

Relatório sobre a aplicação da Lei n.º 26/2019, de 28 de março

Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres
no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública

Ano de 2021



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

SECRETÁRIA DE ESTADO DA
IGUALDADE E MIGRAÇÕES



CIG

COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares

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

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: 2021

Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares
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. ENQUADRAMENTO	5
ÂMBITO.....	5
OBJETIVO E METODOLOGIA.....	6
2. REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA EM PORTUGAL	8
3. ANÁLISE DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI N.º 62/2017, DE 01 DE AGOSTO.....	12
PROPORÇÃO DE MULHERES REPRESENTADAS NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E FISCALIZAÇÃO.....	13
PLANOS PARA A IGUALDADE	17
INCUMPRIMENTOS.....	20
4. PRINCIPAIS CONCLUSÕES	22

1. Enquadramento

Âmbito

A igualdade entre mulheres e homens é um direito fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Constitui um princípio chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e é condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que realiza, efetivamente, os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos.

Para combater os estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo, que impedem a igualdade substantiva que deve ser garantida às mulheres e aos homens, têm sido implementadas ao nível da política pública para a igualdade e não discriminação medidas de ação positiva em diversos setores, como é disso exemplo a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que veio estabelecer objetivos para a representação de mulheres e homens no mundo empresarial.

Assim, com o objetivo de promoção da participação das mulheres em lugares de decisão na atividade económica, comprometendo-se a promover o equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de direção, Portugal assumiu nos termos da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa:

- 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 integrarem 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 integrarem os órgãos de administração.

Por conseguinte, a Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto, é de implementação progressiva e tem por referência o momento eletivo, conforme se ilustra na figura que se segue.

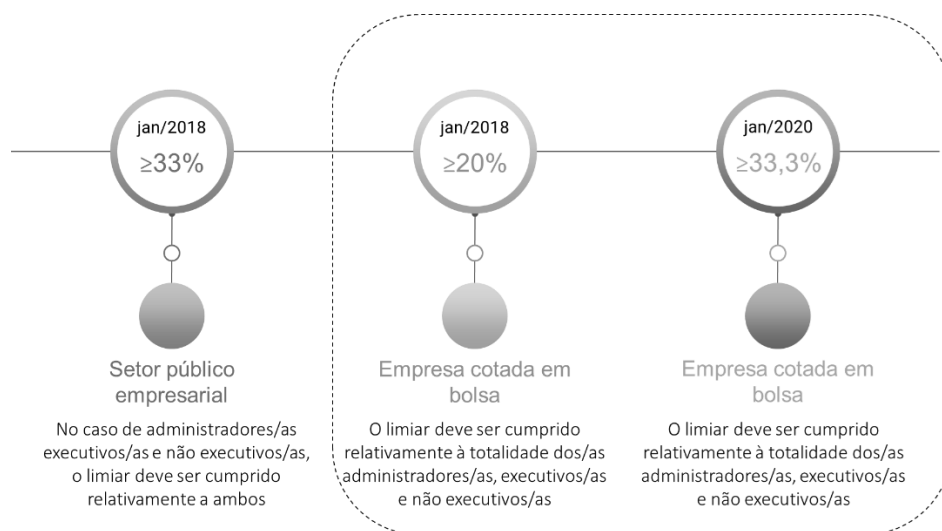


Figura 1. Limiares mínimos da proporção de mulheres nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, determina, ainda, que as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a fomentar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo, e entre outros, fomentando ações em prol da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Objetivo e metodologia

O presente documento constitui o relatório anual sobre a execução da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, no Continente¹, que deve ser entregue ao membro do governo que tutela a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), na qualidade de organismo responsável pelo acompanhamento da aplicação da presente Lei.

O relatório é um instrumento de avaliação *on-going*, que se circunscreve essencialmente à análise quantitativa e interpretação dos dados de execução da Lei, tendo em conta a informação recolhida junto dos principais atores:

¹ A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, aplica-se ao setor público empresarial das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, nos termos a definir em diploma próprio

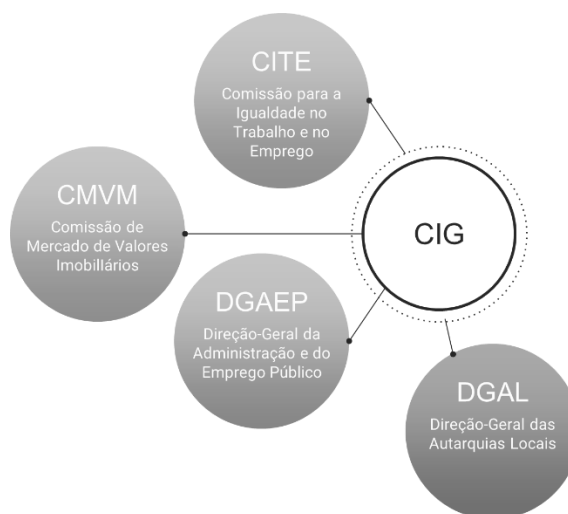


Figura 2. Mapa dos principais stakeholders

Nos termos do disposto na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, 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 (*vide* n.º 3 do artigo 8.º).

Neste enquadramento, o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, fixou os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, os termos da articulação de competências entre a CIG, a CMVM e a CITE da seguinte forma:

- As alterações à composição dos órgãos de administração e de fiscalização são comunicadas pelas entidades do setor empresarial do Estado no sistema de informação da organização do Estado (SIOE), junto da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), ficando imediatamente acessíveis à CIG, através da Plataforma de Interoperabilidade da Administração Pública (iAP);
- As alterações à composição dos órgãos de administração são comunicadas pelas entidades do setor empresarial local no sistema de informação para as entidades do subsector da administração local, junto da Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), ficando imediatamente acessíveis à CIG, através da iAP;
- As alterações à composição dos órgãos de administração e de fiscalização são comunicadas pelas empresas cotadas em bolsa no Sistema de Difusão de Informação (SDI), junto da CMVM, sendo automaticamente remetidas à CIG.

Por conseguinte, são fontes de informação do presente relatório a DGAEP, a DGAL e a CMVM, conforme ilustrado na figura infra:

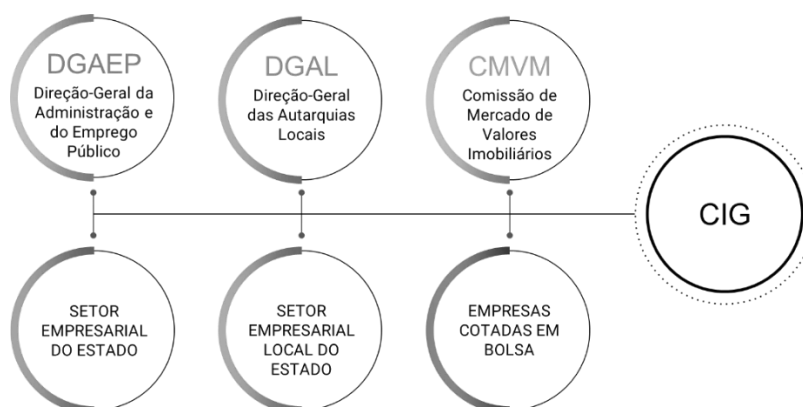


Figura 3. Fluxo de comunicação das alterações à composição dos órgãos de administração e de fiscalização

Os indicadores focam-se na execução e realização das medidas previstas na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, circunscrevendo-se às seguintes dimensões de análise:

- Proporção de homens e mulheres;
- Planos para a igualdade, e;
- Incumprimentos.

Sem prejuízo das limitações à análise, inerentes à opção de análise exclusiva do processo e atividades realizadas, que inibe a obtenção da perspetiva global das mudanças produzidas, o relatório deve constituir-se como um documento de reflexão com potencial para contribuir para a melhoria e aperfeiçoamento da Lei e das suas futuras formulações.

O atual processo de avaliação respeita ao ano de 2021 e desencadeou-se no primeiro semestre de 2022.

2. Representação equilibrada em Portugal

Em matéria de igualdade de género em posições-chave de tomada de decisão nas principais instituições políticas, económicas e sociais, a UE está apenas a meio caminho da igualdade (Comissão Europeia, 2021).

Desde 2010, a pontuação da UE para o domínio do poder ² aumentou 13,1 pontos, e entre 2018 e 2019 aumentou 1,9 pontos. No entanto, a pontuação global de 55 pontos continua a ser a mais baixa de todos os domínios.

² O domínio do poder mede a igualdade de género nas mais altas posições de decisão nas esferas política, económica e social. O subdomínio do poder político analisa a representação de mulheres e homens nos parlamentos nacionais, governos e assembleias regionais/locais. O subdomínio do poder económico examina as proporções de mulheres e homens nos conselhos de administração das maiores empresas registadas a nível nacional e nos bancos centrais nacionais. O subdomínio do poder social inclui dados sobre a tomada de decisões em organizações de financiamento de investigação, emissoras públicas e federações desportivas nacionais mais populares.

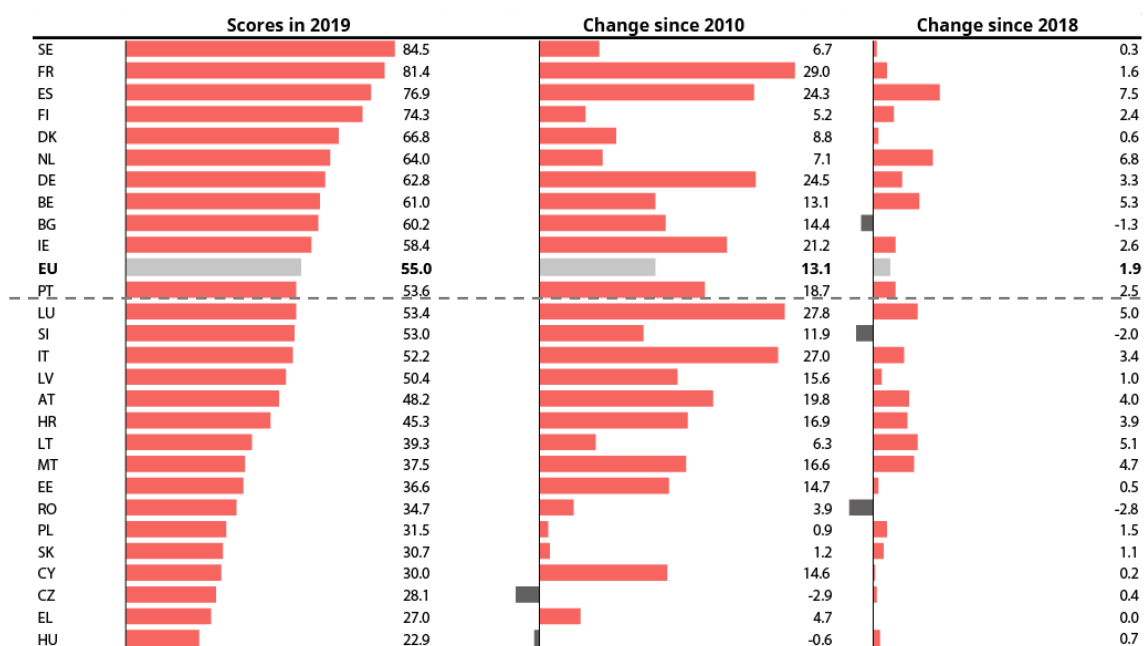


Figura 4. Evolução no domínio do poder e alterações entre 2010 e 2019, nos Estados Membros da UE. Fonte: EIGE (2021)

Os ganhos de equilíbrio entre mulheres e homens no subdomínio da tomada de decisões económicas, tais como nos conselhos de administração das maiores empresas e bancos centrais nacionais, impulsionaram o progresso global. Registou-se um aumento de 2,9 pontos entre 2018 e 2019, e de 19,8 pontos no total desde 2010. Para esta mudança contribuíram as medidas legislativas vinculativas e outras ações governamentais adotadas em vários países. Estas atingiram um pico entre 2012 e 2016 e abrandaram visivelmente desde então.

Embora o domínio do poder tenha sido o mais evolui de todos desde 2010, os progressos têm sido lentos e desiguais. As mulheres continuam substancialmente sub-representadas nos conselhos de administração das empresas: 30 % em 2021 (ver figura infra). Nas grandes empresas, menos de 1 em cada 10 presidentes de conselhos de administração ou presidentes de direção são mulheres.

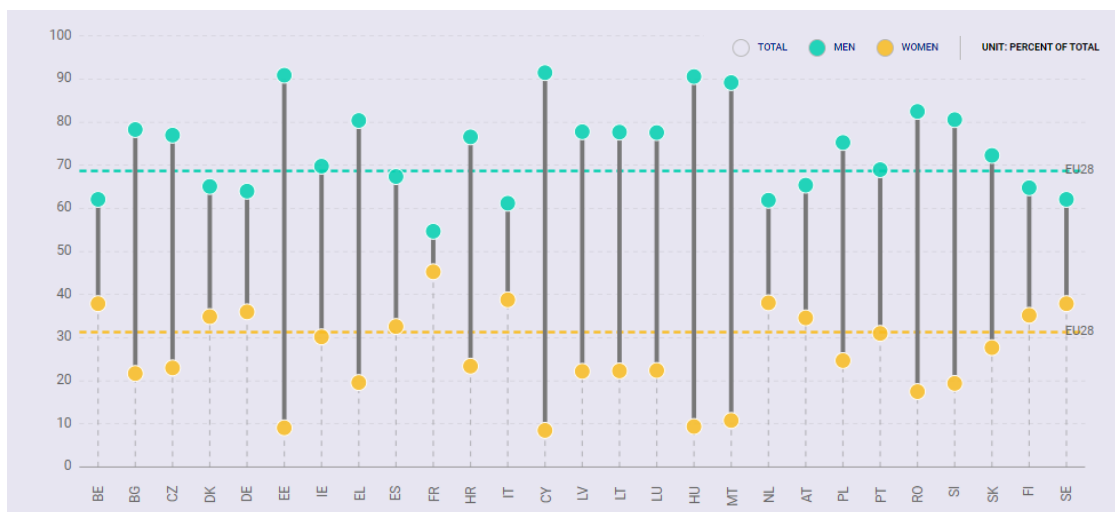


Figura 5. Maiores empresas cotadas em bolsa: presidentes membros do conselho de administração e representantes das/dos empregadas/os. Fonte: EIGE (2021)

O *European Institute for Gender Equality (EIGE)* destaca o domínio do poder como a área de “melhor melhoria” de Portugal no ano de 2021, salientando o progresso de +18,7 pontos desde 2013, conforme se afere da leitura do gráfico *infra*:

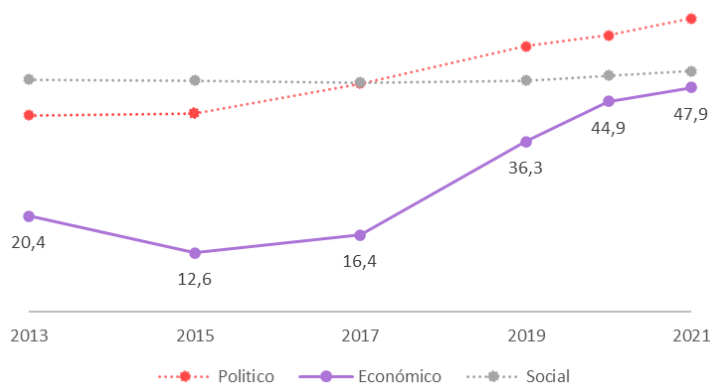


Figura 6. Evolução no domínio do poder e alteações entre 2013 e 2021, nos Estados Membros da UE, Fonte: EIGE (2021)

Na gestão de topo nas empresas cotadas em bolsa, apesar dos progressos dos últimos anos, a sub-representação das mulheres é ainda evidente no ano de 2021, mesmo considerando o valor médio para a UE (30,0%).

PT-W	28
PT-M	72
EU-W	30
EU-M	70

Figura 7. Percentagem de membros dos conselhos de administração nas maiores empresas cotadas, conselho fiscal ou conselho de administração (%). Fonte: EIGE (Gender Index Report 2021)

Há muitas razões para a sub-representação sistémica das mulheres em posições de tomada de decisão. Estas incluem os papéis e estereótipos de género, o pesado fardo do trabalho doméstico e dos deveres de cuidado, que limita a capacidade das mulheres de serem ativas na vida pública, práticas de emprego discriminatórias e violência baseada no género. As preocupações aumentam também com o assédio online desenfreado das mulheres na liderança, o que desencoraja ainda mais as mulheres de se envolverem em debates públicos ou concorrerem a cargos desta natureza³.

A intenção e desejo de acelerar o equilíbrio entre mulheres e homens nos órgãos de gestão empresarial, vinculando o simbólico universo de empresas cotadas em bolsa e o setor público empresarial, convocou a adoção do regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização, estabelecido pela Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Neste contexto, Portugal, representado pelas maiores empresas cotadas em bolsa que integram o *Portuguese Stock Index* (PSI-20), regista uma evolução da percentagem de mulheres na gestão de topo assinalável, tendo a representação das mulheres nos Conselhos de Administração passado de 5,4% em 2010 para 31% em 2021.

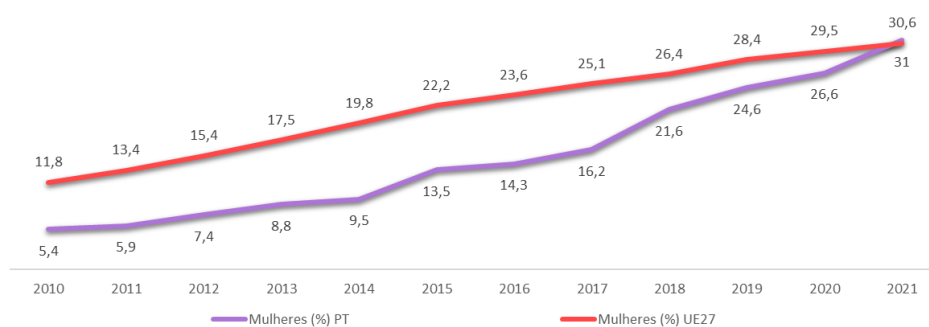


Figura 8. Evolução da taxa de feminização dos/as representantes nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa, comparação entre Portugal e UE27, 2010-2021 (%), Fonte: EIGE

Contudo, e não obstante o aumento da taxa de feminização dos/as representantes nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa, o valor de 2021 ainda se situa abaixo do objetivo previsto no quadro legal (33,3%).

³ EIGE. (2020a). Beijing + 25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Disponível em <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-fifth-review-implementation-beijing-platform-action-eu-member-states>

3. Análise da implementação da Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto

No ano de 2021 encontravam-se registadas em Portugal um total de 402 empresas (setor empresarial do Estado e empresas cotadas em bolsa):

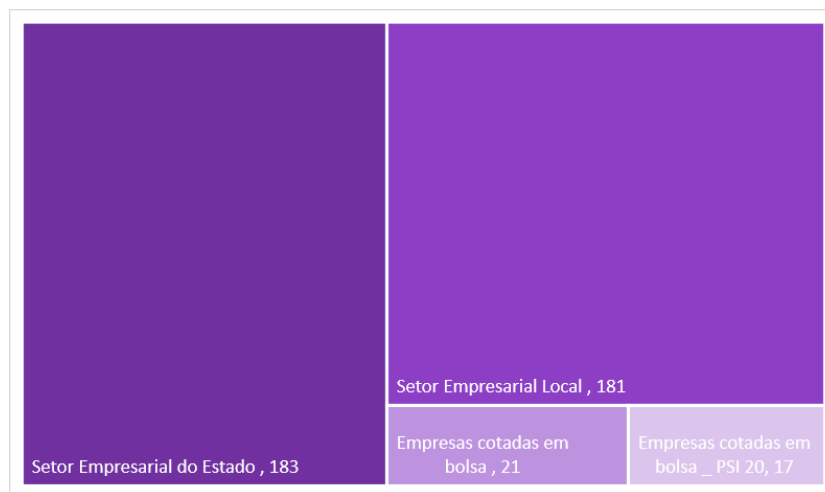


Figura 9. Universo de empresas em Portugal no ano de 2021: CMVM (dados a 31 de dezembro de 2021)

De salientar que 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, bem como, ao total das empresas cotadas, não foram contabilizadas as empresas que não são emitentes de ações e aquelas que deixaram de ser cotadas.

Tendo em conta o universo retratado, o número de lugares disponíveis por tipo de órgão, em 2021, distribuía-se da seguinte forma:

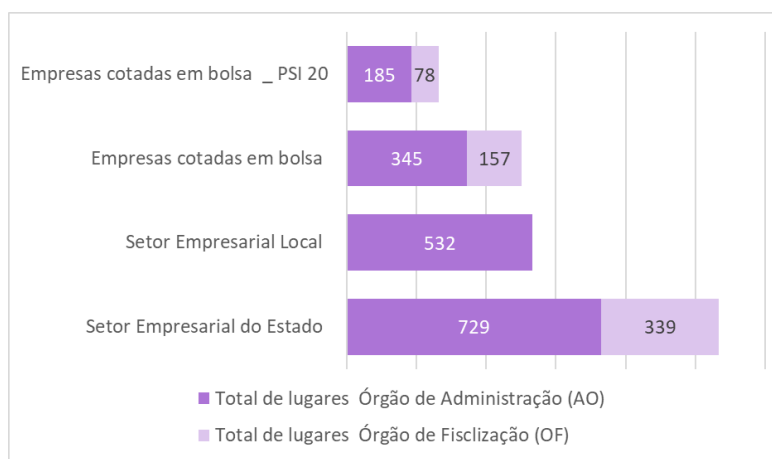


Figura 10. Lugares existentes por tipo de empresa e órgão, Fonte: DGAEP, DGAL, CMVM, dezembro de 2021

⁴ As empresas do setor empresarial local não dispõem de órgão de fiscalização.

Proporção de mulheres representadas nos Órgãos de Administração e Fiscalização

Os dados que se apresentam de seguida dizem respeito a todas as entidades incluídas nos sectores em análise, independentemente de se lhes aplicar a Lei nº62/2017.

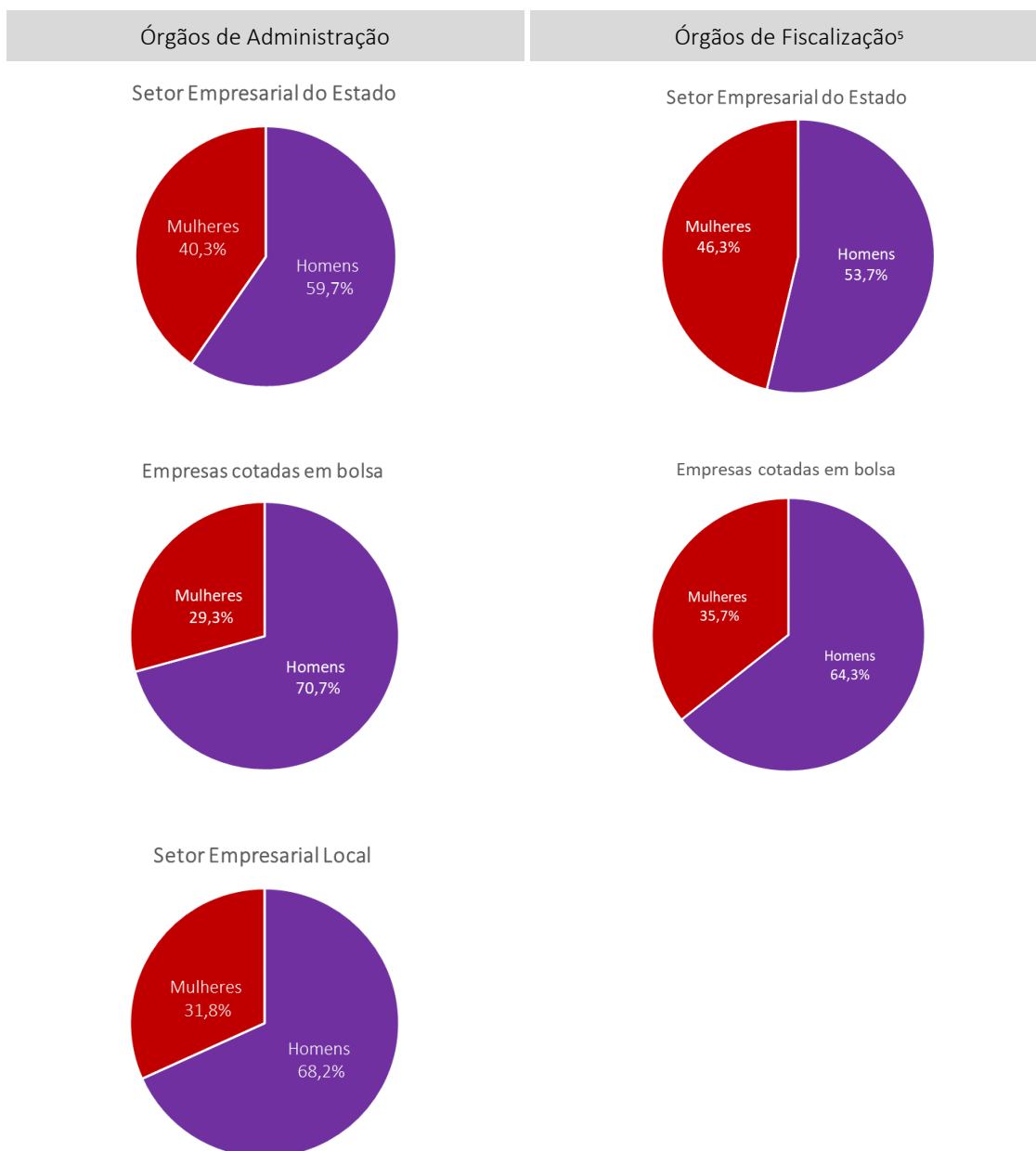


Figura 11. Homens e mulheres nomeados para cargos de administração e de fiscalização segundo o sector, *Fonte: DGAEP/ DGAL/ CMVM – dezembro de 2021*

⁵ Valores do setor empresarial do Estado só refletem 94 entidades, correspondentes a 51,4% do total do universo de empresas do setor, tendo em conta a informação disponível para o cálculo do indicador (não considera fiscal único e S. Revisor Oficial de Contas (SROC) e empresas sem informação disponibilizada).

Constata-se, assim, após a entrada em vigor da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, de 2017 a 2021, 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 2021, se encontra acima do limiar mínimo de 33,3%, tendo registado um aumento de 13pp nos órgãos de administração desde final de 2017, passando de 27% para 40,3%.

No **setor empresarial local**, o caminho tem sido mais lento e ainda não se atingiu o limiar de 33,3%, há, no entanto, um aumento em relação a 2020, registando-se agora uma proporção média de 31,8% mulheres nos respetivos órgãos de administração, no final de 2021, significando um aumento de 9,3pp face ao final de 2017.

No que se refere às **empresas cotadas em bolsa**, tendo estas ultrapassado o primeiro limiar de 20%⁶ aplicável a partir da realização das 1.ªs Assembleias Gerais após 01 de janeiro de 2018, as mesmas registam, no final de 2021, uma proporção média de 29,3% de mulheres nos respetivos órgãos de administração, estando a 4 pp do limiar de 33,3% aplicável a partir da realização das 1.ªs Assembleias Gerais após 01 de janeiro de 2020.

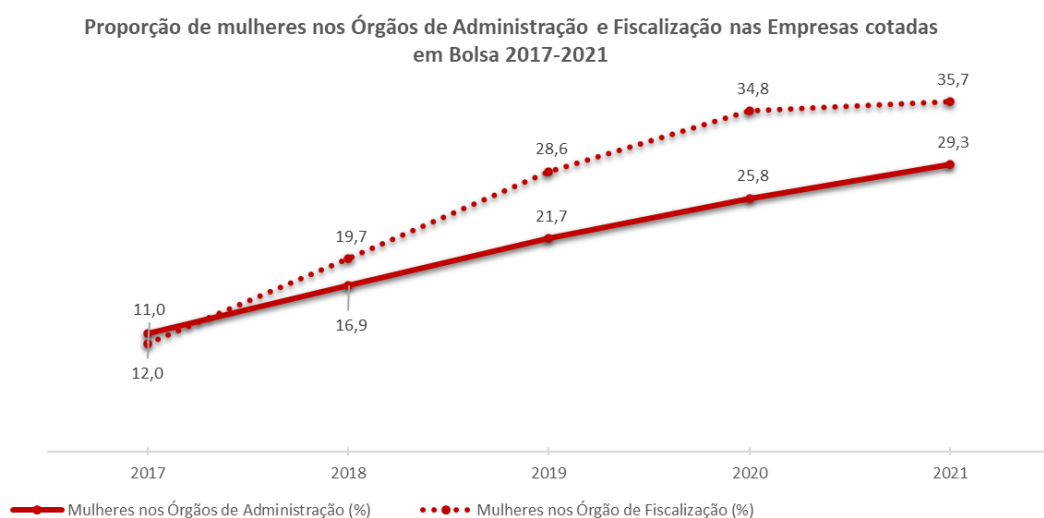


Figura 12. Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização nas Empresas cotadas em bolsa 2017-2021, Fonte: CMVM (dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

⁶ Limiar de 20% aplicável a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018.

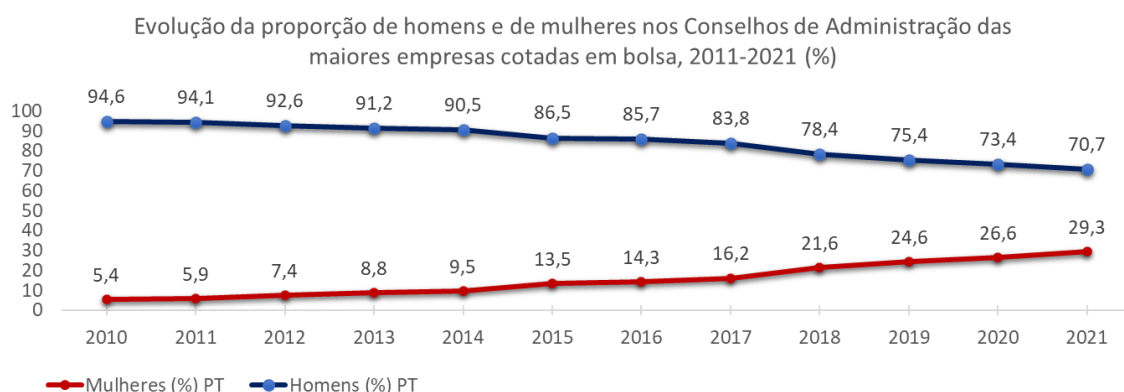


Figura 13. Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa 2010-2021, Fonte: CMVM (dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

Desagregando os órgãos de administração por cargos executivos e não executivos, também se verifica uma progressão contínua na proporção de mulheres, no período compreendido entre 2018 e 2021, embora a percentagem de mulheres nos cargos executivos (16,2%) seja bastante inferior à proporção existente nos cargos não executivos (38,6%).

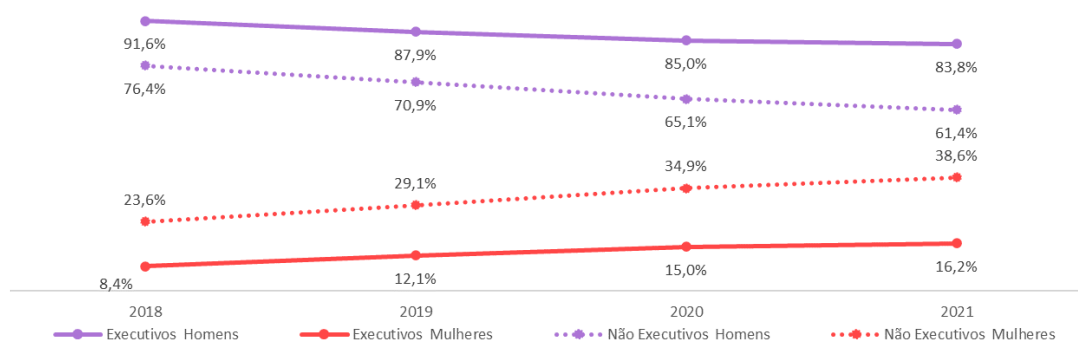


Figura 14. Proporção de mulheres executivas e não executivas nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa 2018-2021, Fonte: CMVM (dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

No que concerne às **empresas do setor empresarial do Estado**

Entre 2017 e 2021 verifica-se uma tendência progressiva e constante do aumento de mulheres nos órgãos de administração, passando de 27% em 2017 para 40,3% em 2021.

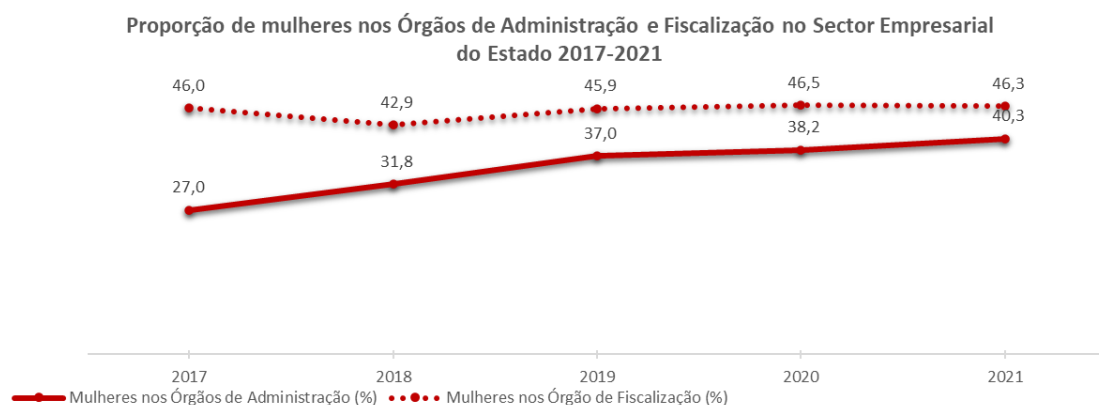


Figura 15. Proporção de mulheres executivas e não executivas nos órgãos de administração e fiscalização no sector empresarial do Estado 2017-2021, Fonte: DGAEP (dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

É de notar que relativamente aos órgãos de fiscalização o universo de mulheres em análise 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, a proporção de mulheres 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 (45,4%), como nos cargos de administração não executivos (49,4%), conforme quadro *infra*:

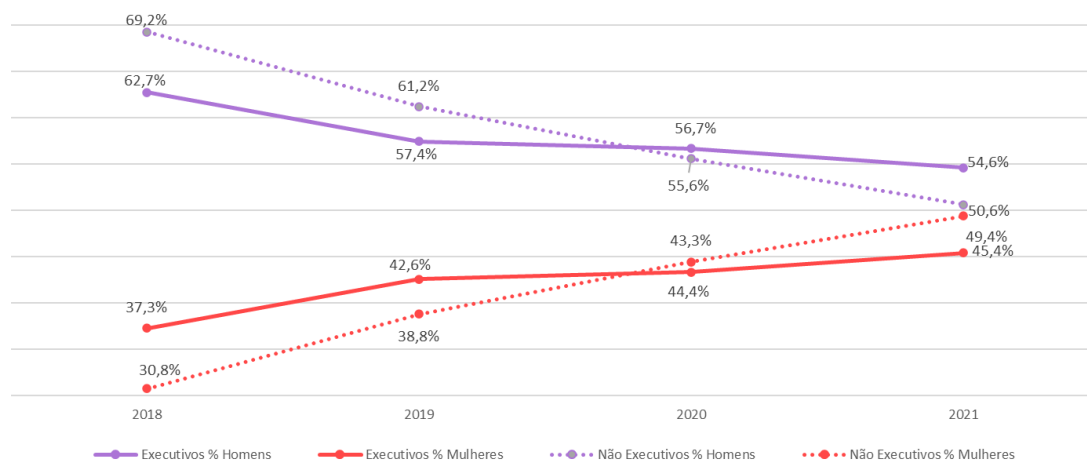


Figura 16. Proporção de mulheres executivas e não executivas nos órgãos de administração do setor empresarial do Estado 2018-2021, Fonte: DGAEP (dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

Quanto ao setor empresarial local constata -se, após uma subida da proporção de mulheres nos órgãos de administração de 20% em 2017, para 35,3% em 2018, logo após a publicação da supramencionada lei, uma descida para os 29,5% no final de 2019, valor que se manteve em 2020, tendo em 2021 voltando a subir fixando-se agora nos 31,8%, no entanto, está ainda aquém do limiar mínimo de representação de 33,3%.

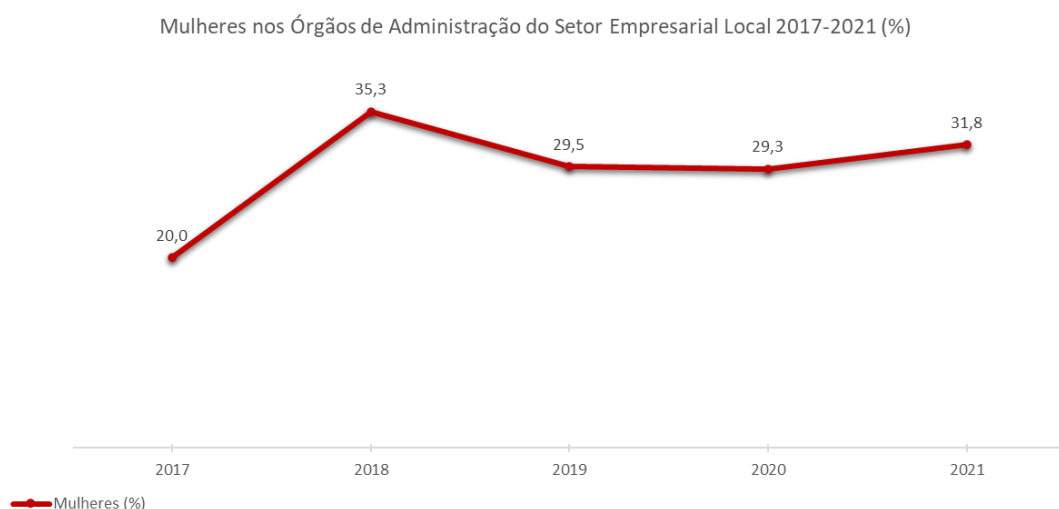


Figura 17. Mulheres nos órgãos de administração do setor empresarial Local 2017-2021 Fonte: DGAL (dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

Planos para a Igualdade

Os primeiros instrumentos normativos nacionais relativos à adoção de Planos para a Igualdade nas empresas foram publicados há aproximadamente 15 anos, designadamente em sede da RCM n.º 82/2007, de 22 de junho, que aprovou o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010), que integrou como medidas:

- o reforço da divulgação dos mecanismos para adoção de Planos para a Igualdade nas empresas públicas;
- a promoção da responsabilidade social das empresas do setor privado através da divulgação dos mecanismos para a implementação de Planos para a Igualdade; e
- a difusão de boas práticas e reconhecimento das mesmas através da atribuição do Prémio “Igualdade é Qualidade”.

Um ano mais tarde, em 2008, a RCM n.º 70, de 22 de abril, reforçou essa recomendação no quadro das “orientações estratégicas destinadas ao setor empresarial do Estado.

A obrigatoriedade de as empresas do setor empresarial do Estado adotarem Planos para a Igualdade surgiu pela primeira vez no contexto a RCM n.º 19/2012, de 8 de março. As empresas do Estado ficaram, ainda, obrigadas a monitorizar as medidas previstas nos Planos e a reportar os resultados da avaliação à Tutela.

Com vista a robustecer o equilíbrio entre mulheres e homens nos órgãos de gestão das empresas cotadas em bolsa e do setor empresarial do Estado, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, marcou uma nova fase das políticas públicas nacionais orientadas para a promoção da igualdade nas empresas e na tomada de decisão da esfera económica em particular.

A lei determina, assim, que as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaborem 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. Estes planos devem ser publicitados nos respetivos sites e remetidos 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 (<https://www.cig.gov.pt/>) e da CITE (<https://cite.gov.pt/web/pt>), 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 no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

A elaboração dos Planos para a Igualdade, conforme estabelecido no Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, deve contemplar as seguintes áreas:



Figura 18. Dimensões consideradas nos Planos para a Igualdade nas empresas

Com o objetivo de promover a dimensão da igualdade no trabalho e no emprego, combater a segregação de género nas profissões e eliminar as discriminações laborais e, por conseguinte, capacitar para a implementação de medidas e boas práticas em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, nas organizações onde trabalham, bem como a promover um conhecimento mais profundo destes temas e dos respetivos instrumentos de trabalho, a CITE promove Laboratórios de Igualdade: trata-se de uma formação *online*, dirigida a profissionais que exerçam a sua atividade profissional e/ou residam nas regiões Norte, Centro e do Alentejo, nomeadamente:

- Dirigentes e profissionais de empresas, da administração pública, central e local;
- Técnicos/as de recursos humanos e da área da comunicação;
- Juristas, magistrados/as judiciais e do Ministério Público, advogados/as, solicitadores/as;
- Representantes de sindicatos e confederações patronais.

No âmbito dos **Laboratórios de Igualdade de 2021**, a CITE realizou vinte e sete ações de formação específicas sobre aplicação do “Guião para a 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.

Ainda neste âmbito, a CITE desenvolveu no ano de 2021 uma ferramenta digital de apoio às empresas para elaboração dos planos para a igualdade, que estará entretanto disponível e acessível em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn?nav=W2hxbW9>.

No ano de 2021, cerca de 144 empresas apresentaram à CITE Planos para a Igualdade, ainda que 18 destes Planos apresentassem uma duração trianual:

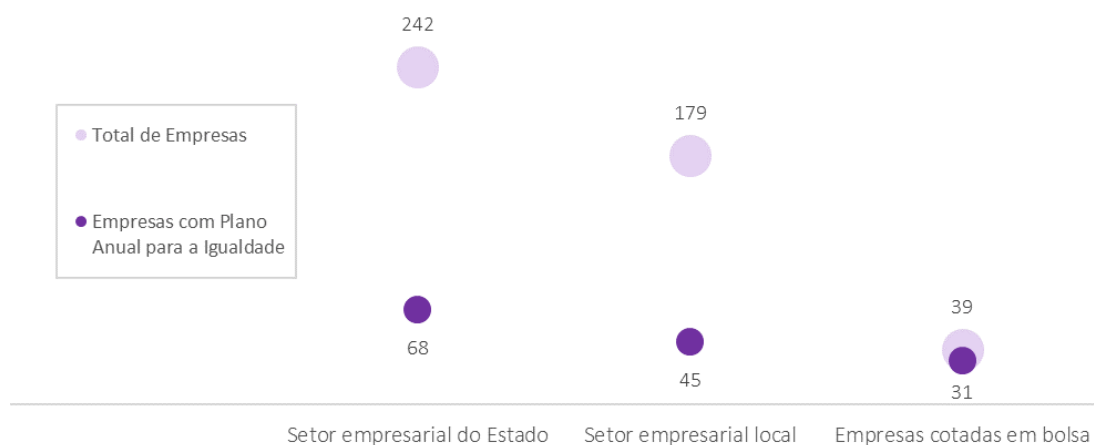


Figura 19. Planos para a Igualdade rececionados no ano de 2021. Fonte: CIG/CITE

Apesar da ainda baixa adesão, verifica-se uma tendência crescente para o incremento dos Planos para a Igualdade, nomeadamente no setor do Estado e no setor local, embora, no ano de 2021, apenas 31% de empresas tenham apresentado um Plano para a Igualdade.

Relembra-se que 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, bem como, do total das empresas cotadas em bolsa, não foram contabilizadas as empresas que não são emitentes de ações e aquelas que deixaram de ser cotadas.

A CITE, no âmbito das competências que lhe são atribuídas pela lei em apreço, rececionados os Planos para a Igualdade procedeu à sua análise e emissão de recomendações quando desse caso se tratou:

ANO	Total de Planos para Igualdade anuais rececionados	Análise Técnica	Total de recomendações emitidas pela CITE
2018	--	--	--
2019	27	27	27
2020	144	108	108
2021	145	66	66

Figura 20. Número de análise técnicas e recomendações produzidas pela CITE aos Planos Anuais para a Igualdade (2018-2021)
Fonte: CITE/2021 / Planos de igualdade remetidos à CITE pelas empresas, CIG, DGAL e CMVM

Dos 145 Planos para a Igualdade, 66 foram objeto de análise técnica, tendo sido emitidas as recomendações e apresentadas à Comissão Tripartida da CITE, para aprovação por unanimidade e/ou por maioria. Existem 79 planos para igualdade que não foram objeto de recomendação porque cumpriram o respetivo guião.

Incumprimentos

O incumprimento dos limiares mínimos estabelecidos pela Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto, 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 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.

Assim, no que respeita às **empresas cotadas em bolsa** e tendo por base a informação prestada pela CMVM, foram registados, entre 2018 e 2021, os seguintes incumprimentos:

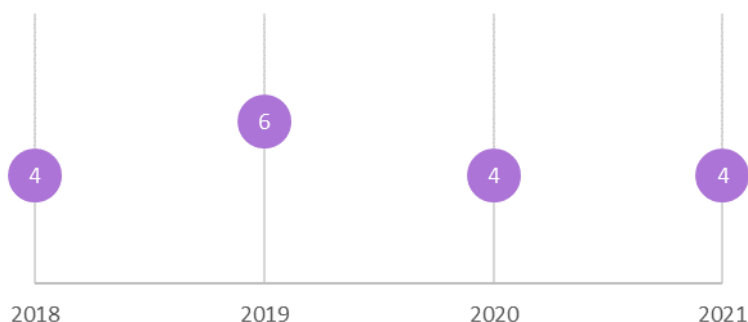


Figura 21. Evolução do incumprimento dos limiares mínimos das empresas cotadas em bolsa 2018-2021. Fonte: CMVM (21 de dezembro de 2021)

No âmbito das suas competências e nos termos do previsto no artigo 6.º da Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto, a CMVM procedeu aos seguintes procedimentos:

Ano	Contactos prévios da CMVM com emitentes	Audiência prévia	Declaração de incumprimento e carácter provisório do ato de nomeação	Repreensão registada	Sanção pecuniária compulsória
2018	4	1 ⁷	2 ⁸	0	0
2019	4	2	0	0	0
2020	4	0	0	0	0
2021	1	6	0	0	0

Figura 22. Procedimentos adotados pela CMVM nos termos do artigo 6.º da Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto. Fonte: CMVM

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 2021.

No que ao **setor empresarial do Estado** respeita não há registo de início de procedimento por incumprimento.

⁷ Num dos casos, o emitente deixou de estar sujeito à supervisão da CMVM, na sequência da perda de qualidade de sociedade aberta, tendo, conseqüentemente, sido extinto o respetivo procedimento administrativo (desencadeado durante o ano de 2018).

⁸ Igualmente, um dos emitentes deixou de estar sujeito à supervisão da CMVM, na sequência da perda de qualidade de sociedade aberta, tendo, conseqüentemente, sido extinto o respetivo procedimento administrativo (desencadeado durante o ano de 2018).

4. Principais conclusões

A abordagem regulatória e vinculativa da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, marcou uma nova fase das políticas públicas nacionais e colocou Portugal no pequeno grupo de Estados Membros⁹ que, desde 2011, têm em vigor medidas regulatórias, vinculando legalmente alguns segmentos de empresas a limiares mínimos de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de gestão, além de fixar um quadro sancionatório aplicável a casos de incumprimento (orientação legislativa vinculativa).

Em termos estatísticos, desde a entrada em vigor da lei, verificou-se uma evolução lenta, mas positiva em termos da representação mais equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. Porém, o progresso registado evidencia vulnerabilidades e espaços onde a política pública pode ser melhorada.¹⁰

As mulheres permanecem particularmente sub-representadas nos cargos de decisão

Globalmente, desde a entrada em vigor e efetividade da Lei (1 de janeiro de 2018), a recomposição dos órgãos de gestão das empresas que lhe estão vinculadas tem registado uma evolução positiva no sentido de um maior equilíbrio entre mulheres e homens. Porém, que o progresso tem ocorrido a duas velocidades, ou seja:

- se, por um lado, se verifica um aumento na nomeação de mulheres para cargos não executivos e de fiscalização;
- por outro lado, não se verifica o mesmo crescimento no que se refere a nomeações para cargos executivos.

Os dois ritmos de crescimento evidenciados revelam que as empresas procuram respeitar os limiares a que estão legalmente vinculadas, mas as mulheres permanecem particularmente sub-representadas nos cargos de gestão mais prominentes e naqueles que influem efetivamente na gestão das empresas.

Não obstante o exposto, a Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, tem-se revelado um mecanismo legal nacional fundamental de ação positiva para garantir a presença das mulheres nos órgãos de administração e fiscalização das empresas, bem como para promover a tomada de decisão e a adoção de práticas empresariais representativas de ambos os sexos, em resultado dos planos anuais para a igualdade.

Baixa cobertura

O âmbito de aplicação da lei é muito baixo, tendo em conta que o setor empresarial público e as empresas cotadas em bolsa, representam cerca de 0,03%¹¹ de todo o universo empresarial. Acresce que, não obstante a Lei ser aplicável ao setor público empresarial das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, não foi,

⁹ Alemanha, Áustria, Bélgica, França, Grécia (apenas desde 2020), Itália, e Portugal.

¹⁰ Vd. Casaca, Sara Falcão (coord.) (2021). Livro branco: equilíbrio entre mulheres e homens nos órgãos de gestão das empresas e planos para a igualdade. Womens on Board. Disponível em <https://womenonboards.pt/livro-branco/>

¹¹ Cálculos próprios, com bases nos dados do Pordata, a partir de dados do INE, 2021.

até ao momento, publicado diploma o diploma próprio previsto no artigo 2.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto

Fraca efetividade dos Planos para a Igualdade

O inovador requisito legal de obrigatoriedade de adoção de Planos para a Igualdade, visando não apenas a recomposição dos órgãos de gestão, mas, também, estimular a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas empresas legalmente vinculadas, apresenta uma fraca efetividade, sobretudo no caso do setor público empresarial.

Os Planos concorrem para uma abordagem de mainstreaming de género, cuja implementação potencia uma intervenção integrada e transversal de promoção da igualdade entre mulheres e homens. E é essa abordagem que pode alavancar, verdadeiramente, a recomposição dos órgãos de gestão, mas também a transformação das empresas acerca da situação das mulheres e dos homens nas diferentes áreas funcionais e cargos.

Contudo, a obrigatoriedade de elaboração anual do plano não é suficientemente expressa na moldura legal, desde logo por não integrar a disposição “incumprimento” (artigo 6.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto). Por outro lado, o seu carácter anual tende a transmitir uma visão de curto prazo, contrária, ao potencial transformador que se ambiciona.

Neste contexto, no final do ano de 2021, apenas 38% de empresas tinham um Plano para a Igualdade anual, permitindo concluir que ainda há um caminho a percorrer neste domínio.

Atraso na adesão à Plataforma de Interoperabilidade da Administração Pública (iAP)

O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, no seu artigo 2.º, determina quais os procedimentos inerentes à comunicação das alterações relativamente à composição dos órgãos de administração e de fiscalização. Essas alterações são comunicadas no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), junto da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) e junto da Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), ficando imediatamente acessíveis à CIG através da Plataforma de Interoperabilidade da Administração Pública (iAP) – que não está a funcionar. As alterações das empresas cotadas em bolsa são registadas no Sistema de Difusão de Informação (SDI), junto da CMVM, sendo remetidas à CIG.

Este circuito de articulação tem igual reflexo na comunicação referente aos Planos para a Igualdade, nos termos do Artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

