

“A PRESENÇA ESMAGADORA DAS MULHERES NA PROFISSÃO É INEVITÁVEL”

Existem vantagens em ser mulher no mundo da advocacia?

É relativamente complicado responder a esta pergunta sem entrar em generalizações, que muitas vezes não correspondem à realidade fática. Ainda assim, talvez se possam associar tipicamente às mulheres *soft skills* imprescindíveis na advocacia e em qualquer organização. Por exemplo, a capacidade de gestão de equipas e de recursos humanos – em particular pela maior aptidão para criar e gerir equipas fortes e eficientes – e a abordagem didática e de desafio no que respeita à formação de advogados mais novos. Em articulação com outras valências, que assumem importância equivalente, a mulher contribui de forma muito relevante para a saúde e polivalência de uma organização.

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

Existe, sem dúvida, um caminho a percorrer, embora a sua distância seja ainda algo incerta. Certo é que a presença esmagadora das mulheres na profissão é inevitável, bastando olhar para os bancos da faculdade. A boa notícia é que julgo estarmos já perante uma (espécie de) meritocracia, no contexto da qual as sociedades de advogados olham para os membros que as compõem independentemente do seu género, estando cada vez mais concentradas na verdadeira criação de valor, no rigor profissional, na ética de trabalho e no carácter diferenciador que cada um pode criar dentro da estrutura. Sem prejuízo de sempre existirem situações que podem ainda dificultar o caminho que a mulher percorre, é possível cada vez mais confiar na igualdade de oportunidades e na valorização das características individuais de cada um, por oposição à generalização de perfis. Aliás, numa era em que o rastilho do tema foi aceso, podem até ser geradas oportunidades com base exclusiva no género, o que não deixa de criar sentimentos contraditórios.

Se falta representatividade no topo? Naturalmente. Mas o topo é, ainda, um reflexo geracional, que tendencialmente será complementado e, enfim, substituído pela geração do futuro.

Que conselho/mensagem deixa a futuras advogadas?

A Sheryl Sandberg, COO do Facebook e autora de



Maria Cortes Martins

Associada da Morais Leitão

um livro muito interessante sobre o “lugar à mesa” das mulheres no mundo corporativo (*Lean In*), relata com muita acuidade um fenómeno bastante generalizado na cultura de trabalho feminina: *O tiara syndrome*. Os sintomas incluem manter a cabeça baixa, produzir trabalho de excelência e manter a esperança de que as pessoas certas reparem e, consequentemente, coloquem uma tiara na nossa cabeça, em jeito de recompensa do nosso esforço. Gostava de ver mais mulheres a procurarem as condições e reconhecimento que merecem e gostava que as expressões “ambiciosa” e “líder” quando utilizadas para referir uma mulher fossem mais frequentemente elogiosas e não, como por vezes, proferidas com relativo desconforto.