

Em 2016, mulheres ocupavam 26,6% dos cargos de liderança nas empresas portuguesas e 34,2% dos de gestão

SHUTTERSTOCK

Uma em cada três posições de gestão é ocupada por mulheres

Na UE há quase 7,3 milhões de gestores em empresas com pelo menos dez pessoas. 2,6 milhões são mulheres

Na União Europeia (UE) uma em cada três posições de gestão é ocupada por mulheres, que recebem, em média, menos um quarto que os homens.

De acordo com dados do Eurostat, na UE há quase 7,3 milhões de pessoas em posições de gestão em empresas com pelo menos dez pessoas: 4,7 milhões são homens (65% de todos os gestores) e 2,6 milhões de mulheres (35%).

Apesar de serem quase metade dos trabalhadores da UE, as mulheres continuam subrepresentadas nas administrações. Para além disso, aquelas que têm posições de gestão recebem em média menos 23,4% que os homens. Ou seja, as gestoras recebem 77 céntimos por cada euro que os gestores ganham por hora.

Ainda assim, esta média europeia atenua discrepâncias significativas entre os Estados-membros, quer no que respeita a cargos quer no pagamento.

De acordo com a informação do gabinete de estatísticas da UE, só na Letónia há mais mulheres que homens nos cargos de gestão (53%). Seguem-se a Bulgá-

ria e Polónia (44%), Irlanda (43%), Estónia (42%), Lituânia, Hungria e Roménia (41%) e a França e Suécia (40%).

Do lado contrário, as mulheres ocupam menos de um quarto das posições de gestão na Alemanha, Itália e Chipre (22%), Bélgica e Áustria (23%) e Luxemburgo (24%). A média comunitária é de 35%.

SALÁRIOS As diferenças entre as mulheres e os homens nas posições de gestão também dizem respeito aos salários. Em todos os países europeus os administradores masculinos são mais bem pagos que os femininos, mas em diferentes proporções. A menor diferença é na Roménia e a maior na Hungria e Itália.

A diferença é mais reduzida na Roménia (5%), à frente da Eslovénia (12,4%), Bélgica (13,6%) e Bulgária (15%). Pelo contrário, as mulheres recebem menos que os homens nas mesmas posições na Hungria (33,7%), Itália (33,5%) e República Checa (29,7%). A diferença é de cerca de um quarto na Eslováquia (28,3%), Polónia (27,7%), Áustria (26,9%), Alemanha (25,9%) e Estónia (25,6%).

A diferença de pagamento por género diz respeito a diversos fatores legais, sociais e económicos que estão além do salário igual para um trabalho igual.



Segundo a diretora geral da Informa D&B, "existe uma tendência de crescimento dos cargos de gestão e liderança que são ocupados por mulheres". De acordo com Teresa Cardoso de Menezes, "embora a situação ainda esteja longe da paridade, há indícios que podem apontar para uma evolução nesse sentido".

EMPRESAS COTADAS Segundo o estudo, as empresas cotadas revelam "bem esta evolução também na diferença que existe ainda relativamente ao género na ocupação de cargos de gestão nestas empresas". Em 2011, 5,7% dos cargos de gestão das cotadas eram ocupados por mulheres. Em 2016 era 11,9%.

A questão está em debate na União Europeia e em Portugal. No início do ano o governo aprovou uma proposta de lei que obriga as empresas públicas e as cotadas em bolsa a cumprirem uma quota mínima de cada género nos conselhos de administração.

A partir de 1 de janeiro de 2018, um mínimo de 33,3% dos cargos dos conselhos de administração das empresas públicas terão de ser ocupados por mulheres. Nas empresas cotadas, a quota é 20%.

Sobre esta questão, Rui Rio lembra ao i que "as empresas portuguesas estão muito descapitalizadas e o mercado de capitais é um excelente instrumento para ajudar a ultrapassar esse proble-

ma nas empresas de alguma dimensão". O partner da Boyden considera que "tudo o que seja impor mais condicionalismos às empresas cotadas será matar ainda mais o mercado de capitais, pois, cada vez mais, teremos menos companhias interessadas em permanecer cotadas, já que os benefícios daí decorrentes não superam os custos adicionais que lhes são impostos".

Assim, diz Rui Rio, não se deveria impor "mais esta exigência às empresas cotadas, obrigando-as a ter de mudar à força os seus conselhos de administração, por contraposição às que não estão cotadas, ou, até mesmo, por comparação a uma situação alternativa em que possam decidir deixar de estar cotadas".

CRIATIVIDADE "Coisa diferente", afirma o responsável na empresa de Executive Search, "será encontrarmos, de forma criativa, soluções que permitam às mulheres progredir na carreira em igualdade de circunstâncias com os homens".

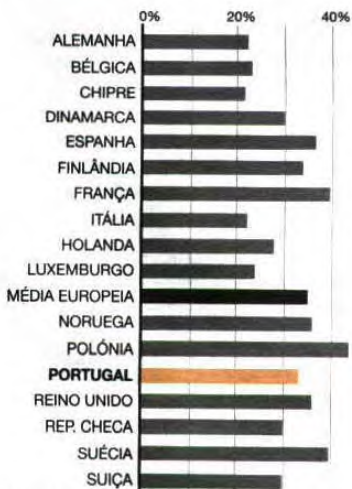
Rui Rio considera que esta é "uma matéria que ainda poderá carecer de alguma atenção, mas que estou convicto que se está a resolver. Se estivermos atentos à quantidade de mulheres que, por valor próprio, atingem o topo, notamos que ela é cada vez maior. E, se olharmos para as faculdades, o futuro será ainda mais marcante nesse sentido".

GESTÃO DAS EMPRESAS EUROPEIAS DADOS DE 2014

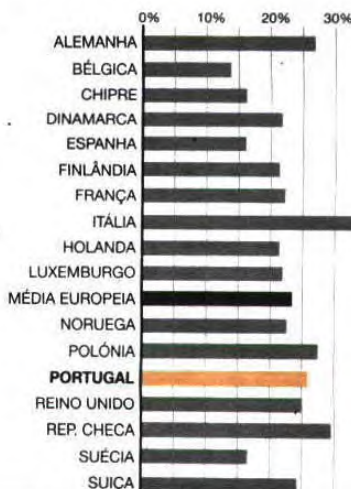


DIFERENÇA SALARIAL: 23%

MULHERES COM CARGOS ADMINISTRATIVOS



DISCREPÂNCIA DE SALÁRIOS



FONTE: EUROSTAT