



A vida de saltos altos



**PAULA COSME
PINTO**

Estabelecer quotas de género não é fazer discriminação positiva

16.02.2017 às 13h04



A disparidade de género na tomada de decisão económica em Portugal volta hoje a estar em cima a mesa: na Assembleia da República, será hoje votada a Proposta de Lei nº 52/XIII, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. Um tema que ainda gera controvérsia, mas que cujos números associados não podem ser chutados para canto. Um exemplo rápido? Nas 17 empresas cotadas na bolsa portuguesa apenas uma tem uma mulher na presidência do Conselho de Administração.

Este foi um dos enfoques apresentados durante a última semana, numa Carta

Aberta de apelo ao voto favorável na Proposta de Lei apresentada pelo Governo no início do ano. A iniciativa foi da [Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres](#), que em menos de três dias recolheu a subscrição de mais de 57 organizações da sociedade civil organizada e de 120 pessoas individuais, mulheres e homens de todos os setores da sociedade portuguesa, entre as quais do setor empresarial, eurodeputados, representantes e ex-representantes de Portugal em organizações internacionais, sindicalistas e ex-dirigentes da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Porque é que esta mobilização consegue ser tão grande e diversa? A explicação é simples: se olharmos para os últimos cinco anos de tentativas de compromissos para a igualdade no sector, percebemos que a autorregulação simplesmente não tem funcionado.

“O MÉRITO NÃO NASCEU MASCULINO”. OU SERÁ QUE NASCEU?

Lembro-me de no início do ano ter escrito por aqui estes dados da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego: 59% das pessoas diplomadas com ensino superior e 54,8% das pessoas doutoradas são mulheres. No entanto, lá está, 87% dos lugares de membros dos conselhos de administração das 17 maiores empresas cotadas em bolsa são ocupados por homens. Olhando para o universo das 500 maiores empresas do país, apenas 8,3% são lideradas por mulheres, cenário menos drástico nas microempresas. Elas representam mais de metade da força laboral nacional mas continuam a receber, em média, menos 18% que os homens. Como em tempos dizia Teresa Morais numa entrevista, “estou convencida de que o mérito não nasceu masculino”. Mas em Portugal, assim tem parecido. Com o Estado à cabeça a dar um mau exemplo.

Esta proposta de lei do Governo pretende obrigar as empresas públicas e as cotadas em bolsa a cumprirem um limiar de paridade nos seus órgãos de administração e de fiscalização, com uma representatividade mínima de 33,3% por género. Resumindo, até janeiro de 2018 – no caso das empresas públicas – e janeiro de 2020 – no caso das cotadas em bolsa, que até 2018 só são obrigadas a 20% – as empresas vão ter de reservar 33,3% dos seus cargos nos conselhos de administração para o género sub-representado (desde sempre o feminino, para quem ainda tem dúvidas).

Tal como tinha dito por aqui quando esta proposta foi apresentada, é importante percebermos que esta obrigatoriedade de quotas só é imposta como parte da solução porque existe uma discriminação totalmente enraizada, que não vai desaparecer só com apelos ao bom senso e à igualdade (que, se bem se lembram, até foram tentados em 2013 e em 2015 com propostas de acordos voluntários feitos com grandes empresas nacionais, mas sem sucesso).

A anulação do mérito também não é uma questão, porque esta lei não pretende tornar menos rigorosos os critérios de seleção das mulheres, mas sim normalizá-los entre os candidatos de ambos os géneros. Uma mulher não vai passar a ter acesso a um alto cargo só porque é mulher – o que seria uma discriminação patética e, aliás, altamente redutora –, mas sim porque reúne uma série de critérios que a tornam válida para tal posição, como as suas capacidades profissionais, qualificações e experiência. Deixando de lado o género com que determinado candidato nasceu, algo que não o/a deveria tornar mais ou menos elegível para um cargo de liderança. Basicamente, é mudar o paradigma nos processos de seleção para tais cargos, uma vez que o que está em causa não é – de todo! – a falta de qualificação ou capacidades das mulheres.

“A democracia, como lembrava Maria de Lourdes Pintasilgo, apenas pode ser paritária. E a democracia paritária exige uma igualdade perfeita: não apenas na lei e nas normas, mas na vida toda. A estratégia da paridade permite às mulheres o usufruto pleno da sua cidadania; como tal, a democracia paritária deve ser uma dimensão essencial da vida em democracia em Portugal, tão importante como o primado da lei ou a separação de poderes”, lê-se na tal [Carta Aberta, que também podem assinar aqui](#). Com ou sem assinatura, aconselho a sua leitura.

Palavras-chave

COMISSÃO PARA IGUALDADE NO TRABALHO

GOVERNO

PROPOSTA DE LEI

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

CARTA ABERTA

TERESA MORAIS

POLÍTICA

PLATAFORMA PORTUGUESA PARA OS DIREITOS DAS MULHERES

ECONOMIA, NEGÓCIOS E FINANÇAS

MARIA DE LOURDES PINTASILGO

PORTUGAL

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO

