



PORTUGUESE
WOMEN'S
EQUALITY
OBSERVATORY

POWER TO:



JOÃO MOREIRA RATO

Presidente do Instituto Português de Coporate Governance

“[...] deve-se agir com coragem, de forma a contrariar a tendência dominante e defender que estes estereótipos [de género] são irracionais e que só vão criar problemas à organização. Vão torná-la mais fraca, menos resiliente menos diversa e por isso limitar a sua capacidade de adaptação a novas situações e de inovar.”

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?

As organizações devem, antes de mais, utilizar meios de diagnóstico para determinar se existem diferenças e onde estão os estrangulamentos. Devem tentar identificar em que funções e grau de senioridade existem vieses e se encontram explicações válidas ou não para tal. Feito o diagnóstico, devem agir de forma a corrigir os enviesamentos que não são justificados, incentivando a alteração de comportamentos, por exemplo ao nível dos processos de promoção ou da disponibilização de mecanismos de apoio à evolução na carreira e reintegração de profissionais. Deve-se introduzir mecanismos de flexibilização para ambos os géneros que permitam aos profissionais gerir uma carreira longa guardando um equilíbrio na vida pessoal.

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?

Penso que a evolução é lenta pois depende de alterações culturais e por se tratar de um processo que tem de envolver todas as estruturas hierárquicas de uma organização, incluindo a base das mesmas. Ao nível dos Conselhos de Administração das empresas cotadas houve uma evolução muito rápida devido aos imperativos legais. Mas nos níveis imediatamente abaixo da hierarquia penso que, não existindo as mesmas condicionantes, já não se notou a mesma rapidez de evolução. Por outro lado, penso que nas PME's e nas empresas não cotadas a evolução tem sido igualmente mais lenta. Por isso é minha opinião que falta tempo para observar o efeito das alterações de comportamento já introduzidos, com maior ênfase nas empresas cotadas, mas também em alargar as boas práticas a um maior universo de empresas. A ação dos legisladores e dos reguladores pode ajudar a acelerar o processo.

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

A realidade é que se no topo das organizações existem mais homens do que mulheres, sendo que as condições de partida são similares. Algo se passa ao longo da carreira que serve de obstáculo ou desencoraja as mulheres a passarem ao próximo nível da hierarquia.

4. 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?

Senti sim. Provavelmente só consegui fazer algumas das escolhas que fiz, que me permitiram ter períodos profissionais de muita intensidade e também diversificar as minhas experiências, até do ponto de vista geográfico, porque tinha uma presença em casa mais assídua da minha mulher, que tendo optado por outra profissão, tinha mais disponibilidade e flexibilidade, sem por isso ter de sacrificar a sua carreira. Se não fosse o caso, ter-nos-íamos organizado de outra forma e as minhas escolhas teriam outras condicionantes. No caso de ela ter o mesmo tipo de profissão que eu, a vida familiar ter-se-ia de organizar de outra forma. Mas estas minhas escolhas, obviamente, tiveram um impacto no meu posicionamento na família e por vezes tive de fazer sacrifícios. Penso que, muito por razões culturais, estes desafios tendem a afetar mais o género feminino em Portugal. Mas penso que isto está a mudar.

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

Tive sorte, pois ao longo da minha carreira, vivi em meios profissionais em que os estereótipos eram menores. Mesmo assim existiam. Nessas situações deve-se agir com coragem, de forma a contrariar a tendência dominante e defender que estes estereótipos são irracionais e que só vão criar problemas à organização. Não torná-la mais fraca, menos resiliente menos diversa e por isso limitar a sua capacidade de adaptação a novas situações e de inovar.

João Moreira Rato, 21 Janeiro 2024

João Moreira Rato é atualmente Presidente do IPCG (Instituto Português de Corporate Governance). É consultor sénior da Morgan Stanley desde 2015. É também Professor Convidado na Universidade Nova de Lisboa onde leciona a cadeira Sovereign Advisory, nos Mestrados em Economia, Finanças e Políticas Públicas, e uma cadeira de gestão de portfólios num programa de pós-graduação.

Entre 2019 e 2023, foi Presidente do Banco CTT (o banco postal português). De 2016 a 2020, trabalhou como perito principal, com Oliver Wyman, na criação e desenvolvimento do Gabinete de Gestão da Dívida do Kuwait e numa avaliação da DMO de Abu Dhabi.

Entre 2012 e 2014, durante a crise da dívida soberana europeia, foi Presidente e Diretor Executivo da Agência de Gestão da Tesouraria e da Dívida Pública. Nessa função, foi responsável pela conceção e execução com sucesso de uma estratégia que trouxe Portugal de volta aos mercados de dívida soberana de médio e longo prazo.

Trabalhou em Londres na área do Rendimento Fixo em diferentes bancos de investimento, incluindo Goldman Sachs, Lehman Brothers e Morgan Stanley, de 2000 a 2012, e durante um breve período, de 2008 a 2010, num hedge fund Macro.

É licenciado em Economia pela Universidade Nova de Lisboa e doutorado em Economia pela Universidade de Chicago.

João Moreira Rato é autor do livro *The European Debt Crisis: How Portugal Navigated the post-2008 Financial Crisis*, publicado pela Palgrave Macmillan em dezembro de 2020.