

PROJETO DE LEI N.º 1016/XII/4.^a

Promove a paridade nos órgãos de administração e fiscalização de institutos públicos, empresas do setor público, empresas do setor privado e em cargos dirigentes da administração pública, e estabelece a adoção de planos de Igualdade

Exposição de motivos

A promoção da igualdade entre homens e mulheres constitui uma das tarefas fundamentais do Estado, sendo, nos termos do Tratado uma das missões da União Europeia. É um dos pilares em que assenta o nosso estado de direito democrático e, ainda, um fator de coesão social e territorial e uma condição para o desenvolvimento sustentável.

A ação que ao longo do tempo foi desenvolvida por instituições públicas e por organizações internacionais, com destaque para a ONU, a OIT, a OCDE e o Conselho da Europa, muito contribuiu para os avanços significativos que se têm registado no nosso país em matéria de igualdade de género, nos mais diversos domínios de ação.

O Partido Socialista orgulha-se do seu papel determinante na promoção da igualdade de género e não discriminação na aprovação da Lei da Paridade (Lei nº 3/2006), da Lei da Procriação Medicamente Assistida (Lei nº 32/2006), da Lei de Despenalização da Interrupção Voluntária da Gravidez (Lei nº 16/2007), da Lei que estabelece o regime jurídico aplicável à Prevenção da Violência Doméstica, à proteção e assistência das suas vítimas (Lei nº 112/2009), da regulamentação da proteção na parentalidade no quadro da Revisão do Código de Trabalho (Decreto-Lei nº 91/2009), da Lei que permite o Casamento Civil entre pessoas do mesmo sexo (Lei nº 9/2010) e da Lei que criou o procedimento de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil, também conhecida como Lei da Identidade de Género (Lei nº 7/2011).

Particular destaque merece ainda a integração do eixo temático que promoveu a igualdade de género no Programa Operacional do Potencial Humano do Quadro de Referência Estratégico Nacional (POPH/QREN) e garantiu sustentabilidade ao trabalho desenvolvido quer ao nível das organizações não governamentais, quer ao nível do empreendedorismo feminino, promoção de planos para a igualdade e formação de públicos estratégicos.

Mudanças pela Igualdade que fizeram a diferença na vida de muitas mulheres e homens em prole da dignidade da pessoa humana.

Apesar de todos os avanços, quer a nível legislativo, quer a nível de estratégias e medidas de política promotoras de Igualdade registadas nos últimos anos, persistem desigualdades estruturais na sociedade portuguesa que urge continuar a combater. Essas desigualdades estão enraizadas em estereótipos e práticas, e têm condicionado, no que diz respeito ao mercado de trabalho, as escolhas profissionais e pessoais tanto de homens como de mulheres, trazendo desvantagens à participação das mulheres no trabalho, nomeadamente no que se refere às desigualdades salariais e à participação em lugares de chefia e tomada de decisão económica.

É urgente acelerar a mudança no mundo empresarial, dado que ela representa uma discriminação contra as mulheres inaceitável em estados de direito democrático. Hoje, as mulheres têm sucesso escolar, 60% dos licenciados são mulheres, pelo que possuem, portanto, as qualificações necessárias para o exercício de cargos de elevada responsabilidade ao nível da tomada de decisão, com indiscutível garantia de mérito. A Coesão social e a competitividade económica sairiam reforçadas, já que, segundo a OCDE, reduzindo a desigualdade a metade o PIB cresceria 6%. As mulheres constituem hoje, segundo a ONU Mulheres o recurso mais inexplorado da humanidade, sendo que o desperdício do recurso humano que as mulheres representam significa que a justiça e a democracia ainda não estão suficientemente aprofundadas.

Se nada se fizer, segundo a OIT, necessitar-se-á de mais 70 anos para se alcançar a igualdade de género no mundo do trabalho, pelo que urge acelerar a mudança com medidas positivas que permitam combater as desigualdades estruturais que têm impedido o sucesso e progresso profissional das mulheres e uma maior participação dos homens no mundo do cuidado e na vida familiar.

As estratégias de estímulo e autorregulação, com resoluções de carácter não vinculativo ou voluntarista não produziram as mudanças necessárias para quebrar os mecanismos que impedem uma representação mais equilibrada na liderança das empresas, pelo que é fundamental avançar-se com medidas de natureza vinculativa.

Importa, nesse sentido, que os poderes públicos enfrentem e modifiquem esta realidade adotando as necessárias e possíveis medidas concretas, colmatando lacunas que os mecanismos de autorregulação não conseguiram resolver.

A partir da Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, fez-se constar a orientação, entre os ora designados «Princípios de bom governo das empresas do setor empresarial do Estado», de acordo com a qual «as empresas detidas pelo Estado devem adotar planos de igualdade, após um diagnóstico da situação, tendente a alcançar nas empresas uma efetiva

igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.»

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

Também a Comissão Europeia, em novembro de 2012, apresentou uma proposta de diretiva europeia que ia no sentido de fixar um objetivo mínimo de 40% para membros não-executivos do sexo menos representado dos conselhos de administração das empresas cotadas na Europa. Note-se que nos elementos que instruíram esta proposta é referido que onze Estados-Membros já introduziram diferentes tipos de legislação para promover a igualdade de género nos conselhos de administração das empresas.

Não obstante as iniciativas tomadas, os resultados no nosso país estão aquém do desejável e implicam a assunção de novas medidas com carácter injuntivo reforçado.

Em Portugal, em cargos de direção ou chefia ou de alta responsabilidade continua a existir um grande fosso entre mulheres e homens, quer no sector público quer no privado e as mulheres estão sub-representadas nas atividades e níveis de qualificação profissional, onde os níveis salariais são mais altos.

Os dados do Inquérito ao Emprego (INE) revelam que apenas um terço das mulheres (33,7%) são representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores/as, gestores/as, executivos/as, verificando-se mesmo uma ligeira diminuição (-1.4 p.p.) face a 2012. De sublinhar que em Portugal não existe nenhuma mulher presidente de uma empresa e existem apenas 9% de mulheres membros de Conselhos de Administração (CA), contra 7% e 20%, respectivamente, na UE – 28 (European Commission's database on women and men decision-making - Out. 2014).

De sublinhar ainda o diferencial existente ao nível dos indicadores da conciliação, com um tempo de trabalho não pago para as mulheres de 25h24m/semana, enquanto que para os homens é apenas de 9h24m/semana, o que indica que as mulheres executam um trabalho não remunerado superior em mais de duas vezes e meia do que o dos homens.

O diferencial salarial entre mulheres e homens é diretamente proporcional aos níveis de qualificação, isto é, quanto mais elevado é o nível de qualificação maior é o diferencial salarial a favor dos homens, sendo particularmente elevado entre os quadros superiores (73,6% para a remuneração média de base e de 72,1% em relação à média do ganho).

Em Portugal, as mulheres ganham menos 17,9% de remuneração média mensal de base do que os homens exercendo a mesma função ou função de igual valor. Essa diferença aumenta ainda mais quando se calcula a remuneração média mensal de ganho, atingindo 20,8%. O Eurostat alerta para o facto de Portugal apresentar o aumento mais significativo (3,8 %) na diferença salarial entre 2008 e 2013.

Neste sentido, e porque o espaço e tempo conferido à autorregulação não tem introduzido as mudanças necessárias, a presente iniciativa legislativa pretende vincular as empresas do setor privado cotadas em bolsa a um objetivo concreto de representação de género nos lugares de topo, abrangendo, necessariamente, por uma razão de tratamento equitativo, todo o setor público, incluindo não só o setor público empresarial mas também a administração direta e indireta do Estado.

O Projeto de Lei em apreço estipula que nos órgãos colegiais de administração e fiscalização do setor público e privado (nas empresas cotadas em bolsa), nos cargos dirigentes da administração pública considerados por ministério, seja respeitada uma quota mínima de representação de ambos os sexos de 33,3%.

No setor público, o incumprimento é sancionado com a nulidade do respetivo ato de designação, e no caso das empresas cotadas em bolsa do setor privado, atendendo aos especiais constrangimentos de índole constitucional, a opção passa por uma sanção de ordem reputacional, através de uma sinalização pública obrigatória do incumprimento através da internet.

Acresce ainda o incentivo de conteúdo de positivo a todas as empresas do setor privado, prevendo-se a atribuição de benefícios fiscais, definidos anualmente em sede de orçamento do Estado.

A iniciativa legislativa aproveita ainda para estabelecer, legalmente, um regime de obrigatoriedade da adoção de planos de igualdade no setor público e privado, que implicam novas dinâmicas de igualdade na vida das empresas, e, por outro lado, para determinar o envio de um relatório anual sobre a aplicação da lei à Assembleia da República até ao dia 08 de Março de cada ano.

Tal como sucedeu com a criação de condições jurídicas para se alcançar a paridade no processo de decisão política, importa agora reforçar o quadro jurídico para a paridade económica de mulheres e homens, através da fixação de limiares de paridade para a tomada de decisão de esfera económica, onde Portugal se posiciona em lugares de grande desvantagem no quadro europeu e internacional. A aprovação desta lei terá, seguramente, no singular momento histórico que vivemos, um impacto decisivo e representará uma mudança de paradigma no sentido de uma maior equidade e justiça social, e um reforço

extraordinário para a promoção da Igualdade entre homens e mulheres na sociedade portuguesa.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados abaixo-assinados do Partido Socialista apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

- 1- A presente lei define regras que visam a representação equilibrada de ambos os sexos nos órgãos colegiais de administração e fiscalização do setor público e privado, nos cargos dirigentes da administração pública, e a adoção de planos de igualdade na administração pública, em institutos públicos, empresas do setor público empresarial e empresas do setor privado.
- 2- Entende-se por órgãos de administração, para efeitos de aplicação da presente lei, os conselhos diretivos, os conselhos executivos, os conselhos de gestão, os conselhos gerais, os conselhos de administração, ou os órgãos estatutários com competências análogas.
- 3- Entende-se por órgãos de fiscalização, os conselhos fiscais, os conselhos de supervisão ou órgãos estatutários com competências análogas.
- 4- Entende-se por cargos dirigentes da administração pública, os cargos de direção, gestão, coordenação e controlo dos serviços e órgãos públicos, incluindo os cargos de direção superior e os cargos de direção intermédia.

Artigo 2.º

Setor Público

- 1- Os institutos públicos e as empresas pertencentes ao setor público empresarial integram a representação de ambos os sexos nos órgãos estatutários previstos no n.º 2 e n.º 3 do artigo 1.º, aplicando o disposto no artigo 4.º da presente lei.
- 2- Os cargos dirigentes da administração pública devem ser ocupados, em cada ministério, respeitando, em termos globais, o disposto no artigo 4.º da presente lei.
- 3- O incumprimento do disposto nos números anteriores determina a nulidade dos atos de designação de membros e dos titulares de cargos dirigentes, atendendo, neste caso, à data e respetivos dados globais atualizados por ministério, com exceção das situações devidamente fundamentadas e mediante parecer prévio favorável do membro do Governo com a tutela das políticas de Igualdade.

Artigo 3.º

Setor Privado

- 1- As empresas do setor privado cotadas em bolsa devem integrar a representação de ambos os sexos nos órgãos de administração e de fiscalização previstos no n.º 2 e n.º 3 do artigo 1.º, aplicando o disposto no artigo 4.º da presente lei.
- 2- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, as respetivas empresas elaboram relatório justificativo que deverão remeter à Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM).
- 3- Às empresas cotadas em bolsa e às restantes empresas do setor privado que cumpram o disposto no artigo 4.º será atribuído benefício fiscal em sede de IRC a estabelecer nas leis anuais do Orçamento do Estado.

Artigo 4.º

Paridade

Para efeitos da presente lei, o limiar de paridade deve cumprir a representação mínima de 33,3%.

Artigo 5.º

Planos para a Igualdade

- 1- Os ministérios e respetivos organismos, os institutos públicos, as empresas do setor público empresarial e as empresas do setor privado cotadas em bolsa elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, para eliminar as discriminações de género e promover a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, que deverão ser publicados nos respetivos sítios eletrónicos.
- 2- Os planos para a igualdade são enviados por ministérios, institutos públicos e empresas do setor público empresarial ao membro do Governo com a tutela das políticas de Igualdade e pelas empresas do setor privado cotadas em bolsa à CMVM.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior devem ser seguidos os guias referenciais dos planos para a igualdade elaborados pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Artigo 6.º

Divulgação e avaliação

- 1- O membro do Governo com a tutela das políticas de Igualdade disponibiliza no seu sítio eletrónico a listagem das entidades abrangidas pela presente lei que cumprem e as que não cumprem as obrigações referidas nos artigos anteriores.
- 2- A CMVM disponibiliza no seu sítio eletrónico a listagem das empresas do setor privado cotadas em bolsa que cumprem e as que não cumprem as obrigações referidas nos artigos anteriores, remetendo relatório anual ao membro do Governo com a tutela das políticas de Igualdade.
- 3- As entidades abrangidas pela presente lei, em função do cumprimento do disposto nos artigos anteriores, inserem no respetivo sítio eletrónico, na página de apresentação, banner digital, de fácil leitura, com a indicação:
 - a) Esta entidade cumpre a política de Igualdade entre homens e mulheres estabelecida na lei; ou
 - b) Esta entidade não cumpre a política de Igualdade entre homens e mulheres estabelecida na lei.
- 4- O membro do Governo com a tutela das políticas de Igualdade elabora relatório anual sobre a aplicação da presente lei, que envia à Assembleia da República até ao dia 08 de Março de cada ano.

Artigo 7.º

Entrada em vigor

- 1- A presente lei entra em vigor no ano civil seguinte ao da sua publicação.
- 2- O disposto no artigo 2.º n.º 3 e no artigo 3.º n.º 2 produzirão efeitos relativamente aos atos de designação posteriores à entrada em vigor da presente lei.



As Deputadas e os Deputados,