



Ex.mo Senhor  
Presidente da Comissão de Assuntos  
Constitucionais, Direitos, Liberdades e  
Garantias  
Dr. Bacelar de Vasconcelos  
Assembleia da República  
Comissão de Assuntos Constitucionais,  
Direitos, Liberdades e Garantias  
1249-068 LISBOA

Vossa referência: Ofício n.º 102/1.ª-CACDLG/2017  
NU: 567096

Vossa data: 25-01-2017

Nossa referência:

Data: 31/01/2017  
Nosso ofício n.º 345/CITE/2017

**ASSUNTO: Parecer sobre a Proposta de Lei n.º 52/XIII/2.º (GOV)**

**Proposta de Lei que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa**

**I - INTRODUÇÃO**

Em 25 de janeiro de 2017 o Senhor Presidente da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias dirigiu a esta Comissão pedido de emissão de parecer escrito acerca da iniciativa legislativa referente à Proposta de Lei n.º 52/XIII/2º (GOV).

**II - ENQUADRAMENTO**

A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo (Artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março).

Nos termos previstos na alínea g) do n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, é da competência da presidente da CITE intervir nos processos de preparação de instrumentos legislativos respeitantes à promoção da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

No exercício da referida competência emite-se resposta à solicitação endereçada, no seguinte sentido:

O compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019 que teve por base uma avaliação contínua e *ad hoc* da estratégia de 2010-2015 definiu, entre outros, como objetivo a promoção da igualdade no processo de tomada de decisões, nos termos que se transcrevem:

### *“3.3. Promover a igualdade no processo de tomada de decisões*

#### *Objetivos*

*É reafirmado o objetivo de um melhor equilíbrio entre homens e mulheres em cargos de liderança a nível económico, nomeadamente, uma representação de, pelo menos, 40% do sexo sub-representado entre os administradores não executivos das empresas cotadas em bolsa. Promover a igualdade na tomada de decisão requer igualmente um melhor equilíbrio de género entre os administradores executivos das grandes empresas cotadas em bolsa e a criação de reservas de talentos femininos. Estes esforços devem ser complementados com a recolha de dados, a adoção de medidas para combater a representação excessiva dos homens nos cargos de tomada de decisão nos organismos de investigação e de medidas que promovam o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão política e na vida pública, incluindo no desporto. A administração pública deve dar o exemplo. A Comissão fixou, para si própria, um objetivo de 40% de mulheres nos respetivos quadros médios e superiores até ao final de 2019 (...).*

## AÇÕES-CHAVE PARA ALCANÇAR ESTES OBJETIVOS

*Continuar a apoiar a adoção da proposta de 2012 de uma diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres entre os administradores não executivos das empresas cotadas em bolsa até 2016, acompanhar de perto a transposição e a aplicação, e apoiar outras iniciativas específicas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres no processo de tomada de decisões, incluindo orientações para os Estados-Membros (em curso);*

*Continuar a recolher e a divulgar dados sobre a representação das mulheres e dos homens nos cargos mais elevados de tomada de decisão, em estreita cooperação com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (em curso);*

*Estudar medidas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres no processo de tomada de decisões políticas e continuar a incentivar os Estados-Membros e a apoiar as atividades das autoridades nacionais em prol do equilíbrio entre os géneros nos cargos de tomada de decisão política e pública (2018);*

*Formular orientações aos Estados-Membros sobre uma abordagem comum para atingir objetivos quantitativos quanto aos cargos de tomada de decisão na área de investigação (2016);*

*Atingir o objetivo de 40% de mulheres nos quadros médios e superiores da Comissão até ao final do seu mandato (em curso)."*

De facto, e como afirmado pela Comissária para a Justiça, Consumidores e Igualdade de Género no preâmbulo introdutório ao compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019: "Embora a Europa tenha progredido gradualmente nos últimos anos, graças a um trabalho árduo, tanto a nível local e nacional como europeu, a igualdade de género continua a ser uma tarefa inacabada. Estamos ainda muito aquém de

alcançar a igualdade, em especial em domínios como a participação no mercado laboral, a independência económica, os salários e pensões, a igualdade nos cargos de direção, a luta contra a violência de género e a igualdade de género na nossa ação externa.

*Para traçar o caminho a seguir pela União Europeia, recolhemos opiniões por toda a Europa sobre a igualdade de género, mediante a realização de um inquérito Euro-barómetro, um fórum sobre o futuro da igualdade de género e uma consulta pública na Internet. Avaliámos também os pontos fortes e fracos da Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres (2010-2015). (...)"*

A nível nacional a Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro que aprovou o V PLANO NACIONAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, CIDADANIA E NÃO - DISCRIMINAÇÃO 2014 -2017, como instrumento de execução das políticas públicas que visam a promoção da igualdade de género e o combate às discriminações em função do sexo e da orientação sexual, pretendeu reforçar a intervenção no domínio do mercado de trabalho, designadamente através da adoção de medidas estruturadas em 7 grandes áreas, uma das quais: "3) Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal".

Este diploma habilitador estabeleceu como Área Estratégica 3 a "Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal". Tal como aí referido "A independência económica e a organização da vida profissional, familiar e pessoal são pré - requisitos essenciais à consolidação da igualdade entre mulheres e homens.

As responsabilidades familiares, que ainda recaem maioritariamente sobre as mulheres, funcionam em detrimento da participação e do estatuto alcançado pelas mulheres no mercado de trabalho, do seu nível salarial, das suas perspetivas de carreira e do seu acesso à formação ou ao lazer.

Esta área estratégica procura promover as condições favoráveis à igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, na conciliação entre a esfera profissional e a vida familiar e pessoal, bem como à promoção do empreendedorismo



feminino. É imperiosa a promoção da não -discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego.

Nesta área estratégica, destacam-se como objetivos o incentivo à implementação de planos para a igualdade nas empresas privadas e monitorizar o cumprimento das normas relativas à implementação desses planos no sector empresarial do Estado e o reforço dos mecanismos de acesso das mulheres a lugares de decisão económica."

De acordo com o que antecede, afigura-se que a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa como forma de promover uma maior simetria de género, insere-se no âmbito das medidas de ação positiva, previstas no artigo 27.º do Código do Trabalho, não sendo, nos termos da lei em vigor, considerada discriminatória a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social.

### III - CONCLUSÃO

No sentido exposto, não é de considerar discriminatória a Proposta de Lei n.º 52/XIII/2ª (GOV), que consagra um mecanismo de promoção da igualdade de género, com vista ao aproveitamento do potencial e talento femininos sub-representados ao nível dos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, como meio de correção de uma situação de desigualdade que persiste na vida social.

Com melhores cumprimentos,

A presidente



Joana Gíria