

**RELATÓRIO SOBRE A APLICAÇÃO DA LEI N.º 62/2017, DE 1 DE
AGOSTO**

**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**

ANO DE 2018

I. INTRODUÇÃO	3
II. COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO	3
1. Orgânica	3
2. Atribuições	4
III. OBJETO E ÂMBITO DA LEI N.º 62/2017, DE 1 DE AGOSTO	5
1. Limiares mínimos de representação equilibrada	5
2. Planos para a igualdade anuais	6
3. Definições	7
4. Incumprimento	7
IV. DADOS ESTATÍSTICOS	8
1. Dados da representação equilibrada a 31 de dezembro de 2018	8
2. Evolução estatística 2017-2018	11
3. Dados sobre os Planos para a Igualdade (PI) a 31 de dezembro de 2018	13
V. A LEI N.º 62/2017 E A DIRETIVA WOMEN ON BOARDS	13
VI. CONCLUSÕES	15

I. INTRODUÇÃO

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.

Esta Lei atribui à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género a competência para acompanhar a sua aplicação bem como para elaborar um relatório anual sobre a sua execução, a entregar ao membro do Governo de que depende até ao final do primeiro semestre de cada ano.

Tendo em vista dar cumprimento ao disposto na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi elaborado o presente relatório referente ao ano de 2018.

II. COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

1. Orgânica

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, abreviadamente designada por CIG, é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa, nos termos do n.º 1 do artigo 1.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a CIG é dirigida por um/a presidente, coadjuvado/a por um/a vice-presidente.

É ainda órgão da CIG o Conselho Consultivo, que corresponde a um órgão de consulta em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, o qual assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade civil através das seguintes secções:

- A Secção Interministerial;
- A Secção das Organizações Não-Governamentais;
- O Grupo Técnico-Científico.

A CIG dispõe ainda de um serviço desconcentrado, com a designação de Delegação do Norte.

2. Atribuições

Nos termos do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a CIG tem como missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género.

A CIG tem designadamente a competência, prevista na alínea p) do n.º 2 do artigo 2.º do acima referido Decreto Regulamentar, para receber queixas relativas a situações de discriminação ou de violência com base no género e apresentá-las, sendo caso disso, através da emissão de pareceres e recomendações, junto das autoridades competentes ou das entidades envolvidas.

Nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, a CIG é a entidade coordenadora da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” e dos respetivos Planos de Ação:

- Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);
- Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);
- Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

Para além das supramencionadas, são cometidas a esta Comissão competências específicas através de diplomas avulsos, nomeadamente a Lei n.º 14/2008, de 12 de março, que proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que 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, a Lei n.º 26/2019, de 28 de março, que estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública, e a Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, que procede à segunda alteração à lei da paridade nos órgãos do poder político, aprovada pela Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto.

Concretamente, ao abrigo da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e respetiva regulamentação (Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho, e Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho) a CIG deve designadamente:

1. Acompanhar a aplicação da lei (n.º 1 do artigo 8.º);
2. Elaborar anualmente um relatório sobre a execução da lei (n.º 2 do artigo 8.º), a entregar ao membro do Governo de que depende até ao final do primeiro semestre de cada ano;
3. Publicitar no seu *site* as repreensões registadas aplicadas em caso de incumprimento dos limiares mínimos (n.º 3 do artigo 6.º);
4. Aplicar a repreensão registada às entidades do setor empresarial do Estado em caso de incumprimento dos limiares mínimos (n.º 1 do artigo 2.º da Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho) e comunicá-la à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e à Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) (n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho);
5. Disponibilizar o “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade” no respetivo *site* (n.º 7 do artigo 6.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho).
6. Propor, ao membro do Governo responsável pela área da igualdade, medidas necessárias à aplicação da lei (artigo 11.º).

III. OBJETO E ÂMBITO DA LEI N.º 62/2017, DE 1 DE AGOSTO

1. Limiares mínimos de representação equilibrada

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, determina que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização:

- não pode ser inferior a 33,3% em cada entidade do setor público empresarial abrangida, a partir de 1 de janeiro de 2018. Se os órgãos de administração integrarem administradores executivos e não executivos, o limiar deve ser cumprido relativamente a ambos.
- não pode ser inferior a 20% em cada empresa cotada em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018. O limiar deve ser cumprido

relativamente à totalidade dos administradores, executivos e não executivos, que integrem os órgãos de administração.

- não pode ser inferior a 33,3% em cada empresa cotada em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020. O limiar deve ser cumprido relativamente à totalidade dos administradores, executivos e não executivos, que integrem os órgãos de administração.

Deve esclarecer-se que estes limiares não se aplicam aos mandatos em curso, devendo, no entanto, ser cumpridos em caso de renovação ou substituição.

Neste sentido, as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa devem comunicar à CIG qualquer alteração à composição dos respetivos órgãos de administração e de fiscalização, no prazo de 10 dias contado a partir da data da designação dos seus membros (n.º 3 do artigo 8.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e n.º 4 do artigo 2.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho).

2. Planos para a igualdade anuais

Prevê igualmente a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, concretamente no seu artigo 7º, que 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 homens e mulheres, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na internet e proceder ao seu envio para a CIG e para a CITE.

A elaboração dos supracitados planos deve seguir o previsto no “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade”, disponível no *site* da CIG e da CITE, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

3. Definições

Para efeitos da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, considera-se (artigo 3.º):

- “Órgão de administração”: os conselhos diretivos, os conselhos executivos, os conselhos de gestão, os conselhos de administração ou outros órgãos colegiais com competências análogas;
- “Órgãos de fiscalização”: os conselhos fiscais, os conselhos gerais e de supervisão ou outros órgãos colegiais com competências análogas;
- “Setor público empresarial”: 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 pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, e no artigo 2.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 53/2014, de 25 de agosto, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, e 42/2016, de 28 de dezembro;
- “Empresas cotadas em bolsa”, as empresas com ações admitidas à negociação em mercado regulamentado.

4. Incumprimento

O incumprimento dos limiares mínimos determina (artigo 6.º):

- a nulidade do ato de designação para os órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial, devendo os membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respetivo setor de atividade, quando aplicável, apresentar novas propostas que cumpram o limiar, no prazo de 90 dias;
- a declaração, pela CMVM, do incumprimento e do caráter provisório do ato de designação, no caso de empresas cotadas em bolsa, as quais dispõem do prazo de 90 dias para procederem à respetiva regularização.

A manutenção do incumprimento no termo do prazo indicado determina a aplicação de uma repreensão registada ao infrator e a publicitação integral da mesma num registo público, disponibilizado para o efeito nos *sites* da CIG, da CITE e da CMVM. A repreensão registada é aplicada pela CIG às entidades do setor empresarial do Estado e pela CMVM às empresas cotadas em bolsa, nos termos da Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho.

Em 2018 não foi aplicada nenhuma repreensão registada a entidades do setor empresarial do Estado ou a empresas cotadas.

Em caso de manutenção do incumprimento por empresa cotada em bolsa, por período superior a 360 dias a contar da data da repreensão, a CMVM aplica uma sanção pecuniária compulsória, em montante não superior ao total de um mês de remunerações do respetivo órgão de administração ou de fiscalização, por cada semestre de incumprimento, a qual é precedida de audiência prévia da empresa visada.

Em 2018 não foi aplicada nenhuma sanção pecuniária compulsória a empresas cotadas em bolsa.

A CMVM publicou as seguintes notas informativas sobre o novo regime de representação equilibrada nos órgãos sociais resultante da Lei n.º 16/2017, de 1 de agosto:

- Circular sobre Contas Anuais, de março de 2018;
- Circular “Informação aos emitentes de valores mobiliários admitidos à negociação em mercado regulamentado: perspetivas da supervisão para 2019”, de 11 de fevereiro de 2019, a qual inclui uma representação gráfica da sequência cronológica de atuação da CMVM em caso de identificação (e não correção atempada) de situações de incumprimento do regime.

IV. DADOS ESTATÍSTICOS

1. Dados da representação equilibrada a 31 de dezembro de 2018

Com base em informação da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF), da Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL) e da CMVM e comunicada pelas próprias empresas, foram elaborados os seguintes gráficos e quadros que dizem respeito aos diferentes setores a 31 de dezembro de 2018.

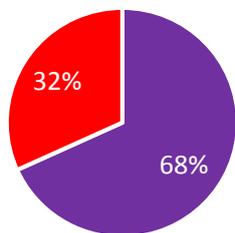
Setor	Total de empresas	Total de lugares		Órgão de Administração		Órgão de Fiscalização	
		OA	OF	% Homens	% Mulheres	% Homens	% Mulheres
Setor Empresarial do Estado	181	683	476	68%	32%	67% NB	33% NB
Setor Empresarial Local	158	300	n/a	65%	35%	n/a	n/a
Empresas cotadas em bolsa	40	349	173	83%	17%	80%	20%

n/a - Não aplicável (fiscal único)

NB - Valores só refletem 60 entidades correspondentes a 33% do universo do SEE relativamente às quais existe informação para o cálculo do indicador (não considera fiscal único e SROC e empresas sem informação disponibilizada)

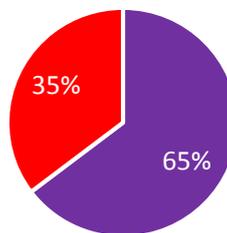
OA – órgão de administração | OF – órgão de fiscalização

Setor Empresarial do Estado
Órgão de Administração



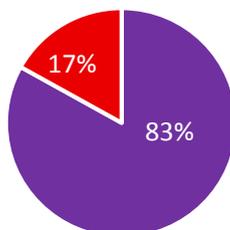
■ % Homens ■ % Mulheres

Setor Empresarial Local
Órgão de Administração



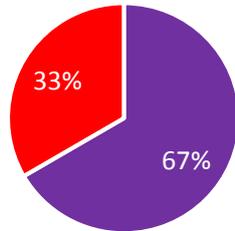
■ % Homens ■ % Mulheres

Empresas cotadas em bolsa
Órgão de Administração



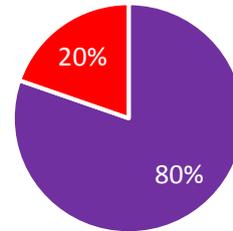
■ % Homens ■ % Mulheres

Setor Empresarial do Estado
 Órgão de Fiscalização



■ % Homens ■ % Mulheres

Empresas cotadas em bolsa
 Órgão de Fiscalização



■ % Homens ■ % Mulheres

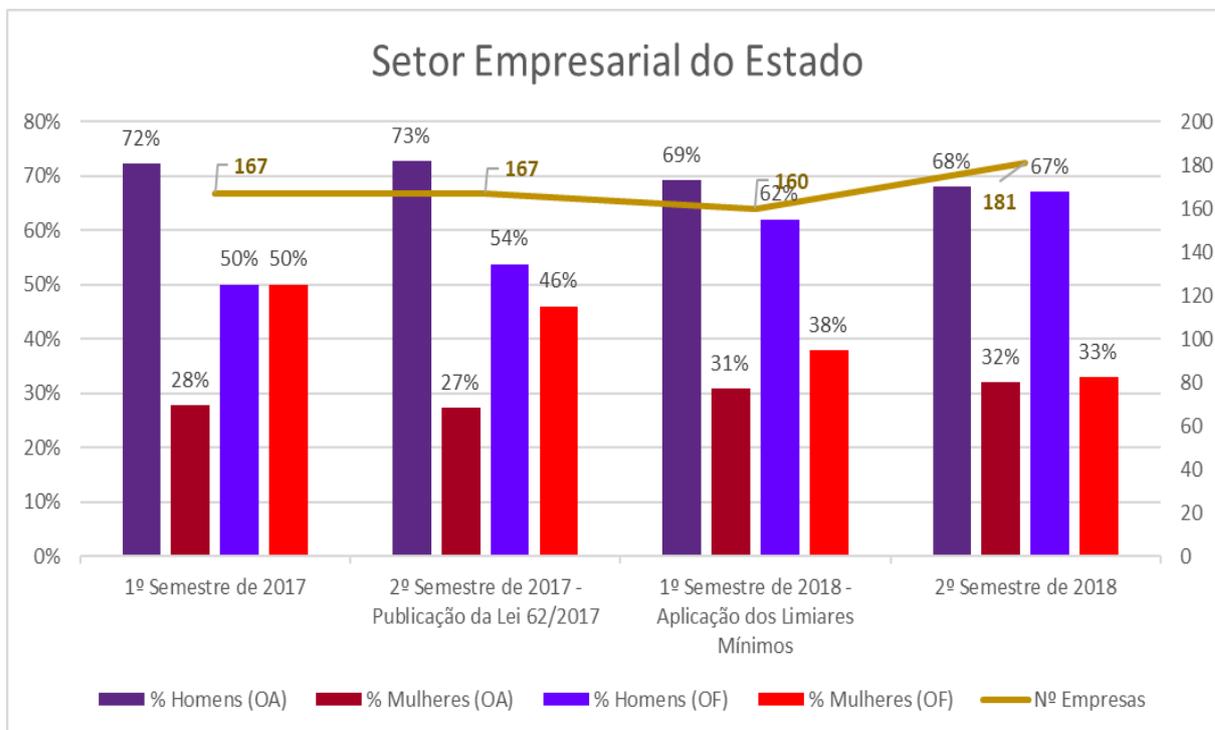
Importa referir que, de acordo com o n.º 1 do artigo 1.º e o artigo 3.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, o regime não se aplica nos casos em que o órgão de fiscalização corresponde ao Fiscal único, situação que ocorre nas empresas do Setor Empresarial Local.

Desagregando por cargos de administração executivos e não executivos verifica-se o seguinte:

Setor	Total de empresas	Executivos		Não Executivos	
		% Homens	% Mulheres	% Homens	% Mulheres
Setor Empresarial do Estado	181	63%	37%	69%	31%
Empresas cotadas em bolsa	40	92%	8%	76%	24%

Nota: relativamente ao Setor Empresarial Local não se dispõe de dados desagregados entre Cargos Executivos e Não Executivos

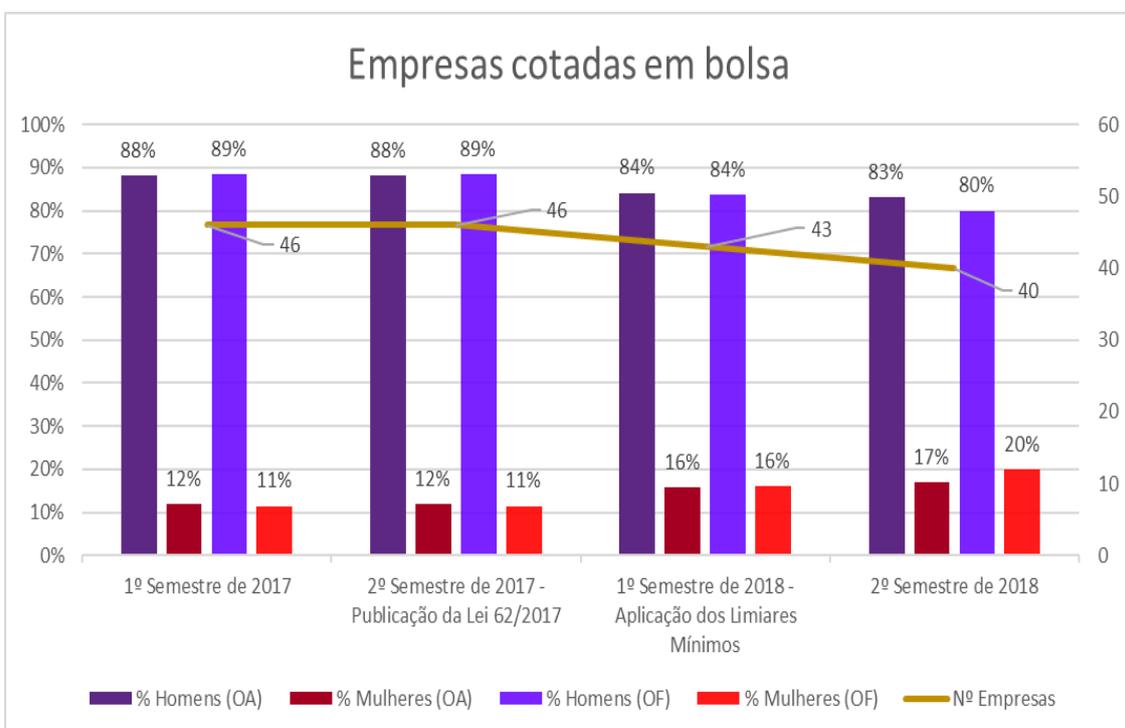
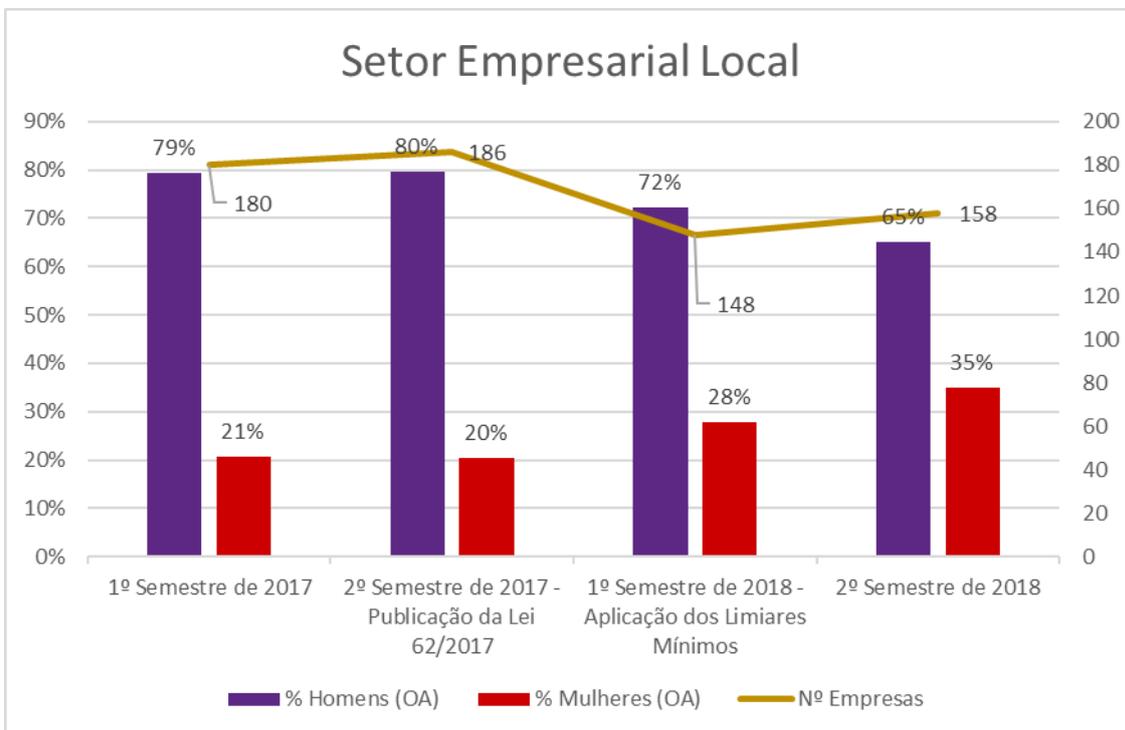
2. Evolução estatística 2017-2018¹



¹ Importa ter em conta que o universo aqui refletido sofreu alterações que poderão impactar na evolução estatística (e.g, substituição de órgão colegial de fiscalização por fiscal único, extinção, privatização, entre outros)



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros



3. Dados sobre os Planos para a Igualdade (PI) a 31 de dezembro de 2018

	Total de Empresas	Com PI
Setor Empresarial do Estado	181	44
Setor Empresarial Local	158	17
Empresas Cotadas em Bolsa	40	1
TOTAL	379	62
Percentagem		16%

Fonte: DGAEP/DGAL/CMVM

V. A LEI N.º 62/2017 E A DIRETIVA WOMEN ON BOARDS

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, antecipa e aprofunda a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre mulheres e homens no cargo de administrador/a não executivo/a das empresas cotadas em bolsa, apresentada pela Comissão Europeia, em 14 de novembro de 2012.² A proposta estabelecia, entre outros, que os Estados Membros deveriam assegurar que:

1. 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, de modo atingir a referida percentagem até 1 de janeiro de 2020 ou, no caso das empresas cotadas que sejam empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018, devendo introduzir as regras processuais de seleção e nomeação necessárias.
2. As empresas cotadas em bolsa assumem compromissos individuais quanto a uma representação equilibrada entre homens e mulheres a nível dos administradores executivos, a atingir até 1 de janeiro de 2020, ou, no caso das empresas cotadas em bolsa que sejam empresas públicas, até 1 de janeiro de 2018.
3. Sempre que uma empresa cotada não atingir os objetivos indicados no n.º 1 ou honrar os compromissos indicados no n.º 2, deve indicar os motivos do incumprimento, assim como

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52012PC0614>

uma descrição das medidas que adotou ou tenciona adotar para honrar tais objetivos ou compromissos.

Ainda nos termos da proposta, os Estados Membros poderiam decidir que o objetivo dos 40% pode ser igualmente considerado atingido quando uma empresa cotada demonstre que os membros do sexo sub-representado ocupam pelo menos um terço do conjunto dos cargos de administrador, independentemente de se tratar de cargos executivos ou não executivos.

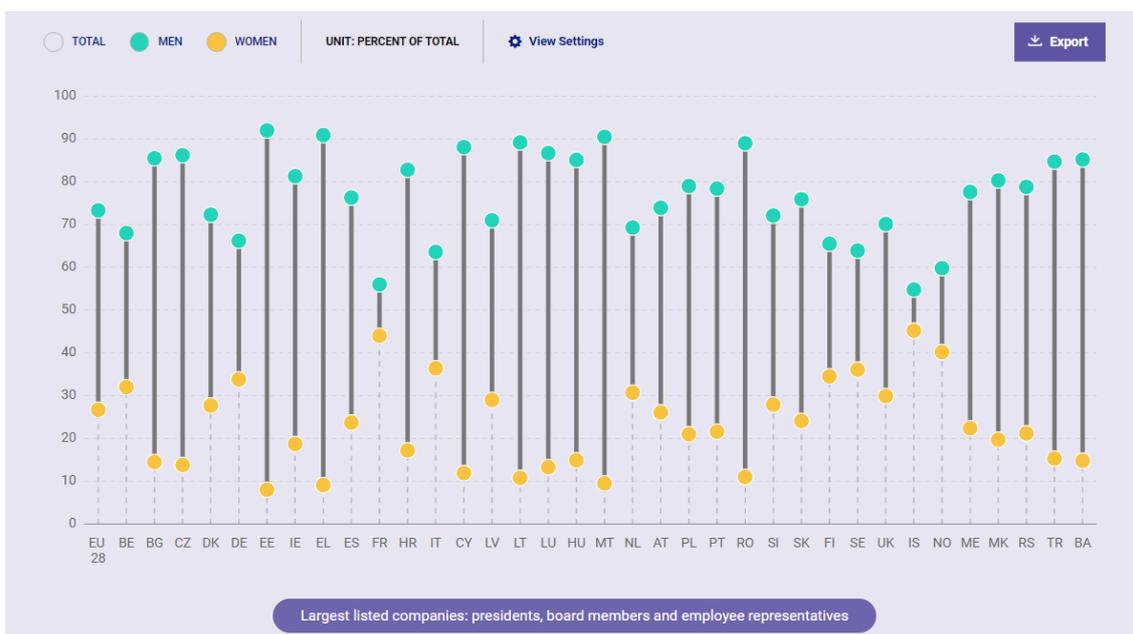
Apesar de todos os Estados-membros serem, em princípio, a favor de um maior equilíbrio entre mulheres e homens nos conselhos de administração das empresas, um certo número de países continua a preferir medidas nacionais (ou medidas não vinculativas a nível da EU) enquanto outros apoiam uma legislação a nível da EU, razão pela qual a proposta de diretiva não concitou ainda a necessária maioria qualificada no Conselho.

Com a aprovação da Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, Portugal não só assumiu um papel relevante na prossecução deste objetivo fundamental de promover a representação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão, como foi mais longe do que a proposta de diretiva. Efetivamente, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, não só estabeleceu um regime mais amplo que abrange também o setor público empresarial, como definiu limiares mínimos para o conjunto dos membros executivos e não executivos dos conselhos de administração das empresas cotadas, bem como para os órgãos de fiscalização, e estabeleceu a obrigação de elaboração de planos para a igualdade.

Segundo dados do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), em Portugal, a participação de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa passou de 16,2%, em 2017, para 21,6%, em 2018.³

³ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm/datatable

EIGE: Maiores empresas cotadas: presidentes, membros do conselho de administração e representantes de trabalhadores/as – 2018



Fonte: EIGE⁴

VI. CONCLUSÕES

Tratando-se a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, de um importante mecanismo para a melhoria do equilíbrio entre mulheres e homens nos órgãos de decisão, é essencial realçar que atendendo a que 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% desde 1 de janeiro de 2018 para o setor público empresarial e a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020 para as empresas cotadas (sendo de 20% até essa data), o nível de implementação atingido

⁴ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm/bar/year:2018-B2/geo:EU28,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,UK,IS,NO,ME,MK,RS,TR,BA/EGRO UP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_BRD/NACE:TOT

é já francamente positivo. Aliás, basta atentar na informação constante do presente relatório, para concluir que existe um efetivo progresso na aplicação da Lei: comparado com o período homólogo, no 2º semestre de 2018 verificou-se uma subida na proporção de mulheres nos órgãos de administração das entidades do setor empresarial do Estado de 5 pontos percentuais, nas entidades do setor empresarial local de 15 pontos percentuais, e nas empresas cotadas em bolsa de 5 pontos percentuais.

Ora, verificando-se que estamos perante o primeiro exercício referente ao regime da representação equilibrada e tendo em conta o nível de execução já alcançado, é de crer que a evolução será favorável, quer na prossecução deste objetivo nos anos subsequentes bem como na diminuição da taxa de não resposta. A CIG tem vindo a desenvolver um trabalho de esclarecimento e apoio às entidades abrangidas, no sentido de reforçar esta tendência positiva na execução desta lei.