

Por Mariana Bandeira ANÁLISE

Mulheres são maioria nos grandes escritórios mas desigualdade persiste

A questão da igualdade de género entrou de forma mais significativa nas sociedades de advogados portuguesas há cerca de cinco anos, com a implementação de medidas que vão da flexibilidade de trabalho a programas de mentoring.

egina Quintanilha foi a primeira mulher advogada, e licenciada em Direito, em Portugal, tendo até começado a exercer cinco anos antes da publicação do decreto (nº4676, de 19 de julho de 1918) que abriu as portas da advocacia às mulheres. Só em 1990 foi eleita a bastonária Maria de Jesus Serra Lopes, a primeira jurista a ocupar o cargo que, desde então, só a advogada Elina Fraga teve. Mais de um século depois, a igualde de género continua a unir grande parte das advogadas e mesmo das sociedades em que se inserem.

"A inversão da tendência de existirem mais advogados homens iniciou-se em 2006 e desde essa data até ao momento presente o sexo feminino tem tido um crescimento enorme de inscrições de mulheres advogadas por ano. Na presente data, num universo de 33.241 inscritos, 18.287 são advogadas e 14.954 advogados", refere Márcia Martinho da Rosa, membro Comissão dos Direitos Humanos da Ordem dos Advogados.

A percentagem de mulheres nos escritórios em Portugal ronda hoje os 60%, mas a fatia é principalmente ocupada por administrativas e outras funções de suporte. A associada da PRA prevê que, apesar de os sócios e managing partners de sociedades serem maioritariamente do sexo masculino, esse panorama será invertido.

Na Garrigues global, a distribuição entre mulheres e homens é de 53% e 47%, respe-



tivamente, mas em Portugal o peso do sexo feminino é superior, com 60%. "Apostamos em fomentar a igualdade de oportunidades no dia a dia. Esta é uma das nossas prioridades, como é demonstrado pela contínua implementação de medidas orientadas à maior retenção e desenvolvimento profissional do talento feminino", afirma fonte oficial do escritório ao Jornal Económico (JE), sem confirmar ou desmentir a aplicação de quotas. A sociedade ibérica, que recebeu há três anos o distintivo «Igualdade na Empresa» do Governo espanhol, tem três medidas principais no âmbito da igualdade de género: o plano Optimum, que permite às pessoas, na altura da maternidade/paternidade e a fim de se adaptarem às necessidades do seu filho, usufruírem de uma redução da jornada após o termo da licença, sem prejuízo ou diminuição da sua remuneração; o plano Home Office, de flexibilidade no trabalho (implementado pré -pandemia) e o programa Mentoring, que conta já com três edições e visa apoiar as mulheres profissionais e proporcionar-lhes ferramentas e metodologias que favoreçam o seu desenvolvimento na firma. Em 2019, participaram 23 mentees e 23 mentores.

O conjunto de colaboradores da Vieira de Almeida (VdA) é atualmente composto por cerca de 450 pessoas, sendo que a maioria (63%) são mulheres. "A promoção da diversidade e igualdade de género desempenham um papel fundamental na forma como as nossas políticas de recursos humanos são concebidas e implementadas, introduzindo guidelines que abordam a necessidade de realizar avaliações de desempenho objetivas e, consequentemente, fomentar oportunidades de progressão de carreira com base na meritocracia", explica Paula Gomes Freire, sócia executiva do grupo, em declarações ao JE. A advogada considera que a implementação de quotas para representatividade de género nas organizações não é o "modelo ideal" e diz que na VdA o processo tem sido "orgânico e natural", mas admite que este é um "mecanismo útil". Neste escritório, os resultados desse processo são medidos e acompanhados através de um "Scoreboard

de Diversidade" interno, conforme esclarece Paula Gomes Freire: "Este scoreboard visa assegurar que as melhores práticas estão a ser implementadas e cumpridas na VdA. E este painel sistematiza os principais KPI (Key Performance Indicators) da Diversidade dentro da firma, com enfoque no género, nacionalidade, geração e formação académica".

Na Morais Leitão (ML), onde não existe qualquer sistema de quotas desta natureza, a percentagem de colaboradores (advogados em funções de suporte) divide-se entre 37,15% homens e 62,85% mulheres. Martim Krupenski, diretor geral da ML, declara ao JE que, pessoalmente, não concorda com as quotas, mas adianta que o tema já foi debatido a nível interno, dadas as consequências em vários dos seus clientes, que estão sujeitos a quotas nos conselhos de administração. "Preferimos sempre outro género de medidas, moldando os comportamentos e práticas, tornando-os mais livres e transparentes, em vez de optarmos por práticas normativas sem grande clareza, que podem até levar à desconfiança relativa aos critérios", diz.

O ex-diretor de RH explica que há vários anos que a ML se debruçou sobre a questão da igualdade de género, tendo organizado também conferências. "As oportunidades de carreira olham para a diversidade dos candidatos, mais do que para apenas uma parte da sua identidade: como trabalha, que skills profissionais, pessoais e técnicas apresenta, que preferências e expectativas tem, que experiências de vida teve ou quer ter, que línguas fala", começa por explicar Martim Krupenski. "Estamos profundamente conscientes da importância da conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, que tem um impacto profundíssimo na perceção das oportunidades, e por isso este tema tem sido para nós uma prioridade", acrescenta.

"É PROBLEMA QUE AINDA UNE AS MULHERES EM 2020"

Na PLMJ, onde existe uma política de tolerância zero à discriminação de género, há



hoje 59% de mulheres e 41% de homens e entre os fee-earners 55% mulheres e 46% homens. Λ sociedade tem essencialmente quatro pilares nas iniciativas de promoção de igualdade de género: políticas parentais que garantam que mulheres e homens não são prejudicados nos bónus e progressão da carreira quando tiram licença, licença de maternidade alargada, modelos de trabalho flexíveis e processos de avaliação transparentes e independentes. "O tema das quotas é complexo e está longe de ser uma questão de sim ou não. Sabemos que, como setor, há um longo caminho a per-

Maria de Jesus Serra Lopes e Elina Fraga foram as duas bastonárias mulheres, em 1990 e em 2014, respetivamente



correr em relação à diversidade de género, mas a mudança já começou e na PLMJ queremos dar o nosso contributo para a redução da desigualdade de género e disparidades salariais. Este é um dos pilares da nossa estratégia de sustentabilidade, da forma como nos vemos hoje e nos projetamos para os próximos 20 anos. Por isso, temos vindo a fazer progressos significativos, sem necessidade de implementar sistemas de quotas, através de políticas rígidas, muito objetivas", assinala fonte oficial da firma. "As políticas de diversidade devem servir para equilibrar a meritocracia com o que ainda constituem barreiras para as mulheres nas suas vidas profissionais. Reconhecer quais são essas barreiras é o primeiro passo para resolver um problema que ainda une as mulheres em 2020, mas também restringe os resultados das empresas, ao limitar o talento e o potencial dos seus colaboradores", sublinha.

O escritório da Cuatrecasas em Portugal conta uma percentagem de 59% de mulheres no universo dos advogados e outros profissionais, dois pontos percentuais acima da taxa global (onde se contabilizam 938 de entre um total de 1.660 advogados e profissionais). Sem surpresas, e comum aos seus pares, quando observado apenas o número de advogados(as), a percentagem de mulheres desce ligeiramente para os 49% em Portugal e 44% globalmente, enquanto nos administrativos e outras funções de suporte as mulheres representam a larga maioria: 81% em Portugal e 80% na firma em todo o mundo. Em 2015, o tema da igualdade de género concretizou-se em medidas concretas na Cuatrecasas em Portugal e Espanha, nomeadamente a possibilidade de trabalhar em casa, mesmo antes de esta ser a rotina de grande parte da população ativa. Mas há metas mais ambiciosas: "O nosso objetivo é que pelo menos 20% dos sócios sejam mulheres e que estas representem pelo menos 25% dos sócios em cargos de gestão, em linha com o objetivo de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas sobre a igualdade de género. Temos feito

ANÁLISE

progressos de ano para ano e continuamos comprometidos e empenhados em reverter o chamado "gender gap". Atualmente, já 24% dos cargos de gestão são ocupados por mulheres e o número de sócias corresponde a 13% do total", conta Maria João Ricou, managing partner da Cuatrecasas em Portugal. A advogada acredita que o equilíbrio de género nas posições de topo se consegue – sem necessidade de quotas – ao evitar que o talento feminino se perca por causa da pressão a que as mulheres ficam sujeitas quando as responsabilidades familiares, sobretudo de maternidade, se tornam mais exigentes.

A Sérvulo & Associados tem 103 advogados - 57% mulheres e 43% homens -30 administrativos, de entre os quais 87% mulheres e 13% homens. "Não temos e não julgamos necessário tê-las no nosso caso. A diversidade de género tem acontecido a bom ritmo por si só. A Sérvulo tem um total de 31 sócios, dos quais 12 são mulheres e oito delas subiram a sócias nos últimos cinco anos. Há, contudo, setores em que será mais difícil haver uma heterogeneidade espontânea e nos quais pode fazer sentido uma ajuda regulatória durante um determinado período para que o setor se adapte", refere fonte oficial da sociedade. O escritório liderado por Paulo Câmara aderiu em 2019 à Associação Portuguesa para Diversidade, liderando o seu Observatório Jurídico, e integrou quatro anos antes o iGen - Fórum Organizações para a Igualdade de Género. Nesse mesmo ano (2015), promoveu um debate público sobre "Diversidade de Género e Boa Gestão Empresarial", que acabou por resultar numa publicação dedicada à temática, a "Inside". "Em paralelo, foi encetado um processo interno de reflexão, quanto às melhores práticas a implementar, tendo em vista o estreitamento de assimetrias entre sexos, com especial enfoque no combate a discriminações indiretas, mais difíceis de identificar, com a neutralização de penalizações em prémios de desempenho, em razão de ausências por parentalidade", esclarece a Sérvulo.