

## [Projeto de Lei n.º 375/XV/1.ª \(PAN\)](#)

**Prevê um regime de incentivos para a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração, fiscalização ou gerência das sociedades comerciais**

Data de admissão: 29 de novembro de 2022

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

## **ÍNDICE**

- I. A INICIATIVA**
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS**
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL**
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL**
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR**
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS**
- VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO**
- VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO**

## I. A INICIATIVA

---

A presente iniciativa legislativa visa criar um regime de incentivos para a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração, fiscalização ou gerência das sociedades comerciais.

A proponente alude ao relatório [«As one for diversity, equity & inclusion»](#), referindo que se prevê que apenas em 2052 homens e mulheres recebam o mesmo salário médio mensal para funções homólogas e que apenas em 2063 seja similar o número de mulheres e homens em posições executivas.

Apona que o [Index da Diversidade de Género de 2020](#)<sup>1</sup> revela que houve progressão, embora lenta, na representatividade de género nos conselhos de administração e nos cargos executivos das maiores empresas europeias, situando-se Portugal em 13.º num *ranking* de 16 países e 6,6 pontos abaixo da média europeia.

Considera que, não obstante o disposto no seu artigo 14.º, o [Orçamento do Estado para 2023](#) ficou aquém no que respeita à promoção da igualdade de género e que é necessário combater os valores patriarcais enraizados na sociedade.

Dá o exemplo da Noruega que, em 2007, introduziu a figura das quotas de género, obrigando os conselhos de administração das sociedades cotadas a assegurar uma quota mínima de 40% de mulheres, e frisou que esse é o impulso necessário para a mudança para o equilíbrio representativo e digno para ambos os géneros.

A nível nacional, recorda a [Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto](#), que estabeleceu o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, e a [Lei da paridade nos órgãos colegiais representativos do poder político](#), concluindo que se tem feito um caminho importante, mas que as mulheres ainda estão afastadas dos centros de decisão económicos das empresas, representando 17% em cargos executivos e de chefia.

---

<sup>1</sup> Cumpre referir que já se encontra disponível o Index sobre Igualdade de Género referente ao ano de 2022 em <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care>.

Observa que a igualdade entre homens e mulheres contribui para o desenvolvimento económico, identificando as vertentes a promover para que esta seja alcançada – inclusão das mulheres nos processos de tomada de decisão, progressão na carreira, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e igualdade de remuneração por trabalho igual – e salientando a importância de um compromisso nesse sentido.

Em concreto, propõe a criação de um regime que atribui um apoio financeiro, previsto no Orçamento do Estado e passível de financiamento europeu (artigo 8.º), às sociedades comerciais com sede em território nacional e com atividade há pelo menos 5 anos (artigo 2.º) que tenham uma quota superior a 40% de representação de mulheres em órgãos de administração, de fiscalização ou de gerência (artigos 1.º, 3.º e 4.º), estabelecendo obrigação de elaboração de planos anuais para a igualdade (artigo 6.º) e atribuindo o acompanhamento à Comissão para Igualdade de Género e à Autoridade para as Condições de Trabalho (artigo 9.º).

O Projeto de Lei em apreço contém nove artigos: o primeiro definidor do respetivo objeto, o segundo estabelecendo o âmbito de aplicação, o terceiro contendo definições, o quarto dispondo sobre «beneficiários», o quinto sobre «incentivos para a representação paritária nas empresas», o sexto sobre «planos para a igualdade», o sétimo sobre «regulamentação», o oitavo sobre «financiamento», o nono sobre «acompanhamento» e o último determinando o início de vigência da lei a aprovar para a data de entrada em vigor do Orçamento do Estado subsequente à sua publicação.

## **II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS**

---

### **▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais**

A presente iniciativa é apresentada pelo Deputada única representante do Pessoas-Animais-Natureza (PAN), ao abrigo e nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º e do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)<sup>2</sup> (Constituição) e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei.

---

<sup>2</sup> As ligações para a Constituição e para o Regimento são feitas para o portal oficial da Assembleia da República.

Assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, 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, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Observa, igualmente, os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa. Do disposto na presente iniciativa, nomeadamente no artigo 8.º do articulado, poderá resultar, eventualmente, um aumento das despesas do Estado. No entanto, e caso a iniciativa seja aprovada, o artigo 10.º do articulado faz coincidir a respetiva «entrada em vigor com a do Orçamento do Estado subsequente à sua publicação», o que acautela o limite à apresentação de iniciativas, previsto contitucional e regimentalmente.

O projeto de lei deu entrada em 28 de novembro de 2022, acompanhado da [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Por despacho do Presidente da Assembleia da República foi admitido em 29 de novembro, baixando à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias (1.ª), para apreciação e emissão de parecer, no mesmo dia. Foi anunciado em reunião do Plenário em 30 de novembro.

#### ▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O título da presente iniciativa legislativa - «Prevê um regime de incentivos par a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração, fiscalização ou gerência das sociedades comerciais» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da [Lei n.º 74/98, de 11 de novembro](#), conhecida como lei formulário.

Em caso de aprovação esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, devendo ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário, e entrando «em vigor com a Lei do Orçamento do Estado subsequente à sua publicação», conforme previsto no artigo 10.º do articulado e no n.º 1 do artigo 2.º

da referida lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em análise não nos suscita outras questões no âmbito da lei formulário.

### III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

---

A igualdade no trabalho, independentemente do género, está consagrada na [Constituição da República Portuguesa](#)<sup>3</sup>.

De facto, o diploma constitucional estabelece, no n.º 1 do [artigo 13.º](#), a igualdade dos cidadãos perante a lei, determinando que «ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual» (n.º 2 da mesma norma).

Por seu lado, o [artigo 9.º](#) indica, como uma das tarefas fundamentais do Estado, a de «promover a igualdade entre homens e mulheres» [alínea h)].

Conforme referem Jorge Miranda e Rui Medeiros, a igualdade proclamada no artigo 13.º «é a igualdade perante a lei, dita por vezes igualdade *jurídico-formal*, e ela abrange, naturalmente, quaisquer direitos e deveres existentes na ordem jurídica portuguesa. A par dela, acha-se a igualdade *real* entre os Portugueses (...). Conceitos distintos entrelaçam-se no Estado de Direito democrático. Porque todos têm a mesma dignidade social (outra maneira de referir a dignidade de pessoa humana, base da República), a lei tem de ser igual para todos. Mas porque há desigualdades de facto (físicas, económicas, geográficas, etc.), importa que o poder público e a sociedade civil criem ou recriem as oportunidades e as condições que a todos permitam usufruir dos mesmos direitos e cumprir os mesmos direitos. Não há contraposição, há complementaridade. E

---

<sup>3</sup> Texto consolidado retirado do portal da Assembleia da República. Todas as referências legislativas relativas à Constituição da República Portuguesa são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 06/12/2022.

a igualdade *real* (ou jurídico-material ou social) não vale por si; vale enquanto dirigida à concretização da igualdade jurídica (...)»<sup>4</sup>.

Concretamente no contexto laboral, prevê o [artigo 58.º](#) da Lei Fundamental que «todos têm direito ao trabalho» (n.º 1), cabendo ao Estado promover «a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais» [alínea b) do n.º 2].

Por fim, o [artigo 59.º](#) do mesmo diploma prevê os direitos dos trabalhadores, dispondo que, entre outras condições ali estabelecidas, o sexo não poderá obstaculizar a concretização dos direitos, nomeadamente, «à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna» [alínea a) do n.º 1] ou à «organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar» [alínea b) do n.º 1].

O [Código do Trabalho](#)<sup>5</sup> inclui igualmente disposições que consagram o direito à igualdade dos trabalhadores e a proibição da discriminação em função, nomeadamente, do sexo.

Assim, estabelece o n.º 1 do [artigo 24.º](#) que «o trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de (...) sexo (...), devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos». Esclarece o n.º 2 da norma que este direito respeita, entre outros, «a critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer sector de atividade e a todos os níveis hierárquicos» [alínea a)] ou à

---

<sup>4</sup> MIRANDA, Jorge ; MEDEIROS, Rui. Constituição Portuguesa Anotada – Tomo I. Coimbra: Coimbra Editora. 2005.

<sup>5</sup> Texto consolidado retirado do sítio da Internet do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 06/12/2022.



«retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir» [alínea b)].

O [artigo 25.º](#) especifica a proibição o empregador de praticar qualquer discriminação, seja esta direta ou indireta, em razão, nomeadamente, dos fatores referidos no n.º 1 do artigo 24.º, onde se inclui, como se viu, o sexo.

Ainda, proíbe o [artigo 26.º](#) que possam ser estabelecidos, em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou nos regulamentos internos da empresa, normas dirigidas especificamente a trabalhadores de um dos sexos, devendo, nestes casos, considerar-se que ambos os sexos são abrangidos por essa mesma norma. Mais se acrescenta no n.º 2 da mesma norma que «a disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores de ambos os sexos». De referir é ainda o disposto no n.º 4 da norma, nos termos do qual «a disposição de estatuto de organização representativa de empregadores ou de trabalhadores que restrinja o acesso a emprego, atividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores de um dos sexos, fora dos casos previstos no n.º 2 do artigo 25.º e dos previstos em lei específica decorrentes da proteção do património genético do trabalhador ou dos seus descendentes, considera-se aplicável a trabalhadores de ambos os sexos.»

Por fim, dispõe o [artigo 27.º](#) do diploma que, para efeitos da sua aplicabilidade, «não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social».

A [Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto](#), estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, fixando um limiar mínimo relativo à proporção das pessoas de cada sexo designadas em razão das suas

competências, aptidões, experiência e qualificações legalmente exigíveis para os referidos órgãos.

Neste seguimento, estabelece o n.º 1 do [artigo 4.º](#) deste diploma que, para o setor empresarial público, «a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3 %, a partir de 1 de janeiro de 2018.» No que respeita às empresas cotadas em bolsa, determina o n.º 1 do artigo 5.º que «a proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020.»

De acordo com o [artigo 2.º](#) do mesmo diploma, esta lei «é aplicável, com as necessárias adaptações, ao setor empresarial local» (n.º 1), bem como «ao setor público empresarial das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, nos termos a definir em diploma próprio» (n.º 2).

Nos termos do [artigo 11.º](#) do diploma, «as medidas necessárias à aplicação da presente lei são definidas por despacho do membro do Governo responsável pela área da igualdade, mediante proposta da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.»

Neste seguimento, foi publicado o [Despacho Normativo n.º 18/201, de 21 de junho](#), o qual veio definir (i) os procedimentos a adotar para a realização das comunicações a que estão obrigadas estas entidades, (ii) a articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) e (iii) a produção de um guião para o efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais.

De referir é igualmente a Lei da Paridade nos órgãos colegiais representativos do poder político, aprovada pela [Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto](#), nos termos da qual as listas de candidaturas apresentadas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para os órgãos eletivos das autarquias locais, bem como a lista de candidatos a vogal das juntas de freguesia, e ainda, as listas de candidatos às mesas



dos órgãos deliberativos das autarquias locais, são compostas de modo a assegurar a paridade entre homens e mulheres ([artigo 1.º](#)). Neste seguimento, deve ser assegurada «a representação mínima de 40 % de cada um dos sexos, arredondada, sempre que necessário, para a unidade mais próxima» (n.º 1 do [artigo 2.º](#)), não podendo «ser colocados mais de dois candidatos do mesmo sexo, consecutivamente, na ordenação da lista» (n.º 2 da mesma norma).

A [Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego \(CITE\)](#)<sup>6</sup> é, desde 1979, o mecanismo nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional. A sua orgânica foi aprovada pelo [Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março](#), tratando-se de um órgão colegial, tripartido e equilátero, composto por um/a representante do ministério com atribuições na área do emprego que preside; um/a representante do ministério com atribuições na área da igualdade; um/a representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública; um/a representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e da segurança social; dois/duas representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e um/uma representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social. De acordo com o [artigo 2.º](#) do referido Decreto-Lei, «a CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo».

A [Lei n.º 10/2001, de 21 de maio](#), impõe ao Governo que remeta à Assembleia da República, no 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. Este relatório deve, de acordo com o n.º 2 do [artigo 1.º](#) do diploma, «conter os indicadores ao nível nacional que incluam os dados imprescindíveis à avaliação, pela Assembleia da República, do progresso registado em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na

---

<sup>6</sup> Portal oficial.

formação profissional, designadamente: a) Os recursos humanos e materiais diretamente envolvidos na observância da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional; b) O número de ações de fiscalização e de inspeção realizadas de que resultaram a apreciação do cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional; c) Os critérios observados na escolha das ações de fiscalização e de inspeção referidas na alínea anterior; d) O número de queixas apresentadas em matérias relacionadas com a violação da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sua distribuição geográfica e por sector de atividade, assim como as áreas sobre que incidem; e) Informação sobre a implementação da lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.»

De acordo com a [informação](#) disponível no portal da [Direção Geral do Emprego e das Condições de Trabalho](#) (DGERT)<sup>7</sup>, o [Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional de 2018](#) (de ora em diante designado apenas por Relatório) foi submetido no dia 4 de fevereiro de 2022 à Assembleia da República.

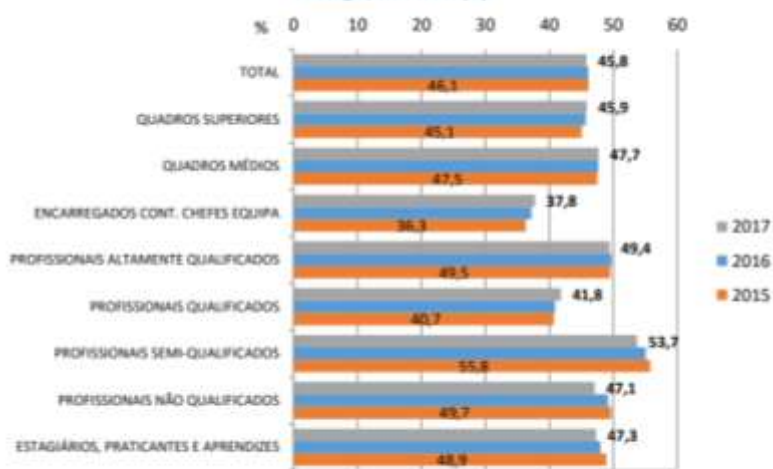
No Relatório conclui-se que, apesar das mulheres possuírem níveis de habilitação escolar mais elevados, a taxa de feminização continua a não ter uma correspondência direta, conforme tabela abaixo<sup>8</sup>:

---

<sup>7</sup> De acordo com o [Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril](#), a DGERT é « um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa» (artigo 1.º), que «tem por missão apoiar a conceção das políticas relativas ao emprego, formação e certificação profissional e às relações profissionais, incluindo as condições de trabalho e de segurança, saúde e bem-estar no trabalho, cabendo-lhe ainda o acompanhamento e fomento da contratação coletiva e a prevenção de conflitos coletivos de trabalho» (n.º 1 do artigo 2.º).

<sup>8</sup> Página 33 do Relatório.

Figura 11 - Taxa de feminização do emprego por conta de outrem, por nível de qualificação, em Portugal, 2015-2017 (%)



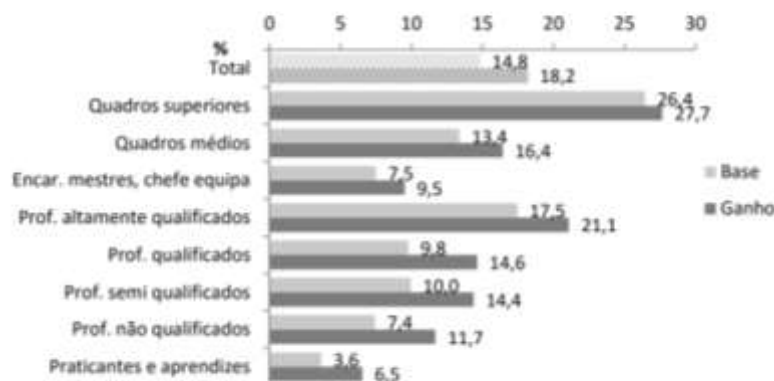
Fonte: GEP/ MTSSS, Quadros de Pessoal

Refere-se igualmente no Relatório que «no que respeita à representação por sexo nos grandes grupos profissionais, entre 2017 e 2018, a população feminina empregada apresentou um acréscimo na maioria dos grupos profissionais, com exceção do grupo dos representantes do poder legislativo e órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos, onde diminuiu 9,4 mil pessoas (nos homens -15,3 mil pessoas), no dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta, onde se verificou uma diminuição de 7,3 mil pessoas (-7,9 mil pessoas do sexo masculino) e no grupo dos trabalhadores não qualificados, onde se evidenciou a maior descida para as mulheres (-18 mil versus -7,0 mil pessoas do sexo masculino).»<sup>9</sup>

No que respeita à disparidade salarial entre homens e mulheres, refere-se no Relatório que se mantém a tendência dos anos anteriores, «em que a disparidade salarial entre homens e mulheres tende a acentuar-se à medida que aumenta o nível de qualificação profissional.»

<sup>9</sup> Página 34 do Relatório.

Figura 20 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de qualificação, em Portugal, 2017 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Pela [Resolução de Conselho Ministros n.º 62/2018, de 21 de maio](#), foi aprovada a «Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030». A preocupação central desta estratégia é a eliminação dos estereótipos, plasmada nos três Planos de Ação através de medidas concretas a prosseguir no primeiro período de execução até 2021: o Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); o Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) e o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

No âmbito do tema abordado pela presente iniciativa, cumpre ainda fazer referência ao «[Programa Conciliação e Igualdade de Género](#)<sup>10</sup>». Através deste programa pretende-se financiar projetos inovadores e estruturantes para o país, nomeadamente na área da igualdade de género, no sentido de garantir as mesmas oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho. A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) foi designada Operadora do Programa e, através da [Resolução do Conselho de Ministros n.º 9/2020, de 28 de fevereiro](#), foi autorizada a realizar a despesa no montante máximo de 7 058 824 € no âmbito deste mesmo programa, para o período compreendido entre 2018 e 2024.

<sup>10</sup> Informação disponível no portal do *EEA Grants Portugal*.

Por fim, refira-se que, de acordo com a edição de 2022 do [Índice de Igualdade de Género](#)<sup>11</sup>, promovido pelo *European Institute for Gender Equality (EIGE)*, numa escala de 0 a 100, foi atribuída a Portugal uma pontuação de 62,8, sendo que a pontuação média da União Europeia é de 68,6.

#### **IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL**

##### **▪ Âmbito da União Europeia**

A União Europeia baseia-se num conjunto de valores entre os quais a igualdade, promovendo a igualdade entre mulheres e homens (artigos 2.º e 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia (TUE)). Além disso, os artigos 8.º e 10.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE), atribuem à União Europeia (UE) a tarefa de eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres em todas as suas atividades, bem como combater, em todas as suas ações, a discriminação em razão do sexo.

O artigo 153.º do TFUE permite que a União Europeia aja no domínio mais amplo da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego; neste contexto, o artigo 157.º do TFUE autoriza as ações positivas para reforçar a autonomia das mulheres.

Mais se refira o artigo 21.º da [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#) relativo à não discriminação e, especificamente no que se refere à igualdade entre homens e mulheres, o artigo 23.º que 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».

Neste contexto, com relevância para o tema, destacam-se os seguintes instrumentos legais:

---

<sup>11</sup> Informação no portal do EIGE.

- [Diretiva 79/7/CEE](#), relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social
- [Diretiva 2000/78/CE](#) que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional;
- [Diretiva 2004/113/CE](#) que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento.
- [Diretiva \(UE\) 2019/1158](#) relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

Relativamente ao Parlamento Europeu, ressaltam-se as resoluções/posições abaixo indicadas, que incluem a introdução de medidas de transparência salarial e de sistemas de avaliação e classificação profissionais não discriminatórios em função do sexo, nomeadamente:

- [Resolução](#) do Parlamento Europeu, de 3 de Setembro de 2008, sobre a igualdade entre mulheres e homens;
- [Resolução](#) do Parlamento Europeu com recomendações à Comissão relativas à aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual;
- [Posição](#) do Parlamento sobre a proposta de Diretiva que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento;

Cumprе ressaltar a [Diretiva 2006/54/CE](#) 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 (reformulação) que prevê, «em caso de trabalho igual ou de valor igual, a eliminação, relativamente a todos os aspetos e a todas as condições de remuneração, da discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo. Concretamente, quando para a determinação das remunerações for utilizado um sistema de classificação profissional, este deverá basear-se nos mesmos critérios para os trabalhadores masculinos e femininos e ser elaborado de modo a excluir qualquer



discriminação em razão do sexo». Esta Diretiva foi complementada pela [Recomendação](#) relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, adotada pela Comissão Europeia em março de 2014, na qual eram fornecidas orientações aos Estados-Membros para os ajudar a melhorar e a tornar mais eficaz a aplicação do princípio da igualdade salarial, a fim de combater a discriminação salarial e contribuir para corrigir as disparidades salariais que persistem entre homens e mulheres.

Na sequência das [orientações políticas](#) da Presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen, a Comissão Europeia apresentou em março de 2021, uma [proposta](#)<sup>12</sup> de Diretiva que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento, cujos objetivos são:

- assegurar a transparência salarial nas diferentes organizações;
- facilitar a aplicação dos conceitos fundamentais em matéria de igualdade de remuneração, nomeadamente «remuneração» e «trabalho de valor igual»; e
- reforçar os mecanismos de fiscalização do cumprimento.

Ademais, destaque-se que em junho de 2022, foi alcançado um [Acordo Político sobre o equilíbrio de género nos Conselhos de Administração das Empresas](#) entre o Parlamento Europeu e o Conselho sobre a diretiva relativa à melhoria do equilíbrio de género entre administradores não executivos de empresas cotadas, [proposta pela Comissão em 2012](#).

No âmbito do [Pilar dos Direitos Sociais](#) e das realizações em matéria de igualdade de género, sublinhe-se a [Estratégia para a Igualdade de Género para 2020-2025](#) que visa «construir uma União na qual os homens e as mulheres, independentemente da sua idade e em toda a sua diversidade, sejam livres de seguir o caminho que escolherem na vida, tenham as mesmas oportunidades de realização pessoal, possam participar na sociedade europeia em pé de igualdade e dirigi-la em igualdade de circunstâncias».

Por último, cumpre aludir ao [Instituto Europeu para a Igualdade de Género](#) (EIGE), cuja missão é «fornecer dados concretos para o apoio à igualdade de género», através do

---

<sup>12</sup> A presente proposta de Diretiva foi objeto de [escrutínio](#) pela Assembleia da República.

apoio a estudos de investigação e a recolha de dados e boas práticas, visando promover a igualdade de género dentro e fora da UE.

## ▪ **Âmbito internacional**

### **Países analisados**

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: França e Noruega

### **FRANÇA**

A aprovação, em 2011, da [loi n.º 2011-103 du 27 janvier 2011](#)<sup>13</sup> *relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle*, dita lei Copé-Zimmermann, previa que os conselhos de administração das médias ou grandes empresas fossem compostos «en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes» (n.º 1.º do artigo 1.º), não devendo, para o efeito, a proporção ser inferior a 40% para cada sexo.

O âmbito inicial da lei abrangeu as sociedades cotadas e não cotadas que empregassem, durante três exercícios consecutivos, 500 trabalhadores efetivos e que apresentassem um volume de negócios líquido ou um balanço total de pelo menos 50 milhões de euros negativos.

O diploma determinava que os conselhos de administração das sociedades em causa fossem compostos por, pelo menos, 40% de administradores de cada sexo.

Esse objetivo foi traçado para 2017, com um patamar intercalar de 20% em 2014. A lei também especifica que se o conselho for composto por no máximo oito membros, a diferença entre o número de conselheiros de cada sexo não pode ser maior de dois.

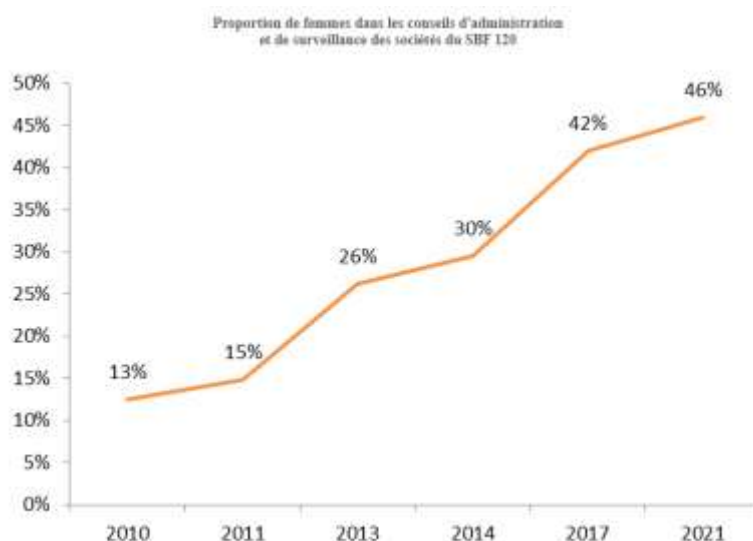
Esses objetivos de paridade são acompanhados por um duplo sistema de sanções. Por um lado, são nulas as nomeações irregulares para o conselho de administração ou para o conselho fiscal. Por outro lado, está temporariamente suspenso o pagamento de

---

<sup>13</sup> Diploma retirado do portal oficial Legifrance.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a França são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 05/12/2022.

senhas de presença aos membros dos órgãos de administração ou de fiscalização cuja composição seja irregular (artigo 5.º).

A aprovação desta lei levou a um significativo aumento do número de mulheres em conselhos de administração em França, como se pode aferir no seguinte gráfico:



Fonte: [Senado Francês](#)<sup>14</sup>

Refira-se ainda que, no [Gender Diversity Index \(2021\)](#)<sup>15</sup>, com dados referentes a 2020, se afirma que o país tem a maior percentagem de mulheres em conselhos de administração/conselhos de supervisão em países europeus e a segunda maior percentagem de mulheres em conselhos e membros de comissões.

Com o objetivo de acelerar mais a participação das mulheres na vida económica e profissional neste país, foi aprovada a [Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021](#) visant à

<sup>14</sup> Informação do Portal Oficial, retirada de: <http://www.senat.fr/rap/r20-757/r20-7572.html>. Consulta efetuada a 05/12/2022

<sup>15</sup> Informação do Portal Oficial, retirada de: <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2022/01/2021-Gender-Diversity-Index.pdf>, pág. 35. Consulta efetuada a 05/12/2022

accélérer l'égalité économique et professionnelle, dita Loi Rixain, que inclui diversas medidas que visam maior igualdade entre mulheres e homens nas empresas.

É neste sentido que o seu [artigo 14.º](#) cria uma obrigação de representação equilibrada entre mulheres e homens entre os altos executivos e membros dos órgãos sociais de grandes empresas, acompanhada de uma obrigação de transparência nesta área.

O diploma estabelece novas obrigações para empresas que empreguem pelo menos 1.000 funcionários durante três anos consecutivos, as quais devem agora calcular e publicar quaisquer lacunas na representação entre mulheres e homens entre os seus altos executivos e membros dos seus órgãos sociais, todos os anos até 1 de março.

Para o primeiro ano de aplicação, as empresas têm até 1 de setembro de 2022 para implementar esta obrigação e comunicar os seus resultados, bem como os seus métodos de publicação à comissão social e económica. Terão então de enviar esta informação à administração através do portal de declarações “[Représentation équilibrée](#)”<sup>16</sup>

As empresas terão de atingir a meta de 30% de mulheres e homens executivos seniores e 30% de mulheres e homens em órgãos sociais a partir de 1º de março de 2026. Essa meta será de 40% a partir de 1º de março de 2029, tendo as empresas ainda dois anos para cumprir com esses objetivos, sob pena de multa pecuniária.

No portal oficial travail-emploi.gouv.fr, [está disponível](#)<sup>17</sup> um conjunto de perguntas e respostas relativas à aplicação deste artigo.

## NORUEGA

A Noruega foi o primeiro país europeu a legislar sobre a necessidade de quotas em conselhos de administração de empresas.

Após uma [consulta ministerial](#)<sup>18</sup> realizada entre 2001 e 2003, onde se propunha que, para as sociedades anónimas, empresas estatais, bem como para as sociedades anónimas de direito especial, incluindo as intermunicipais, e ainda conselho de fundações, fossem introduzidas regras para que cada género fosse representado por

---

<sup>16</sup> Informação do Portal Oficial, retirada de: <https://egapro.travail.gouv.fr/representation-equilibree/>. Consulta efetuada a 05/12/2022.

<sup>17</sup> Informação do Portal Oficial, retirada de: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/representation-equilibree-f-h-dans-les-postes-de-direction-des-grandes/>. Consulta efetuada a 05/12/2022.

<sup>18</sup> Informação do Portal Oficial, retirada de: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/otprp-nr-97-2002-2003-/id127203/?ch=6>. Consulta efetuada a 06/12/2022.

um determinado número de membros no conselho de administração da sociedade, correspondente a cerca de 40% dos seus membros, foi aprovada a [Lov om endringer i lov 13. juni 1997 nr. 44 om aksjeselskaper, lov 13. juni 1997 nr. 45 om allmennaksjeselskaper og i enkelte andre lover \(likestilling i styrer i statsaksjeselskaper, statsforetak, allmennaksjeselskaper mv.\)](#)<sup>19</sup> (Lei de alterações à Lei de 13 de junho de 1997 n.º 44 sobre sociedades anónimas, Lei de 13 de junho de 1997 n.º 45 sobre sociedades anónimas e em algumas outras leis (igualdade nos conselhos de sociedades anónimas, empresas estatais, sociedades anónimas empresas, etc.).

O diploma determina que ambos os sexos devem estar representados em conselhos de administração tanto no setor público como privado, estipulando a sua entrada em vigor a partir de 1 de janeiro de 2004, para o setor público sendo dado um prazo de dois anos às empresas privadas para a implementação da meta de 40% de representação feminina.

Posteriormente, a aprovação em 2007 do [Act relating to gender equality \(the Gender Equality Act\)](#)<sup>20</sup>, cujo capítulo 13 é dedicado aos Esforços ativos de igualdade, determinou que as autoridades públicas devem fazer esforços ativos, direcionados e sistemáticos para promover a igualdade de género.

De acordo com o [Gender Diversity Index \(2021\)](#)<sup>21</sup>, com uma pontuação de 0,72 no Índice, a Noruega é a melhor classificada entre os 19 países europeus incluídos no Índice<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> Diploma retirado do portal oficial Lovdata.no. Todas as referências legislativas referentes à Noruega são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 06/12/2022. Diploma em Norueguês. Não foi encontrada uma versão em inglês.

<sup>20</sup> Informação do Portal Oficial, retirada de: <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/the-act-relating-to-gender-equality-the-/id454568/>. Consultas efetuadas a 06/12/2022.

<sup>21</sup> Informação do Portal Oficial, retirada de: <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2022/01/2021-Gender-Diversity-Index.pdf>. págs 32-34. Consulta efetuadas a 06/12/2022.

<sup>22</sup> Alemanha, Áustria, Bélgica, , Dinamarca, Espanha, Finlândia, França, Itália, Irlanda, Luxemburgo, Noruega, Países Baixos, Polónia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Suécia e Suíça.

## V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

---

### ▪ **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verifica-se que não existem iniciativas legislativas pendentes sobre a mesma matéria ou idêntica.

### ▪ **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Na anterior Legislatura não se registaram iniciativas de idêntico objeto. Enumeram-se, assim, as iniciativas de objeto conexo ou idêntico apreciadas na XIII Legislatura :

- [Proposta de Lei n.º 116/XIII/3.ª \(GOV\)](#) - *Estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública*, tendo dado origem à [Lei n.º 26/2009, de 28 de março](#), *Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública*;

- [Projeto de Lei n.º 833/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - *Assegura medidas de promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no exercício de cargos dirigentes procedendo à 7.ª alteração da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro que aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração pública*, tendo sido rejeitado, na Sessão Plenária de 20-04-2018, com o voto contra do PS, a favor do PCP, do PEV, do PAN e da Senhora Deputada Isabel Galriça Neto do CDS-PP e a abstenção do PSD, do BE e do CDS-PP; e

- [Projeto de Lei n.º 406/XIII/2.ª \(BE\)](#) - *Promove a igualdade de género na composição dos órgãos da administração do Estado* e [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*, os quais deram origem à [Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto](#), que estabeleceu o *Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa*.

---

### **Projeto de Lei n.º 375/XV/1 (PAN)**

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



## VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

---

Em 7 de dezembro de 2022, a Comissão solicitou parecer escrito sobre esta iniciativa ao Conselho Superior do Ministério Público, ao Conselho Superior da Magistratura, à Ordem dos Advogados, à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Todos os pareceres e contributos remetidos à Assembleia da República serão publicados na [página da iniciativa](#) na *Internet*.

## VII. AVALIAÇÃO PRÉVIA DE IMPACTO

---

O preenchimento, pelo proponente, da [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#) da presente iniciativa, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve, como resultado, uma valoração positiva do impacto de género. À luz do referido no artigo 10.º do referido diploma, cumpre sublinhar que na presente iniciativa legislativa a perspetiva da igualdade de género é o eixo central das normas, tendo como finalidade a promoção da igualdade entre homens e mulheres, pelo que se poderá afirmar que se verifica um impacto transformador de género.

## VIII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

---

CAILLEBA, Patrice - Leadership : vers la parité femmes-hommes. **Futuribles**. Paris. ISSN 0337-307x. Nº 440 (janv./fév. 2021), p. 51-64. Cota: RE-4.

Resumo: Este artigo apresenta elementos comprovativos da evolução positiva da igualdade de género e da inserção das mulheres no mundo do trabalho em França. É abordado o ensino superior, analisando-se o aumento da representatividade das mulheres em cursos anteriormente frequentados maioritariamente por homens, nomeadamente na área do Direito e aplicação da Justiça e na área da Gestão. Estes conjuntos de mulheres, altamente formadas, são aqueles que efetuarão a liderança num futuro próximo, São, ainda, apresentados números relativos à representatividade da

mulher nos quadros altos de empresas e nos altos quadros da governação. O autor refere, ainda, o impacto da *Lei Copé-Zimmermann*, de 27 de janeiro de 2011, relativa à apresentação equilibrada das mulheres e dos homens no seio dos Conselhos de Administração (“lei de feminização das empresas”).

COTRONEO, Clara ; BROWN, Olivia ; KARWOT, Iwona – **The gender gap in the EU’s public employment and leadership** [Em linha] : **mapping promising measures for gender equality and equal opportunities in the EU27**. Brussels : European Parliament, 2021. [Consult. 7 dez. 2022]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=134001&img=21085&save=true>>.

Resumo: Este estudo foi encomendado pelo Departamento de Políticas para os Direitos dos Cidadãos e Assuntos Constitucionais do Parlamento Europeu a pedido da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade de Géneros (FEMM) do Parlamento Europeu. O estudo fornece um mapeamento preliminar da situação da disparidade de género na administração pública e no setor público da UE e dos Estados-Membros e reflete sobre quais fatores que impedem a entrada e a progressão na carreira das mulheres no setor público e na esfera pública.

No segundo capítulo apresentam-se referências extensas e detalhadas a instrumentos jurídicos e internacionais de combate à discriminação e igualdade de género. O estudo também mapeia as melhores práticas para a promoção da igualdade de género e igualdade de oportunidades nos Estados Membros, com base na pesquisa documental de documentos legislativos e políticos e ampla contribuição de funcionários públicos.

A investigação centra-se nas práticas de gestão de recursos humanos que contribuem para a igualdade de oportunidades e problematiza algumas políticas sociais que podem constituir um desafio para a participação ativa e o contributo das mulheres para o setor público.

Finalmente, o capítulo final fornece uma visão geral de dois desafios atuais: a inclusão de uma dimensão de género na implementação do Plano de Recuperação da UE e a conceção e implantação de inteligência artificial sensível ao género.

REINO UNIDO. Parliament. House of Commons.Library – **Women and the UK economy**. [Em linha]. London : House of Commons Library, 2022. [Consult. 9 dez.

2022]. Disponível em WWW:<URL:  
<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=139067&img=27789&save=true>>.

Resumo: Este artigo apresenta um conjunto de estatísticas e sua análise, relativas à participação das mulheres no mercado de trabalho no Reino Unido. Analisa, especificamente, as seguintes categorias: tipo de emprego, indústria, ocupação, região e país, grupo étnico e situações de deficiência. São, ainda, apresentados os dados relativos à diferença de salário entre homens e mulheres e os relativos à liderança de negócios por mulheres distribuídos pelos seguintes itens: pequenas e médias empresas, *start-ups* e mulheres nos conselhos de administração (cap. 3, p. 25). Este capítulo prevê, ainda, um conjunto de ligações para outros recursos com dados sobre a representação da mulher na política, negócios e artes, bem como aplicações financeiras lideradas por mulheres, entre outros.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. **Upward convergence in gender equality** [Em linha] : **how close is the Union of equality?** Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021. [Consult. 9 dez. 2022]. Disponível em WWW:<URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=136137&img=23825&save=true>>.

Resumo: Este *policy brief* foi produzido em conjunto com a *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Eurofound) e o *European Institute for Gender Equality* (EIGE) e visou investigar padrões de convergência no *Gender Equality Index* entre os Estados Membros da União Europeia no período entre 2010 e 2018. O índice procura analisar os padrões, a nível nacional, da evolução da igualdade de género nos diversos países da União Europeia. É apresentada a evolução de cada país no sentido de atingir o padrão médio na igualdade de género, quais os que evoluíram mais rápido, quais foram mais lentos e aqueles que não conseguiram evoluir nesse sentido. Na pág. 12 analisa-se a disparidade de convergência na igualdade de género no campo das posições em conselhos de administração (altos quadros nas esferas políticas, económicas e sociais). A tendência geral é de crescimento, sendo que este padrão parece estar ligado à adoção de medidas legais de incentivo à igualdade de

género (cotas, por exemplo). Entre 2010 e 2018 seis Estados Membros adotaram esse tipo de medidas (Portugal incluído) tendo resultado num amplo crescimento de representação feminina em posições de Administração.