

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

2023



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

**MINISTÉRIO DA JUVENTUDE
E MODERNIZAÇÃO**



CIG

**COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO**
Secretária de Estado Adjunta
e da Igualdade

RELATÓRIO SOBRE A APLICAÇÃO DA
LEI N.º 62/2017, DE 1 DE AGOSTO | 2023

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 | 2023

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

Ministério da Juventude e Modernização
Secretária de Estado Adjunta e da Igualdade
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	7
2.	INFOGRAFIA	8
3.	ENQUADRAMENTO.....	9
	1. Limiares de representação de pessoas de cada sexo	10
	2. Planos para a Igualdade.....	11
	3. Sanções para o incumprimento.....	12
4.	ANÁLISE DE RESULTADOS	13
5.	PRINCIPAIS CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	23

Figura 1 Fluxo de comunicação das alterações à composição dos órgãos de administração e de fiscalização	7
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, 2023; Fontes: CMVM, DGAEP, DGAL a 31 dez. de 2023	8
Figura 3 Representantes dos conselhos de administração das maiores empresas cotadas, por sexo	9
Figura 4 Taxa de feminização dos/as membros dos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa.	10
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	11
Figura 6 Dimensões consideradas nos Planos para a Igualdade nas empresas	11
Figura 7 Número de empresas por setor empresarial.....	13
Figura 8 Lugares existentes por tipo de empresa e órgão, Fonte: DGAEP, DGAL, CMVM, 2023	13
Figura 9 Evolução da representação das mulheres nos cargos de administração e fiscalização do setor empresarial do Estado, DGAEP, a 31 dez. de 2018-2023	14
Figura 10 Evolução da representação das mulheres nos cargos de administração do setor público empresarial local, DGAL, a 31 dez. de 2018-2023	15
Figura 11 Evolução da representação das mulheres nos cargos de administração e fiscalização das Empresas Cotadas em Bolsa, CMVM, a 31 dez. de 2017- 2023.....	15
Figura 12 Evolução da representação das mulheres nos cargos de administração e fiscalização das empresas do Índice PSI 20, CMVM, a 31 dez. de 2018-2023	16
Figura 13 Representação de mulheres e homens nos cargos de administração executivos e não executivos nas empresas cotadas em Bolsa 2018-2023, Fonte: CMVM a 31 dez. de 2018-2023.....	17
Figura 14 Representação de mulheres e homens nos cargos de administração executivos e não executivos nas empresas cotadas em Bolsa Índice PSI 20, 2018- 2023, Fonte: CMVM 2023	17
Figura 15 Proporção de mulheres executivas e não executivas nos órgãos de administração do setor empresarial do Estado 2018-2022, Fonte: DGAEP a 31 dez. de 2018-2023	18
Figura 16 Planos para a Igualdade rececionados 2019-2023 Fonte: CIG/CITE	19
Figura 17 Planos para a Igualdade rececionados no ano de 2023. Fonte: CIG/CITE	19
Figura 18 Recomendações emitidas pela CITE 2019-2022	20
Figura 19 Evolução do incumprimento dos limiares mínimos das empresas cotadas em Bolsa 2018-2023, CMVM	21
Tabela 1 Planos para a Igualdade rececionados por setor empresarial 2023, CIG/CITE	20

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 do presente diploma e, em conformidade, produzir os relatórios anuais de monitorização.

O presente relatório reporta-se ao ano de 2023 e é seu 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. O universo setor público empresarial inclui, também, as empresas municipais e intermunicipais.

Através da análise de um conjunto de indicadores estatísticos consensualizados ao longo de 2018 a 2023, procede-se a uma análise da evolução 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;*
- *Incumprimentos dos limiares de representação equilibrada.*

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.

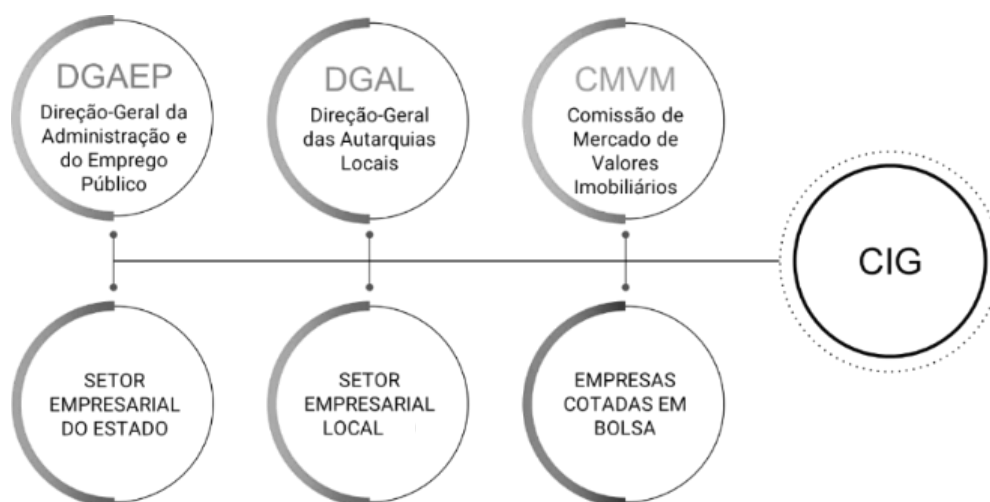


Figura 1 Fluxo de comunicação das alterações à composição dos órgãos de administração e de fiscalização

Este relatório não se esgota na análise e monitorização dos indicadores da representação equilibrada. Ao invés, produz também um conjunto de recomendações para o reforço das condições de igualdade de oportunidades no mundo empresarial, designadamente no acesso aos lugares de decisão.

2. Infografia

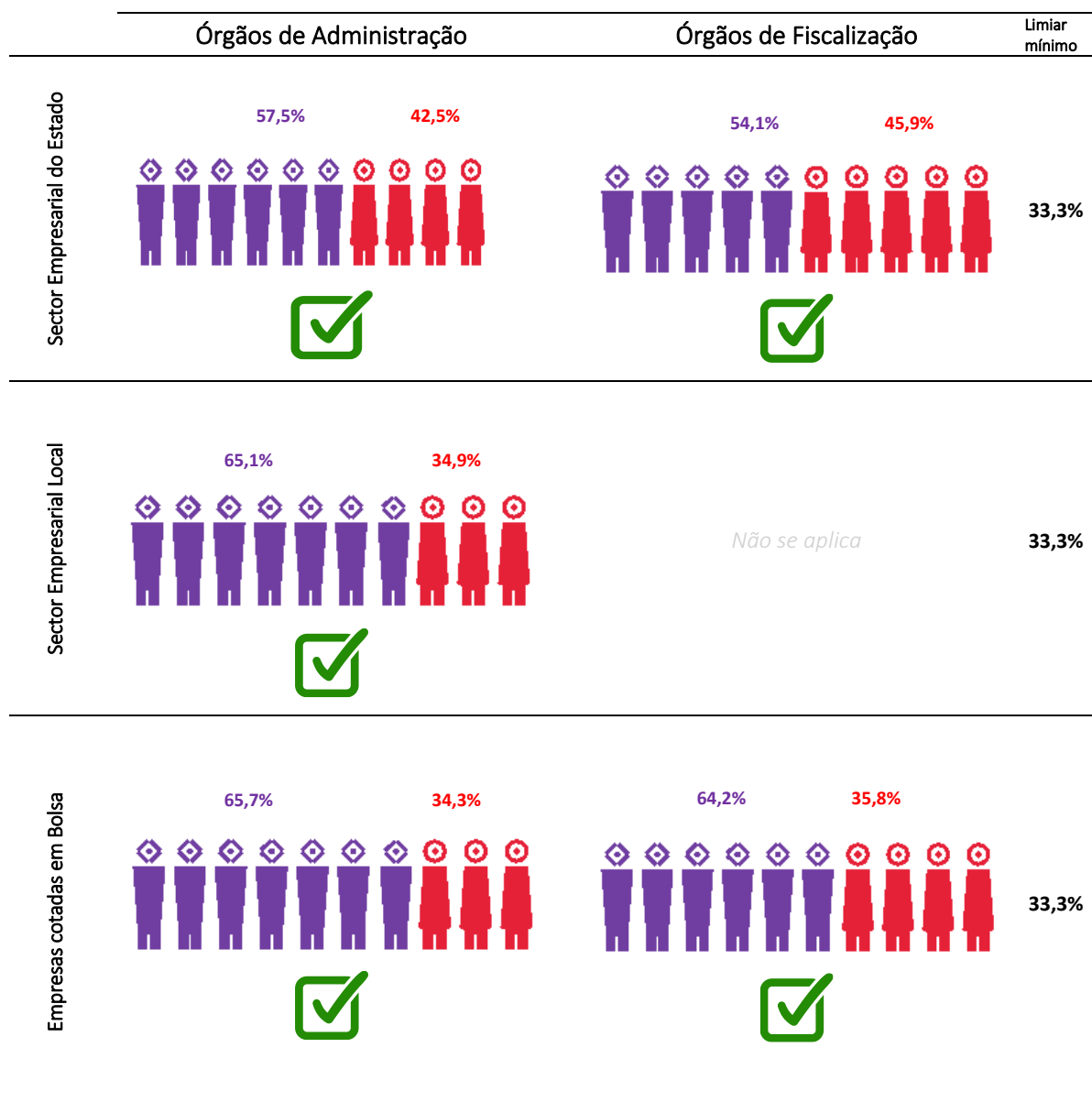


Figura 2 Infografia com a representação de mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, 2023; Fontes: CMVM, DGAEP, DGAL a 31 dez. de 2023

3. Enquadramento

A igualdade entre mulheres e homens é um direito fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa (CRP). É condição essencial para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país comprometido com a realização dos direitos humanos e a participação de todas e de todos nas diferentes esferas da vida social.

O Estado português desenvolve políticas públicas legislativas, 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. Com efeito, a percentagem de pessoas por sexo, nos conselhos de administração Medas grandes empresas cotadas em bolsa, em Portugal, é ligeiramente superior à verificada para a União Europeia, de acordo com a figura seguinte:

Membros dos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa por sexo (2023)

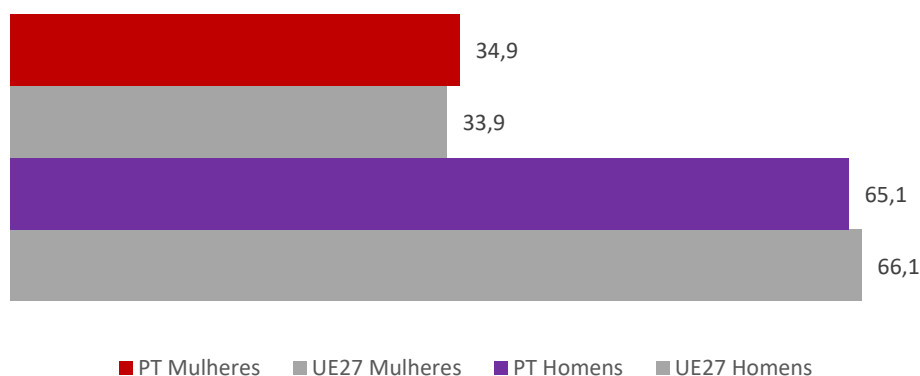


Figura 3 Representantes dos conselhos de administração das maiores empresas cotadas, por sexo.

Fonte: ELGE Gender Gender Statistics Database, WMID- dezembro de 2023

É a partir do ano de 2021 que Portugal se aproxima da União Europeia, no que se refere à representação das mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa.

Na última década, foi assinalável a evolução do nosso país, embora ainda longe de uma situação de paridade, realidade também comum à União Europeia. Dito de outro modo, Portugal não diverge da União Europeia, no nível de representação feminina nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa.

Em suma, quer em Portugal, quer no espaço global da União Europeia, há ainda um longo caminho a trilhar até se atingir uma situação de paridade, de representação equilibrada entre mulheres e homens na esfera de decisão deste setor empresarial.

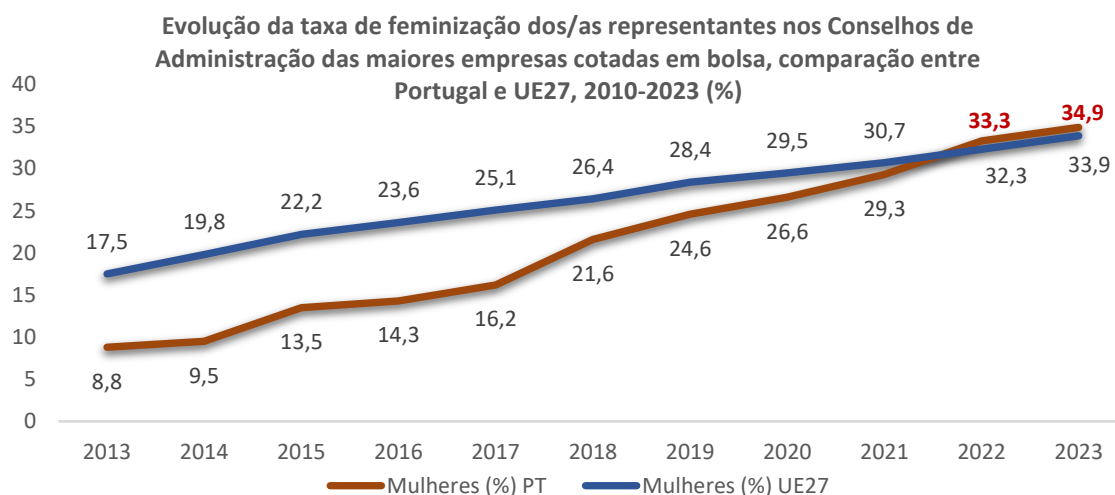


Figura 4 Taxa de feminização dos/as membros dos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa.

Fonte: EIGE 2023

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 8,8%, em 2013, para 34,9% em 2023, 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 é a **Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto**, que veio estabelecer limites mínimos de representação 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 entre mulher e homens nos cargos de direção.

Para tal, estabeleceu 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).

1. Limiares de representação de pessoas de cada sexo

Empresas cotadas em bolsa

- Numa primeira fase, a proporção mínima de pessoas de cada sexo, designadas para os órgãos de administração e fiscalização, **foi fixada em 20%**, após a primeira assembleia geral eletiva realizada a partir janeiro de 2018.
- A partir da primeira assembleia geral eletiva realizada após dia 1 de janeiro de 2020, a proporção mínima de pessoas de cada sexo, nos órgãos mencionados, **foi fixada em 33,3%**.

Setor público empresarial e setor empresarial local

- A proporção mínima de pessoas de cada sexo, nos órgãos de administração e fiscalização, **foi fixada em 33,3%**, – à data da entrada em vigor do presente diploma.

A representação gráfica dos limiares de representação entre mulheres e homens nos diferentes setores empresariais em análise:

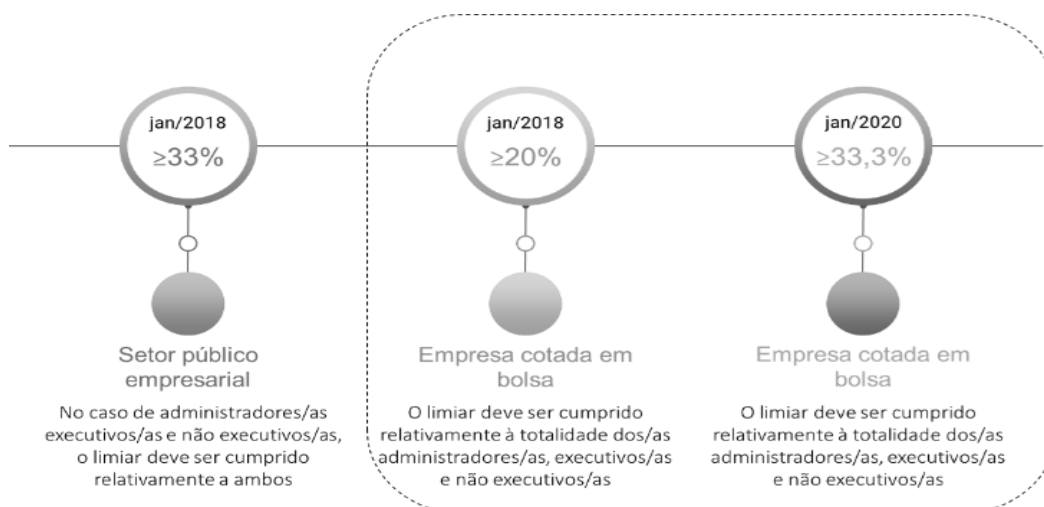


Figura 5 Limiares mínimos da proporção de mulheres nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa

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 6 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 3.º 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 3.º 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 à 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 sistema de informação da organização do Estado (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 subsector da administração local, ficando imediatamente acessíveis à CIG e à CITE, através da iAP. 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 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

Primeiramente, a composição do universo empresarial objeto de análise, relativo ao ano de 2023:

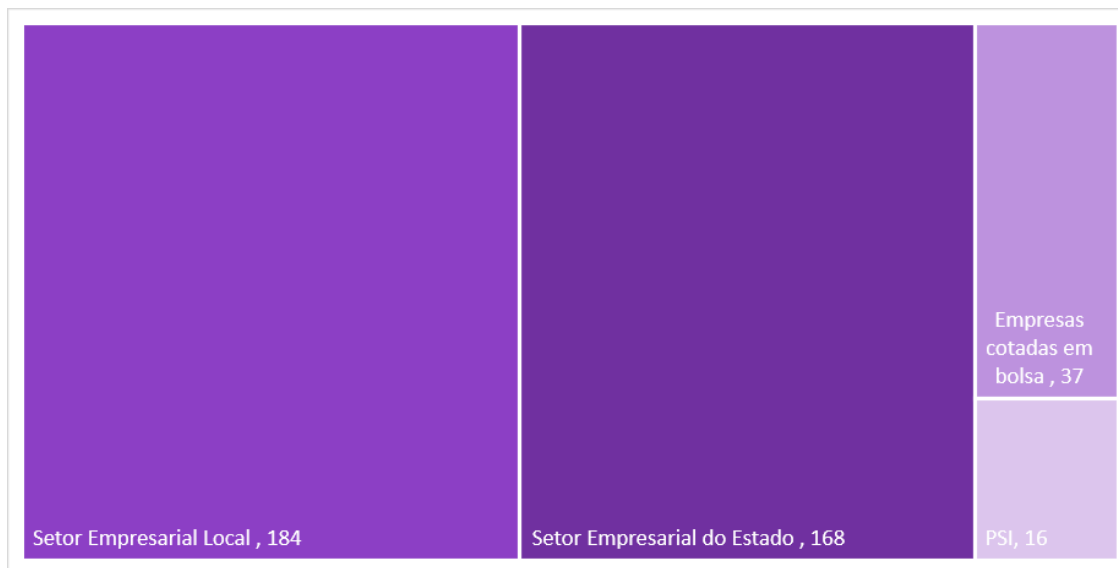


Figura 7 Número de empresas por setor empresarial

Índice PSI, Fonte: <https://eco.sapo.pt/2023/12/06/psi-sem-alteracoes-mantem-as-mesmas-16-empresas/>

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 2023, distribui-se da seguinte forma:

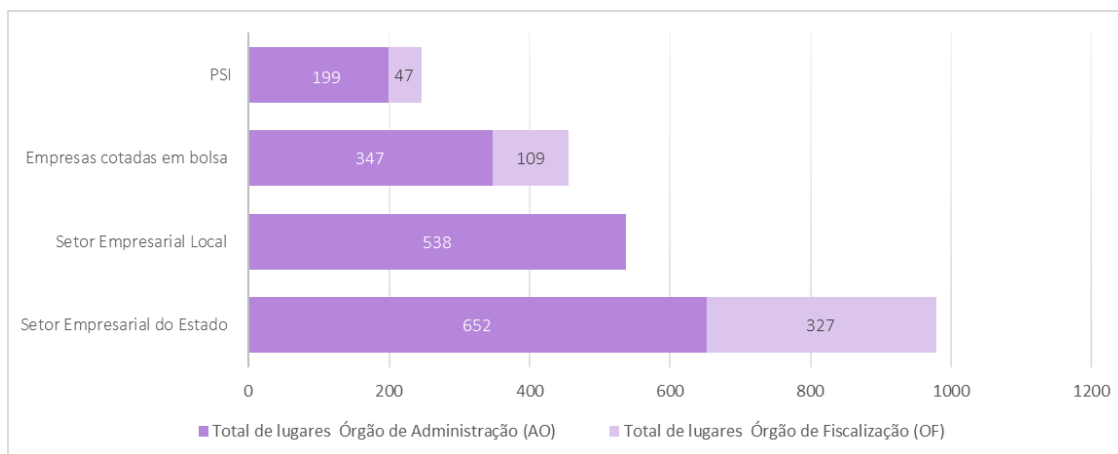


Figura 8 Lugares existentes por tipo de empresa e órgão, Fonte: DGAEP, DGAL, CMVM, 2023

Lugares existentes por tipo de empresa e órgão, Fonte: DGAEP, DGAL, CMVM, 2023²

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

A análise de monitorização anual reporta-se aos quatro subuniversos empresariais indicados na Figura 7.

O **Setor Empresarial do Estado (SEE)** tem registado avanços consideráveis, na representação das mulheres nos órgãos de **Administração** e **Fiscalização**, no período de 2017-2023:

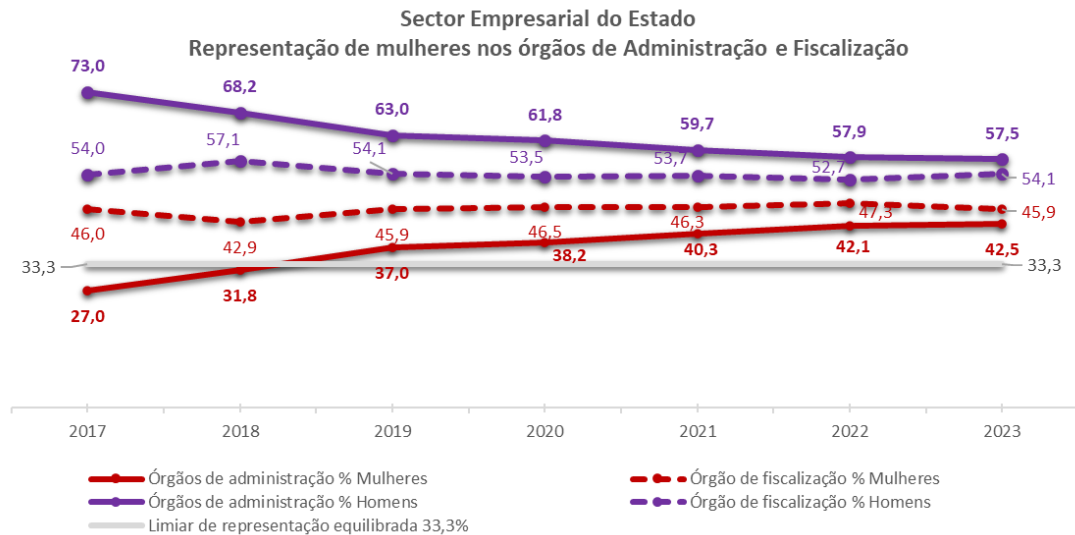


Figura 9 Evolução da representação das mulheres nos cargos de administração e fiscalização do setor empresarial do Estado, DGAEP, a 31 dez. de 2018-2023

A representação das mulheres nos cargos de administração e fiscalização do **Setor Empresarial do Estado (SEE)** tem aumentado desde a entrada em vigor da lei: em 2019, foram superados os limiares de representação fixados pela legislação (33%), quer para os órgãos de administração, quer para os cargos de fiscalização.

Nos órgãos de **Administração**, a representação das mulheres situava-se em 42,5%, mais +0,4 pontos percentuais (p.p) do que em 2022.

Nos órgãos de **Fiscalização**, a representação das mulheres atingiu os 45,9%, aproximando-se de uma situação de paridade com os homens. Porém, trata-se de uma variação percentual abaixo da observada para o ano anterior em -1,4 p.p.

Importa referir que os dados dos órgãos de **Fiscalização** 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 Setor **Empresarial local (SEL)**, o reforço da representação das mulheres tem sido mais irregular, e não tão pronunciado como no **Setor Empresarial do Estado (SEE)**.

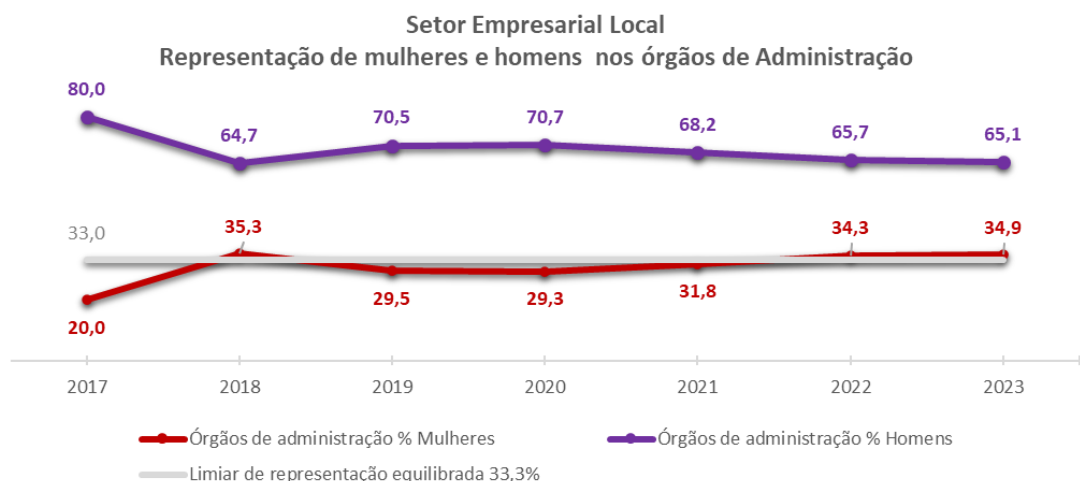


Figura 10 Evolução da representação das mulheres nos cargos de administração do setor público empresarial local, DGAL, a 31 de dez. de 2018-2023

A representação das mulheres nos cargos de administração situou-se abaixo do limiar estabelecido na lei (33%), nos anos de 2019, 2020 e 2021. Só foi superado nos últimos dois anos: 34,3% em 2022; 34,9%, em 2023.

Ainda assim, trata-se de um nível de representação nos cargos de administração modesto, se comparada com a alcançada no Setor Empresarial do Estado, onde a presença de mulheres nos lugares de decisão conheceu um progresso assinalável.

Nas **Empresas Cotadas em Bolsa**, o progresso na representatividade das mulheres tem sido mais expressivo nos cargos de fiscalização.

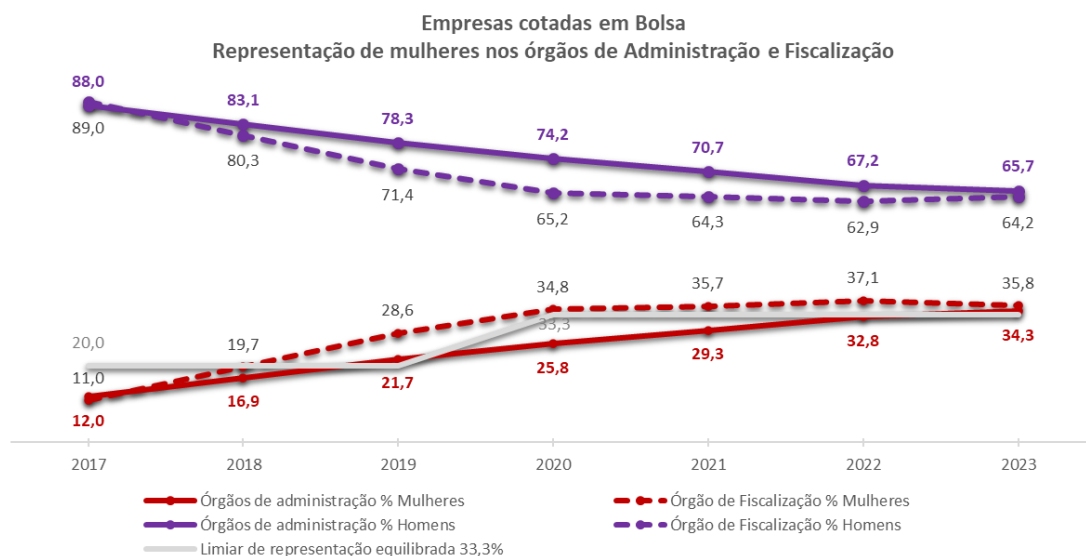


Figura 11 Evolução da representação das mulheres nos cargos de administração e fiscalização das Empresas Cotadas em Bolsa, CMVM, a 31 de dez. de 2017- 2023

A representação das mulheres nos órgãos de **Administração** situou-se nos 34,3%, acima do limiar de representação equilibrada estabelecido no presente diploma (33%), e 1,5 pontos percentuais acima do valor registado no ano anterior.

Para os órgãos de **Fiscalização**, foi superado o limiar de representação do sexo sub-representado pelo quarto ano consecutivo. Embora em 2023 se registre uma diminuição da representatividade das mulheres nestes órgãos, em relação ao ano anterior: -1,3 p.p.

Nas **empresas Índice do PSI** (Índice das maiores empresas cotadas em bolsa), regista-se um aumento na representação das mulheres nos órgãos de **Administração**, em +0.9 p.p.

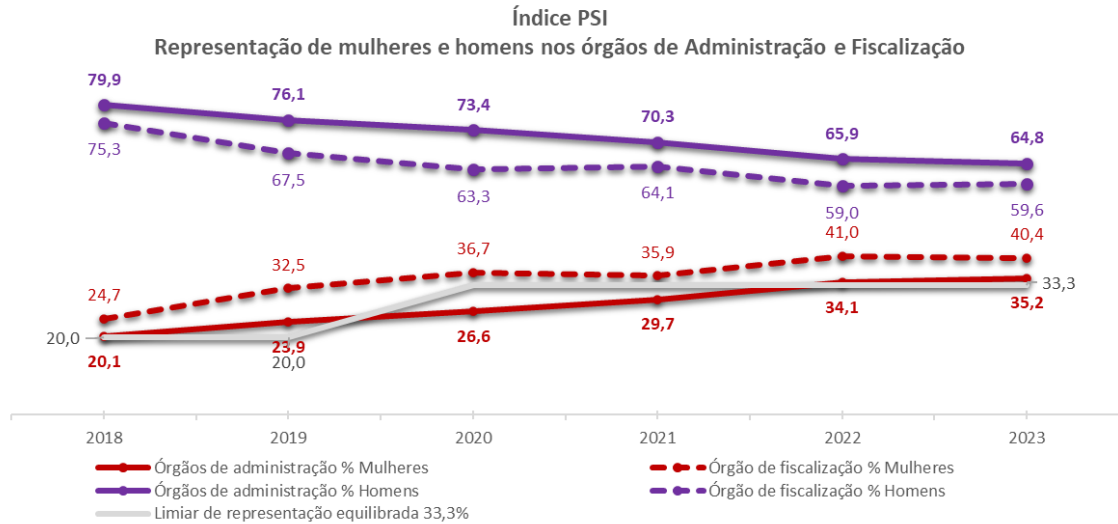


Figura 12 Evolução da representação das mulheres nos cargos de administração e fiscalização das empresas do Índice PSI 20, CMVM, a 31 dez. de 2018-2023

Nas maiores empresas cotadas em bolsa, a proporção de mulheres nos órgãos de **Administração** situou-se acima do limiar de representação equilibrada (33,3%), tal como se observava no ano anterior. Nestes órgãos, a evolução do **PSI** parece acompanhar a das Empresas Cotadas em Bolsa, respeitando-o.

Nos órgãos de Fiscalização, a proporção das mulheres situa-se acima dos 40% pelo segundo ano consecutivo, não obstante o ligeiro decréscimo face ao ano de 2022.

A desagregação dos dados **por cargos de Administração Executiva e Não Executiva** continua a revelar fortes disparidades na representação e mulheres e homens, muito em particular no setor das **Empresas Cotadas em Bolsa**:

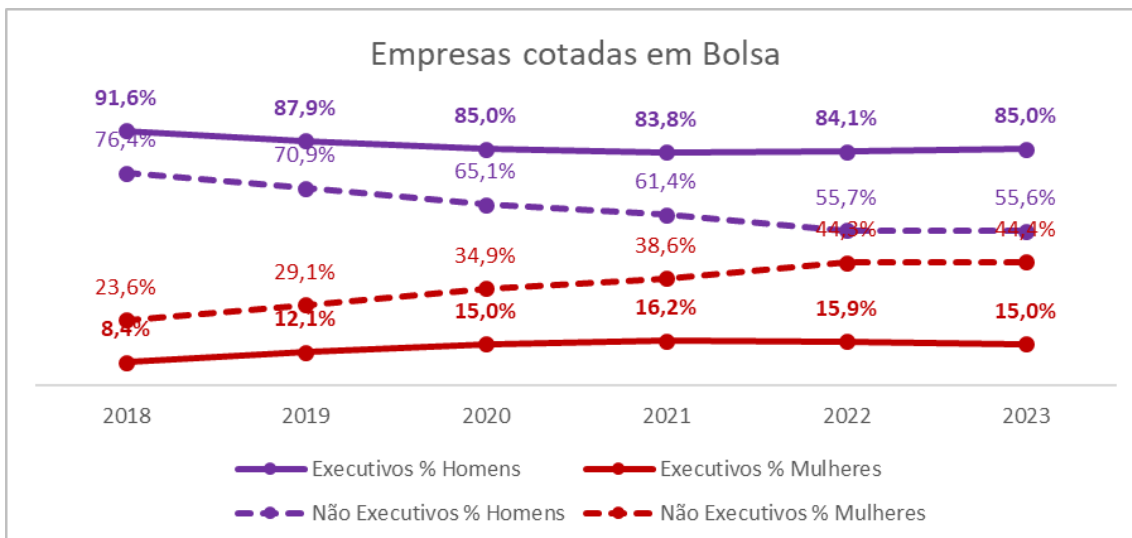


Figura 13 Representação de mulheres e homens nos cargos de administração executivos e não executivos nas empresas cotadas em Bolsa 2018-2023, Fonte: CMVM a 31 dez. de 2018-2023

É ao nível dos cargos de **Administração Executivos** que reside o poder de decisão nas organizações empresariais e, neste subgrupo, em 2023, as mulheres representam 15,0% das pessoas no exercício destas funções. Este valor traduz uma descida em relação a 2022 (-0,9 p.p.).

A disparidade é menor para os cargos de **Administração Não Executivos**, onde as mulheres assumem, em 2023, uma representação significativa: representam 44,4% das pessoas no exercício destes cargos. Este valor representa um ligeiro recuo face ao 2022 (-0,1 p.p.).

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

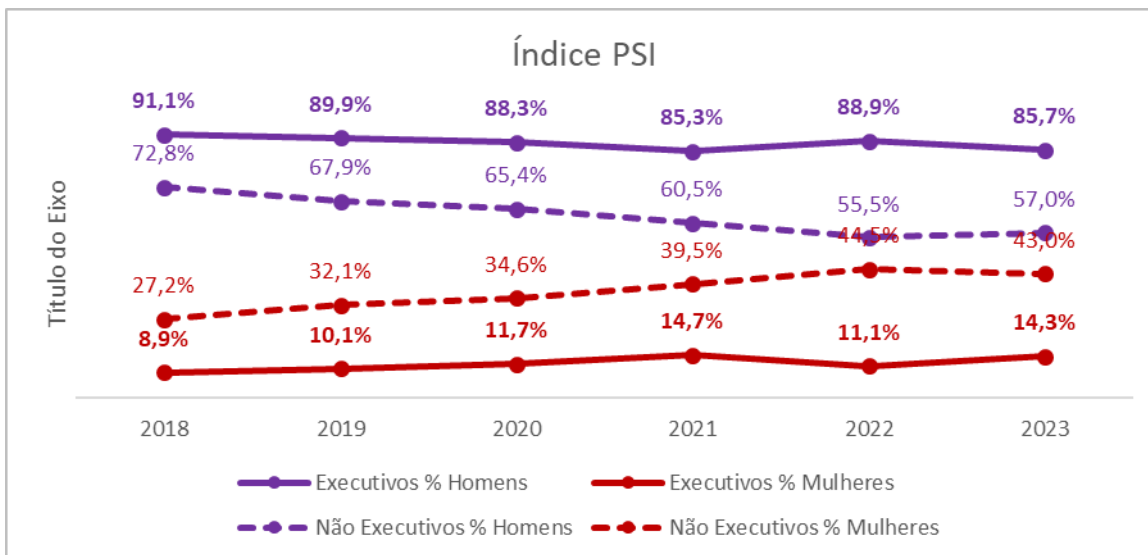


Figura 14 Representação de mulheres e homens nos cargos de administração executivos e não executivos nas empresas cotadas em Bolsa Índice PSI 20, 2018- 2023, Fonte: CMVM 2023

A representação das mulheres nos cargos **Executivos** situou-se nos 14,3 %, um aumento expressivo face a 2022: +3,2 p.p. Trata-se do valor mais elevado da série temporal, embora apenas ligeiramente abaixo do observado em 2021. E, importa sublinhar, bem abaixo do limiar de representação equilibrada (33,3%).

Nos cargos **Não Executivos**, a disparidade é menor, com as mulheres a representarem 43,0%, no ano objeto do presente relatório. Contudo, este valor representa uma queda de 1,5 p.p., face a 2022.

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

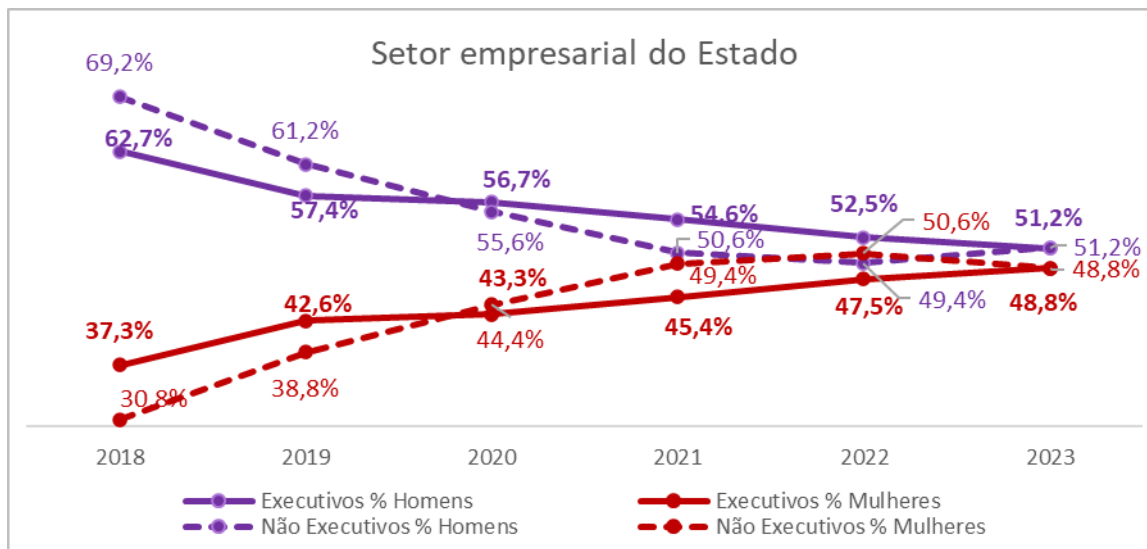


Figura 15 Proporção de mulheres executivas e não executivas nos órgãos de administração do setor empresarial do Estado 2018-2022, Fonte: DGAEP a 31 dez. de 2018-2023

Nos cargos **Executivos** do **Setor Empresarial do Estado**, a percentagem de mulheres aproxima-se da observada para os homens: 48,8% e 51,2%, respetivamente. É um cenário de quase paridade, que contrasta fortemente com a realidade das **Empresas Cotadas em Bolsa**.

Quanto aos cargos **Não Executivos**, registam-se, para as mulheres e homens, percentagens idênticas às observadas para os cargos **Executivos**. Contudo, verifica-se uma ligeira queda na proporção de mulheres, na comparação com o ano de 2022: -1,8 p.p. Com feito, em 2022, a percentagem de mulheres excedia ligeiramente a dos homens, no exercício de cargos de administração **Não Executivos**

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, a 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)**.

Planos Para a Igualdade

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 objeto de relatório, 175 empresas apresentaram à CITE planos anuais para a igualdade, conforme é possível observar pelas figuras da página seguinte, onde se apresenta a informação desagregada por universo por setor empresarial.

Este número representa um ligeiro aumento face ao ano de 2022, em que foram submetidos 171 Planos para a Igualdade.

Taxa de variação Planos para a Igualdade 2023-2022: 2,3 %.

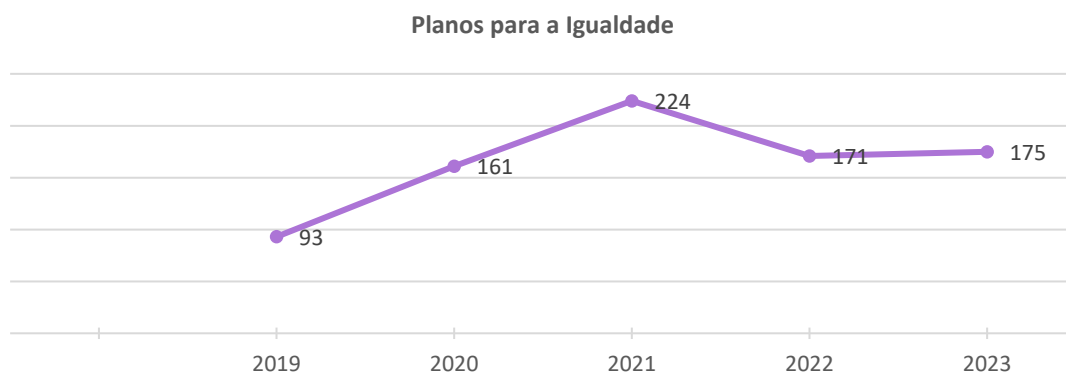


Figura 16 Planos para a Igualdade rececionados 2019-2023 Fonte: CIG/CITE

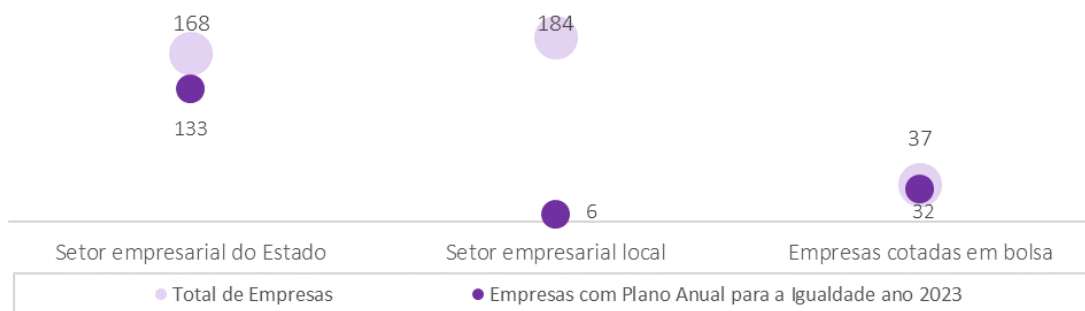


Figura 17 Planos para a Igualdade rececionados no ano de 2023. Fonte: CIG/CITE

Os planos para a igualdade em percentagem por universo empresarial:

Setor Empresarial	Total de Empresas	Empresas com Plano Anual para a Igualdade ano 2023	Percentagem
Setor Empresarial do Estado	168	133	79%
Setor Empresarial Local	184	6	3%
Empresas Cotadas em Bolsa	37	32	86%
TOTAL	389	171	44%

Tabela Planos para a Igualdade rececionados por setor empresarial 2023, CIG/CITE

Tem havido um progresso na instituição do Plano para a Igualdade nas **Empresas Cotadas em Bolsa** e no **Setor Empresarial do Estado**. Ainda assim, 14% das Empresas Cotadas em Bolsa e 21% das entidades do Setor Empresarial do Estado não possuem Plano para a Igualdade. Importa referir que este instrumento é central para a consolidação de políticas promotoras da igualdade género nas organizações empresariais e, à luz do presente diploma, é obrigatório e de periodicidade anual.

É no **Setor Empresarial Local** que se revelam as maiores dificuldades no cumprimento da legislação relativa aos Planos para a Igualdade. Apenas 3% das empresas deste setor apresentaram Plano para a Igualdade. No ano de 2022, os resultados foram ainda mais modestos: apenas duas empresas apresentaram Plano para a Igualdade. Trata-se de um recuo considerável nos últimos dois anos, em contraste com a realidade de 2021, em que 70 empresas deste setor tinham Plano para a Igualdade.

No que se refere às recomendações emitidas pela CITE sobre os Planos para a Igualdade rececionados, a diferença entre os anos de 2023 e 2022 não é significativa. Nos últimos três anos, o número de recomendações emitidas tem vindo a manter-se na casa das seis dezenas.

N.º de recomendações emitidas pela CITE

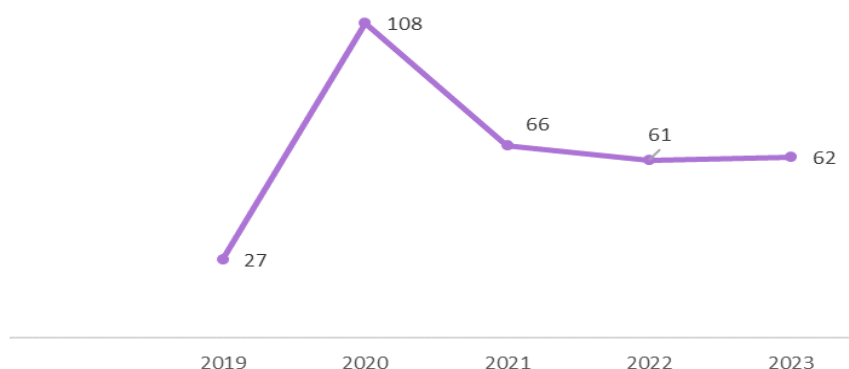


Figura 18 Recomendações emitidas pela CITE 2019-2022

Incumprimento dos limiares mínimos

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 com as necessárias adaptações) e das empresas cotadas em bolsa:

- No **Setor público empresarial** 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**:

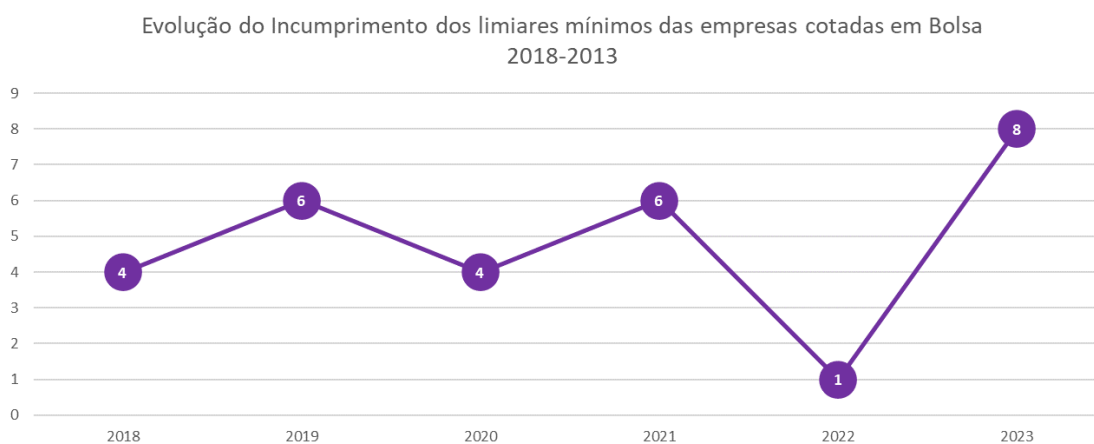


Figura 19 Evolução do incumprimento dos limiares mínimos das empresas cotadas em Bolsa 2018-2023, CMVM

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 analisou as situações de incumprimento.

Em sede do acompanhamento da evolução do regime de representação equilibrada, foram identificadas 4 novas situações de incumprimento do regime da representação equilibrada, relativamente ao órgão de administração e 2 novas situações de incumprimento relativamente ao órgão de fiscalização num total de 6 novas situações.

- As situações acima identificadas são referentes a 4 sociedades cotadas, sendo que 2 delas incumpriram o regime por referência a ambos os órgãos;
- Apenas num dos casos o incumprimento decorreu de uma renúncia de membro do género sub-representado, seguida de uma cooptação em incumprimento do regime. Neste caso, a expectativa era de que até ao momento da ratificação em Assembleia Geral a situação pudesse vir a ser resolvida, o que não veio a acontecer.

Dos procedimentos instaurados em 2021 e 2022 cabe notar quanto aos procedimentos o seguinte:

- Relativamente aos procedimentos instaurados em 2021 que se encontravam em curso:
 - Um dos Emitentes conseguiu regularizar a situação em Assembleia Geral eletiva de 2023, sendo que as situações regularizadas respeitantes a 2021 passaram de 2 para 3;
 - Um dos Emitentes incorreu em novo incumprimento relativamente aos órgãos de administração e fiscalização, no contexto da Assembleia Geral eletiva de 2023, passando as situações de incumprimento de 6 para 7. De notar que, este emitente tem vindo a

evidenciar a situação financeira difícil em que se encontra, o que tem dificultado a recomposição dos respetivos órgãos sociais (incapacidade de remunerar os titulares dos referidos órgãos sociais);

- Um dos Emitentes incorreu em novo incumprimento relativamente aos órgãos de administração e fiscalização, no contexto da Assembleia Geral eletiva de 2023. Relativamente a este segundo caso, importa notar que a empresa em causa deixou de estar cotada, em virtude de uma exclusão de negociação. Este novo incumprimento não foi considerado devido ao facto da empresa deixar de estar cotada;
- Um dos Emitentes incorreu em novo incumprimento relativamente aos órgãos de administração, no contexto da Assembleia Geral eletiva de 2023, passando as situações de incumprimento de 7 para 8.

Não tendo estas situações de incumprimento sido corrigidas voluntariamente, estão em causa novos procedimentos administrativos tendentes à declaração do incumprimento e carácter provisório do ato de designação, relativamente aos incumprimentos de 2023.

5. 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 Membros³ que, desde 2017, 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 positiva na representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de fiscalização, muito em particular nas entidades do setor público empresarial e, também, no Setor Empresarial Local e nas Empresas Cotadas em Bolsa, embora nestes últimos dois subuniversos empresariais tenha sido mais irregular.

Contudo, as mulheres permanecem particularmente sub-representadas nos cargos de decisão.

Se, 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 e cumprimento dos limiares de representação, constata-se um progresso a ritmos diferentes:

- **Mais acelerado nos órgãos de Fiscalização do que nos órgãos de Administração;**
- **Mais lento nos cargos de Administração Executiva**, onde a representação das mulheres ainda se situa bem abaixo do limiar de representação equilibrada estabelecido na legislação, **exceto no que respeita ao Setor Empresarial do Estado;**
- **Mais forte no Setor Empresarial do Estado**, onde a representação das mulheres, nos órgãos de Administração, Executiva e Não Executiva, e de Fiscalização, se situa bem acima do limiar de 33% estabelecido na legislação, a qual obriga ao cumprimento do limiar pelos cargos de administração executivos e não executivos;
- **Menos pronunciado no Setor Empresarial Local**, onde a representação das mulheres se situa pouco acima do limiar de 33%;
- **Mais ténue nas Empresas Cotadas em Bolsa**, onde a representação das mulheres nos órgãos de Administração está ligeiramente acima do limiar de 33%, e onde a sua representação nos cargos Executivos está nos 15,1%, porquanto a Lei apenas obriga a que os limiares sejam cumpridos relativamente à totalidade dos administradores, executivos e não executivos.

Estes diferentes 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. Tal é particularmente visível para o setor das Empresas Cotadas em Bolsa.

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.

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

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%⁴ 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 empresas. Contudo, o setor empresarial local ainda permanece reduzido o número de empresas com plano para a igualdade. E no setor público empresarial 20% 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.

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.

O ano de 2023 registou um progresso modesto no número de empresas com planos para a igualdade implementados, em relação ao ano anterior de cerca de 2.3%.

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.

⁴ Pordata, a partir de dados do INE, 2021.

