



PORTUGUESE
WOMEN'S
EQUALITY
OBSERVATORY

POWER TO:



OLÍVIA MIRA

Chief Financial Officer do Grupo Media Capital

“Se a literacia das mulheres tem tido uma progressão assinalável, se os seus níveis de maturidade de inteligência emocional impressionam, temos agora de trabalhar na demonstração da preparação para assumir cargos de elevada responsabilidade e na demonstração de perfil empreendedor.”

Fevereiro de 2024

1. As mulheres sentem que ainda existem barreiras relacionadas com o género que as impede de chegar ao topo. O que podem as organizações fazer de diferente para mudar esta perceção?

No nosso país existe um tema cultural que assume alguma relevância neste contexto. Mais do que sentir barreiras que impedem as mulheres de chegar ao topo, verificam-se ainda alguns fatores que tornam menos óbvia a ascensão profissional de uma mulher em comparação com a de um homem.

A perceção que ainda se tem é a de que uma mulher precisa de demonstrar uma performance muito superior a um qualquer outro candidato ao mesmo lugar quando este seja do sexo masculino. Não raras vezes, ouvimos a expressão de que uma mulher tem de “*trabalhar o dobro*” se pretender posicionar-se em pé de igualdade com o género masculino para concorrer a uma possível ascensão dentro da organização.

Alguns destes fatores que limitam o crescimento das mulheres residem em perceções adquiridas ao longo de anos e que culturalmente se enraizaram nas organizações.

Para combater este estigma, temos de dar destaque às mulheres que conseguiram, que têm provas dadas e representam casos de ascensão, nomeadamente em empresas portuguesas, demonstrando adequação do seu perfil para os cargos que ocupam.

2. Quais as suas expectativas relativamente ao futuro da agenda para a igualdade de género em Portugal? Quando atingiremos a igualdade no topo nas empresas? O que está ainda a faltar?

A agenda para a igualdade de género, quando impulsionada pela exigência do cumprimento de quotas, pode ser acelerada. Contrariamente ao pensamento que manifestei ao longo de muitos anos, no sentido de ser contra qualquer modalidade de quotas, uma vez que sou defensora acérrima da meritocracia, hoje, creio que a exigência de quotas é um acelerador necessário para ultrapassar o estigma cultural, já referido, existente nas empresas.

Se analisarmos em concreto a evolução de representatividade de géneros no topo das organizações, identificamos uma evolução positiva, mas ainda muito longe da paridade de género e ainda mais distante da ideal, se atendermos à avaliação de mérito que reconhecemos às representantes do género feminino nas empresas e no mercado.

Assim, para atingirmos a paridade e acelerarmos o seu alcance creio que a manutenção da exigência de quotas continua a ser imprescindível. No entanto, essa exigência deve passar pela manifestação do seu cumprimento.

3. Na sua opinião, existem as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento de carreira para homens e mulheres?

Ainda não estão criadas as condições que permitam a igualdade de oportunidades no nosso país, e para que as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento de carreira sejam, naturalmente, assignadas a homens e mulheres. As oportunidades existem, mas as candidatas têm de provar que estão à altura para competir por um mesmo lugar. Nesta competição reconheço que a qualidade e competência são determinantes, mas a avaliação global do perfil tem de ser normalmente mais completa que a de outros candidatos.

Reconheço também que a garra e combatividade para chegar ao topo é muitas vezes menos afirmada pelas mulheres do que pelos homens. Não significa que não exista, mas é menos vezes claramente expressa pelas candidatas, que aguardam o reconhecimento da sua performance em detrimento de se auto-candidatarem e proclamarem. Mas, mais uma vez, eu diria que também esta é uma característica resultante de fatores culturais. No sentido de ultrapassar esta condicionante, importa acelerar a sensibilização através das escolas, das organizações e da sociedade em geral, para a necessidade da permanente demonstração de vontade em progredir na afirmação de competências. As Associações e redes de interajuda constituídas por mulheres podem, neste propósito, assumir-se como aceleradores para conseguir essa interajuda entre mulheres e grupos multigénero, que os homens têm conseguido alcançar entre si de forma mais natural.

4. Quando teremos igualdade no topo nas empresas? O que está ainda a faltar?

Para que a igualdade de paridade de género se alcance no topo das organizações, teremos de acelerar o processo. A exigência de cumprimento de quotas é um possível acelerador e não deve confundir-se com estarmos a fazer um favor às mulheres, uma vez que o mérito deve permanecer como fator determinante na sua eleição.

Outros aceleradores devem ainda ser traçados para eliminar o estigma de que não há mulheres disponíveis. Nesse âmbito penso que a maternidade deve ser encarada com naturalidade e as licenças de parentalidade clarificadas como obrigatórias para ambos os sexos. Se a literacia das mulheres tem tido uma progressão assinalável, se os seus níveis de maturidade de inteligência emocional impressionam, temos agora de trabalhar na demonstração da preparação para assumir cargos de elevada responsabilidade e na demonstração de perfil empreendedor.

No âmbito do empreendedorismo feminino importa agora fomentar o reconhecimento das capacidades empreendedoras do género feminino, através do reforço de comunicação dos já muitos casos de sucesso e no apoio à criação de negócios fundados e/ou geridos por mulheres. Para este propósito, um acelerador pode residir nos movimentos associativos de empreendedorismo feminino, apoiados por fundos de investimento constituídos com esse propósito.

5. No seu percurso profissional tem sentidos desafios relacionados com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional? Estes desafios afetam mais um género que outro?

Sim, claro que sim, os desafios relacionados com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional são constantes. Contudo, esses desafios existem para ambos os sexos. O que talvez seja de realçar mais uma vez é a perceção que ainda existe de que afetam mais as mulheres que os homens.

Neste contexto, realço novamente o tema da maternidade, que atualmente é cada vez mais encarada com naturalidade nomeadamente devido às licenças de parentalidade possíveis para ambos os sexos.

Neste ponto, a sociedade também deve evoluir, no sentido da entreajuda do casal na generalidade das tarefas da gestão familiar. A partilha igualitária de tarefas e responsabilidades nas áreas familiares assume um papel tão relevante quanto aquele que tem nas áreas profissionais. No meu caso particular, foi fator crítico de sucesso.

6. No seu percurso profissional enfrentou situações em que os estereótipos de género influenciaram comportamentos ou tomadas de decisões? como agir nessas situações?

Sim, confesso que algumas vezes senti um peso acrescido por ser mulher. No meu caso, optei por demonstrar através da capacidade de trabalho que estava disponível para a luta!

Conheço algumas outras mulheres que optaram por uma carreira internacional ou em empresas multinacionais para demonstrarem a sua capacidade inequívoca e com isso estarem dotadas de perfis ímpares que as tornam candidatas ao topo sem qualquer margem para dúvida.

Em qualquer dos casos atrevo-me a dizer que se és mulher e queres chegar ao topo ainda tens de ser melhor que os demais candidatos.

É neste propósito – de restabelecer a real equiparação – onde deveremos agora nos focar!

Olívia Mira, 26 Janeiro 2024

Olívia Mira é Chief Financial Officer do Grupo Media Capital (www.mediacapital.pt), que engloba as áreas de negócio ligadas aos Media – TV, Digital, Produção audiovisual e um centro de Serviços Centrais Partilhados. Anteriormente, o Grupo deteve áreas de negócio de outdoors e rádios, entretanto alienadas.

Iniciou funções no Grupo Media Capital como de Diretora Financeira da TVI – Televisão Independente, S.A. com o objetivo de preparar a empresa para o processo de IPO do Grupo em 2004. Acumula estas funções com a de Diretora Geral da Media Capital Serviços, S.A. empresa centro de serviços partilhados de Grupo Media Capital responsável por todas as áreas de suporte às diversas empresas do Grupo. Liderou o projeto de transformação do Grupo com a criação do Centro de serviços partilhados – Projeto ONE.

Exerceu ainda, funções de Direção Geral da Media Digital, área de negócio digital do Grupo, em simultâneo, com as funções de COO e CFO do Grupo.

Iniciou a sua carreira na Arthur Andersen, S.A., onde foi consultora nas áreas de auditoria e consultoria financeira para M&A. Tirou a licenciatura no ISEG, onde exerceu também funções de monitora do centro de apoio informático aos alunos.