



## A mulher desempenha um papel preponderante no mercado de trabalho

António Nogueira da Costa

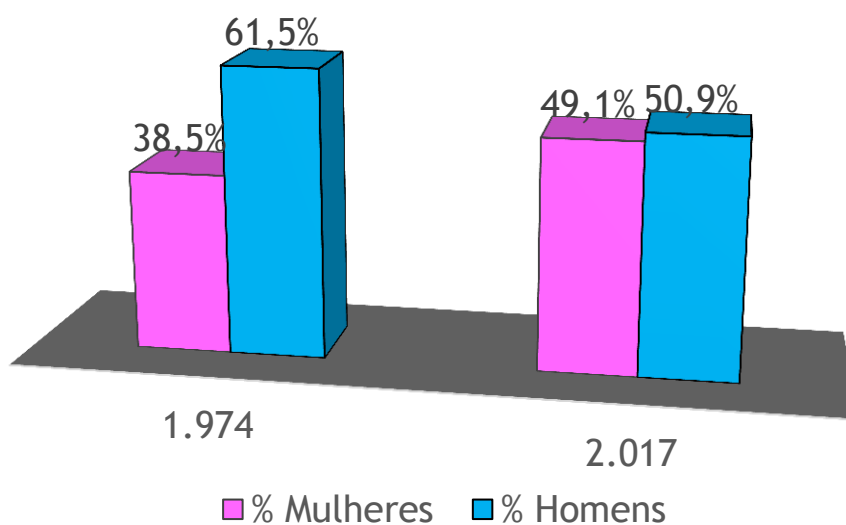
Nas últimas décadas, a questão da igualdade de género tem sido um tema de grande foco a nível formativo, legislativo e, provavelmente o mais importante, de mudança cultural, em especial nos países desenvolvidos e com relevo para os da Comunidade Europeia.

A Dun & Bradstreet, no mais recente retrato do tecido empresarial (março de 2018), realizou uma peculiar análise sobre o posicionamento da mulher no mercado de trabalho em Portugal.

As duas primeiras constatações relevam a significativa evolução do seu nível de formação e de participação na população ativa:

- Em 1960 as mulheres representavam cerca de 18% das licenciaturas, passando para 58%, em 2001, e alcançando em 2011 cerca os 61%;
- Entre 1974 e 2017, as mulheres passaram de 38,5% da população ativa para uma situação quase paritária (49,1%).

População ativa por género

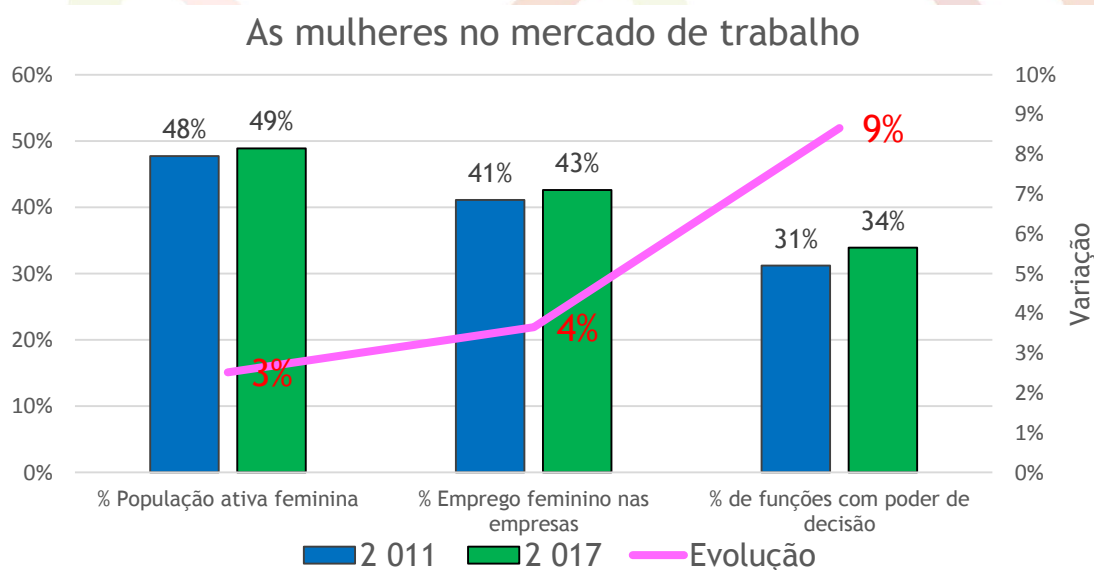


Fonte: Participação feminina na gestão das empresas em Portugal, Informa DB, março de 2018

Uma focalização da análise nos últimos seis anos, 2011 a 2017, releva o crescimento da presença ativa das mulheres nas empresas (porventura também pelo reflexo da diminuição do emprego no setor público administrativo e ensino, áreas de expressiva ocupação) e um incremento de 9% no exercício de funções com poder de gestão.

No caso das empresas cotadas, e no mesmo período, a presença feminina nos Conselhos de Administração mais do que duplicou (5,7% para 12,2%).

Apesar das funções de gestão com poder de decisão ainda se limitarem a cerca de um terço das ocorrências, a influência das suas competências - muito mais do que as políticas de paridade - reforçará e elevará o seu nível, no curto prazo, a um patamar de equitatividade.

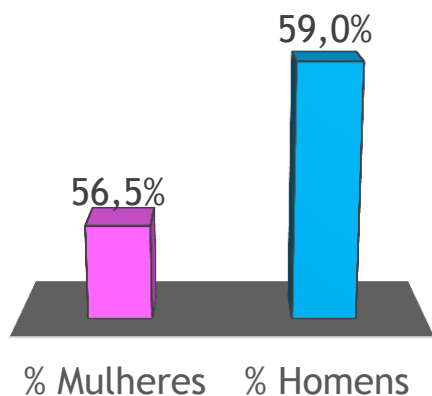


Fonte: Participação feminina na gestão das empresas em Portugal, Informa DB, março de 2018

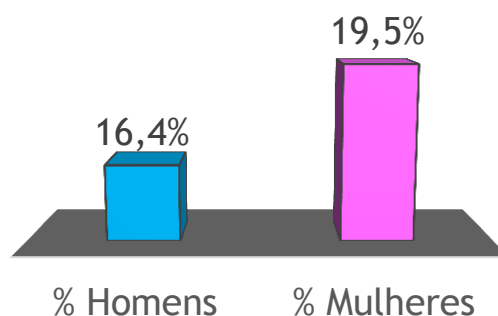
Sendo a Informa D&B uma empresa especializada na análise de risco, teve a sensibilidade e desenvolveu uma análise, muito pouco usual, relativa à diferenciação de género: o cumprimento do prazo médio de pagamento e o risco da empresa encerrar a

atividade num período até um ano.

### Risco mínimo de faillure



### Cumprimento prazos pagamento por género de liderança



Fonte: Participação feminina na gestão das empresas em Portugal, Informa DB, março de 2018

Em Portugal o cumprimento do prazo médio de pagamento é muito baixo (17,1% contra 37,1% na Europa), contudo nas empresas com liderança no feminino esse valor diferencia-se positivamente assumindo um valor superior (19,5%).

A probabilidade de a atividade da empresa cessar no prazo de um ano, com dívidas por liquidar, reflete também uma diferenciação positiva nas sociedades lideradas pelas mulheres (cerca de 5% menos).

É reconhecido que um dos principais fatores diferenciadores das empresas são as capacidades e atitudes das suas pessoas, características que não se distinguem por género, mas sim pelo compromisso das mesmas. Neste contexto, um mercado de trabalho sem barreiras culturais e caracterizado pela lei da oferta e procura, certamente refletirá um equilíbrio género na alocação de funções de gestão nas empresas.