

**Igualdade de género.** Em dezembro de 1977, as Nações Unidas decretaram o Dia Internacional da Mulher. Em 1976, a Constituição Portuguesa consignou a igualdade na lei. Em 2017, 11 anos depois das quotas na política, o governo fez avançar as quotas nas administrações das empresas. Há quem ache que isso diminui as mulheres e quem lembre que ao ritmo atual levará quase dois séculos para que se chegue à igualdade no mercado de trabalho.

# “As quotas são o preço que pagamos para que as nossas filhas não tenham de o pagar”

FERNANDA CÂNCIO

As mulheres merecem ganhar pior porque são mais pequenas, mais fracas e menos inteligentes. A frase, de um eurodeputado polaco, foi repetida em tom de escândalo pelo mundo fora. Certo: é uma frase escandalosa. Pelo menos para quem acredite que mulheres e homens valem o mesmo – que é o que as constituições dos países civilizados estatuem e o que, acredita-se, as pessoas civilizadas defendem. Mas, se assim é, porque é que, mesmo nos países ditos civilizados como Portugal é suposto ser, as mulheres ganham genericamente quase 25% menos do que os homens – e ganham menos mesmo quando têm a mesma idade e formação e experiência – e estão sub-representadas nos cargos de poder? Porque, se as mulheres estão em maioria nas universidades (são 60% em Portugal), se há mais doutoradas do que doutorados, se em termos de formação académica dão cartas? O que é que se passa? O que é que falha?

Eles são educados para o espaço público, elas para o privado. Elas são oneradas, como por decreto divino, com o cuidado dos filhos e o trabalho doméstico. Uma carga que justifica em grande parte a diferença salarial, como concluiu um estudo recente de uma economista dinamarquesa: as mulheres com filhos têm mesmo menor produtividade, algo que não se passa, pelo contrário, com os homens com filhos. E as mulheres sem filhos, cuja produtividade não é inferior à dos homens, são prejudicadas pelo preconceito contra as mulheres.

Por outro lado, as expectativas que se projetam nas crianças desde muito cedo, desde os brinquedos que lhes oferecem às atitudes que se estimulam e se castigam, e continuam a projetar-se nas pessoas ao longo da vida, moldam sonhos e ambições. Numa famosa palestra sobre desigualdade, a única mulher

administradora do Facebook, Sheryl Sandberg, conta como ao receber a delegação de uma empresa, composta por homens e mulheres, eles se sentaram na mesa principal e elas escolheram cadeiras na retaguarda. “Temos de nos sentar à mesa”, concluiu Sandberg, que tem 47 anos e foi eleita para o conselho de administração do FB em 2012. “É só assim que chegamos lá.”

## “Homens têm quotas não escritas”

Assunção Cristas, 42 anos, presidente do CDS/PP desde 2016, suspira: “Historicamente, as mulheres foram-se habituando a um papel de segunda linha, de recato e contenção. Porque a sociedade é organizada há muitos séculos por uma perspectiva masculina. A esse propósito, dou sempre o exemplo das minhas alunas, que falavam menos do que os alunos e quando eu perguntava porquê diziam: “Eles gostam tanto de falar e de se ouvir.” Dá uma gargalhada. “Se lei já estabelece a igualdade? Sim. Diz imensas coisas. Mas não chega. Isto leva muito tempo a mudar.” Frisando que uma sociedade equilibrada tem mulheres em todas as áreas, Cristas vê uma mistura de fatores na exclusão. “As mulheres não são chamadas, não são escolhidas, e também se autoexcluem.” Defensora, contra a maioria do seu partido, das quotas, quer na política quer nas administrações das empresas cotadas, explica porquê: “Os homens são escolhidos por serem homens, por quotas não escritas, não assumidas. Às vezes é puro desconhecimento – porque é hábito, porque há uma replicação. É um modelo que se replica porque os contextos sociais repetem modelos.”

A lei das quotas de género, contra a qual o CDS votou, é de 2006. No ano seguinte, Paulo Portas reparou nela num programa de TV (um dos *Prós e Contras* sobre o referendo do aborto, em que defendia o não) e ligou-lhe para a convidar a entrar no CDS. Nove anos depois, na saída de Portas, o partido elegeu-a como

**As mulheres estão em maioria nas universidades, em Portugal são 60%. Há mais doutoradas do que doutorados, mas continuam a estar sub-representadas nos cargos de poder. Porquê? O que é que se passa? O que falha?**

primeira presidente. Teria sucedido sem a lei? “Muito provavelmente o facto de Paulo Portas ter reparado em mim, de ter entrado no CDS e chegado à liderança faz parte dos resultados da lei de 2006. Havia poucas mulheres no CDS; reparou em mim por ser mulher. Aliás houve uma reunião do partido em que se gozizou por termos uma percentagem maior de mulheres nas listas do que a obrigatória por lei e disse-lhe que só se estava a referir à percentagem, a contabilizá-la, porque a lei existia. Temos um grupo quase paritário e essa transformação, estou convicta, não teria acontecido se não fosse a lei. Embora continue a haver muita autoexclusão das mulheres na política. Há muito por fazer.”

Porquê tanta autoexclusão? A socióloga Virgínia Ferreira, 63 anos, da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, investigadora do Centro de Estudos Sociais e na presidência da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres, cita a também socióloga Rosabeth Moss Kanter, americana, professora em Harvard: “Ela fala da mulher *token*, as mulheres que são minoritárias numa função ou grupo, e que estão muito expostas, como se estivessem numa vitrine. Funda-se aí a ideia de que é preciso atingir um limiar crítico, um número mínimo de mulheres para que as coisas mudem.” Kanter descreve o *tokenismo* como uma espécie de estratégia das organizações para fingir que são inclusivas, recrutando um pequeno número de pessoas de grupos minoritários ou discriminados para refutar a ideia de discriminação. Funcionando como uma espécie de *álibi*, as pessoas *token* estão num ambiente hostil, em que são um corpo estranho. Sandberg – outra vez ela – conta mais um episódio ilustrativo: um dia, foi a uma reunião numa empresa e no intervalo para o café perguntou onde era a casa de banho feminina. O anfitrião, que era homem, não sabia. Espanhada, perguntou se a empresa tinha mudado de instalações há pouco tempo –

não, responderam, estavam ali há anos. “Será possível que eu fosse a primeira mulher a ser recebida naquela empresa?”, questiona Sandberg. “Ou nenhuma tinha tido de fazer chichi?”

Virgínia Ferreira sorri. “Porque é que as miúdas começam os estudos de Engenharia e desistem? Aconteceu com a filha de uma amiga minha, não aguentava o ambiente, predominantemente masculino. Quando se fala das opções das mulheres em relação às áreas de estudo e se pergunta por que não escolhem determinadas áreas... Elas fazem opções por realismo. E mesmo a questão dos salários... As mulheres encontram poucas oportunidades, ajustam as suas expectativas para baixo.” Mas é verdade também, reconhece a socióloga, que mesmo quando chegam a quadros superiores elas “são menos ambiciosas na forma como negociam. Pedem menos dinheiro, valorizam mais outras regalias, como ter mais tempo, por exemplo. Essa atitude nota-se logo nas estudantes de Gestão, que fazem uma autoprojção para posições menos ambiciosas do que os colegas. As mulheres tendem a integrar tudo o que há contra elas”. Esse é também um dos motivos pelos quais, defensora da imposição de quotas numa versão mais ambiciosa do que a da proposta do governo – considerava que deveriam aplicar-se, como sucedeu em Espanha e França, às administrações de empresas acima de uma certa dimensão e não apenas às cotadas em bolsa –, Virgínia Ferreira propõe que se fale “de quotas máximas para os homens em vez de quotas mínimas para as mulheres. Ajuda a perceber o que está realmente em causa”.

**Eles incentivados, elas questionadas** Perspetivas. Ana Paula Marques, 43 anos, economista, única mulher administradora executiva da NOS, desde 2013 (são seis os membros, o que significa que ela constitui 17% da comissão executiva), cita também Sandberg: “Aos ho- ▶





FERNANDA CANCIO

Como varia a desigualdade salarial em Portugal entre mulheres e homens em função da profissão e da formação académica? Dois economistas da Universidade do Minho, Luís Aguiar-Conraria e Miguel Portela, estão a tentar perceber. Constataram que as mulheres são 2/3 nas profissões mais mal pagas e só 1/3 nas mais bem pagas. E que a maior diferença salarial -30%-se encontra nos salários entre 800 e 1000 euros.

**O que é o vosso estudo?**

**Miguel Portela (M.P.)** - Isto começou com o interesse que temos pela *performance* ao longo do tempo de mulheres e homens no mercado de trabalho. E decidimos olhar para duas coisas, salários e promoções, através de um instrumento que existe desde 1985 e que são os quadros de pessoal do setor privado português (não estão os trabalhadores independentes nem o setor público, a administração pública, mas inclui por exemplo a CGD). Pegámos nesses quadros, que são enviados pelas empresas anualmente ao Ministério do Trabalho, e que têm grande detalhe - idade, sexo, formação, posto, experiência - e analisámo-los.

**De quantas pessoas estamos a falar?**

**M.P.** - A amostra tem 184 mil trabalhadores de 164 profissões, com um salário médio de 1292 euros, bastante acima da média nacional. Os salários da amostra variam entre 485 euros e 19575. E há 52% de homens e 48% de mulheres. A diferença salarial média bruta na amostra entre mulheres e homens, sem contar com educação ou idade/experiência, é de 30%. Se atendermos à educação ou idade baixa para 25%.

**Luís Aguiar-Conraria (L.A.C.)** - Restringimos a análise a empresas com cem ou mais trabalhadores, porque têm a dimensão suficiente para se fazer a comparação, e só escolhemos empresas com um número mínimo de mulheres e homens. Se por exemplo na indústria da tcelagem houver mais de 95% de mulheres, fica fora. Tirámos pessoas que recebem mais de 20 mil euros por mês, na maioria homens. E não incluímos profissões com menos de 200 pessoas.

**M.P.** - Outra coisa que pode subestimar a desigualdade neste estudo é que estamos a falar de salário bruto, o salário-base mais as prestações regulares, e só de pessoas em *full time*. Por outro lado, se acreditarmos que na função pública a discriminação é menor, a nossa caracterização vai sobrestimar a desigualdade, porque a expectativa é de que aí a diferença salarial seja mais pequena. Mas há um ponto importante: grande parte das diferenças salariais são determinadas pelo posto e pela promoção do indivíduo, e esse é o debate adicional. Se dentro do setor público mulheres e homens com o mesmo posto por definição têm o mesmo salário, a discriminação pode vir pela promoção e chegada ao cargo.

mens costuma-se dizer que a carreira é como uma maratona, que é importante perseverar, e que vão conseguir. As mulheres pergunta-se se é mesmo aquilo que querem, se não é mais importante a família. A ambição e a liderança são temas com conotações positivas para os homens mas não para as mulheres." Eles são reforçados, incentivados; elas são questionadas, levadas a duvidar, até a sentir culpa. Normal pois que tenham leituras diversas da desigualdade: "Elas culpam a cultura da empresa, eles acham que são elas que não querem." As duas perspetivas completam-se, conclui a administradora da NOS: "Aquilo que vemos tem muito que ver com questões culturais. A forma como somos educados influencia não só a forma como as pessoas são escolhidas, e quem é escolhido, mas também o que as próprias mulheres querem. Há um papel muito importante da escola, e o da família é gigante. Muitas vezes pergunto-me o que teve influência, do meu ponto de vista, para chegar a este lugar. E acho que ter havido uma educação muito semelhante à minha e do meu irmão, quer no tipo de exigência quer nos desafios apresentados aos dois, de nos ter sido representado que a carreira é uma coisa muito importante, foi fundamental." Outra coisa muito importante, constata, são as empresas que se escolhem. "umas têm culturas mais meritocráticas, e outras mais tradicionais. A primeira em que trabalhei era uma multinacional americana, e o tema igualdade de género nunca me surgiu na mente porque senti sempre igualdade de oportunidades, era algo natural." Mas, admite, há muitas organizações em que não se reconhece o problema e, portanto, nem se afere a evolução. "Têm de ser tomadas medidas do ponto de vista futuro para trazer este tema para a ordem do dia. Podemos forçar através das quotas o aumento do número de mulheres nas comissões executivas. Na nossa empresa nem teremos

grande problema com isso, já temos 30% de mulheres nas direções. Mas o desafio é mais ambicioso do que esse. É o de ter mais mulheres em todos os níveis da empresa, garantir condições de equidade."

Incomodaria a executiva da NOS chegar ao lugar depois de instituídas as quotas? Ana Paula Marques hesita. "Incomodar-me-ia ter sido escolhida para um lugar sem ser pelo meu mérito. Acho que é importante que as pessoas não fiquem com a autoconfiança afetada."

**"Ausência de mulheres não é natural"**

Maria João Carioca, 45 anos, economista, que foi a primeira mulher a presidir a Bolsa de Lisboa e é desde dezembro a única no conselho de administração da CGD, já não tergiversa nesta matéria. "A minha opinião sobre as quotas em geral é o resultado de um processo de amadurecimento: tendo começado por ser contra, cheguei à conclusão de que é uma medida remedial que é positiva." O que a fez mudar de opinião? "Ouvir muita gente e prestar atenção ao tema. A discussão começou há 15, 20 anos, quando trabalhava numa consultora americana que dava muita importância a estas questões. Fui acompanhando a per-

centagem de mulheres nas posições de gestão enquanto via a evolução do número de mulheres nos doutoramentos. O espírito geral é que vai acontecer 'naturalmente'. Mas o naturalmente leva demasiado tempo. E as coisas de que não temos consciência e que achamos 'naturais' são as que mais se perpetuam."

Precisamente, essa ideia de naturalidade não implica que quem a defende acha "natural" o domínio dos homens? A economista ri-se. "É claro que a ausência de mulheres nas posições de liderança não tem nada de 'natural'. Onde o mérito prepondera, na academia, elas já estão em maioria. A minha leitura disto é contraposto aos conceitos de 'natural' e 'artificial' o histórico. Quando se diz que as quotas são artificiais, que diminuem as mulheres, se não é melhor esperar, respondo que é óbvio que a sombra dessa perspectiva diminuidora está lá: Mas as quotas são um preço que estou disposta a pagar para que as minhas filhas não tenham de o pagar. E têm o mérito de ser tão vincadas, tão marcadas, que obrigam a discutir."

Impossível não perguntar à única mulher nomeada para a administração do banco público se não haveria mais mulheres com capacidade e mérito para ocupar as administrações dos bancos. "Acho que não há assim tão poucas mulheres com capacidade e mérito, e disponíveis, no mundo financeiro e empresarial. Não é isso que justifica a sua ausência nas administrações dos bancos. Muitas vezes o processo de escolha das pessoas tem que ver com outras coisas: equipas que se foram criando, visibilidade, estar no radar."

Estar sentada à mesa, como diz Sandberg. Mas para alguém se sentar a uma mesa é preciso que as cadeiras não estejam todas ocupadas. E os homens, como um dia observou Leonor Belez, tendem, neste caso, a não se levantar para dar o lugar.

**Maria João Carioca (à esquerda) foi a primeira mulher a presidir à Bolsa de Lisboa, agora integra a administração da Caixa Geral de Depósitos; Ana Paula Marques (ao centro) é a única diretora executiva da NOS; Virginia Ferreira é socióloga, investigadora na Universidade de Coimbra e presidente da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres**



**Assunção Cristas, líder do CDS-PP: "A lei já estabelece a igualdade, mas não chega"**

# Luís Aguiar-Conraria e Miguel Portela: “Os homens têm acesso a empresas melhores”

**E as conclusões já chegaram?**

**L.A.C.** – Constatámos que a discriminação vem dos dois lados, salário e posto/promoção. Se nós olharmos para as profissões e as ordenarmos das mais mal pagas para as mais bem pagas temos uma proporção muito maior das mulheres nas profissões mais mal pagas – 65%, 70%, e nas mais bem pagas a proporção de mulheres cai para um terço. E depois dentro de cada profissão voltamos a ver essa diferença salarial. A diferença salarial é máxima em profissões com salários na casa dos 800/1000 e depois começa a diminuir para profissões mais bem pagas até chegar aos 2000 e poucos euros, onde a discriminação é mínima, cerca de 5% – e daí para a frente a diferença salarial volta a aumentar.

**Como interpretar essas flutuações?**

**L.A.C.** – Dados é uma coisa; com interpretações é preciso ter cuidado. Mas para profissões muito mal pagas, na casa dos 500 e tal euros, a discriminação não pode ser muito grande porque há um salário mínimo. A medida que o salário é maior é natural que, havendo desigualdade, ela se acentue. Mas não temos explicação para que diminua entre os mil e 2000.

**M.P.** – Pode estar relacionado com serem em média pessoas com maior nível educacional e maior capacidade de reconhecer e combaterem a discriminação. Importante é sublinhar que o salário aumenta na proporção da educação e nas mulheres aumenta mais rápido, ou seja, a diferença salarial vai-se atenuando. A partir de 2500 euros a diferença salarial pode ser explicada por ocupação de lugares de topo nas empresas.

**L.A.C.** – Há uma conclusão muito interessante a que chegámos: grande parte destas diferenças têm que ver com o facto de os homens irem para melhores empresas do que as mulheres. E a explicação para isso é especulativa: eles podem ter acesso às melhores empresas porque estão mais disponíveis para procurar novos empregos e experimentar mais vezes até acertarem, essas empresas podem não querer as mulheres por qualquer motivo, ou os homens têm mais mobilidade porque tipicamente não ficam em casa a tomar conta dos filhos e podem ir para mais longe onde pagam melhor. São explicações plausíveis, mas com os nossos dados não temos forma de responder a essas perguntas, pelo menos para já.

**Em que fase estão?**

**L.A.C.** – Temos uma aluna de mestrado que se chama Windy Moro. Ela pegou neste assunto para fazer a sua tese, que



Dois economistas da Universidade do Minho, Luís Aguiar-Conraria e Miguel Portela, estão a tentar perceber como varia a desigualdade salarial no país



estarem maioritariamente no ensino superior, nestas áreas em concreto estão em minoria.

**M.P.** – É metade-metade o número de homens e mulheres que acabam o secundário. Já no ensino superior elas são 60%. Mas depois nas profissões associadas a ciência e tecnologia elas estão em minoria: são 30%.

**E essa formação dá acesso a lugares mais bem pagos, é isso?**

**M.P.** – Sim. Neste momento o prémio salarial de uma profissão STEM é de 10%. Se compararmos com o que ganha alguém só com o ensino secundário, as pessoas com licenciatura STEM ganham mais 70%, ao passo que as com outras licenciaturas ganham mais 55%. E quando têm uma licenciatura STEM elas são menos discriminadas. Ainda estamos a calcular a diferença mas entre licenciados e licenciadas STEM a diferença salarial é substancialmente menor.

**Seria interessante perceber porque é que as mulheres escolhem menos esses cursos.**

**M.P.** – Sim. Há uma discriminação no local de trabalho, isso parece-nos óbvio. Mas também há um problema de mentalidade na escolha do curso, que é uma opção quer das famílias quer dos miúdos. Num curso muito específico como o de Engenharia Informática, a percentagem de mulheres é de 19%. E esta é daquelas profissões que têm salários mais elevados. Aqui não é uma questão de discriminação, mas de opção, e é preciso “acordar as mentalidades para isso.”

**L.A.C.** – Ou seja, é discriminação também mas mais subtil, a de empurrar as meninas para letras e os rapazes para matemática.

**M.P.** – Um exemplo: no curso de Economia tenho uma aluna que entrou na Escola Naval na área da engenharia, porque queria mesmo esse curso, e os pais obrigaram-na a sair porque entendem que não é um “curso de rapariga”. E agora quer ir para um curso de Engenharia e Gestão Industrial e os pais voltam a não deixar. E não estamos a falar de pais com a quarta classe.

**O que vos interessou por este assunto?**

**L.A.C.** – Tenho duas filhas e estou a educá-las para serem tudo o que quiserem. O que vejo no meu círculo de amigas é que elas têm muito mais dificuldade do que os homens no acesso à profissão e em passar ao passo seguinte. Esse tipo de barreiras incomodam e devem ser combatidas, todos temos a ganhar em que sejam combatidas.

**São feministas?**

**M.P.** – Não sei bem o que entendo por ser feminista. Sou defensor da igualdade de direitos. Também tenho uma filha e preocupo-me como vai ser a entrada dela no mundo do trabalho. Para mim é óbvio que devem ter direitos e oportunidades iguais.

**L.A.C.** – Sou e já era antes de saber que o era. Sempre fui igualitarista. Mas é importante dizer que estamos muito alerta para não atravessar a fronteira entre um trabalho científico politicamente empenhado e um trabalho politicamente comprometido – estarei sempre atento e nem eu nem o Miguel cometeremos este erro.

vai ser terminada daqui a poucos meses. Neste momento temos uma caracterização para 2012, porque a partir daí o ministério não disponibiliza estes dados. Sabemos que existem e não percebemos porque não os disponibilizam. Queremos apresentar o nosso protesto. Nos últimos anos o nosso mercado tem tido um comportamento surpreendente e seria importante ter dados para estudar melhor.

**O que é que já se sabia antes deste vosso trabalho?**

**M.P.** – Houve um hiato de tempo em que esta questão não teve muita atenção, mas há dois trabalhos muito recentes, do ano passado, da Ana Rute Cardoso, do Instituto da Análise Económica de Barcelona, um deles com Paulo Guimarães, que têm de ser mencionados. Nesses trabalhos a conclusão é de que a diferença salarial média entre mulheres e homens, depois de já controlada para efeitos como idade e educação, andava na casa dos 23%. E um resultado muito interessante desse estudo é de que a diferença salarial média é mais baixa nos escalões etários mais baixos. **Discriminação é maior entre as pessoas mais velhas?**

**M.P.** – Sim. Nos mais jovens era de 10% e nos mais velhos é de 30%. Este é um ponto de partida importante. Outra coisa interessante é que a discriminação é mais

ou menos independente das qualificações. Ou seja, quer estejamos a falar de pessoas com o ensino secundário ou superior, a discriminação é mais ou menos semelhante.

**E o que é que o vosso estudo traz de verdadeiramente novo?**

**L.A.C.** – É estamos a ir ao detalhe da profissão. Observar em cada tipo de profissão e de salário a diferença salarial.

**M.P.** – Estamos a ver diferenças que existem no acesso às profissões e depois olhamos para dentro da profissão. A seguir iremos olhar para as promoções. Por exemplo: num grupo de contabilistas que uma empresa tem, qual o que tem mais probabilidade de ser promovido a diretor financeiro, e se ser mulher ou homem tem impacto nessa probabilidade. Mas essa análise está por fazer.

**L.A.C.** – Outra coisa é que no trabalho da Ana Rute Cardoso a formação superior é olhada como um todo e nós estamos a olhar para as diferentes formações superiores. Não é a mesma coisa ser licenciado em História e ser licenciado em Engenharia. A hipótese de que partimos é que nas licenciaturas mais bem remuneradas pelo mercado há uma sub-representação das mulheres. São as licenciaturas do chamado STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática). Apesar de as mulheres

## Retratos de profissões

Há 40 anos, havia profissões que eram só deles, já que dominavam o mercado de trabalho. Outras que elas também podiam abraçar e, ainda, algumas que lhes estavam vedadas. Hoje, não é assim. As que eram só deles, como a medicina ou a magistratura, passaram a ser delas; naquelas em que elas podiam entrar, como a arquitetura, também já estão em maioria, e as que lhes estavam vedadas deixaram de estar. Neste retrato, sete profissionais falam das suas experiências.



**MARIA IRENE ERMIDA**  
DIRETORA DO AGRUPAMENTO  
MIGUEL TORGA, EM SABROSA

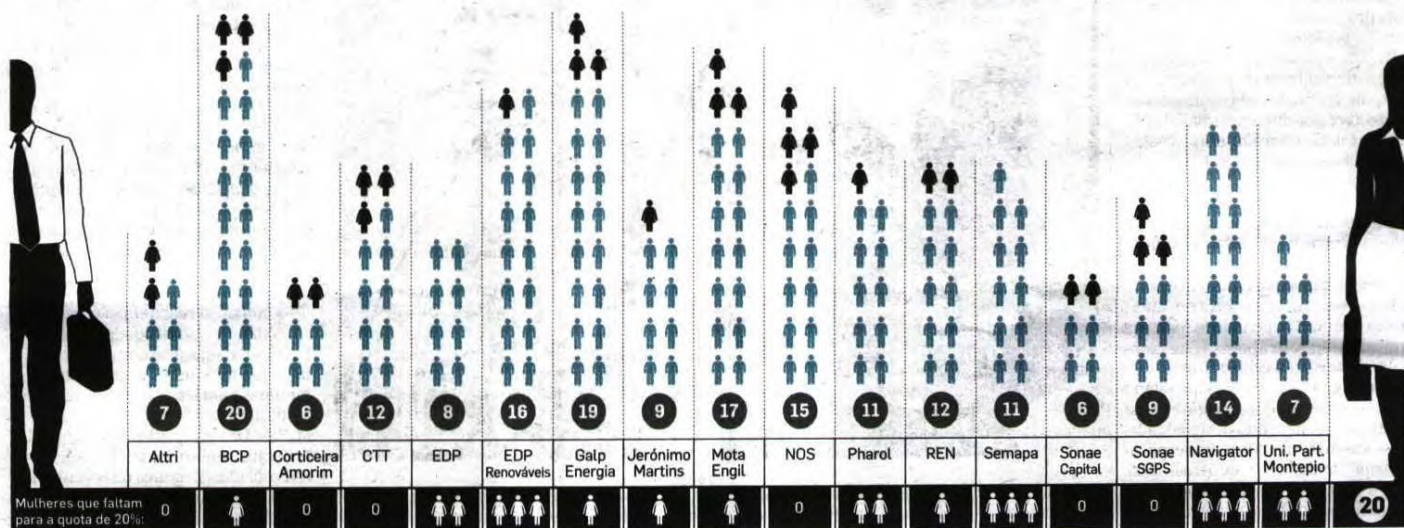
## Educação "Importante é que as pessoas sejam competentes"

» Em todos os ciclos de escolaridade, do pré-escolar ao secundário, as mulheres são claramente o género dominante entre os professores. Mas quando se chega às direções o caso muda de figura. Nos 811 agrupamentos do país, de acordo com dados enviados ao DN pelo Ministério da Educação, há 464 diretores (57,2%) e 347 diretoras (42,8%). Maria Irene Ermida, 53 anos, diretora do agrupamento Miguel Torga, em Sabrosa, é uma delas. Diz que as diferenças de género "estão-se a esbater". E não vê discriminação na sua área. "Gosto pouco de generalizações, corremos o risco de sermos injustos", explica. "Importante é que as pessoas sejam competentes." B.S.T.

## Elementos do conselho de administração das empresas do PSI 20

NÃO INCLUI CONSELHO FISCAL OU COMISSÃO DE AUDITORIA

● TOTAL DE ELEMENTOS    ● ELEMENTOS MASCULINOS    ● ELEMENTOS FEMININOS



# Empresas cotadas têm de integrar 20 mulheres na gestão

**Quotas.** Há quatro empresas no PSI 20 sem mulheres na administração. Uma situação que terá de mudar a 1 de janeiro do próximo ano

ANA SANLEZ

Faltam dez meses para a lei entrar em vigor e as empresas do PSI 20 já fazem contas de multiplicar. Das 17 que atualmente compõem o principal índice da bolsa de valores portuguesa, onze terão de fazer alterações nos conselhos de administração. Se no dia 1 de janeiro de 2018 a representação feminina nos órgãos de gestão for inferior a 20%, haverá muitas pesadas.

Hoje, são apenas seis as empresas cotadas que cumprem o limite mínimo imposto pelo governo para o próximo ano. Em 2020, a fasquia aumenta para 33,3%. E aqui, apenas duas cumprem, para já, os requisitos: Corticeira Amorim, com duas mulheres numa mesa de seis, e Sonae, SGPS, com três representações femininas.

Do outro lado da barricada, há quatro cotadas que terão de fazer um *sprint* para alcançar a meta em 2018, já que hoje, nas assembleias da EDP Renováveis, da Semapa, da Navigator e do Montepio, as deci-



**Dionizia Ferreira**  
é administradora executiva dos CTT desde 2012

sões tomam-se exclusivamente no masculino. No total, as 17 cotadas do maior índice da Bolsa de Lisboa terão de integrar 20 mulheres nos órgãos de administração até ao final do ano.

A nova legislação também se aplica ao setor público empresarial, "porque o Estado tem de dar o exemplo", afirma ao DN/Dinheiro Vivo o ministro adjunto, Eduardo Cabrita. A extensão às cotadas deve-se, explica o ministro, "à visibilidade" que estas empresas têm

no mercado. Quanto à possível resistência que possa vir a enfrentar em alguns setores, Eduardo Cabrita é perentório. "A lei não vai determinar a cessação de funções de ninguém que tenha o mandato em curso. Certamente que nas estruturas técnicas das empresas haverá gestoras, juristas ou engenheiras qualificadas para assumir cargos de gestão."

Na primeira fase, em 2018, a lei aplica-se à gestão global das empresas. A partir de 2020 vai distinguir cargos executivos de não executivos. É aqui que as empresas portuguesas chumbam no teste. Atualmente, existem apenas oito mulheres com cargos executivos no PSI 20. Dionizia Ferreira, administradora dos CTT, é uma delas.

Garante que não é defensora da "igualdade por decreto", mas acredita nos benefícios da nova lei. "A obrigação de cumprir as quotas vai fazer que a procura por mulheres para cargos de gestão aumente. O que as estatísticas dizem sobre a igualdade de género nos cargos de topo parece uma anedota. E este é



**MÓNICA CARNEIRO PACHECO**  
SÓCIA DA CMSRUI PENA & ARNAUT

## Justiça Advogadas e juízas já são mais do que os homens há dez anos

» Se nos anos de 1990 existiam oito mil homens e menos de três mil mulheres na advocacia, a partir de 2009 o número de advogadas nas barras dos tribunais chegava quase aos 14 mil, enquanto os homens eram 13 072. Mónica Carneiro Pacheco, sócia da CMS Rui Pena & Arnaut, nunca sentiu qualquer tipo de discriminação. "Quer na minha sociedade anterior, onde era verdadeiramente uma mulher entre homens, quer nesta, onde somos mais mulheres sócias, senti sempre o contrário: que os homens inteligentes que tive e tenho a sorte de ter como sócios valorizam o nosso papel e a nossa opinião." Na magistratura, as mulheres também já são mais desde 2007. E.A.S.



**MERLINDA MADUREIRA**  
MÉDICA NO CENTRO HOSPITALAR DE GAIA

## Saúde Em 1976, eles eram os senhores doutores, elas as meninas doutoras

» Merlinda Madureira recorda quando começou a trabalhar em Bragança, em 1976, e as visitas que fazia às aldeias: "Os meus colegas eram os senhores doutores, nós éramos as meninas doutoras." De lá para cá muito mudou, diz. Em 2010, elas passaram a estar em vantagem e, em 2015, já eram 25 997 contra 22 490. "As profissões beneficiam de haver homens e mulheres a trabalhar em conjunto", defende, embora diga que ainda há discriminação quando se fala de chefias. Quanto aos doentes, as diferenças "estão ultrapassadas. Na maioria das situações é indiferente serem atendidos por um homem ou por uma mulher". Na enfermagem, em 2015, havia 67 893 profissionais, 82% eram mulheres. A.M.

um grande empurrão, numa cultura muito vinculada e conservadora, para que as coisas possam entrar no caminho que as empresas e o país precisam", adianta a gestora ao DN/Dinheiro Vivo. Líder de uma empresa onde as mulheres ocupam 41% dos cargos de chefia, Dionizia Ferreira considera que as quotas impostas pelo governo ainda são baixas. "A percentagem é tão pequena que os homens não têm com que se preocupar. O normal seria 50/50."

A gestora acredita que começar a revolução pelo topo da pirâmide pode ser "uma oportunidade" para que, no futuro, a prática venha a estender-se aos quadros intermédios das empresas. "O exemplo vem sempre de cima. Estou convicta de que, quando se fez esta lei, pensou-se nela como um primeiro passo. O que faz sentido é que seja aplicada também a outros níveis", destaca.

Além da gestora, os CTT contam ainda com Ana Maria Jordão na administração executiva. Na Sonae Capital, Cláudia Azevedo destaca-se como a única presidente do sexo feminino de uma comissão executiva do PSI 20. A mesma empresa conta ainda com Ivone Pinho Teixeira na mesa da assembleia geral. Laurentina da Silva Martins e Ana Rebelo Meneres de Mendonça marcam presença na Altri. Ana Paula Marques é administradora executiva da NOS e Maria da Conceição Callé Lucas detém o mesmo cargo no BCP Paula Amorim, da Galp, é a única mulher na liderança de um conselho de administração na bolsa nacional, mas não desempenha funções executivas.

A presença feminina nos conselhos de administração das cotadas mais do que duplicou em cinco anos. O último estudo da Informa D&B revela que em 2016, 11,9% dos cargos de gestão das 46 empresas cotadas em bolsa eram ocupados por mulheres. Um avanço significativo face aos 5,7% registados em 2011 mas, ainda assim, longe do alvo da paridade. Já no conjunto geral das empresas portuguesas, as mulheres ocupavam no ano passado 28,6% dos cargos de liderança e 34,2% das funções de gestão.

# Elas ainda ganham menos dois salários do que eles

**Desigualdade.** Para conseguirem igualar salário médio dos homens, as mulheres teriam de trabalhar mais 61 dias por ano

ANA SANLEZ

Trabalham mais minutos por dia, mais dias por ano, mas no final do mês levam menos dinheiro para casa. Os últimos dados da Segurança Social revelam que os homens portugueses ganham mais 16,7% do que as mulheres. A discrepância chega aos 20% se contabilizados os ganhos totais, com prémios e subsídios. A remuneração média mensal masculina ronda 990 euros, enquanto as mulheres auferem 825 euros. Na prática, é como se o trabalho anual remunerado das portuguesas terminasse no primeiro dia de novembro.

A diferença tem vindo a dissipar-se nas últimas décadas e está ligeiramente abaixo da média da União Europeia, que ronda os 16,9%. Porém, o caminho a percorrer até à meta da igualdade ainda é longo, salientam as especialistas ouvidas pelo DN/Dinheiro Vivo. "As assimetrias salariais em desfavor das mulheres têm-se mantido quase inalteradas. Houve um ligeiro recuo, mas ficou a dever-se à desvalorização generalizada das remunerações e à estagnação dos salários mais elevados, que atingiu muito os trabalhadores do sexo masculino. Ao mesmo tempo houve um ligeiro aumento do salário mínimo, que abrange sobretudo as mulheres", explica Sara Falcão Casaca, professora do ISEG e especialista em questões de igualdade de género.

E se o poder implica responsabilidade, no que toca ao salário também é sinónimo de dis-

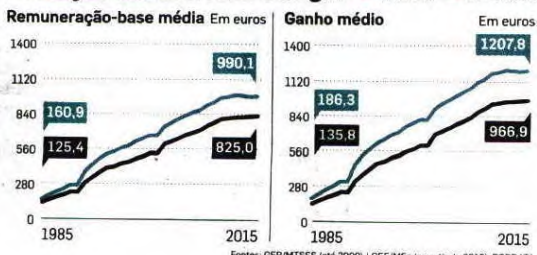
paridade. O Eurostat revela que por cada cinco mil euros pagos a um gestor do sexo masculino, uma mulher nas mesmas funções recebe 3705 euros. O mesmo acontece com o nível de escolaridade. "Quanto mais elevadas são as qualificações, maior é o diferencial salarial entre homens e mulheres. Entre os quadros superiores a diferença é particularmente elevada", sublinha Joana Gíria, presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Os motivos para o desnível ainda são os mesmos que em 1992, quando a disparidade salarial era superior a 24%, a maior desde que há registos. "A opção pelos pares, em detrimento das mulheres, corresponde à desadequada persistência do estereótipo socialmente enraizado da mulher como cuidadora da família face ao homem provedor do agregado familiar. Mesmo quando atingem cargos de topo, a maioria das mulheres continua a responsabilizar-se pelas tarefas familiares", ressalva a presidente do CITE.

Para as especialistas, a legislação é um veículo importante na mudança de paradigma. Além da lei das quotas nos conselhos de administração, o governo já tem outro diploma em mãos. O projeto prevê que empresas públicas e cotadas "tenham de fazer planos para a igualdade e estabelecer objetivos para a conciliação entre a vida profissional e familiar e para o combate à disparidade salarial. Vamos fazer um escrutínio público desses planos que passa por divulgar listas das empresas que têm boas e más práticas", revela o ministro adjunto, Eduardo Cabrita.

Portugal ocupa o 31.º lugar, entre 144 países, na tabela da igualdade de género do Fórum Económico Mundial. Mas desce para a posição 97 quando o tema é "salário igual para trabalho igual". Por menos dinheiro, as mulheres trabalham 559 minutos diários contra 469 minutos do sexo oposto. Segundo as previsões da organização, o fosso salarial entre homens e mulheres só deverá desaparecer em 2186.

## Evolução salarial em Portugal — HOMENS — MULHERES



## ENTREVISTA

"Ministério é um deserto em dirigentes femininas"



**ANA PAULA VITORINO**  
MINISTRA DO MAR

**Que balanço faz da repartição por género na administração pública?**

É a segunda vez que chego ao governo e a minha tutela é um deserto de dirigentes femininas. Já em 2005, quando fiquei com os Transportes, havia zero mulheres. Mas quando saí já eram 25%. Deixei mulheres a liderar empresas que nunca tinham tido um elemento feminino na administração. E agora é a mesma coisa. Se não tivermos uma preocupação acrescida, as mulheres nunca entram em lugares de topo, pois invoca-se sempre a ausência de experiência. Por onde passo tento ter, pelo menos, um terço de mulheres nas administrações.

**A mentalidade não mudou?**

Não mudou nada. Ainda existe discriminação de género na maior parte das nomeações para lugares de topo, quer no público quer no privado. A tendência é nomear homens. No meu setor, as administrações são quase todas masculinas e quando não são é por razões familiares. No Estado também ainda existe domínio masculino. A lei é uma medida corretiva, mas tem de ser mais fundo.

**Como?**

Vamos lançar um estudo sobre o papel das mulheres nas atividades marítimas. Sabemos que predominam na investigação, mas, em contrapartida, há meia dúzia de estivadoras e pescadoras. Faremos um primeiro diagnóstico sobre a repartição por género em cada área. Depois tentaremos perceber as causas e apresentaremos medidas corretivas, que poderão passar por programas escolares.



**MADALENA AMARAL**  
COMANDANTE DA PSP  
DA MADEIRA

## Polícias "Na PSP esbateram-se as diferenças entre homens e mulheres"

► A superintendente Madalena Amaral (na foto) comanda a PSP da Madeira e é uma das duas mulheres no topo da hierarquia desta polícia, que conta com 1681 mulheres (mais 32 do que há dez anos), num efetivo de 20 mil. Diz que a maior dificuldade é ser colocada longe da família, mas pensa que na PSP se "esbateram as diferenças entre homens e mulheres". Na GNR, as mulheres duplicaram desde 2007. Eram 787 e são 1414, em 22 mil militares. O posto mais alto é o da tenente-coronel Carla Domingos. No SEF as mulheres estão em maioria e é a única polícia até hoje liderada por uma, Luísa Maia Gonçalves, inspetora de carreira. São 537 num efetivo de 783. V.M.



**SANDRINE FERNANDES**  
ENGENHEIRA

## Engenharia "Nunca me senti discriminada"

► Aos 38 anos, Sandrine Fernandes é uma das 10 561 engenheiras inscritas na respetiva Ordem. Na sua opinião, a engenharia já não é uma profissão vista como essencialmente masculina, já que "há áreas como o planeamento e a gestão em que as mulheres mostram muito mais capacidade e responsabilidade", o que agrada aos patrões. Diferente é, admite Sandrine, a "direção de obra no terreno". "Aí, o comportamento no relacionamento com as pessoas tem de ser diferente, mas nunca me senti discriminada nem pouco respeitada por ser mulher", disse. Só em Engenharia Civil, a Ordem dos Engenheiros tem inscritas 5337 mulheres. C.R.L.

# Os sonhos são iguais, mas uns e outros temem que não seja assim na carreira

**Ensino superior.** Elas conquistaram a educação e a formação, mas ainda há áreas mais masculinas e outras mais femininas, apesar da evolução

CÉU NEVES

Estudantes universitários, jovens e a pensar concretizar os seus sonhos. Escolheram o curso que estão a tirar por gosto — houve quem mudasse de área —, mas alguns aliaram o gosto à empregabilidade, acreditando que se forem bons vão conseguir um emprego. Mas sejam homens ou mulheres, na teoria ou na prática temem todos que o género os possa condicionar quando chegarem ao mercado de trabalho. O mais difícil talvez seja na ascensão na carreira, como provam as estatísticas.

Sentados nas escadarias da Faculdade de Letras, da Universidade de Lisboa, duas Catarina e um Gustavo olham à volta e percebem que têm mais colegas mulheres do que homens. E esta é a primeira diferença de género na faixa etária mais jovem: elas estão em maioria no ensino superior e tendem a escolher Artes e Humanidades, Saúde e Proteção Social, Ciências Sociais, Comércio e Direito. Eles vão em particular para Ciências, Matemáticas e Informática, Engenharias e Serviços, segundo revelam os dados da Pordata, com base nos dados da Direção-Geral de Estatística de Educação e Ciência (DGEEC). Houve algumas mudanças nos últimos 25 anos, mas que não chegaram para equilibrar as coisas.

Gustavo Nogueira, de 22 anos, conta: "Estava em Engenharia Civil, mas insatisfeito. Sempre tive gosto pelas letras e fui pela maré para as engenharias, porque diziam que tinha mais hipóteses de trabalho." Agora, é aluno do 1.º ano de Ciências da Cultura e Comunicação. "Estive no Instituto Superior Técnico,

encontrei mais mulheres do que esperava, mas comparado com Letras, o universo é muito mais masculino." Gustavo está à conversa com Catarina Henriques, de 19 anos, e Catarina Delgado, de 18, colegas de turma no curso que escolheram como primeira opção, Ciências da Cultura e Comunicação. "Exigia uma média do secundário inferior à minha, mas era o que queria e estou muito satisfeita. Ia estar três anos num curso, que seriam desperdiçados se não gostasse", justifica Catarina Henriques. E quanto ao futuro? "É cedo, gosto da parte da cultura, mas para mim a parte mais criativa é a comunicação. Gostava de fazer foto-jornalismo", avança Catarina Delgado.

A presença das mulheres é, ainda, mais notória na conclusão das licenciaturas, têm mais sucesso e acabam mais cedo os estudos, como prova o livro branco *Homens e Igualdade de Género em Portugal*, apresentado na segunda-feira. Este revela que elas estão em maioria nos doutorados, representando 54,8% em 2013, mais 20% do que em 1991. Mas continuam a ser eles em maioria nos lugares de topo.

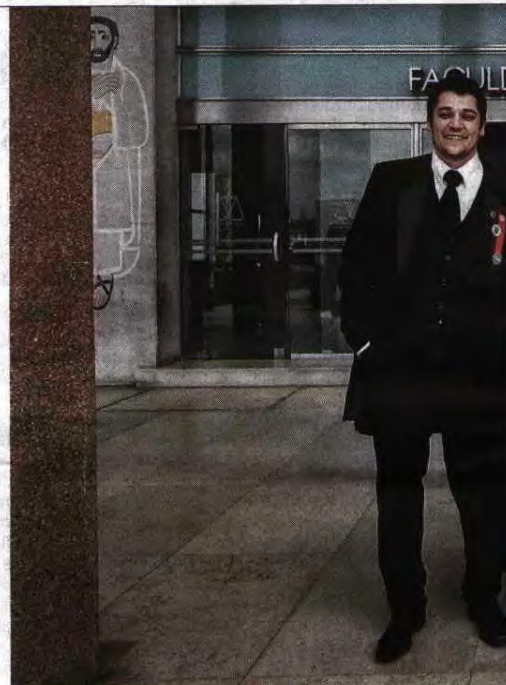
Entrar no mercado de trabalho mal terminem a licenciatura é um sonho que nem todos os universitários pensam que será fácil de realizar para os dois sexos, mas na prática logo se vê. Gustavo argu-

**Tely deixou o hábito de freira para estudar Engenharia Informática. Tudo é novo e sem desigualdades de género**

menta: "Pensamos sempre se vai ser igual para homens e mulheres, tal como não faz diferença ser-se branco ou negro, gay ou heterossexual, mas podemos encontrar pessoas que pensem o contrário, que o homem é mais competente." Catarina Henriques reage: "Um homem é mais competente? Temos um problema." Mas o defende-se: "Não penso isso, mas não podemos ignorar a realidade."

Em frente a Letras está a Faculdade de Direito. Luís Jacinto, de 23 anos, no 3.º ano, Nuno Medeiros, de 25, a fazer disciplinas do 3.º e do 4.º, e Raquel Matias, já no mestrado, escolheram Direito por gosto e a instituição por prestígio, opções que acreditam que lhes garantirá lugar no mercado de trabalho. Dizem que há paridade tanto na faculdade como no mundo laboral. "Cada caso é um caso, mas nesta área não se é avaliado por se ser homem ou mulher", diz Nuno. "Comecei a ir a entrevistas de emprego e nos escritórios até vejo mais mulheres do que homens. Nos juizes e advogados vejo ambos os sexos", afirma Raquel.

Maria João Canedo, de 22 anos, anda no 3.º ano de Gestão de Informática, e Tely Teixeira, de 30, no 3.º ano de Engenharia de Informática. Ambas estudam no Instituto Superior das Ciências do Trabalho e Empresas, em turmas de homens. Um mundo completamente diferente do que Tely viveu até há seis meses, quando deixou o hábito de freira. Tudo é novo e sem desigualdades de género. "Penso que será fácil obter emprego e que não fará diferença o facto de ser mulher." Maria João não tem certezas. "No mundo do trabalho não dependemos só de nós, receio que seja mais difícil para a mulher. Se for, é muito injusto."





SUSANA MARQUES ARQUITETA

## Arquitetura "Luto todos os dias pela minha profissão, não desisto"

» Tal como os restantes colegas de profissão, Susana Oliveira Marques vive de encomendas privadas. Arquitecta desde 2008, diz que, apesar da instabilidade do mercado, luta "todos os dias pela profissão", admitindo que para as mulheres "existem todos os dias dificuldades". Como explicou Susana Oliveira, se a empresa-cliente for gerida por uma mulher, ficamos com a sensação de que "somos as nossas piores inimigas", se à frente estiver um homem, "a obra é entregue a um arquiteto, porque o cliente desconfia sempre se uma mulher vai para as obras". Segundo dados da Ordem dos Arquitectos, dos 20 mil profissionais inscritos, 44% são mulheres. C.R.L.



ANA PIMENTEL JORNALISTA

## Jornalismo "O feminismo é apenas igualdade de género"

» "Não sei exatamente o que me fez ser jornalista", diz Ana Maria Pimentel, 24 anos e a entrar agora na profissão. Talvez tenha sido a "ansiedade de agir". A trabalhar na Revista do semanário Expresso, admite já ter sentido alguma discriminação, não nas redações, mas com entrevistados. "Se a maioria das vezes preferi ignorar, agora percebo que a solução tem de passar pelas ações e cada vez mais por repor a ideia de que feminismo é apenas igualdade de género", defende. Numa profissão que estava vedada à mulher no início do século passado. Agora, dos 5664 jornalistas com carteira profissional, 2334 são do sexo feminino. C.R.L.



Luís Jacinto, Raquel Matias e Nuno Medeiros estão na Faculdade de Direito, eles pertencem à tuna (foto principal). Catarina Henriques, Gustavo Nogueira e Catarina Delgado estudam Cultura na Faculdade de Letras (em cima à esquerda). Maria João Canedo e Tely Teixeira concluem cursos em Gestão e Informática no ISCTE (ao lado). Em cima, Diana Gomes, Patrícia Morais e Matilde Fidalgo, nesta semana, durante o estágio para a Algarve Cup

# Jogam futebol, têm sucesso e sentem que hoje são mais respeitadas

**Futebol no feminino.** Fizeram história ao conseguir o apuramento para o Europeu. Muitas são profissionais, outras trabalham e estudam

HÉLIO NASCIMENTO

São quase todas profissionais, muitas atuam em grandes clubes no estrangeiro e já fizeram história, ao apurarem a seleção feminina de futebol pela primeira vez para um Europeu da modalidade, um marco que pode ter contribuído para que as pessoas olhem para elas de outra maneira.

"A nossa afirmação? Sim, foi uma batalha, mas faz parte do processo, porque o crescimento não acontece de um dia para o outro. O futebol feminino é uma realidade diferente, não podemos aspirar, para já, a atingir o nível do masculino, embora haja países em que isso é uma realidade, como nos Estados Unidos. Nós temos vindo a crescer e daqui a uns anos talvez a comparação seja outra", diz Matilde Fidalgo, 22 anos, capitã do Futebol Benfica, que está a poucos meses de tirar o mestrado em Engenharia de Energia e do Ambiente.

As nossas atletas não se sentem discriminadas por jogarem à bola. "Nunca senti isso. Comecei a jogar com os meus irmãos, que me incentivaram, depois com amigos. Era a menina da equipa, mas nada de depreciativo. É verdade que cheguei a ouvir nos primeiros tempos um 'vai para casa', mas hoje é raro isso acontecer. E também há insultos no futebol masculino", sublinha Matilde, enquanto Patrícia Morais, guarda-redes de 24 anos do Sporting, diz que "cada vez se fala mais no futebol feminino". "É um sinal de crescimento, que nos deixa a todas orgulhosas", diz ao DN. Carole Costa, Dolores Silva, Laura Luís e Ana Leite jogam na Alema-

nha, Mónica Mendes na Suíça, Raquel Infante em Espanha, Carolina Mendes na Islândia, Amanda da Costa nos EUA, Suzane Pires no Brasil e Cláudia Neto, a capitã que há uma semana atingiu a 100.ª internacionalização, na Suécia. Por cá também há atletas que fazem exclusivamente do futebol o seu modo de vida, como Patrícia Morais e Ana Borges, agora no Sporting, depois de terem jogado em França e em Inglaterra.

"Estive dois anos em França como profissional e voltei porque recebi uma proposta do Sporting. O projeto entusiasmou-me e aceitei. Mais vantajoso? São situações diferentes, jogar lá fora tem outras vantagens, mas em Portugal estamos a crescer e no bom caminho", explica a guarda-redes Patrícia.

Num mundo cada vez mais profissional, sobretudo se tivermos em conta a realidade das jogadoras chamadas para a Algarve Cup – que será a base para o Europeu –, também existem exceções. Matilde Fidalgo está a poucos meses de completar o mestrado em Engenharia de Energia e do Ambiente, Jânila Martins trabalha num restaurante e Patrícia Gouveia num banco. As duas últimas não integraram a convocatória para a prova no Algarve, que hoje termina, mas são ambas internacionais. Patrícia está grá-

vida de 24 semanas, vai ter uma menina, mas já disse que pretende voltar ao futebol.

Em comum têm a paixão pelo futebol e o sonho de fazer carreira. Diana Gomes, a benjamim – tem 18 anos, atua no Valadares e estreou-se agora na seleção principal –, não consegue evitar um brilho nos olhos quando fala do tema: "Se quero ser profissional? Claro. Dou um passo de cada vez, mas, seja cá ou lá fora, não penso noutra coisa. Sou muito novinha, mas este sonho é permanente", garante, confessando que o curso de Eletrónica pode esperar. "Jogo futebol desde os 8 anos. Os meus irmãos levavam a bola e eu não ia ficar em casa a brincar com as bonecas."

Patrícia Morais também coloca o futebol em primeiro lugar e já pensa daqui a uns anos ser treinadora de guarda-redes, embora pisque o olho, de quando em vez, aos estudos de Marketing entretanto interrompidos. Diferente é a posição da engenheira Matilde Fidalgo, que, mesmo sem descurar seguir a via profissional no futebol, coloca os estudos em primeiro lugar.

"É importante ter uma formação, algo que nos permita no futuro dispor de bases para abraçar outra área e ter um emprego. Mesmo entre as profissionais, poucas conseguem viver o resto da vida com o que arrecadaram no futebol. A carreira de um atleta acaba precocemente", alerta, ainda sem receio dos problemas no mercado de trabalho. "É difícil, claro, mas para toda a gente, porque no nosso país não está fácil para ninguém", disse, frisando que nunca sentiu dificuldades em conciliar o futebol e os estudos.

**Matilde Fidalgo, do Futebol Benfica, está a poucos meses de completar o mestrado em Engenharia de Energia e do Ambiente**



Na cimeira de 2016 do G20, apenas três líderes mundiais eram mulheres: a alemã Merkel, a britânica Theresa May e a sul-coreana Park Geun-hye. A estas juntou-se a francesa Christine Lagarde, enquanto diretora do Fundo Monetário Internacional



# Só há duas mulheres no G20 e não se avistam muitas mais

**Liderança.** Na cimeira de Hamburgo, a alemã Merkel e a britânica May serão as únicas presenças femininas. Derrota de Hillary nos EUA foi duro golpe para mulheres na política mundial

HELENA TECEDEIRO

Para percebermos que mulheres nos mais altos cargos da política mundial ainda são uma exceção, basta olhar para as fotografias de família de qualquer cimeira de chefes de Estado e de governo. Seja da União Europeia, da ASEAN ou do G7, ainda são os fatos e gravatas a dominar com uma ou outra mulher a dar um toque de cor – se não tiverem optado vestir-se de preto. O G20, o grupo das 19 maiores economias mundiais mais a UE, não é exceção. Se em 2013 foram quatro as líderes a participar na cimeira de São Petersburgo – a alemã Angela Merkel, a brasileira Dilma Rousseff, a sul-coreana Park Geun-hye e a argentina Cristina Kirchner –, esse número baixou para três em setembro de 2016 (a Merkel e a Park Geun-hye juntou-se Theresa May, a primeira-ministra britânica), na última cimeira realizada em Hangzhou, Chi-

na. E destas, só Merkel (como anfitriã) e May estarão no encontro deste ano, marcado para julho em Hamburgo, já que Park está neste momento suspensa de funções, alvo de um processo de destituição que dá poucas esperanças de a ver reaparecer na foto de família.

Este cenário hipermasculino tem poucas hipóteses de vir a mudar nos próximos tempos. A própria Merkel, a única líder a ter feito o pleno das cimeiras de chefes de Estado e de governo do G20, desde a primeira, em 2008, com eleições marcadas para 24 de setembro na Alemanha, pode ter aqui a sua última participação. É que se Frauke Petry, a líder da Alternativa para a Alemanha (AfD, de extrema-direita), tem sido a grande surpresa da (pré) campanha, se os cristãos democratas da CDU de Merkel perderem as eleições, será um homem a ocupar a chancelaria, com o social-democrata Martin Schulz a encabeçar um governo de esquerda.

Depois de Hillary Clinton perder as presidenciais americanas de 8 de novembro de 2016 para Donald Trump, a esperança de ver 2017 tornar-se o ano das mulheres sofreu um duro golpe.

E se em França Marine Le Pen, a líder da Frente Nacional, de extrema-direita, até aparece como vencedora da primeira volta das presidenciais, mesmo se na segunda volta perde para qualquer dos principais adversários, nos restan-

tes membros do G20, é mais difícil encontrar candidatas com verdadeiras hipóteses de chegar ao poder.

É preciso não esquecer que neste clube dos poderosos se encontra uma Arábia Saudita onde as mulheres nem sequer podem conduzir e só agora tiveram um direito parcial de voto. Mas mesmo em países como a China ou a Rússia, não há qualquer mulher em posição de disputar a liderança. O politburo do Partido Comunista chinês até inclui duas mulheres – Sun Chunlan e Liu Yandong – pela primeira vez desde 1973, mas nenhuma delas está na linha de sucessão ao presidente Xi Jinping. E na Rússia, país que já teve quatro czarinas a governá-lo, a alternância de Vladimir Putin e Dmitri Medvedev nos cargos de presidente e primeiro-ministro não deixa espaço para elementos femininos.

É verdade que há neste momento seis primeiras-ministras – sem

**Neste clube dos poderosos encontra-se uma Arábia Saudita onde as mulheres nem sequer podem conduzir**

contar com Aung San Suu Kyi, a Nobel da Paz birmanesa que ocupa o cargo de conselheira de Estado, uma espécie de chefe de governo, uma vez que a presidência lhe está vedada pela Constituição por ter sido casada com um estrangeiro. E há ainda uma dezena de mulheres chefes de Estado, de Ellen Sirleaf Johnson na Libéria a Michelle Bachelet no Chile, passando por Kolinda Grabar Kitarovic na Croácia, Tsai Ing-wen em Taiwan ou Bidhya Devi Bhandari no Nepal. Isto além de rainhas, como a veterana Isabel II em Inglaterra ou Margarida da Dinamarca.

Porque há tão poucas mulheres na alta política mundial? Para Laura Liswood, é simples: "O arquétipo do que deve ser um líder mundial, ainda é masculino, o que torna mais difícil para as mulheres quebrar esta ideia." Para a secretária-geral do Conselho das Mulheres Líderes Mundiais, "os homens são vistos como líderes até provarem o contrário. As mulheres são vistas como não líderes até provarem o contrário".

Autora do livro *Mulheres Líderes Mundiais: grandes políticas contam as suas histórias*, Liswood falou com 15 presidentes e primeiras-ministras em 1996, da britânica Margaret Thatcher à irlandesa Mary Robinson, mas também Violeta Chamorro da Nicarágua ou Hanna Suchocka da Polónia. Hoje recorda ao DN como "muitas delas me disseram sentirem-se escrutinadas na sua forma de vestir, no seu estilo, na maneira de falar, no



6

#### ► primeiras-ministras

Merkel está há mais tempo no poder. A ela juntam-se Sheikh Hasina, Erna Solberg, Saara Kuugongelwa-Amadhila, Beata Szydło e Theresa May.

10

#### ► presidentes

Com a sul-coreana Park Geun-hye suspensa, são dez as mulheres chefes de Estado no mundo – da Libéria ao Chile, de Taiwan à Croácia ou ao Nepal.

1974

#### ► primeira mulher presidente

Por morte do marido, Juan Perón, em 1974 Isabel Perón, primeira-dama e vice-presidente, tornava-se presidente da Argentina. A primeira no mundo.

2

#### ► vezes primeira-ministra

Dos países do G20, a Índia foi aquela que teve a mesma mulher duas vezes na chefia do governo: Indira Gandhi – de 1966 a 1977 e de 1980 a 1984.

cabelo e de como a tolerância quando cometiam erros era muito menor do que quando eram os homens a errar". Uma diferença que só uma "grande paixão" pela política podia ultrapassar.

Como americana, Liswood seguiu com atenção a campanha de Hillary Clinton. E está convencida de que apesar da derrota da ex-primeira-dama face a Trump, "os EUA podem eleger uma mulher presidente na próxima década". E apesar dos nomes da senadora Elizabeth Warren ou da senadora Kamala Harris surgirem em todas as listas e candidatas às próximas presidenciais, a advogada e conselheira do banco de investimento Goldman Sachs está convencida de que 2020 ainda é cedo para ver uma mulher na Casa Branca. "O maior desafio é que é preciso ter várias mulheres a concorrer em cada um dos partidos. Quando isso acontecer, a imprensa deixará de escrutinar o indivíduo e começará a olhar mais para as políticas e posições de cada líder".

Mesmo olhando para o passado, são poucos os países do G20 que já foram liderados por mulheres. É verdade que a Argentina teve Isabel Perón, além de Kirchner, mas ambas sucederam ao marido, mesmo se a segunda foi eleita nas urnas, que o Reino Unido teve Thatcher, que Kim Campbell foi primeira-ministra do Canadá. A Índia teve Indira Gandhi como primeira-ministra duas vezes e Megawati Sukarnoputri foi presidente da Indonésia – ambas representantes de dinastias políticas. Mas hoje são poucas as mulheres que surgem no horizonte político das maiores economias mundiais. Mesmo se Marina Silva é uma eterna candidata a presidente do Brasil. Ou se Yuriko Koike, a primeira presidente da Câmara de Tóquio, é a estrela em ascensão da política japonesa.

Um dos grandes desafios para as mulheres, na política como noutras áreas, é conciliar a vida familiar com a carreira. "As mulheres fazem uma quantidade desproporcionada de trabalho em casa, além do trabalho nas suas carreiras", admite Laura Liswood. Uma opinião partilhada pela historiadora francesa Éliane Viennot, segundo a qual "as tarefas domésticas ainda são função da mulher em 80%". Uma questão cultural, garante a professora de Literatura e História Medieval no instituto universitário de França. "Há quatro ou cinco séculos que centenas de livros defendem a tese da incapacidade ou nocividade das mulheres na política", explica Viennot ao DN. Para a historiadora, "é uma questão de poder. Quanto mais as mulheres ocuparem os seus lugares, menos ficarão para os homens". Uma realidade a que a alta política não escapa.

## FUTURO NO FEMININO

### EUA. Elizabeth Warren 2020 para tirar Trump da Casa Branca?



► Depois de Hillary Clinton ter falhado na tarefa de quebrar o "teto de vidro" e tomar-se a primeira mulher presidente dos EUA, são vários os nomes de mulheres que surgem na lista de possíveis candidatas a 2020. A mais falada é Elizabeth Warren, a senadora do Massachusetts e ícone liberal que está a ser dada como vice de Hillary. Com 67 anos, há quem aponte a idade como uma das desvantagens. Mas não é a única no campo democrata. Kamala Harris, ex-procuradora-geral da Califórnia e agora senadora daquele estado, é, aos 52 anos, a estrela em ascensão no partido. Filha de uma indiana e de um jamaicano, tem sido comparada a Barack Obama.

### Brasil. À terceira é de vez para Marina Silva?



► Filha de um seringueiro do Acre, Marina Silva ganhou fama internacional pela luta a favor do ambiente. Candidata às presidenciais de 2010 e de 2014, ficou ambas as vezes em terceiro lugar. Ex-ministra, a agora líder da Rede Solidariade volta a ser uma das favoritas às presidenciais de 2018. Aos 59 anos, seria a segunda mulher na presiden-

**Política.** No mundo ainda predominantemente masculino da alta política internacional, há algumas mulheres que não hesitam em quebrar tabus e ultrapassar os limites para provar que são tão boas ou melhores do que os homens. Estas são apenas algumas das que vêm acompanhar nos próximos anos em países tão diferentes como os Estados Unidos, o Brasil, a França ou mesmo o Japão.

cia do Brasil, depois de Dilma, afastada em 2016 após um longo processo de destituição.

### França. Será Marion Le Pen que chega lá?



► Nascida e criada numa família política, Marion Maréchal-Le Pen tornou-se em 2012, aos 22 anos, a mais jovem deputada da história da República Francesa, eleita pela Frente National, o partido de extrema-direita que o avô, Jean-Marie Le Pen, fundou. Hoje, a conselheira regional da Provence-Alpes-Côte d'Azur continua a

aprendizagem para um dia conseguir ser presidente de França, um sonho que o avô fálhou em 2002, quando deixou França em choque ao passar à segunda volta das presidenciais, apenas para ser esmagadoramente derrotado por Jacques Chirac. E que a tia, Marine Le Pen, a atual líder do partido, dada como vencedora na primeira volta das presidenciais do próximo mês de abril, também não deve concretizar, uma vez que todas as sondagens a dão derrotada na segunda volta, seja qual for o rival.

### Japão. De Tóquio para a chefia do governo?



► Yuriko Koike está habituada a quebrar limites e ser pioneira. Em 2007 tornou-se a primeira-ministra da Defesa do Japão e no ano seguinte foi a primeira mulher a concorrer à liderança do Partido Liberal Democrata (o LDP, do primeiro-ministro Shinzo Abe). Mas foi a eleição, em agosto de 2016, como presidente da Câmara de Tóquio – depois de uma candidatura como independente – que confirmou o estatuto de estrela em ascensão desta mulher de 64 anos, que desistiu dos estudos de Sociologia no Japão para ir aprender árabe na Universidade Americana do Cairo, no Egito. Numa sociedade tradicionalmente dominada pelos homens como é a japonesa, Koike espera desbravar caminho para outras mulheres e ensinar-lhes a ignorar comentários machistas como os que teve de ouvir na campanha – de "traidora" a "usa demasiada maquiagem", passando por "veste-se como uma mulher, mas é um homem duro". Quem sabe um dia dará o salto da presidência da Câmara da capital para a chefia do governo.