

**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 2019**

<b>I.</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO</b> .....	<b>3</b>
<b>1.</b>	<b>Orgânica</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Atribuições</b> .....	<b>4</b>
<b>III.</b>	<b>OBJETO E ÂMBITO DA LEI N.º 62/2017, DE 1 DE AGOSTO</b> .....	<b>5</b>
<b>1.</b>	<b>Limiares mínimos de representação equilibrada</b> .....	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>Planos para a igualdade anuais</b> .....	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>Definições</b> .....	<b>7</b>
<b>4.</b>	<b>Incumprimento</b> .....	<b>7</b>
<b>IV.</b>	<b>DADOS ESTATÍSTICOS</b> .....	<b>10</b>
<b>1.</b>	<b>Dados da representação equilibrada a 31 de dezembro de 2019</b> .....	<b>10</b>
<b>2.</b>	<b>Evolução estatística 2017-2019</b> .....	<b>13</b>
<b>3.</b>	<b>Dados sobre os Planos para a Igualdade (PI) a 31 de dezembro de 2019</b> .....	<b>14</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSÕES</b> .....	<b>15</b>

## **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 2019.

## **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, 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, 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 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 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/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).

## **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 *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 em 2019 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.

Em dezembro de 2019, realizou-se uma sessão de trabalho sobre Planos para a Igualdade, promovida pela Associação de Empresas Emitentes de Valores Cotados em Mercados, em articulação com a CIG e com a CITE, cujo propósito foi o de informar as empresas cotadas em

bolsa sobre a aplicação do Guião para elaboração de Planos para a Igualdade anuais.

Mais se refere que, no âmbito dos Ciclos de Laboratórios para a Igualdade, a CITE realizou em 2019, vinte e cinco ações de formação sobre a aplicação do Guião, com duração de 132 horas, tendo sido abrangidas 944 pessoas (sendo 233 homens e 711 mulheres) de empresas do setor empresarial do Estado, do setor empresarial local e do setor privado, incluindo empresas cotadas em bolsa.

### **3. 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”: 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 carácter 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 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.

Quanto aos procedimentos de incumprimento desencadeados durante o ano de 2019, salienta-se que a CMVM procedeu ao contacto prévio com as empresas (Emitentes), antes da abertura dos procedimentos, permitindo assim o esclarecimento de dúvidas sobre o regime, bem como perceber as razões subjacentes ao incumprimento e dar oportunidade às empresas de corrigirem a situação.

No âmbito da supervisão da CMVM, foram detetadas, em 2018, 4 situações de incumprimento, 2 das quais continuaram a ser acompanhadas durante o ano de 2019:

- a) Num dos casos, o Emitente deixou de estar sujeito à supervisão da CMVM, na sequência da perda de qualidade de sociedade aberta. Em resultado, foi extinto o respetivo procedimento administrativo (desencadeado durante o ano de 2018);
- b) No outro caso, tendo sido declarado o incumprimento e o carácter provisório do ato de nomeação, o Emitente veio a proceder à respetiva regularização da situação na assembleia geral de acionistas seguinte.

Durante o ano de 2019, a CMVM detetou 6 situações de incumprimento do regime da representação equilibrada:



- a) Em 2 casos, na sequência do contacto da CMVM, com o objetivo de alertar para a situação de incumprimento do regime da representação equilibrada, os Emitentes procederam, voluntariamente e com brevidade, à regularização da situação de incumprimento, não tendo sido iniciado procedimento administrativo;
- b) Foram iniciados pela CMVM 2 procedimentos administrativos tendo em vista a declaração do incumprimento e do caráter provisório do ato de nomeação (numa primeira fase):
  - i. Um dos Emitentes visados encontrava-se em processo de perda da qualidade de sociedade aberta, pelo que se previa a extinção do procedimento por inutilidade superveniente, o que até à data não veio ainda a suceder. O procedimento encontra-se, por isso, ainda em curso;
  - ii. No outro caso, na sequência de notificação para audiência prévia, o Emitente procedeu à regularização do incumprimento.
- c) Há ainda 2 procedimentos em curso na CMVM que incidem sobre sociedades em situação financeira particularmente sensível, com as quais está a ser trabalhada uma solução.

Em 2019 não foi aplicada nenhuma sanção pecuniária compulsória a empresas cotadas em bolsa.

No que respeita ao setor empresarial do Estado, não foi aberto nenhum procedimento por incumprimento por parte da CIG em 2019, encontrando-se a CIG a concluir a implementação do modelo de procedimento de aplicação de repreensão registada no âmbito do n.º 3 do artigo 6.º da Lei nº 62/2017, de 1 de agosto, e do artigo 2.º da Portaria nº 174/2019, de 6 de junho.

Finalmente, importa referir que as entidades públicas envolvidas na aplicação e acompanhamento da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, têm desenvolvido um trabalho contínuo junto das empresas no sentido de promover a informação e o esclarecimento de dúvidas sobre a mesma.

Neste sentido, em 2019, o Departamento de Emitentes da CMVM selecionou o tema do Regime da Representação Equilibrada como tema a incluir na respetiva Circular Anual. E na sequência da regulamentação da lei, a CMVM contactou direta e individualmente todas as sociedades emitentes de ações admitidas à negociação em mercado regulamentado, com o

objetivo de dar publicidade: (i) à disponibilização do Guião para efeito da elaboração dos planos para a igualdade anuais, (ii) ao prazo para a divulgação dos referidos planos e (iii) aos termos em que os planos seriam remetidos à CIG e à CITE. De referir, ainda, que a CMVM criou uma área específica para consulta no seu *site*.

Na mesma linha, e para além do trabalho desenvolvido para a promoção da elaboração de planos para a igualdade anuais conforme referido no anterior ponto 2, a CIG e a CITE têm também colaborado e têm sido contactadas por várias empresas no âmbito do cumprimento da lei.

#### IV. DADOS ESTATÍSTICOS

##### 1. Dados da representação equilibrada a 31 de dezembro de 2019

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 2019.

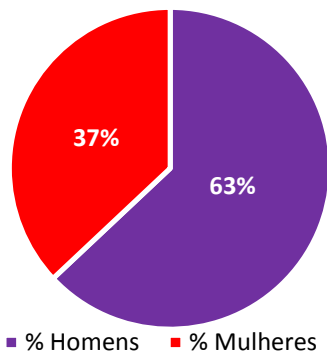
Setor	Total de empresas	Total de lugares		Órgão de Administração		Órgão de Fiscalização	
		OA	OF	% Homens	% Mulheres	% Homens	% Mulheres
Setor Empresarial do Estado	179	689	317	63%	37%	54% (NB)	46% (NB)
Setor Empresarial Local	173	502	n/a	71%	29%	n/a	n/a
Empresas cotadas em bolsa	39	345	161	78%	22%	71%	29%

n/a - Não aplicável (fiscal único)

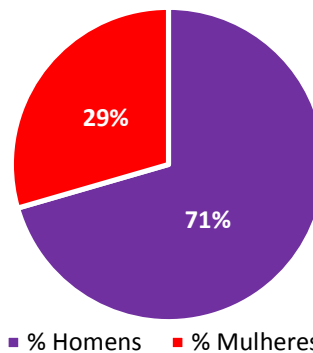
NB - Valores só refletem 91 entidades correspondentes a 51% do universo do setor empresarial do Estado relativamente às quais existe informação para o cálculo do indicador (não considera fiscal único e SROC e empresas sem informação disponibilizada)

OA – órgão de administração | OF – órgão de fiscalização

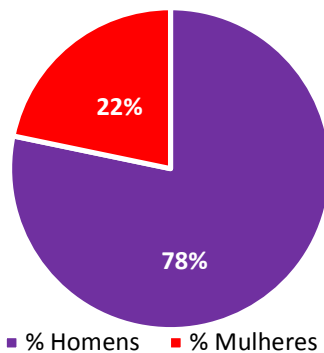
Setor Empresarial do Estado  
 Órgão de Administração



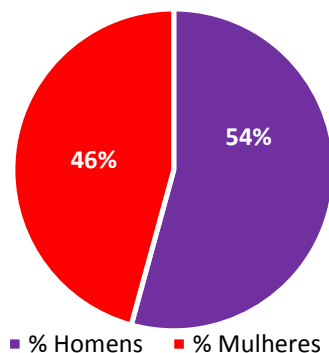
Setor Empresarial Local  
 Órgão de Administração



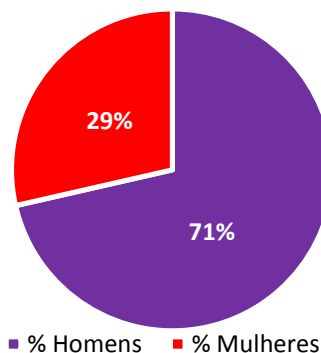
Empresas cotadas em bolsa  
 Órgão de Administração



Setor Empresarial do Estado  
 Órgão de Fiscalização



Empresas cotadas em bolsa  
 Órgão de Fiscalização



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 a Fiscal único, situação que ocorre nas empresas do setor empresarial local.

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

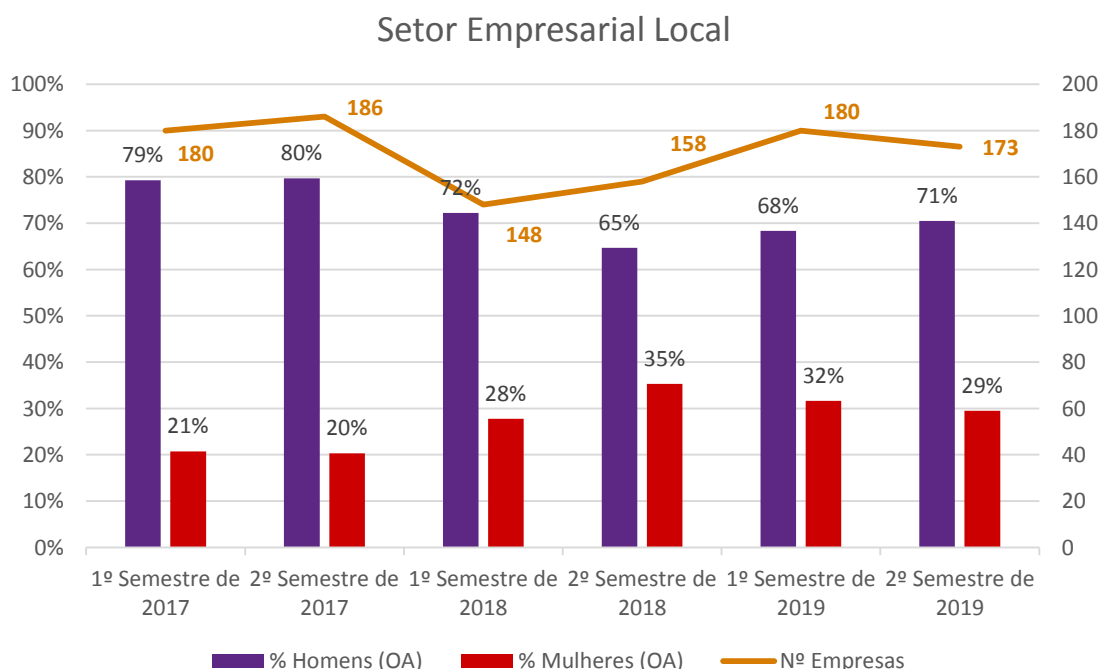
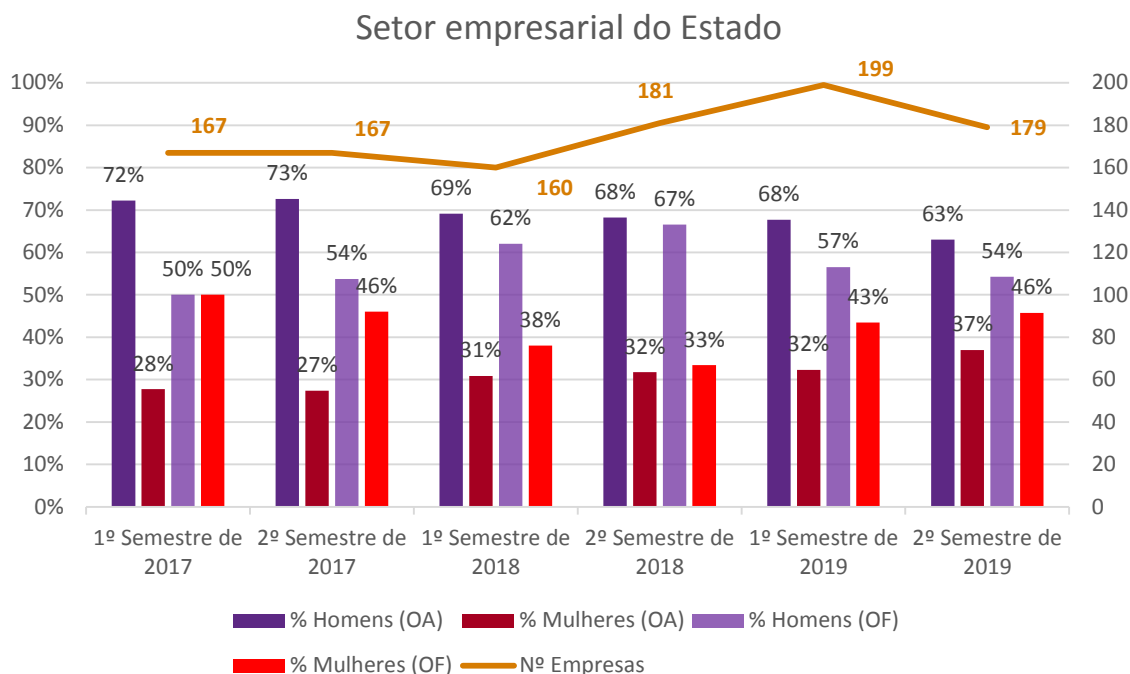
Setor	Total de empresas	Executivos		Não Executivos	
		% Homens	% Mulheres	% Homens	% Mulheres
Setor empresarial do Estado	179	57%	43%	61%	39%
Empresas cotadas em bolsa	39	88%	12%	71%	29%

Nota 1: no que respeita ao setor empresarial do Estado, os dados disponíveis referem-se a 519 do total de 689 lugares nos órgãos de administração (sendo reportados 451 como executivos e 68 como não executivos).

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

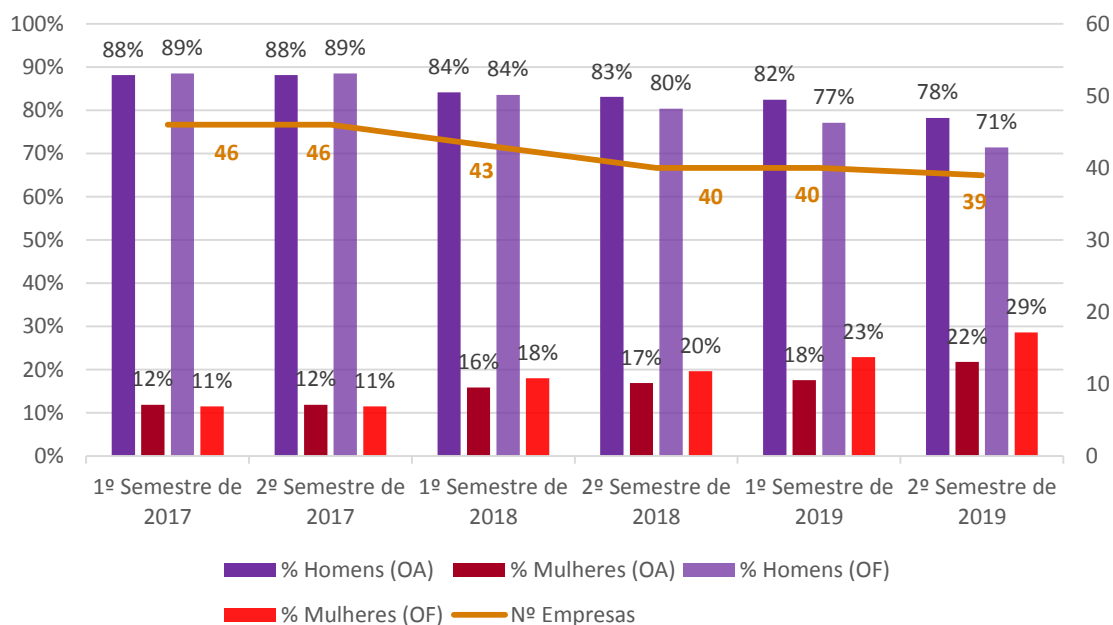
Nota 3: conforme descrito no ponto 1 da secção III deste relatório, no que se refere às empresas cotadas em bolsa, o limiar deve ser cumprido relativamente à totalidade dos/as administradores/as, executivos/as e não executivos/as, que integram os órgãos de administração; no que se refere ao setor empresarial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

## 2. Evolução estatística 2017-2019<sup>1</sup>



<sup>1</sup> 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)

## Empresas cotadas em bolsa



### 3. Dados sobre os Planos para a Igualdade (PI) a 31 de dezembro de 2019

Nº PI Anuais	Nº PI Anuais entregues fora de prazo	Nº PI Trienais	Outros ofícios das empresas	Análise Técnica	Nº Recomendações emitidas pela CITE
61	12	11 <sup>2</sup>	1 <sup>3</sup>	10 <sup>4</sup> 27 <sup>5</sup>	37

Fonte: CITE/2019

<sup>2</sup> Planos para a Igualdade trienais que não foram analisados, porque não cumpriram o disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, pois apresentaram planos bienais e trienais.

<sup>3</sup> Ofício a informar que não têm plano para a igualdade anual, devido aos constrangimentos internos da empresa.

<sup>4</sup> Análise Técnica ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, isto é com base no anterior instrumento “Guião para a Implementação de Planos de Igualdade para as Empresas”.

<sup>5</sup> Análise Técnica ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, efetuada de acordo com o novo instrumento de elaboração “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade”.

	Total de Empresas	Com PI
Setor empresarial do Estado	179	14
Setor empresarial local	173	20
Empresas cotadas em bolsa	39	27
<b>TOTAL</b>	<b>391</b>	<b>61</b>

Fonte: DGAEP/DGAL/CMVM

## V. 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 20% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018 para as empresas cotadas (até à primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020, data a partir da qual o limiar sobe para 33,3%), é de sublinhar que, em média, a proporção de pessoas de cada sexo nos órgãos de administração e de fiscalização das empresas do setor empresarial do Estado e das empresas cotadas em bolsa atingiu os limiares mínimos obrigatórios para 2019.

De referir ainda que, em média, a proporção de pessoas de cada sexo nos cargos de administração executivos e não executivos das empresas do setor empresarial do Estado também atingiu o limiar mínimo obrigatório de 33,3% em cada caso, sendo de relevar a proporção média de 43% de mulheres nos cargos executivos.

Assim, pode concluir-se que existe um efetivo progresso na aplicação da lei: comparado com o período homólogo, verificou-se uma subida na proporção de mulheres nos órgãos de administração das entidades do setor empresarial do Estado (de 32% para 37%) e nas empresas cotadas em bolsa (17% para 22%). Apenas nos órgãos de administração das empresas do Setor Empresarial Local se verificou uma diminuição de 35% para 29%, podendo estar relacionado com a redução do número de empresas deste setor (depois de um aumento

significativo de 15 pontos percentuais no ano anterior), sendo que no final de 2019 a média se manteve superior à média de 20% que se verificava no final de 2017).

Tal como se vaticinou nas conclusões no anterior relatório relativo ao ano de 2018, e estando agora o presente documento a coligir informação do segundo exercício referente ao regime da representação equilibrada e tendo em conta o nível de execução já alcançado, é de crer que a evolução continuará a ser favorável na prossecução destes objetivos nos anos subsequentes. Tal como referido, a CIG, a CITE e a CMVM têm vindo a desenvolver um trabalho de colaboração e de apoio às empresas abrangidas, no sentido de reforçar esta tendência positiva.