

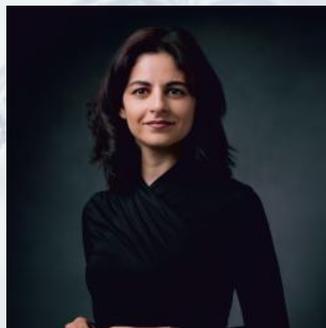
VALOR

MAGAZINE
nº044 - Gratuito

Mensal - Maio de 2024



Renata Silva Santos
Antonino Antunes, Maria Augusta
Antunes & Associados



Fátima Rebelo
Legal Block



Marina Silva
Marina Silva Advogados

Mulheres no Direito: Desafios e Conquistas

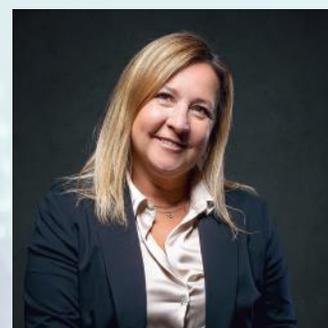
A Valor Magazine assinala o Dia Nacional do Advogado dando voz às advogadas. Que direitos já foram conquistados por estas profissionais? O que falta ainda fazer? Esta é uma análise da Advocacia no feminino, sob o ponto de vista delas.



Cláudia Peredo Rodrigues



Cátia Neves Tavares
CNT Avocats



Sílvia Biscaia

**DIA EUROPEU
DO MAR**

Um recurso
estratégico para o país

**MULHERES
DE VALOR**

Sucesso
no feminino

**PORTUGAL
MAIS SUSTENTÁVEL**

Empresas cada vez
mais responsáveis

ADN

Aplicações à
Parasitologia
Médica

ESPOSENDE
VERÃO
• 2024 •

**MAIS DE 100 EVENTOS
PARA ANIMAR O SEU VERÃO!**

ESPOSENDE
câmara municipal



A edição de maio da Valor Magazine destaca o **Dia Nacional do Advogado**, numa perspetiva feminina da atividade.

As mulheres só conseguiram aceder à profissão de advogadas a partir de 1918 e só mais recentemente as profissionais do Direito se superiorizaram aos homens, no que respeita ao número de mulheres advogadas em exercício de funções.

A Valor Magazine destaca, nas suas páginas, vários testemunhos de mulheres – umas com poucos anos de carreira, outras já com várias décadas de trabalho na área, unidas pela mesma paixão: a Advocacia.

Sendo a Advocacia uma área que exige extrema dedicação, estudo e trabalho caminham de mãos dadas com a empatia, o respeito pelo cliente e a capacidade de ganhar casos seja pelo consenso e pelo acordo entre as partes, seja na barra do Tribunal.

Desde que as mulheres se tornaram a maioria dos profissionais do Direito, os consensos são mais comuns.

No entanto, na Advocacia, onde se luta pelos direitos de todos, ainda há falta de apoios para as mulheres, nomeadamente no que concerne a questões como a maternidade e a doença.

Esta edição está também marcada pelo **Dia Europeu do Mar**, que também está assinalado nestas páginas. O mar, um dos maiores patrimónios nacionais, históricos e económicos.

É ainda assinalado o **Dia Internacional da Luta Pela Saúde da Mulher** e dado destaque à sustentabilidade que as empresas têm, cada vez mais, vindo a querer assegurar.

Leve consigo a Valor Magazine de maio e desfrute de mais esta edição que preparámos para si!

Sara Freixo

Editora

sarafreixo@valormagazine.pt

maio '24 DESTAQUES

18



MÚTUA DOS PESCADORES:
Seguradora cooperativa
com raízes na pesca

28



CHEP
"Queremos criar cadeias
de valor regenerativas"

30



PROCARE HEALTH
Porque razão ainda se celebra o Dia Internacional
da Luta pela Saúde da Mulher?

FICHA TÉCNICA: Propriedade e Administração: Sinónimos Breves Unipessoal, Lda | Gerência detentora de 100% do capital social José Moreira | Sede da Administração, Redação e Edição: Avenida da República, 1622, 7º andar, Frente, sala 19, 4430-193 V.N. Gaia | Telefone Gerat: 223 204 952 / 221 143 269 (Chamada para a rede móvel / fixa nacional) | Email: geral@valormagazine.pt | redacao@valormagazine.pt | www.valormagazine.pt | facebook.com/revistavalormagazine | linkedin.com/company/revista-valor-magazine | Impressão: Gráfica Jorge Fernandes, Rua Quinta de Mascarenhas, N9, Vale Fetal, 2825-259 Charneca da Caparica | Diretor: José Moreira | Editora: Sara Freixo | Design e Paginação: Insidejour communication | Gestores de Comunicação: Fernando Costa, Jaime Pereira, Miguel Machado e Inês Ribeiro | NIF: 515 541 664 | Registo ERC nº 127356 | ISSN: 2184-6073 Depósito Legal: 462265/19 | Tiragem média: 20 mil exemplares

Os artigos que integram esta edição são da responsabilidade dos seus autores, não expressando a opinião do editor. Quaisquer erros ou omissões nos conteúdos não são da responsabilidade do editor, bem como este não se responsabiliza pelos erros, relativos a inserções que sejam da responsabilidade dos anunciantes. A paginação é efetuada de acordo com os interesses editoriais e demais questões técnicas da publicação, sendo que é respeitada a localização obrigatória - e paga - dos anúncios. É proibida a reprodução desta publicação, total ou parcial, por fotocópia, fotografia ou outro meio, sem o consentimento prévio do editor. "O Estatuto Editorial pode ser consultado no nosso facebook e em <https://www.valormagazine.pt/estatuto-editorial-valor-magazine/>. Nos termos do nº1, art.º17º da Lei nº2/99 de 13 de janeiro – Lei de Imprensa".

5

Mulheres no Direito: desafios e conquistas

- 5 - Roberta Miotti Advogada - "A sociedade deve contribuir para o crescimento profissional da mulher"
- 6 - Antonino Antunes, Maria Augusta Antunes & Associados - "As carreiras têm custos de oportunidade para as mulheres"
- 8 - Maria Francisca Ávila Advogada - "A evolução da sociedade vai trazer uma maior equidade à profissão"
- 9 - Legal Block - "O sistema da CPAS tem de ser alterado rapidamente"
- 10 - Marina Silva Advogados - "A falta de apoio às advogadas que são mães ou adoecem ainda é um problema a resolver"
- 11 - Cláudia de Sousa Oliveira Advogada - "O papel da mulher na Advocacia tem a mesma relevância que na sociedade"
- 12 - CNT Avocats - "As mulheres já têm provas dadas na Advocacia, mas os desafios para elas são maiores"
- 14 - Cândida Pessoa Advogada - "Uma advogada em início de carreira debate-se com dificuldades únicas"
- 21 - PCA Advogados - "O equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar é de difícil concretização"
- 22 - Lara Estevens Advogada - "O desequilíbrio nos cargos de topo ainda é uma realidade"
- 23 - Elizabeth Fernandez Advogada - Uma presença conseguida por mérito e profissionalismo
- 24 - Sílvia Biscaia Advogada - "As advogadas contribuíram para um maior número de acordos em Tribunal"
- 26 - CDRS Advogados - "As mulheres têm provado que são excelentes profissionais"
- 27 - ARC Legal Office - "A luta das mulheres pelos seus direitos nunca está terminada"
- 35 - Ana Sauri Gardete Advogada - "A equidade ainda não está garantida, mas o caminho é este"
- 36 - Marta Salgueiro Advogada - "São papéis duros, mas muito recompensadores"
- 37 - YBOM Advogados - "As mulheres têm capacidade para exercer Advocacia de modo pleno e dignificante"
- 38 - Cláudia Peredo Rodrigues Advogada - "A tendência profissional é que a progressão seja mais equilibrada e justa"
- 40 - Ana Sofia Pires Advogada - "A prática individual permite-nos maior liberdade e criatividade"
- 41 - Susana Rodrigues Gonçalves Advogada - "A equidade plena ainda não foi alcançada"
- 42 - SPASS Sociedade de Advogados - "Os jovens advogados enfrentam os mesmos desafios"

15

Dia Europeu do Mar

- 15 - Fórum Oceano - "O mar português tem de ter negócios lucrativos e sustentáveis"
- 16 - Observatório do Mar dos Açores - Mar: o maior património dos Açores
- 17 - GSM Marine Consulting: Líder em consultoria e peritagem nos portos portugueses
- 18 - Mútua dos Pescadores: Seguradora cooperativa com raízes na pesca
- 20 - Real Atunara - Tradição e Inovação de mãos dadas num futuro sustentável

28

Portugal Mais Sustentável

- 28 - CHEP - "Queremos criar cadeias de valor regenerativas"

30

Dia Internacional da Luta pela Saúde da Mulher

- 30 - Procure Health - Porque razão ainda se celebra o Dia Internacional da Luta pela Saúde da Mulher?

31

Mulheres de Valor: casos e sucesso

- 31 - FACES Isabel Guimarães - "A Astrologia é o relógio do tempo"

32

Opinião

- 32 - Sandra Almaça - ALMAça Experts in Real Estate - Ser consultor imobiliário

34

ADN

- 34 - Instituto de Higiene e Medicina Tropical - "O nosso trabalho é complementar à Medicina Genómica Humana"

“A sociedade deve contribuir para o crescimento profissional da mulher”

Roberta Miotti é advogada há mais de 25 anos. Com domicílio profissional no Brasil, em Portugal e em Itália, assume ser uma “cidadã do mundo” que escolheu Portugal para viver. Reconhece que o país está legislativamente evoluído, mas no que respeita à mulher e à equidade relativamente ao homem, sobretudo na evolução na carreira, a mulher ainda tem algum caminho para percorrer.

Em Portugal, ainda persistem algumas barreiras à evolução da carreira que diferem entre gêneros. Por que motivo ainda têm as mulheres mais dificuldade em aceder a cargos de liderança dentro das organizações?

Desde os primórdios até meados do século XX as mulheres ocupavam um papel secundário nas sociedades e ao longo da evolução dos povos. Após séculos de subserviência, as mulheres começaram a manifestar-se, lutar por igualdade de direitos, pelo direito de estudar, trabalhar, votar e equipararem-se aos homens, mas foram necessários muitos anos, protestos, manifestações para que essa realidade começasse a ser transformada. As mulheres têm demonstrado grandes capacidades, obstinação, resiliência, não somente no que tange às suas qualidades intelectuais, mas também em vários âmbitos pessoais e profissionais. Na minha perceção, apesar dos paradigmas, há uma grande evolução no sentido da equiparação e existem mulheres fortes que exercem cargos de extrema relevância em grandes empresas, na Advocacia e até mesmo na política.

Quanto peso ainda tem, para uma mulher as suas tarefas sociais e familiares? Isso influencia a própria, aquando da possibilidade de se candidatar a uma posição de maior responsabilidade dentro de uma empresa, por exemplo? Enquanto advogada, a progressão nesta área de atividade é já equilibrada e justa, a seu ver? Por que motivo optou por praticar Advocacia em prática isolada?

Atualmente a mulher tem conseguido conciliar trabalho e família e há muitas que se candidatam a uma posição de maior responsabilidade dentro de uma empresa. A meu ver, a progressão na área da Advocacia é equilibrada e justa em alguns contextos, mas ainda há muito a ser trabalhado e aprimorado, dentro e fora dos escritórios, pois a sociedade também deve contribuir para o crescimento e reconhecimento profissional da

mulher. Optei por praticar a Advocacia em prática isolada porque tenho uma experiência e uma vivência internacionalista, cosmopolita, sou uma “cidadã do mundo”! Tenho os meus métodos e áreas de atuação preferenciais e uma personalidade excêntrica, costumo “nadar contra a corrente” e escolho trabalhar com o que me alegro o coração e a alma, tenho uma personalidade forte, acredito que nada seja impossível. Ser independente e autônoma é a melhor escolha que eu fiz na minha vida profissional.

Que questões ainda lhe parece que Portugal tem para resolver, a nível de problemáticas graves, e das quais seria importante dar nota?

Na minha opinião, Portugal hoje tem problemas gravíssimos que precisam de ser resolvidos antes que seja tarde demais. A imigração, por exemplo, é algo positivo, trabalho nesse âmbito e considero que é muito importante a integração entre pessoas de países e culturas diferentes, bem como o acolhimento e proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade ou perigo, mas a “imigração desenfreada e descontrolada” é inadmissível. Há cidadãos que vêm a Portugal para trabalhar honestamente, agregar, integrarem-se na comunidade, mas também há os que vêm com intuítos nada louváveis. Portugal está perto de um colapso, a AIMA há mais de 15 dias não faz mais marcações (nem para reagrupamento familiar) e a Segurança Social também está no limite. O IMT também não está a dar conta de toda a demanda, tenho um cliente italiano à espera da troca da carta de condução há mais de quatro meses! Há processos de vistos Gold que aguardam a “análise” há mais de sete meses! E vistos D7 há mais de um ano! Isto não pode continuar assim.

Quais são os principais desafios de ser advogada em 2024? Com a sua experiência profissional, que análise faz à evolução da profissão?

Em 2024 os principais desafios de ser advogada são: manter vivas as principais características intrínsecas da profissão, como a idoneidade, honestidade e a ética. Também há que se afrontar problemáticas como a “procuradoria ilícita” e a realização de atos próprios de advogado por quem não o é.



Roberta Miotti
Advogada

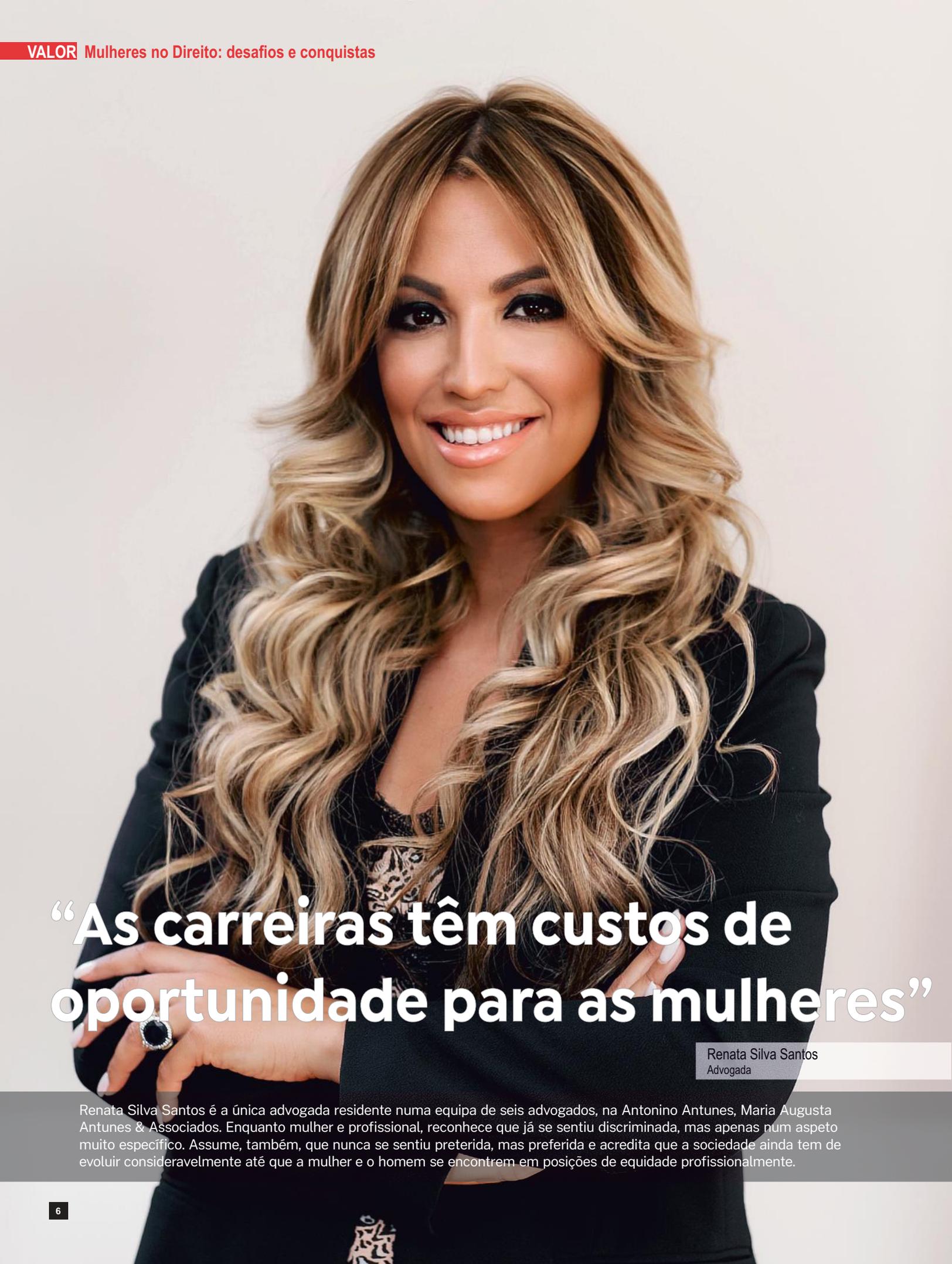


Roberta Miotti

OAB/SP n. 159.158

OA: n.º 45.275-L

Ordine Avvocati di Milano: n.º 27390



“As carreiras têm custos de oportunidade para as mulheres”

Renata Silva Santos
Advogada

Renata Silva Santos é a única advogada residente numa equipa de seis advogados, na Antonino Antunes, Maria Augusta Antunes & Associados. Enquanto mulher e profissional, reconhece que já se sentiu discriminada, mas apenas num aspeto muito específico. Assume, também, que nunca se sentiu preterida, mas preferida e acredita que a sociedade ainda tem de evoluir consideravelmente até que a mulher e o homem se encontrem em posições de equidade profissionalmente.

A mulher advogada foi uma realidade que, em Portugal, só foi possível a partir de 1918. Atualmente, o género feminino tem mais profissionais do Direito em atividade do que o masculino. No entanto, na Antonino Antunes, Maria Augusta Antunes e Associados dá-se o caso de ser a única mulher entre a equipa residente. Como definiria esta experiência?

A “Antonino Antunes & Maria Augusta Antunes”, fundada pelos dois sócios que lhe dão nome é, desde a sua génese, em março de 1980, pluralista, onde a meritocracia e a idoneidade são critérios essenciais na progressão da carreira, o que facilitou a minha integração. Como a única mulher numa equipa de seis advogados, reputo a experiência como positiva. A diferença de emocionalidades revela-se útil na resolução de conflitos. Mas as carreiras têm custos de oportunidade. Fruto da educação, tenho enraizada a ideia severa de perfeição como profissional, dona de casa, esposa e mãe, sendo a última tarefa a que considerava mais difícil e que exigiria mais de mim. Entendi não estar à altura de desempenhar todas de forma satisfatória e eliminei a mais difícil, mas a sociedade não está preparada para isso, porque é considerado antinatural. Perdi a conta às vezes em que, na falta de argumentos, me arremessaram a frase, a destilar preconceito, “não é mãe, por isso não entende, é fria”. É confrangedor e foi apenas neste aspeto em que me senti discriminada. Sou advogada, humanista e isso explica muito de mim e do meu percurso.

Ainda subsistem diferenças quando as empresas ou os particulares procuram a ajuda de um advogado? Alguma vez notou uma diferença de tratamento devido ao género?

A opção em função do género veio a mitigar-se graças ao progresso social e legislativo no reconhecimento da igualdade, sobretudo nos últimos 50 anos, e por sermos atualmente em maior número. Nunca me senti preterida, mas preferida, e estas preferências são mais notórias em algumas áreas, v.g., na da família a escolha recai tendencialmente sobre mulheres, enquanto na empresarial sobre homens.

Como definiria a sociedade portuguesa no que concerne ao papel que a mulher tem na família? Ainda é verdade que a progressão na carreira, para a mulher, é mais difícil porque há mais tarefas domésticas e familiares que ainda são, por norma, atribuídas à mulher?

A sociedade portuguesa é de base matriarcal – e a discriminação começa aqui. Desde que nasce, à mulher é ensinado, pelo exemplo, que amar é cuidar dos filhos, do marido, do lar. Dão-nos bonecas, casinhas e cozinhas para brincar, e, quando crescemos ajudamos a mãe nessas

tarefas para sermos bem treinadas no multitasking. A acumulação de funções com as exigências de uma carreira podem ser verdadeiramente esgotantes. A falta de disponibilidade física e mental provocada pelo desgaste prejudica naturalmente a progressão.

Que peso essa divisão de tarefas socialmente atribuídas tem na forma como o trabalho feminino é valorizado? Porque ganham as mulheres, em média, 16% menos do que os homens, para desempenhar as mesmas funções?

Convém distinguir entre funções e cargos, estes, melhor remunerados, são preferencialmente acometidos a homens. As mulheres ficam-se, muitas vezes, pela mesma função, mas sem cargo e remuneração correspondentes, e sentem-se compelidas a aceitar, sem reivindicar, por receio de perder o emprego. A proteção da maternidade teve um efeito perverso na contratação e na valorização do trabalho, pelo que é urgente proceder no âmbito legislativo ao alargamento dos direitos de parentalidade, reforçando e fazendo equivaler os de igualdade de género e reforçando os direitos das crianças.

“A proteção da maternidade teve um efeito perverso na contratação e na valorização do trabalho”.

Enquanto advogada que trabalha muito a área do Direito da Família e Menores, quão importante é a abertura do país e da própria legislação às novas famílias – monoparentais, casais do mesmo sexo...?

Os divórcios, (re)casamentos, uniões de facto, monoparentalidade, poliparentalidade, provocaram um alteração da estrutura familiar típica e deram origem a “novas famílias”, que demandaram a readaptação da legislação, nem sempre consentânea com a velocidade destas mudanças. Em Portugal, a primeira grande medida de tutela, ainda que incipiente, surge em 1999, com a Lei da União de Facto, mas foi só a partir de 2001 que a mesma passou a ser reconhecida entre pessoas do mesmo sexo. Na revisão constitucional de 2004, consagrou-se o princípio da igualdade, proibindo a discriminação em função da orientação sexual e, em 2010, permitiu-se o casamento civil entre casais do

mesmo sexo. Com a Lei 02/2016, de 29/02, pretendeu-se eliminar todas as discriminações no acesso à adoção, apadrinhamento civil e demais relações jurídicas familiares, reconhecendo os mesmos direitos aos unidos de facto, o que foi vertido para a Lei da Reprodução Medicamente Assistida, mas não na Lei da Adoção, ainda limitada a duas pessoas casadas há mais de quatro anos e não separadas judicialmente de pessoas e bens ou de facto, relevando, para o efeito da contagem desse prazo, o tempo de vivência em união de facto imediatamente anterior à sua celebração. Ficaram de fora algumas novas famílias, e o casamento ainda é uma instituição com tutela privilegiada no nosso ordenamento, que não se justifica. A base familiar está nos laços de afeto que unem os seres humanos e são o ingrediente essencial para o seu desenvolvimento. Como jusnaturalista, considero o direito como universal, imutável e inviolável, é a lei imposta pela natureza a todos aqueles que se encontram num estado de natureza e independente da vontade humana, ele existe mesmo antes do homem – é algo natural e tem como pressupostos os valores do ser humano, buscando sempre um ideal de justiça, e, dentro desta corrente, tem existido um esforço jurisprudencial na atenuação destas assimetrias, mas é preciso positivá-las.

Que evolução tem existido, na área da Família e Menores, no que respeita à legislação afeta à criança e às respetivas responsabilidades parentais?

Não podemos falar de evolução sem referir a Convenção sobre os Direitos da Criança, que alterou o paradigma. As crianças passaram de meros objetos de proteção social a detentoras de todos os direitos fundamentais – a denominação de “menor” foi substituída por “criança”, e a de “poder paternal” por “responsabilidades parentais”. Internamente, tal veio a ter acolhimento no RGPTC, norteado pela prossecução do superior interesse da criança, com a consagração expressa do direito à audição e à participação ativa nas decisões que lhe dizem respeito. Sob a égide da OTM, havia como que um primado da mãe em detrimento do pai, claramente inconstitucional. A primeira alteração deste statu quo dá-se com a Lei 61/2008, de 31/10, que estabeleceu, como regime regra, o exercício conjunto das responsabilidades parentais. Caminha-se para a residência alternada como o regime regra, contudo, a igualdade deve ceder em prol do interesse superior da criança e haverá sempre que fazer uma ponderação casuística. Há ainda um caminho iniciático e social a percorrer, e por esta ordem.



**ANTONINO ANTUNES
MARIA AUGUSTA ANTUNES
& ASSOCIADOS**
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SR.LR.

Avenida dos Combatentes Grande Guerra,
n.º 179, 4900-563 Viana do Castelo
Tel.: 258 809 090 | Fax.: 258 809 095
www.advogados-antunes.pt

Avenida Defensores Chaves,
n.º 51-3º A, 1000-112-Lisboa
Tel.: 213 595 010
geral@advogados-antunes.pt

“A evolução da sociedade vai trazer uma maior equidade à profissão”

A Advocacia esteve vedada às mulheres até 1918. Posteriormente, a mulher pôde exercer a profissão e atualmente até está em maioria no que respeita à quantidade de advogados a exercer em Portugal. Maria Francisca Ávila, profissional do Direito e mulher nascida já no pós-25 de abril, não sentiu as dificuldades de exercer a profissão no Estado Novo, mas reconhece, ainda assim, outro tipo de desafios que as mulheres ainda enfrentam para que a profissão goze de maior equidade entre géneros.

Que evolução teve a profissão no que concerne à igualdade de oportunidades profissionais? A mulher já consegue aceder com mais facilidade a cargos de liderança, por exemplo?

A meu ver, trata-se de um preconceito já muito antigo e que tem vindo a ser esbatido com a minha geração e, progressivamente com as gerações futuras. É do conhecimento geral que, atualmente, o facto de as mulheres estarem em maioria em termos quantitativos, não significa que haja um equilíbrio ou um reflexo nos cargos de topo. Acredito sim, que ao fim destes 106 anos (desde 1918 que as mulheres podem exercer Advocacia), muito caminho foi desbravado pela mulher e que é essencial mudar mentalidades, desde o topo até à base duma empresa/sociedade de advogados.

Enquanto mulher e profissional, já sentiu a dificuldade de conjugar a carreira com a sua vida pessoal e familiar? Ainda é verdade que, por exemplo em caso do nascimento de um filho, o pai raramente usufrui da licença de parentalidade, o que faz com que a mãe seja o centro da vida familiar, desequilibrando o tempo de que a mulher dispõe para se dedicar à carreira?

Na verdade, não sinto nenhuma dificuldade de conjugar a minha vida pessoal e familiar e a minha carreira profissional. No entanto, acho que o facto de ainda não ter filhos facilita muito o meu crescimento profissional e que a mulher, ainda hoje, continua a ter um papel fulcral na vida familiar. Mas, géneros à parte, no mercado de trabalho atual é essencial uma política de work life balance onde a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal é efetivamente tida em consideração.

Numa análise à profissão de advogado, nota que as mulheres usufruem dos mesmos direitos e oportunidades que os colegas

homens?

Na realidade ainda existem desigualdades e barreiras no que toca às mulheres advogadas mas esta disparidade deve-se, essencialmente, ao desequilíbrio da vida familiar com o ambiente exigente da profissão. Como é sabido, a nossa



Maria Francisca Ávila
Advogada

profissão exige longas horas de trabalho sob alta pressão e um enorme empenho e persistência para crescer profissionalmente.

O que falta ainda fazer para que a equidade seja mais absoluta entre homens e mulheres?

Não duvido que estejamos num tempo de mudança e que a evolução da nossa sociedade nos trará uma maior equidade. O desafio clássico de muitas mulheres passa pela maternidade que, inevitavelmente, limita os horários de

trabalho no escritório mas que, hoje em dia, pode ser atenuado com o teletrabalho.

Enquanto advogada, desenvolve a sua atividade com particular destaque nas áreas da Imigração e Imobiliário. Em ambas, existiram novidades recentes, a nível legislativo – na Imigração, a criação da AIMA e, simultaneamente, o fim do regime fiscal dos RNH; no imobiliário, a entrada em vigor do Simplex Urbanístico. Parece-lhe que estas alterações foram positivas, na sua essência?

Numa perspetiva otimista, espero que a criação da AIMA possa trazer benefícios para o andamento dos processos pendentes e que o tempo de resposta seja mais célere e haja uma maior transparência na passagem de informação. Relativamente às mudanças no regime fiscal dos RNH, parece-me que trouxe um decréscimo no investimento estrangeiro, colocando em causa a competitividade e credibilidade do nosso país.

O Simplex Urbanístico, aprovado pelo Decreto-Lei n.º10/2024, de 8 de janeiro, apresenta-se como uma reforma do regime jurídico do licenciamento no âmbito do urbanismo. Penso que existem problemas-chave que não se resolvem com estas alterações legislativas, nomeadamente no que diz respeito ao estabelecimento e cumprimento de prazos, assim como o andamento dos processos por parte dos tribunais administrativos.

Quais os desafios que aguardam a Advocacia e os advogados em 2024 e em diante? Existe alguma situação que seja merecedora de destaque, no sentido da sua resolução?

O ano de 2024, não só a nível político como de crescimento económico, será um ano desafiante para os advogados. Antevajo que a inteligência artificial tenha um impacto grande em 2024 e que a forma de trabalhar venha a ser diferenciada através desta ferramenta.

IMODÁVILA

<https://imodavila.pt> mariafranciscadeavila@gmail.com +351 912 984 145

*chamada para rede fixa/móvel nacional

“O sistema da CPAS tem de ser alterado rapidamente”

Fátima Rebelo é advogada na Legal Block e assume que esta foi a área que sempre quis seguir. Tendo por base a ideia de que a Advocacia evoluiu de acordo com a sociedade e as suas necessidades, esta é uma área em que a mulher se tem posicionado de forma mais evidente do que o homem, todavia, segundo o testemunho desta advogada, ainda existem clientes que consideram o homem mais capaz de advogar. Deixa ainda o alerta para a importância de reformular o sistema da Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores (CPAS).

Recentemente, as mulheres superiorizaram-se aos homens no número de advogados em exercício.

Que mudanças ocorreram no seio desta profissão e/ou da sociedade que levou a que as mulheres apostassem nesta área de trabalho?

A luta e as reivindicações que foram realizadas, desde o dealbar do século XX, por um conjunto de mulheres corajosas, conduziram a um aumento da igualdade. É um caminho progressivo que fez com que, no hodierno, o papel da mulher na sociedade tenha mudado e continue a mudar. E a profissão tem mudado de acordo, não obstante todas as limitações que existem e continuam a existir, mas estão a ser dirimidas paulatinamente.

Relativamente às leis, estatutos e regulamentos pelos quais os advogados se regem, como está, atualmente, a situação das mulheres, no que respeita, por exemplo, a poder gozar de licença de maternidade? E em caso de doença, própria ou de um filho/a, a mulher advogada pode ficar em casa a acompanhar a criança ou a restabelecer-se?

Infelizmente, no que respeita a este tipo de direitos, ainda estamos aquém. A nossa legislação evoluiu muito na proteção parental, mas no que respeita à Advocacia, que se rege por regulamentos próprios, é inconcebível a situação em que as advogadas se encontram. Licença de maternidade, subsídio de doença, faltas para assistência a filhos são direitos que não são atribuídos às mulheres advogadas. O que é atribuído são “benefícios”. Mas os ditos benefícios não são suficientes, se não mesmo escassos. É caso para dizer que ser mãe e advogada pode ser uma missão muito difícil, porque nos impede de ter uma maternidade em

pleno como as demais mulheres, o mesmo se aplicando à doença e a outros direitos associados à maternidade.

O que urge alterar nestes regulamentos e estatutos, e que importa salientar num momento em que se assinala o Dia Nacional do Advogado?

Urge alterar o próprio sistema contributivo dos advogados (CPAS). Está errado pagar uma contribuição com base numa tabela presuntiva de rendimentos de acordo com o número de anos de cédula e não com base em rendimentos reais. Para além deste método de contribuição errado, os benefícios que os advogados poderão esperar receber da CPAS e por força das suas contribuições mensais, em nada se compadecem com direitos. A celebração do Dia Nacional do Advogado deve servir como um alerta para a necessidade premente de reformar o sistema contributivo dos advogados, garantindo que as contribuições pagas são justas e atribuem efetivamente direitos.

Relativamente à forma de tratamento profissional de uma colega mulher face a um colega homem, ainda nota alguma diferença?

Enquanto advogada, nunca fui tratada profissionalmente de forma diferente por um advogado homem. Mas se a análise enveredar pela ótica do cliente, estou tentada a dizer que ainda há uma ligeira diferença de tratamento. Não vou generalizar, evidentemente, mas haverá sempre o cliente que considera que o advogado homem terá “mais capacidades”, como se o profissionalismo dependesse do género.

Enquanto advogada, que análise faz, até ao momento, da sua opção de profissão? A



Fátima Rebelo
Advogada

Advocacia é, realmente, aquilo que sempre almejou?

Pode parecer um cliché, mas a Advocacia é realmente a profissão que sempre ambicionei, apesar de não ter qualquer modelo ou interferência familiar nesta área. Nunca me arrependi da escolha que fiz. Defendo os mesmos ideais que defendia quando iniciei este percurso em 2012 como estagiária. Da mesma forma que acreditava e ainda acredito que, para além de ser uma profissão, é uma dedicação constante aos outros. E é com esta dedicação, empenho e muita resiliência que pretendo advogar por muitos e bons anos.



Marina Silva
Advogada

“A falta de apoio às advogadas que são mães ou adoecem ainda é um problema a resolver”

Marina Silva é advogada e, embora agora dirija o seu próprio escritório de advogados, também já trabalhou em sociedade de advogados. A sua experiência profissional diz-lhe que, para as mulheres, a conciliação da vida profissional com a vida familiar, com tudo o que ela inclui, é um grande desafio e assume que é, ainda, necessário, uma maior progressão no que respeita aos direitos das mulheres advogadas, nomeadamente no que respeita aos apoios atribuídos em casos de doença ou maternidade.

Como caracteriza atualmente a área de trabalho do Direito, no que concerne ao equilíbrio entre homens e mulheres na profissão?

Atualmente, as mulheres representam a maioria dos profissionais em exercício na área da Advocacia, o que reflete uma mudança significativa em relação ao passado. No entanto, apesar de as mulheres serem a maioria dos advogados no país, ainda existem desafios em termos de equilíbrio de género e igualdade de oportunidades, nomeadamente, a desigualdade salarial, o acesso a cargos de liderança e o equilíbrio entre o trabalho e a família. Conciliar as exigências da Advocacia com as responsabilidades familiares é um verdadeiro desafio para muitas advogadas, devido às longas horas de trabalho e à pressão constante que a profissão exige.

Por que lhe parece que ainda existe um desequilíbrio entre o valor auferido por um homem e por uma mulher que desempenhem as mesmas funções e tenham as mesmas credenciais profissionais?

Existem várias razões que contribuem para esta disparidade, incluindo fatores sociais, económicos, culturais e organizacionais. A discriminação de género, consciente ou inconsciente, é uma das causas fundamentais da disparidade salarial entre homens e mulheres. Práticas discriminatórias, como pagar salários mais baixos às mulheres do que aos homens pelo mesmo trabalho ou subestimar as

habilidades e competências das mulheres, contribuem para a perpetuação da desigualdade salarial. Além disso, as mulheres também têm maior probabilidade de interromper as suas carreiras para cuidar da família, o que acaba por afetar a progressão salarial ao longo do tempo. Por sua vez, a falta de transparência salarial dentro das organizações também contribui para a disparidade salarial de género. Quando os critérios de remuneração não são claros e objetivos, há um maior risco de viés e discriminação na determinação dos salários. E, por fim, a cultura organizacional em muitas sociedades ou escritórios de advogados pode ser orientada por estereótipos de género e preconceitos inconscientes, o que pode influenciar as decisões relacionadas à remuneração e promoção.

Que evolução teve esta área, no que respeita à forma como as advogadas vêm os seus direitos garantidos, nomeadamente no que respeita a doenças e gravidez / licença de maternidade?

Em Portugal, as advogadas não têm um regime específico de licença de maternidade ou de baixa médica, uma vez que não descontam para a Segurança Social e, como tal, não têm acesso aos subsídios deste regime. Em vez disso, são abrangidas pelo regime contributivo da Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores (CPAS), que prevê uma proteção social específica para os profissionais do setor, mas que não inclui a licença de maternidade ou a

baixa médica. É certo que existem benefícios concedidos pela CPAS, designadamente os benefícios de nascimento, de maternidade, de internamento hospitalar e de apoio à recuperação, mas são exíguos para quem está a passar uma fase de doença – pior se torna num caso de doença grave e incapacitante – ou no caso da maternidade. Ambas as situações exigem que o foco da advogada esteja centrado exclusivamente na luta contra a doença ou na vivência única do nascimento do filho, mas é impossível fazê-lo face à inexistência de um apoio sólido. É certo que há cada vez mais uma consciencialização e, conseqüentemente, discussão sobre estes temas, mas a implementação de medidas em concreto é uma necessidade.

Quais os maiores desafios para as mulheres na área do Direito, a seu ver?

Considero três os grandes desafios: 1) alcançar a igualdade salarial entre advogados e advogadas face às mesmas funções e qualificações profissionais; 2) equilíbrio entre trabalho e família; 3) lidar com a evolução legislativa em resposta às mudanças sociais e tecnológicas, bem como manter-se atualizada com as tendências jurídicas emergentes, questões de privacidade e segurança de dados e adaptar-se a novas formas de trabalho remoto e tecnologia jurídica.



MARINA SILVA
advogados

“O papel da mulher na Advocacia tem a mesma relevância que na sociedade”

A Advogada Cláudia de Sousa Oliveira conta com mais de duas décadas a advogar e assume nunca se ter sentido discriminada ao longo da sua carreira. Alerta para a necessidade de continuar a apostar na formação dos Advogados Estagiários e a importância da proteção aos Advogados que necessitem de apoio, por parte da Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores (CPAS).

E enquanto Advogada, conta com uma experiência de mais de 20 anos de Advocacia. Ao longo destas décadas, o que mudou no exercício da Advocacia, a seu ver?

Destaco a disponibilidade de ferramentas digitais que revolucionaram o exercício da profissão. Utilizo-as no interesse dos meus clientes, dado possibilitar-me maior rapidez e proximidade nos contactos e no apoio a prestar. Já no que se refere às relações com os Colegas de profissão e outros operadores judiciais, procuro manter a praxis e assim exerço. E exercer “à antiga” é manter relações cordatas, de respeito e de cooperação mútua. Este é o quadro em que desenvolvo a minha atividade profissional.

Já exerceu a sua profissão através de uma Sociedade de Advogados e, agora, em nome individual. Quais as principais diferenças entre trabalhar numa Sociedade de Advogados e a de exercer a prática do Direito em nome individual?

Estagiei com um Colega que exercia em prática isolada. O meu Patrono viria a ser sócio fundador de uma das primeiras Sociedades de Advogados em Coimbra, onde ainda exerci atividade. Dei o “salto” impulsionada pela minha família para abrir o meu escritório, tendo criado, pouco tempo depois, com uma Colega amiga de infância, Joana Fânzeres da Mota, a O&M-Sociedade de Advogados. Este foi o “meu” primeiro projeto profissional, do qual guardo as melhores recordações. Passados uns anos decidi potenciar o que realmente considero ser a minha melhor ferramenta nesta atividade: resolver, simplificando processos na procura de uma solução segura, definitiva, rápida e consensual. Por isso voltei à prática isolada. Do exercício e conhecimento nas duas realidades posso elencar mais vantagens que inconvenientes. Saliento o trabalho de equipa e a partilha de

conhecimentos nas sociedades e a simplificação de procedimentos e proximidade com os clientes na prática individual.



Cláudia de Sousa Oliveira
Advogada

Como avalia o impacto da presença da mulher na Advocacia, sobretudo numa altura em que as mulheres já são mais do que os homens nesta profissão?

Eu sou uma terceira e única filha. Nasci, por isso, “rodeada” de homens. Habituei-me, no ambiente familiar, a confrontar-me com eles e a impor-me. Os meus pais são pessoas cultíssimas. Cresci em África. A minha condição feminina não foi fator de discriminação. Regressada a Portugal, aos 14 anos, ser mulher continuou a não ser motivo de

diferença. Talvez as raízes e a minha personalidade me tenham preparado para o exercício desta profissão. Hoje o mais normal é debater-me com Colegas mulheres pois somos a maioria, e mesmo nos Tribunais estar representado em maioria o meu género. Considero que o papel da mulher na Advocacia tem a mesma importância e relevância que na sociedade em geral.

Como avalia a situação das mulheres Advogadas relativamente aos apoios atribuídos pela CPAS em caso de maternidade ou doenças graves? É uma situação que deve ser alterada?

Há muito que defendo que a Ordem dos Advogados deve ter como valores fundamentais a proteção dos seus membros nas fragilidades inerentes à profissão. O caso da maternidade é circunscrito às mulheres, mas não o da doença em geral. Mesmo no caso da maternidade há que proteger os direitos de parentalidade dos Colegas do género masculino. Mais do que a questão de género é essencial que a CPAS tenha capacidade financeira para garantir proteção eficaz ao Advogado que, por motivo de saúde ou parentalidade, dela careça.

O Dia Nacional do Advogado celebra-se a 19 de maio. Num dia em que assinala a profissão, o que lhe parece que seria importante destacar como pontos a alterar nesta área de trabalho?

Parece-me essencial continuar a investir na formação dos Colegas Advogados Estagiários, transmitindo-lhes valores pelos quais se devem reger no exercício da profissão: educação, seriedade, conhecimento e permanente atualização profissional. Esforço-me por transmitir estes valores enquanto formadora nos cursos de estágio do Conselho Distrital de Coimbra da Ordem dos Advogados.

SOU CLÁUDIA
DE SOUSA OLIVEIRA.
SOU ADVOGADA.

www.souclaudiadesousaoliveira.pt

“As mulheres já têm provas dadas na Advocacia, mas os desafios para elas são maiores”

Cátia Neves Tavares é advogada e dirige um escritório próprio. Ao longo da sua carreira, com particular foco nas áreas do Direito Imobiliário e da Imigração, nota que, relativamente ao Direito Imobiliário, ainda existem desafios específicos reservados para as mulheres. Na área da Imigração, alerta para a necessidade de uma intervenção governativa célere, pois os problemas estão a acumular-se e a Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA) não está a conseguir responder à demanda dos imigrantes.

Cátia Neves Tavares
Advogada

Enquanto mulher e advogada, que impacto tem para si a evolução da profissão, que desde 1918 permite às mulheres tornarem-se advogadas e, desde há alguns anos, tem as mulheres como principais profissionais em exercício?

Diferentes autores e autoras têm teorizado sobre o potencial da entrada das mulheres numa profissão com uma forte tradição masculina, quer na Advocacia, quer na magistratura, introduzindo várias questões em torno desta matéria. Uma primeira questão prende-se com a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nas profissões jurídicas. Na minha área de atuação de Direito Imobiliário, apesar do crescimento das oportunidades, nós, mulheres, enfrentamos diversos desafios ao lutar por espaço nesse mercado imobiliário. Ainda é um setor muito masculino. A comunicação, a sensibilidade, a transmissão de confiança são fatores essenciais nesta área e considero que as mulheres têm mais facilidades do que os homens.

Enquanto mulher e profissional do Direito, por que razões considera que ainda existem diferenças salariais – o último estudo fala em 16% de ganhos salariais a mais para o homem, em média – em situações onde o homem e a mulher desempenham exatamente as mesmas funções?

A desigualdade salarial é uma das principais barreiras que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho. Mesmo possuindo as mesmas qualificações e exercendo as mesmas funções que os homens, as mulheres recebem salários menores. Porém, no nosso escritório, não tem sido uma barreira o facto de ser homem ou mulher, uma vez que somos maioritariamente mulheres. Somos seis mulheres e dois homens atualmente.

Ao longo da sua carreira, tem adquirido experiência nas áreas do Direito Imobiliário e da Imigração. Em ambas, tivemos recentemente mudanças significativas. No caso do Direito Imobiliário, que considerações tece ao novo Simplex Urbanístico, lançado há pouco tempo?

O Simplex Urbanístico entrou em vigor no início deste ano com o objetivo de simplificar e agilizar os procedimentos de licenciamento urbanístico em Portugal. Este diploma traz várias vantagens,

como a redução da burocracia e dos custos, o avanço de projetos por deferimento tácito e a facilitação da reconversão de imóveis comerciais para habitação. Os procedimentos urbanísticos passam a ser mais ágeis e simplificados, permitindo que promotores, investidores e famílias tenham acesso mais rápido à legalização de edificações e à oferta de habitação. O Simplex Urbanístico introduz ainda novas regras e prazos para as autarquias decidirem sobre os licenciamentos urbanísticos, promovendo a uniformização e previsibilidade dos procedimentos.

Parece-lhe que estas medidas são realmente capazes de cumprir o objetivo de simplificar os processos burocráticos associados à construção e transações de imóveis?

Apesar dos seus benefícios, o Simplex Urbanístico também apresenta riscos, sobretudo no que diz respeito à segurança jurídica. A simplificação dos procedimentos vai gerar dúvidas sobre as garantias legais e sobre os imóveis. Penso que a venda de imóveis com irregularidades irá aumentar, uma vez que, agora, é dispensada a licença de utilização, aquando da escritura de compra e venda. É fundamental que sejam adotadas medidas para mitigar esses riscos, porém, muitos agentes imobiliários não concordam com o facto de os advogados manterem certo rigor no Due Diligence, aquando da compra do imóvel por parte do cliente. No nosso escritório, iremos manter o rigor e exigir todos os documentos, nomeadamente a licença de utilização, quando deveria existir, bem como a ficha técnica.

O Direito da Imigração tem-se vindo a destacar, por estes dias, considerando a sua necessidade. A nível legislativo, e avaliando Portugal enquanto país recetor de muitos imigrantes, que considerações tece à legislação existente? Existem lacunas que seria importante suprir?

A última alteração à Lei dos Estrangeiros ocorreu em outubro de 2023. Porém, ainda em abril de 2024 houve protestos em frente às instalações da Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA), em Lisboa. De facto, verifica-se uma degradação da situação migratória que se vem agravando ao longo dos últimos meses, quer da perspetiva humanística das condições de acolhimento e regularização de cidadãos

estrangeiros que pretendem trabalhar e residir em território nacional, quer da operacionalidade do sistema de controlo e fiscalização. A situação está a ficar cada vez mais complicada. É de notar que, desde que o novo Governo tomou posse, confirmam-se diagnósticos prévios quanto ao desacerto das opções políticas e institucionais anteriores e da sua execução, designadamente quanto ao processo de extinção do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) e da implementação da AIMA. Encontram-se pendentes de decisão centenas de milhares de processos relativos a cidadãos migrantes e verificam-se dificuldades sérias no funcionamento do sistema de controlo, fiscalização, acolhimento e integração. Urge o novo Governo intervir nesta matéria.

Que impacto este mau funcionamento das instituições ligadas à imigração e o funcionamento dos serviços consulares, dos quais também existem queixas, pode ter na decisão das pessoas que escolhem Portugal para viver e trabalhar?

É mau para Portugal. Contrariamente ao que alguns acham, precisamos da imigração. A imigração tem um impacto significativo na sociedade portuguesa, contribuindo para o crescimento da população, para a diversificação cultural e para a dinamização da economia. O aumento da imigração na Europa é necessário porque a população europeia está envelhecida e Portugal é um dos países mais envelhecidos da União tendo, de acordo com o Eurostat, em 2023, a maior proporção de população com 65 anos ou mais (23,2%), atrás apenas da Itália (23,6%) e da Grécia (23,4%). Apesar das melhorias ligeiras dos últimos anos continuamos a ter uma baixa taxa de natalidade, abaixo do nível de reposição populacional (2,1 filhos por mulher) e isto desde há várias décadas (em 2023, a taxa de natalidade era de 1,29 filhos por mulher). A imigração é também a forma mais rápida de compensar a emigração de jovens portugueses para outros países da Europa, de manter níveis mínimos de saúde financeira dos sistemas de saúde e segurança social, respondendo assim ao aumento da procura por serviços de saúde e segurança social e, naturalmente, para manter a funcionar setores estratégicos (como o turismo, a IT e agricultura) da nossa economia.



CATIA NEVES TAVARES

— Advogada / Avocate, RL —

www.cntavocats.com geral@cntavocats.com +351 913 868 699
Caldas da Rainha | Lisboa | Albufeira
*chamada para rede fixa/móvel nacional

“Uma advogada em início de carreira debate-se com dificuldades únicas”

A advogada Cândida Pessoa sempre quis exercer Advocacia. A exercer esta atividade há 15 anos, admite que esta é “uma paixão duradoura”. A causídica alerta ainda para a necessidade de alguns temas nos quais interessa continuar a trabalhar para que a Advocacia se torne ainda mais justa, competente e valorizada.



Cândida Pessoa
Advogada

Que análise faz ao seu percurso enquanto advogada? Esta foi sempre a área que desejou seguir?

Nestes 15 anos de atividade tenho experienciado um crescimento constante e uma aprendizagem contínua e o meu percurso é, sem dúvida, um reflexo do empenho e da dedicação que coloco na minha formação e prática jurídica. Sim, ser advogada sempre foi o meu sonho desde tenra idade e o fascínio inicial transformou-se numa paixão duradoura que me motivou a seguir este caminho.

Como avalia a evolução que a profissão sofreu, ao longo destes mais de 10 anos em que já é advogada?

A profissão de advogado tem evoluído substancialmente, adaptando-se às

exigências de um mundo cada vez mais digital. A adoção de tecnologias avançadas, como softwares de gestão de processos, plataformas de pesquisa jurídica online, a desmaterialização dos processos judiciais e sistemas de videoconferência têm facilitado e agilizado os meios de comunicação processuais. Contudo, esta evolução tecnológica também traz desafios, como a necessidade de constante atualização e adaptação a novas ferramentas e sistemas, bem como a preocupação com a segurança e a privacidade dos dados.

Quando se trabalha em prática individual, o esforço tem de ser maior. Acredita que, para uma advogada mulher, as dificuldades são ainda maiores (sobretudo no início de carreira)? A que lhe parece que tal se deve?

Gerir uma prática individual exige uma dedicação intensiva e uma gestão eficaz de todos os aspetos do trabalho, desde a captação de clientes até à resolução de processos e à administração do escritório. No entanto, esta experiência proporciona um crescimento profissional significativo e uma compreensão mais profunda e autónoma da profissão. Quanto às dificuldades adicionais para uma advogada mulher, acredito que elas ainda existem, especialmente no início de carreira. A Advocacia foi historicamente uma profissão predominantemente exercida por homens, e essa herança cultural ainda se reflete em alguns desafios que as mulheres enfrentam. Apesar das dificuldades adicionais que podem surgir para uma advogada mulher, especialmente no início de carreira, a determinação, resiliência e competência podem ajudar a superar esses desafios.

Como se equilibra a vida familiar e pessoal com uma profissão tão exigente como a de advogada?

Equilibrar a vida familiar e pessoal com uma profissão tão exigente como a de advogada é um desafio constante. As palavras-chave são, sem dúvida, equilíbrio e bom senso. A Advocacia exige dedicação intensa, longas horas de trabalho e muitas vezes a necessidade de estar disponível para os clientes em momentos críticos. No entanto, é essencial encontrar formas de gerir essas exigências sem comprometer a vida pessoal e familiar. Para alcançar este equilíbrio, algumas estratégias são fundamentais: gestão do tempo, definir limites, flexibilidade e apoio familiar.

Num momento de celebração do Dia Nacional do Advogado, que assuntos-chave seria importante trazer à discussão, para tornar a Advocacia uma área profissional com mais direitos e garantias para quem nela trabalha e fazer sempre dos advogados mais e melhores profissionais?

Num momento de celebração do Dia do Advogado, é crucial trazer à discussão alguns assuntos-chave que podem contribuir para tornar a Advocacia uma área profissional com mais direitos e garantias para quem nela trabalha e, simultaneamente, elevar o nível de competência e excelência. Entre os temas que merecem destaque, gostaria de sublinhar os seguintes: valorização da formação académica e estágio, formação contínua, segurança e proteção social e reconhecimento e valorização profissional. Ao discutir e implementar medidas nestas áreas, podemos contribuir para uma Advocacia mais justa, competente e valorizada, garantindo que os advogados têm os direitos e as garantias necessárias para exercerem a sua profissão com dignidade e excelência.

“O mar português tem de ter negócios lucrativos e sustentáveis”

O mar desempenha um papel crucial na economia nacional e mundial. Portugal dispõe deste recurso em larga escala, mas é fundamental trabalhá-lo de forma correta e sustentável para que possa ser fonte de uma verdadeira “economia azul”. O Secretário-geral do Fórum Oceano, Ruben Eiras, explica o que está a ser feito para avançar com a mudança e fazer de Portugal um player ativo nesta área.



Ruben Eiras
Secretário-geral

O Fórum Oceano é a entidade gestora do Cluster do Mar Português. Quais as vossas funções no que concerne à gestão deste Cluster?

A nossa missão central é a promoção e desenvolvimento de uma economia azul sustentável, através da catalisação de um ecossistema de inovação tecnológica e de apoio ao investimento. Este ecossistema tem de envolver todos os atores centrais – I&D, empresas, finança -, mas com uma predominância da classe empresarial, pois o nosso objetivo central é dinamizar iniciativas que ajudem a aumentar o volume de negócios dos nossos mais de 160 associados, seja em mais e melhores clientes, mais vendas, mais exportações, melhores parcerias de negócio e maior atração de investimento direto estrangeiro. O Mar Português tem de ter negócios lucrativos e sustentáveis – é aqui que estamos focados.

Como estão a dinamizar o Hub Azul, apoiado pelo Plano de Recuperação e Resiliência?

O Hub Azul funcionará como uma «one-stop-shop» de desenvolvimento, teste, inovação, validação e certificação de tecnologias de impacto zero para a economia azul, em todas as suas 10 fileiras: pescas e alimentar; aquacultura; biotecnologia azul; energias renováveis azuis; portos&shipping; construção naval; turismo azul e costeiro; gestão de água; tecnologia azul e observação oceânica; proteção e regeneração

ambiental. São cerca de 20 entidades de I&D, universidades, laboratórios, centros interface e municípios congregadas em diversos consórcios, com as quais estamos a construir o modelo de negócio para uma oferta em rede e integrada, inovadora e competitiva a nível europeu. Se uma empresa quiser testar ou desenvolver uma nova tecnologia, produto ou serviço, poderá fazê-lo recorrendo à contratação de serviços na Rede Hub Azul, composta por sete centros de inovação e incubação de empresas, localizados nos principais portos do país, para além dos serviços de formação que também irão ser disponibilizados pela Hub Azul School. O primeiro resultado do nosso trabalho neste projeto é a criação da primeira plataforma digital que conecta os empreendedores a investidores da economia do mar, o Hub Azul Dealroom – neste momento, temos 1596 startups e 1565 fundos de investimento registados na plataforma.

Que projetos têm atualmente em curso que possam salientar enquanto exemplos do vosso trabalho?

Destaque-se, por exemplo, a Rede Estações Náuticas de Portugal (ENP). Com perto de 40 criadas na costa, mas também em barragens, as Estações Náuticas emitem uma certificação que não só estrutura de forma integrada as atividades marítimo-turísticas locais, mas também as torna acessíveis através de uma

plataforma digital. Além disso, a certificação também exige o cumprimento de um pacote básico de normas ESG, para desta forma estimular a criação de modelos de negócio lucrativos e sustentáveis. Outro exemplo foi o projeto Atlantic Smart Ports Blue Acceleration Network (AspBAN), um projeto europeu liderado pelo nosso associado Beta-i. O objetivo era dinamizar os portos da UE Atlântica como hubs de inovação para a economia azul. Conseguimos que 10 portos de Portugal, Espanha e França implementassem 15 pilotos de novas tecnologias, alguns de start-ups portuguesas.

Quais os objetivos que estão delineados para atingir nos próximos anos, com base no desenvolvimento e cumprimento do PRR e nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU?

Um dos grandes objetivos a alcançar é termos a construção finalizada dos sete centros de inovação do Hub Azul e da Hub Azul School a funcionar no início de 2026, com os ecossistemas de inovação a funcionar, fixando empresas, vendendo serviços de inovação e atraindo investimento empresarial com modelos de negócio lucrativos e sustentáveis. Na mesma linha de ação, termos concretizado os objetivos de dinamização da fileira da indústria digital para o mar, com a implementação do Portugal Blue Digital Hub, Pólo de Inovação Digital Europeu para a Economia Azul.



<https://forumoceano.pt>

Mar – o maior património dos Açores

O Observatório do Mar dos Açores (OMA) existe desde 2002, enquanto Associação Técnica, Científica e Cultural, mas só dois anos depois a sua atividade se torna regular, no âmbito da promoção da literacia do oceano junto da população do arquipélago dos Açores, particularmente da ilha do Faial. Carla Dâmaso, diretora do OMA, destaca o trabalho que desenvolvem e a importância de conhecer e preservar o mar e as suas espécies.



Carla Dâmaso
Diretora

Quais são as vossas competências e que atividades desenvolvem, de forma a dar a conhecer o potencial do mar dos Açores?

Apesar de ter a sua fundação em 2002, por 23 sócios, todos biólogos marinhos e ligados ao Departamento de Oceanografia da Universidade dos Açores, é a partir de 2004, aquando do estabelecimento da sua sede na Fábrica da Baleia de Porto Pim (à altura designava-se Centro do Mar) que o OMA passa a desenvolver uma atividade regular na promoção da literacia do oceano junto da comunidade faialense e açoriana, tendo como objetivos principais a divulgação da cultura científica e tecnológica na área do mar e a promoção de atividades de educação ambiental marinha. A partir de 2012 o OMA integrou a Rede de Centros de Ciência dos Açores e, desde essa data, envolveu nas diversas atividades desenvolvidas cerca de 115 mil pessoas, abrangendo todas as faixas etárias, havendo contudo um maior foco nos jovens e público escolar.

Como chega o Observatório do Mar dos Açores à comunidade, e sobretudo às crianças e jovens, no âmbito da divulgação da ciência e do património do mar?

A promoção da Literacia do Oceano é feita nas escolas, através de um programa educativo operacionalizado pelo Centro de Ciência do OMA, numa base diária. Para além disso, organizamos diversos eventos, tentando sempre introduzir algum aspeto mais ligado às artes e à cultura, assinalando dias específicos, dirigido ao público em geral e às famílias. Estes eventos acontecem quer dentro, quer fora de portas e gostaria de dar

destaque a dois projetos de arte de rua que tiveram uma aceitação muito grande por parte de toda a comunidade – o Sambódromo do Mar Profundo, um espetáculo de dança – e os “Gigantes Marinhos”, um espetáculo com marionetas gigantes, mais especificamente jamantas, que são uma das espécies mais icónicas da importância da conservação do Mar dos Açores.

O Observatório do Mar dos Açores venceu o prêmio Mar Sustentável, na categoria Literacia dos Oceanos, com o projeto “Aprender o Mar dos Açores”, que é lecionado nas escolas da ilha do Faial. Em que consiste este projeto?

O AMAR, Aprender o Mar dos Açores - Programa Educativo sobre o Mar e a Biodiversidade Marinha



dos Açores está enquadrado nos currículos escolares, com atividades e recursos educativos destinados a todos os níveis de ensino, desde o pré-escolar ao secundário, e adaptado a cada um deles. Ao longo do percurso escolar as crianças e jovens aprendem de forma gradual sobre o Mar

dos Açores, abordando diferentes temáticas e envolvendo diferentes disciplinas, desde as ciências às artes plásticas, passando pela matemática, história e português. A sua construção tem em conta os Princípios da Literacia do Oceano da UNESCO e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. AMAR tem uma abordagem multidisciplinar no ensino e aprendizagem do Oceano, abordando a perspetiva científica e a cultural e histórica, com seis temáticas diferentes.

O mar dos Açores é muito rico em espécies marinhas e tem potencial para várias atividades económicas. Quais destacaria e como lhe parece que, a devido tempo, os Açores possam enaltecer o potencial das suas águas?

Acredito que, no momento presente, as grandes espécies como os cetáceos, os tubarões e as tartarugas são aquelas que alimentam as várias atividades económicas marítimo-turísticas dos Açores. Acredito também que, mais que procurar vir a aumentar esta exploração, é importante dar a conhecer a sua importância e ter uma regulação firme destas atividades.

Que impacto espera que o PRR traga aos projetos que envolvem o mar, particularmente no que respeita à região dos Açores?

O PRR nos Açores está a ser aplicado sobretudo em infraestruturas. Duas delas – o MARTEC e o novo Navio Oceanográfico de Investigação – serão com certeza uma mais-valia para a investigação marinha de excelência que já se desenvolve nos Açores.



Líder em consultoria e peritagem nos portos portugueses

A GSM (German Survey Marine) Marine Consulting posiciona-se no mercado como uma empresa de consultoria marítima, inspeções e peritagens. Enquanto principais áreas de trabalho, as inspeções a cargas, navios e aos cais de embarque das mercadorias estão no topo das preocupações do Capt. Stefan Degenhardt, CEO desta empresa que conta, em Portugal, com o Capt. Ricardo Lobato como responsável pela empresa na Península Ibérica.



Capt. Ricardo Lobato
Responsável da GSM Marine Consulting em Portugal

A GSM Marine Consulting está no mercado há 16 anos e quase desde o início da sua atividade que Portugal faz parte dos seus mercados de trabalho. O primeiro porto a contar com os serviços desta empresa alemã foi o de Aveiro, mas rapidamente Viana do Castelo, Leixões, Lisboa e Sines também entraram na rota de trabalho desta empresa. Entre as principais áreas de atividade estão as inspeções e peritagens – a cargas, navios, cais de embarque – e a consultoria, que se aplica a questões tão diversas como um aconselhamento do transporte e embalamento de carga pesada e de grandes dimensões ou o acompanhamento da mesma desde que sai do porto de origem até ao porto de destino. Da mesma forma, assegurar que toda a documentação para o transporte de carga está em ordem e cumpre os requisitos internacionais também é da responsabilidade da GSM Marine Consulting.

O negócio da energia eólica é um dos que mais conta com a colaboração desta empresa para o transporte correto das turbinas, sobretudo devido ao formato e à dimensão das mesmas. Stefan Degenhardt assume que se destacam em

Portugal, sobretudo devido à qualidade: “Trabalhamos com grandes clientes, um pouco por todo o mundo, mas em Portugal existe burocracia massiva. Este é o principal problema do país para fazer funcionar uma atividade empresarial. Depois, há o próprio desconhecimento dos trabalhadores e das empresas do setor”.

Falta uniformizar os padrões de inspeção marítima

Segundo Stefan Degenhardt, não existe uma padronização dos procedimentos a seguir para a área das inspeções e peritagens marítimas a cargas ou navios. Nem a União Europeia desenvolveu – ou pensa desenvolver – uma legislação que gere conformidade entre todos os países-membros desta comunidade. Isso é uma vantagem competitiva para a GSM Marine Consulting: “Os inspetores das empresas nacionais limitam-se, muitas vezes, a tirar fotografias a uma carga ou a um problema num navio. Na GSM, temos técnicos com experiência de mar, que fazem um acompanhamento de perto, aconselham soluções, percebem se a carga terá problemas durante a navegação e acautelam tudo o que possa correr mal, para garantir uma viagem segura - da carga, do navio e das vidas humanas. Caso algo corra mal, é nossa responsabilidade e traz-nos custos acrescidos. Na Alemanha, temos procedimentos padronizados em que as pessoas têm de ter determinados conhecimentos náuticos para poder desenvolver este trabalho, com know-how que permita identificar problemas antes de estes acontecerem. Em Portugal, não só não existem cursos de formação nesta área, como as pessoas têm mais dificuldade em aceitar que precisam dessa formação para poderem trabalhar”. A GSM está aprovada e certificada pelas maiores seguradoras mundiais, tais como a Allianz Group ou a International Liberty Underwriters.

No entanto, é possível alinhar os colaboradores portugueses com os padrões alemães, de acordo com o Capt. Ricardo Lobato, que considera que a motivação é a base de um bom processo de aprendizagem. Para Stefan Degenhardt, CEO da GSM Marine Consulting, no entanto, existem três aspetos-chave: educação, responsabilidade e



Capt. Stefan Degenhardt
CEO da GSM Marine Consulting

dinheiro: “Os portugueses são algo orgulhosos, não gostam muito que se lhes diga que têm de aprender sobre alguma coisa. É importante passar-lhes a mensagem da necessidade de aprender da maneira certa. Depois, há a questão da responsabilidade. Por exemplo, na GSM sempre que desempenhamos as nossas funções, estamos 100% focados em realizar operações seguras e eficazes. Isso permite reduzir os custos de demurrage e agilizar operações de carga, assim como prevenir ou minimizar riscos de acidente. Em Portugal, esta atitude não se verifica muitas vezes. Depois, o dinheiro. A GSM paga muito mais do que qualquer outra empresa portuguesa desta área de atividade. Isso é uma motivação para querer vir trabalhar connosco”.

A capacidade exportadora da indústria nacional está muito longe daquela que existe na Alemanha. Ainda assim, a mais-valia de Portugal para a GSM Marine Consulting é evidente, pelo que a empresa apostará, num futuro próximo, em trabalhar o mercado ibérico e em abrir uma filial da GSM Marine Consulting em Portugal.



João Delgado
Presidente

Mútua dos Pescadores Seguradora cooperativa com raízes na pesca

A história da Mútua dos Pescadores remonta a 1942, ano da sua fundação. Desde então, muita coisa mudou, nomeadamente a atividade piscatória nacional e a importância que lhe é atribuída atualmente. Números de 2023 mostram que Portugal é o terceiro maior consumidor de pescado do mundo. Cada português, em média, consome 57 kg de pescado por ano. A nossa balança comercial de produtos da pesca mostra, porém, quase 1200 milhões de euros de défice. João Delgado, o Presidente da Mútua dos Pescadores, deixa claro quais os principais problemas do setor e alerta para a necessidade de olhar atentamente para a pesca e outras atividades do setor primário, por parte da tutela política.

Como caracteriza o setor da pesca nacional?

O setor é, sobretudo, pesca artesanal, isso significa que 90% das nossas embarcações têm até 12 metros de comprimento. Tal indica que a maioria das operações de pesca são concentradas na nossa plataforma continental, que tem uma dimensão muito reduzida.

A Mútua dos Pescadores foi criada justamente para proteger os pescadores da pesca artesanal. Como caracteriza a evolução desta Mútua ao longo dos anos? Qual o seu papel junto dos pescadores? Quais os serviços que prestam?

A Mútua dos Pescadores é uma cooperativa de utentes de seguros que se dedica essencialmente a segurar bens e pessoas, fundamentalmente na área marítima. Seguramos acidentes de trabalho e acidentes pessoais de quem faz do mar a sua profissão, mas também de quem faz do mar uma paixão, e que anda no mar por desporto ou lazer. Para além dos seguros às pessoas e às suas atividades, também seguramos os bens, designadamente as embarcações de pesca ou qualquer outro tipo.

Embora a Mútua tenha começado a sua atividade seguradora estritamente ligada à pesca, em 2000 teve de abrir o seu leque às atividades marítimo-turísticas, náutica de recreio e outras atividades que se desenvolvem perto da costa, tendo em conta a erosão do setor da pesca. Assim foi possível equilibrar a vertente da pesca, de forma a continuar a ter meios para servir este setor, que representa ainda 74% da nossa atividade. A Mútua é, hoje, a única cooperativa de seguros a funcionar em Portugal e com esta especificidade de atuar, essencialmente, no setor marítimo. Nasce em 1942, em plena ditadura, desenvolve-se e a resposta que pretende dar, já nessa altura, é a tentativa de segurar a mais pequena pesca artesanal – o que era designado na altura por “pescadores sem patrão”, que era a única pesca que estava ainda desprotegida. Este é um caso singular de longevidade no país, no panorama da pesca, mas que muito nos orgulha pela história, pelo percurso e por mantermos viva essa lógica mutualista, ainda mais reforçada a partir de 2004, quando assume a natureza cooperativa, porque isso ainda vincula mais uma organização desta natureza às comunidades, ao serviço das mesmas, investindo os seus excedentes de produção nas comunidades, seja em ações de

sensibilização da segurança dos homens que andam no mar, seja no apoio a atividades desportivas ou culturais nas comunidades, ou apoiando as próprias associações representativas da pesca na aquisição de equipamentos de segurança, por exemplo, entre outros projetos financiados, designadamente, por fundo comunitários.

A pesca em Portugal transformou-se numa atividade economicamente não rentável e sem interesse para futuros trabalhadores. Que importância teve a entrada na então Comunidade Económica Europeia (atual União Europeia) para a perda de importância desta atividade económica? Como é que isto influenciou a comunidade de pescadores da pesca tradicional? E como estamos hoje em dia?

A entrada de Portugal na então CEE, para a comunidade piscatória, teve mais aspetos negativos do que positivos. Em 1986, o país produzia cerca de 70% das suas necessidades em termos de produtos da pesca e apenas importava 30%. Hoje, as percentagens invertem-se. Perdemos cerca de 27 mil pescadores nestes 38 anos. Perdemos cerca de 60% das nossas unidades de produção da pesca

(embarcações). Com estes valores, não podemos considerar que a caminhada foi positiva. A adesão à CEE teve como uma das principais moedas de negociação o emagrecimento forçado do setor da pesca e o emagrecimento do setor agrícola. O impacto da implementação da política comum de pescas, por um lado, e o impacto, logo a seguir, da liberalização dos mercados, no início dos anos 90, faz com que a livre comercialização de bens, produtos e capitais não tenha qualquer controlo no que concerne à formação de preços. Por exemplo, em certas espécies de pescado, pode comprá-las na lota a 0,50 cêntimos e depois vemo-las à venda numa superfície comercial por cinco ou seis euros. O que ganha um pescador, ao final da semana? Se não há rendimento para o produtor (pescador), como é que fixamos pessoas nesta atividade?

O acesso a determinados recursos pesqueiros é sempre difícil e de negociação complexa. Frequentemente não há informação atualizada nem investigação continuada para aferir o real estado dos recursos, o que leva a muitos desencontros entre aquilo que nós verificamos na atividade em si e o que são os indicadores científicos que, de vez em quando, aparecem a dar suporte àquilo que são as possibilidades de captura a cada ano que passa, o que gera enfiamentos na informação e descontentamento na comunidade piscatória.

Isso leva-nos a outro problema: a revolta e descontentamento existente atualmente nas comunidades piscatórias. Estas comunidades

tinham uma determinada forma de organização económica, que se foi alterando; alternativas, como o turismo, têm sido sempre entendidas como a almofada que amortece os conflitos entre capital e trabalho no setor da pesca, isto porque há um rendimento extra e depois há uma certa satisfação que se reflete na acalmia dos “necessários” conflitos laborais na pesca. Assim, a pesca vem perdendo espaço, até do ponto de vista territorial. A ocupação do espaço que era dedicado às atividades da pesca e atividades conexas (trabalhadores das lotas, das indústrias de transformação de pescado, da armazenagem do pescado, da indústria naval...) é agora dedicado a outro tipo de atividades. Mesmo o espaço marítimo está atualmente a ser ocupado por atividades ligadas à produção de energias renováveis, à aquacultura, entre outras, sem que a comunidade piscatória seja ouvida sobre a ocupação de um espaço historicamente entendido como seu.

Há ainda a questão da falta de investimento a que esta atividade foi votada: embarcações muito velhas, cais a precisarem de requalificação, sobretudo por questões de segurança (escadas de acesso às embarcações corroídas ou inexistentes, defensas inexistentes, o que faz com que o barco bata no cais e se danifique...); necessidade de dragar as barras e as bacias de manobra dos portos, para que os pescadores possam entrar e sair em segurança... Faz falta também mais formação aos trabalhadores da pesca.

Há esperança de melhorias para breve? O PRR,

enquanto instrumento financiador, pode ser utilizado para responder a alguns destes problemas?

Esperança há sempre. Se há algo que caracteriza os pescadores é aquele sentimento de que o dia de amanhã será melhor do que o de hoje. O PRR foi um instrumento utilizado pelo anterior Governo, e com um reconhecido esforço da tutela, no sentido de perceber que era necessária a renovação de alguns segmentos da nossa frota, de algumas unidades de pesca e isso foi muito importante. Através do PRR já existem embarcações que estão a ser completamente remodeladas e modernizadas, conferindo outra capacidade de trabalho, outra habitabilidade e maior conforto às tripulações. O problema é que fica aquém daquilo que seria necessário. Há muitas embarcações ainda a precisar de uma grande modernização. Em alguns segmentos de pesca, em algumas regiões do país isso ainda se torna mais gravoso, como na pesca do espada preto, na Madeira. Há muito a fazer. É um setor complexo, com muitas particularidades, mas é possível unir o setor através do diálogo respeitante às matérias transversais que afetam todos os segmentos e isso é muito importante que se faça. Para isso é preciso muita produção de conhecimento e sensibilidade social, acima de tudo, porque os impactos da adesão e implementação da política comum de pescas foram de ordem económica, mas, sobretudo, de ordem social. As famílias nas comunidades piscatórias estão, por todo o país, muito deprimidas, isso é o que lhe posso assegurar.

Mútua dos Pescadores, cooperativa de utentes de seguros portuguesa.



©Fotografia de Artem Zhukov, Unsplash

Há mais de oito décadas a proteger pessoas e bens, no trabalho e lazer.

www.mutuapescadores.pt
geral@mutuapescadores.pt

Tradição e Inovação de mãos dadas num futuro sustentável

A Real Atunara conta com 13 anos de atividade e nasceu para conjugar a arte secular da Almadrava com aquacultura do Atum-Rabilho. Miguel Socorro, o CEO da empresa, destaca a importância de aliar a história com inovação e sustentabilidade, fatores fundamentais para o sucesso e crescimento da empresa.

O que o fez abrir uma empresa num setor que – é sabido – se debate com algumas dificuldades e apostar na captura de uma espécie de peixe?

A Almadrava nasceu da vontade e do sonho de um empreendedor, o meu pai, de recuperar uma das mais antigas artes de pesca do atum - a Almadrava - profundamente enraizada na história do Algarve. Além disso, o atum-rabilho é uma espécie muito valorizada pelo mercado, pela seu sabor e textura únicos. Faz parte da gastronomia tradicional de vários países, em especial do Japão, mas a sua popularidade e procura não param de crescer também noutros mercados, como o norte-americano e europeu.

Como funciona a Almadrava e porque é que ainda se justifica a sua utilização, nos dias de hoje?

A Almadrava é a base da nossa operação, uma arte de pesca que existe há mais de 3000 anos, sendo que as primeiras evidências da sua prática associam-se aos Fenícios. Almadrava é o termo que designa uma armação de pesca de atum: uma estrutura suportada por âncoras e cabos, composta por redes verticais que criam um sofisticado labirinto para capturar os atuns que migram das águas gélidas do Atlântico até às águas cálidas do Mediterrâneo para desovar, passando pelo Estreito de Gibraltar. Esta arte de pesca, para além de garantir que a qualidade do peixe se mantém intacta, caracteriza-se por ser seletiva e sustentável. A Almadrava tem baixo impacto ambiental, pois, ao contrário dos processos de captura

industrial mecanizada, evita a pesca acidental de outras espécies e danos no fundo dos oceanos. A continuidade da Almadrava justifica-se pela combinação de tradição, eficiência e responsabilidade ambiental.

Como lida a Real Atunara com as restrições à captura de peixe, nomeadamente as impostas pela UE, sendo uma empresa dedicada a uma única espécie de peixe?

A pesca e cultura do Atum-Rabilho do Atlântico (*Thunnus thynnus*) configuram uma atividade muito sensível. A sustentabilidade da espécie é assegurada pelo cumprimento das regras e quotas estabelecidas pela ICCAT (International Commission for the Conservation of Atlantic Tunas) da qual a UE e outros países são partes contratantes. A UE transpõe essas regras para a regulamentação europeia e faz cumprir os Estados-Membros. Ou seja, é um setor com balizas de atuação muito específicas, o que, por um lado, dá estabilidade e visão de médio prazo, mas, por outro, tem constrangimentos muito próprios. No final do dia, respeitar os planos plurianuais de conservação do Atum-Rabilho que emanam dos diferentes organismos é o contributo da Real Atunara para a manutenção da espécie o que, de forma inerente, garante igualmente a sustentabilidade do nosso negócio.

Como concilia a Real Atunara a exploração económica do mar com a proteção do ambiente e da espécie em causa? Que importância tem a Carta de Princípios do BCSD Portugal da qual é signatária?

A nossa atividade é inerentemente amiga do ambiente, pela arte de pesca aliada às quotas e regulamentos a que estamos sujeitos. Além disso, todos os nossos atuns rabilho são exemplares adultos selvagens e capturados segundo a técnica ike jime, que minimiza o sofrimento animal. Em termos de transparência, cada um dos nossos produtos é acompanhado de documentação (e-bcd) que permite a rastreabilidade desde o mar até ao prato. Pretendemos ativamente contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 12 (Garantir padrões de consumo e de produção sustentáveis) e 14 (Conservar e usar de forma sustentável os oceanos, mares e os recursos marinhos). A assinatura da Carta de Princípios do BCSD (Business Council for Sustainable Development) é a formalização desse nosso compromisso.

Em 2023, o IAPMEI atribuiu à Real Atunara o estatuto de PME Líder. Que balanço faz dos últimos tempos e quais os planos para o futuro?

O estatuto PME Líder vem reconhecer a Real Atunara pela sua performance e baixo risco. Isso é fruto do trabalho desenvolvido nos últimos três anos por uma equipa altamente comprometida. O balanço é muito positivo: crescimento top-line de duplo dígito, redução de dívida e EBITDA positivo, mesmo num cenário desfavorável de aumento de custos. Acreditamos que o futuro nos vai ajudar a cumprir o nosso Propósito: "Atingir um crescimento consistente, vencendo juntos, cuidando das nossas pessoas, da comunidade local e do meio ambiente". Entrámos numa fase de investimento, com o apoio do Programa MAR2030, focado na modernização das infraestruturas e na construção de uma unidade de transformação.



Miguel Socorro
CEO



“O equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar é de difícil concretização”

Cláudia Freixinho Serrano é advogada na sociedade de advogados Pereira da Cruz e Associados e assume que nunca vivenciou uma realidade em que as mulheres fossem em menor número do que os homens no exercício da Advocacia. Ainda assim, entende que ainda há muito a fazer, inclusivamente, garantir os direitos sociais das mulheres advogadas quando passam por uma doença que as impede de trabalhar ou quando são mães.



Cláudia Freixinho Serrano
Advogada

Que impacto teve o facto de as mulheres serem agora a maioria a exercer a profissão, relativamente aos homens, na forma como se exerce Advocacia no país? Algo se alterou?

Quando iniciei o meu percurso académico – na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa – em 1998, a percentagem de mulheres no ensino superior na área de Ciências Sociais e Direito já rondava os 60% e esse valor tem-se mantido nos últimos 25 anos. Na Advocacia, os números indicam que, desde 2006, o número de mulheres advogadas tem sido superior ao número de homens, sendo atualmente cerca de 56%. Destes números facilmente se percebe que, na área do Direito, a partir do momento em que as mulheres passaram a ter acesso ao ensino e ao mercado de trabalho sem quaisquer limitações legais, menos de duas décadas foram necessárias para que estas iguallassem ou mesmo ultrapassassem, em número, o género masculino. Eu sempre conheci essa realidade, pelo que terei mais dificuldade em identificar o seu impacto. No entanto, tanto na Advocacia como na sociedade, é essencial que as mulheres sejam vistas enquanto profissionais que, nas suas valências e qualidades, se encontram em pé de igualdade com os homens.

A profissão de advogado é muito exigente. As horas de trabalho são muitas e o estudo é constante. Que espaço/tempo fica para a vida pessoal? Acredita que, para as mulheres, o equilíbrio pode ser ainda mais difícil de atingir?

De facto, a exigência da profissão de advogado(a) é inegável. O mercado está cada vez mais competitivo e a exigir especialização, o que torna o estudo indispensável e obriga a que as horas de trabalho sejam muitas vezes em excesso. Não tenho dúvidas de que todos estes factos são muito constrangedores para a mulher advogada, principalmente após a constituição de família e a opção pela maternidade. O equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar é de difícil concretização e o sentimento de culpa é uma constante – porque a trabalhar/estudar retiramos tempo à família e vice-versa. É necessária muita presença de espírito para perceber a medida certa de tempo e disponibilidade a dedicar a cada exigência da nossa vida e muita força de vontade para saber “desligar” no momento certo.

Como avalia a presença da mulher, atualmente, em todas as áreas do Direito? Ainda existem áreas em que os clientes continuam a olhar mais para os advogados homens como “mais competentes” ou esse preconceito tem-se vindo a esbater?

No exercício da minha profissão, primeiramente integrando departamentos de resolução de litígios e, nos últimos anos, também enquanto especialista em propriedade intelectual, nunca senti preconceito. Mas claro que este tipo de situações pode não ser totalmente evidente e não afasto a possibilidade de que uma eventual segunda reunião com um potencial cliente não se tenha realizado unicamente por ser uma mulher responsável pelo assunto. De qualquer modo, penso que o preconceito não passará por se achar a mulher advogada “menos competente”, mas sim porque ainda resista a ideia de que o tempo de dedicação de uma mulher ao seu trabalho poderá ser menor, face às chamadas “obrigações familiares” que, estatísticas mostram, ainda são maioritariamente cumpridas pelo género feminino.

Relativamente aos direitos e garantias das mulheres, como avalia a situação das mulheres advogadas? Atualmente, todos estão garantidos?

Olhando especificamente para o caso das mulheres advogadas, enquanto trabalhadoras independentes, claramente, ainda existe muito trabalho a fazer a esse nível. O facto de termos um regime contributivo autónomo, que nos impede de aceder a grande parte dos direitos sociais, como a licença de maternidade ou a baixa por doença (tendo, ao invés, os chamados “Benefício de maternidade” e “Benefício de apoio à recuperação”, compostos por montantes substancialmente inferiores), é causador de grandes e graves constrangimentos após a maternidade e em caso de doença, ficando as advogadas totalmente dependentes - caso integrem uma sociedade de advogados -, da existência de apoios adicionais dados pela sociedade para a qual prestem serviços e mesmo da boa vontade de colegas. O caso das advogadas que trabalham por conta própria é ainda mais delicado, sendo algumas colegas obrigadas a trabalhar pouco depois de serem mães ou mesmo enquanto atravessam situações de doença.



PEREIRA DA CRUZ
ADVOGADOS

Follow us  

Take a look at our new website.

www.pca-advogados.pt

 www.pca-advogados.pt

 +351 21 324 46 44*

 Rua Vítor Cordon 10-A, 1200-484 Lisboa

*chamada para rede fixa/móvel nacional

“O desequilíbrio nos cargos de topo ainda é uma realidade”

Lara Estevens é advogada há quase 20 anos, num modelo de prática individual que acabou por contar sempre com muita interação com outros colegas advogados. A causídica admite que as mulheres têm características que as tornam melhores na gestão de conflitos e na tomada de decisões e assume que, hoje, já é mais fácil para uma mulher conseguir empreender a sua carreira, crescendo passo a passo na liderança de escritórios de advogados ou empresas de outras áreas económicas.

Enquanto profissional, este foi sempre o caminho que ambicionou seguir? Como descreveria o seu caminho e a posição profissional em que se encontra atualmente?

Sim, o Direito, em especial a Advocacia, sempre foi o meu “sonho”. No entanto o meu pai gostaria que eu tivesse ido para a Magistratura. Mas nunca foi esse o meu objetivo. Quando comecei a exercer, foi, como se costuma dizer, “do zero”, ou seja, não herdei nenhum legado, e tudo o que construí foi por mim e pela dedicação à profissão. A Advocacia é

das profissões mais complexas, mas ao mesmo tempo fascinantes que existem. O caminho que percorri até aos dias de hoje e todo o empenho e trabalho diário, tem-me trazido muitos frutos e a motivação para continuar diariamente.

Quais as principais mudanças que considera terem-se verificado na Advocacia, a partir do momento em que as mulheres começaram a ser uma presença mais constante nesta área?

Só em 1918 nós, mulheres, vimos assegurado o nosso direito de acesso à Advocacia, através da publicação de um diploma. O desequilíbrio de géneros nos cargos de topo é ainda uma realidade, mas que tem vindo a atenuar-se em Portugal, por força da Lei das Quotas. Atualmente é bastante comum ver mulheres em cargos de gestão de escritórios e responsáveis pelos mesmos, algo que não existia há 15 ou 20 anos. Feminismo à parte, as mulheres são mais intuitivas emocionalmente, fator importante na tomada de decisões e na gestão dos conflitos e das pessoas, sejam elas colaboradores, colegas ou clientes.

Que impacto têm, na atividade do dia a dia de um advogado, as alterações a que foi sujeito o Estatuto da Ordem dos Advogados?

A alteração aos estatutos da OA à Lei nº49/2004 de 24 de Agosto, vem a esvaziar de essência o conteúdo da profissão. Desde logo, com as alterações ao Estatuto atual, levadas a cabo pela Lei nº 6/2024, de 19 de Janeiro, foi criado um Conselho de Supervisão composto maioritariamente por membros não associados, responsável por zelar pela legalidade da atividade exercida pelos órgãos da Ordem dos Advogados – uma alegada finalidade que assenta numa autêntica falácia, uma vez que a legalidade da atividade dos órgãos da Ordem dos Advogados sempre pôde ser sindicada por via de

recurso judicial, como resultava já do n.º 3 do artigo 5.º daquele primeiro Estatuto de 1984. Depois, foi alterada a composição dos órgãos com competência jurisdicional e disciplinar, com a introdução de membros não inscritos na Ordem dos Advogados, não se conseguindo compreender que conhecimentos terão essas pessoas para julgar processos sobre o exercício de uma profissão com normas deontológicas que desconhecem. Redução da duração do estágio de 18 para 12 meses e remunerado. Com claro prejuízo para a formação dos advogados-estagiários, e de onde sairão, profissionais menos preparados para os primeiros anos de exercício da profissão, com todas as consequências daí decorrentes. Numa época como a atual, de maior abundância e complexidade legislativa, não deveria ser admitido que o estágio tenha uma duração inferior àquela que foi considerada necessária e adequada em 1984. E com a certeza que muitos escritórios que atuam em prática individual não terão capacidade para pagar aos estagiários.

Como caracteriza, atualmente, a legislação existente na área do Direito da Família e Menores? Há algum aspeto / situação em particular sobre o qual considere que falta legislar?

O Direito da Família é para mim uma das áreas de eleição, com a qual tenho especial empatia. Mas é claramente um tema sensível. O Direito da Família é muito permeável, ou seja, é influenciado pelas mudanças políticas, sociais, económicas que ocorrem na sociedade, mas cada vez mais os nossos Tribunais são cuidadosos com estas temáticas, o que possibilita acreditar na Justiça.



Lara Isabel Estevens

Advogada * Lawyer
C.P.446F - Responsabilidade Limitada

- 📍 Avenida da Comunidade Lusíada, Edifício Girassol, Loja 5, Praia da Rocha, 8500-801 Portimão
- ☎ 919 534 289 / 282 432 153 *chamada para rede fixa/móvel nacional
- ✉ laraestevens-446f@adv.oa.pt / lara.estevens.advogados@gmail.com

Uma presença conseguida por mérito e profissionalismo

Elizabeth Fernandez iniciou a sua atividade em prática isolada, pertencendo depois a uma sociedade de advogados e tendo, atualmente, o seu próprio escritório. Profissional dedicada, nunca parou de estudar e de se atualizar relativamente às áreas a que dedica particular atenção. É Mestre e Doutora em Direito e professora na Escola de Direito da Universidade do Minho. Sobre as mulheres na Advocacia, assume que nunca sentiu preconceito por ser mulher – antes, isso sim, por ser jovem – e admite que as mulheres percorreram um longo caminho – que ainda não está terminado – rumo à conquista da sua evolução profissional.

Como analisa esta sua evolução profissional? Sente-se realizada com o caminho percorrido?

Em termos de exercício da Advocacia, comecei o exercício da profissão em prática individual do zero: zero clientes, zero casos, zero rendimento, tudo derivado de zero conexões. Estive 10 anos sensivelmente em prática individual e foi aí que me defini como advogada, após um estágio sólido com o Dr. Artur Lopes Cardoso. O exercício da Advocacia foi acompanhado do exercício de uma outra profissão: a de docente universitária na Escola de Direito da Universidade do Minho, na qual ingressei em 1996, após a obtenção do grau de Mestre em Direito na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Ali, pediram-me para lecionar Processo Civil. Foi aí que começou um casamento feliz entre a teoria da prática, ou seja, entre o ensino e a aprendizagem do Direito. O ingresso (e permanência por mais ou menos 12 anos) como associada da Miguel Veiga, Neiva Santos e Associados, no Porto foi fundamental para aprofundar e estender a prática da Advocacia a domínios mais ambiciosos, sobretudo no domínio do contencioso administrativo. Apesar disso, decidi regressar, em 2016, à prática isolada, mantendo-a compatibilizada com o exercício da docência, pois já em 2009 havia obtido o grau de Doutora em Direito pela Escola de Direito da Universidade do Minho. Apesar do zigzaguar entre a prática individual e societária, há algo que me define: o exercício paralelo de duas profissões que amo igualmente e que, no meu entendimento, produziram uma simbiose profissional enriquecedora ao longo dos últimos quase 30 anos.

Desde que começou a exercer Advocacia, que evolução considera que teve a carreira das mulheres nesta área?

O mundo jurídico conta com uma maioria de

mulheres, as quais, pelo seu esforço, se foram impondo num mundo que já não é de homens. Essa realidade e a evolução que ela ainda precisa (ainda vemos, apesar disso, poucas advogadas no topo das sociedades de advogados, por exemplo) tem de ser conseguida exclusivamente pelo mérito e pelo empenho das mesmas e pela diferenciação de abordagem no tratamento das questões e dos litígios.

Contencioso Administrativo e Direito Processual Civil são as suas áreas de prática de eleição. Que análise faz à legislação destas áreas – a mesma está atualizada e responde aos desafios que a sociedade coloca hoje? O que a fascina, em particular, nestas áreas?

O que gosto mesmo de fazer na Advocacia é o contencioso judicial, em qualquer área, na comum ou no contencioso administrativo. Um advogado de contencioso ou, se se preferir, de barra tem necessariamente de dominar com mestria o direito processual, qualquer que seja o mesmo. O que me fascina é ver o direito em ação e conseguir criar uma estratégia que resolva a questão que me foi colocada realizando, assim, o direito do cidadão que me procura. Sou particularmente sensível a contenciosos ou litígios relacionados com a violação de direitos fundamentais e tenho uma queda para a defesa dos vulneráveis e dos indefesos, sejam eles os migrantes, os velhos ou os consumidores. Por isso, atualmente estou a investigar na área da tutela coletiva de direitos e da tutela de direitos coletivos. Creio que no processo civil ou administrativo ainda há muito a fazer para simplificar e, com isso, decidir os litígios em tempo. Aqui destacaria a necessidade de simplificar a fundamentação da decisão judicial. Um outro problema que me preocupa é o do custo da justiça e o da desadequação da tabela do regulamento das custas processuais em função dos processos a que se aplicam.



Elizabeth Fernandez
Advogada

Existem aspetos relativos à profissão que seriam importantes alterar rapidamente?

Uma das principais causas da sensação de mau funcionamento da Justiça que os cidadãos revelam tem que ver com a falta de diálogo institucional. Por vezes, uma simples reunião entre o decisor e os advogados ou com as partes poderia resolver tantos problemas dentro de um processo, mas isso é substituído por 10 requerimentos! Creio, também, que a formação dos advogados tem de ser ampliada para os domínios da litigância coletiva para a autocomposição do litígio e que nos temos de preparar com tempo para os desafios da inteligência artificial.



“As advogadas contribuíram para um maior número de acordos em Tribunal”

Sílvia Biscaia é advogada há cerca de 30 anos e assume que nunca se sentiu discriminada na sua carreira. No entanto, crê que isso se deve às pessoas com quem se cruzou ao longo da sua vida profissional. As mulheres estão cada vez mais presentes na área do Direito, o que levou, na opinião desta causídica, a maiores consensos e à realização de um maior número de acordos. Sílvia Biscaia deixa ainda a nota relativa à necessidade de a Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores se atualizar, com vista à maior proteção dos seus beneficiários, sob pena de se tornar obsoleta.

Sílvia Biscaia
Advogada

Como avalia a evolução que a profissão teve no que respeita à existência de mulheres na Advocacia? Que mudanças aconteceram?

Quando frequentei o curso de Direito, na década de noventa, já se encontrava um grande número de mulheres a frequentá-lo. Possivelmente seríamos já, por essa altura, mais mulheres do que homens. Quando iniciei a minha atividade como Advogada, há cerca de 30 anos, a maioria dos advogados mais velhos eram homens e, da mesma forma, os tribunais eram ainda maioritariamente constituídos por homens. Ainda sentíamos que os homens dominavam as profissões forenses. Nos 20 anos que se seguiram verificou-se uma tendência crescente de menos homens e mais mulheres inscritas no curso de Direito e, em consequência, também os Tribunais foram mudando, passando a ver-se cada vez mais mulheres como Advogadas, Magistradas do Ministério Público e Juízas.

Que impacto teve na profissão o facto de existirem, atualmente, mais mulheres do que homens a advogar? Ajudou a esbater eventuais preconceitos ainda existentes?

Na realidade, como foi um processo natural, que foi acontecendo ao longo de muitos anos, o impacto na profissão não foi imediato e os preconceitos foram sendo esbatidos. Sinto que hoje em dia se consegue fazer um maior número de acordos em detrimento das soluções que obriguem à litigância devido ao facto de existirem mulheres em todos os intervenientes processuais. Seguramente se existissem mais mulheres líderes dos seus países existiriam menos conflitos bélicos e mais soluções de consenso, pois são naturalmente mais conciliadoras.

Enquanto mulher, teve algum momento no exercício da sua profissão em que se sentisse, de alguma forma, alvo de discriminação pelo seu género?

Pessoalmente nunca senti, mas acho que tive muita sorte na minha vida profissional com as pessoas com quem me cruzei. Comecei a trabalhar com o Dr. João Nabais ainda no estágio, estive na sua sociedade de advogados durante 20 anos e grande parte destes como sócia. O Dr. João Nabais sempre foi um homem à frente do seu tempo e contra qualquer tipo de discriminação. Na realidade, durante o maior período da vida da sociedade teve duas mulheres como sócias, eu própria sediada em Faro e outra colega do Porto.

As mulheres são, hoje, independentes e profissionais muito qualificadas. No entanto, ainda assistimos com frequência a situações em que o colega homem, na mesma função e com experiência profissional semelhante, ganha mais do que a mulher. O último estudo demonstra que, no geral, o homem ganha mais 16% do que a mulher. Que motivos ainda levam a que isto aconteça?

Essa situação ainda acontece porque os homens ainda são maioritários nas posições de Chefia e tendem a promover mais facilmente outros homens, pois ainda existe a ideia que a mulher naturalmente terá constrangimentos de tempo e disponibilidade devido à maternidade. Por outro lado, talvez confiem mais nos homens do que nas mulheres por partilharem os mesmos interesses do universo masculino.

Nos últimos 10 anos desempenhei funções de CEO no Grupo Dunas Portugal, composto por cinco sociedades portuguesas detidas por um grupo norueguês e nestas empresas, curiosamente, ou talvez não, as funções de liderança foram assumidas por mais mulheres do que homens, devido às suas qualificações e fomos sempre paritários em termos de rendimento. No entanto, a Noruega é

uma sociedade muito avançada no que respeita a todas as questões relacionadas com ESG e especialmente no que respeita a questões de igualdade de género e igualdades nas condições de trabalho e, como tal, foi um processo normal onde as contratações nunca tiveram em consideração o género, mas sim qualificações e aptidões.

Parece-lhe viável que a situação descrita acima se altere brevemente? Ou falamos de uma situação em que a própria sociedade teria de se modificar, a nível de valores, para permitir a equidade entre homens e mulheres?

A situação vai alterar-se seguramente conforme a liderança de topo for sendo assumida maioritariamente por mulheres. Aí, seguramente, existirá paridade, pois assumirão os cargos de chefia as pessoas mais competentes, independentemente do género. Nessa altura, chegarão ao topo mulheres de gerações mais novas que ou já foram educadas de forma igualitária pelos seus pais, ou pelo menos, assim acredito, terão educado filhos e filhas de forma igual.

A mulher advogada não conta ainda com subsídio de maternidade como as restantes mulheres cujos descontos vão para a Segurança Social. Porque é que tal facto ainda acontece e que impacto isso tem na vida das profissionais desta área que querem ser mães?

Tem um impacto muito significativo, pois as mulheres veem-se obrigadas a adiar a decisão de serem mães. Caso estejam a trabalhar na Advocacia em prática individual, se não trabalharem não conseguem cumprir as obrigações nem ter rendimento; se estiverem inseridas em Sociedades de Advogados terão o receio de a sua ascensão na carreira ser interrompida. A CPAS tem ainda um longo caminho a percorrer nesta matéria, sobretudo porque podemos estar perante uma situação de desigualdade para as condições de trabalho no que respeita ao género.

Como avalia a importância de um maior equilíbrio na relação parental de forma a permitir à mulher prosseguir com a sua carreira após o nascimento do bebé? A nova legislação já prevê um maior prazo de licença de paternidade, mas tal está a ter efeitos práticos?

Parece-me óbvio que deve ser dado a ambos os progenitores a decisão sobre como pretendem desfrutar da licença de maternidade/paternidade, que deve ser um período único cujo critério de divisão deve ficar na disponibilidade das partes. Na prática verifico que as mães ficam bastante mais tempo em licença do que os pais. É evidente que nos primeiros tempos, devido à amamentação, a mulher necessitará de mais disponibilidade, mas deve ser uma decisão do casal.

Na celebração do Dia Nacional do Advogado, o que lhe parece que vale a pena destacar, no que respeita ao que é necessário alterar na profissão / direitos e liberdades dos seus profissionais?

Sendo os juristas profissionais que lidam diariamente com a defesa de direitos, liberdades e garantias é irónico que sejam os advogados os profissionais menos protegidos nestas matérias. A Ordem dos Advogados e a CPAS têm de iniciar um caminho urgente na regulamentação dos direitos profissionais dos advogados de forma equitativa com a restante sociedade. Se essa via não for seguida estas instituições provavelmente estarão a colocar em causa a sua própria existência.

"A Ordem dos Advogados e a CPAS têm de iniciar um caminho urgente na regulamentação dos direitos profissionais dos advogados".



Cátia Dinis
Advogada

“As mulheres têm provado que são excelentes profissionais”

Cátia Dinis é advogada no escritório que fundou – CDRS Advogados – e fê-lo para poder exercer uma Advocacia de proximidade. Assumindo que esta é uma área muito exigente e que a dedicação tem de ser plena, esta causídica deixa claro que a ausência de direitos para os profissionais desta área é enorme e a alteração do Estatuto da Ordem dos Advogados só veio criar maiores desafios.

Como descreve a atividade da Advocacia atualmente, considerando que as mulheres são, presentemente, mais do que os colegas homens nesta atividade profissional? Assistimos a uma redução dos preconceitos relativamente à mulher, enquanto profissional, dada a sua maior presença no setor?

A Advocacia reflete atualmente uma diminuição na desigualdade de géneros. Basta pensarmos que até 1918 era uma profissão exclusiva dos homens e nos dias de hoje as mulheres estão em maioria. É uma conquista. Nada impede uma mulher de ser uma excelente profissional e as advogadas têm vindo a conseguir demonstrar isso mesmo.

O que a levou a fundar o seu próprio escritório de advogados? É possível, assim, conciliar melhor o desempenho das suas funções profissionais com a vida pessoal?

Foi o facto de poder exercer a Advocacia como sempre ambicionei. Uma Advocacia de proximidade. Claro que nem sempre é fácil, o sucesso ou fracasso dependem de mim e isso implica muito trabalho e dedicação. Tem a vantagem de poder organizar o meu tempo, o que facilita o conciliar da vida profissional com a pessoal. Nem sempre consigo atingir esse equilíbrio atenta a responsabilidade que assumi. A Advocacia é uma atividade intelectualmente exigente e que implica muitas horas de trabalho.

Que impacto ainda tem, para uma mulher, esta necessidade de desempenhar bem o seu papel profissional e gerir toda a atividade doméstica e familiar, como ainda parece ser conceção aceite pela maioria da população?

Somos um país conservador e inevitavelmente tal conceção ainda está muito enraizada, principalmente na população mais envelhecida, quer em homens, quer em mulheres. Felizmente a população mais jovem tem contribuído para que tal se altere. O facto de uma mulher se dedicar à sua profissão e querer ser

uma profissional de excelência não a torna menos capaz na sua atividade doméstica e familiar. Sou da opinião que uma mulher realizada profissionalmente, porque isso ambicionou, consegue ser melhor nas suas relações pessoais e familiares.

Que mudanças sofreu a Advocacia, nestes últimos anos, que tenham sido positivas para as mulheres que nela trabalham?

A principal mudança foi na mentalidade. A consciencialização de que as mulheres dão um enorme contributo para a Advocacia e que é possível ocuparem lugares de topo e liderança.

O impacto da maternidade ainda é muito grande na vida das mulheres. Como impacta, de forma particular, a vida das advogadas, considerando que não existe um apoio especificamente atribuído às mulheres que foram mães por parte da CPAS?

É muito difícil ser mãe e ser advogada face à ausência de apoios. Por opção não tenho filhos, mas sei das dificuldades. Têm de existir medidas e alterações legislativas que atribuam às mulheres os mesmos direitos na maternidade, seja qual for a sua profissão. É impensável nos dias de hoje que as advogadas não tenham direito a subsídio de maternidade nas mesmas condições que profissionais de outras áreas têm e que não possam usufruir desta na sua plenitude porque têm um prazo a cumprir ou um julgamento para realizar.

Quais os maiores desafios que a Advocacia irá enfrentar nos próximos anos? Há espaço para uma alteração legislativa no que concerne às advogadas e aos seus direitos no decorrer do desempenho da sua profissão?

A alteração ao Estatuto da Ordem dos Advogados irá trazer enormes desafios à Advocacia. Há sempre espaço para alterações legislativas. Infelizmente os advogados têm sido esquecidos e tem-se verificado uma grande desigualdade de direitos face a outras profissões e não só relativamente às mulheres.



CDRS Advogados



www.cdrs-advogados.pt



217560533 | Tlm: 918150015*



[cdrsadvogados](https://www.instagram.com/cdrsadvogados)



[CDRS Advogados](https://www.facebook.com/cdrsadvogados)



Sintra: Rua Industrial, n.º 22 A, 2605-012 Belas **Bombarral:** Avenida Dr. Joaquim de Albuquerque, n.º 38, 1.º Andar, Sala A, 2540-135 Bombarral

*chamada para rede fixa/móvel nacional

“A luta das mulheres pelos seus direitos nunca está terminada”

A advogada Ana Nunes Caetano está prestes a completar duas décadas de exercício de Advocacia. Advogada em prática isolada desde 2019, foi a sua experiência em Timor-Leste, onde esteve domiciliada entre 2014 e 2018 ao serviço da sociedade de advogados norte-americana Arent Fox LLP, Attorneys at Law, que a mudou e a fez descobrir o seu propósito de vida: deixar o mundo melhor para quem vem depois de si. Hoje, desenvolve muito do seu trabalho em regime pro bono e enquanto advogada da organização g7+, criada por Xanana Gusmão para ajudar os Estados frágeis a lidar com as suas principais necessidades e a solidificar a sua democracia.

Ana Nunes Caetano é advogada e tem na Educação a ferramenta essencial para ajudar os outros e para criar oportunidades: “Fui a primeira licenciada da minha família. A minha avó materna era analfabeta e sempre entendemos, eu e os meus irmãos, que a Educação era a ferramenta necessária para termos oportunidades”. Fez questão de desenvolver uma carreira enquanto advogada, nos seus primeiros anos de profissão, tecnicamente irreprensível e nunca parou de aprender. É Mestre em Arbitragem Nacional e Internacional (este último diploma obtido na Suécia). Quando regressou a Portugal, agarrou a oportunidade de trabalhar para a sociedade de advogados norte-americana Arendt Fox LLP, Attorneys at Law, na área de Direito Internacional Público, e foi a partir daí que a sua vida mudou: “Nos cinco anos em estive a viver em Timor-Leste, percebi que queria deixar o mundo melhor para quem vem depois de mim. A necessidade de utilizar os conhecimentos para ajudar os mais frágeis e quem mais precisa de ajuda guia muito do meu trabalho”.

Ana Nunes Caetano estava em Timor-Leste quando Xanana Gusmão, à época primeiro-ministro do país, já havia criado, juntamente com a ministra das Finanças, a organização g7+, que congrega Estados mais frágeis, rumo a uma democracia mais consolidada e a um fortalecimento da economia, com todas as consequências sociais que o desenvolvimento traz aos povos. Mas são as mulheres que, nos países mais frágeis e mesmo nos mais desenvolvidos, ainda estão mais necessitadas de apoio: “As mulheres ainda têm várias lutas para travar pela equidade. Se olharmos para os países mais frágeis, as mulheres e as meninas são as primeiras a ver vedado o acesso à educação. Se as famílias tiverem de escolher qual dos filhos vai estudar, quase sempre a escolha recai no rapaz. Há famílias, etnias e países onde a cultura

manda que as meninas saiam da escola aos 14 anos, para que se possam preparar para a vida doméstica. Nestes países, uma mulher que consiga ascender profissionalmente e chegar a cargos de liderança é uma luz de esperança e um exemplo para outras raparigas. Em Portugal, as conquistas de abril deram às mulheres o direito a trabalhar, a viajar sem autorização do marido, a ser independente e a fazer as próprias escolhas, mas ainda não existe paridade. Aliás, acredito que a sociedade atual não está preparada para a paridade entre homem e mulher”.

A advogada justifica a opinião com a sua própria experiência pessoal: “Nos meus relacionamentos, sempre senti que havia algum ressentimento, em relação ao facto de eu auferir, por norma, mais do que o meu companheiro. Isso aconteceu com o pai dos meus filhos, que dizia que era bem paga para fazer cartas. Havia sempre lugar a pequenas piadas ou a alguma desvalorização do meu trabalho. Senti-me penalizada, por diversas vezes, nos meus relacionamentos, por ter tido uma ascensão profissional que me permitiu ter uma boa remuneração e ser independente financeiramente. Este tipo de preconceito é algo de que ninguém fala, mas existe. A mulher tem sempre de apoiar a carreira do homem, e até abdicar da dela para que ele progrida, mas o contrário ainda não é tão bem aceite”.

Apesar disso, Ana Nunes Caetano acredita que a mudança já chegou e é imparável: “Em Portugal, as mulheres conquistaram muito direitos depois da revolução de 25 de abril e eu, enquanto mulher, não estou disposta a abdicar de nenhum deles. Hoje, as minorias são mais respeitadas, os homossexuais podem casar e o conceito de família está a expandir-se. Quem ainda vive agarrado aos modelos de família dos anos 50 do século passado não está a viver no seu tempo.



Ana Nunes Caetano
Advogada

Ainda falta, porém, abrir algumas portas: ainda é muito difícil à mulher progredir na carreira à velocidade do homem. A maternidade ainda é vista como um problema que prejudica o desempenho profissional da mulher e elas ainda têm de dar muito mais provas de competência do que os homens para chegarem aos mesmos lugares. A questão salarial também ainda não está equiparada. No entanto, acredito que nos cabe a nós, geração trabalhadora, abrir as portas para que os nossos filhos trilhem um caminho mais fácil e mais justo para todos. Eu tenho dois filhos, e três sobrinhas. Enquanto mulher, não aceito que os meus filhos venham a ganhar mais do que as minhas sobrinhas, quando em funções semelhantes. E educo-os para que percebam que não existem tarefas de menina ou menino. Todos podem fazer tudo”.

Sustentabilidade além do “impacto zero”

“Queremos criar cadeias de valor regenerativas”

A CHEP propõe aos seus clientes alugar paletes. Que vantagens tem o aluguer destes equipamentos, relativamente à compra do mesmo?

O negócio da CHEP, que se baseia no pooling de paletes e contentores, consiste num modelo de aluguer que estipula a partilha e reutilização de plataformas por parte de produtores e distribuidores ao longo da cadeia de abastecimento, sendo inerentemente circular. Neste modelo, os materiais são mantidos em ciclos de utilização contínua, reduzindo a extração de recursos, bem como o seu desperdício, melhorando assim a sustentabilidade das operações logísticas. Nesta abordagem, o utilizador de paletes pode concentrar-se no seu negócio principal, deixando a gestão end to end das paletes (entrega, transporte, recolha, inspeção e reparação) para a empresa de pooling de paletes. Além disso, o cliente de pooling de paletes mantém apenas o custo relacionado com a entrega dos seus produtos, reduzindo assim o CAPEX neste domínio, e os operadores ganham maior agilidade na preparação dos artigos a comercializar, o que desperta a atenção para este tipo de soluções.

Em que casos é mais aconselhado o aluguer, do que a compra?

O aluguer de paletes e a criação de uma cadeia de abastecimento mais sustentável é cada vez mais aconselhado nos mais diversos casos, existindo já uma ampla oferta de produtos – paletes e contentores – capazes de se adaptarem às necessidades dos nossos clientes nos mais diversos setores de atividade, mas particularmente em casos onde existe uma elevada circulação de produtos, como é o caso do setor de produtos de grande consumo. Este modelo apresenta um conjunto de vantagens nomeadamente a nível ambiental, de eficiência, de custos, qualidade e disponibilidade dos vários ativos necessários à cadeia de abastecimento.

Porque é que é o aluguer da paleta é mais sustentável do que a sua compra?

O aluguer de paletes, também conhecido como “pooling”, baseia-se na partilha e reutilização das paletes ao longo da cadeia de abastecimento global. As paletes são propriedade da empresa de pooling, que se encarrega de as entregar aos produtores ou fabricantes e de as recolher depois de utilizadas para serem inspecionadas, reparadas quando necessário e reenviadas para a cadeia de abastecimento para recomeçar o ciclo. Assim, os ativos utilizados no modelo de aluguer estão em circulação contínua, o que significa um ciclo de vida mais longo em comparação com as alternativas de utilização única e, conseqüentemente, uma redução dos resíduos, da madeira e das emissões de CO₂.

Como caracterizam as paletes CHEP?

Em termos visuais, as paletes de pooling da CHEP são facilmente identificadas, quer pela sua cor (azul), quer por uma marca registada. No caso da CHEP, todas as paletes estão marcadas com o logótipo e as palavras “Propriedade da CHEP”. Por outro lado, existe uma robustez nos produtos da CHEP, quer para armazenamento, quer para transporte, que possibilitam a sua integração num modelo de partilha e de reutilização.

Para que tipo de produtos as mesmas são ideais? Há uma gama vasta de soluções de paletes aplicáveis a diferentes utilizações e produtos?

A CHEP conta com um vasto portfolio de produtos, que permite assegurar aos seus clientes a paleta certa para cada necessidade. O nosso produto mix está dividido em três famílias: Soluções para matérias-primas, que consiste em paletes de plástico de

várias dimensões ideais para a chamada “primeira milha” da cadeia de abastecimento; Soluções standard para produção, armazenamento e transporte de mercadorias e para exportação, tais como a conhecida euro-paleta, paleta UK e paleta americana; e Soluções para loja, com o objetivo de facilitar as promoções, exposição de produto e marca, e reposição de produto no espaço da loja, como o quarto de paleta com e sem rodas, onde é possível colocar expositores, e a meia paleta de madeira e metal. Nos nossos produtos a madeira utilizada é 100% certificada pelo FSC® ou PEFC e estão em conformidade com a norma ISO 14044.

A sustentabilidade ambiental é um dos grandes focos de trabalho da CHEP, sendo o vosso maior objetivo a criação de cadeias de abastecimento verdadeiramente regenerativas. O que significa isso? O que implica, em termos de ações diárias, no trabalho da CHEP e dos seus clientes?

Como explicado, o modelo de negócio circular da CHEP é intrinsecamente sustentável desde a sua criação, há mais de 70 anos, mas chegámos a um ponto em que a sustentabilidade, por si só, não é suficiente. É por isso que, em 2020, iniciámos uma ambiciosa jornada de cinco anos com o objetivo de ir além do “zero”, evoluindo da redução do nosso impacto negativo para a criação de um impacto positivo no planeta e na sociedade. É este o significado de “regeneração” e a nossa ambição é sermos pioneiros nas cadeias de abastecimento. Uma cadeia de abastecimento regenerativa baseia-se, portanto, num modelo que restaura a natureza e fortalece a sociedade, em vez de destruir valor, indo além do impacto zero. Por exemplo, no que diz respeito à silvicultura, o nosso objetivo para 2025 é permitir o crescimento sustentável de duas árvores por cada árvore que utilizamos na produção das nossas paletes, reduzindo assim não só a deflorestação, mas também contribuindo para a reflorestação e a florestação. Outro exemplo em que estamos a aplicar esta abordagem regenerativa é nos nossos produtos. O nosso objetivo é conceber produtos que integrem a sustentabilidade e a redução de resíduos desde as fases iniciais e, em última análise, aproveitar os resíduos de consumo que, de outra forma, acabariam em aterros para produzir paletes 100% circulares e sustentáveis. Por exemplo, a nova paleta Q+ Display é fabricada inteiramente a partir de resíduos de plástico pós-consumo: 70% do material é derivado de polipropileno reciclado e os restantes 30% são provenientes de paletes de quartos CHEP danificadas e recicladas no final do seu tempo de vida útil no mercado retalhista.

O que é o programa “Zero Waste World” e como se propõe a CHEP ajudar os seus clientes que querem tornar-se mais sustentáveis e eliminar os resíduos?

O “Zero Waste World” é um programa de colaboração lançado pela CHEP que visa reunir os principais retalhistas e fabricantes para criar cadeias de abastecimento mais inteligentes e sustentáveis. A iniciativa “Zero Waste World” centra-se em três áreas principais: eliminar resíduos físicos de embalagens de utilização única a produtos não comercializáveis; erradicar quilómetros de transporte vazio através de iniciativas de colaboração, desde a otimização da capacidade de carga até às soluções de transporte colaborativo e eliminar ineficiências, através da visibilidade da cadeia de abastecimento e análise avançada para otimização e automatização de processos.



A CHEP é uma das empresas mais sustentáveis do mundo na área do pooling de paletes e contentores. Ricardo Silva, loss prevention manager desta empresa, explica a importância da sustentabilidade na área das paletes e destaca o objetivo por detrás da criação de cadeias de abastecimento regenerativas, que faz da CHEP uma empresa que vai além do resíduo zero e se propõe causar impacto positivo no planeta. O conceito de sustentabilidade desta empresa vai além. A CHEP propõe-se também ajudar os principais retalhistas e fabricantes a criarem cadeias de abastecimento mais inteligentes e sustentáveis, com menos ineficiência no processo. O programa "Zero Waste World" apoia-se em três pilares essenciais, que Ricardo Silva destaca e explica, nesta entrevista.

Ricardo Silva
Loss Prevention Manager

Por que razão ainda se celebra o Dia Internacional da Luta pela Saúde da Mulher?



Miguel Coelho
Country manager Portugal

Antes de iniciar este artigo de opinião, que me desafiaram a escrever, a propósito do Dia Internacional de Luta pela Saúde da Mulher, dei comigo a pensar nas motivações que levam a assinalar este tipo de datas.

Neste caso, este dia nasceu de uma preocupação que à data existia com a elevada mortalidade materna e que obrigou a uma profunda reflexão sobre as causas subjacentes.

Outras datas, como as que marcam a luta pela igualdade de género, ou o fim da violência, ou da opressão, entre tantos outros desvios do que acreditamos ser uma sociedade saudável, justa, equilibrada e próspera acabam por estar intrinsecamente ligadas a momentos de sofrimento.

Quando me sento a escrever sobre um acontecimento, não posso deixar de pensar que nesse mesmo dia, há tempos idos, alguém sofreu, perdeu os seus entes ou até a própria vida lutando por um mundo melhor, mais justo, mais igual entre as pessoas.

É por estes motivos que sou sensível a determinadas datas comemorativas, pelo profundo respeito de quem as iniciou e conseguiu conquistas em ambientes hostis.

Um tema muito na ordem do dia entre os portugueses tem sido o direito conquistado há 50 anos de sermos livres, de viver em democracia e de podermos pensar e dizer o que pensamos sem que sejamos por isso penalizados.

Hoje, as mulheres votam, podem viajar sem autorização do seu pai ou marido, podem casar sem autorização superior pelo facto de serem professoras ou enfermeiras. Para que hoje possamos considerar tudo isto como a normalidade muitos sofreram e por eles o meu respeito.

A minha luta pela Saúde da Mulher acabou sendo o meu modo de vida. Ao dirigir uma organização que se dedica a estudar formas de melhorar a saúde e qualidade de vida das mulheres, avalio os resultados do meu trabalho na exata medida do que eu e a minha equipa conseguimos fazer para tratar mais uma mulher.

A Procare Health nasceu numa garagem. É uma forma apaixonante de fazer nascer uma empresa. Outras, mais conhecidas, começaram da mesma forma. O que motivou as pessoas a juntar-se nesse espaço, parco de condições mas rico em ideias, foi um objetivo comum: melhorar a saúde das mulheres.

Normalmente as coisas não acontecem por acaso. Também o início desta aventura que se tornou grande teve um fundamento. Foi o conhecimento profundo da fisiopatologia da mulher, resultante de anos de estudo, de dúvidas, perguntas sem resposta, que levou a que uma empresa como a Procare Health desenvolvesse um conjunto de terapêuticas, de base natural ou síntese não química, com o objetivo de combater as doenças próprias das mulheres, nas diversas fases da sua vida.

A saúde da mulher tem especificidades únicas. Foi-lhe concedido o direito, a capacidade, a função de gerar uma vida. Nada mais é comparável ao fenómeno de naturalmente criar um semelhante. Se esta função não obriga a uma profunda reflexão sobre como assegurar que este organismo funciona bem, então não consigo entender o que de mais importante poderá fazê-lo.

A Procare Health foi criada para tratar a mulher de hoje. Já não ocupamos uma garagem, crescemos para muitos países nos diversos continentes porque fomos conhecendo mais mulheres e, muito importante, muitas pessoas, de todos os géneros, que se juntaram a nós e a quem nos unimos para levar a cabo o objetivo comum de tratar mais uma mulher.

E somamos vitórias que celebramos diariamente, porque todos os dias conseguimos alcançar novos objetivos, uns maiores do que outros, mas que vamos ultrapassando.

Conferir à mulher mais qualidade de vida ao eliminarmos uma infeção vaginal que causava um profundo desconforto é uma vitória.

Conseguir tratar uma lesão do colo do útero causada pelo vírus papiloma humano e tranquilizar a mulher que receava ter um cancro cervical é uma conquista.

Ajudar uma futura mãe a conseguir engravidar e ter uma gravidez saudável é uma meta alcançada.

Permitir que uma mulher assuma a plenitude da sua vida sem viver com o fantasma dos sintomas da menopausa é um objetivo ultrapassado.

Melhorar a literacia da saúde das mulheres, transmitindo-lhes o importante papel de ter hábitos de vida saudáveis é uma responsabilidade nossa.

Neste Dia Internacional de Luta pela Saúde da Mulher deixo uma palavra de agradecimento a todos os profissionais de saúde que tão bem nos acolheram e diariamente trabalham para que esta data seja recordada como um momento histórico, dos que a História não repete.

Acompanhando a mulher em todas as fases da sua vida.



www.procarehealth.com.pt

“A Astrologia é o relógio do tempo”

Isabel Guimarães é consultora e terapeuta certificada internacionalmente, bem como astróloga profissional, psicoterapeuta holística, formadora e escritora. Diz que a Astrologia a encontrou e assume que o seu desejo de dignificar a profissão de astrólogo a levou a criar a Associação Portuguesa de Astrologia (ASPAS).

Como entrou a Astrologia na sua vida e como percebeu que queria segui-la, enquanto profissão?

Creio que a Astrologia sempre esteve na minha vida. Acredito que foi ela que me encontrou. Desde pequenina que tinha o vício de falar com as estrelas. Adorava falar com o Sol, com a Lua, eram os meus amigos... Isto explica-se porque, apesar de vir de uma família de classe média-alta, existia muita repressão na minha família. Muitos maus-tratos e isolamento. Eu habituei-me a que os meus amiguinhos fossem o céu e as estrelas. A partir dos 20 anos, após um gravíssimo acidente, comecei a questionar muita coisa da minha vida. Coisas que me aconteciam no dia a dia e para as quais não havia explicação. Até que, depois de procurar respostas em muitas áreas, encontrei-as na Astrologia, uma área para onde nunca tinha pensado dirigir-me, devido à minha racionalidade. Cruzei-me, porém, com uma astróloga que me ofereceu trabalho em part-time, mas antes quis ler a minha carta astrológica. Disse-me que eu viria a tornar-me astróloga. Ofereceu-me um livro, que eu estava reticente em ler, mas quando li, foi como se já conhecesse todos os símbolos, sinais...fui ter com ela no dia a seguir e comecei a trabalhar com ela. A partir daí nunca mais parei, até hoje. Acabei por ir estudar para o Brasil, especializei-me em várias áreas e, quando voltei, continuei a estudar, mas fi-lo com a ajuda de uma outra astróloga, muito conhecida também. Infelizmente, percebi que esta profissional me estava a ensinar mal. Não gostei de me sentir enganada e decidi criar uma associação para que ninguém mais tivesse de lidar com falta de informação e com sabotagens por parte de outros profissionais da Astrologia. Foi a semente que lançou a Associação Portuguesa de Astrologia (ASPAS).

Quais os principais objetivos da ASPAS, aquando da sua criação?

A ASPAS tem 12 anos. Há cerca de 20 anos, quando comecei a estudar Astrologia, esta era uma área onde era muito duro trabalhar. Não era possível ser profissional da área, tínhamos de ter outros trabalhos. As pessoas iam às consultas em segredo, porque a Astrologia tinha sido confundida com bruxaria, ao longo do tempo. Estávamos associados aos tarólogos, aos cartomantes, aos quiromantes e a Astrologia não é nada disso. Assim, um dos principais objetivos da criação da associação foi criar um código de ética e Deontologia Profissional com os seus estatutos, para que “astrólogo” fosse uma profissão legítima e reconhecida tal como temos nas Finanças. Hoje, isso acontece. Um astrólogo só trabalha com o mapa astrológico e a Astrologia é uma ciência estatística, porque estuda comportamentos cíclicos, baseados nos movimentos dos astros. Além disso, a ASPAS pretendia unir a classe, retirando pessoas do “estrelato” e permitir àqueles que ainda não eram reconhecidos poderem crescer profissionalmente. Dado este conceito de igualdade, esta é a única associação da área que aceita para além de sócios profissionais os estudantes, para dar oportunidade a todos de aceder aos conteúdos formativos, de pesquisa e investigação. A FACES, parceira da ASPAS, é acreditada internacionalmente e nacionalmente e todos os cursos que leciono são certificados pela DGER, sendo a certificação acessível aos sócios efetivos da ASPAS. A formação é fundamental e é importante inculir isso a quem chega à Astrologia. É uma profissão e, como todas as profissões, quem a pratica tem de ser formado na área.



Isabel Guimarães
Astróloga, terapeuta certificada internacionalmente e escritora

Como se define, exatamente, a Astrologia?

A Astrologia é um estudo dos hemisférios, de estações, dos movimentos das estrelas fixas e dos corpos celestes, num estudo de correlação. Ao contrário da Astronomia, a Astrologia estuda comportamentos cíclicos, através de cálculos que se realizam em graus – horas, minutos e segundos. A Astrologia trabalha com o mapa astrológico, que consegue mostrar exatamente a posição dos planetas e das estrelas fixas no momento do nascimento de uma pessoa, por exemplo, e, com isso, prever o que acontecerá antes e o que acontecerá depois do seu nascimento e, claro, no momento. A Astrologia é o relógio do tempo.

Virão novidades para breve?

Estou a escrever um livro, extenso, baseado no método que eu criei – a técnica da memória da gestação. Além do livro, teremos o novo congresso, em 2025. Será realizado nos dias 9, 10 e 11 de maio em Gaia e reúne os melhores astrólogos do mundo. A ASPAS vai também realizar workshops mensais, com os seus sócios e com convidados especiais, no próximo ano. Os projetos para o ano serão variados: vou alargar o leque de formadores na minha escola e estou a preparar muita investigação e pesquisa, além da ativação do meu canal no Youtube, para cada vez mais descodificar a linguagem astrológica.



Isabel Guimarães
Astróloga e Formadora de Astrologia



Consultas de Astrologia
Online ou Presencial



Consultas de Psicoterapia Holística
Online ou Presencial



Formação Profissional Certificada
Online ou Presencial



Workshops
de Astrologia



Livros e Loja
de Astrologia

facesisabelguimaraes.com



Ser consultor imobiliário

Ainda não se dá a devida importância à profissão, melhor dizendo, ainda não há o merecido respeito por quem a exerce.

Certo é, que se tem feito algum trabalho pelo reconhecimento e dignificação da profissão, mas ainda há um caminho a percorrer.

Há bons e maus profissionais é certo, mas não o há noutras profissões também?

Defendo os que bem trabalham esta área, os que dão bom nome a esta profissão. Bons profissionais, premiados e reconhecidos. Parabéns a todos!

Ser consultor imobiliário é ter muitas profissões numa só. Somos confiantes, conselheiros, orientadores, mediadores de conflitos, de vontades, gestores de emoções, já para não falar da responsabilidade que acarretamos ao representar o nosso cliente na defesa dos seus interesses e do seu propósito.

O desenvolvimento desta profissão exige, para quem a quer exercer, uma formação contínua, um conhecimento permanente, um trabalho árduo e uma dedicação extrema.

Nós, consultores imobiliários somos profissionais independentes e temos que investir para desenvolver o nosso negócio. É preciso planear, criar estratégias tanto para o nosso desenvolvimento profissional como para melhor servir o cliente.

É muito frustrante, quando se luta pelos nossos objetivos e não existe colaboração, cooperação ou, diria até, compreensão. A isto, vulgarmente no mercado imobiliário se chama, lidar com Nãos.

Já se imaginou no seu local de trabalho e a cada tarefa que executa ouvir um não, uma resposta menos simpática, um bater de porta, um desligar de telefone? Sabe que há quem nos maltrate e nos apelide com nomes injuriosos? Sabe que há quem use o nosso tempo sem qualquer respeito por ele? Pois é... Quando ligamos para alguém que está a vender a sua propriedade, só estamos a fazer o nosso trabalho... quando questionamos para saber se conhece quem queira vender ou comprar casa, não estamos a ser intrusivos... estamos apenas a fazer o nosso trabalho e a lutar por ele.

O nosso trabalho é criar, aumentar e manter uma carteira de clientes... como qualquer negócio.

Um consultor imobiliário não espera que algo aconteça... O consultor imobiliário luta para que aconteça!

Quando dizemos que realizamos sonhos... não é falsidade... é verdade! Quantos clientes ajudamos a concretizar o que por vezes não pensavam ser possível... e lutamos por isso!

Também dizem por aí que consultor imobiliário só tem interesse na comissão que vai receber... não é, de todo, verdade. A prestação de serviço é uma recompensa pelo trabalho que é feito até que o propósito do cliente seja concretizado e, até lá, há a utilização de uma série de recursos e ferramentas que são necessários e inteiramente suportados por nós.

E não, não é só a promoção do imóvel, é muito mais que isso... é garantir que todo o processo decorre de forma a que o nosso cliente se sinta confiante, tranquilo e confortável com a venda ou com a compra.

É zelar pela segurança dos nossos clientes, tanto do seu imóvel e bens, como da sua segurança e da sua família.

Ainda hoje há quem pense que o serviço exclusivo é limitativo, quando na realidade é muito mais abrangente e seguro para o cliente.

Os clientes são exclusivos para mim, por isso trabalho de forma exclusiva para cada cliente meu.

Porque escolhi ser Broker Empreendedora?

Porque quero continuar a dar o meu contributo ao mercado imobiliário.

Porque quero continuar a formar, apoiar e a partilhar o meu conhecimento a consultores imobiliários que integrem a minha marca ALMAça Experts In Real Estate.

Porque quero continuar a ajudar clientes no seu propósito, com todo o rigor e compromisso.

Porquê ALMA?

Porque ALMA é vida, é ser humano, é ter ânimo, é ter coragem, é ter valor, é ter essência, é ter carácter, é ter entusiasmo...

Porque é uma marca dedicada ao meu pai, que além do apelido, me deixou um legado que lhe prometi cumprir. Não havia melhor forma de o descrever.

Porquê associar a minha marca à RE/MAX Grupo Convictus?

Porque é um Grupo consolidado e reconhecido com 24 anos de experiência no mercado imobiliário nacional e internacional.

Porque tem na sua essência o total compromisso no bem servir os clientes.

Porque o Grupo Convictus é constituído por mais de uma centena de consultores reconhecidos, onde a excelência se impõe e a vontade de ajudar impera.

E porque quando os valores se alinham, o sucesso é garantido.

Sandra Almaça,

Broker Empreendedora RE/MAX Grupo Convictus
ALMAça Experts In Real Estate



RE/MAX
GRUPO
CONVIC
TUS

A ALMA DO TEU SUCESSO PROFISSIONAL

DEM
VEM FAZER PARTE DA NOSSA EQUIPA

EQUIPA DINÂMICA

MARKETING PERSONALIZADO

TOTAL APOIO E ACOMPANHAMENTO

MAIS DE 20 ANOS DE EXPERIÊNCIA NO MERCADO

ALMAÇA

EXPERTS
IN REAL ESTATE

962 018 056

SALMACA@REMAX.PT

Convictus II Imo, Mediação Imobiliária, Lda . AMI 20670
Av. D. António Correia de Sá, , Loja 5 B - 2745-241 Queluz

ADN e Parasitologia Médica

“O nosso trabalho é complementar à Medicina Genómica Humana”

O Instituto de Higiene e Medicina Tropical desenvolve várias áreas de trabalho no seu dia a dia, entre as quais se destaca a Parasitologia Médica, especialidade de investigação de Isabel Maurício, Professora Auxiliar desta disciplina neste instituto. O ADN, a sua análise e investigação estão presentes em todas as áreas de estudo, embora esta organização não participe diretamente na Estratégia Nacional para a Medicina Genómica.



Isabel Maurício
Professora Auxiliar de Parasitologia Médica

Como é que o ADN e o conhecimento que existe sobre o mesmo influencia o trabalho nas diferentes unidades de investigação?

Acredito que não há aqui nenhuma área de estudos para a qual o ADN não tenha alguma importância. Certamente na unidade em que eu estou – Parasitologia Médica – e também na unidade de Microbiologia Médica, mas também na Clínica e na Saúde Pública. As áreas em que utilizamos o ADN são diversas, no entanto, diria que o mais importante é o que diz respeito ao diagnóstico, a vários níveis, incluindo as doenças tropicais, porque, por um lado, a deteção de ADN tende a produzir melhores resultados, permitindo-nos detetar parasitas, bactérias e vírus que, de outra forma não conseguiríamos. Por exemplo, com o diagnóstico serológico é possível detetar os anticorpos contra um determinado vírus ou bactéria, mas não conseguimos saber se o próprio agente patogénico (vírus ou bactéria) ainda se encontra no organismo. Para isso, temos de utilizar o ADN. Isso acontece muito na minha área de estudo, a Parasitologia Médica. Para além disso, nem sempre é possível identificar as

espécies de parasitas só pela sua morfologia, para o que precisamos de estudar o seu ADN.

O que são doenças tropicais e parasitárias? Como podemos considerar uma doença tropical e o que é que distingue uma doença parasitária?

As doenças tropicais são doenças dos trópicos, ou seja, têm o componente geográfico. Isso significa que, normalmente o calor ou a presença de temperaturas mais altas durante todo o ano permitem a transmissão dessas doenças. O caso mais paradigmático é a malária. É uma doença tropical porque os vetores estão presentes durante todo o ano. As doenças parasitárias são doenças causadas por parasitas, e que também podem ser tropicais, como é o caso da schistosomose, que é transmitida por caracóis de água doce. Neste caso, tanto o caracol como o próprio parasita gostam de águas mais quentes e de sol. Esta é, por isso, uma doença tropical sendo de difícil transmissão fora dos trópicos, porque os seus vetores (animais através dos quais se faz a transmissão da doença) não são tão competentes noutras regiões do planeta.

O ADN ocupa o seu espaço, enquanto reconhecido fator que influencia a forma como uma pessoa pode reagir a um tratamento, por exemplo? Que importância tem o conhecimento do ADN quando se estudam as doenças tropicais?

Na área da Parasitologia, os estudos de suscetibilidade ou resistência a várias doenças são complicados de executar, pois exigem a participação de um grande número de voluntários no estudo e são caros. Já se fizeram estudos destes relativos, por exemplo, à Leishmaniose, no Brasil e na Índia, e foram identificadas variantes de genes com ligação ao sistema imunitário, por exemplo no reconhecimento de antígenos. Casos há em que a resistência pode ser devida a uma combinação de vários genes, mas estudar a reação ao tratamento torna os estudos mais complicados e requer um maior número de pessoas recrutadas.

A Genética das Populações é determinada, em parte, pelo seu ADN, que é semelhante entre os indivíduos de uma mesma espécie. No entanto, é possível que, entre si, as populações também detenham semelhanças genéticas no que respeita às regiões onde vivem?

A dificuldade está em encontrar diferenças no ADN. O nosso genoma é praticamente idêntico e se formos comparar, por exemplo, com os chimpanzés, que são próximos de nós, o nosso ADN tem uma semelhança de 99%. É por isso que se fazem estudos de sequenciação genómica, para se encontrar diferenças existentes no genoma das populações em diferentes regiões. O que muitas vezes diferencia as espécies – por exemplo entre humanos e outros primatas – é a forma como os genes são regulados. Na Parasitologia é igual, estudamos o ADN dos parasitas para perceber como evoluem. Estudando o seu ADN podemos também prever as proteínas produzidas e, sabendo isso, conseguimos também saber quais os fármacos, por exemplo, que interagem com essas proteínas, para combater o parasita.

MESTRADOS

Ciências Biomédicas
Parasitologia Médica
Saúde Pública e Desenvolvimento
Saúde Tropical
Microbiologia Médica



DOUTORAMENTOS

Ciências Biomédicas
Doenças Tropicais e Saúde Global
Saúde Internacional

CANDIDATE-SE!

www.ihmt.unl.pt



“A equidade ainda não está garantida, mas o caminho é este”

Ana Sauri Gardete é advogada há cerca de 10 anos e a sua experiência profissional passa por várias áreas de prática, mas também pelo lado pro bono da profissão. Esta causídica considera que ajudar os outros é fundamental para que a Justiça chegue verdadeiramente a todos e considera que o caminho das mulheres está a ser trilhado com sucesso, mas não está terminado.

Tem cerca de uma década de experiência enquanto advogada. Que mudanças sentiu na sua área de atividade ao longo deste tempo? Algumas se devem ao facto de as mulheres serem atualmente mais do que os homens, no que toca a exercer Advocacia?

Atualmente existe uma maior competitividade, o que não tem necessariamente de ser mau. Na minha opinião é bom e estimulante, levamos a querer fazer melhor e a sermos diferentes, fugindo do dito “normal”. O que me move é estar sempre disponível para ouvir os meus clientes e depois conseguir dar o meu contributo e ajuda profissional. A maioria dos clientes necessita de alguém com quem comunicar o seu problema e que perceba a importância do mesmo, conseguindo auxiliar ao longo do processo. Noto cada vez mais mulheres a exercer a profissão, o que se traduz num maior destaque para o papel da mulher na Advocacia – é um sentimento que me preenche e que me faz acreditar, cada vez mais, que estamos no caminho certo para a mudança.

Trabalha numa empresa que permite uma larga gama de áreas de prática, na Advocacia. Quais aquelas em que mais assenta o seu trabalho? Acredita que tal amplitude de trabalho lhe permite ter uma experiência diferente do que a maioria dos seus colegas advogados?

Trabalhar numa empresa deste tipo permite, acima de tudo, que o meu pragmatismo venha ao de cima. Estar em contacto com um ambiente diversificado dentro da Advocacia permite-nos abrir horizontes e explorar o nosso potencial da melhor forma; acredito que esta mesma amplitude e abertura de trabalho fez com que me tornasse uma pessoa mais direta, prática, objetiva e com uma visão mais abrangente, tanto dentro como fora do meu âmbito profissional.

Desde que iniciou a sua atividade na área do Direito, sempre desenvolveu trabalho pro bono. Porquê?

A oportunidade de desenvolver trabalho pro bono surgiu durante o meu percurso académico na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Desde aí que mantive sempre esta vertente no meu contexto profissional –

é uma parte importante e que considero fundamental no meu dia a dia. Acredito que seja, talvez, a parte que mais me preenche enquanto pessoa e advogada. Sempre me fez sentido poder ajudar à minha maneira os que me procuram, seja no acesso ao direito da OA, seja no restante trabalho pro bono que faço, como é o caso de um projeto de voluntariado junto de crianças do ensino básico.

Auxilia também, de forma particular, cidadãos ucranianos, em virtude da guerra que se desenvolve no seu país de origem. De que forma lhes presta auxílio?

O auxílio a cidadãos ucranianos surgiu num desafio proposto pela Ordem dos Advogados, que prontamente aceitei. Fi-lo porque acredito que todos devemos ter a consciência de pensar: “E se fosse cá em Portugal? E se eu tivesse de sair de minha casa à força e fugir para outro país?”. O meu contributo consiste num apoio de consulta jurídica base e inicial para orientar estes cidadãos, demonstrando-lhes onde se devem dirigir, que papéis são necessários preencher, entre outros.

Que mensagem deixaria àquelas mulheres que estão agora a formar-se em Direito e sonham em ser advogadas? É possível um caminho de equidade entre elas e os seus colegas homens, nomeadamente a nível salarial e de evolução profissional?

Quem vem para esta profissão tem de vir de espírito livre e acima de tudo preparado para as dificuldades, mas cheio de esperança e pronto para dar o seu cunho único e pessoal no seu trabalho. Ninguém é bom naquilo que faz se não for feliz. Até pode ser bom, mas nunca atingirá a excelência. Excelência e sucesso não andam apenas de mãos dadas com estudo, trabalho e boas notas do ponto de vista académico; mas sim com concretização, dedicação imensa, esperança, sonho e gosto pela profissão. É necessário ter prazer pela Advocacia e temos de nos dedicar a 100% às nossas causas. O caminho da equidade ainda não está perfeito, longe disso, mas cabe-nos a nós continuar a dar sempre o nosso melhor para acabar de vez com as desigualdades existentes.



Ana Sauri Gardete
Advogada

Ser mãe e advogada

“São papéis duros, mas muito recompensadores”

Marta Salgueiro é advogada em prática individual e abraçou, recentemente, o seu maior desafio – ser mãe. Segundo esta profissional, conjugar a prática da Advocacia com o seu recente papel de mãe representa um desafio como nenhum outro que enfrentou até ao momento. Todavia, não deixa de incentivar as suas colegas a serem mães, se esse for o seu desejo, ainda que reconheça a falta de apoio e os enormes entraves que a legislação coloca a estes profissionais.



Marta Salgueiro
Advogada

Como caracteriza a Advocacia, enquanto profissão que pode ser exercida por homens e mulheres? É uma profissão onde a equidade foi alcançada?

No dia em que a maternidade e a vida familiar não prejudicarem, de forma alguma, o exercício da profissão e não constituam um entrave na progressão da carreira das advogadas, então alcançaremos a equidade entre homens e mulheres. Até lá, apesar de a mulher ter conquistado o seu lugar na Advocacia, ainda temos um longo caminho a percorrer. Nos últimos anos temos assistido a uma crescente sensibilização para a questão de género, porém, para se rumar até à igualdade no mercado da Advocacia é necessário, primeiramente, identificar e reconhecer os obstáculos e barreiras que as mulheres advogadas enfrentam e, conseqüentemente, adotarem-se medidas e estratégias que possibilitem ultrapassá-los.

Por que motivo optou pela prática individual da Advocacia? O que é que este modelo lhe permite fazer que estar inserida numa sociedade de advogados tornaria mais difícil?

Liberdade é a palavra de ordem. Apesar dos exigentes desafios que o exercício

da Advocacia em prática individual acarreta, este modelo permite-me ter liberdade de tempo, escolha e de decisão. Tempo porque me permite uma maior dedicação à família e a cada caso jurídico que me é confiado. Escolha porque me permite poder eleger as áreas do Direito em que pretendo atuar, bem como as demandas que aceito, ou não, patrocinar. Decisão porque me permite, de forma totalmente livre e autónoma, gerir o trabalho e procurar as melhores soluções jurídicas para os meus clientes. Esta forma de exercício da profissão tem, ainda, como principais vantagens a possibilidade de ter uma abordagem mais personalizada e de proximidade com os clientes. Mas esta trajetória profissional envolve muitos riscos e implica muita responsabilidade e preocupações, desde logo no que respeita ao sucesso da organização e gestão de um escritório a expensas próprias.

Foi mãe recentemente. Considerando os apoios que a CPAS tem disponíveis para as advogadas que são mães, como tem estado a decorrer a experiência?

Missão (quase) impossível. Para mim, esta é a expressão que melhor descreve esta experiência de ser mãe e advogada, em simultâneo. A conjugação destes dois papéis não impede nenhuma mulher de alcançar os seus objetivos, chegando onde quer pessoalmente e profissionalmente, no entanto, muitos são os entraves e as dificuldades que enfrenta e isso faz com que demore mais tempo a conquistá-los. Para além de todo o tempo que nos ocupa, a Advocacia exige um elevado rendimento e é altamente desgastante, pelo que conciliá-la com a maternidade foi o maior desafio que enfrentei até aos dias de hoje. Nesta profissão, a medíocre legislação existente permite às advogadas e aos advogados o adiamento de atos processuais em que devam intervir em caso de maternidade e paternidade, obrigando-os, contudo, a regressar à barra dos tribunais pouco tempo depois do nascimento de um filho. Quanto aos terríveis prazos judiciais – que apenas existem para a advocacia – esses o legislador nada quis saber, obrigando sempre ao seu rigoroso cumprimento. Apesar de constantemente pressionada pela exigência da profissão, todo o apoio familiar que tive, em especial do meu marido, bem como a possibilidade de trabalhar em casa, foram aspetos fundamentais para conseguir, na medida do possível, equilibrar os pratos da balança e aproveitar ao máximo os primeiros tempos de vida da minha bebé.

Que mensagem gostaria de deixar às mulheres que estão agora a iniciar a sua vida profissional, particularmente às colegas advogadas que chegaram agora à Advocacia?

Quero transmitir-lhes, sobretudo, uma mensagem de força e de esperança para que nunca deixem de acreditar nelas próprias e no seu potencial, enquanto profissionais e enquanto mães, mesmo que ao longo da sua carreira enfrentem os maiores desafios, como seja o da maternidade. A nossa força enquanto mulheres é capaz de superar todas as adversidades, bem como a falta de apoios que atualmente existe, pelo que, com organização e foco, é possível conciliar estes dois aspetos da vida. Nunca desistam!

Marta Salgueiro
Advogada

☎ 962 647 503* ✉ martasalgueiro-57845c@adv.oa.pt

📍 Avenida da Anil, Nº 5 A, Sala 15, 6200-502 Covilhã

*chamada para rede fixa/móvel nacional

“As mulheres têm capacidade para exercer Advocacia de modo pleno e dignificante”

Sara Luís Dias é advogada e especialista em Direito Fiscal, área onde ainda não existem muitas mulheres reconhecidas como especialistas. O trabalho no escritório YBOM Advogados despertou em Sara Luís Dias o gosto pela Advocacia e hoje assume que as mulheres são capazes de assumir com qualidade e zelo os seus diferentes papéis, nomeadamente enquanto profissionais na área do Direito, mulheres e mães.

É advogada há mais de 10 anos. Esta foi sempre a carreira que quis seguir? Passado este tempo, que balanço faz da sua atividade?

Sempre quis escolher a área do Direito, mas o gosto pela Advocacia desenvolveu-se com a realização do estágio no meu atual escritório (YBOM Advogados) onde cresci profissionalmente, acompanhando de perto os sócios fundadores Manuel Oehen Mendes e Rui Duarte Morais e estabeleci a minha carreira enquanto advogada, hoje sócia e gestora do escritório.

É advogada especialista em Direito Fiscal. Nesta área, já são muitas as mulheres a advogar? O que a fascinou nesta área?

Eu diria que o papel da mulher na Advocacia tem-se tornado cada vez mais relevante (fruto, também, do maior número de licenciadas em Direito), o que se reflete nas várias áreas jurídicas, incluindo no Direito Fiscal. Não temos, ainda, muitas especialistas reconhecidas pela Ordem dos Advogados, mas há cada vez mais profissionais a especializarem-se nesta matéria. Durante a licenciatura tive oportunidade de trabalhar na área da contabilidade e da fiscalidade, tendo tido, posteriormente, a “sorte” de, enquanto advogada-estagiária, aprender e trabalhar com um dos maiores especialistas em Direito Fiscal, o Prof. Doutor Rui Duarte Morais. É uma área tecnicamente complexa, repleta de desafios e que abrange problemas práticos interessantes e, muitas vezes, transversais aos vários ramos de Direito e até a outras áreas como a Fiscalidade, Contabilidade e Gestão. Fascinam-me os desafios crescentes deste ramo de Direito, decorrentes da complexa relação que se estabelece entre o sujeito passivo e a Autoridade Tributária.

Que considerações tece ao facto de a mulher estar atualmente em maior número, face aos colegas homens, no exercício da Advocacia?

As profissões relacionadas com o Direito são cada vez mais ocupadas por mulheres, que têm vindo a desempenhar cargos e posições de topo (por exemplo, parte dos nossos Tribunais Superiores são já presididos por mulheres e na Advocacia temos uma Bastonária). Creio que, na Advocacia, as mulheres se têm vindo também a afirmar pelo trabalho, ambição e dedicação revelados. No entanto, há, ainda, alguns desafios e limitações a superar para assegurar a igualdade de oportunidades (por exemplo, nas sociedades de advogados). Não obstante, não tenho dúvidas de que o caminho, também nesta profissão, será trilhado, de forma cada vez mais preponderante, por mulheres que, pela sua competência técnica, habilidade prática e dedicação, poderão contribuir para o crescimento e dignificação desta profissão.

Que avaliação faz da possibilidade que as advogadas têm de construir a sua carreira, tal como os colegas homens? Considera que ainda se encontram obstáculos diferentes?

Não tenho dúvidas que as mulheres têm as ferramentas e capacidades necessárias para exercer a Advocacia de modo pleno e dignificante. Afirmo isto enquanto mulher, mãe, filha, cidadã, que consegue articular as suas

obrigações familiares e sociais com o exercício da Advocacia (e, também, da docência universitária). Construí o meu caminho com esforço, dedicação e empenho, crescendo profissionalmente enquanto advogada e assumindo atualmente a gestão de uma sociedade de advogados e creio que qualquer advogada tem o espaço necessário para atingir os seus objetivos e desenvolver a sua carreira nesta área.

O que diria a alguém que está agora a iniciar a sua carreira profissional, e com muita vontade de ter sucesso e crescer profissionalmente?

Dedicação, curiosidade, perspicácia, ambição, respeito e bom senso... são, na minha opinião, os atributos principais para lograr um caminho de sucesso na Advocacia. A “sorte” também se constrói e devemos ser nós a procurar e construir o nosso próprio sucesso.



Sara Luís Dias
Advogada

YOLANDA BUSSE
OEHEN MENDES
& ASSOCIADOS

www.ybom.eu ybom@ybom.eu +351 226 100 001 Av. Dr. Antunes Guimarães, 700 4100-075 Porto
<https://www.linkedin.com/company/yolanda-busse-oeihen-mendes-associados-s-p-r-l/>



“A tendência profissional é que a progressão seja mais equilibrada e justa”

Cláudia Peredo Rodrigues
Advogada

Em Portugal, só a partir de 1918 é que as mulheres puderam aceder à profissão de advogadas. Atualmente, a Advocacia conta com a presença de mais mulheres do que homens, entre elas a advogada Cláudia Peredo Rodrigues, jovem e decidida a construir carreira na área. Sobre as mulheres e os seus desafios profissionais, reconhece que ainda falta trilhar algum caminho, mas Portugal (e as mulheres portuguesas) estão no bom caminho para alcançar a equidade.

Ainda há algumas barreiras à evolução da carreira que diferem entre géneros. Por que motivo ainda têm as mulheres mais dificuldade em aceder a cargos de liderança, por exemplo, dentro das organizações?

Portugal é, e sempre foi, um país enraizado em tradições e ideologias, que conta com um histórico marcado por uma ideologia de género salazarista, em que o papel do homem e da mulher na sociedade eram definidos pelo seu género.

Tipicamente o homem era o “chefe de família” e a mulher a “dona de casa”. Apesar do caminho – bastante positivo! – que tem sido percorrido com vista à equiparação de géneros, a verdade é que, ainda assistimos, nos dias de hoje, à presença de resquícios do paradigma de uma ideologia de género, que se reflete na maior dificuldade de acesso a cargos de liderança e de evolução de carreira pelas mulheres. Muitas têm sido as políticas e as alterações implementadas para combater a desigualdade que (ainda) se regista. Contudo, e apesar de esta desigualdade ser, não raras vezes, silenciosa e escamoteada, não deixa de entoar e fazer-se sentir, nomeadamente, por quem, sendo mulher, assiste às limitações que lhe são impostas.

Quanto peso ainda tem, para uma mulher as suas tarefas sociais e familiares?

Apesar de as tarefas e compromissos sociais e familiares exigirem um investimento pessoal enorme, e de nem sempre se revelarem de fácil compatibilização com a vida profissional, a verdade é que são necessidades inerentes ao ser humano e que assumem particular relevo na vida de uma mulher. Uma mulher quer – e pode! – ser tudo. Quer ser mãe, esposa, amiga e... mulher. E todos estes “títulos” exigem muito de si, muita dedicação, organização e amor.

Isso influencia a própria, aquando da possibilidade de se candidatar a uma posição de maior responsabilidade dentro de uma empresa, por exemplo?

Tenho uma ânsia enorme de evoluir profissionalmente, de me tornar mais e melhor, todos os dias, e, por isso, nesta fase, tento que a influência seja mínima. Contudo, sei que influencia, de forma verdadeiramente

impactante, muitas colegas advogadas e reconheço que, em determinada fase da vida, nomeadamente, na maternidade, poder-me-á influenciar também.

Enquanto advogada, a progressão nesta área de atividade é já equilibrada e justa, a seu ver?

Apesar de ainda sentirmos o impacto da histórica ideologia de género que nos é características, e de reconhecer que existe um caminho a ser trilhado, parece-me que a tendência é que efetivamente a progressão nesta área seja mais equilibrada e justa.

A parentalidade ainda não tem o mesmo impacto na vida profissional do homem e da mulher. A licença de parentalidade ainda não é utilizada pela maioria dos homens, embora o número de pedidos tenha vindo a aumentar. Se assim fosse, com um maior equilíbrio entre o pai e a mãe, estaria a mulher mais disponível para também poder continuar a dedicar-se à carreira?

Evidentemente que sim. Aliás, a legislação laboral tem desenvolvido esforços nesse sentido, tendo sido alvo de uma recente alteração, na sequência da Agenda do Trabalho Digno, aprovada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que representou uma reforma central das relações laborais, através de um conjunto de medidas que assentaram em vários eixos, entre os quais se encontra uma melhor conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. Estas medidas resultaram, por exemplo, no alargamento da licença parental exclusiva do pai, de 20 dias úteis para 28 dias de gozo obrigatório, com vista a potenciar um maior acompanhamento dos homens (pais) dos seus filhos e uma compatibilização mais equilibrada entre as tarefas do pai e da mãe, aliviando a carga e responsabilidade que invariavelmente recai sobre a mulher, mãe.

Para quem entrou na Ordem há menos de uma década, aos olhos da Cláudia, como tem Portugal evoluído, a nível de Advocacia? Sente que esta geração trabalha num contexto mais favorável?

Sinto que esta geração trabalha num contexto mais flexível e tendencialmente menos estereotipado. Assistimos a uma flexibilização da profissão, bem como a uma crescente

proximidade com o cliente, o que se revela bastante positivo, principalmente numa perspetiva de agilização, celeridade e otimização de recursos.

Quais são os principais desafios de ser advogada em 2024? Com a sua experiência profissional, que análise faz à evolução da profissão?

Ser advogada em 2024 é extremamente exigente: implica não só lidar com os desafios inerentes à profissão e a cada processo em particular, mas também de captar clientes. O principal desafio é, sem dúvida, a captação de clientes, que confrontados com uma advogada, mulher e jovem, apresentam alguma reticência em confiar no seu trabalho e mandatá-la para o tratamento dos temas que os preocupam. É preciso dar provas. Muitas. Contudo, denoto que, ultrapassada essa “barreira”, e demonstrada a competência e profissionalismo, a fidelização é a consequência.

Que questões ainda lhe parece que Portugal tem para resolver, a nível de problemáticas graves, e das quais seria importante dar nota? O que ainda falta fazer – e que seria urgente – para que as mulheres vejam os seus direitos mais equiparados aos dos seus colegas homens?

A principal problemática de Portugal é, sem dúvida, a mentalidade, não só na Advocacia, mas também nas demais áreas de atividade. Enquanto a mulher continuar a ser objeto de avaliação pelo homem, seja porque é “demasiado nova”, ou “demasiado velha”, porque “vai pensar em engravidar”, “está grávida” ou “já é mãe e tem os filhos para cuidar”, a desigualdade continuará a existir, até porque, na hora de definir, entre homem e mulher, quem evoluirá na carreira e quem terá acesso a determinado cargo de liderança, a escolha parece óbvia.

Pelo que, para Portugal alcançar o desígnio de igualdade entre homens e mulheres, é necessário, não só um esforço coletivo – como o que se tem verificado, de implementar alterações legislativas e políticas de combate à desigualdade –, mas também uma reforma urgente da mentalidade individual, que caberá, a cada um de nós, abraçar.

Advocacia

“A prática individual permite-nos maior liberdade e criatividade”



Ana Sofia Pires
Advogada

Ana Sofia Pires é advogada e já vivenciou, ao longo do seu percurso profissional, todas as formas de exercer Advocacia, quer em prática isolada, quer em sociedade de advogados. Enquanto mulher, aquela onde se sentiu mais valorizada foi em prática isolada, realidade a que regressou recentemente. Esta causídica volta a alertar para a necessidade de uma mudança na forma de funcionamento da Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores (CPAS), e deixa um exemplo pessoal, que ilustra essa necessidade.

Como avalia o seu percurso profissional, tendo por base o facto de já ter experienciado a prática de Advocacia em prática individual e em contexto de sociedade de advogados?

O meu percurso profissional foi positivo, enriquecedor, exigente e desafiante. Após a conclusão da minha licenciatura na Faculdade de Direito de Lisboa, em 2007, fui convidada a integrar o departamento de urbanismo do principal promotor imobiliário em Vilamoura, desenvolvendo a prática de Advocacia em contexto empresarial. Esta experiência foi muito importante no meu percurso profissional, não só por ser a minha primeira experiência mas também pelo facto de me ter possibilitado desenvolver valências pessoais antes desconhecidas, tais como o trabalho em equipa multidisciplinar num contexto extremamente competitivo. Em 2009, ingressei numa sociedade de advogados em Lisboa, onde realizei o meu estágio, na qual permaneci cerca de três anos. Aprendi com o meu patrono, Dr. Pedro Horta e Costa, a genuína forma de estar na Advocacia, que muito prezo nos dias de hoje, centrada no respeito pelo próximo e pela máxima dedicação aos problemas apresentados pelos clientes cuja solução requer a nossa total e máxima intervenção. Mais tarde, em 2013, decidi enveredar pela Advocacia em regime de prática isolada, o que me possibilitou uma forma diferente (mais solitária) de exercer a profissão,

na qual permaneci cerca de seis anos, tendo conquistado uma simpática carteira de clientes, que me permitiu o contacto com o Direito Societário. Em janeiro de 2019, fui convidada por um Colega para fundar uma sociedade de advogados em Portugal, que já tinha escritório no Rio de Janeiro, pretendendo dar soluções de serviços aos nossos clientes que procuraram Portugal para viver, investir, estudar ou pura e simplesmente passear. Sem dúvida, o exercício da Advocacia em regime societário obrigou-me a desenvolver uma faceta empresarial (até então desconhecida) aliada ao exercício da profissão, na qual me senti muito reconhecida profissionalmente, sobretudo, sendo mulher.

Que diferenças tem, a seu ver, a prática da Advocacia integrada numa sociedade de advogados e a prática da mesma atividade em contexto de prática isolada?

Tendo experienciado as duas situações, penso que ambas têm vantagens e inconvenientes. Ser advogada em prática individual permite ter liberdade e criatividade na procura de soluções jurídicas para os clientes. Simultaneamente, é desafiante e exige grande espírito de sacrifício e organização, mas, na minha opinião, é nesta forma de exercício que se encontram os valores fundamentais da Advocacia: proximidade com as pessoas, o conselho e a defesa dos interesses individuais exclusivamente orientados para o cliente.

Considera importante a alteração da forma de contribuição para a CPAS? Porquê?

Sim. O atual sistema contributivo é completamente injusto, desproporcional e desigualitário. Os momentos difíceis que a nossa classe enfrentou – e enfrenta, deixaram evidentes as diversas fragilidades da CPAS, nomeadamente na falta de soluções de apoio concreto perante a perda de rendimentos – mesmo perante uma situação de perda total, os beneficiários foram/são obrigados a manter as contribuições, sendo omissa na sua vertente assistencialista. Sofri um problema oncológico, realizei tratamentos de radioterapia, tendo ficado extremamente debilitada para exercer a minha profissão, tendo sido atestada uma incapacidade de 65%, mas não recebi qualquer apoio por parte da CPAS, nem ajuda de nenhum seguro de incapacidade contratado pela CPAS.

Por que motivo é ainda importante celebrar o Dia Nacional do Advogado?

A profissão de advogado faz-se de seriedade, de serenidade, mas também de intervenção e de firmeza, aliadas a um empenho ímpar e extremamente exigente pelo advogado na defesa dos interesses dos seus clientes. Santo Ivo, nosso padroeiro, foi o exemplo vivo de luta acérrima na defesa dos necessitados e injustiçados, por isso, é extremamente importante celebrar o dia pelo legado que nos deixou e que nos une, enquanto classe.

“A equidade plena ainda não foi alcançada”

Susana Rodrigues Gonçalves é advogada em prática individual e reconhece que a mulher ainda não goza da equidade merecida, em termos de salário e de progressão na carreira. Deixa ainda um alerta sobre a importância da reestruturação da Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores (CPAS).

As mulheres advogadas estão, hoje, em maioria em relação aos homens na atividade da Advocacia. Mas são já tratadas com equidade? Que diferenças ainda subsistem entre mulheres e homens, a nível salarial e de progressão na carreira, que ainda sejam evidentes?

Embora existam avanços notáveis, a equidade plena ainda não foi alcançada. Este desequilíbrio é uma questão persistente e reflete uma tendência global onde, historicamente, as mulheres têm sido subremuneradas em relação aos homens em muitas profissões. As mulheres, não só as advogadas, enfrentam uma realidade contrastante, marcada por obstáculos visceralmente enraizados no que diz respeito à progressão da carreira, mesmo estando em maioria. A sua presença em cargos de poder é visivelmente menor e subsiste um fosso salarial flagrante que se mantém ao longo da carreira.

Por que motivo optou pela prática da Advocacia em prática isolada? Que vantagens isso lhe traz enquanto profissional?

Senti que era necessário redefinir a minha trajetória profissional e a prática individual trouxe-me a flexibilidade e liberdade, não só de tempo, como sobretudo de decisão.

Que opinião tem sobre o sistema de contribuições da CPAS, que parece ser um dos principais responsáveis pela ausência de direitos, nomeadamente de subsídio de maternidade e doença, por exemplo?

Em termos de direitos sociais, a posição da CPAS é nitidamente inferior quando confrontada com os homólogos europeus onde, mesmo em regimes de segurança social privados, são assegurados direitos essenciais como o apoio na doença e na parentalidade. Portugal está longe de garantir esses direitos fundamentais! A CPAS apresenta fragilidades gritantes, como se confirmou na pandemia, porque não garante os mesmos direitos sociais disponíveis para os trabalhadores independentes. Um dos maiores receios de um advogado é ficar doente, sendo esta preocupação ainda mais premente para um advogado em prática individual. O mesmo sucede com os parques benefícios previstos para a maternidade, que impacta diretamente na vida das advogadas, que podem enfrentar dificuldades financeiras durante a gravidez e o puerpério.

Que impacto esta ausência de direitos tem na vida das mulheres, particularmente quando se tornam mães?

Este aspeto é particularmente problemático e perpetua desigualdades na profissão, além de ter um impacto profundo e multifacetado na sua vida, afetando a segurança financeira, saúde e a progressão na carreira. A eventual perda de rendimento nesta fase gera uma situação de grande insegurança, especialmente para aquelas que não têm uma rede de apoio, o que leva a que este período, que é tão relevante, tenha, obrigatoriamente, de ser reduzido e o regresso ao trabalho antecipado.

Quais os desafios que antecipa para a Advocacia nos próximos anos, considerando a aplicação da inteligência artificial a várias áreas profissionais?

Confesso que sou fã da tecnologia, sobretudo aquela que vem melhorar a

nossa qualidade de vida. Na minha opinião, a aplicação da inteligência artificial no exercício da Advocacia pode ser uma ferramenta útil e trazer benefícios significativos, aumentando a eficiência, a precisão e a produtividade dos advogados e dos seus escritórios. Não considero que a inteligência artificial venha substituir a expertise jurídica humana, os advogados serão sempre uma peça fundamental na interpretação da Lei, assim como na administração da justiça e são garantes da liberdade e dos direitos dos cidadãos. Mas é importante que estes utensílios sejam acompanhados de legislação própria e adequada para garantir o seu uso responsável. E esse será o grande desafio.



Susana Rodrigues Gonçalves
Advogada

SRG

Susana Rodrigues Gonçalves
Advogada



(+351) 258 090 787



(+351) 968 285 273



susanagoncalves-58104P@adv.ao.pt

susanagoncalves.advogada@gmail.com

Rua 31 de Janeiro, n.º 29, R/C, Dto., Lj. 8, 4910-455 Vila Praia de Âncora

“Os jovens advogados enfrentam os mesmos desafios”

Joana Boaventura Martins é advogada na SPASS Advogados. Enquanto jovem advogada, reconhece que é fundamental a prática da Advocacia para conseguir definir que tipo de Advogada se quer ser, mas assume que as dificuldades dos primeiros anos de exercício da profissão são sentidas da mesma forma por todos os colegas, sejam homens ou mulheres.

Como descreveria o que é ser uma jovem advogada em Portugal? Há dificuldades que são comuns a todos os que iniciam a sua caminhada profissional? É, de alguma forma, mais difícil para as mulheres?

A Advocacia é uma profissão desafiante, pelo que ser uma jovem advogada representa um duplo desafio. É nos primeiros anos de exercício da profissão que descobrimos que tipo de advogada queremos ser e que sentimos a distância entre law in books e law in action, sendo frequente a sensação de que os anos de estudo não foram suficientes para a responsabilidade da profissão. É também nessa fase que aprendemos a necessidade de nos distanciarmos dos assuntos que nos são confiados. Atualmente, não considero que haja mais dificuldades para as mulheres do que para os homens em ser jovem advogado em Portugal, pois as dificuldades apontadas são transversais.

Concorda com a alteração feita aos estágios dos advogados, que foram encurtados e passam a ser remunerados?

Concordo totalmente. Sempre me questioneei da legitimidade – e da própria utilidade – da formação dos estagiários em matérias como Processo Civil e Processo Penal. A única matéria que a Ordem deve assegurar é a deontologia profissional, nada mais. Doze meses são suficientes para o Patrono atestar que um estagiário está apto ao exercício da profissão. Relativamente à remuneração, enquanto jovem advogada, só me preocupa tal obrigação ter de constar do Estatuto. Compreendo a dicotomia entre o exercício da profissão no âmbito de uma sociedade de advogados ou em prática individual. No primeiro caso, tal alteração não terá muito impacto, visto que, em regra, os estágios são remunerados. No segundo, penso que poderá ajudar a repensar os honorários cobrados pelo Patrono para fazer face a essa nova despesa, o que também é positivo.

O livro que publicou, e que se baseia na sua tese de Mestrado, trata da importância das declarações do arguido prestadas em fase anterior ao julgamento. Por que motivo seria importante uma mudança de paradigma nestes casos?

Quando comecei a pesquisar e defini o tema, uma das alterações propostas na reforma do direito processual penal que deu origem à Lei 20/2013, de 21 de fevereiro, foi precisamente a da possibilidade de valoração das declarações prestadas pelo arguido em fase de inquérito ou instrução, desde que verificados determinados requisitos. No posfácio refiro as matérias em que, porém, a alteração preconizada ficou aquém do desejável, como por exemplo, ficar determinado que, para a valoração ser admissível, têm de ser prestadas perante o juiz de instrução e estarem registadas em audiovisual (e não apenas áudio). Hoje em dia, na prática, percebo que as declarações do arguido, seja na fase de inquérito ou na fase de julgamento, só são verdadeiramente utilizadas se servirem para justificar a narrativa da acusação. Percebo também que o aparelho do Estado é, genericamente, incapaz de investigar um crime em prazo razoável e formular uma acusação objetiva e fundamentada. Por isso,

quando prestadas numa fase embrionária, as declarações são, não raro, desinformadas, logo, nem sequer devem ser prestadas.

A área do Direito Penal é uma área onde a legislação está bem enquadrada na realidade nacional ou seria importante alterar algo?

É preciso mudar muita coisa na justiça penal, mas não na legislação. Em termos abstratos, considero que a nossa Constituição e o CPP contêm as traves-mestras da forma como um Estado Democrático deve cumprir o seu ius puniendi. O grande problema da Justiça, e não só penal, é a falta de meios técnicos e humanos para o bom funcionamento do sistema. Em matéria penal, considero que seria essencial repensar a formação dos magistrados e a relação entre o Ministério Público e a Magistratura Judicial, e, ainda, a necessidade de nos abirmos à aplicação do Direito da União Europeia, reconhecendo que a interpretação que é feita do direito interno, mas cujo conteúdo material consta também da CDFUE ou de Diretivas, está muitas vezes contra a jurisprudência do TJUE, pelo que deveria ser possível questionar diretamente este Tribunal sobre se tal interpretação é conforme ao Direito Europeu.



Joana Boaventura Martins
Advogada

SPASS
Advogados

www.spass.pt geral@spass.pt | jm@spass.pt



TIAGO BARROS INTERIORISMO

ABORDAGEM METICULOSA E APAIXONADA PELO DESIGN DE INTERIORES

O gabinete de Tiago Barros Interiorismo é uma empresa de excelência, onde a qualidade dos materiais e os acabamentos impecáveis são prioridades indiscutíveis. Sob a liderança de Tiago Barros, renomado Decorador, a empresa destaca-se pela sua abordagem meticulosa e apaixonada pelo design de interiores.

QUEM É TIAGO BARROS?

Tiago Barros é um renomado decorador que transforma os desejos dos clientes em projetos excepcionais. Com uma loja estabelecida há cinco anos, ele combina sua paixão pela decoração com uma compreensão profunda das necessidades dos clientes. Seu estilo meticuloso resulta em ambientes que encantam visualmente e elevam o espírito, influenciando positivamente o bem-estar e as relações interpessoais. Cada projeto é uma obra-prima em evolução, contando uma história única através de formas, cores e texturas.



A abordagem integrada e multidisciplinar do Tiago Barros Interiorismo destaca-se pela capacidade de criar espaços verdadeiramente excepcionais, tanto interiores quanto exteriores. Com um foco no fabrico próprio e na utilização de tecnologia avançada, a equipe talentosa e experiente transforma as visões dos clientes em realidade.

Os projetos 3D detalhados permitem uma visualização precisa e refinada de cada detalhe do espaço, antes mesmo do início da fabricação, assegurando que o resultado final atenda plenamente às expectativas e necessidades dos clientes.

Os designers de interiores do Tiago Barros criam ambientes luxuosos e sofisticados, onde conforto e estilo se encontram harmoniosamente, proporcionando uma experiência acolhedora e visualmente deslumbrante.



Além disso, o Tiago Barros Interiorismo oferece serviços de "projetos chave na mão", assumindo a responsabilidade total pelo processo, desde o conceito inicial até à entrega final. Isso inclui a gestão de todos os aspectos do projeto, desde a concepção e design até à seleção de materiais, fabricação, instalação e decoração, proporcionando uma experiência tranquila e sem complicações para os clientes.



MAIA

Temos o espaço certo para o seu evento.

Auditório, Salas de Conferência, Hall de Exposições e várias zonas de lazer no exterior.

Espaços preparados para acolher congressos, conferências, seminários, formações e workshops. Mas também espetáculos culturais e de convívio.

O TECMAIA Parque tem uma tradição de bem receber.

Venha descobrir este ambiente que respira ciência e tecnologia.

THE BEST PLACE TO WORK

www.tecmaia.pt

Entidade gestora:
Espaço Municipal, E.M., S.A. - Município da Maia



**TECMAIA
PARQUE**