

Relatório sobre a aplicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto

Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens
nos órgão de administração e de fiscalização das entidades
do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa

ANO DE 2020

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

Em conformidade com o artigo 8º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO

FICHA TÉCNICA

Título: RELATÓRIO SOBRE A APLICAÇÃO DA LEI N.º 62/2017, DE 1 DE AGOSTO (2020) - 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

Presidência do Conselho de Ministros
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
www.cig.gov.pt | cig@cig.gov.pt

Telefone: (+351) 217983000

Fax: (+351) 217983098

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	6
2.	COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO.....	6
	<i>a. Orgânica.....</i>	6
	<i>b. Atribuições.....</i>	7
3.	OBJETO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO DA LEI N.º 62/2017, DE 1 DE AGOSTO	8
	<i>a. Limiares mínimos de representação equilibrada.....</i>	8
	<i>b. Planos anuais para a igualdade</i>	9
	<i>c. Definições.....</i>	9
	<i>d. Incumprimento.....</i>	10
4.	DADOS ESTATÍSTICOS	12
	<i>a. Dados da representação equilibrada a 31 de dezembro de 2020</i>	12
	<i>b. Evolução estatística 2017-2020</i>	14
	<i>c. Dados sobre os Planos para a Igualdade (PI) a 32 de dezembro de 2020</i>	17
5.	CONCLUSÕES	18

1. 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.

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, foi elaborado o presente relatório referente ao ano de 2020.

2. COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

a. 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 mesmo diploma, 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, de organizações representativas da sociedade civil e de especialistas, 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, a designada Delegação do Norte.

b. 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 à CIG 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 nº 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).

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

a. Limiares mínimos de representação equilibrada

A Lei n.º 62/2017, 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/as executivos/as e não executivos/as, 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/as administradores/as, executivos/as e não executivos/as, 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/as administradores/as, executivos/as e não executivos/as, 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).

b. Planos anuais para a igualdade

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 mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, devendo publicá-los no respetivo site 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](#)”, cuja elaboração foi promovida pela CITE e que se encontra 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.

No âmbito dos Laboratórios de Igualdade de 2020, a CITE realizou vinte e sete ações de formação específicas sobre aplicação do Guião para elaboração de Planos Anuais para a Igualdade, com a duração de 72 horas, tendo sido abrangidas 1.004 pessoas (205 homens e 799 mulheres), do setor empresarial do Estado, do setor empresarial local e do setor privado, incluindo empresas cotadas em bolsa.

O despacho normativo n.º 10-A/2020, 15 setembro, prevê a prorrogação do prazo para comunicação dos planos igualdade e publicação das recomendações da CITE.

A CITE encontra-se a desenvolver uma ferramenta digital de apoio às empresas na elaboração dos planos para a igualdade, que estará entretanto disponível e acessível em: <http://cite.gov.pt/web/pt>.

c. Definições

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

- “Órgãos 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”¹ : 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.

d. 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 CMVM quanto às empresas cotadas em bolsa, e pela CIG relativamente às entidades do setor empresarial do Estado, nos termos da Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho.

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.

No que respeita às empresas cotadas, e tendo por base a informação prestada pela CMVM, foram desencadeados, entre 2018 e 2020, os procedimentos de incumprimento identificados no quadro seguinte:

¹ Para efeitos do disposto no Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, o setor público empresarial abrange o setor empresarial do Estado e o setor empresarial local.

Ano	Situações (potenciais) de incumprimento detetadas	Contactos prévios da CMVM com emitentes	Procedimento previsto no artigo 6.º da Lei n.º 62/2017				Ponto de situação	
			Audiência prévia	Declaração de incumprimento e carácter provisório do ato de nomeação	Repreensão registada	Sanção pecuniária compulsória	Situações regularizadas	Situações pendentes
2018	4	4	1 ^[1]	2 ^[2]	0	0	4 ^[3]	0
2019	6	4	2	0	0	0	4	2 ^[4]
2020	4	4	0	0	0	0	0	5 ^[5]

Fonte: CMVM - abril 2021

- [1] Num dos casos, o Emitente deixou de estar sujeito à supervisão da CMVM, na sequência da perda de qualidade de sociedade aberta, tendo, consequentemente, sido extinto o respetivo procedimento administrativo (desencadeado durante o ano de 2018).
- [2] Igualmente, um dos Emitentes deixou de estar sujeito à supervisão da CMVM, na sequência da perda de qualidade de sociedade aberta, tendo, consequentemente, sido extinto o respetivo procedimento administrativo (desencadeado durante o ano de 2018).
- [3] Note-se que, este número inclui os dois Emitentes que deixaram de estar sujeitos à supervisão da CMVM, na sequência da perda de qualidade de sociedade aberta, bem como duas situações efetivamente regularizadas.
- [4] Os 2 procedimentos pendentes em 2019 incidem sobre sociedades em situação financeira particularmente sensível, para as quais não foi ainda possível alcançar uma solução satisfatória para proteção dos interesses em presença.
- [5] O n.º total de situações pendentes de 2020 inclui apenas 1 dos 2 procedimentos pendentes de 2019, descritos em [2], uma vez que o outro incumprimento corresponde a um Emitente que, em 2020, voltou a registar incumprimento do regime da representação equilibrada.

Salienta-se que a CMVM tem a prática de encetar contactos prévios com as empresas (Emitentes), permitindo assim o esclarecimento de dúvidas interpretativas relativas ao regime, bem como perceber as razões subjacentes ao incumprimento e dar oportunidade às empresas de corrigirem a situação ainda antes da instauração dos procedimentos.

Desta forma, verifica-se que foram potenciadas as regularizações voluntárias, não tendo sido aplicada nenhuma repreensão registada ou sanção pecuniária compulsória às empresas cotadas em bolsa até 31 de dezembro de 2020. No que respeita ao setor empresarial do Estado, não há registo de início de procedimento por incumprimento.

4. DADOS ESTATÍSTICOS

a. Dados da representação equilibrada a 31 de dezembro de 2020

Com base na informação da DGAEP, DGAL e CMVM, respeitante à representação de mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização nas empresas cotadas em bolsa, no setor empresarial do Estado e das entidades abrangidas do setor empresarial e do setor empresarial local a 31 de dezembro de 2020, foram elaborados o quadro e gráficos seguintes:

Setor	Total de empresas	Total de lugares		Órgão de Administração (OA)		Órgão de Fiscalização (OF)	
		OA	OF	% Homens	% Mulheres	% Homens	% Mulheres
Setor Empresarial do Estado	168	649	305	62%	38%	54% (NB)	46% (NB)
Setor Empresarial Local	171	518	n/a	71%	29%	n/a	n/a
Empresas cotadas em bolsa	39	360	164	74%	26%	65%	35%

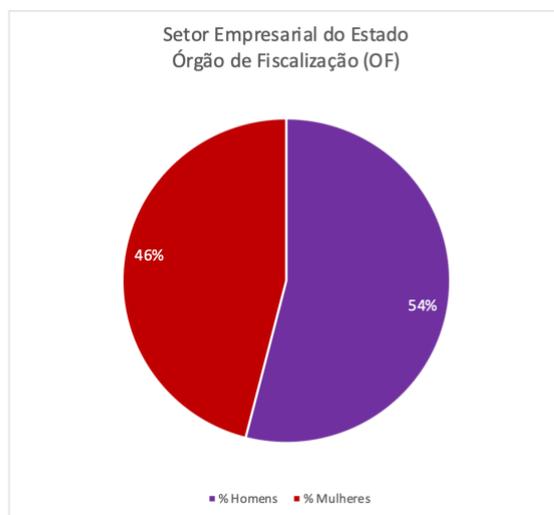
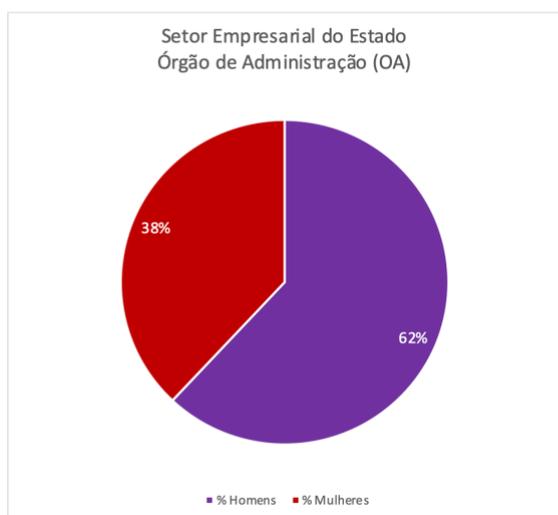
Fonte: DGAEP/DGAL/CMVM – dezembro de 2020

n/a - Não aplicável (fiscal único)

Nota 1: no que respeita ao total das empresas do setor empresarial do Estado e do setor empresarial local, não foram contabilizadas as empresas em situação de insolvência/ dissolução ou fusão.

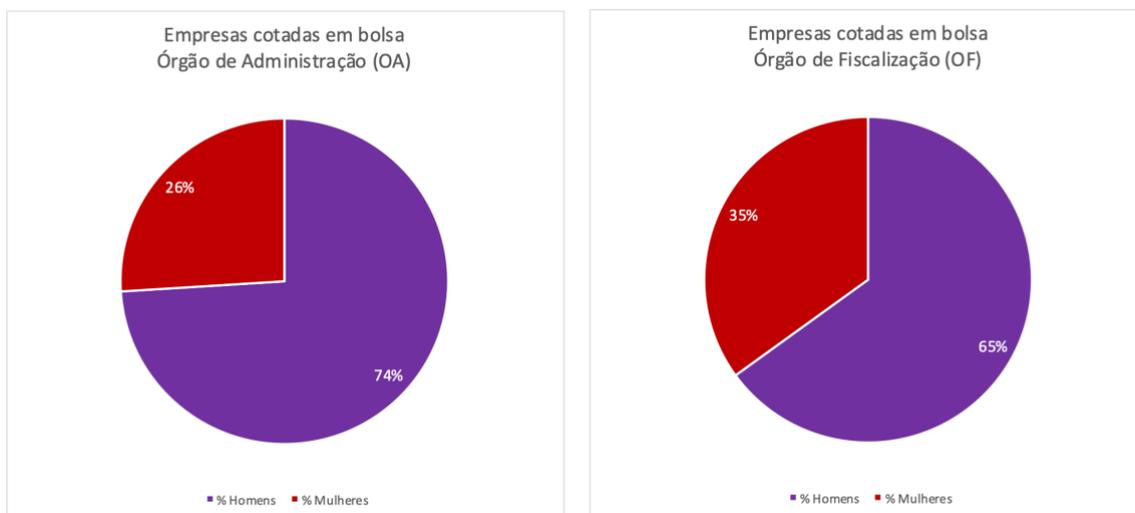
Nota 2: no que respeita ao total das empresas cotadas, não foram contabilizadas as empresas que não são emittentes de ações e aquelas que deixaram de ser cotadas.

NB - Valores só refletem 83 entidades correspondentes a 49% do universo do setor empresarial do Estado relativamente às quais existe informação para o cálculo do indicador (não considera fiscal único e SROC e empresas sem informação disponibilizada).



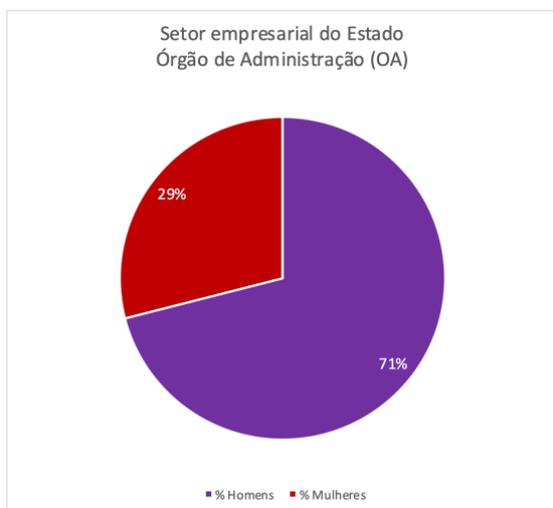
Fonte: DGAEP, dez. 2020

Portanto a proporção média de mulheres nos cargos de administração e de fiscalização das entidades do setor empresarial do Estado, está acima do limiar de 33,3%, sendo superior nestes últimos.



Fonte: CMVM, dez. 2020

Constata-se que a proporção média de mulheres nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa está acima dos 33,3%, já a média de mulheres nos órgãos de fiscalização está acima do segundo limiar de 33,3%.



Fonte: DGAL, dez. 2020

Quanto ao setor empresarial local, verifica-se que a proporção média de mulheres nos órgãos de administração continua aquém do limiar de 33,3%. Por outro lado, de acordo com a alínea b) do 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 a fiscal único, situação que ocorre nas empresas do setor empresarial local.

Desagregando os órgãos de administração em cargos executivos e não executivos, nas entidades do setor empresarial do Estado, verifica-se que, em média, em ambos os casos é excedido o limiar mínimo exigido pela lei.

Relativamente às empresas cotadas em bolsa, esse limiar, no caso dos cargos executivos, fica aquém do limiar mínimo, sendo, no entanto, excedido, no caso dos cargos não executivos, conforme se pode verificar no quadro infra:

Setor	Total de empresas	Executivos		Não Executivos	
		% Homens	% Mulheres	% Homens	% Mulheres
Setor empresarial do Estado	168	57%	43%	52%	48%
Empresas cotadas em bolsa	39	85%	15%	65%	35%

Fonte: DGAEP / CMVM - dez. 2020

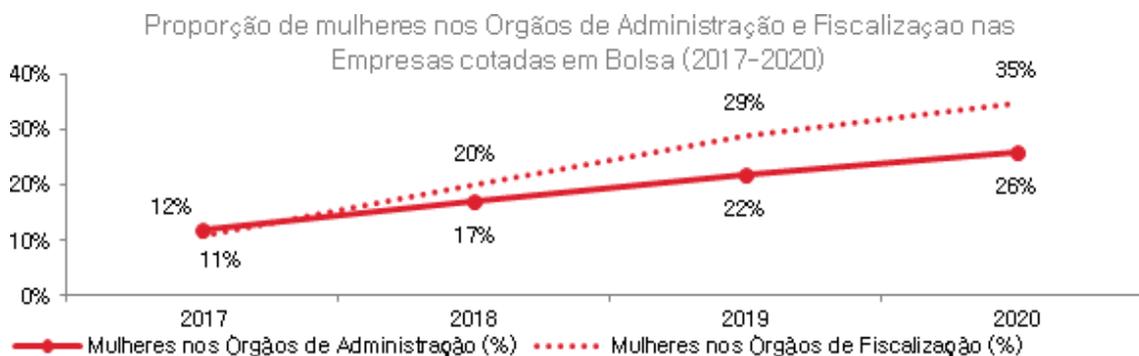
Nota 1: no que respeita ao setor empresarial do Estado, os dados desagregados por administradores/as executivos/as e não executivos/as referem-se a 485 do total de 649 lugares nos órgãos de administração (sendo reportados 422 como executivos/as e 63 como não executivos/as).

Nota 2: para o setor empresarial local, não se dispõe de dados desagregados entre Cargos Executivos e Não Executivos.

Nota 3: conforme descrito no ponto 1 da secção III deste relatório, no que se refere às empresas cotadas em bolsa, o limiar deve ser cumprido relativamente à totalidade dos/as administradores/as, executivos/as e não executivos/as, que integrarem os órgãos de administração; no que se refere ao setor empresarial do Estado, se os órgãos de administração integrarem administradores/as executivos/as e não executivos/as, o limiar deve ser cumprido relativamente a ambos.

b. Evolução estatística 2017-2020²

Nas empresas cotadas em bolsa, verifica-se uma subida significativa e constante da proporção de mulheres nos órgãos de administração e nos órgãos de fiscalização entre 2017 e 2020, conforme gráfico infra:



Fonte: CMVM (Dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

² 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)

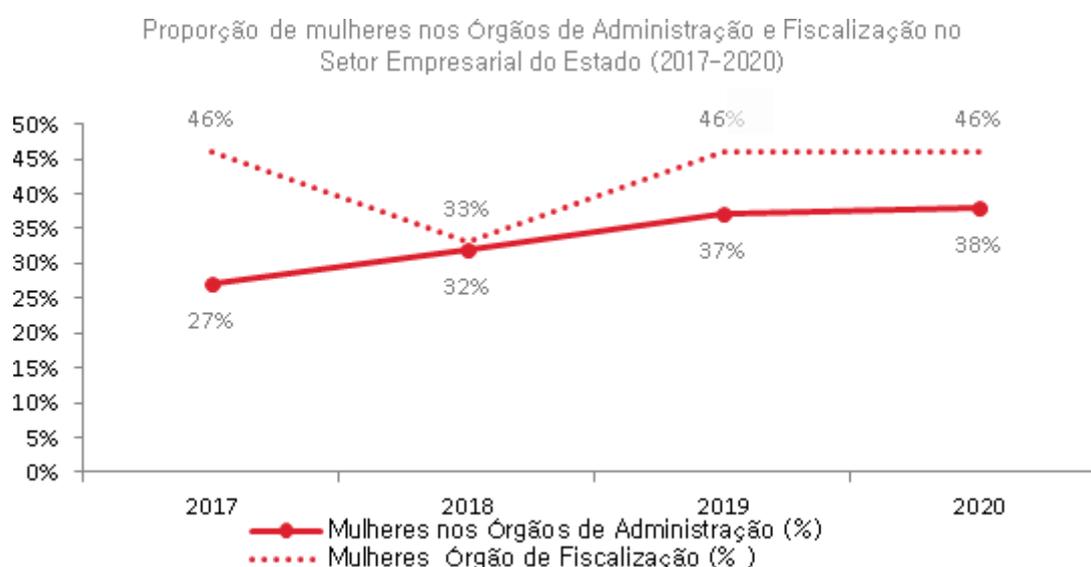
Também desagregando os órgãos de administração por cargos executivos e não executivos, verifica-se uma progressão contínua na proporção de mulheres no período compreendido entre 2018 a 2020, embora a percentagem de mulheres nos cargos executivos (15%) seja bastante inferior à proporção existente nos cargos não executivos (35%).

	Total de empresas cotadas em bolsa	Executivos		Não Executivos	
		% Homens	% Mulheres	% Homens	% Mulheres
2018	40	92%	8%	76%	24%
2019	39	88%	12%	71%	29%
2020	39	85%	15%	65%	35%

Fonte: CMVM (Dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

Nota 1: conforme descrito no ponto 1 da secção III deste relatório, no que se refere às empresas cotadas em bolsa, o limiar deve ser cumprido relativamente à totalidade dos/as administradores/as, executivos/as e não executivos/as, que integrem os órgãos de administração; no que se refere ao setor empresarial do Estado, se os órgãos de administração integrem administradores/as executivos/as e não executivos/as, o limiar deve ser cumprido relativamente a ambos.

Quanto ao Setor Empresarial do Estado, verifica-se entre 2017 e 2020 uma tendência progressiva e constante do aumento de mulheres nos órgãos de administração, passando de 27% em 2017 para 38% em 2020.



Fonte: DGAEP (Dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

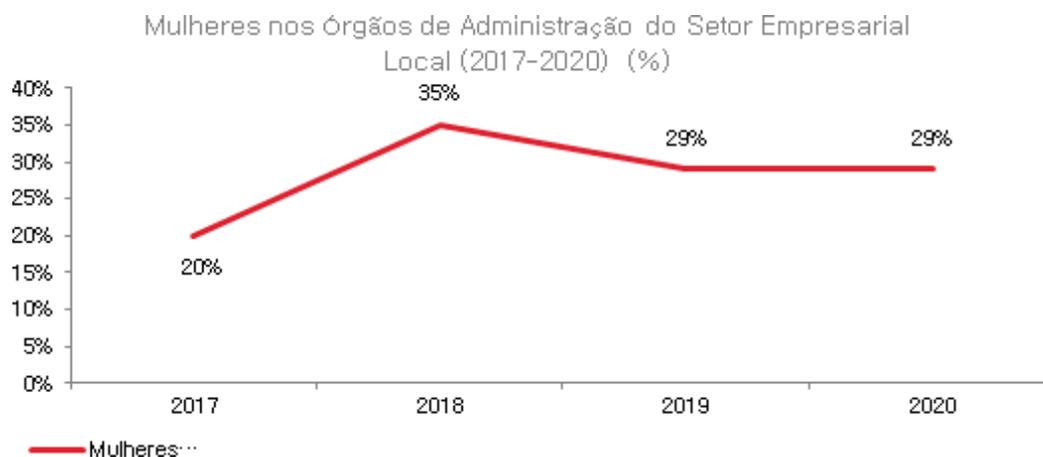
Nota: relativamente aos órgãos de fiscalização a % de mulheres só reflete cerca de metade das entidades do universo do setor empresarial do Estado relativamente às quais existe informação para o cálculo do indicador (não considera fiscal único e SROC e empresas sem informação disponibilizada).

Destaca-se ainda que no setor empresarial do Estado (SEE), a proporção de mulheres, em média, já atingiu o limiar mínimo estipulado por lei, 33,3%, aplicável a partir de 1 de janeiro de 2018, tanto nos cargos de administração executivos, como nos cargos de administração não executivos, conforme quadro infra:

	Total de empresas do SEE	Executivos		Não Executivos	
		% Homens	% Mulheres	% Homens	% Mulheres
2018	181	63%	37%	69%	31%
2019	179	57%	43%	61%	39%
2020	168	57%	43%	52%	48%

Fonte: DGAEP (Dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

Quanto ao setor empresarial local (SEL), ao qual a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, é aplicável com as necessárias adaptações, constata-se, após uma subida da proporção de mulheres nos órgãos de administração de 20% em 2017, para 35% em 2018, logo após a publicação da supramencionada lei, uma descida para os 29% no final de 2019, valor que se manteve em 2020, ficando assim aquém do limiar mínimo de representação de 33,3%.



Fonte: DGAL (Dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

De acordo com a alínea b) do 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 a fiscal único, situação que ocorre nas empresas do setor empresarial local.

c. Dados sobre os Planos para a Igualdade (PI) a 31 de dezembro de 2020

Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e dos artigos 3.º e 5.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, os planos para a igualdade devem ser enviados à CIG e à CITE, podendo esta última Comissão emitir recomendações sobre os planos recebidos, sendo as mesmas publicadas no respetivo sítio na Internet.

O [Despacho Normativo n.º 10-A/2020](#), prorrogou os prazos previstos no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, permitindo às empresas abrangidas ter comunicado os planos anuais até 25 de novembro de 2020, podendo a CITE publicar recomendações sobre os planos até dia 20 de fevereiro de 2021.

Entre o mês de agosto e dezembro de 2020, a CITE respondeu a pedidos de informação sobre o prazo de entrega dos planos, bem como a aplicação do Guião para elaboração dos Planos Anuais para a Igualdade.

A CITE recebeu em 2020, cerca de 144 planos para a igualdade para 2021, conforme decorre do quadro infra:

Total de Planos para Igualdade anuais para 2021	Nº Planos para a Igualdade anuais para 2021, fora de prazo	Nº Planos para a Igualdade anuais trienais	Nº ofícios a comunicar as recomendações	Análise Técnica ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.	Total de recomendações emitidas pela CITE
144	18	18	108	108	108

Fonte: CITE/2021 / Planos de igualdade remetidos à CITE pelas empresas, CIG, DGAL e CMVM

Os planos de igualdade entregues em 2020, encontram-se repartidos pelas empresas dos três setores empresariais, aos quais se aplica a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, da seguinte forma:

Setor	Total de Empresas	Com PI anual para 2020	Percentagem
Setor empresarial do Estado	168	68	40%
Setor empresarial local	171	45	26%
Empresas cotadas em bolsa	39	31	79%
TOTAL	378	144	38%

Fonte: CIG/CITE/2021

Nota 1: no que respeita ao total das empresas do setor empresarial do Estado e do setor empresarial local, não foram contabilizadas as empresas em situação de insolvência/ dissolução ou fusão.

Nota 2: no que respeita ao total das empresas cotadas, não foram contabilizadas as empresas que não são emittentes de ações e aquelas que deixaram de ser cotadas

O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, veio regulamentar os Planos Anuais para a Igualdade, verificamos que apesar da ainda baixa adesão, há uma notória tendência para o seu incremento, nomeadamente, no setor do Estado com uma subida de 386%, no setor local com mais 125% e um aumento de 15% nas empresas cotadas.

	Apresentados em 2019 relativos a 2020	Apresentados em 2020 relativos a 2021
Evolução dos Planos Anuais para a Igualdade	61	144

Fonte: CITE/2020-2021

5. CONCLUSÕES

Contrastando com a muito elevada taxa de participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho a tempo inteiro, e as suas mais elevadas taxas de escolarização, as mesmas continuam a estar sub-representadas na tomada de decisão, pelo que a Lei n.º 62/2017, tem se revelado um importante instrumento de ação positiva para garantir a presença das mulheres nos órgãos de administração e fiscalização das empresas, bem como para promover a adoção de decisões e práticas empresariais com perspetiva de género em resultado dos planos de igualdade.

Com efeito, após a entrada em vigor da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, tem-se constatado de 2017 a 2020 um aumento progressivo e significativo na proporção média de mulheres nos órgãos de administração das empresas abrangidas. Em particular, é de sublinhar que no setor empresarial do Estado, a proporção média de mulheres nos órgãos de administração e fiscalização, no final de 2020, se encontra acima do limiar mínimo de 33,3%, tendo registado um aumento de 11pp nos órgãos de administração desde final de 2017, passando de 27% para 38%. No setor empresarial, local, o caminho tem sido mais lento, registando uma proporção média de 29% mulheres nos respetivos órgãos de administração, no final de 2020, ainda aquém do limiar de 33,3%, mas significando um aumento de 9pp face ao final de 2017. No que se refere às empresas cotadas em bolsa, tendo estas ultrapassado o primeiro limiar de 20%³ aplicável a partir da realização das 1ªs AG após 1.1.2018, as mesmas registam, no final de 2020, uma proporção média de 26% de mulheres nos respetivos órgãos de administração, estando a 7,3pp do limiar de 33,3% aplicável a partir da realização das 1ªs AG após 1.1.2020.

³ Limiar de 20% aplicável a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018.

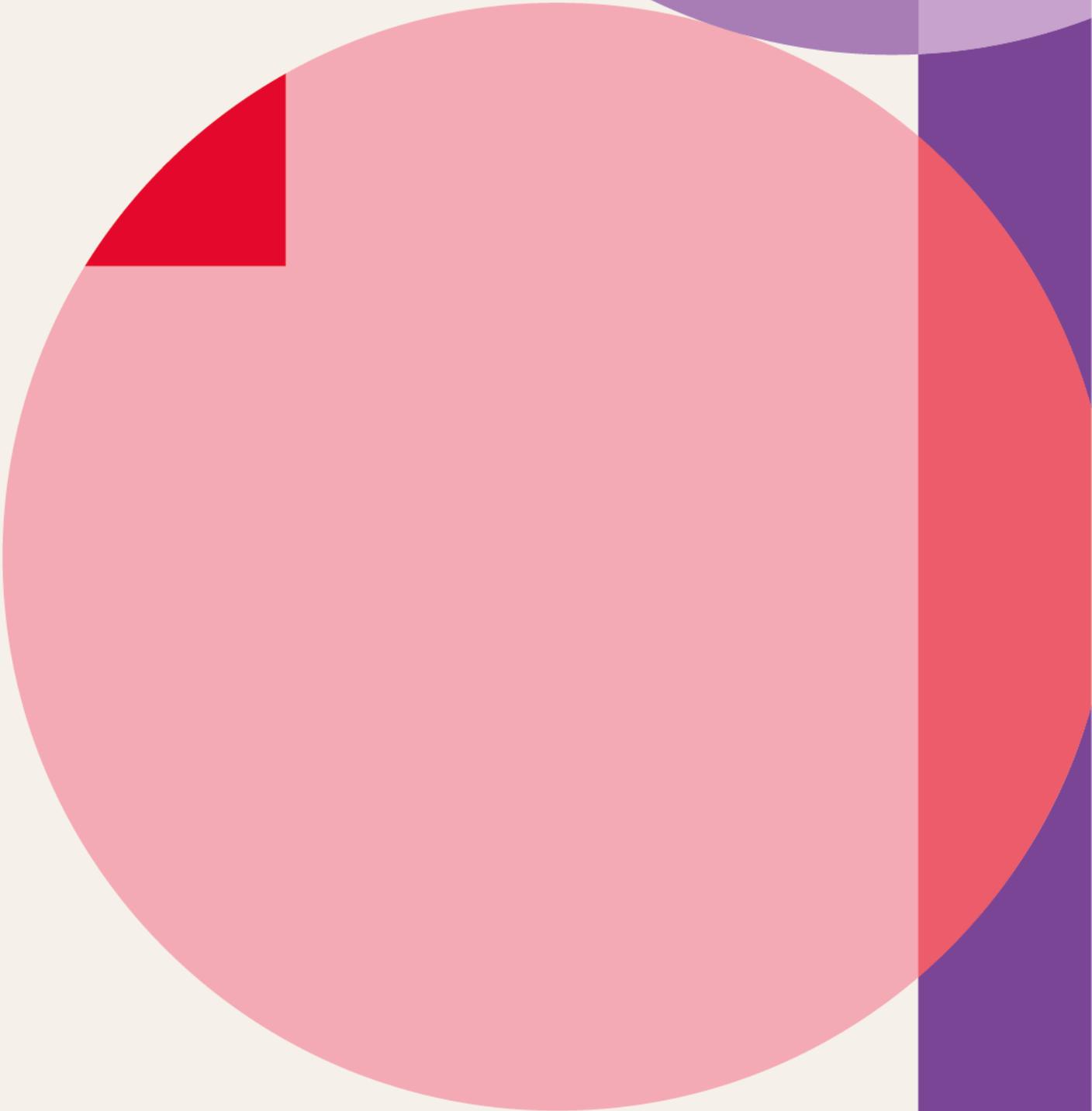
Sem prejuízo do acima exposto, é previsível, em face da aplicação da lei verificada até aqui, que o limiar de 33,3%, aplicável às empresas cotadas em bolsa a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, venha a ser progressivamente atingido nas subsequentes assembleias gerais eletivas dos respetivos órgãos de administração,

Destaca-se ainda que nos órgãos de administração das entidades do setor empresarial do Estado, a proporção de mulheres, em média, já atingiu o limiar mínimo de 33,3%, tanto nos cargos de administração executivos (43%), como nos cargos de administração não executivos (48%), à semelhança do que já ocorria em 2019, significando, quanto aos primeiros, um aumento de 6pp face ao final de 2018.

Já no que se refere às empresas cotadas, ainda que as mulheres continuem a estar sub-representadas nos cargos de administração executivos, regista-se um aumento de 7pp face ao final de 2018, tendo passado de 8% para 15%.

Por fim é notório o incremento de mais do dobro do número total de planos anuais para a igualdade, nomeadamente, no setor do Estado com uma subida de 386% e no setor local com mais 125%, embora no total apenas 38% de empresas tenham um plano anual para a igualdade em 2021.

Como destaca o *European Institute for Gender Equality*, Portugal é um dos países da União Europeia que mais rapidamente tem progredido, na dimensão do poder/tomada de decisão, por impulso das leis nacionais dos últimos anos.



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

SECRETÁRIA DE ESTADO
PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE



CIG

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