



**REPÚBLICA  
PORTUGUESA**

GABINETE DO SECRETÁRIO DE ESTADO  
DOS ASSUNTOS PARLAMENTARES

Exmo. Senhor  
Presidente da Comissão de  
Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e  
Garantias  
Deputado Bacelar de Vasconcelos

SUA REFERÊNCIA  
326/1.ª-CACDLG/2017

SUA COMUNICAÇÃO DE  
04-04-2017

NOSSA REFERÊNCIA  
Nº: 1729  
ENT.: 3949  
PROC. Nº:

DATA  
05/05/2017

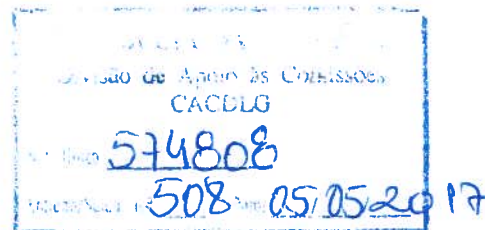
**ASSUNTO:** Solicitação de contributo escrito sobre o Projeto de Lei n.º 406/XIII/2.ª (BE) - “Promove a igualdade de género na composição dos órgãos da administração do Estado”.

Encarrega-me o Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares de junto enviar o contributo emitido pela CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sobre o assunto identificado em epígrafe, remetido a este Gabinete pelo Gabinete do Senhor Ministro Adjunto.

Com os melhores cumprimentos,

O Chefe do Gabinete

Nuno Araújo



Γ 7  
Ex.ma Senhora  
Chefe de Gabinete  
de Sua Excelência  
a Senhora Secretária de Estado  
para a Cidadania e a Igualdade  
Dra Cláudia Horta Ferreira  
[claudia.ferreira@madi.gov.pt](mailto:claudia.ferreira@madi.gov.pt)

CC: Ex.ma Senhora  
Adjunta de Sua Excelência  
o Senhor Secretário de Estado do Emprego  
Dra Raquel Pereira  
[raquel.pereira@mtsss.gov.pt](mailto:raquel.pereira@mtsss.gov.pt)

L J  
Vossa referência: E-mail de 5 de abril de 2017

Data: 24/04/2017

Vossa data: 05/04/2017

Nossa referência:

Nosso ofício n.º 1055/CITE/2017

**ASSUNTO: Parecer sobre Projeto de Lei n.º 406/XIII/2.º (BE)**  
**Projeto de Lei que promove a igualdade de género composição dos órgãos das**  
**administração do Estado**

## **I - INTRODUÇÃO**

Em 5 de abril de 2017 a CITE recebeu e-mail da Senhora Chefe de Gabinete de Sua Excelência a Senhora Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade pedido de emissão de parecer escrito acerca da iniciativa legislativa referente ao Projeto de Lei n.º 406/XIII/2.º (BE).

## **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 (...).*

## AÇÃO-CHAVE PARA ALCANÇAR ESTES OBJETIVOS

*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);*

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 colegiais e consultivos da administração direta, indireta e autónoma do Estado, das Fundações Públicas, do Sector Empresarial do Estado e das Empresas Locais, 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 406/XIII/2017 (BE), que consagra um mecanismo que visa promover a igualdade de género nos órgãos de administração direta, indireta e autónoma dos Estado, das Fundações Públicas, do Sector Empresarial do Estado e das Empresas Locais.

Com melhores cumprimentos,

A presidente

Joana Gíria