

REQUERIMENTO Número / (.^a)

PERGUNTA Número / (.^a)

Expeça - se

Publique - se

O Secretário da Mesa

Assunto:

Destinatário:

Exmo. Senhor Presidente da Assembleia da República

Apesar de muitos avanços, quer a nível legislativo, quer a nível de estratégias e medidas de política promotoras de Igualdade registadas nos últimos anos, persistem desigualdades estruturais na sociedade portuguesa que urge continuar a combater.

Essas desigualdades estão enraizadas em estereótipos e práticas, e têm condicionado, no que diz respeito ao mercado de trabalho, as escolhas profissionais e pessoais tanto de homens como de mulheres, trazendo desvantagens à participação das mulheres no trabalho, nomeadamente no que se refere às desigualdades salariais e à participação em lugares de direção e tomada de decisão económica.

Com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, constava a orientação, entre os ora designados «Princípios de bom governo das empresas do setor empresarial do Estado», de acordo com a qual «as empresas detidas pelo Estado devem adotar planos de igualdade, após um diagnóstico da situação, tendente a alcançar nas empresas uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.»

Também se deram passos em frente com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012 que determinou expressamente como objetivo a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização no setor empresarial do Estado e recomendou às empresas do setor privado cotadas em bolsa a adoção de medidas de autorregulação e de avaliação que conduzissem também ao objetivo da presença plural de mulheres e homens nos cargos de administração e de fiscalização das empresas.

A Comissão Europeia, em novembro de 2012, veio contribuir para este caminho necessário apresentando uma proposta de diretiva europeia que ia no sentido de fixar um objetivo mínimo de 40% para membros não-executivos do sexo menos representado dos conselhos de administração das empresas cotadas na Europa. E note-se que nos elementos que instruíram esta proposta se refere que onze Estados-Membros já introduziram diferentes tipos de legislação para promover a igualdade de género nos conselhos de administração das empresas. No mesmo sentido, em dezembro de 2015, o próprio Conselho da União Europeia, reunindo a

propósito da Igualdade entre homens e mulheres no domínio da tomada de decisão, deliberou convidar os Estados-membros e a Comissão Europeia a adotar, manter e reforçar medidas específicas para aumentar a representação das mulheres na tomada de decisão nas esferas política e económica e noutros domínios tais como as instituições académicas, científicas e de investigação, os média e o desporto.

Em Portugal, apesar dos esforços encetados de mobilização através da autorregulação, nos cargos de direção, chefia ou de alta responsabilidade continua a existir uma diferença relevante entre a representação das mulheres e dos homens. De acordo com o relatório sobre o governo das sociedades da CMVM relativo a 2014, em 19 das 43 sociedades apreciadas não havia nenhuma mulher na administração ea representação do sexo feminino em cargos de liderança não ia além de 9,5%.

Por essa razão, reconhecendo os insuficientes resultados alcançados, o atual Governo, cumprindo o que se encontra previsto no Programa de Governo sobre a matéria, através do Ministro-Adjunto, colocou na agenda da concertação social o debate sobre iniciativa legislativa que visará, precisamente, garantir e promover uma representação paritária nos cargos de direção das empresas no setor público e privado.

Surpreendentemente, e contrariando a orientação política do Governo sobre a representação paritária nas administrações de empresas e contrariando o trilho de evolução positiva nas posições tomadas ao nível das instâncias nacionais e europeias, foi recentemente noticiado que a nova administração proposta para a Caixa Geral de Depósitos será composta por 19 membros, em que está apenas incluída uma mulher.

Assim, ao abrigo do disposto na alínea d) do artigo 156.º da Constituição da República Portuguesa e da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento da Assembleia da República, requer-se a Vossa Excelência que seja inquirido o Senhor Ministro das Finanças no sentido de esclarecer:

- 1. Se se confirma que entre os 19 elementos que vão ser nomeados para os cargos executivos e não executivos da CGD há apenas uma mulher, ou seja, 5,3% das pessoas a nomear?**
- 2. A confirmar-se, quais os motivos para uma tão baixa representatividade de mulheres na Direção da CGD parecendo contrariar as orientações de equilíbrio de género que têm vindo a ser discutidas na Comissão Europeia para cargos de direção económica, bem como o Programa de Governo nesta matéria, tendo, inclusivamente, sido recentemente anunciado na Comissão dos Assuntos Constitucionais, Direitos Liberdades e Garantias a preparação por parte do Governo de uma Proposta de Lei para promover a paridade nos órgãos de administração e fiscalização de institutos públicos, empresas do setor público e empresas do setor privado, que já foi levada a discussão em sede de concertação social?**

Palácio de São Bento, quinta-feira, 4 de Agosto de 2016

Deputado(a)s

ELZA PAIS(PS)

EDITE ESTRELA(PS)

ISABEL ALVES MOREIRA(PS)

SUSANA AMADOR(PS)

Deputado(a)s

CARLA SOUSA(PS)

FRANCISCA PARREIRA(PS)

SANDRA PONTEDEIRA(PS)