

# 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

2022



**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 | 2022

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

COMISSÃO PARA  
A CIDADANIA  
E A IGUALDADE  
DE GÉNERO

## FICHA TÉCNICA

Título: RELATÓRIO SOBRE A APLICAÇÃO DA LEI N.º 62/2017, DE 1 DE AGOSTO | 2022

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

Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares  
Secretaria de Estado das Migrações e Igualdade  
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género  
[www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt) | [cig@cig.gov.pt](mailto:cig@cig.gov.pt)

Telefone: (+351) 217983000

Fax: (+351) 217983098

# ÍNDICE

1.	OBJETIVOS E METODOLOGIA .....	5
2.	INFOGRAFIA .....	6
3.	ENQUADRAMENTO.....	7
	1. Limiares de representação de pessoas de cada sexo .....	8
	2. Planos para a Igualdade.....	9
	3. Sanções para o incumprimento.....	10
4.	ANÁLISE DE RESULTADOS .....	11
5.	PRINCIPAIS CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	19

# 1. Objetivos e metodologia

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**.

Compete à CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) acompanhar a aplicação desta Lei e produzir os relatórios anuais de monitorização.

O presente relatório reporta-se ao ano de 2022 e tem, como objetivo, medir e analisar a evolução da presença de mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das empresas cotadas em bolsa e do setor público empresarial, incluído o setor empresarial local (empresas municipais).

Procede-se à análise de um conjunto de indicadores estatísticos ao longo do tempo, de 2018 a 2022, e faz-se uma análise comparativa da representatividade das mulheres, nas empresas cotadas em bolsa e nas empresas do setor público empresarial.

## Indicadores de execução e realização das medidas previstas na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto:

- Proporção de homens e mulheres nos órgãos de administração e fiscalização;
- Planos para a igualdade (à luz do presente diploma, é obrigatória a elaboração de planos de igualdade com periodicidade anual);
- Incumprimentos (dos limiares de representação equilibrada previstos no diploma).

## Fontes de recolha da informação para os indicadores:

- CMVM – Comissão do Mercado de Valores Mobiliários;
- DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público;
- DGAL – Direção-Geral das Autarquias Locais.

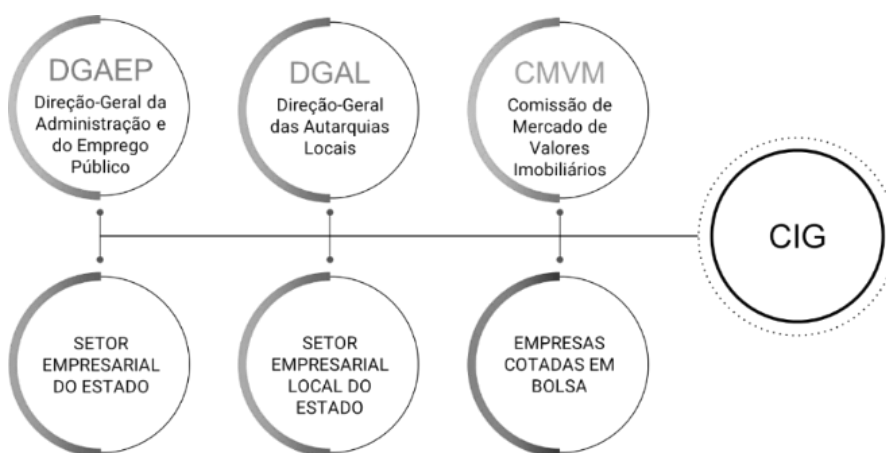


Figura 1 - Fluxo de comunicação das alterações à composição dos órgãos de administração e de fiscalização

Da análise interpretativa dos indicadores, são produzidas recomendações, pois pretende-se que o presente relatório constitua uma fonte de reflexão e contribua para a melhoria das condições de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, designadamente no acesso aos cargos de decisão empresarial.

## 2. Infografia

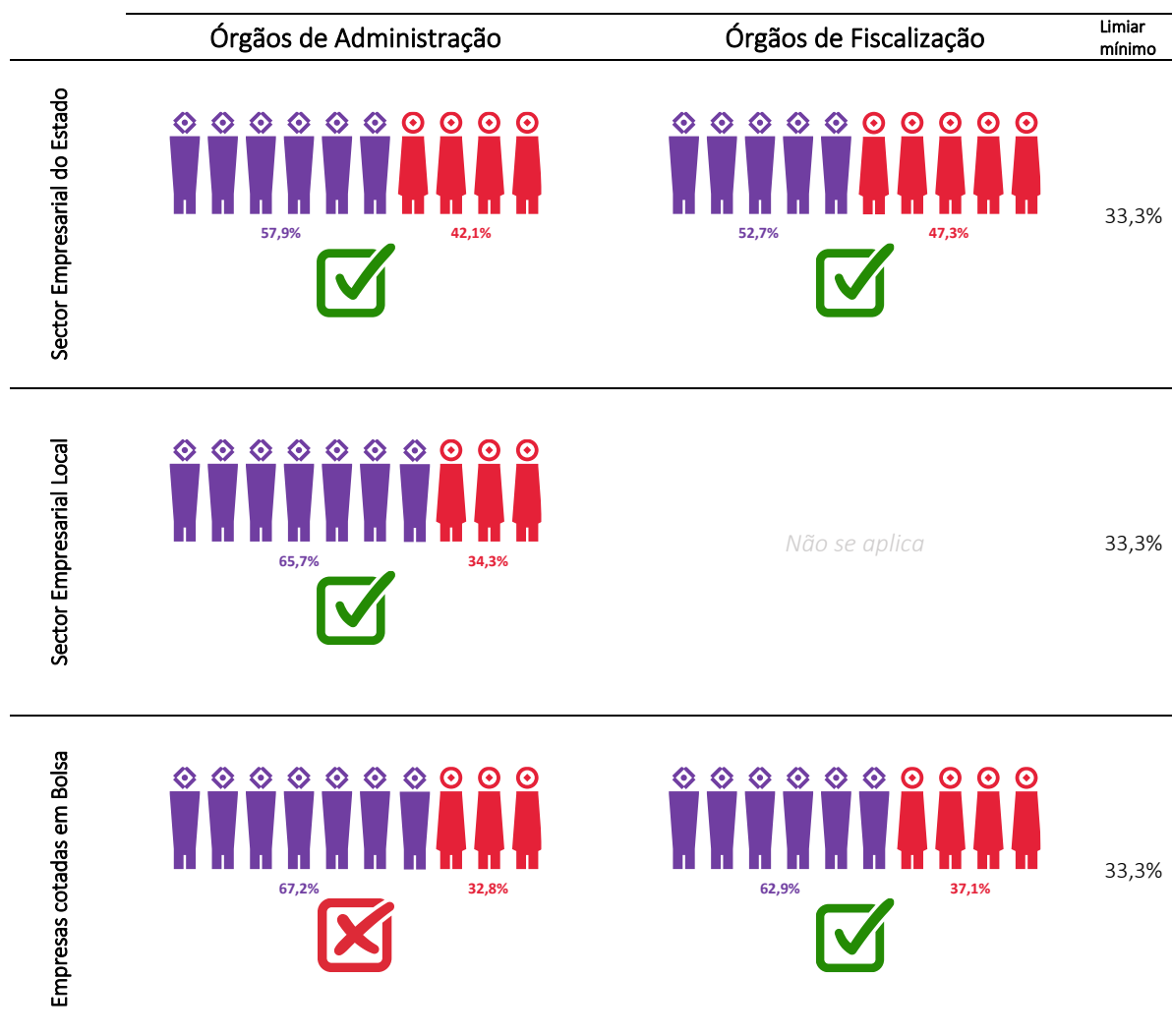


Figura 2 - Infografia com a representação de mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, 2022; Fontes: CMVM, DGAEP, DGAL a 31 dez. de 2022

### 3. Enquadramento

A igualdade entre mulheres e homens é um direito fundamental 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.

O Estado português desenvolve políticas públicas, programas e projetos para remover obstáculos e discriminações em razão do sexo e, assim, contribuir para uma sociedade mais justa, em que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades.

Apesar dos progressos alcançados, as desigualdades e discriminações entre mulheres e homens persistem em muitos domínios da vida social, nomeadamente no acesso aos cargos de poder e decisão.

Com efeito, as mulheres continuam a estar sub-representadas nos cargos de poder e decisão, quer na esfera política, quer na esfera económico-empresarial, não sendo esta realidade exclusivamente nacional, de facto a percentagem de pessoas por sexo, nos conselhos de administração e fiscalização das grandes empresas cotadas em bolsa, em Portugal e na União Europeia é relativamente próxima..

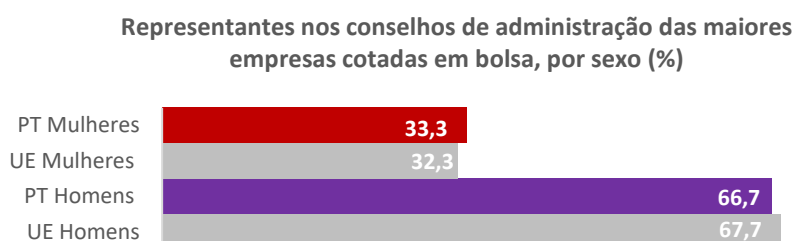


Figura 3 - Representantes dos conselhos de administração das maiores empresas cotadas, por sexo. Fonte: EIGE Gender Statistics Database, WMID- dezembro de 2022

Ainda no universo das maiores empresas cotadas em bolsa, assinalamos a evolução positiva, embora persista o quadro de sub-representação das mulheres, quer em Portugal, quer na União Europeia como um todo:

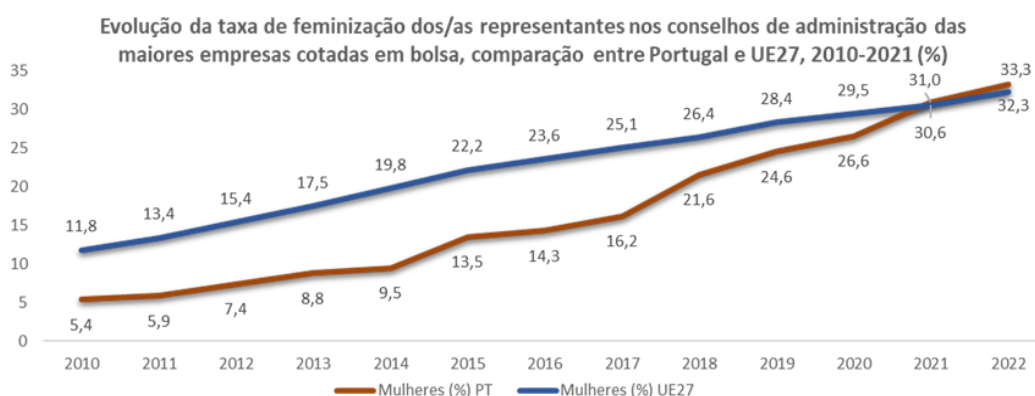


Figura 4 - Taxa de feminização dos/as representantes dos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa. Fonte: EIGE 2022

É possível observar o progresso realizado pelo nosso país, onde a representação das mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa passou de 5,4%, em 2010, para 33,3 % em 2022, ligeiramente acima da média da União Europeia.

Para combater os obstáculos ainda existentes à igualdade entre mulheres e homens, têm sido implementadas medidas de ação positiva em diversos setores das políticas públicas para a igualdade e não discriminação.

É exemplo disso a **Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto**, que veio estabelecer objetivos e metas para uma representação equilibrada entre sexos, nos cargos de decisão da esfera empresarial. O diploma foi aprovado com o objetivo de promover a participação das mulheres – o sexo sub-representado- nos lugares de decisão da esfera económica, em vista a um maior equilíbrio de género nos cargos de direção.

Para tal, estabelece limiares de representação, ou seja, **a proporção (mínima) de pessoas de cada sexo que tem de estar representada nos órgãos de administração e fiscalização das empresas.**

Aplica-se às **empresas cotadas em bolsa**, ao **setor empresarial do Estado (SEE)** e ao **setor empresarial local (SEL)** -empresas municipais e supramunicipais).

A Lei 62/2017, de 1 de agosto, aplica-se também às empresas do setor público empresarial das regiões autónomas dos Açores e da Madeira, mas em diploma próprio ainda a definir.

## 1. Limiares de representação de pessoas de cada sexo

### Empresas cotadas em bolsa

- Numa primeira fase, a proporção de pessoas de cada sexo, nos órgãos de administração e fiscalização, **não podia ser inferior a 20%**. A partir de 1 de janeiro de 2020, após a realização da primeira assembleia geral eletiva do ano, **aquele limiar de representação nos órgãos foi fixado em 33,3%**.

### Setor público empresarial e setor empresarial local

- A proporção de pessoas de cada sexo, nos órgãos de administração e fiscalização, **não pode ser inferior a 33,3%**.

A representação gráfica dos limiares de representação nos diferentes setores empresariais em análise:

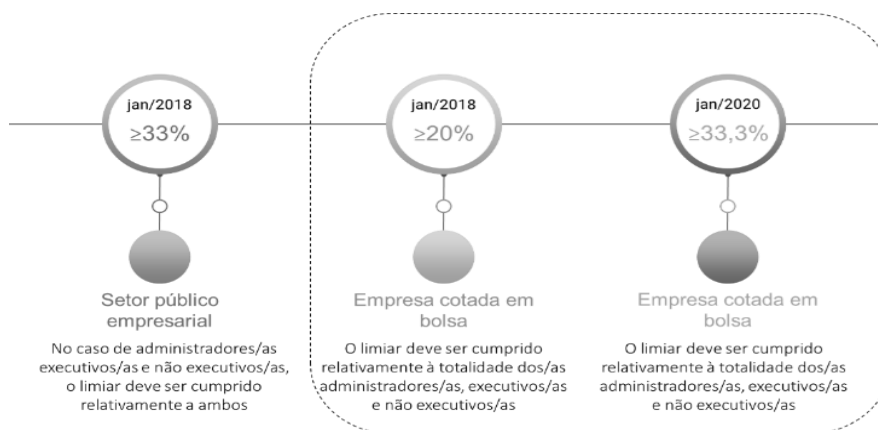


Figura 5 - Limiares mínimos da proporção de mulheres nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, determina, ainda, que as entidades do setor público empresarial (SEE e SEL) e as empresas cotadas em bolsa têm de elaborar, anualmente, **planos para a Igualdade**, com vista a implementar medidas promotoras de uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, e a eliminar a discriminação em função do sexo.



## 2. Planos para a Igualdade

Tal como é referido no sítio da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), “Os Planos para a Igualdade constituem um instrumento de gestão que permite a implementação e operacionalização, de forma transversal, da igualdade de género em contexto empresarial.”

São um instrumento de gestão orientador, para o apoio às empresas na realização de um diagnóstico prévio e na construção e implementação de um plano para a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres.

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



Figura 2 - Dimensões consideradas nos Planos para a Igualdade nas empresas

A elaboração e comunicação dos Planos para a Igualdade está regulamentada pela Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e pelo disposto no art.º 3º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, devendo a respetiva entrega ser feita até 15 de setembro de cada ano (n.º 4 do art.º 3º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho). Assim, os planos para igualdade anuais, relativos ao ano seguinte, devem ser comunicados até 15 de setembro do ano anterior CITE).

Para auxiliar as empresas na elaboração dos planos anuais para a igualdade, a CITE criou o [Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas](#),

Este Portal fornece orientações às empresas abrangidas pelo diploma aludido, em vista à preparação e apresentação dos respetivos planos para a igualdade, em cumprimento dos requisitos e prazos em vigor.

Ao abrigo do Despacho n.º 18/2019, de 21 de junho, foi construído o [Guião para a elaboração dos planos anuais para a igualdade](#).

De acordo com o artigo 3.º do Despacho referido:

- Os planos para a igualdade são comunicados anualmente pelas entidades do setor empresarial do Estado no SIOE, ficando imediatamente acessíveis à CIG e à CITE, através da iAP (Plataforma de Interoperabilidade da Administração Pública).
- Os planos para a igualdade são comunicados anualmente pelas entidades do setor empresarial local no sistema de informação para as entidades do subsetor da administração local, ficando imediatamente
- Os planos para a igualdade são comunicados anualmente pelas empresas cotadas em bolsa no SDI, sendo automaticamente remetidos à CIG e à CITE

Os **planos para a igualdade** devem ser publicitados nos respetivos sites e remetidos para a CIG e para a CITE. Esta última entidade pode emitir recomendações sobre os planos.

### 3. Sanções para o incumprimento

A Lei 62/2017, de 1 de agosto, prevê **sanções para o incumprimento** dos limiares de representação equilibrada entre mulheres e homens nos cargos de administração e fiscalização:

- **Setor público empresarial (incluído o setor local, com as necessárias adaptações<sup>1</sup>)**  
É considerado nulo o ato de designação para os órgãos de administração e fiscalização da entidade do setor público empresarial em causa.

- **Empresas cotadas em bolsa**  
A CMVM emite declaração de caráter provisório do ato designação e se, no prazo de 90 dias, a situação não for corrigida, aplica uma repreensão registada à empresa infratora. A manter-se o incumprimento decorrido o prazo de 360 dias a contar da aplicação da repreensão registada, a CMVM aplica uma sanção pecuniária compulsória à empresa, que é publicitada nos sítios da entidade reguladora (CMVM), da CIG e da CITE.

O montante da sanção pecuniária compulsória não pode ser superior ao total de um mês de remunerações do respetivo órgão de administração ou de fiscalização, por cada semestre de incumprimento.

---

<sup>1</sup> Cfr. n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 62/2017.

## 4. Análise de resultados

Dados da evolução da representação das mulheres, nos cargos de administração e fiscalização das empresas cotada em bolsa:

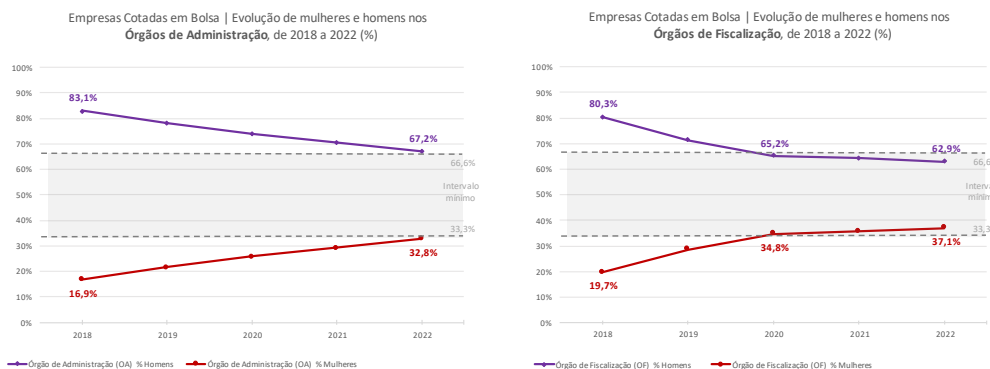


Figura 7 - Evolução da representação das mulheres nos cargos de administração e fiscalização das empresas cotadas em bolsa, CMVM, a 31 dez. de 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022

Em 2022, nos cargos de administração das empresas cotadas em bolsa, a representação das mulheres situou-se nos 32,8%, duas décimas abaixo do limiar fixado na legislação (33%) para o sexo sub-representado.

Para os cargos de fiscalização, foi superado o limiar de representação do sexo sub-representado na legislação: 37,1% de mulheres.

Nas **empresas Índice do PSI 20** (Índice das 20 maiores empresas cotadas em bolsa), também é possível constatar o progresso, desde que a lei da representação equilibrada entrou em vigor:

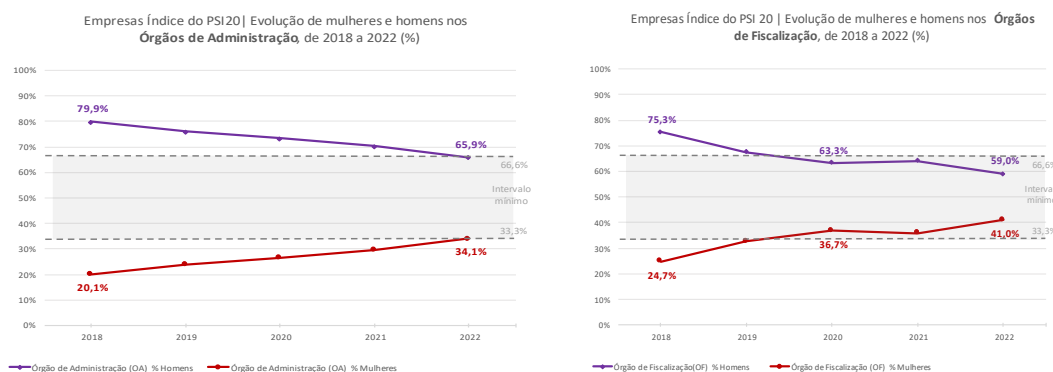


Figura 3 - Evolução da representação das mulheres nos cargos de administração e fiscalização das empresas do Índice PSI 20, CMVM, a 31 dez. de 2018-2022

Nas maiores empresas cotadas em bolsa, a proporção de mulheres nos órgãos de administração e fiscalização supera o limiar de representação previsto na legislação, de acordo com o registo apurado para o ano de 2022.

A mesma evolução positiva, no acesso das mulheres aos cargos de administração e fiscalização, observa-se para o universo empresarial do setor público:

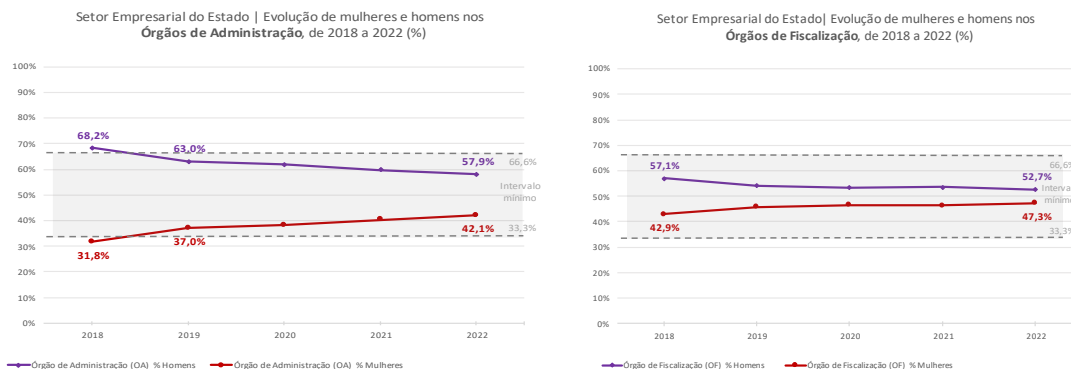


Figura 4 - Evolução da representação das mulheres nos cargos de administração e fiscalização do setor empresarial do Estado, DGAEP, a 31 dez. de 2018-2022.

A representação das mulheres nos cargos de administração e fiscalização do **setor empresarial do Estado (SEE)** tem aumentado desde a aprovação da lei, superando os limiares de representação fixados pela legislação a partir de 2019.

**Nos cargos de fiscalização**, em 2022, a representação das mulheres aproximava-se da paridade com os homens.

Porém, os dados só refletem cerca de metade das entidades do universo do setor respetivo, relativamente às quais existe informação para o cálculo do indicador (não considerando os casos em que a fiscalização é exercida por fiscal único ou revisores oficiais de contas).

Para o universo do **setor público empresarial local (SEL)**, o limiar da representação nos cargos de administração das empresas municipais e supramunicipais só foi atingido em 2018 e 2022:

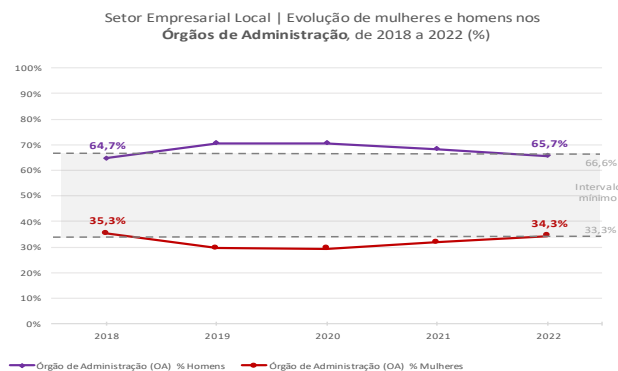


Figura 5 - Evolução da representação das mulheres nos cargos de administração e fiscalização do setor público empresarial local, DGAL, a 31 dez. de 2018-2022

As mulheres nos cargos de administração do setor público empresarial local estavam abaixo do limiar de representação, nos anos de 2019, 2020 e 2021. Importa realçar que em 2018, primeiro ano de monitorização da Lei, a percentagem de mulheres nos cargos de administração era ligeiramente superior à observada em 2022.

Em relação ao setor empresarial das autarquias locais, seria importante, no futuro, reunir informação sobre as diferenças territoriais.

A desagregação dos dados **por órgãos de administração executivos e não executivos** continua a revelar fortes disparidades na representação e mulheres e homens, muito em particular no **universo das empresas cotadas em bolsa**:

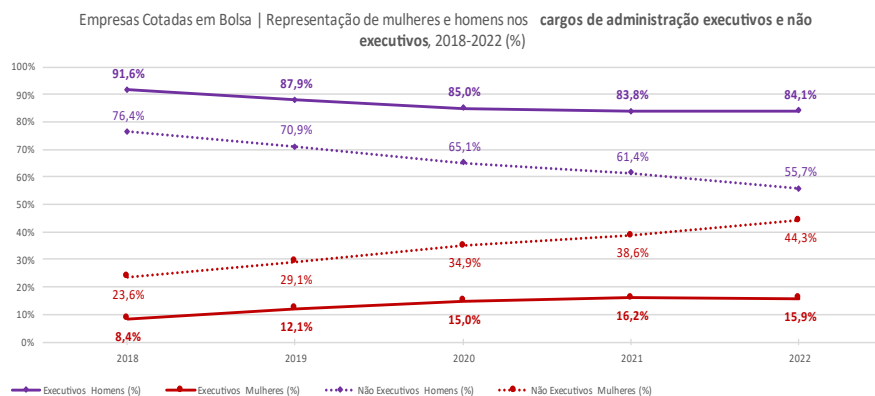


Figura 6 - Representação de mulheres e homens nos cargos de administração executivos e não executivos nas empresas cotadas em Bolsa 2018-2022, Fonte: CMVM a 31 dez. de 2018-2022

É ao nível dos cargos de administração executivos que reside o poder de decisão nas organizações empresariais e, neste subgrupo, em 2022, as mulheres representam 15,9% das pessoas no exercício destas funções, como é possível observar. A disparidade é menor para os cargos de administração não executiva, onde as mulheres assumem, em 2022, uma representação significativa: representam 44,3% das pessoas no exercício de cargos de administração não executivos.

A mesma realidade é possível observar para universo das maiores empresas cotadas em bolsa, o PSI 20:

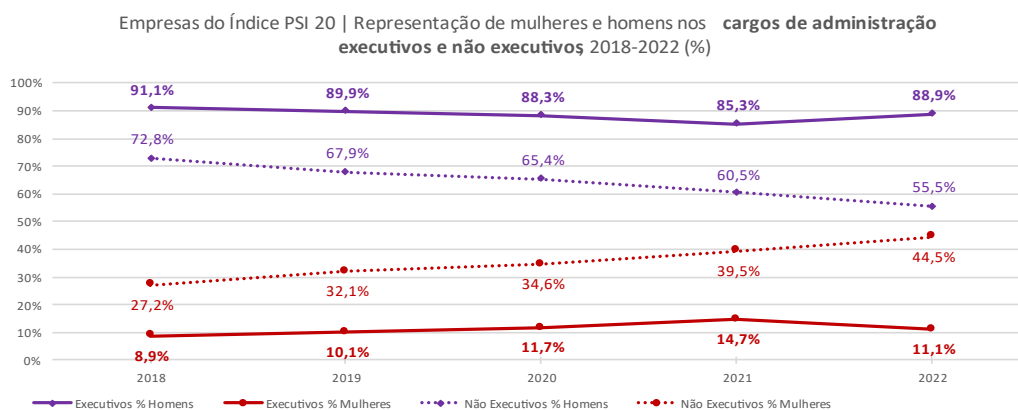


Figura 7 - Representação de mulheres e homens nos cargos de administração executivos e não executivos nas empresas cotadas em Bolsa Índice PSI 20, 2018- 2022, Fonte: CMVM 2022

As mulheres representam apenas 11,1% das pessoas no desempenho de cargos de administração executivos em 2022. As diferenças esbatem-se nos cargos de administração não executivos, onde as mulheres representam 44,5%.

No que se refere ao setor empresarial do Estado (SEE), as diferenças de representação entre mulheres e homens são menores:

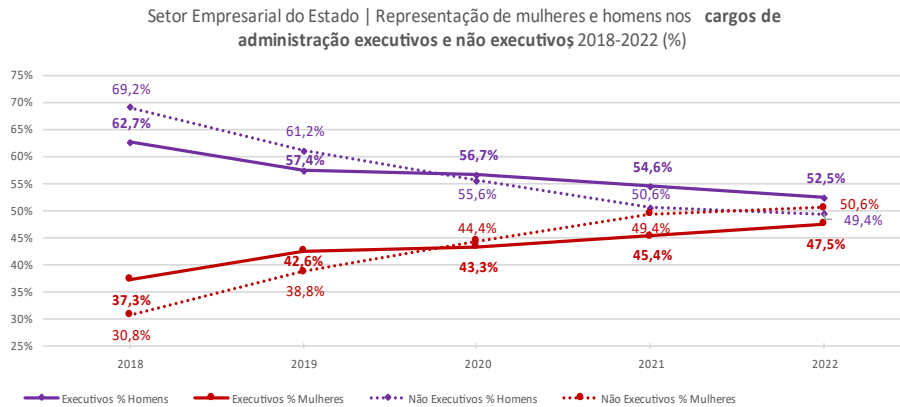


Figura 8 - Proporção de mulheres executivas e não executivas nos órgãos de administração do setor empresarial do Estado 2018-2022, Fonte: DGAEP a 31 dez. de 2018-2022

Nos cargos de administração executivos do SEE, a percentagem de mulheres aproxima-se da observada para os homens: 47,5% e 52,5%, respetivamente.

Quanto aos cargos de administração não executivos do SEE, regista-se uma situação de paridade entre os sexos, embora, em 2022, a percentagem de mulheres exceda ligeiramente a dos homens: 50,6% de mulheres.

Comparando os universos das empresas cotadas em bolsa e do setor público empresarial, podemos afirmar que a situação, nas empresas do Estado (sem o setor público empresarial local), é de um maior equilíbrio na representação de mulheres e homens, no acesso aos cargos por excelência de decisão, saber, os de administração executiva. Porém, poderia ser importante aprofundar a análise por setores de atividade ou áreas setoriais governamentais.

**É no setor privado das empresas cotadas em bolsa, muito em particular nas do PSI 20, que encontramos as maiores assimetrias entre mulheres e homens, no acesso aos cargos de decisão.**

Importa, ainda, referir que, no setor privado das empresas cotadas em bolsa, as remunerações associadas aos lugares da gestão de topo são superiores às praticados no setor público empresarial. Tal, é um indicador de persistência de desigualdade entre mulheres e homens, em matéria de acesso aos cargos de decisão e, também, em matéria de rendimento.

Não existem dados desagregados por administrador/a executivo/a e não executivo/a para o setor empresarial local (SEL).

O número de empresas existentes em 2022, para os diferentes setores empresariais em análise:



Figura 9 - Universo de empresas em Portugal continental: CMVM, DGAEP e DGAL 31 dez. 2022

Nas empresas do **setor empresarial do Estado (SEE)** e do **setor empresarial local (SEL)**, não foram contabilizadas as que se encontravam em situação de insolvência/ dissolução ou fusão. No que se refere às **empresas cotadas em bolsa**, não foram contabilizadas as que não são emittentes de ações e aquelas que deixaram de ser cotadas.

De acordo com o universo retratado, o número de lugares disponíveis por tipo de órgão, em 2022, distribui-se da seguinte forma:

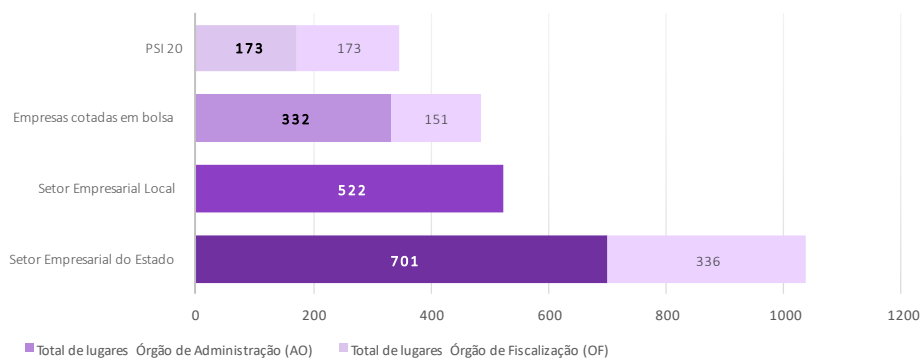


Figura 10 - Lugares existentes por tipo de empresa e órgão, Fonte: DGAEP, DGAL, CMVM, 2022<sup>2</sup>

Procedemos, também, à análise da evolução do número de **planos para igualdade**, para os universos das empresas cotadas em bolsa, setor público empresarial e setor público local.

Os planos para a igualdade são considerados, pela legislação, um instrumento central para a criação de um ambiente organizacional mais favorável para as mulheres e homens, ao nível das oportunidades de progressão na carreira e de acesso aos cargos de tomada de decisão.

Com efeito, a Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, estipula a obrigatoriedade de as empresas cotadas em bolsa e do setor público empresarial elaborarem, com periodicidade anual, planos para a igualdade. Contudo, não estabelece sanções para as organizações empresariais em incumprimento do disposto, ou seja, sem planos para igualdade.

**Compete à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) proceder à análise dos planos para a igualdade rececionados e, em conformidade, emitir recomendações às empresas**, no sentido de reforçar a eficácia deste instrumento de promoção da igualdade e eliminação de discriminações laborais.

As recomendações da CITE visam capacitar as empresas para a implementação de medidas promotoras de igualdade no trabalho e no emprego.

<sup>2</sup> As empresas do setor empresarial local não dispõem de órgão de fiscalização.

No ano de 2022, 224 empresas apresentaram à CITE planos anuais para a igualdade, conforme é possível observar na figura seguinte, onde se apresenta a informação desagregada por universo empresarial:

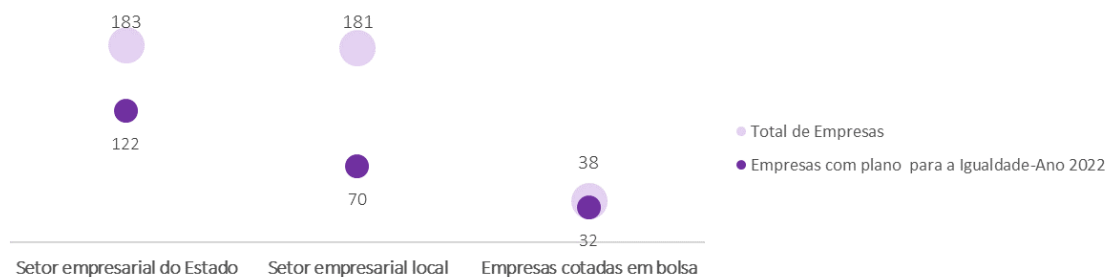


Figura 11 - Planos para a Igualdade rececionados no ano de 2022. Fonte: CIG/CITE

Os planos para a igualdade em percentagem por universo empresarial:

Setor	Total de Empresas	Empresas com plano para a Igualdade-Ano 2022	Percentagem
Setor empresarial do Estado	183	122	66,7%
Setor empresarial local	181	70	38,7%
Empresas cotadas em bolsa	38	32	84,2%
<b>TOTAL</b>	<b>402</b>	<b>224</b>	<b>55,7%</b>

Tabela 1 - Planos para a Igualdade rececionados por setor empresarial 2022, CIG/CITE

Tem havido um progresso no número de empresas com planos para a igualdade. **Mais de dois terços das empresas do setor empresarial do Estado (SEE) possuem planos para a igualdade.** Porém, no universo do setor empresarial local, esse número ainda permanece abaixo de metade.

A larga maioria das empresas cotadas em bolsa possui planos para a igualdade implementados, mais de 80%, mas importa ter atenção de que se trata de um universo reduzido (38 empresas).

Verifica-se uma tendência para o aumento das empresas com planos para a igualdade, desde que a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, entrou em vigor. E no que se refere às recomendações emitidas pela CITE, a diferença entre os anos de 2022 e 2021 não é significativa, mas a proporção de recomendações feitas tem vindo a diminuir 2019 - 100%, 2020 - 75%, 2021 - 46%, 2022 - 27%:

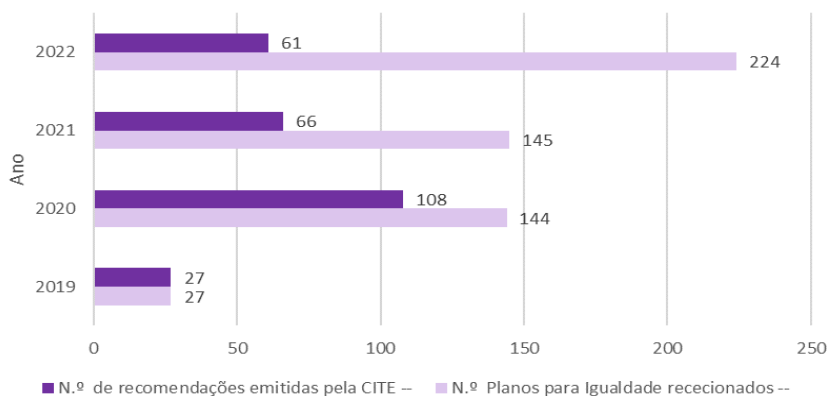


Figura 12 - Empresas com planos para a igualdade e recomendações emitidas pela CITE 2019-2022



O **incumprimento dos limiares mínimos** estabelecidos para a representação de pessoas de cada sexo nos órgãos de administração e fiscalização das empresas, determina a aplicação de sanções, de acordo com a Lei n.º 62/2017, de 01 e agosto.

A Lei n.º 62/2017, de 01 e agosto, regulamentada pela Portaria n.º 174/2019 de 6 de junho, prevê sanções específicas para a realidade do setor público empresarial (local incluído) e das empresas cotadas em bolsa:

- No **Setor público empresarial** (incluído o setor local, com as necessárias adaptações), é considerado nulo o ato de designação para os órgãos de administração e fiscalização da entidade do setor público empresarial em causa.
- **Nas Empresas cotadas em bolsa**, a empresa infratora recebe uma declaração, emitida pela CMVM, do incumprimento e do caráter provisório do ato de designação, devendo regularizar a situação no prazo de 90 dias, sob pena de ser aplicada uma repreensão registada.

Em caso de manutenção do incumprimento por período superior a 360 dias a contar da data da repreensão, a CMVM aplica uma sanção pecuniária compulsória.

A informação apresentada reporta-se às **situações de incumprimento potencial no universo das empresas cotadas em bolsa**:

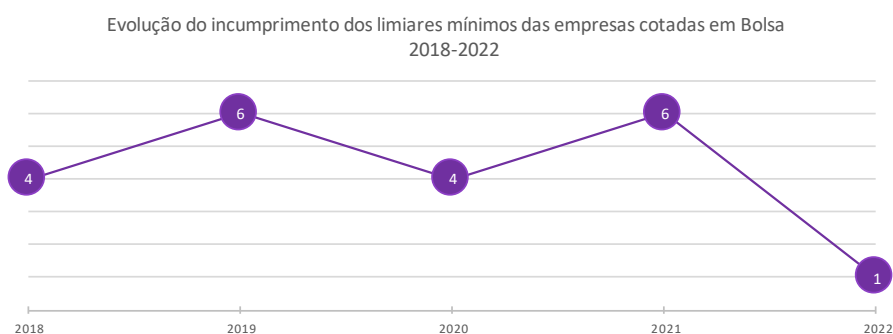


Figura 13 - Evolução do incumprimento dos limiares mínimos das empresas cotadas em Bolsa 2018-2022, CMVM

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	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 caráter provisório do ato de nomeação	Repreensão registada	Sanção pecuniária compulsória	Situações regularizadas	Situações pendentes
2018	4	4	1	2	0	0	4	0
2019	6	4	2	0	0	0	4	2
2020	4	4	0	0	0	0	0	5
2021	6	6		4	0	0	2	4
2022	1	1					1	

Tabela 2 - Procedimentos adotados pela CITE nos termos do artigo 6.º da Lei n.º 62/2017, 2022, CMVM

Em sede do acompanhamento da evolução do regime de representação equilibrada, dos seis procedimentos instaurados pela CMVM em 2021, apenas quatro se encontram em curso. Para estes, a CMVM emitiu a declaração do incumprimento e carácter provisório do ato de designação.

No ano de 2022, foi instaurado apenas um processo, extinto em momento prévio à declaração provisória de incumprimento, uma vez que a empresa em causa regularizou a situação.

No que se refere ao setor empresarial do Estado, não há registo de procedimentos por incumprimento do disposto na legislação da representação equilibrada, no ano de 2022.

Para a análise de dados, não foram contabilizadas as empresas do setor empresarial do Estado e do setor empresarial local, em situação de insolvência/dissolução ou fusão. Também não foram contabilizadas as empresas cotadas em bolsa que não são emitentes de ações ou deixaram de ser cotadas.

## 5. Principais conclusões e recomendações

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 Membros<sup>3</sup> 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).

Verificou-se uma evolução lenta, mas positiva na representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em Bolsa.

### As mulheres permanecem particularmente sub-representadas nos cargos de decisão.

Globalmente, desde a entrada em vigor da Lei, 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, o progresso tem ocorrido a duas velocidades, ou seja:

- **se, por um lado, verifica-se 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; o progresso tem sido lento.**

Os dois ritmos de crescimento revelam que as empresas procuram respeitar os limiares a que estão legalmente vinculadas, mas as mulheres permanecem particularmente sub-representadas nos cargos 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 com perspetiva de género 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%<sup>4</sup> de todo o universo empresarial, de acordo com [o Livro Branco -Equilíbrio entre Mulheres e Homens nos Órgãos de Gestão das Empresas e Planos para a Igualdade](#)

**Aumento das empresas com Planos Anuais para a Igualdade, mas importa garantir a sua efetividade enquanto instrumento transformador.**

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, viu reforçada a adesão por parte das empresa. Contudo, o setor empresarial local ainda permanece reduzido o número de empresas com plano para a igualdade. E no setor público empresarial quase um terço das empresas ainda não tem implementado este instrumento.

**A obrigatoriedade de elaboração anual do plano não é suficientemente expressa na moldura legal, desde logo por não prever sanções para o incumprimento.**

<sup>3</sup> Alemanha, Áustria, Bélgica, França, Grécia (apenas desde 2020), Itália, e Portugal.

<sup>4</sup> Pordata, a partir de dados do INE, 2021.

Por outro lado, o seu carácter anual tende a transmitir uma visão de curto prazo, além de obrigar as empresas à elaboração de planos para a igualdade, ano após ano. Planos para a igualdade com outra latitude temporal, abarcando por exemplo quatro anos, poderiam ser mais ambiciosos e transformadores.

Ainda assim, o ano de 2022 registou um progresso assinalável no número de empresas com planos para a igualdade implementados: taxa de variação de + 54,5%, em relação ao ano anterior.

#### 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 automaticamente 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.



#### Recomendações

- Aumentar a latitude temporal dos planos para igualdade, que deixariam de ter periodicidade anual, passando a abarcar um período de quatro anos.
- Disponibilizar informação para os setores empresariais desagregada à escala territorial.
- Para as empresas cotadas em bolsa, recolher indicadres desagregados por setor de atividade.

