



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS,
DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS

EXCELENTÍSSIMO SENHOR
PRESIDENTE DA ASSEMBLEIA DA
REPUBLICA

Ofício n.º 167/XIII/1ª – CACDLG /2016

Data: 15-02-2016

NU: 568665

ASSUNTO: Parecer da Proposta de Lei n.º 52/XIII/1.ª (GOV).

Para os devidos efeitos, junto se envia parecer relativo a Proposta de Lei n.º 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” tendo as respetivas partes I e III sido aprovadas por unanimidade, verificando-se a ausência do PEV, na reunião de 15 de fevereiro de 2017 da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias.

Com os melhores cumprimentos,

O PRESIDENTE DA COMISSÃO



(Bacelar de Vasconcelos)



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS, DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS

PARECER

PROPOSTA DE LEI N.º 52/XIII/2.ª

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

PARTE I – CONSIDERANDOS

I. a) Nota introdutória

O Governo tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República, em 18 de janeiro de 2017, a Proposta de Lei n.º 52/XIII/2.ª - “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”.

Esta apresentação foi efetuada nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 167.º, na alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e, igualmente, no artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), reunindo os requisitos formais previstos no artigo 124.º desse mesmo Regimento.

Por despacho de Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República de 19 de janeiro de 2017, a iniciativa vertente baixou à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias para emissão do respetivo parecer.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

I. b) Objeto, conteúdo e motivação da iniciativa

Esta proposta de lei visa estabelecer 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.

O Governo enquadra a apresentação da proposta de lei em análise no preceito constitucional previsto na alínea *h*) do artigo 9.º, relativo à promoção da igualdade entre mulheres e homens enquanto tarefa fundamental do Estado, afirmando-se na exposição de motivos que este desiderato constitui *“um dos pilares em que assenta o nosso estado de direito democrático e um fator de coesão social e territorial, para além de se constituir como uma condição para o desenvolvimento sustentável da nossa sociedade”*.

De acordo com o proponente, a Lei da Paridade (Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto)¹ e a Lei-Quadro das Entidades Reguladoras (Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto)², constituem um quadro legislativo em desenvolvimento no qual a presente proposta de lei se inscreve.

Para além disso, vem o Governo invocar o seu programa onde se encontra inscrito o objetivo de promoção da participação das mulheres em lugares de decisão na atividade política e económica, com o compromisso concreto de *“promover o equilíbrio de género no patamar dos 33% nos cargos de direção para as empresas cotadas em bolsa, empresas do setor público e administração direta e indireta do Estado e demais pessoas coletivas públicas”*.

Na exposição de motivos da iniciativa é ainda afirmado que a proposta de lei *sub judice* *“integra um conjunto mais alargado de iniciativas que o Governo está a desenvolver para eliminar as desvantagens estruturais que continuam a existir no mercado de trabalho,*

¹ Lei da Paridade - Estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as Autarquias Locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos.

² Estabelece-se no seu artigo 17.º, n.º 8, que o provimento do presidente do conselho de administração deve garantir a alternância de género e o provimento dos vogais deve assegurar a representação mínima de 33% de cada género.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

designadamente nas áreas da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar; no combate à disparidade salarial e segregação ocupacional; bem como na promoção de um sistema educativo baseado numa educação para a cidadania". E do mesmo passo, afirma-se que "a presente proposta de lei constitui um primeiro passo na concretização das medidas de promoção da igualdade entre mulheres e homens em cargos de decisão constantes do programa de Governo, consagrando um regime aplicável aos órgãos de administração e de fiscalização das empresas, a que se seguirá a apresentação de iniciativa legislativa referente ao pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado".

O proponente assinala ainda que *"as mulheres representam mais de metade da população portuguesa e mais de metade da população com qualificação académica de nível superior, pelo que a sua sub-representação nos processos de tomada de decisão significa que o seu potencial está a ser subutilizado e que continuam a existir barreiras que as impedem de aceder aos cargos de topo. Assim sendo, de acordo com a exposição de motivos, esta situação deve ser contrariada "mediante a adoção de medidas concretas que contribuam para uma igualdade de facto entre mulheres e homens nas diversas dimensões do mercado de trabalho, através da promoção de uma política de paridade, gerando potenciais de crescimento económico, um melhor aproveitamento de qualificações e competências, e uma sociedade mais justa e inclusiva".*

Recorda-se, ainda, na exposição de motivos, os esforços que têm sido desenvolvidos pelas instituições da União Europeia para a *"promoção da igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisões"*, através da adoção de recomendações e da promoção da autorregulação, destacando-se também o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), adotado em 7 de março de 2011, onde se apela a uma ação urgente para promover a igualdade de participação das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios.

Por último, o Governo salienta que embora Portugal já disponha de instrumentos legais relativos a esta matéria, nomeadamente a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012,



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

de 8 de março³ e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março⁴, que preconizam medidas de estímulo e autorregulação neste domínio, no seu entender, “os resultados práticos alcançados em consequência da adoção destas iniciativas têm sido escassos”.

A iniciativa legislativa compõe-se de doze artigos: artigo 1.º (Objeto e âmbito); artigo 2.º (Definições); artigo 3.º (Setor público empresarial); artigo 4.º (Empresas cotadas em bolsa); artigo 5.º (Incumprimento); artigo 6.º (Planos para a igualdade); artigo 7.º (Acompanhamento); artigo 8.º (Avaliação); artigo 9.º (Regime transitório); artigo 10.º (Articulação de competências); artigo 11.º (Aplicação); e artigo 12.º (Entrada em vigor).

Do articulado da proposta de lei destacam-se as seguintes disposições:

Setor público empresarial - 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, ressalvando-se a aplicação aos mandatos em curso. (artigo 3º)

Empresas cotadas em bolsa - A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia-geral após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3%, a partir da primeira assembleia-geral após 1 de janeiro de 2020, ressalvando-se a aplicação aos mandatos em curso. (artigo 4º)

Incumprimento - O incumprimento dos limiares mínimos previstos nos artigos 3.º e 4.º determina: a nulidade do ato de designação para os órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial; a declaração, pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários, do incumprimento e do carácter provisório do ato de designação, no caso de empresas cotadas em bolsa, as quais dispõem do prazo de 90 dias

³ RCM n.º 19/2012, de 8 de março - Determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas.

⁴ RCM n.º 11-A/2015, de 6 de março, que promove um maior equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas e institui mecanismos de promoção da igualdade salarial.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

para procederem à respetiva regularização, prevendo-se o pagamento de sanção pecuniária compulsória em caso de manutenção do incumprimento. (artigo 5.º)

Planos para a igualdade - As entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet. (artigo 6.º)

Acompanhamento - A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género é a entidade competente para acompanhar a aplicação da presente lei. (artigo 7.º)

I. c) Enquadramento legal e antecedentes

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

De acordo com os Professores Gomes Canotilho e Vital Moreira⁵ 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. 3.º) 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 mulheres⁶.

⁵ Constituição da República Portuguesa Anotada, Vol. I, Coimbra Editora - 2007.

⁶ Neste sentido, J.J. Gomes Canotilho e Vital Moreira, *in* Constituição da República Portuguesa Anotada, Vol. I, Coimbra Editora - 2007.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

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 nº 49/2007, de 28 de março, e a Resolução do Conselho de Ministros nº 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. O n.º 1 vem prever a obrigatoriedade 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 devendo para o efeito cada empresa:

- a) Elaborar um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- b) Conceber um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial;
- c) Implementar e acompanhar o plano para a igualdade;
- d) Avaliar *ex post* o impacto das medidas executadas;
- e) Reportar, semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas.

Determina-se ainda, como fim, a presença plural de mulheres e de homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização no sector empresarial do Estado (n.º 2). E acrescenta-se no n.º 3 que o Estado, enquanto acionista de empresas



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

privadas, deve propor aos restantes acionistas a adoção de políticas de promoção da igualdade de género.

Por último, o n.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, recomenda às empresas do sector privado cotadas em bolsa:

a) A adoção de planos para a igualdade, à semelhança do preconizado para o sector empresarial do Estado, sublinhando a existência de incentivos do QREN, no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano, para esse efeito;

b) A adoção de medidas, designadamente de autorregulação e de avaliação, que conduzam ao objetivo da presença plural de mulheres e de homens nos cargos de administração e de fiscalização das empresas.

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.

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:



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

- 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.
- 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, e a promoção da igualdade e não -discriminação no âmbito da sua responsabilidade social.
- O Decreto -Lei n.º 157/2014, de 24 de outubro, que procede à alteração ao Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, estabelece, 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.
- Também o n.º 3 do artigo 17.º do Decreto -Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, que estabelece a regulamentação geral dos fundos comunitários de que o país beneficiará no âmbito do Portugal 2020, dispõe no sentido de que a maior representatividade de mulheres nos órgãos de direção, de administração e de gestão e a maior igualdade salarial entre mulheres e homens que desempenham as mesmas ou idênticas funções na entidade candidata, sejam ponderadas para efeitos de desempate entre candidaturas aos fundos da política de coesão.

- União Europeia



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Na União Europeia a igualdade entre homens e mulheres constitui um direito fundamental, um valor comum, tendo-se tornado um domínio de intervenção bem estabelecido, consignado nos Tratados europeus e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Nesse sentido, a igualdade de género tem sido progressivamente integrada em todas as políticas da União Europeia, encontrando-se sedimentada nas políticas em matéria de emprego e de coesão, nos domínios da investigação, educação, cooperação para o desenvolvimento e na Estratégia Europa 2020.

No que respeita especificamente ao desequilíbrio entre os géneros na tomada de decisões económicas, ao longo dos anos, a União Europeia, através da Comissão, do Conselho e do Parlamento Europeu, tem tomado posição e adotado uma série de medidas não vinculativas, nomeadamente através de recomendações neste domínio e da promoção da autorregulação.

Foi neste sentido que a Comissão Europeia afirmou o seu apolo a uma maior participação das mulheres em cargos de responsabilidade na Carta das Mulheres e na Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015, tendo publicado vários relatórios fazendo o balanço da situação neste domínio.

Também no Pacto Europeu para a igualdade entre homens e mulheres (2011-2020), adotado em 7 de março de 2011, o Conselho veio reconhecer que as políticas de igualdade entre homens e mulheres são vitais para o crescimento, a prosperidade e a competitividade, tendo apelado a uma ação urgente para promover a igualdade da participação dos homens e das mulheres no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, de modo a tirar pleno partido de todos os talentos existentes.

No recente Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género (2016-2019)⁷, a Comissão Europeia inscreveu, de novo, como compromisso estratégico, a promoção da igualdade no processo de tomada de decisões, estabelecendo os seguintes objetivos, nos termos que se transcrevem: *“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,*

⁷ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_pt.pdf



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

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'.

Para atingir os objetivos determinados a Comissão estabeleceu as seguintes ações-chave:

- 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 2016⁴⁴, 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).



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Em 2012, o Parlamento e o Conselho elaboraram uma proposta de Diretiva fixando um mínimo de 40% para o sexo sub-representado entre os administradores não-executivos das empresas cotadas em bolsa, a atingir até 1 de janeiro de 2020. A proposta de diretiva determina ainda que os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em bolsa em cujos conselhos de administração os membros do sexo sub-representado ocupem menos de 40% dos cargos de administradores ajustem os seus procedimentos de recrutamento, tendo em vista atingir esta percentagem até 2020 ou, no caso das empresas públicas, até 2018. As pequenas e médias empresas (com menos de 250 trabalhadores) ficam excluídas desta medida, no entanto, os Estados-membros deverão aplicar políticas para apoiar e incentivar as PME a melhorar de forma significativa o equilíbrio de género em todos os níveis de direção e nos conselhos de administração das empresas. O procedimento legislativo relativo à adoção da Diretiva ainda não foi retomado até ao presente.

Dados representação de género nos Conselhos de Administração das Empresas – Fonte Comissão Europeia
(Data de recolha dos dados: 30/04/2016)

	Número de empresas	Presidentes Mulheres (%)	Presidentes Homens (%)	Mulheres membros CA's (%)	Homens membros CA's (%)
EU-28	613	7	93	23	77
Bélgica	18	11	89	27	73
Bulgária	15	7	93	18	82
República Checa	14	0	100	9	91
Dinamarca	18	0	100	27	73
Alemanha	30	7	93	27	73
Estónia	15	0	100	8	92
Irlanda	19	5	95	16	84
Grécia	23	4	96	9	91



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Espanha	34	9	91	20	80
França	35	6	94	37	63
Croácia	23	9	91	22	78
Itália	36	11	89	30	70
Chipre	20	5	95	11	89
Letónia	25	12	88	28	72
Lituânia	22	5	95	13	87
Luxemburgo	10	0	100	13	87
Hungria	15	20	80	11	89
Malta	22	0	100	5	95
Holanda	22	0	100	28	72
Áustria	20	10	90	20	80
Polónia	20	25	75	20	80
Portugal	17	0	100	14	86
Roménia	10	10	90	10	90
Eslovénia	20	10	90	24	76
Eslováquia	10	30	70	14	86
Finlândia	24	4	96	30	70
Suécia	26	8	92	36	64
Reino Unido	50	2	98	27	73
Montenegro	10	0	100	18	82
Macedonia	10	20	80	17	83
Sérvia	13	23	77	20	80

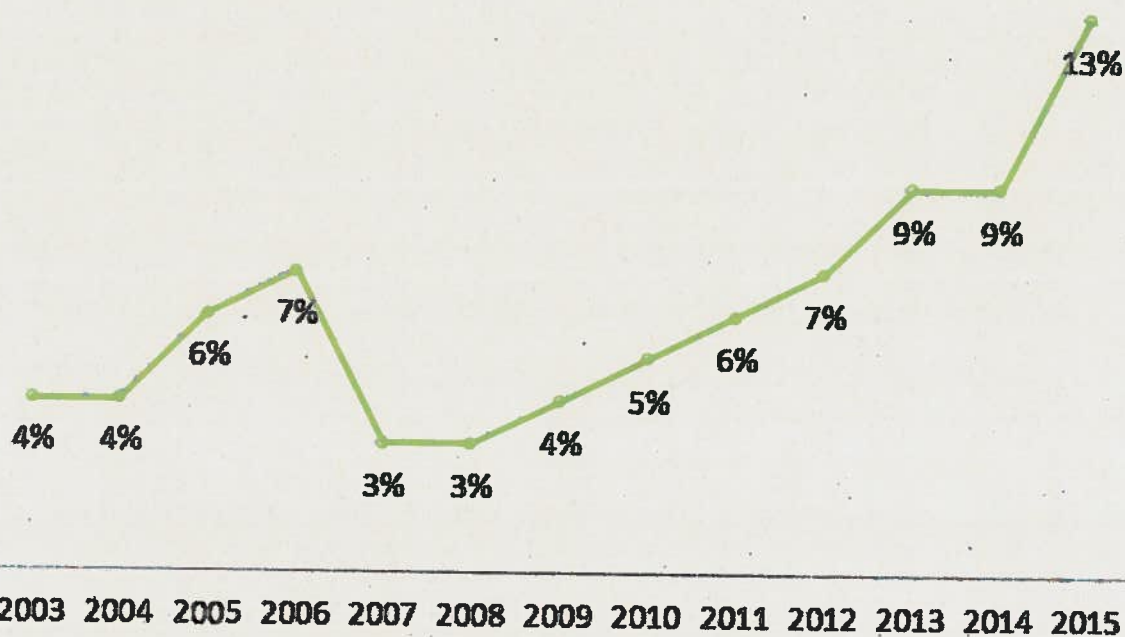


ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Turquia	50	8	92	12	88
Islândia	16	38	62	44	56
Liechtenstein	-	-	-	-	-
Noruega	18	11	89	41	59
Total países	730	8	92	23	77

Nota: A proporção de mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal aumentou de 4% em 2003 para 13% em outubro de 2015, atingindo 14% em abril de 2016. Esta proporção é ainda significativamente menor do que a média da EU, que é de 23%.

Evolução das mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal, entre 2003 e 2015



Fonte: European Commission's database on women and men in decision-making

PARTE II – OPINIÃO DO RELATOR



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

A signatária do presente relatório exime-se, nesta sede, de manifestar a sua opinião política sobre a presente Proposta 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.

PARTE III - CONCLUSÕES

1. O Governo apresentou à Assembleia da República a Proposta de Lei n.º 52/XIII/2.ª - 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;
2. A proposta, de acordo com a exposição de motivos, visa dar cumprimento ao estabelecido no Programa do Governo, onde se encontra inscrito o objetivo de promoção da participação das mulheres em lugares de decisão na atividade política e económica, com o compromisso concreto de *"promover o equilíbrio de género no patamar dos 33% nos cargos de direção para as empresas cotadas em bolsa, empresas do setor público e administração direta e indireta do Estado e demais pessoas coletivas públicas"*;
3. Neste sentido, a iniciativa vem estabelecer limiares mínimos de proporção das pessoas de cada sexo nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.
4. Face ao exposto, a Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias é de parecer que a Proposta de Lei n.º 52/XIII/2ª – *"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"* reúne os requisitos constitucionais e regimentais para ser discutido e votado em Plenário.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

PARTE IV – ANEXOS E CONTRIBUTOS

1. Anexa-se a nota técnica elaborada pelos serviços ao abrigo do disposto no artigo 131.º do Regimento da Assembleia da República que compreende um exaustivo tratamento da legislação nacional, comunitária e comparada, bem como uma relevante listagem de referências bibliográficas.
2. Foram recebidos os contributos da CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, da AEM – Associação de Empresas Emitentes de Valores Cotados em Mercado e da CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Palácio de S. Bento, 15 de fevereiro de 2017

Polvo

A Deputada Relatora

(Andreia Neto)

O Presidente da Comissão

(Bacelar de Vasconcelos)

Proposta de Lei n.º 52/XIII/1.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

Data de admissão: 19 de janeiro de 2017

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias (1.ª)

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Lisete Gravito e Maria Leitão (DILP), Sónia Milhano (DAPLEN), Rosalina Alves (BIB), Catarina R. Lopes e Nélia Monte Cid (DAC)

Data: 31 de janeiro de 2017

I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

A presente Proposta de Lei, da iniciativa do Governo, visa dar cumprimento ao disposto na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, que erige em tarefa fundamental do Estado a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Recordando o compromisso, assumido pelo Governo no seu programa, “*de promoção da participação das mulheres em lugares de decisão na atividade política e económica*”, e o específico limiar de 33% de equilíbrio de género “*nos cargos de direção para as empresas cotadas em bolsa, empresas do setor público (...)*,” a exposição de motivos da presente iniciativa invoca o quadro legislativo em evolução desde a [Lei da Paridade](#) (Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto), passando pela [Lei-Quadro das Entidades Reguladoras](#), para justificar a sua apresentação. Do mesmo passo, lembra os esforços desenvolvidos pelas instituições da União Europeia para a “*promoção da igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisões*”, através de recomendações e da promoção da autorregulação, destacando-se ainda o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020).

A mesma exposição de motivos anuncia que a Proposta de Lei *sub judice* “*integra um conjunto mais alargado de iniciativas (...) para eliminar as desvantagens estruturais que continuam a existir no mercado de trabalho*”, anunciando que a esta proposta legislativa “*se seguirá a apresentação de iniciativa legislativa referente ao pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado*”.

O proponente assinala “*o desequilíbrio do número de homens e de mulheres nos postos de decisão*”, ao mesmo tempo que “*as mulheres representam mais de metade da população portuguesa e mais de metade da população com qualificação académica de nível superior*”, o que se traduz em que “*o seu potencial está a ser subutilizado*”, continuando “*a existir barreiras que as impedem de aceder aos cargos de topo*”. Preconiza, por isso, “*a adoção de medidas concretas que contribuam para uma igualdade de facto entre mulheres e homens nas diversas dimensões do mercado de trabalho*”.

Como precursoras da presente iniciativa, são recordadas as [Resoluções do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março](#) e [11-A/2015, de 6 de março](#), a que o proponente reconhece escassos

resultados práticos, o que, no seu entendimento, justifica que se passe de documentos de carácter não vinculativo a “*exigências claras quanto aos objetivos a alcançar no que diz respeito à paridade e ao equilíbrio da representação de mulheres e de homens na composição dos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa*”.

Nesse sentido, visando uma representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de gestão das empresas do setor público e nas cotadas em bolsa, a iniciativa estabelece limiares mínimos de proporção das pessoas de cada sexo nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, bem como, com as necessárias adaptações, do setor empresarial local e, nos termos de diploma próprio, dos setores públicos empresariais das regiões autónomas, determinando:

- a) Para o setor público empresarial, uma proporção não inferior a 33,3% de cada sexo, a partir de 1 de janeiro de 2018, sob proposta dos membros do Governo responsáveis pela área das finanças e respetivo setor de atividade;
- b) Para as empresas cotadas em bolsa, uma proporção não inferior a 20% de cada sexo, numa primeira fase (a partir de 1 de janeiro de 2018), passando a 33,3% numa segunda fase (a partir de 1 de janeiro de 2020).

A Proposta de Lei comina com a nulidade o ato de designação para os órgãos de administração e fiscalização do setor público empresarial que não cumpra os limiares mínimos estabelecidos e prevê, para as empresas cotadas em bolsa, um mecanismo de acompanhamento e de notificação por parte da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), com pagamento de sanção pecuniária compulsória em caso de manutenção do incumprimento.

O preconizado reforço de participação equilibrada de género nos órgãos de decisão, que obrigará a que as empresas públicas e as cotadas em bolsa sejam obrigadas a reservar um limiar mínimo dos seus cargos nos conselhos de administração para o género sub-representado, passará ainda pela obrigatoriedade de elaboração e publicitação na Internet de planos de igualdade por parte das empresas visadas, tendo em vista “*a eliminação da discriminação em função do sexo*” e o fomento da “*conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional*”.

A iniciativa legislativa compõe-se de doze artigos, o primeiro definidor do seu objeto e âmbito, o segundo contendo o elenco das definições a considerar para efeitos de aplicação da lei a aprovar; os seguintes de definição das percentagens da proporção de cada sexo; o quinto prevendo as penalizações aplicáveis ao incumprimento de tais limiares; os últimos relativos ao acompanhamento da aplicação da Lei e sua avaliação (numa redação que a legística designa *sunset clause*), regime transitório e normas regulamentares e de início de vigência.

Com relevância para a apreciação da iniciativa, recorde-se que a Comissão de Assuntos Constitucionais da XII Legislatura esteve representada na [reunião interparlamentar](#) organizada pelas Comissões JURI (assuntos jurídicos) e FEMM (direitos da mulher e igualdade dos géneros) do Parlamento Europeu, sobre a proposta de quotas nos Conselhos de Administração das empresas, que teve lugar em 19 de junho de 2013, em Bruxelas. O [relatório](#) da participação da Assembleia da República na reunião dá conta das posições de vários Parlamentos sobre a Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas [[COM\(2012\)614](#)].

II. **Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário**

- **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

A iniciativa em apreço é apresentada pelo Governo, no âmbito do seu poder de iniciativa e da sua competência política, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 167.º e na alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da [Constituição](#) e no artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR).

Tomando a forma de proposta de lei, nos termos do n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, mostrando-se, assim, conforme com o disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do RAR. De igual modo, observa os requisitos formais relativos às propostas de lei, constantes das alíneas a), b) e c) do n.º 2 do artigo

124.º do RAR. Não obstante, não vem acompanhada de quaisquer estudos, documentos ou pareceres que a tenham fundamentado, não preenchendo o requisito formal constante do n.º 3 do artigo 124.º do RAR.

A proposta de lei não parece infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem jurídica, respeitando, assim, os limites à admissão da iniciativa, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR.

Menciona que foi aprovada em Conselho de Ministros em 5 de janeiro de 2017 e, para efeitos do n.º 2 do artigo 123.º do Regimento, vem subscrita pelo Ministro dos Negócios Estrangeiros, em substituição do Primeiro-Ministro, e pelo Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares.

A proposta de lei, que deu entrada em 18 de janeiro do corrente ano, foi admitida e anunciada em 19 de janeiro, tendo baixado nesta mesma data, na generalidade, por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República, à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias (1.ª), em conexão com a Comissão de Orçamento, Finanças e Modernização Administrativa (5.ª) e com a Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

Em caso de aprovação, para efeitos de eventual ponderação pela Comissão em sede de apreciação na especialidade, cumpre assinalar que a proposta de lei apresenta uma organização sistemática que, salvo melhor opinião, poderia ser objeto de aperfeiçoamento, na medida em que se verifica existirem normas de direito transitório (o n.º 3 do artigo 3.º e o n.º 3 do artigo 4.º) na parte dispositiva, bem como normas referentes à aplicação no tempo incluídas no artigo relativo ao regime transitório (n.º 1 do artigo 9.º). Assinala-se ainda que seria de ponderar o aperfeiçoamento da redação do artigo 11.º, epígrafado «Aplicação», que parece referir-se à regulamentação da presente lei, prevista, aliás, no artigo 10.º (Articulação de competências), no sentido de tornar mais claro o respetivo conteúdo.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), doravante designada por “lei formulário”, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente

iniciativa e que, por isso, deverão ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão.

Assim, assinala-se, antes de mais, que a presente iniciativa, que «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» apresenta um título que traduz sinteticamente o seu objeto, observando o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário.

No entanto, considerando que as regras de legística formal recomendam que o título dos atos normativos se inicie preferencialmente por um substantivo, «por ser a categoria gramatical que, por excelência, maior significado comporta»¹, em caso de aprovação, sugere-se o seguinte título:

“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».

A iniciativa em apreço contém uma exposição de motivos e obedece ao formulário das propostas de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 13.º da lei formulário, apresentando sucessivamente, após o articulado, a data de aprovação em Conselho de Ministros (05-01-2017) e as assinaturas do Ministro dos Negócios Estrangeiros, em substituição do Primeiro-Ministro, e do Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares.

Em caso de aprovação, a iniciativa em apreço, revestindo a forma de lei, deve ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que concerne ao início de vigência, determina o artigo 12.º da proposta de lei que a entrada em vigor ocorra no dia seguinte ao da sua publicação, observado o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que estabelece que “*Os atos legislativos e os outros atos de conteúdo genérico entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação.*”

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

¹ Duarte, David et al (2002), Legística. Coimbra, Almedina, pág. 200

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

A alínea *h*) do [artigo 9.º](#) da Constituição da República Portuguesa estabelece como uma das tarefas fundamentais do Estado a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Considerando que é *preciso, por um lado, promover ações específicas e, por outro, integrar em todas as políticas a dimensão de género, pois a discriminação das mulheres é multifacetada e agrava outras formas de discriminação*; e que é *necessário promover a participação das mulheres em lugares de decisão na atividade política e económica e efetivar o princípio «salário igual para trabalho igual e de igual valor»*, o [Programa do XXI Governo Constitucional](#) veio estabelecer como prioridade a promoção do *equilíbrio de género no patamar dos 33% nos cargos de direção para as empresas cotadas em bolsa, empresas do setor público e administração direta e indireta do Estado e demais pessoas coletivas públicas*².

Também nas [Grandes Opções do Plano 2017](#), o Governo reafirmou os seus compromissos relativamente à execução das políticas públicas de igualdade, sublinhando a transversalidade da dimensão da igualdade de género nas políticas da administração central e local. Com esse fim defende *uma política de garantia da igualdade entre mulheres e homens, através da promoção de ações específicas e integrando, em todas as políticas, a dimensão de género, uma vez que a discriminação das mulheres é multifacetada e agrava outras formas de discriminação*³, apresentando como um dos principais objetivos de 2017, o *equilíbrio de género no patamar dos 33% nos cargos de direção*.

Ao longo dos anos os diversos Governos têm vindo a aprovar um conjunto de medidas com vista, por um lado, ao reforço da participação das mulheres na tomada de decisão económica e, por outro, à progressiva eliminação das diferenças salariais entre mulheres e homens.

² [Programa do XXI Governo Constitucional](#), pág. 241.

³ [Grandes Opções do Plano 2017](#), pág. 107.

A [Lei n.º 10/2001, de 21 de maio](#)⁴, instituiu um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, prevendo o n.º 1 do artigo 1.º que o *Governo envia à Assembleia da República, até ao fim de cada sessão legislativa, um relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.*

Mais tarde, a [Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto](#)⁵, (retificada pela [Declaração de Retificação n.º 71/2006, de 4 de outubro](#)) que aprovou a Lei da Paridade, estabeleceu que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos (artigo 1.º e n.º 1 do artigo 2.º).

Nesta perspetiva, a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de março](#)⁶, aprovou os princípios de bom governo das empresas do sector empresarial do Estado, enquanto a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril](#)⁷, estabeleceu as orientações estratégicas do Estado destinadas à globalidade do sector empresarial do Estado. Estas resoluções prevêm que as empresas detidas pelo Estado devem 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, assim, 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. Efetivamente o n.º 1 vem prever a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do sector empresarial do Estado, dos planos para a igualdade previstos na [Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril](#),

⁴ [Trabalhos preparatórios.](#)

⁵ [Trabalhos preparatórios.](#)

⁶ A [Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de março](#), foi revogada pelo [Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro](#).

⁷ A [Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril](#), foi revogada pelo [Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro](#).

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 devendo para o efeito cada empresa:

- a) Elaborar um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;
- b) Conceber um plano para a igualdade ajustado à respetiva realidade empresarial;
- c) Implementar e acompanhar o plano para a igualdade;
- d) Avaliar *ex post* o impacto das medidas executadas;
- e) Reportar, semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efetuadas.

Determina ainda, como fim, a presença plural de mulheres e de homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização no sector empresarial do Estado (n.º 2). Acrescenta o n.º 3 que o Estado, enquanto acionista de empresas privadas, deve propor aos restantes acionistas a adoção de políticas de promoção da igualdade de género.

Por último, o n.º 4 da [Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março](#), recomenda às empresas do sector privado cotadas em bolsa:

- a) A adoção de planos para a igualdade, à semelhança do preconizado para o sector empresarial do Estado, sublinhando a existência de incentivos do QREN, no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano, para esse efeito;
- b) A adoção de medidas, designadamente de autorregulação e de avaliação, que conduzam ao objetivo da presença plural de mulheres e de homens nos cargos de administração e de fiscalização das empresas.

Nesta matéria cumpre ainda mencionar a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março](#), consagradora de um leque de medidas visando a promoção da igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, e a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março](#), que estabeleceu várias medidas destinadas a contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora das mulheres.

Importa também referir o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 (V PNI), aprovado pela [Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro](#)⁸.

Segundo o respetivo preâmbulo, *visando o reforço da promoção da igualdade de género em todas as áreas de governação, o V PNI inclui uma forte componente de transversalização da dimensão da igualdade de género na atividade de todos os ministérios, constituindo um importante meio para a coordenação intersectorial da política de igualdade de género e de não-discriminação em função do sexo e da orientação sexual. O V PNI pretende reforçar a intervenção nos domínios da educação, saúde e mercado de trabalho, por se considerar que estas áreas são merecedoras de um maior investimento no sentido do alargamento e aprofundamento das respetivas medidas. Pretende-se, ainda, garantir a articulação entre o V PNI e os planos e programas nacionais existentes no âmbito de políticas sectoriais ou transversais relevantes para a construção e o aprofundamento da igualdade de género e da não -discriminação em função do sexo e da orientação sexual, bem como assegurar que também estas dimensões se encontram integradas nesses instrumentos estratégicos. O IV Plano Nacional para a Igualdade, que agora finda, foi objeto de avaliação externa e independente, cujas recomendações foram devidamente consideradas na elaboração do V PNI.*

A [Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro](#), enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, designadamente no âmbito da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa. Destacam-se, pela sua relevância, a [Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres](#), aprovada pela [Lei n.º 23/80, de 26 de julho](#), a [Declaração e Plataforma de Ação de Pequim](#), o [Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres \(2011-2020\)](#), a [Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2010-2015](#) e a [Estratégia Europa 2020](#).

Em abril de 2016 foi divulgado o [Relatório Intercalar de Execução 2015](#) relativo ao V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação (2014-2017), que apresenta uma síntese avaliativa do seu grau de implementação naquele período.

⁸ A [Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro](#), foi retificada pela [Declaração de Retificação n.º 14/2014, de 28 de fevereiro](#).

Foram, entretanto, aprovadas medidas legislativas concretizadoras destes mesmos objetivos. Assim, 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](#)⁹, determina no n.º 8 do artigo 17.º que *o provimento do presidente do conselho de administração deve garantir a alternância de género e o provimento dos vogais deve assegurar a representação mínima de 33 % de cada género.*

Também o [Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro](#)^{10,11}, que aprova o novo regime jurídico do setor público empresarial, determinou a presença plural de homens e mulheres na composição dos órgãos de administração e fiscalização das empresas públicas, e a promoção da igualdade e não-discriminação no âmbito da sua responsabilidade social (n.º 6 do artigo 31.º e n.º 2 do artigo 50.º).

Já o [Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de outubro](#), que procede à alteração ao [Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras](#), estabelece, 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.

Com o mesmo fim, o n.º 3 do artigo 17.º do [Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro](#)¹², diploma que estabelece a regulamentação geral dos fundos comunitários de que o país beneficiará no âmbito do Portugal 2020, dispõe no sentido de que a maior representatividade de mulheres nos órgãos de direção, de administração e de gestão e a maior igualdade salarial entre mulheres e homens que desempenham as mesmas ou idênticas funções na entidade candidata, sejam ponderadas para efeitos de desempate entre candidaturas aos fundos da política de coesão.

⁹ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁰ O [Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro](#), foi aprovado no uso da autorização legislativa concedida pela [Lei n.º 18/2013, de 18 de fevereiro](#) (trabalhos preparatórios).

¹¹ O [Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro](#), foi alterado pela [Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro](#).

¹² O [Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro](#), foi alterado pelo [Decreto-Lei n.º 215/2015, de 6 de outubro](#).

Mais recentemente, a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março](#), veio promover um maior equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas e instituir mecanismos de promoção da igualdade salarial. Para o efeito foi mandatada a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, a Secretária de Estado do Tesouro, o Secretário de Estado do Desenvolvimento Regional, o Secretário de Estado Adjunto e da Economia e o Secretário de Estado do Emprego para, no prazo de 90 dias a contar da data de publicação da presente resolução, desenvolverem diligências com vista à celebração, com as empresas cotadas em Bolsa, de um compromisso que promova um maior equilíbrio na representação de mulheres e de homens nos respetivos conselhos de administração, pressupondo, por parte das empresas, a vinculação a um objetivo de representação de 30 % do sexo sub-representado, até final de 2018.

No [portal](#) do Instituto Nacional de Estatística pode ser consultado o quadro relativo à proporção dos membros do conselho de administração das empresas pertencentes ao Portuguese Stock Index – PSI 20, por sexo:

Período de referência dos dados	Sexo	Membros do conselho de administração das empresas pertencentes ao Portuguese Stock Index - PSI20 (N.º) por Sexo; Anual
		Localização geográfica
		Portugal
		N.º
2014	HM	218
	H	204
	M	14
2013	HM	256
	H	238
	M	18
2012	HM	254
	H	237
	M	17
2011	HM	248
	H	233
	M	15
2010	HM	242
	H	227
	M	15

Última atualização destes dados: 28 de janeiro de 2015

De acordo com o [comunicado](#) do Conselho de Ministros de 5 de janeiro de 2017 a presente *proposta de lei 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. Esta proposta está em linha com programa do XXI Governo Constitucional, no seu propósito de promoção da participação das mulheres em lugares de decisão na atividade política e económica, e enquadra-se num quadro legislativo que se tem vindo a consolidar ao longo do tempo, desde a Lei da Paridade que estabeleceu, em 2006, que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de cada sexo de 33%, à Lei-Quadro das Entidades Reguladoras que determina que o provimento do presidente do conselho de administração deve garantir a alternância de género e que no caso dos vogais se assegura a representação mínima de 33% de cada sexo. A presente proposta é um primeiro passo na concretização das medidas de promoção da igualdade entre mulheres e homens em cargos de decisão constantes do programa de Governo, consagrando um regime aplicável aos órgãos de administração e de fiscalização das empresas, a que se seguirá a apresentação de iniciativa legislativa referente ao pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado.*

São definidos os seguintes limiares mínimos: a) 33,3%, a partir de 1 de janeiro de 2018, nos órgãos de administração e de fiscalização das empresas do setor público empresarial; b) 20%, a partir de 1 de janeiro de 2018, e 33,3%, a partir de 1 de janeiro de 2020, nos órgãos de administração e de fiscalização das empresas cotadas em bolsa.

Para efeitos da presente proposta de lei consideram-se como pertencentes ao setor público empresarial¹³, as entidades previstas nos artigos 3.º e 5.º do [Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro](#), alterado pela [Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro](#), e no artigo 2.º da [Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto](#)¹⁴, alterada pelas Leis n.ºs [53/2014, de 25 de agosto](#), [69/2015, de 16 de julho](#), e [7-A/2016, de 30 de março](#).

¹³ Nos termos do artigo 2.º do [Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro](#), para efeitos do disposto no presente decreto-lei, o sector público empresarial abrange o sector empresarial do Estado e o sector empresarial local; 2 - O sector empresarial do Estado integra as empresas públicas e as empresas participadas.

¹⁴ [Trabalhos preparatórios](#).

A redação desses artigos é a seguinte:

[Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro](#), alterado pela [Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro](#)

Artigo 3.º

Extensão do âmbito de aplicação

Sem prejuízo do regime jurídico especificamente aplicável, o disposto no presente decreto-lei aplica-se também a todas as organizações empresariais que sejam criadas, constituídas, ou detidas por qualquer entidade administrativa ou empresarial pública, independentemente da forma jurídica que assumam e desde que estas últimas sobre elas exerçam, direta ou indiretamente, uma influência dominante.

Artigo 5.º

Empresas públicas

1 - São empresas públicas as organizações empresariais constituídas sob a forma de sociedade de responsabilidade limitada nos termos da lei comercial, nas quais o Estado ou outras entidades públicas possam exercer, isolada ou conjuntamente, de forma direta ou indireta, influência dominante, nos termos do presente decreto-lei.

2 - Consideram-se ainda empresas públicas as entidades com natureza empresarial reguladas no capítulo IV¹⁵

Artigo 56.º

Noção

São entidades públicas empresariais as pessoas coletivas de direito público, com natureza empresarial, criadas pelo Estado para prossecução dos seus fins, as quais se regem pelas disposições do presente capítulo e, subsidiariamente, pelas restantes normas do presente decreto-lei.

[Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto](#)¹⁶,

alterada pelas Leis n.ºs [53/2014, de 25 de agosto](#), [69/2015, de 16 de julho](#), e [7-A/2016, de 30 de março](#)

Artigo 2.º

¹⁵ O Capítulo IV respeita às entidades públicas empresariais.

¹⁶ [Trabalhos preparatórios](#).

Atividade empresarial local

A atividade empresarial local é desenvolvida pelos municípios, pelas associações de municípios, independentemente da respetiva tipologia, e pelas áreas metropolitanas, através dos serviços municipalizados ou intermunicipalizados e das empresas locais.

A terminar, destacam-se os n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º do articulado da presente iniciativa que preveem a elaboração anual de planos para a igualdade, pelas entidades do setor público empresarial e pelas empresas cotadas em bolsa, planos estes tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Os planos devem seguir o previsto no [Guião para a Implementação de Planos de Igualdade para as Empresas](#), disponível no sítio da [Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género](#), e nos produtos desenvolvidos no âmbito do projeto [Diálogo Social e Igualdade nas Empresas](#), disponível no sítio da [Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego](#). Salienta-se, também, o n.º 5 do artigo 7.º da proposta de lei agora apresentada, que determina que o relatório anual sobre o progresso da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, previsto na [Lei n.º 10/2001, de 21 de maio](#)¹⁷, deve incluir informação sobre os planos para a igualdade.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

BORGES, Sofia Leite - Designação obrigatória de administradores e diversidade do género: algumas reflexões sobre a proposta de directiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas. In **A designação de administradores**. Coimbra : Almedina, 2015. ISBN 978-972-40-5976-1. (Governance lab). p. 161-181. Cota: 12.06.2 – 171/2015

Resumo: A designação de administradores ocupa um relevo central no governo das instituições. Segundo a autora, “o ordenamento jurídico português não contém uma regra geral de designação obrigatória de administradores, fundada em razões de diversidade e tendo em vista assegurar uma participação paritária entre homens e mulheres nos órgãos de administração das sociedades

¹⁷ [Trabalhos preparatórios](#).

anónimas. [...] no entanto, existem algumas normas e recomendações que visam assegurar o equilíbrio entre géneros no desempenho de funções em cargos de administração”. Partindo desta premissa a autora analisa a proposta de diretiva adotada pela Comissão Europeia – proposta de Diretiva COM (2012) 614 final, relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e outras medidas conexas – ainda a aguardar aprovação pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho.

OCDE - **Women, government and policy making in OECD countries** [Em linha] : **fostering diversity for inclusive growth**. Paris : OECD, 2014. [Consult. 30 jan. 2017]. Disponível em: WWW: <URL: http://arnet/sites/DSDIC/BIB/BIBArquivo/m/2014/Women_government_OCDE.pdf>

Resumo: Este relatório, preparado no âmbito da OCDE Gender Initiative, dá-nos uma visão geral sobre as políticas dos países da OCDE.

Apresenta uma avaliação abrangente, baseada em evidências, sobre o papel que os governos podem desempenhar de modo a promover a igualdade de género. Os governos desempenham um papel crucial na promoção da igualdade de direitos, responsabilidades e acesso a oportunidades para homens e mulheres.

O relatório analisa as barreiras que ainda existem no acesso das mulheres aos cargos de tomada de decisão, fornece uma comparação dos instrumentos utilizados pelos países da OCDE para colmatar as políticas e analisa as medidas necessárias para promover a igualdade entre homens e mulheres na liderança pública. O relatório inclui ainda recomendações para o desenvolvimento de uma agenda prospetiva da OCDE sobre igualdade de género.

ALFAMA GUILLÉN, Eva – Género, poder y Administraciones públicas: sobre la (im)posibilidad del cambio hacia una mayor igualdad. Una revisión de la literatura. **Revista española da ciencia política**. Madrid. ISSN 1575-6548. Nº 39 (Nov. 2015), p. 263-287. Cota: RE-295

Resumo: Depois de décadas de implementação de várias iniciativas de igualdade e incorporação do princípio da transversalidade de género na legislação dos países europeus, persistem grandes perguntas sobre o seu real grau de impacto, no conteúdo e nos processos de elaboração e gestão de políticas públicas. O objetivo deste trabalho é fornecer ferramentas teóricas e analíticas para analisar como o poder molda as instituições públicas e, assim, identificar aspetos críticos e apresentar ideias úteis para promover uma mudança no sentido de maior igualdade entre os sexos. A autora apresenta uma revisão e sistematização da literatura recente sobre “género e políticas

públicas” e “género e organizações”, aborda a eficácia da estratégia de mainstreaming de género, e conclui que “é necessário aprofundar as condições e a dinâmica local que ocorrem em diferentes contextos para definir propostas mais eficazes para a mudança”.

JACQUEMART, Alban - L'inégalité professionnelle dans la haute administration. **Problèmes économiques**. Paris. ISSN 0032-9304. N° 3105 (févr. 2015), p. 58-63. Cota: RE-3

Resumo: Apesar do desenvolvimento de políticas de igualdade que visam combater as desigualdades entre mulheres e homens, na esfera privada, profissional e pública, estas desigualdades persistem. No serviço público estatal (França), em 2011, as mulheres ocupavam apenas 26,5% dos cargos executivos. Com base nos dados recolhidos pela Direcção-Geral de Administração e Serviço Público francês, o autor analisa e apresenta alguns motivos que contribuem para esta desigualdade profissional.

FEMMES : quelle place dans l'économie? **Problèmes économiques**. Paris. ISSN 0032-9304. N° 3086 (mars 2014), 64 p. RE-3

Resumo: Este número da revista *Problèmes économiques* analisa as desigualdades entre homens e mulheres, especialmente no mundo do trabalho, na Europa e nos países da OCDE. Apesar da vontade declarada de respeitar a igualdade de género na sociedade, as desigualdades persistem por toda parte, acompanhadas por estereótipos enraizados nos costumes, pretextos que contribuem para a discriminação contra as mulheres.

De salientar o artigo de Dominique Meurs, *Les femmes, quelle place dans l'économie?* (pág. 2-43). O autor refere que apesar dos progressos e evolução significativos, a igualdade entre homem-mulher ainda está longe de ser uma realidade. E o acesso a empregos e cargos estratégicos e melhor remunerados continua a ser difícil para as mulheres.

JACQUOT, Sophie – **L'égalité au nom du marché? : émergence et démantèlement de la politique européenne d'égalité entre les hommes et les femmes**. Bruxelles : P.I.E. Peter Lang, 2014. (Travail et société ; 77). ISBN 978-2-87574-159-2. 365, [2] p. Cota: 12.36 – 263/2014

Resumo: De acordo com a autora “A União Europeia tem um dos sistemas políticos mais progressistas do mundo no que respeita à promoção da igualdade entre mulheres e homens. A política europeia de luta contra a desigualdade de género é frequentemente considerada «excecional»”.

No entanto, desde o final da década de 2000, que a União Europeia e os seus Estados-Membros enfrentam uma crise económica e fiscal séria e durável. Neste novo contexto, o tipo de regime da União Europeia ainda é um dos mais avançados do mundo? O sistema político europeu, ainda oferece um espaço privilegiado para perseguir uma política ambiciosa para promover a igualdade entre mulheres e homens?

Com base numa pesquisa realizada ao longo dos últimos dez anos, este livro apresenta uma leitura das transformações da política europeia sobre a igualdade entre mulheres e homens, analisa os mecanismos de construção, de consolidação e desconstrução da "excepcionalidade" da ação da UE neste domínio.

MUDANÇAS LABORAIS e relações de género: novos vetores de (des)igualdade. Coimbra:

Almedina, 2012. (Colecção Económicas - 2ª Série; 19). ISBN 978-972-40-4807-9. 203 p. Cota: 44 - 267/2012

Resumo: Este livro é coordenado por Sara Falcão Casaca (iseg-utl/socius) e conta com a colaboração de várias autores: Elísio Estanque (fe-uc/ces), Hermes Augusto Costa (fe-uc/ces), Ilona Kovács (iseg-utl/socius), João Peixoto (iseg-utl/socius), Manuel Abrantes (socius), Margarida Chagas Lopes (iseg-utl/socius) e Sally Bould (Universidade de Delaware/ceps-indeed). Os textos aqui compilados procuram retratar as atuais dinâmicas laborais e as respetivas implicações nas relações de género, caracterizando também o modo como essas mudanças se entrecruzam com o estatuto de pessoa jovem, de trabalhador e trabalhadora de idade mais avançada e de mulher imigrante. Uma vez que uma das principais alterações decorre da crescente flexibilidade e precariedade da relação salarial, a presente publicação reflete também sobre o significado sociológico e sociopolítico dos novos movimentos que se debatem pela dignidade do emprego e das condições de vida. [Nota do editor]

PORTUGAL. Presidência do Conselho de Ministros. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - **Igualdade de género em Portugal 2010**. Lisboa : Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2011. ISBN 978-972-597-331-8. 196 p. Cota: 28.26 – 246/2012

Resumo: Este documento tem carácter essencialmente informativo, compreendendo dados de natureza quer legislativa quer estatística, nas múltiplas vertentes da sociedade que refletem os fenómenos de desigualdade que subsistem e que se repercutem no quotidiano de todas as pessoas.

Integra, ainda, informação sobre os mecanismos para a igualdade existentes em Portugal e nos Estados-membros da União Europeia, bem como sobre outros organismos internacionais.

A presente edição está dividida em três capítulos: Contexto Político, Económico, Social e Histórico; A Igualdade e a Situação das Mulheres e Mecanismos para a Igualdade.

A CIG continua, desta forma, a apostar na difusão sistemática de informação atualizada sobre a situação de mulheres e homens em Portugal, para a promoção de uma intervenção cada vez mais eficaz no sentido de se alcançar uma verdadeira igualdade de género para uma cidadania plena.

DESIGUALDADES em Portugal: problemas e propostas. Lisboa: Edições 70, 2011. (Livros de bolso Le Monde diplomatique, 2). ISBN 978-972-44-1698-4. 127 p. Cota: 28.26 – 122/2012

Resumo: Este livro é uma coletânea de artigos que foram inicialmente publicados no jornal Le Monde Diplomatique (edição portuguesa) nos anos mais recentes e que oferece ao leitor uma aproximação multidimensional às desigualdades sociais em Portugal.

Os autores da obra refletem sobre a ideia de que as desigualdades interferem num conjunto de dimensões sociais, económicas e políticas. Analisam particularmente a relação entre as desigualdades e as práticas de cidadania no que diz respeito à participação política, à ação coletiva e às questões de género (desigualdade de género). Abordam ainda o fenómeno do trabalho, salientando a sua importância económica e a necessidade de uma melhor regulação laboral.

SILVA, Joana Aguiar e – Igualdade ou equilíbrio hermenêutico da diferença. **Scientia iuridica : revista de direito comparado português e brasileiro.** Braga. ISSN 0870-8185. Nº 333 (Set./Dez. 2013). p. 505-518. Cota: RP-92

Resumo: A modernidade transformou o conceito de igualdade num dos fundamentais pilares das nossas comunidades jurídicas, identificando-o quase plenamente com a própria noção de justiça. A verdade é, no entanto, a de que o conceito em causa encontra as suas mais profundas raízes nas ciências exatas, à sombra das quais a modernidade floresceu. Noções como as de igualdade, racionalidade, objetividade ou mesmo liberdade, tornaram-se o emblema de um modelo de conhecimento e de ação característico de um tempo e de uma vontade. A transposição desses valores para um domínio como o do Direito, implicou fragilidades de que só hoje nos vamos mais conscientemente capacitando.

Num mundo pós-moderno, a identidade afirma-se pelo reconhecimento da diferença. Da alteridade. O império da lei geral e abstrata, legado de formas e conceções de vida oitocentistas, se pode ser

caminho para uma justiça uniforme, pode igualmente conduzir à mais prepotente violação da humanidade que se manifesta na diferença. Um império que resulta de um tempo em que se postulava o ideal da mensurabilidade do mundo, não se compadece com o reconhecimento da incomensurabilidade das virtudes e dos vícios do homem. Nada disto obsta à preservação das virtudes que o conceito inegavelmente encerra, e que deverão imprimir-se na natureza eminentemente hermenêutica da vida das atuais ordens jurídicas. É sobretudo através da *ars interpretandi* que essas mesmas virtudes e potencialidades se devem manifestar e densificar, no reconhecimento de que a vida do Direito está muito para lá dos limites positivos da criação legislativa. [Nota do editor]

PORTUGAL. Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. Gabinete de Estratégia e Planeamento – A OIT e a igualdade de género no mundo do trabalho. **Cadernos sociedade e trabalho**. Lisboa. Nº 16 (2013), 198 p. Cota: RP-206

Resumo: Os Cadernos Sociedade e Trabalho e a OIT-Lisboa associaram-se na preparação e publicação de um número dedicado ao papel das mulheres na conquista de direitos sociais e do direito do trabalho, nomeadamente através da sua participação ativa nas Conferências Internacionais do Trabalho.

A OIT-Lisboa tem vindo, desde a abertura, a assinalar o Dia Internacional da Mulher, fazendo-o no quadro daquele que é um dos objetivos que presidiu à sua instalação em Portugal: reforço do diálogo em torno dos valores da OIT, dando assim o seu contributo para a prossecução da agenda do trabalho digno para mulheres e homens.

- **Enquadramento do tema no plano da União Europeia**

O artigo 157.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) dispõe que *Os Estados-Membros assegurarão a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual (...) O Parlamento Europeu e o Conselho (...) adotarão medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho (...) o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício*

de um atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional.

A [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#) contém um artigo relativo à não discriminação (artigo 21.º), e mais especificamente, no que se refere à igualdade entre homens e mulheres, o artigo 23.º dispõe que *deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria e emprego, trabalho e remuneração*, reiterando a ideia de que *o princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.*

A promoção da igualdade entre homens e mulheres tornou-se mais visível na ação da União a partir de 1975, através da [Diretiva 75/117/CEE](#) relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos.

Seguiram-se a [Diretiva 76/207/CEE](#), relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, e a [Diretiva 79/7/CEE](#), relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social.

Em 1984 o Conselho emitiu uma [Recomendação](#) relativa à promoção de ações positivas a favor das mulheres, *considerando que as normas jurídicas existentes sobre a igualdade de tratamento, que têm por objectivo conceder direitos aos indivíduos, são insuficientes para eliminar qualquer forma de desigualdade de facto se, simultaneamente, não forem empreendidas, por parte dos governos, dos parceiros sociais e de outros organismos competentes, acções com vista a compensar os efeitos prejudiciais que, para as mulheres na vida activa, resultam de atitudes, de comportamentos e de estruturas da sociedade.*

Recomendava assim a eliminação das *desigualdades de facto que afectam as mulheres na vida profissional* e a promoção da *participação de ambos os sexos nos empregos*, incluindo *medidas gerais e específicas adequadas, no âmbito das políticas e práticas nacionais e no pleno respeito das competências dos parceiros sociais.*

Várias foram as recomendações, resoluções e decisões relativas ao tema, destacando-se a [Recomendação](#) relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão e que considerava expressamente que *a participação nos processos de tomada de decisão assenta na representação nos órgãos de decisão a todos os níveis da vida política, económica, social e cultural e requer, em especial, a presença em lugares de responsabilidade e em posições em que se tomam decisões [e que] as mulheres continuam a estar sub-representadas nos órgãos de decisão nos domínios político, económico, social e cultural (...)*, recomendando o Conselho que os Estados-Membros adotassem estratégias integradas que permitissem colmatar este problema.

Em 2006, os antigos atos legislativos foram revogados e substituídos pela Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

Em 2010, a Comunicação da Comissão relativa ao Empenhamento reforçado na Igualdade entre Mulheres e Homens - [Uma Carta das Mulheres](#), consagrava a igualdade entre mulheres e homens um direito fundamental, enumerando 5 pontos cruciais para a sua garantia: igual independência económica, igual remuneração por trabalho igual e por trabalho de igual valor, igualdade na tomada de decisões, dignidade, integridade e fim da violência com base na identidade sexual e igualdade entre mulheres e homens fora da União.

Também em 2010 surge a [Diretiva 2010/18/UE](#) do Conselho, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, celebrado entre a BusinessEurope, a Ueapme, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE, seguida da [Diretiva 2010/41/UE](#), que estabelece os objetivos para a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente, incluindo a atividade agrícola, bem como à proteção da maternidade.

De referir ainda a [Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015](#), que retoma muitos dos pontos focados na Carta das Mulheres, e a continuação da estratégia através do [Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019](#).

Especificamente no que se refere à representação equilibrada entre mulheres e homens em órgãos de administração de empresas ou outras entidades, de referir o relatório da Comissão intitulado Mais mulheres em cargos superiores, bem como o [documento de trabalho](#) dos serviços

da Comissão relativo ao equilíbrio entre homens e mulheres na direção das empresas, de março de 2011, concluiu que, apesar das melhorias, é necessário implementar estratégias no setor público e privado no que se refere a este domínio. O [documento de trabalho](#) em 2012 analisou os progressos alcançados durante o ano de 2011.

O [Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres \(2011-2020\)](#) é também um instrumento importante nesta sede porquanto apela a uma ação urgente para promover a igualdade de participação das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, reafirmando a necessidade de *pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego e na protecção social, incluindo as disparidades salariais entre homens e mulheres, tendo em vista cumprir os objectivos da Estratégia «Europa 2020» e no sentido de promover um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens ao longo da vida, por forma a reforçar a igualdade entre homens e mulheres, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho (...)*.

Destaca-se ainda a [Comunicação](#) de 2012: Equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de direção das empresas: um contributo para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, concluindo-se pela baixa inclusão das mulheres nos Conselhos de Administração das empresas, apontando como principal causa os *papéis tradicionalmente atribuídos aos homens e às mulheres, na divisão do trabalho, no tipo de formação escolhido pelas mulheres e pelos homens e na concentração das mulheres num escasso número de setores profissionais e a falta de apoio para conciliar as responsabilidades familiares com o trabalho*.

Contudo, vários Estados-Membros da UE desenvolveram voluntariamente iniciativas e instrumentos para lutar contra a sub-representação das mulheres nos lugares de direção, estando a Comissão presente, nomeadamente apoiando *iniciativas destinadas a combater os estereótipos sobre o papel das mulheres e dos homens na sociedade, no mercado de trabalho e nos cargos de direção, contribuindo para criar um clima social, económico e empresarial favorável a uma participação equilibrada de mulheres e homens nos cargos de direção, sensibilizando para os argumentos empresariais e económicos a favor da igualdade de géneros e de uma representação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de tomada de decisão e apoiando e acompanhando os progressos realizados com vista a uma participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de tomada de decisão em toda a UE*.

O Parlamento Europeu, na sua [Resolução](#) de 6 de julho de 2011, sobre as mulheres e a liderança empresarial, congratulou a iniciativa de vários Estados-Membros nos progressos alcançados neste tema, convidando à continuação de adoção de medidas neste sentido.

Em 2012, o Parlamento e o Conselho elaboraram uma [proposta de Diretiva](#) relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas.

Em causa estava o grande desequilíbrio entre géneros que pautava os cargos de administradores. Apesar dos esforços desenvolvidos, refere a proposta que *a insuficiente utilização das competências das mulheres altamente qualificadas é uma perda grave em termos de potencial de crescimento económico e que a persistente sub-representação das mulheres nos conselhos de administração é um aspeto fulcral da falta de diversidade dos conselhos de administração em geral, tendo várias consequências negativas.*

A proposta de Diretiva apresenta assim um conjunto de artigos que procuram definir os conceitos chave, excluindo-se do escopo da proposta as PME (pequenas e médias empresas) e definindo, no seu artigo 4.º, os objetivos relativos aos administradores não-executivos e empresas cotadas em bolsa:

1. Os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em cujos conselhos de administração os membros do sexo sub-representado ocupem menos de 40% dos cargos de administradores não-executivos, preenchem esses cargos com base numa análise comparativa das qualificações de cada candidato, em função de critérios pré-estabelecidos, claros, neutros e inequívocos (...)

3. A fim de atingir o objetivo fixado no n.º 1, os Estados-Membros devem garantir que, na seleção dos administradores não-executivos, é dada prioridade ao candidato do sexo sub-representado quando este seja tão qualificado quanto o candidato do outro sexo em termos de aptidão, competências e desempenho profissional, salvo se uma avaliação objetiva que tenha em conta todos os critérios específicos dos candidatos fizer pender a balança a favor do candidato do outro sexo. (...)

São ainda fixadas sanções para o incumprimento destes critérios, que se refletem na aplicação de coimas ou nulidade ou anulação, decretada por um órgão jurisdicional, da nomeação ou da eleição de administradores não-executivos.

Esta proposta de Diretiva foi objeto de uma [Resolução](#) do Parlamento Europeu que introduziu alterações aos artigos em causa.

Neste contexto, e relativamente à aplicação do n.º 4 do artigo 157.º do TFUE sobre a aplicação de medidas pelos Estados-Membros que *prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreiras profissional*, o Tribunal de Justiça estabeleceu critérios que devem ser satisfeitos para conciliar a igualdade formal e este princípio de ação positiva:

- *As medidas devem dizer respeito a um setor em que as mulheres se encontrem sub-representadas;*
- *Só pode ser dada prioridade às mulheres com qualificações equivalentes às dos candidatos masculinos;*
- *Não pode ser atribuída uma prioridade automática e incondicional aos candidatos igualmente qualificados, devendo prever-se uma «cláusula de salvaguarda» que contemple a possibilidade de se conceder derrogações em casos justificados, que tenham em conta a situação concreta, nomeadamente a situação pessoal de cada candidato.*

Mais informação sobre o tema, particularmente no que respeita a exemplos de jurisprudência da União Europeia relativamente à igualdade entre homens e mulheres e ao Instituto Europeu para a Igualdade de Género disponível em:

http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/pt/displayFtu.html?ftuld=FTU_5.10.8.html#_ftn6

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Espanha e França.

ESPANHA

A [Constituição espanhola](#), no seu [artigo 97.º](#), estabelece que compete ao Governo o exercício da política interna e externa, da administração civil e militar e da defesa do Estado, sendo o poder executivo e regulamentar exercido em conformidade com a Constituição e as leis.

No seguimento do princípio constitucional, a [Lei n.º 40/2015, de 1 de outubro](#) define o regime jurídico do setor público.

A lei, nos artigos 109.º e 110.º, considera as autoridades administrativas independentes de âmbito estatal como entidades de direito público que, vinculadas à administração geral do Estado e dotadas de personalidade jurídica, possuem funções de regulação e/ou supervisão das atividades do setor económico ou outras atividades do setor empresarial.

As funções são exercidas de forma autónoma e independente, a definição dos respetivos estatutos, assim como a designação dos órgãos de gestão decorrem de diploma próprio.

A [Lei n.º 33/2003, de 3 de novembro](#), que regula o património das administrações públicas, ao adotar uma política global de gestão articulada dos bens públicos estatais insere disposições relativas ao património público empresarial por forma a especificar o relacionamento entre os gestores das entidades públicas empresariais e o *Ministerio de Hacienda*.

Após a referência aos diplomas cujo articulado enquadra a definição de entidades administrativas independentes, bem como remete para diploma específico o respetivo regime jurídico, compete destacar a [Lei Orgânica n.º 3/2007, de 22 de março](#) que estabelece a igualdade efetiva entre mulheres e homens.

A lei previne comportamentos discriminatórios e promove políticas ativas que implementam o princípio da igualdade entre mulheres e homens nos vários setores da sociedade. Presta especial atenção, entre outras, às desigualdades nas relações laborais e assegura uma representação significativa de ambos os sexos em órgão e cargos de responsabilidade.

No âmbito do princípio de igualdade entre mulheres e homens no emprego público, o [artigo 51.º](#) enumera os critérios, através dos quais, as administrações públicas, dentro do exercício das suas competências pautam as suas atuações removendo quaisquer tipo de discriminação de género.

O princípio da representação equilibrada de mulheres e homens está, igualmente presente, na nomeação de órgãos de direção na administração geral do Estado e nos organismos públicos dependentes ou independentes, nos termos do [artigo 52.º](#) e seguintes da lei.

O [artigo 45.º](#) relativo à elaboração e aplicação dos planos de igualdade, determina que as empresas com mais de 250 trabalhadores estão obrigadas a cumprir o princípio de igualdade entre mulheres e homens no âmbito laboral. Devem negociar e acordar com os representantes legais dos trabalhadores medidas que impeçam formas de discriminação, devendo para tal elaborar os referidos planos de igualdade. Quanto às demais empresas, com um número inferior de trabalhadores, podem voluntariamente elaborar e implementar os referidos planos de igualdade.

Quanto às ações de formação, o [n.º 2 do artigo 60.º](#) esclarece que, com o fim de facilitar a promoção profissional e o acesso a cargos de direção, às funcionárias públicas da administração geral do Estado e dos organismos públicos dependentes ou independentes é reservado, pelo menos, 40% de lugares nos cursos de formação para aqueles que reúnam os requisitos previamente definidos.

Por último e para efeitos de participação das mulheres nos conselhos de administração de empresas, o [artigo 75.º](#) dispõe que as empresas que se encontram obrigadas a apresentar contas de demonstração de resultados (lucros e perdas) devem incluir no seu conselho de administração um número de mulheres que permite alcançar uma presença equilibrada de mulheres e homens num prazo de oito anos a partir da entrada em vigor da lei.

O cumprimento do disposto materializa-se, apenas, para nomeações futuras, consoante o fim do mandato dos conselheiros designados.

O [Instituto Nacional de Estatística](#), com base na aplicação dos princípios decorrentes da lei da igualdade efetiva entre mulheres e homens, apresenta dados estatísticos, de 2015, sobre a percentagem de participação das *mujeres en órganos superiores y en los altos cargos (hasta el rango de Director/a General) de la Administración General del Estado* e das *mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas de IBEX 35*.

Conclui que, apesar do significativo aumento da participação das mulheres no poder político, na presidência e nos conselhos de administração das empresas de IBEX, essa participação ainda não atinge os objetivos definidos pela lei.

Dados estatísticos de 2015 apresentados pelo Instituto Nacional de Estatística:

8.4 Mujeres en altos cargos públicos y privados

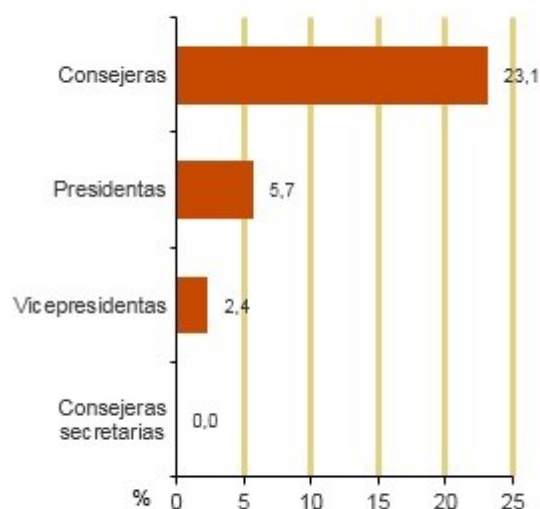
Gráficos y tablas:

Mujeres en órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado. 2015 (%)



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de datos facilitados por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35. 2015 (%)



Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de datos publicados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en su página web

FRANÇA

A [Constituição francesa](#), com base no disposto no [artigo 38.º](#), determina que o Governo está autorizado a adotar *ordonnances* que põem em execução as medidas consagradas no seu programa.

Proposta de Lei n.º 52/XIII/1.ª (GOV)

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias (1.ª)

Ao abrigo do princípio constitucional, o Governo, por via da [Ordonnance n.º 2015-948, de 31 julho de 2015](#) aprova as normas que garantem a igualdade de acesso de mulheres e homens a cargos de responsabilidade profissionais e sociais no seio das autoridades administrativas independentes (AAI) e das autoridades públicas independentes (API). Define as regras de designação e nomeação dos seus membros, por forma a garantir a paridade entre mulheres e homens no seio dos órgãos colegiais de execução e deliberação, materializadas em diploma próprio de cada entidade instituída.

Por forma a concretizar o objetivo da meta da paridade, o Governo com a aprovação da [Lei n.º 2014-873, de agosto de 2014](#), relativa à igualdade real entre mulheres e homens, decide garantir, nos seus artigos 74.º e 76.º, que a diferença máxima entre o número de mulheres e homens presentes nos órgãos colegiais das autoridades administrativas independentes (AAI) e das autoridades públicas independentes (API) não seja superior a um. A regra da paridade é, igualmente, aplicada aos suplentes.

Ainda no que respeita às autoridades administrativas independentes (AAI) e às autoridades públicas independentes (API), a [Lei orgânica n.º 2017-54, de 20 janeiro de 2017](#) fixa as regras relativas à composição e às atribuições, assim como os princípios fundamentais relativos à organização e funcionamento, e a [Lei n.º 2017-55, de 20 janeiro de 2017](#) consagra o estatuto geral destas entidades.

Na linha da aplicação do princípio da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de gestão das empresas públicas ou privadas, cotadas ou não em bolsa e nos *établissements publics nationaux*, a [Lei n.º 2011-103, de 27 janeiro de 2011](#) especifica a forma como essa igualdade profissional se concretiza no seio dos conselhos de administração e dos conselhos de supervisão.

Segundo a lei, o objetivo proposto deve ser atingido, de forma faseada, nos seis anos seguintes à sua promulgação, a saber:

- As empresas, que à data da entrada em vigor da lei, não incluem nos conselhos de administração e de supervisão qualquer membro feminino, estão obrigadas a fazê-lo dentro do período de seis meses;

- Após três anos de vigência da lei, os conselhos de administração e de supervisão devem apresentar um mínimo de 20% de mulheres;
- Seis anos depois, a paridade nos conselhos de administração e de supervisão, ou seja a quota de representatividade feminina deve ser de 40%.

A representatividade feminina nos conselhos de administração e dos conselhos de supervisão dos *établissements publics*, encontra-se fixada pela [Lei n.º 2012-347, de 12 março de 2012](#) relativa às condições de acesso ao emprego na Função Pública e à luta contra a discriminação de género.

O artigo 52.º da lei estabelece que paridade não pode ser inferior a 40%, percentagem que deve ser atingida a partir da primeira renovação do conselho de administração e do conselho de supervisão, após promulgação da lei. A partir da segunda renovação a percentagem deve der de 50%.

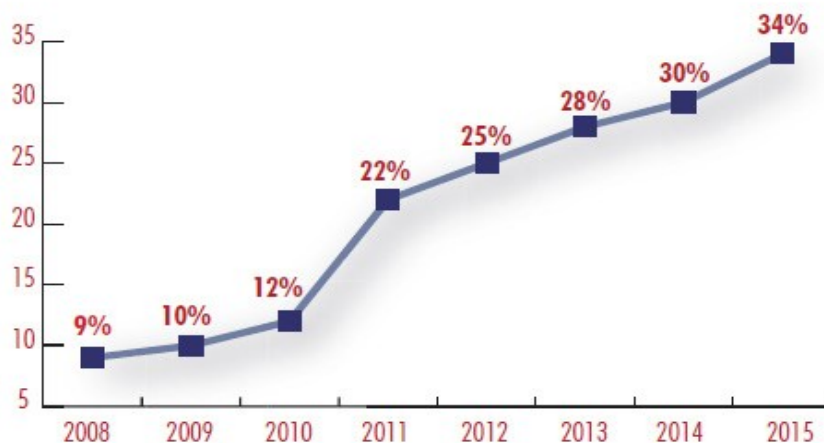
O incumprimento das percentagens de paridade fixadas, conduz a aplicação de sanções financeiras, ou à nulidade das nomeações e/ou das deliberações.

Por fim, e com vista ao melhor acompanhamento do assunto em análise, destaca-se o [Code de Gouvernement d'entreprise des sociétés cotées](#), o [Étude de la Gouvernance des sociétés du CAC 40](#), assim como informação disponibilizada pelo [Haut Conseil a l'Égalité entre les Femmes et les Hommes - La Parité : Le partage du pouvoir, du politique a l'économique état des lieux du partage des responsabilités politiques, professionnelles et sociales. État des lieux du partage des responsabilités politiques, professionnelles et sociales](#) et [Guide de la Parité - Des lois pour le partage à égalité des responsabilités politiques, professionnelles e sociales](#).

O *Haut Conseil a l'Égalité entre les Femmes et les Hommes* verifica que, apesar das medidas legislativas adotadas visando a promoção do equilíbrio de género no patamar das percentagens definidas, os números mostram que o objetivo ainda não se encontra atingido.

Gráficos:

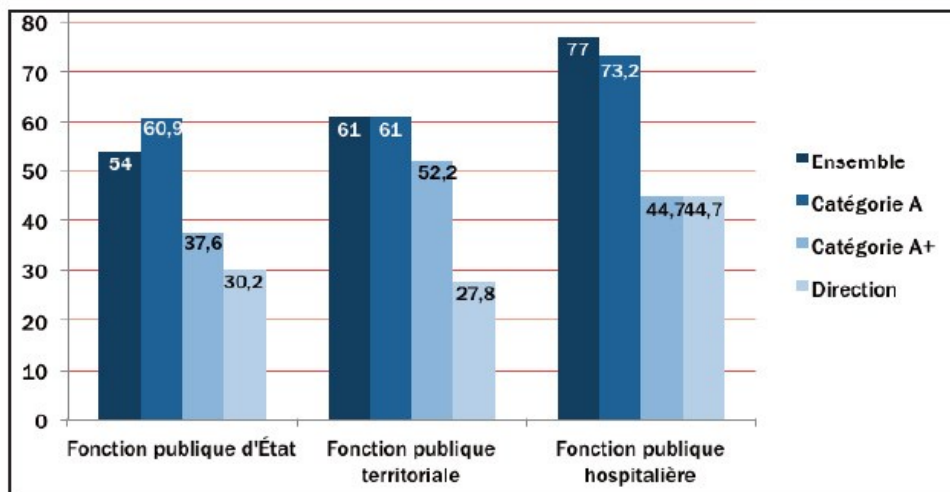
Graphique n°1 : Part des femmes membres du conseil d'administration ou du comité de surveillance des plus grandes sociétés françaises cotées en bourse (CAC40)



Source : Ethics & Board – Post GA 2008 – 2015, 1^{er} juin 2015

Pour plus d'information sur la parité en entreprise, consulter le rapport HCE-CSEP « Vers un égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles : la part des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance » (février 2016), téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/parite/actualites/article/remise-du-rapport-parite-en>

Graphique n° 2 : Part des femmes dans les fonctions publiques, et leur place au sein des postes de direction, fin 2013



Source : SIASP, Enquête emploi, 4^{ème} trimestre 2013, INSEE

Traitement DGAF, département des études et des statistiques, in Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Édition 2015, mars 2016

Tableau n°2 :
Part des hommes dans les assemblées locales et nationales et au sein des exécutifs avant et après les lois dites de parité

	Avant 1999 et les lois dites de parité	Dernières élections et/ou nominations	Date de la dernière élection et/ou nomination
Sans contrainte légale			
Gouvernement français (hors Premier.ère ministre)	66 %	50 %	2012
Présidents de conseils régionaux	88,5%	90,9%	2015
Présidents de conseils généraux / départementaux	99%	90,1%	2015
Présidents d'intercommunalités (E.P.C.I.)	94,8%	92,3%*	2014
Vice-présidents d'intercommunalités (E.P.C.I.)	-	80,1%*	
Maires (toutes communes confondues)	92,5%	84,0%	2015
Conseillers municipaux des communes de moins de 3 500 (1995) puis de moins de 1 000 (2014) habitant.e.s	79,0%	65,1%	
Avec contrainte légale partielle ou incitative			
Sénateurs	94,7%	75,0%	2011/2014
Députés	89,1%	73,1%	
Avec contrainte légale stricte			
Députés français au Parlement européen	59,8%	56,8%	2014
Conseillers régionaux	72,5%	52,1%	2015
Vice-présidents régionaux	84,9%	51,6%	
Conseillers départementaux	90,8%	49,9%	2015
Vice-présidents départementaux	-	51,7%	
Adjoints au maire dans les communes de 3 500 habitant.e.s et plus (1995) puis 1 000 habitant.e.s et plus (2014)	78,2%	52,5%	2014
Conseillers municipaux dans les communes de plus de 3 500 habitant.e.s (1995) puis 1 000 habitant.e.s et plus (2014)	78,3%	51,8%	

Sources : Ministère de l'Intérieur - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes – avril 2016
* Données incomplètes, seuls 80% des intercommunalités ont été renseignées auprès du Ministère de l'Intérieur

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

- **Iniciativas legislativas**

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se existir pendente, sobre matéria conexa, a seguinte iniciativa:

- ✓ [Projeto de Lei n.º 328/XIII/2.ª \(PS\)](#) - 6.ª Alteração à Lei Eleitoral dos Órgãos das Autarquias Locais, simplificando e clarificando as condições de apresentação de candidaturas por grupos de cidadãos e alargando o âmbito de aplicação da Lei da Paridade;

- **Petições**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não foi identificada, neste momento, qualquer petição pendente sobre matéria idêntica.

Proposta de Lei n.º 52/XIII/1.ª (GOV)

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias (1.ª)

V. Consultas e contributos

Em 19/01/2017, o Presidente da Assembleia da República promoveu a audição dos órgãos de governo próprios das regiões autónomas, nos termos do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, e para os efeitos do n.º 2 do artigo 229.º da Constituição, solicitando o envio dos respetivos pareceres no prazo de 20 dias, nos termos da Lei n.º 40/96, de 31 de Agosto, e do n.º 4 do artigo 118.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores. Os pareceres enviados à Assembleia da República serão disponibilizados para consulta na [página](#) desta iniciativa na Internet.

Em 25 de janeiro de 2016, a Comissão solicitou parecer escrito às seguintes entidades: Conselho Superior da Magistratura, Conselho Superior do Ministério Público, Ordem dos Advogados, Comissão do Mercado de Valores Mobiliários, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Em face da informação disponível não é possível quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa.