



Francisca Almeida

Associada sénior da Miranda & Associados

“PARECE EXISTIR UMA SUB-REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NA LIDERANÇA”

► Em comemoração do dia internacional da mulher, a *Advocatus* questionou seis advogadas sobre o papel da mulher na advocacia e em que ponto está a igualdade de género no setor. E ainda deram um conselho para as futuras colegas.

Texto **FREDERICO PEDREIRA**
Fotografias **D.R.**

Existem vantagens em ser mulher no mundo da advocacia?

Não acredito num estatuto diferenciado em função do género no exercício da advocacia, nem identifico qualquer característica intrínseca ao género feminino que coloque as mulheres em posição de vantagem ou desvantagem. Há uma ideia pré-concebida de que as mulheres têm uma mais apurada inteligência emocional e estarão melhor prepara-

das para prosperar no domínio das relações interpessoais. Não tenho evidências dessa especial pré-disposição, que é uma qualidade que identifico, de forma transversal, em homens e mulheres (advogados e advogadas), sem especial prevalência no género feminino.

A igualdade de género no exercício da advocacia ainda tem um longo caminho a percorrer?

Tem. Na advocacia e, em geral, no mundo laboral e empresarial. Não creio (e os dados não o demonstram) que a realidade das sociedades de advogados – que corresponde ao contexto de exercício de advocacia que melhor conheço – compare mal com o universo empresarial. Em geral, parece existir uma sub-representação das mulheres ao nível das estruturas de liderança e, em particular, do grupo de sócios de capital (não é, felizmente, o caso da Miranda). No entanto, a meu ver, a questão não se resolve só com a adoção de medidas que promovam as advogadas e o seu papel no contexto das sociedades de advogados. De que vale a instituição de quotas, a implementação de programas de mentoria, ou a adoção de políticas de trabalho flexível se sobre as mulheres – incluindo as advogadas – continuar a recair uma carga de responsabilidades parentais e domésticas significativamente mais pesada, que se reflete negativamente na disponibilidade profissional? Há uma questão de fundo, a montante, que carece de ser endereçada ao nível das políticas públicas e das organizações. E é possível adotar medidas relativamente simples que sinalizam o caminho que queremos trilhar. Um exemplo, que não é absolutamente inovador, é a adoção de políticas de licença de parentalidade de género neutro, i.e. ausência por igual período de tempo de homens/mulheres advogados/advogadas aquando do nascimento/adoção de filho/a. Medidas como esta contrariam o estereótipo da mãe como cuidadora exclusiva ou principal dos filhos, promovem o equilíbrio na disponibilidade para o desempenho das responsabilidades parentais e profissionais e contribuem para acautelar um equilíbrio nas condições efetivas de recrutamento e progressão, nas organizações em geral, e nas sociedades de advogados em particular.

Que conselho/mensagem deixa a futuras advogadas?

Não ousou deixar conselhos mas, com algum humor, não deixarei de sugerir que complementem a formação académica com um curso de malabarismo: pode ser um fator distintivo na hora de equilibrar os pratos todos ao mesmo tempo!