



PORTUGUESE
WOMEN'S
EQUALITY
OBSERVATORY

POWER TO:



TIAGO FREIRE

Diretor da Exame

“Não vejo essa igualdade a chegar nos próximos anos, ainda que acredite que estamos muito melhor do que há uns anos. Esse movimento vai continuar, mas há ainda muito por fazer. Há uma base cultural da sociedade que é mais difícil de mudar e que leva mais tempo. Acredito que uma coisa não se conseguirá mudar sem a outra. Ou seja, a cultura tem de mudar...”

Maio 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?

As quotas para lugares de topo são uma solução da qual ninguém gosta, mas que se afirmou como muito importante para provocar uma mudança que estava a ser muito lenta. Por isso, esse é um caminho, que acaba por funcionar como um acelerador. Por outro, acho que a mudança para um modelo de avaliação baseado em resultados e não necessariamente em horas trabalhadas pode claramente beneficiar as mulheres. Estas são penalizadas muitas vezes por, devido a afazeres familiares, não estarem tantas horas como os homens na empresa, mas isso não nos diz nada sobre a qualidade do seu trabalho. Por último, difundir e incorporar ainda mais a mensagem – com dados concretos e estudos – de que a diversidade é um ganho que, a médio prazo, beneficia toda a organização.

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?

Acho que temos feito um caminho interessante nos últimos anos, embora nem sempre pelas melhores razões (às vezes mais pela questão das quotas e de imagem do que por convicção). Acho que a situação continuará a melhorar, mas tenho dúvidas que atinjamos nos próximos anos essa igualdade. Sobretudo porque, no topo, a renovação geracional ainda é lenta, com gestores pouco sensíveis ao tema e com uma escola de pensamento desatualizada. E também porque este não é um assunto só da empresa, mas da sociedade, e esse fator cultural leva mais tempo a alterar.

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

Claramente não. A sociedade continua a distribuir de forma muito desequilibrada as tarefas familiares entre homens e mulheres, e isso provoca uma desigualdade de condições entre os géneros. Tanto nas tarefas/missões entregues às mulheres como às tarefas/missões às quais as próprias mulheres se propõem, devido a uma falta de confiança profissional por comparação com os seus pares homens.

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

Não vejo essa igualdade a chegar nos próximos anos, ainda que acredite que estamos muito melhor do que há uns anos. Esse movimento vai continuar, mas há ainda muito por fazer. Há uma base cultural da sociedade que é mais difícil de mudar e que leva mais tempo. Acredito que uma coisa não se conseguirá mudar sem a outra. Ou seja, a cultura tem de mudar (e está a mudar, mas lentamente) para que este deixe de ser um tema dentro das organizações. O que as organizações têm de fazer é estar à frente da sociedade, ir tomando decisões um passo à frente.

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

Na minha profissão, esse é um tema crónico, desde sempre, com enormes desafios de conciliar a vida pessoal e a profissional. E parece-me claro que isto coloca ainda mais questões às mulheres, sobretudo a partir do momento em que há filhos.

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

Há sempre situações desse tipo, em que estereótipos e preconceitos, muitas vezes totalmente inconscientes, influenciam comportamentos ou decisões em ambiente profissional. Nestas situações, o melhor é mesmo focar na tarefa à frente e nas capacidades concretas e demonstradas para lidar com ela. Às vezes, uma má decisão é apenas uma decisão superficial e tomada à pressa, não necessariamente com o objetivo de penalizar ou beneficiar alguém.

Tiago Freire, 20 de maio de 2024

Tiago Freire tem 46 anos, casado com três filhos. Desde dezembro de 2017 é diretor da revista Exame, acumulando com o cargo de editor de Economia da revista Visão.

Licenciado em Direito. Iniciou carreira no jornalismo na Agência Lusa, de 2001 a 2006, cobrindo sobretudo as áreas financeiras e de mercado de capitais.

De 2006 a 2016 integrou a redação do Diário Económico. Inicialmente como redator da equipa de Finanças e posteriormente como subeditor de Finanças, editor de Finanças e de Empresas e, entre 2014 e 2016, enquanto subdiretor da publicação.

De 2016 a 2017 esteve no Jornal de Negócios, enquanto subdiretor.