



Lex

PARIDADE NA ADVOCACIA

Advogadas na liderança sem recurso a decretos

Quatro advogadas: duas receberam agora um prémio internacional. Outras duas juntaram-se-lhes recentemente, como sócias da VdA, onde, dizem, a igualdade de oportunidades não diferencia géneros.

JOÃO MALTEZ
jmaltez@negocios.pt



Miguel Baltazar

Da esquerda para a direita, Magda Cocco, Paula Gomes Freire, Margarida Couto, Ana Luís de Sousa e Catarina Pinto Correia.

Têm em comum a profissão, uma carreira bem-sucedida e o facto de terem chegado ao topo da organização onde trabalham. Simultaneamente, todas são mães e todas têm três filhos. Admitem que o facto de estarem ligadas a um dos maiores escritórios de advogados do país – Vieira de Almeida e Associados (VdA) – lhes propicia uma realidade distinta daquela que

vivem outras mulheres. Embora pouco crentes na paridade de género por decreto, acreditam que a nova lei das quotas poderá acelerar mudanças no mundo empresarial.

Chamam-se Magda Cocco, Paula Gomes Freire, Catarina Pinto Correia e Ana Luís de Sousa. As duas primeiras receberam um **prémio internacional**. As restantes duas juntaram-se-lhes recentemente no colégio de sócios da sociedade onde trabalham e onde

As sócias da VdA Magda Cocco e Paula Gomes Freire, além de outras oito advogadas portuguesas, foram distinguidas pela revista espanhola "Iberian Lawyer" no âmbito da iniciativa "InspiraLaw", que destaca mulheres que se dedicam ao exercício da advocacia e que servem de inspiração para as novas gerações de profissionais do sector.

a **igualdade de oportunidades**, afixam, não diferencia géneros. Mas elas distinguem-se: são quatro mulheres que estão na liderança.

A firma de advocacia de que é sócia "é uma casa onde os homens e as mulheres são tratados de forma igual e onde têm as mesmas oportunidades em termos de carreira", afirma Magda Cocco. Esta é uma realidade que resulta em muito, sublinha, da cultura que se vive da organização onde trabalham e já des-



Lei das quotas quer dar exemplo



As mulheres sentem ainda, pela forma como a sociedade portuguesa está organizada, um conjunto de pressões que os homens não sentirão. Muitas vezes são as próprias mulheres que decidem abandonar a carreira.

MAGDA COCCO
Advogada, sócia da VdA



Os números não dizem tudo, mas ajudam. Nos órgãos de gestão da sociedade de advogados VdA, 55% dos membros do comité executivo e 29% dos que ocupam lugares no conselho de administração são mulheres. Mais, no conjunto dos sócios as advogadas representam 28%. No escritório, as mulheres ocupam 52 dos em 111 lugares de liderança, ou seja, 47%.

de a fundação da sociedade de advogados de que hoje são sócias.

Entre os fundadores está uma mulher, Margarida Couto. "A Margarida tem cinco filhos. Sempre foi uma referência, um exemplo de que é possível conciliar o facto de se ter uma família alargada e, ao mesmo tempo, uma carreira ao mais alto nível", diz Paula Gomes Freire, no que é corroborado pelas restantes.

Também é verdade, considera ainda, que devido à forma como a sociedade portuguesa está organizada, "as mulheres sentem ainda um conjunto de pressões que os homens não sentirão e, muitas vezes, são elas próprias que optam por abandonar a carreira".

A importância das novas gerações

Catarina Pinto Correia sublinha, em todo o caso, que as novas gerações estão a mexer com o modo de estar na vida e de exercer uma profissão onde as mulheres são a maioria (ver gráfico). Hoje, no escritório onde trabalha, tal como há licenças de maternidade, também há de paternidade. "Os homens mais velhos, mesmo que tivessem essa prerrogativa não a usavam. Os mais novos, hoje não prescindem dessas licenças. A mentalidade está a mudar", explica a mesma advogada.

Ana Luís de Sousa também não valoriza o papel das quotas para impor a paridade nas organizações empresariais. No entanto, considera que podem funcionar como um acelerador. "Historicamente, em vários sectores, foi necessário criar um mecanismo que acelerasse uma adaptação da so-

cidade a determinada realidade."

No mesmo sentido, Magda Cocco admite que este possa ser um processo necessário, mas lembra os diversos estudos, nomeadamente de consultoras, que provam que "a diversidade de género nos cargos de topo é algo que tem um efeito prático positivo nas empresas e com impacto financeiro".

No dia-a-dia, e tendo em conta os diferentes contextos empresariais com que se defronta no exercício da profissão, Catarina Pinto Correia admite que "há realidades nas quais a remuneração é diferente e em que, se calhar, o tipo de oportunidades não é o mesmo". Esta advogada evidencia que "nos sectores mais básicos, desde o sector agrícola ao industrial ou nos serviços", as condições são ainda muito dispares, quando a questão da paridade se coloca.

A paridade como valor central

A liderança é diferenciável em função do género? Mais importante do que diferenciar tipos de liderança, Catarina Pinto Correia entende que o foco deve ser colocado na "complementaridade das sensibilidades de uns e de outros. Uma liderança apenas no feminino é deficitária, não fica completa. Precisamos dos homens na organização. A paridade é o valor central", defende.

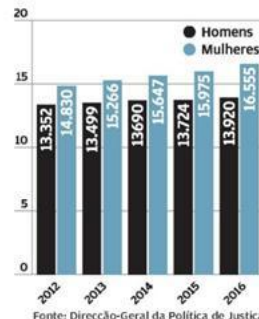
Magda Cocco lembra que há dez anos havia claramente bem menos mulheres em cargos executivos. "Estamos a assistir a essa mudança nas empresas/clientes com que trabalhamos. E nós trabalhamos aqui com pequenas e grandes empresas e sentimos, apesar de

ELAS SÃO A MAIORIA NA PROFISSÃO

Evolução dos advogados inscritos na Ordem

O número de mulheres inscritas na respectiva Ordem profissional tem vindo a ultrapassar de forma consistente o total dos homens.

Em 2012, havia mais 1.478 advogadas. Os dados mais recentes, de 2016, mostram que elas já são mais 2.635 do que eles.



tudo, uma mudança", sublinha.

E na advocacia? Numa profissão em que as mulheres estão em maioria, é ou não longo o caminho a percorrer para chegar à paridade? Paula Gomes Freire considera que neste capítulo não há discriminação em função do género. "Há sim um conjunto de circunstâncias de natureza cultural que tornam muitas vezes o caminho mais difícil para as mulheres", conclui. ■

Desde Janeiro deste ano que as empresas cotadas e as empresas públicas estão obrigadas por lei a cumprir um novo regime de representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de gestão e de fiscalização, sempre que haja novas nomeações.

A medida foi introduzida pela Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto, que entrou em vigor no início deste ano, e embora não se aplique a todo o sector privado, tem o propósito claro de indicar um caminho.

O propósito do novo enquadramento legal é garantir que a proporção de pessoas de cada género designadas para cada órgão de administração e de fiscalização das empresas cotadas em bolsa não seja inferior a 20% em 2018 e a 33,3% em 2020, em novos mandatos. E que, ao nível das empresas públicas, essa proporção não seja inferior a 33,33% já este ano.

As empresas que não respeitem estes limiares passam a ter 360 dias para corrigirem a situação. O incumprimento prevê ainda que as respectivas representações possam ser publicitadas na internet.

A lei será futuramente aplicável, com as necessárias adaptações a definir em diploma próprio, ao sector empresarial local e também ao sector público empresarial das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira. ■ JM