

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
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.	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	9
4.	ANÁLISE DE RESULTADOS	10
5.	PRINCIPAIS CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	17

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

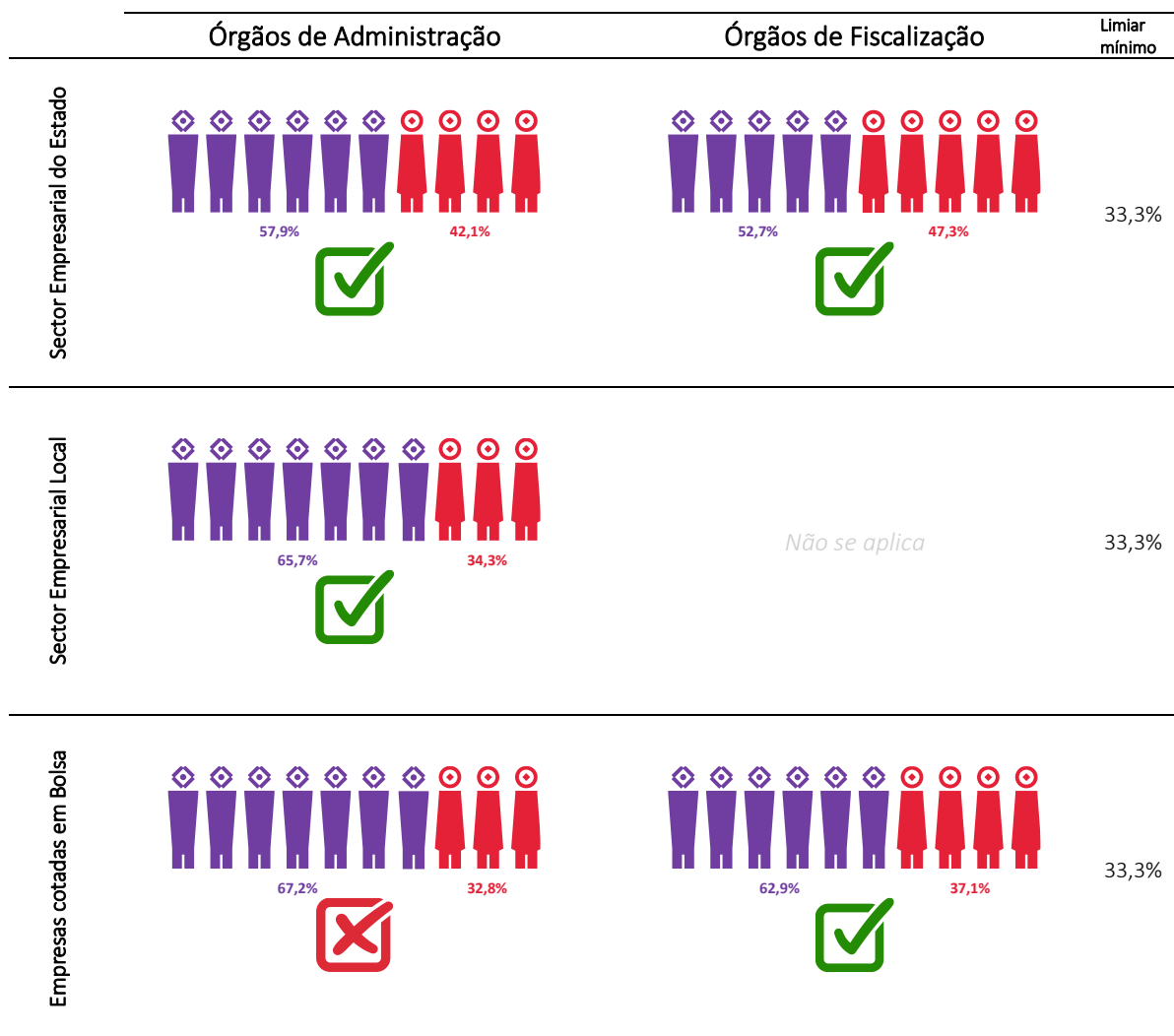


Figura 2 - Infografia com a representação de mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, 2022; Fontes: CMVM, DGAEP, DGAL a 31 dez. de 2022

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.

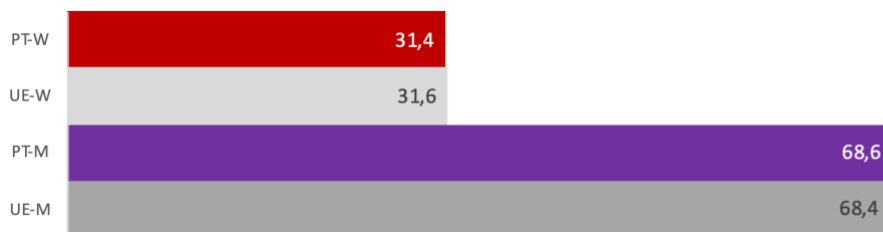


Figura 3 - Membros dos conselhos de administração e de fiscalização das empresas privadas cotadas em bolsa, por sexo. Fonte: EIGE Gender Statistics Database, WMID- 1.º Semestre de 2022

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

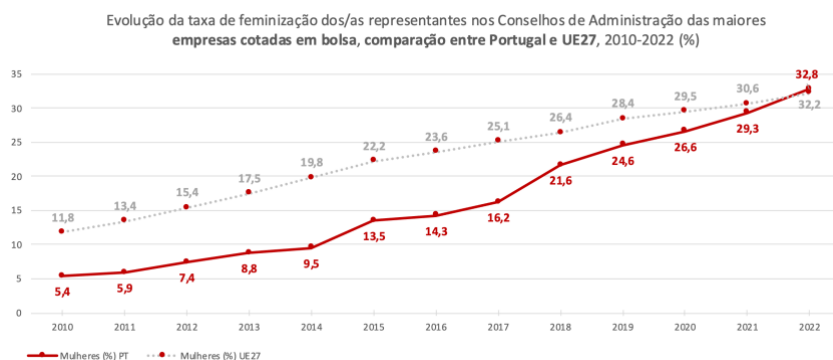


Figura 4 - Taxa de feminização dos/as representantes dos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa. Fonte: EIGE 2022

É possível observar o progresso realizado pelo nosso país, onde a representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa passou de 5,4%, em 2010, para 32,2% em 2022, em alinhamento com a 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).

Quanto às empresas do setor público empresarial das regiões autónomas dos Açores e da Madeira, na falta de diploma próprio das respetivas Regiões Autónomas, aplica-se o disposto na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto (cfr. n.º 2 do artigo 228.º da Constituição da República Portuguesa e n.º 2 do artigo 2.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto).

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:

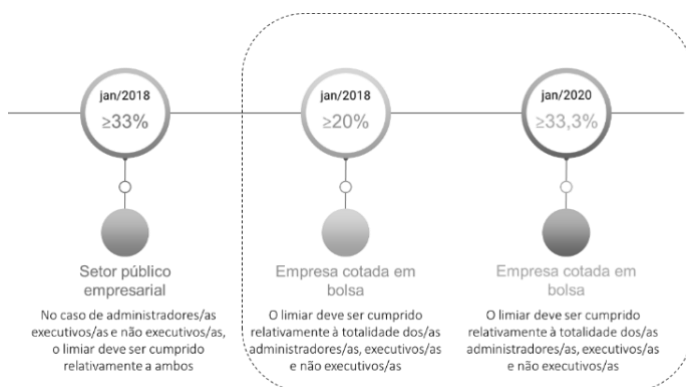


Figura 5 - Limiares mínimos da proporção de mulheres nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa

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

Os planos para a igualdade são entendidos como uma forma de implementar ações promotoras da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, vitais para a criação de um ambiente mais equitativo, no domínio das oportunidades de progressão na carreira de mulheres e homens.

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 6 - Dimensões consideradas nos Planos para a Igualdade nas empresas

Os planos para a igualdade devem ser elaborados de acordo com as orientações previstas no [Guião para implementação de planos de igualdade para as empresas](#), disponível no sítio da CIG, e da documentação desenvolvida no âmbito do projeto [Diálogo Social](#), que pode ser consultada no sítio da CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

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

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 adaptações¹)**
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 carácter 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.

¹ 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:**

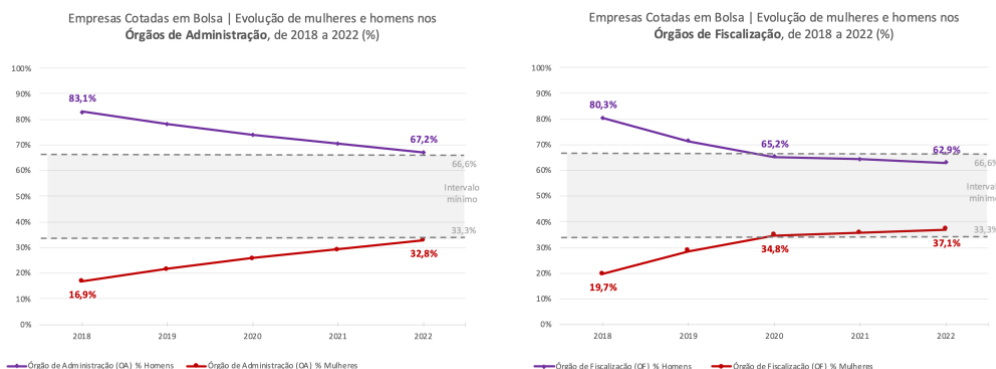


Figura 7 - Evolução da representação das mulheres nos cargos de administração e fiscalização das empresas cotadas em bolsa, CMVM, a 31 dez. de 2018, 2019, 2021, 2022

Em 2022, nos cargos de administração das empresas cotadas em bolsa o limiar mínimo não foi atingido, tendo-se situado em 32,8%.

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

Nas **empresas Índice do PSI 20**, também é possível constatar o progresso, desde que a lei da representação equilibrada entre homens e mulheres, nos órgãos de administração e fiscalização:

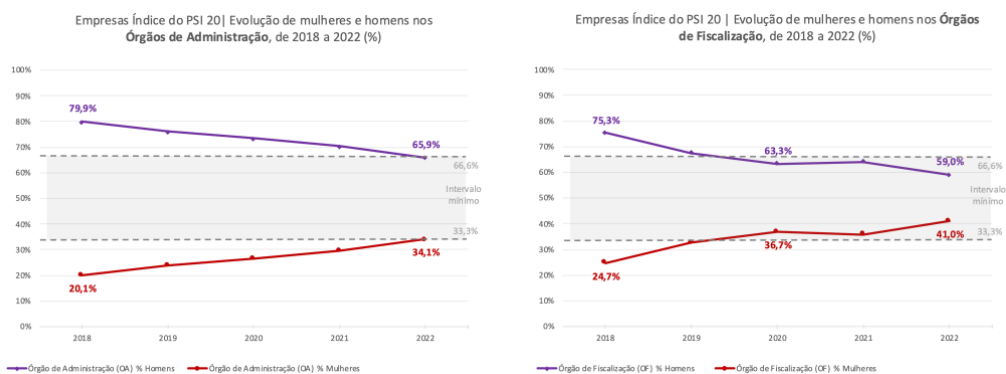


Figura 8 - Evolução da representação das mulheres nos cargos de administração e fiscalização das empresas do Índice PSI 20, CMVM, a 31 dez. de 2018, 2019, 2021, 2022

Nas maiores empresas cotadas em bolsa, a percentagem de mulheres nos órgãos de administração 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:

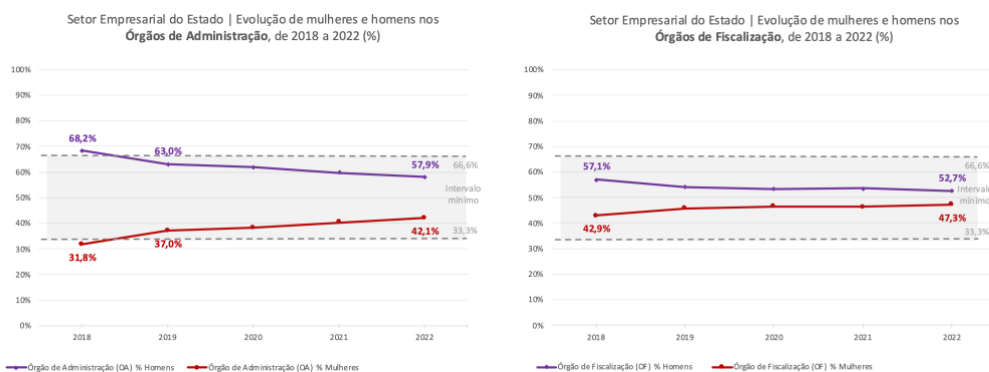


Figura 9 - Evolução da representação das mulheres nos cargos de administração e fiscalização do setor empresarial do Estado, DGAEP, a 31 dez. de 2018, 2019, 2021, 2022

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 aproxima-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:

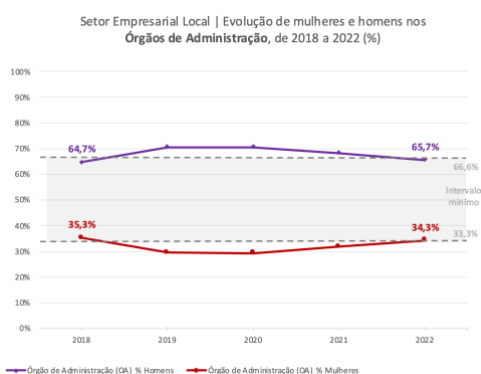


Figura 10 - Evolução da representação das mulheres nos cargos de administração e fiscalização do setor público empresarial local, DGAL, a 31 dez. de 2018, 2019, 2021, 2022

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 analisar 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**:

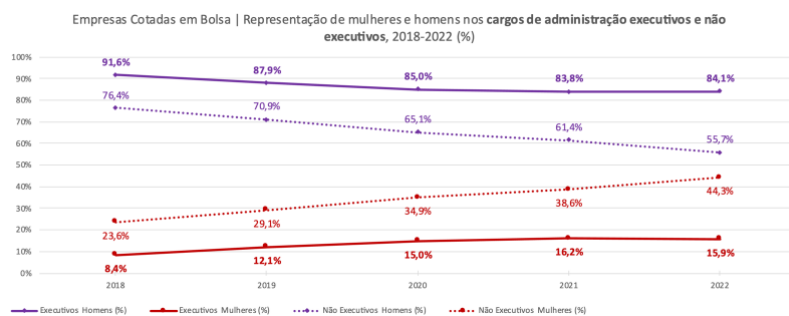


Figura 11 - Representação de mulheres e homens nos cargos de administração executivos e não executivos nas empresas cotadas em Bolsa 2018-2022, Fonte: CMVM a 31 dez. de 2018, 2019, 2021, 2022

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:

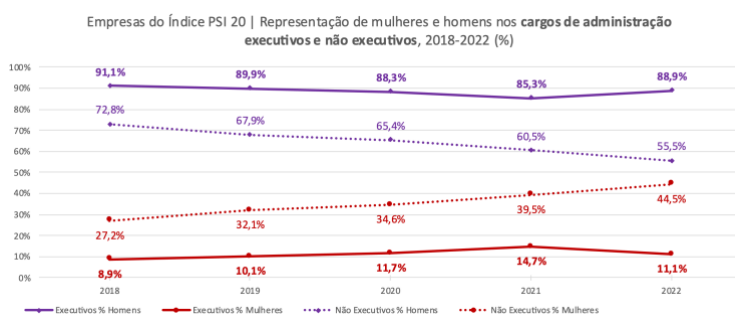


Figura 12 - Representação de mulheres e homens nos cargos de administração executivos e não executivos nas empresas cotadas em Bolsa Índice PSI 20 2018-2022, Fonte: CMVM 2022

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:

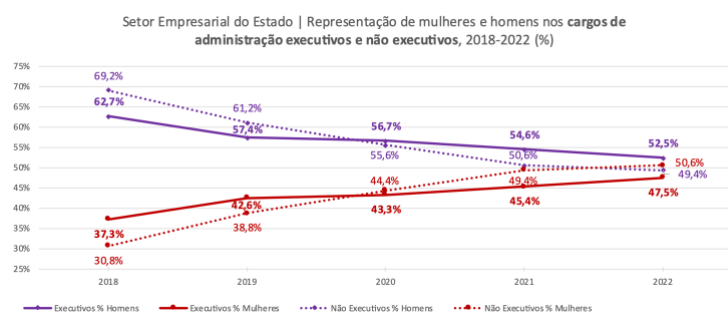


Figura 13 - Proporção de mulheres executivas e não executivas nos órgãos de administração do setor empresarial do Estado 2018-2022, Fonte: DGAEP a 31 dez. de 2018, 2019, 2021, 2022

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 (não inclui 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 14 - 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 emitentes 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:

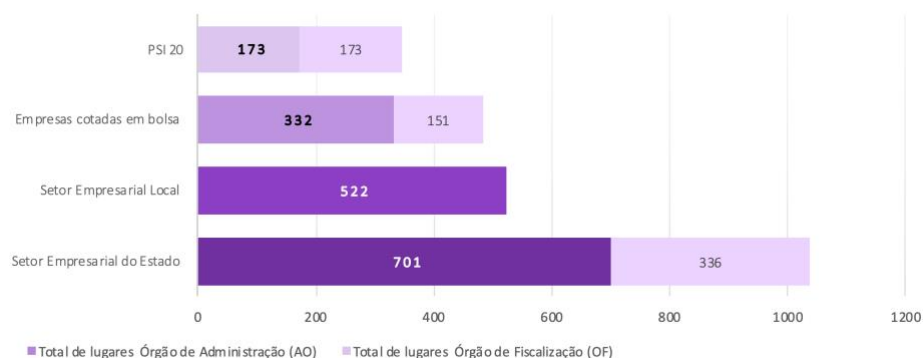


Figura 15 - Lugares existentes por tipo de empresa e órgão, Fonte: DGAEP, DGAL, CMVM, 2022²

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.

No ano de 2022, 224 empresas apresentaram à CITE Planos Anuais para a Igualdade:

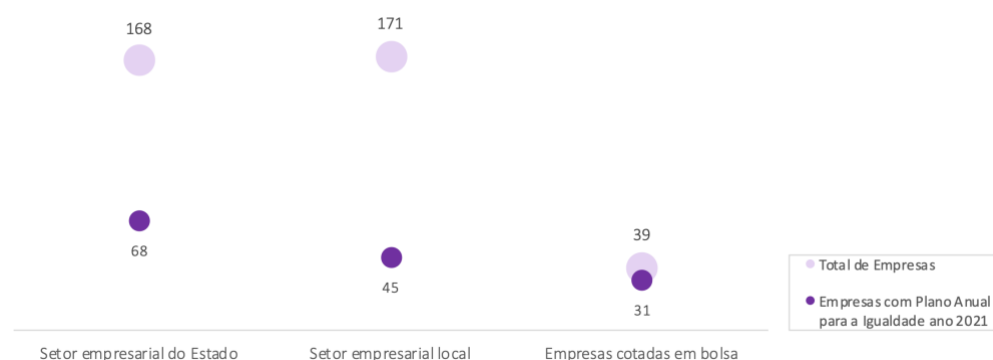


Figura 16 - Planos para a Igualdade rececionados no ano de 2022. Fonte: CIG/CITE

² As empresas do setor empresarial local não dispõem de órgão de fiscalização.

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%
TOTAL	402	224	55,7%

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 dos 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:

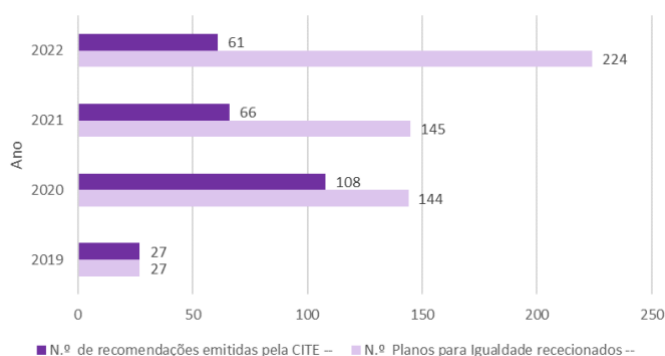


Figura 17 - Empresas com planos para a igualdade e recomendações emitidas pela CITE 2019-2022

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 adaptações³), é considerado nulo o ato de designação para os órgãos de administração e fiscalização da entidade do setor público empresarial em causa.

3 Cfr. n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 62/2017.

- **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:

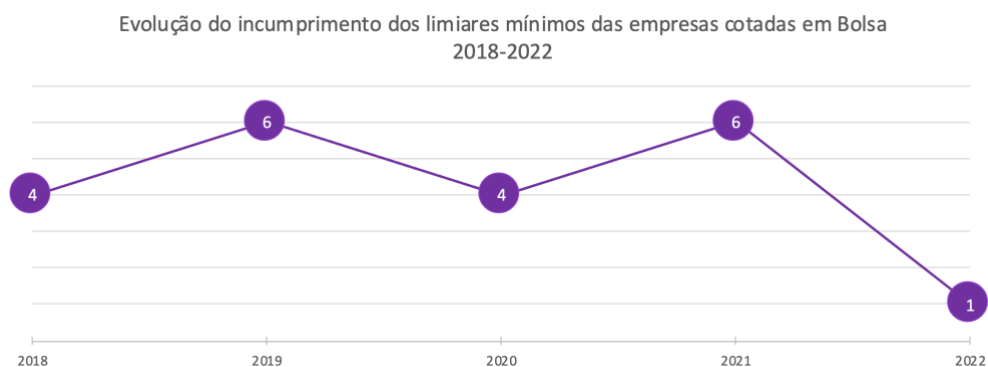


Figura 18 - Evolução do incumprimento dos limiares mínimos das empresas cotadas em Bolsa 2018-2022, CMVM

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 ^[1]	2 ^[2]	0	0	4 ^[3]	0
2019	6	4	2	0	0	0	4	2 ^[4]
2020	4	4	0	0	0	0	0	5 ^[5]
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 caráter 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 Membros⁴ 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.**

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%⁵ de todo o universo empresarial.

Fraca efetividade dos Planos Anuais 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.

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

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.

⁴ Alemanha, Áustria, Bélgica, França, Grécia (apenas desde 2020), Itália, e Portugal.

⁵ Pordata, a partir de dados do INE, 2021.

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 de 2021.

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.



Recomendação

Tendo em consideração a pertinência de um estudo em profundidade dos pontos críticos aqui evidenciados, sublinhando a convergência existente com as conclusões do Livro Branco: equilíbrio entre mulheres e homens nos órgãos de gestão das empresas e planos para a igualdade, produzido pela organização “(2021), produzido no âmbito do Projeto “Women on Boards: An Integrative Approach”, recomenda-se que os mesmos sejam refletidos em sede da avaliação intermédia que a própria Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto, estabelece após decorridos cinco anos da sua entrada em vigor(cf. artigo 9.º).

O regime previsto na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, nomeadamente no que respeita aos limiares de representação dos cargos de administração não executivos das empresas cotadas em bolsa, deve ser objeto de revisão, em face da aprovação da **Diretiva (UE) 2022/2381 do Parlamento Europeu e do Conselho de 23/11/2022 - Equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de administrador não executivo das empresas cotadas em bolsa e outras medidas conexas**, a qual deve ser transposta pelos Estados-Membros até 28 de dezembro de 2024.

