

# **RELATÓRIO SOBRE A APLICAÇÃO DA LEI N.º 62/2017, DE 1 DE AGOSTO | 2024**

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**

Autoria Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)

Direção Direção de Serviços de Apoio à Estratégia e ao Planeamento (DSAEP)  
Ana Martinho Fernandes

CORDENAÇÃO Carla Bernardo

RECOLHA, TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS Carla Bernardo, Carolina Neto Henriques e Susana Miguel

© CIG Fevereiro de 2026

PERÍODO EM AVALIAÇÃO 2024

---

## ÍNDICE

A LEI N.º 62/2017, DE 1 DE AGOSTO .....	4
INFOGRAFIA.....	6
DADOS ESTATÍSTICOS.....	7
EMPRESAS COTADAS EM BOLSA .....	8
SETOR EMPRESARIAL DO ESTADO.....	9
SETOR EMPRESARIAL LOCAL .....	10
INCUMPRIMENTOS.....	11
CONCLUSÕES.....	12

## A LEI N.º 62/2017, DE 1 DE AGOSTO

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração<sup>1</sup> e de fiscalização<sup>2</sup> das entidades do setor público empresarial<sup>3</sup> e das empresas cotadas em bolsa<sup>4</sup>.

Esta Lei atribui à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género a competência para acompanhar a sua aplicação bem como para elaborar um relatório anual sobre a sua execução, a entregar ao membro do Governo de que depende até ao final do primeiro semestre de cada ano. Tendo em vista dar cumprimento ao disposto na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, foi elaborado o presente relatório referente ao ano de 2024.

A Lei 62/2017 assenta em dois grandes eixos:

### 1) **Representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização**, garantindo em cada órgão:

- Nas entidades do setor público empresarial<sup>5</sup>, uma proporção mínima de **33,3% de pessoas de cada sexo, a partir de 1 de janeiro de 2018** (artigo 4.º, n.º 1<sup>6</sup>);
- Nas empresas cotadas em bolsa, uma proporção mínima de 20% de pessoas de cada sexo, a partir de 1 de janeiro de 2018; e de **33,3%, a partir de 1 de janeiro de 2020** (artigo 5.º, n.º 1)<sup>7</sup>.

### 2) **Elaboração anual de Planos para a Igualdade** tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, por parte de todas as empresas públicas e empresas cotadas em bolsa (artigo 7.º, n.º 1)<sup>8</sup>.

<sup>1</sup> **Órgãos de administração (OA)**: os conselhos diretivos, os conselhos executivos, os conselhos de gestão, os conselhos de administração ou outros órgãos colegiais com competências análogas.

<sup>2</sup> **Órgãos de fiscalização (OF)**: os conselhos fiscais, os conselhos gerais e de supervisão ou outros órgãos colegiais com competências análogas.

<sup>3</sup> **Setor público empresarial (SEE)**: as entidades previstas nos artigos 3.º e 5.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, alterado pela Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro, e pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, e no artigo 2.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 53/2014, de 25 de agosto, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, e 42/2016, de 28 de dezembro.

<sup>4</sup> **Empresas cotadas em bolsa (ECB)**: as empresas com ações admitidas à negociação em mercado regulamentado.

<sup>5</sup> O Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que aprova o novo regime jurídico do sector público empresarial refere na alínea 1 do artigo 2.º. que o sector público empresarial abrange o sector empresarial do Estado e o sector empresarial local.

<sup>6</sup> Se os órgãos de administração integrarem administradores/as executivos/as e não executivos/as, o limiar deve ser cumprido relativamente a ambos

<sup>7</sup> O limiar deve ser cumprido relativamente à totalidade dos/as administradores/as, executivos/as e não executivos/as, que integrem os órgãos de administração.

<sup>8</sup> A elaboração dos supracitados planos deve seguir o previsto no “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade”, cuja elaboração foi promovida pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) em 2019 e que se encontra disponível no site da CIG e da CITE, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do artigo 4.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho. A CITE desenvolveu um [Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas](https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn) (disponível em <https://planosigualdade.cite.gov.pt/pt-PT/Account/LogOn>).

De salientar que apesar da Lei ter sido publicada em 2017, apenas a partir de junho de 2019 pôde a Lei efetivamente ser devida e completamente aplicada pelas suas destinatárias diretas (entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa), na medida em que só nessa altura foram publicadas a Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho, e o Despacho normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

O presente relatório reporta-se ao ano de 2024 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 do setor público empresarial inclui, também, as empresas municipais e intermunicipais.

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.

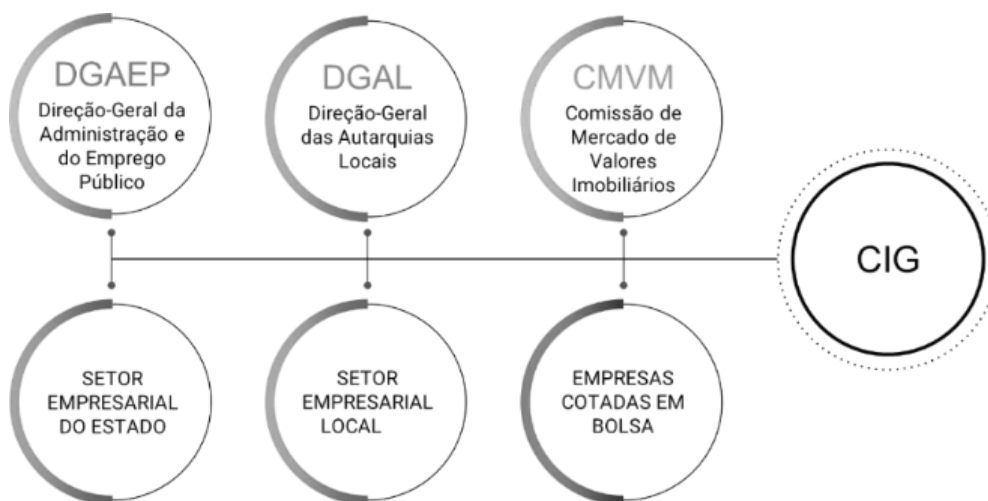
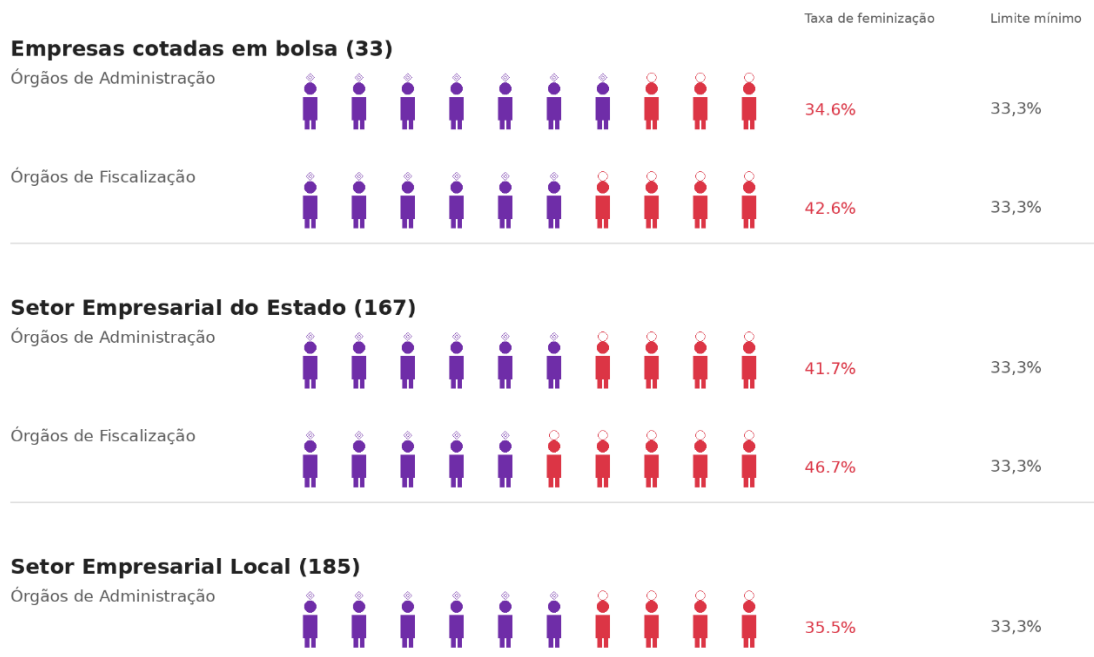


Figura 1: Fluxo de comunicação das alterações à composição dos órgãos de administração e de fiscalização.

com o objetivo de facilitar a elaboração dos referidos Planos anuais, no sentido de prepararem e apresentarem os respetivos planos para a igualdade, cumprindo os requisitos e os prazos em vigor.

# INFOGRAFIA

## Taxa de feminização dos três setores representados, 2024



Homens = roxo · Mulheres = vermelho | Valores arredondados ao ícone mais próximo (0,5 para cima)

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, 2024; Fontes: CMVM, DGAEP, DGAL a 18 de Novembro de 2025

## DADOS ESTATÍSTICOS

### SÍNTESE

Em 2024<sup>9</sup>, **todos os órgãos de Administração e Fiscalização de todos os setores que reportaram informação, cumpriam o limiar mínimo definido por Lei, de 33,3%** do sexo sub-representado.

Setor	Total de empresas		Taxa de feminização (%)
Empresas cotadas em bolsa	33	Órgãos de Administração	<b>34,6</b>
		Órgãos de Fiscalização	<b>42,6</b>
Setor Empresarial do Estado	167	Órgãos de Administração	<b>41,7</b>
		Órgãos de Fiscalização	<b>46,7</b>
Setor Empresarial Local <sup>10</sup>	185	Órgãos de Administração	<b>35,5</b>

FONTE: CMVM, DGAEP E DGAL

No mesmo ano, 169 empresas reportaram ter Planos para a Igualdade (PI). Do total, 88% das empresas cotadas em bolsa reportam ter PI, bem como 80% das empresas do setor empresarial do Estado. No entanto, apenas 4% das empresas do setor empresarial local reportam ter o mesmo instrumento.

Setor	Total de empresas	PI (N.º)	PI (%)
Empresas cotadas em bolsa	33	29	<b>88</b>
Setor Empresarial do Estado	167	133	<b>80</b>
Setor Empresarial Local	185	7	<b>4</b>
Total	385	169	<b>44</b>

FONTE: CMVM, DGAEP E DGAL

<sup>9</sup> Os dados estatísticos mencionados neste relatório referem-se exclusivamente aos dados disponibilizados por três fontes oficiais: Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) e Direção-Geral da Administração Local (DGAL).

<sup>10</sup> **Setor Empresarial Local (SEL):** São empresas locais as sociedades constituídas ou participadas nos termos da lei comercial, nas quais as entidades públicas participantes possam exercer, de forma direta ou indireta, uma influência dominante (artigo 19º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto). A atividade empresarial local é desenvolvida pelos municípios, pelas associações de municípios, independentemente da respetiva tipologia, e pelas áreas metropolitanas, através dos serviços municipalizados ou intermunicipalizados e das empresas locais (artigo 2º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto).

## EMPRESAS COTADAS EM BOLSA

Em 2024, os Órgãos de Administração (OA) das empresas cotadas em bolsa ultrapassaram o limiar mínimo definido por Lei (33,3%). Efetivamente, entre 2018 e 2024 a **proporção de mulheres nos OA das empresas cotadas em bolsa praticamente duplicou**: passou de 17% para 34,6%.

**Tabela 3: Proporção de mulheres e homens nos Órgãos de Administração das empresas cotadas em bolsa, 2018 a 2024**

Órgãos de Administração (OA)		Total de lugares	H	M	Taxa de feminização
2024 <sup>11</sup>	N.º	544	356	188	<b>34,6</b>
2018 <sup>12</sup>	N.º	300	249	51	<b>17,0</b>

FONTE: CMVM

No entanto, a presença das mulheres nos OA das empresas cotadas em bolsa é sustentada pela **maior participação** enquanto membros **não executivos**. Se considerarmos os **cargos executivos dos OA**, as mulheres estariam representadas **apenas em 17,8%**<sup>13</sup>.

Apesar da proporção de mulheres também ter praticamente duplicado entre os membros executivos (passou de 9,2% para 17,8%), verifica-se que, em 2024, **as mulheres são apenas uma em cada seis pessoas entre os membros executivos**.

**Tabela 4: Proporção de mulheres e homens entre membros executivos e não-executivos dos Órgãos de Administração das empresas cotadas em bolsa, 2018 a 2024<sup>14</sup>**

Órgãos de Administração (OA)		Membros Executivos dos OA			Membros não-executivos dos OA		
		H	M	Taxa de feminização	H	M	Taxa de feminização
2024 <sup>15</sup>	N.º	101	18	<b>17,8</b>	18	15	45,5
2018 <sup>16</sup>	N.º	142	13	<b>9,2</b>	31	9	22,5

FONTE: CMVM

Em 2024, o limiar mínimo de definido por Lei (33,3%) também foi atingido nos Órgãos de Fiscalização (OF) das empresas cotadas em bolsa. **Em seis anos, a participação das mulheres duplicou nos Órgãos de Fiscalização**. Uma taxa de feminização de 42,6% em 2024 significa uma variação de 22,9 pontos percentuais desde 2018.

**Tabela 5: Proporção de mulheres e homens nos Órgãos de Fiscalização das empresas cotadas em bolsa, 2018 a 2024**

Órgãos de Fiscalização (OF)		Total de lugares	H	M	Taxa de feminização
2024 <sup>17</sup>	N.º	122	70	52	<b>42,6</b>
2018 <sup>18</sup>	N.º	173	139	34	<b>19,7</b>

FONTE: CMVM

<sup>11</sup> Total de 33 empresas abrangidas.

<sup>12</sup> Total de 40 empresas abrangidas.

<sup>13</sup> Não configurando, no entanto, situação de incumprimento, atento o disposto no n.º 2 do artigo 5.º da Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto, que estabelece que “Os limiares (...) devem ser cumpridos relativamente à totalidade dos administradores, executivos e não executivos, que integrem os órgãos de administração”.

<sup>14</sup> O universo de empresas que reportaram dados sobre membros executivos e não-executivos pode não corresponder ao total de empresas citadas.

<sup>15</sup> Total de 33 empresas abrangidas.

<sup>16</sup> Total de 40 empresas abrangidas.

<sup>17</sup> Total de 33 empresas abrangidas.

<sup>18</sup> Total de 40 empresas abrangidas.

## SETOR EMPRESARIAL DO ESTADO

No Setor Empresarial do Estado, a **participação das mulheres nos Órgãos de Administração (OA) passou de 31,7% em 2018 para 41,7% em 2024**, superando o limite mínimo exigido legalmente, de 33,3%, um aumento de 10 pontos percentuais.

Órgãos de Administração (OA)		Total de lugares	H	M	Taxa de feminização
2024 <sup>19</sup>	N.º	544	317	227	<b>41,7</b>
2018 <sup>20</sup>	N.º	300	205	95	<b>31,7</b>

FONTE: DGAEP

Em 2024, as mulheres compunham 47,9% dos membros não-executivos e 44,9% dos membros executivos dos OA das empresas do Setor Empresarial do Estado (SEE), tendo superado o limiar mínimo de exigido por Lei.

Órgãos de Administração (OA)		Membros Executivos dos OA			Membros não-executivos dos OA		
		H	M	Taxa de feminização	H	M	Taxa de feminização
2024 <sup>22</sup>	N.º	178	145	<b>44,9</b>	87	80	<b>47,9</b>
2018 <sup>23</sup>	N.º	276	164	37,3	125	56	30,9

FONTE: DGAEP

Quanto aos Órgãos de Fiscalização (OF) das empresas do SEE, também foi superado o limiar mínimo exigido por Lei, sendo atingida uma taxa de feminização de 46,7%. Em 2018, já se registava uma participação das mulheres em 42,9%.

Órgãos de Fiscalização (OF)		Total de lugares	H	M	Taxa de feminização
2024 <sup>24</sup>	N.º	321	171	150	<b>46,7</b>
2018 <sup>25</sup>	N.º	317	181	136	<b>42,9</b>

FONTE: DGAEP

<sup>19</sup> Total de 167 empresas abrangidas.

<sup>20</sup> Total de 181 empresas abrangidas.

<sup>21</sup> O universo de empresas que reportaram dados sobre membros executivos e não-executivos pode não corresponder ao total de empresas citadas.

<sup>22</sup> Total de 167 empresas abrangidas.

<sup>23</sup> Total de 181 empresas abrangidas.

<sup>24</sup> Total de 167 empresas abrangidas.

<sup>25</sup> Total de 181 empresas abrangidas.

## SETOR EMPRESARIAL LOCAL

Relativamente a empresas do Setor Empresarial Local (SEL), o limiar mínimo de definido por Lei já tinha sido cumprido em 2018, sendo que nessa altura a proporção de mulheres era de 35,3%. Em 2024 observou-se apenas uma **humilde variação positiva de 0,2 pontos percentuais**.

<b>Tabela 9: Proporção de mulheres e homens nos Órgãos de Administração das empresas do setor empresarial local, 2018 a 2024</b>					
Órgãos de Administração (OA)		Total de lugares	H	M	Taxa de feminização
2024 <sup>26</sup>	N.º	681	439	242	<b>35,5</b>
2018 <sup>27</sup>	N.º	683	442	241	<b>35,3</b>

FONTE: DGAL

<sup>26</sup> Total de 185 empresas abrangidas.

<sup>27</sup> Total de 158 empresas abrangidas.

## INCUMPRIMENTOS<sup>28</sup>

**Durante o ano de 2024 foram iniciados dois (2) procedimentos administrativos** tendentes à declaração do incumprimento e do carácter provisório do ato de designação, sendo de destacar que:

- Ambas as situações de incumprimento eram relativas ao Órgão de Administração;
- Uma das situações de incumprimento ocorreu no contexto da assembleia geral eletiva de 2023;
- Outra decorreu de renúncia de membro do sexo sub-representado, seguida de cooptação em 2024.

Perante notificação da CMVM a ambas as sociedades para pronúncia no âmbito de audiência de interessados, as respostas estavam, em agosto de 2025, sob análise da CMVM, para efeitos de deliberação da decisão final.

### **A elaboração de Planos para a Igualdade (PI) determina (artigo 7.º, n.º 1):**

A elaboração anual de planos para a igualdade deve seguir o previsto no “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade” (CIG/CITE), tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, por parte de todas as empresas públicas e empresas cotadas em bolsa.

Embora não existam limiares mínimos legais para a elaboração de Planos para a Igualdade, vemos uma **conformidade transversal (>80%) com esta orientação**, com a **exceção do setor empresarial local (4%)**.

---

<sup>28</sup> Artigo 6º.: A nulidade do ato de designação para os órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial, devendo os membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respetivo setor de atividade, quando aplicável, apresentar novas propostas que cumpram o limiar, no prazo de 90 dias; e a declaração, pela CMVM, do incumprimento e do carácter provisório do ato de designação, no caso de empresas cotadas em bolsa, as quais dispõem do prazo de 90 dias para procederem à respetiva regularização.

## CONCLUSÕES

A **Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto**, instituiu o regime da **representação equilibrada**<sup>29</sup> entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

Este regime assenta em dois eixos:

**1) Representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização**, garantindo, em cada órgão das empresas públicas, uma proporção mínima de 33,3% de pessoas de cada sexo, a partir de 1 de janeiro de 2018, e, em cada órgão das empresas cotadas em bolsa, uma proporção mínima de 20% de pessoas de cada sexo, a partir de 1 de janeiro de 2018, e de 33,3%, a partir de 1 de janeiro de 2020;

**2) Elaboração anual de Planos para a Igualdade.**

**Em 2024, todos os órgãos de Administração e Fiscalização de todos os setores analisados** - empresas cotadas em bolsa, setor empresarial do estado e setor empresarial local - **cumpriam o limiar mínimo de definido por Lei, de 33,3%.**

No entanto, no que se refere às empresas cotadas em bolsa, essa só foi atingida entre os membros não executivos, sendo que a proporção de mulheres entre os membros executivos ainda é bastante baixa, a saber 17,8%.

Quanto aos Planos para a Igualdade, o setor público demonstra um maior compromisso institucional com as políticas de igualdade.

Podemos constatar que se observa uma mudança rápida e significativa na taxa de feminização das empresas cotadas em bolsa, embora com mais baixa institucionalização, como se observa pela baixa taxa de implementação de Planos para a Igualdade; e uma mudança mais lenta nas empresas do SEE e SEL, embora já estivesse em conformidade desde 2018 e tenha uma taxa consolidada de resposta nos Planos de Igualdade.

---

<sup>29</sup> A definição de um **limiar mínimo de representatividade** de pessoas de cada um dos sexos consiste numa medida de ação positiva, a qual se destinada a corrigir desigualdades históricas ou a promover a inclusão de grupos que tenham sido historicamente discriminados ou marginalizados (Santos e Amâncio, 2010).