



Global Compact Network Portugal

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos Liberdades e Garantias,

Proposta de Lei nº 52/XIII/2.ª (GOV) – “Estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das empresas do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa”

Projeto de Lei nº 406/XIII/2.ª (BE) – “Promove a igualdade de género na composição dos órgãos da administração do Estado”,

Subcomissão para a Igualdade e Não Discriminação,

Presidente da Subcomissão, Deputada Elza Pais,

Audição conjunta

dia 18 de abril (terça-feira), entre as 11H00 e as 13H00,

Assembleia da República.

Exma Presidente da Sub Comissão Deputada Elza Pais

Srs Deputados e Sras Deputadas

A UN Global Compact Network Portugal (GCNP) agradece o convite que lhe foi dirigido para participar desta Audição Conjunta.

A UN GCNP tem por missão contribuir para a divulgação, implementação e dinamização em Portugal do Pacto Global das Nações Unidas.

O UN Global Compact (GC) é uma iniciativa de cidadania empresarial lançada pelas Nações Unidas em 2000, que reúne partes interessadas baseada em princípios aceites universalmente: Declaração Universal dos Direitos Humanos, Declaração da OIT relativa aos princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, Declaração do Rio sobre Ambiente e Desenvolvimento.

A sua Visão é a de uma economia mundial mais sustentável e inclusiva mediante a promoção de uma relação mais benéfica entre as empresas e as sociedades.



Global Compact Network Portugal

Os seus Objetivos são tornar o Global Compact e os seus princípios, uma parte integrante da estratégia e do modo de operar das empresas, facilitar a cooperação entre partes interessadas e promover parcerias que apoiem os objetivos da ONU.

O Global Compact baseia-se em 10 Princípios nas seguintes áreas: Direitos Humanos, Trabalho, Ambiente e combate à Corrupção. Estes Princípios estão expressos em <http://www.unglobalcompact.org>. O Global Compact está presente em 83 países.

Em Portugal a GCNP começou a constituir-se informalmente em 2006, através de encontros entre empresas portuguesas incentivadas pela Fundação Oriente, que levaram à sua constituição em 2007. Perante a lei portuguesa é suportada pela APEE – Associação Portuguesa de Ética Empresarial que também é Organismo Normalizador Setorial, reconhecido pelo IPQ.

Recentemente a GCNP constituiu o capítulo português dos WEP – Women's Empowerment Principles.

Ao subscrever os WEP a Organização – empresarial ou outra – compromete-se com os seguintes sete princípios:

1. Estabelecer uma liderança de alto nível para a Igualdade de género
2. Tratamento justo para homens e mulheres no trabalho, respeitando direitos humanos e não discriminação
3. Garantir saúde, segurança e bem estar dos trabalhadores e trabalhadoras
4. Promover a educação, capacitação e desenvolvimento profissional das mulheres
5. Apoiar o empreendedorismo feminino e promover políticas de empoderamento das mulheres através da cadeia de valor e das ações de comunicação e marketing
6. Promover a igualdade através de ações junto da comunidade
7. Medir, documentar e publicar progressos na promoção da igualdade de género.

A GCNP lançou a iniciativa “Aliança ODS Portugal” na sequência da aprovação em setembro de 2015, pela Assembleia Geral da ONU, da Agenda 2030 e dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

O ODS 5 refere-se à Igualdade de Género e a meta 5 desse ODS pretende:

- 5.5 - Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública.



Global Compact Network Portugal

Assim, pelos 10 Princípios GC, pelos princípios WEP e pelo ODS 5, as empresas subscritoras do UN Global Compact estão determinadas a participar no esforço de aumento do limiar de participação do Sexo sub representado, ao nível da administração mas não só.

O princípio geral que defendemos é sempre o da auto-regulação, através de um mecanismo de normalização e de avaliação de conformidade por terceira parte. Havendo um referencial, por lei ou por norma pública, segue-se o processo de “comply or explain”, e a apreciação pelas partes interessadas.

Mas esta forma, já madura noutros países, é ainda incipiente entre nós, também pelo pouco envolvimento das partes interessadas relevantes no diálogo “multi-stakeholder”.

Por isso achamos que uma medida legislativa faz sentido para proporcionar um maior impulso e por isso maior rapidez no atingimento do limiar mínimo.

No entanto do nosso ponto de vista a lei é apenas um estímulo adicional temporário. Sem uma mudança na cultura das organizações e sem a plena assunção do seu papel enquanto criadoras de riqueza para todo o seu ecossistema, sem que o acionista seja limitado na sua exigência de retornos e poderes de modo a que a distribuição da riqueza produzida pelas partes interessadas seja mais equilibrada, sem uma nova ética na Gestão de Topo, não haverá, como refere o preâmbulo da Proposta de Lei “perspetivas mais amplas e (...) a adoção de decisões mais equilibradas”. Poderá haver mais mulheres nos Conselhos de Administração mas, com carreiras desenvolvidas na atual cultura empresarial, terão convicções e comportamentos semelhantes.

Apoiamos a Proposta de Lei mas enfatizamos que importa continuar a construir uma outra cultura organizacional e de negócios que não coloque a maximização do lucro de curto prazo para o acionista, como fim único do trabalho da Gestão.

Com a devida vénia atrevemo-nos a referir alguns aspetos da Proposta de Lei que achamos menos bem:

- No preâmbulo sugerimos retirar as referencias a fundamentos de melhoria de desempenho financeiro e rentabilidade. O fundamento desta Lei deve ser a dignidade do ser humano e a igualdade de oportunidades sem discriminação com base no sexo. Ainda que o desempenho financeiro corresse o risco de piorar, o Direito Humano está acima disso e o papel da Gestão é saber como transformar uma dada condição numa oportunidade e numa vantagem.



Global Compact Network Portugal

- No preâmbulo assume-se que as “As estratégias de estímulo e autorregulação, com resoluções de caráter não vinculativo ou voluntarista não produziram as mudanças necessárias para quebrar os mecanismos e as práticas instaladas que impedem uma representação mais equilibrada na liderança destas empresas e organizações. Achamos que não decorreu ainda tempo suficiente para afirmação tão perentória. Devemos dar mais tempo para que essas estratégias se concretizem, encorajá-las e apoiá-las, sem prejuízo do estímulo legal para que se consigam resultados mais rápidos.
- No artigo 5, nº 3, distribui-se o valor da sanção pecuniária pelas entidades com maior responsabilidade em evitar que elas aconteçam. Não apoiamos tal ideia, a sanção deveria reverter para a Segurança Social, para a CASES ou para entidade social reconhecida que trabalhe no campo da Igualdade de Género, à escolha da própria entidade sancionada.
- O artigo 6º, nº 2 estabelece que “a elaboração dos Planos para a Igualdade deve seguir o Guião para a Implementação de Planos para a Igualdade para as Empresas” e ainda mais especificamente nos produtos do projeto “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”. Além de discordarmos que a Lei se fixe num referencial já existente – deveria remeter para “documento em vigor aprovado pela CIG” – o que seria uma fórmula aberta e flexível, pode gerar problemas uma vez que um certo número de empresas, as de mais de 500 empregados, poderão estar sujeitas à Diretiva da Comissão 2014/95 sobre relato não financeiro, que poderá aconselhar o uso de outra moldura para o Relatório. O preço que a empresa poderá ter de pagar é fazer um plano para satisfazer a CIG e outro para o Relatório Europeu, o que é manifesto desperdício de recursos. Por isso a Proposta de Lei poderá também remeter para “ instrumento nacional ou europeu geralmente aceite”.

Agradecemos a oportunidade que nos foi dada.

Mário Parra da Silva, Presidente da Comissão Coordenadora da GCNP e Network Representative