas e práticas alinhadas aos princípios ESG.

É razoável que escritórios de advocacia sujeitos à Lei de Cotas e dedicados à promoção e cumprimento de normas de compliance e de legislação no campo ESG não promovam internamente a inclusão de pessoas com deficiência?

A primeira justificativa para o não cumprimento da norma refere-se à dificuldade de encontrar pessoas com deficiência qualificadas tecnicamente para exercer as funções no campo jurídico. A ausência de qualificação profissional e a falta de experiência prévia têm legitimado a impossibilidade de incluir pessoas com deficiência nesses espaços.

No entanto, essas situações descortinam outras determinantes sociais que não podem ser desconsideradas e que estão além da empregabilidade ou da discriminação, a exemplo da ausência de inclusão educacional.

Todavia, essa não é a única justificativa. A falta de estrutura física para receber a pessoa com deficiência, os custos envolvidos para promover acessibilidade, a velocidade de entrega e a quantidade de trabalho que podem supostamente ser pesados demais, a inexistência de profissionais na equipe aptos a promover a inclusão da pessoa com deficiência são outros entendimentos comumente utilizados para não incluir.

Sem a presença de advogados com deficiência, a compreensão de suas experiências e das barreiras que enfrentam pode ser limitada.

Outros argumentos indicam que contratar uma pessoa com deficiência pode trazer desafios operacionais para os quais os escritórios não estão preparados, seja em termos logísticos ou de necessidade de treinamento adicional.

Alegar falta de formação ou experiência, dificuldades operacionais, ou aspectos ligados à produtividade, em tempos de ESG, é inaceitável.

A responsabilidade de incluir e de combater a manutenção de estruturas sociais capacitistas e discriminatórias não pode ser apenas do outro, do Poder Público, das organizações da sociedade civil ou dos clientes. Essa responsabilidade é coletiva e precisa ser posta em prática.

No campo da advocacia, essa sub-representação das pessoas com deficiência reduz a capacidade do sistema jurídico de abordar questões relacionadas aos direitos e à inclusão dessas pessoas. Sem a presença de advogados com deficiência, a compreensão de suas experiências e das barreiras que enfrentam pode ser limitada, resultando em soluções inadequadas e insuficientes, com perpetuação de estereótipos, discriminação e violações de direitos.

Muitos acabam optando por preencher a cota em funções administrativas e não no *core business* do escritório, que é a advocacia. A falta de representação das pessoas com deficiência na advocacia também envia uma mensagem negativa sobre acesso e igualdade de oportunidades. Quando o exercício da profissão jurídica não reflete as diferentes formas de ser e estar na sociedade, estudantes e profissionais com deficiência podem ser desencorajados a buscar uma carreira jurídica.

Também pode levar à falta de confiança nas instituições jurídicas por aqueles que sentem que não estão sendo representados adequadamente.

Múltiplas perspectivas são fundamentais para a tomada de decisões informadas e para a busca de soluções mais justas e equitativas. Todavia, a falta de inclusão de pessoas com deficiência na advocacia e em espaços de debate jurídico priva a sociedade de contar com talentos valiosos e dotados de habilidades.

4. As dimensões ESG e a inclusão de pessoas com deficiência

A discussão sobre ESG nasce de uma provocação do ex-secretário-geral da ONU, Kofi Annan,

ao mercado de capitais, para incorporar aspectos sociais, ambientais e de governança nesse nicho. Em 2004, o termo é mencionado na publicação do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, denominada *Who Cares Wins*.⁴ Desde então, o ESG tem sido usado como baliza para que empresas possam abrir capital, norteadores de *compliance* e diretrizes incorporadas por organizações com e sem fins lucrativos, acompanhando um movimento global.

Nesse sentido, a deficiência perpassa todas as diretrizes da moldura ESG. Vejamos.

Em relação ao “E”, que trata do aspecto ambiental, é exigido que empregadores, além do cumprimento dos compromissos ambientais, assegurem acessibilidade, que é uma regra transversal. Nessa linha, é necessário ter espaços de trabalho acessíveis em termos arquitetônicos ou físicos e comunicacionais. Requer também que processos, práticas, produtos e serviços sejam estruturados de modo a assegurar a acessibilidade a seu conteúdo para os clientes ou beneficiários da ação. Assim como não se pode deixar de lado o racismo ambiental nem a justiça climática, a acessibilidade precisa ser garantida como parte relevante do entorno.

O “S” em ESG representa o aspecto social e refere-se à forma como a organização gerencia suas relações com funcionários, seu público-alvo e a comunidade em que está inserida. Abrange temas como direitos humanos, práticas justas de trabalho e remuneração, cuidados com a saúde e a segurança, e igualdade de oportunidades de emprego. Refere-se à representação da diversidade de forma transversal no planejamento das ações e no desenvolvimento das estratégias do negócio. De novo as pessoas com deficiência precisam ser aqui consideradas como parte relevante do quadro de pessoal e de público externo a ser alcançado.

A letra “G” simboliza a governança. Engloba o conjunto de processos, práticas e regras de gestão, a composição de órgãos de controle e direção, definições sobre ocupação de cargos de liderança e espaços de participação. Envolve as estratégias corporativas para a inclusão da diversidade e lida ainda com questões éticas e de conformidade com as normas e leis. Hoje menos de 10% dos profissionais com deficiência ocupam cargos de liderança.⁵

Diante disso, verifica-se a instrínseca relação que permeia ESG e a inclusão das pessoas com deficiência. Implementar ESG na prática requer envolver as pessoas com deficiência em cada uma das três dimensões. Não cabe falar em ESG sem as pessoas com deficiência.

Empresas, negócios de impacto, sociedades de advogados e até mesmo organizações da sociedade civil têm se manifestado favoravelmente ao tema, quando declaram que querem estar adequadas aos princípios ESG, seu compromisso com práticas sociais e justas, com a melhoria da qualidade de vida e acesso igualitário a oportunidades, independentemente de suas características ou habilidades físicas ou cognitivas.

A construção de ambientes de trabalho diversificados sob as diretrizes ESG é ferramenta crucial para o avanço da cultura institucional e corporativa, para o desenvolvimento de estratégias de atuação, para o desenvolvimento de produtos e serviços e para a criação de soluções melhores e mais eficientes.

A despeito disso, ainda pouco se vincula a perspectiva ESG à inclusão das pessoas com deficiência. Mas essa situação há de mudar! É possível mudar quando se reconhece a deficiência como um elemento da diversidade humana e quando se garante à pessoa com deficiência um ambiente acessível e favorável para que possa mostrar seu potencial e

4. PACTO GLOBAL. ESG. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg#:~:text=ESG%20%C3%A9%20uma%20sigla%20em,Mundial%2C%20chamada%20Who%20Cares%20Wins>. Acesso em: 10 jul. 2023.

5. Segundo pesquisa realizada pela Santo Caos, consultoria de engajamento por meio da diversidade, em parceria com a Catho (G1, 2019).

exercer suas capacidades. É possível mudar quando não se exige constante superação individual. É possível mudar quando há gestão para acolhimento das diversidades e rejeição de preconceitos. É possível mudar quando se promovem o respeito, a empatia e a compreensão de todos os envolvidos.

A inclusão não é um estado final, mas um processo contínuo de aprimoramento e adaptação, que respeita e valoriza as individualidades de cada pessoa e suas necessidades específicas.

5. Pessoas com deficiência, ESG e o exercício da advocacia

Esse debate não se resume a quem tem obrigação de cumprir a Lei de Cotas.

Como já tivemos a oportunidade de destacar,

“para que mais pessoas com deficiência sejam incluídas no mercado de trabalho, é preciso buscar alternativas que transcendam a atual lógica da Lei de Cotas, que, embora tenha contribuído, ainda não conseguiu de forma efetiva sanar a questão” (LOPES; REICHER, 2019).

Para aprimorar o nosso sistema, uma norma alternativa possível seria agregar mecanismos de fomento à prática da inclusão como incentivo fiscal para médias e pequenas empresas que estimule a contratação de pessoas com deficiência, o que ainda não se discute tão amplamente no Brasil.

Mas, independentemente de fomento financeiro, é preciso fazer um fomento à diversidade humana. No âmbito da advocacia, esse movimento precisa ser assumido pelas nossas instâncias de representação da advocacia e das sociedades de advogados. Os escritórios devem assumir sua responsabilidade e contratar pessoas com deficiência não apenas por obrigação legal, mas para o aprimoramento dos seus negócios e da própria advocacia.

Pessoas com deficiência são produtivas e podem alcançar desempenho igual ou superior aos colegas. A diversidade de habilidades e perspectivas que trazem para as equipes, sua experiência

e conhecimento agregam valor e contribuem para uma melhor compreensão das necessidades de mercado e para aprimorar produtos e serviços.

A inclusão desses profissionais traz uma diversidade de perspectivas e experiências que enriquece o ambiente de trabalho, permitindo uma compreensão mais ampla das necessidades e dos desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência.

A presença e a atuação ativa de advogados com deficiência também fortalecem a capacidade do sistema de justiça como um todo de promover a inclusão de forma mais ampla na sociedade brasileira.

No entanto, mudanças estruturais significativas não acontecem de forma individualizada. Ao investir na diversidade e na inclusão de pessoas com deficiência, empresas, escritórios de advocacia e outros atores do mercado demonstram seu compromisso com a inclusão social e com a igualdade de oportunidades, fortalecendo sua imagem corporativa e atraindo clientes que acreditam e buscam esses valores.

A inclusão não é um estado final, mas um processo contínuo de aprimoramento e adaptação.

Nesse exercício, permitem a construção de boas práticas e de soluções multidimensionais, que têm potencial de impulsionar mudanças sociais significativas em relação à inclusão das pessoas no mercado de trabalho.

Ao contratar advogados com deficiência, os escritórios demonstram um comprometimento genuíno com a inclusão e a igualdade de oportunidades. Isso contribui para a construção de uma sociedade mais justa, na qual todos os cidadãos tenham acesso pleno e equitativo à justiça.

Ao superar as barreiras e preconceitos existentes e promover mudanças estruturais que favoreçam a contratação ativa de advogados com

deficiência, avançaremos em direção a uma advocacia mais inclusiva e representativa. É hora de agir coletivamente para criarmos ambientes jurídicos que incluam as pessoas com deficiência, valorizem a diversidade humana e contribuam para um futuro mais igualitário.

Em nossa visão, é fundamental promover a inclusão e aumentar a representação de advogados com deficiência na profissão jurídica. Isso pode

ser alcançado por meio de políticas e práticas de recrutamento inclusivas, fornecendo adaptações razoáveis e acessíveis, e promovendo uma cultura de diversidade e igualdade dentro dos escritórios de advocacia e instituições jurídicas. Ao fazer isso, abrimos caminhos para que as vozes das pessoas com deficiência sejam ouvidas e suas necessidades, endereçadas, e que o sistema jurídico seja inclusivo e justo para todos. ●

BIBLIOGRAFIA

- G1. Menos de 10% dos profissionais com deficiência ocupam cargos de liderança, 17 set. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/17/menos-de-10percent-dos-profissionais-com-deficiencia-ocupam-cargos-de-lideranca.ghtml>. Acesso em: 10 jul. 2023.
- IBGE. Política Nacional de Amostras por Domicílio (PNAD). Divulgação dos resultados gerais, 7 jul. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 10 jul. 2023.
- LOPES, Laís de Figueirêdo. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU. In: MARÇAL, Sérgio Pinheiro; KAYATT, Marcio (dir.). *Revista do Advogado*, ano 27, n. 95, p. 56-64, dez. 2007. Disponível em: https://aplicacao.aasp.org.br/aasp/servicos/revista_advogado/paginaveis/95/40/index.html. Acesso em: 13 jul. 2023.
- LOPES, Laís de Figueirêdo. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, seu Protocolo Facultativo e a Acessibilidade. Dissertação de Mestrado em Direito na PUC-SP. Disponível em: https://sbsa.com.br/wp-content/uploads/2020/11/Dissertacao_-_Lais-Vanessa-Carvalho-de-Figueiredo-Lopes.pdf. Acesso em: 13 jul. 2023.
- LOPES, Laís de Figueirêdo; REICHER, Stella Camlot. (Des)Cumprimento da Lei de Cotas nas Organizações da Sociedade Civil. In: MELLO, Janine (org.). *Boletim de Análise Político-Institucional/Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada*, n. 20, p. 73-82, Brasília: Ipea, 2019. Disponível em https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34906&Itemid=6. Acesso em: 13 jul. 2023.
- PACTO GLOBAL. ESG. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg#:~:text=ESG%20%C3%A9%20uma%20sigla%20em,Mundial%2C%20chamada%20Who%20Cares%20Wins>. Acesso em: 10 jul. 2023.
- RADAR SIT. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, 2021. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 10 jul. 2023.