

**Exmo. Senhor
Presidente da Assembleia da
República**

Registo

V. Ref.^a

Data

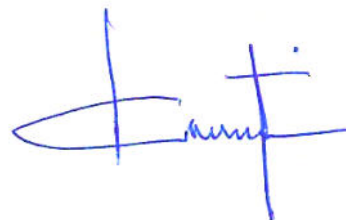
11-01-2023

ASSUNTO: Projeto de Lei n.º 375/XV/1.^a (PAN) - Prevê um regime de incentivos para a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração, fiscalização ou gerência das sociedades comerciais;

Para os devidos efeitos, junto se envia o parecer relativo ao [Projeto de Lei n.º 375/XV/1.^a \(PAN\)](#) - Prevê um regime de incentivos para a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração, fiscalização ou gerência das sociedades comerciais, tendo as respetivas partes I e III sido aprovadas por unanimidade, na ausência dos GPs do PCP e do BE, e da DURP do PAN, na reunião de 11 de janeiro de 2023 da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias.

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente da Comissão,



(Fernando Negrão)

PARECER

Projeto de Lei nº 375/XV/1.^a - Prevê um regime de incentivos para a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração, fiscalização ou gerência das sociedades comerciais

PARTE I - CONSIDERANDOS

I. a) Nota introdutória

A Deputada única representante do partido (DURP) Pessoas-Animais-Natureza (PAN) tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República, em 28 de novembro de 2022, o Projeto de Lei nº 375/XV/1.^a que “Prevê um regime de incentivos para a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração, fiscalização ou gerência das sociedades comerciais”.

A iniciativa legislativa foi apresentada ao abrigo e nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa e do n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República, reunindo os requisitos formais previstos no artigo 124.º desse mesmo Regimento.

Por despacho de Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República, de 29 de novembro, a iniciativa vertente baixou Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias para emissão do respetivo parecer, enquanto comissão competente.

Em 7 de dezembro p.p. foram solicitados pareceres às seguintes entidades: Conselho Superior da Magistratura (*recebido em 14/12/22*); Conselho Superior do Ministério Público; Ordem dos Advogados; CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (*recebido em 27/12/22*); CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

I. b) Do objeto, conteúdo e motivação da iniciativa

O projeto de lei em análise tem como objeto criar um regime de incentivos para a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração, fiscalização ou gerência das sociedades comerciais.

A proponente refere o relatório «As one for diversity, equity & inclusion»¹, mencionando que se prevê que apenas em 2052 homens e mulheres recebam o mesmo salário médio mensal para funções homólogas e que apenas em 2063 seja similar o número de mulheres e homens em posições executivas - cfr. Exposição de Motivos do PJI n.º 375/XV/1^a.

Destaca-se igualmente o Index da Diversidade de Género de 2020² que, de acordo com a proponente, revela que houve progressão, embora lenta, na representatividade de género nos conselhos de administração e nos cargos executivos das maiores empresas europeias, situando-se Portugal em 13.º num ranking de 16 países e 6,6 pontos abaixo da média europeia.

Considera a proponente que não obstante o atual regime previsto na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto,³ à semelhança do que instituiu a Noruega, em 2007, ao introduzir quotas de 40% para a representatividade das mulheres nos conselhos de administração das sociedades cotadas, deverá ser dado um impulso semelhante no ordenamento jurídico nacional - cfr. Exposição de Motivos do PJI n.º 375/XV/1^a.

Em concreto, com a presente iniciativa legislativa, propõe-se a criação de um regime que atribui um apoio financeiro, previsto no Orçamento do Estado e passível de financiamento europeu (*artigo 8.º*), às sociedades comerciais com sede em território nacional e com atividade há pelo menos 5 anos (*artigo 2.º*) que tenham uma quota superior a 40% de representação de mulheres em órgãos de administração, de fiscalização ou de gerência (*artigos 1.º, 3.º e 4.º*), estabelecendo obrigação de

¹ <https://www.merckgroup.com/en/sustainability-report/2021/employees/diversity-inclusion.html>

² No portal do European Institute for Gender Equality (EIGE) já se encontra publicado o Index sobre Igualdade de Género referente ao ano de 2022 - <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>. De acordo com a edição de 2022, numa escala de 0 a 100, foi atribuída a Portugal uma pontuação de 62,8, sendo que a pontuação média da União Europeia é de 68,6. Cfr - <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/PT>

³ Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabeleceu 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 - as empresas cotadas estão vinculadas a uma quota mínima de 20 por cento nos mandatos iniciados em 2018, que sobe para 33,3 por cento em 2020.

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

elaboração de planos anuais para a igualdade (*artigo 6.º*) e atribuindo o acompanhamento à Comissão para Igualdade de Género e à Autoridade para as Condições de Trabalho (*artigo 9.º*).

O Projeto de Lei apresentado pela Deputada única representante do partido (DURP) Pessoas-Animais-Natureza (PAN) contém nove artigos: o primeiro definidor do respetivo objeto; o segundo estabelecendo o âmbito de aplicação, o terceiro contendo definições, o quarto dispendo sobre «beneficiários», o quinto sobre «incentivos para a representação paritária nas empresas», o sexto sobre «planos para a igualdade», o sétimo sobre «regulamentação», o oitavo sobre «financiamento», o nono sobre «acompanhamento» e o último determinando o início de vigência da lei a aprovar para a data de entrada em vigor do Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

I. c) Contributos

No que respeita aos pareceres recebidos, à data da elaboração do presente Relatório, destaca-se o contributo da CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género que salienta que o objetivo da iniciativa em apreço – melhorar a representação equilibrada entre sexos nas empresas - é precisamente o da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, cujo regime tem permitido progressos significativos neste âmbito. De acordo com os dados transmitidos, registam-se atualmente 38% de mulheres em cargos não executivos e cerca de 32% em todos os cargos executivos, não executivos – cfr. Parecer da CIG.

Relembra ainda a CIG que recentemente foi aprovada a Diretiva 2022/2381, de 23 de novembro⁴, que estabelece objetivos aos Estados-membros relativos a percentagens de representação de mulheres e homens entre os dirigentes das empresas cotadas⁵, instituindo medidas destinadas a assegurar progressos rápidos no sentido do equilíbrio de género, dando simultaneamente às

⁴ Diretiva (UE) 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23 de novembro de 2022 relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas e a outras medidas conexas <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32022L2381>

⁵ Cfr. artigo 5º da Diretiva que dispõe que “Os Estados-Membros asseguram que as empresas cotadas ficam obrigadas a cumprir um dos seguintes objetivos, a atingir até 30 de junho de 2026:

Os membros do sexo sub-representado ocuparem pelo menos 40 % dos cargos de dirigente não executivo;
b) Os membros do sexo sub-representado ocuparem pelo menos 33 % de todos os cargos dirigentes, incluindo tanto os dirigentes executivos como os não executivos. (...)”

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

empresas cotadas tempo suficiente para procederem às adaptações necessárias para o efeito, e que terá de ser transposta para o ordenamento jurídico nacional até 28 de dezembro de 2024.

I. d) Enquadramento constitucional e legal

No plano constitucional, a promoção da igualdade entre homens e mulheres inscreve-se enquanto tarefa fundamental do Estado no artigo 9º alínea h).

De acordo com os Professores Gomes Canotilho e Vital Moreira⁶ a inserção da promoção da igualdade entre homens e mulheres na qualidade de norma-tarefa, “(...) transporta duas dimensões fundamentais: (1) é um dos fins principais da ação de poderes públicos, impondo-se a eliminação de desigualdades formais e substanciais através de um empenho explícito e ativo na promoção de tal princípio; (2) é um limite negativo à atuação dos poderes públicos, no sentido de que o princípio da conformidade de todos os atos estaduais, das regiões e autarquias com a Constituição (art. 3º) envolve a conformidade com o princípio da igualdade entre homens e mulheres”. A imposição constitucional comporta, no que respeita ao âmbito normativo, quer medidas de proibição de discriminação, individualmente entendidas, quer medidas de promoção coletiva da igualdade entre homens e mulheres⁷.

Tem sido neste sentido que ao longo dos anos têm vindo a ser aprovadas diversas medidas com vista ao reforço e à promoção da participação das mulheres na tomada de decisão económica.

São disto exemplo a Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de março, e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril, relativas ao sector público empresarial, vieram estabelecer para as empresas detidas pelo Estado o dever de adotar planos de igualdade, após um diagnóstico da situação, “com o objetivo de alcançar nas empresas uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres eliminando, deste modo, as discriminações e permitindo a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional”.

É também exemplo de prossecução destes objetivos a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que determinou a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas, tais como, a obrigatoriedade

⁶ Constituição da República Portuguesa Anotada, Vol. I, Coimbra Editora - 2007.

⁷ Cfr. J.J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, in Constituição da República Portuguesa Anotada, Vol. I, Coimbra Editora - 2007.

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

de adoção, em todas as entidades do sector empresarial do Estado, de planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações e facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. Para acompanhamento da implementação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, foram realizados, e publicados no Portal do Governo, levantamentos periódicos sobre o nível de representação das mulheres nos conselhos de administração e fiscalização das empresas.

Em momento posterior, com a Resolução do Conselho de Ministros do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 março, mandataram-se vários membros do Governo para desenvolverem diligências com vista à celebração com as empresas cotadas em Bolsa de um compromisso com o objetivo de promover um maior equilíbrio na representação de mulheres e de homens nos respetivos conselhos de administração, pressupondo, por parte das empresas, a fixação de um objetivo de representação de 30% do sexo sub-representado, até final de 2018.

Para dar cumprimento ao previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015 de 6 março, o XIX Governo, em julho de 2015, assinou um acordo de compromisso com 13 empresas cotadas em Bolsa – representantes de cerca de 70% da capitalização bolsista – para promover a igualdade de género nos conselhos de administração, ao abrigo do qual estas empresas se comprometem a ter 30% de mulheres nos conselhos de administração até 2018.

Ainda no quadro concretizador dos mesmos objetivos foram aprovadas as seguintes medidas legislativas que de seguida se enunciam:

- A lei-quadro das entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos sectores privado, público e cooperativo, aprovada pela Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, garante a alternância de género no provimento do presidente do conselho de administração e a representação mínima de 33 % de cada sexo na designação dos respetivos vogais (artigo 17º n.º8).
- O Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que aprova o novo regime jurídico do setor público empresarial, determina a presença plural de homens e mulheres na composição dos órgãos de administração e fiscalização das empresas públicas (artigo 31º n.º 6), e a promoção da igualdade e não -discriminação no âmbito da sua responsabilidade social (artigo 49º).

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

- O Decreto -Lei n.º 157/2014, de 24 de outubro, que procedeu à alteração ao Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, estabeleceu, no n.º 6 do artigo 30.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 115.º-B, que a política interna de seleção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização deve promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício da função, fixando objetivos para a representação de homens e de mulheres e concebendo uma política destinada a aumentar o número de pessoas do sexo sub-representado. Em conformidade, as instituições destinatárias desta legislação devem facultar ao Banco de Portugal dados concretos sobre a política adotada no âmbito da igualdade de género, cabendo, por seu turno, àquela instituição, tomar as iniciativas que se justificarem em cada caso.

- A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, 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, fixando um limiar mínimo relativo à proporção das pessoas de cada sexo designadas em razão das suas competências, aptidões, experiência e qualificações legalmente exigíveis para os referidos órgãos.

Neste seguimento, estabelece o n.º 1 do artigo 4.º deste diploma que, para o setor empresarial público, «a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3 %, a partir de 1 de janeiro de 2018.» No que respeita às empresas cotadas em bolsa, determina o n.º 1 do artigo 5.º que «a proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020.» De referir ainda que o diploma prevê a avaliação da sua aplicação decorridos cinco anos da sua entrada em vigor: artigo 9.º da Lei 62/2017, de 1 de agosto: “*a aplicação da lei é objeto de avaliação decorridos cinco anos da sua entrada em vigor*”.

Quanto ao restante enquadramento normativo-legal e demais informação relevante remete-se para a Nota Técnica (em anexo).

Por último, pela sua relevância para a matéria objeto do presente Relatório, uma referência ao recente projeto de investigação “*Livro Branco – Equilíbrio entre Mulheres e Homens nos Órgãos de Gestão*”

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias

das *Empresas e Planos para a Igualdade*⁸, de novembro de 2021, cujo ponto de partida foi a publicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que veio estabelecer o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial (setor empresarial do Estado e setor empresarial local) e das empresas cotadas em bolsa (Euronext Lisbon).

Este importante projeto de investigação, para além de uma análise exaustiva do percurso normativo nacional, internacional e comunitário, e respetivas opções políticas e legislativas, analisa o impacto do atual regime previsto na Lei n.º 62/2017, e sistematiza um conjunto de considerações e recomendações no âmbito da política pública quanto a esta temática.

I. e) Antecedentes parlamentares

De acordo com a Nota Técnica elaborada pelos serviços (*em anexo*), consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verifica-se que na presente Legislatura não existem iniciativas legislativas pendentes sobre a mesma matéria ou idêntica.

Quanto aos demais antecedentes parlamentares (*v.g. XIII Leg.*) remete-se para a informação ínsita na Nota Técnica.

PARTE II – OPINIÃO DA RELATORA

A relatora signatária do presente relatório exime-se, nesta sede, de manifestar a sua opinião política sobre o presente Projeto de Lei, a qual é, de resto, de “elaboração facultativa” nos termos do n.º 3 do artigo 137.º do Regimento da Assembleia da República.

⁸ Publicação da autoria de Sara Falcão Casaca (coord.); Maria João Guedes; Susana Ramalho Marques; Nuno Paço; Heloísa Perista; e desenvolvida no âmbito do Projeto “Women on Boards: An Integrative Approach/ Mulheres nos Órgãos de Gestão das Empresas: Uma Abordagem Integrada”, financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia e pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES), através de fundos nacionais (PIDDAC), desenvolvido no âmbito do SOCIUS-CSG/ISEG-ULisboa.
Disponível em <https://cgov.pt/noticias/1518-livro-branco-equilibrio-entre-mulheres-e-homens-nos-orgaos-de-gestao-das-empresas-e-planos-para-a-igualdade>

PARTE III - CONCLUSÕES

1. A Deputada única representante do partido (DURP) Pessoas-Animais-Natureza (PAN) apresentou o Projeto de lei n.º 375/XV/1.ª que “Prevê um regime de incentivos para a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração, fiscalização ou gerência das sociedades comerciais”.
2. A iniciativa legislativa em apreço tem como objeto estabelecer um regime de incentivos para a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração, fiscalização ou gerência das sociedades comerciais, promovendo a igualdade de género e incentivando as mesmas a assegurar uma quota mínima do género sub-representado, nomeadamente do sexo feminino, em cargos de administração no setor privado.
3. Face ao exposto, a Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias é de parecer que os Projetos de Lei n.ºs 375/XV/1.ª reúne os requisitos constitucionais e regimentais para ser discutido e votado em Plenário.

PARTE IV – ANEXOS

Anexa-se a nota técnica elaborada pelos serviços ao abrigo do disposto no artigo 131.º do Regimento da Assembleia da República.

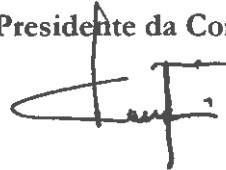
Palácio de S. Bento, 11 de janeiro de 2023

A Deputada Relatora



(Sofia Matos)

O Presidente da Comissão



(Fernando Negrão)