



## Participação das mulheres nos órgãos de decisão das empresas: O caso Português

XXVII Congreso Internacional de Derechos Humanos de la  
Universidad de Salamanca



Maria do Rosário Correia | 19/09/2024

## Pontos a abordar

- **Motivação**
- **Breve Revisão Literária**
  - Liderança Feminina
  - Direitos Humanos
  - Interseccionalidade
- **Contribuições deste projeto**
  - Aprofundamento do conhecimento científico
  - Implicações de política socioeconómica

## Motivação

- A igualdade de género é uma questão central na defesa dos Direitos Humanos
- Igualdade de género está estabelecida na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), ratificada por Portugal em 1980
- No entanto, a realidade empresarial portuguesa contradiz o enquadramento jurídico atual
- Em março 2024, um estudo da Informa D&B revela que “apenas 30% dos cargos de gestão são ocupados por mulheres, uma percentagem que desce para os 27% quando considerados os cargos de liderança”

## Breve Revisão Literária

### ➤ Liderança Feminina e Direitos Humanos

- A desigualdade de género em posições de topo nas empresas portuguesas é incongruente considerando que a preparação académica das mulheres é tendencialmente superior à dos homens (LUSA, 2024).
- Um número crescente de estudos (Alves & Couto, 2020; Rodrigues & Isidro, 2021; Gonçalves, 2020; Gonçalves, 2019 e Rodrigues, 2023) realça o facto de que uma maior diversidade de género nos conselhos de administração das empresas conduz não só a um melhor desempenho financeiro mas também é um fator propulsor da defesa dos direitos humanos, de uma governança mais ética e de um clima organizacional mais inclusivo

## Breve Revisão Literária

### ➤ Interseccionalidade

- As medidas legislativas recentes no enquadramento jurídico português como a Lei das Quotas, representam um passo importante para combater a desigualdade de género (Ministério Público, Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto)
- No entanto, a transformação cultural dentro das empresas é essencial para garantir que as mudanças em termos de legislação sejam sustentáveis a longo prazo.
- Será necessário uma “revolução” a nível institucional, educativo e social e passará também por uma alteração da mentalidade por quem detêm o controlo dos meios de comunicação de massa

## Contribuição deste Projeto

### ➤ **Aprofundamento do conhecimento**

- Analisar a situação atual relativamente à diversidade de género na liderança das empresas portuguesas
- Investigar potenciais discrepâncias na discriminação de género na liderança de empresas de diferentes dimensões

### ➤ **Implicações de política socioeconómica**

- Sugerir medidas a adotar para promover um clima maior inclusividade e consequentemente de defesa dos direitos humanos no tecido empresarial português



UNIVERSIDADE  
PORTUCALENSE