

Fátima Santos

De: Bruno Ribeiro Tavares <Bruno.RibeiroTavares@ar.parlamento.pt>
Enviado: 19 de janeiro de 2017 15:28
Para: Assuntos Parlamentares
Cc: Iniciativa legislativa
Assunto: Proposta de Lei n.º 52/XIII/2.ª (GOV)
Anexos: ppl52-XIII.doc

Importância: Alta

Exmo. Senhor Chefe do Gabinete de

Sua Excelência a Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores,

Encarrega-me a Chefe do Gabinete de Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República, Dra. Maria José Ribeiro, de, para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 229.º da Constituição da República Portuguesa e do artigo 142.º do Regimento da Assembleia da República, enviar cópia da iniciativa infra, para **emissão de parecer no prazo de 20 dias**, nos termos da Lei n.º 40/96, de 31 de agosto, e do n.º 4 do artigo 118.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores:

Proposta de Lei n.º 52/XIII/2.ª (GOV)

Estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das empresas do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa

O processo da iniciativa legislativa, hoje admitida pelo Senhor Presidente (tendo baixado à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, com conexão às Comissões de Orçamento, Finanças e Modernização Administrativa e de Trabalho e Segurança Social), pode ser consultado em <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetalleIniciativa.aspx?BID=40919>.

Com os meus melhores cumprimentos,

Bruno Ribeiro Tavares

Assessor do Presidente da Assembleia da República
Advisor to the President of the Assembly of the Republic

Palácio de São Bento
1249-068 Lisboa
Portugal
T. + 351 213 919 267

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES	
ARQUIVO	
Entrada	206 Proc. n.º 02.08
Data:	01/01/19 N.º 24/XI



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Proposta de Lei n.º 52/XIII

Exposição de Motivos

A promoção da igualdade entre mulheres e homens constitui uma das tarefas fundamentais do Estado, prevista na alínea *b*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa. Trata-se de um dos pilares em que assenta o nosso estado de direito democrático e um fator de coesão social e territorial, para além de se constituir como uma condição para o desenvolvimento sustentável da nossa sociedade.

Nessa linha, o XXI Governo Constitucional assume no seu programa o objetivo de promoção da participação das mulheres em lugares de decisão na atividade política e económica, comprometendo-se a “promover o equilíbrio de género no patamar dos 33% nos cargos de direção para as empresas cotadas em bolsa, empresas do setor público e administração direta e indireta do Estado e demais pessoas coletivas públicas”.

Esta proposta enquadra-se num quadro legislativo que se tem vindo a consolidar ao longo do tempo, desde a Lei da Paridade (Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto) que estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos, à Lei-Quadro das Entidades Reguladoras (Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto) que determina que o provimento do presidente do conselho de administração deve garantir a alternância de género e o provimento dos vogais deve assegurar a representação mínima de 33% de cada género. Também assim, a proposta integra um conjunto mais alargado de iniciativas que o Governo está a desenvolver para eliminar as desvantagens estruturais que continuam a existir no mercado de trabalho, designadamente nas áreas da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar; no combate à disparidade salarial e segregação ocupacional; bem como na promoção de um sistema educativo baseado numa educação para a cidadania.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Proposta de Lei n.º 52/XIII

O desequilíbrio do número de homens e de mulheres nos postos de decisão tem uma natureza histórica e estrutural, determinada por relações de poder que marcam as estruturas sociais. As mulheres representam mais de metade da população portuguesa e mais de metade da população com qualificação académica de nível superior, pelo que a sua sub-representação nos processos de tomada de decisão significa que o seu potencial está a ser subutilizado e que continuam a existir barreiras que as impedem de aceder aos cargos de topo. Esta desigualdade encontra-se enraizada em estereótipos e práticas discriminatórias que têm condicionado as opções profissionais e pessoais tanto de mulheres como de homens, e que se repercutem ao longo da vida de quem se vê assim privado de oportunidades efetivas e da possibilidade de escolher.

Isto deve ser contrariado mediante a adoção de medidas concretas que contribuam para uma igualdade de facto entre mulheres e homens nas diversas dimensões do mercado de trabalho, através da promoção de uma política de paridade, gerando potenciais de crescimento económico, um melhor aproveitamento de qualificações e competências, e uma sociedade mais justa e inclusiva. A presente proposta de lei constitui um primeiro passo na concretização das medidas de promoção da igualdade entre mulheres e homens em cargos de decisão constantes do programa de Governo, consagrando um regime aplicável aos órgãos de administração e de fiscalização das empresas, a que se seguirá a apresentação de iniciativa legislativa referente ao pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado.

Há várias décadas que as instituições da União Europeia desenvolvem esforços no sentido da promoção da igualdade entre mulheres e homens na tomada de decisões, nomeadamente procurando reforçar a presença daquelas em órgãos de administração e de fiscalização das empresas, adotando recomendações neste domínio e promovendo a autorregulação. Estes esforços alicerçam-se num quadro legal e jurisprudencial sólido de combate à discriminação em função de vários fatores, incluindo sob formas aditivas e



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Proposta de Lei n.º 52/XIII

interseccionais.

O Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), adotado em 7 de março de 2011, sublinha que as políticas de igualdade entre mulheres e homens são vitais para o crescimento, a prosperidade e a competitividade, apelando a uma ação urgente para promover a igualdade de participação das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, de modo a tirar pleno partido de todos os talentos. A mobilização dos recursos humanos disponíveis é um elemento determinante para poder enfrentar os novos desafios demográficos, competir com êxito numa economia globalizada e assegurar vantagens em relação a outros países. De forma fundamental, a não discriminação e a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens é garantia da realização plena da dignidade da pessoa humana e do respeito pelos seus direitos fundamentais.

Muito embora Portugal já disponha de alguns instrumentos legais quanto a esta matéria, constata-se a insuficiência da legislação nacional para alcançar efetivamente as metas europeias. Em concreto, várias medidas têm vindo a ser aprovadas, como foram a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que pretendeu promover a presença plural de mulheres e de homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor empresarial do Estado e das empresas do setor privado cotadas em bolsa, e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março, tendo em vista a celebração, com as empresas cotadas em bolsa, de um compromisso que promova um maior equilíbrio na representação de mulheres e de homens nos respetivos conselhos de administração, pressupondo, por parte das empresas, a vinculação a um objetivo de representação de 30% do sexo sub-representado, até final de 2018.

Não obstante, verifica-se que os resultados práticos alcançados em consequência da adoção destas iniciativas têm sido escassos. E apesar de todos os avanços registados nos últimos



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Proposta de Lei n.º 52/XIII

anos, quer a nível legislativo, quer a nível das estratégias e medidas de política promotoras da igualdade entre mulheres e homens, persistem desigualdades estruturais na sociedade portuguesa que é necessário continuar a combater.

A presença de mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização das empresas é amplamente reconhecida como fator de melhoria da governação das sociedades, uma vez que o desempenho das equipas e a qualidade do processo de decisão são reforçados por uma abordagem mais diversificada e coletiva, integrando perspetivas mais amplas e favorecendo a adoção de decisões mais equilibradas. Além disso, vários estudos já demonstraram a existência de uma correlação positiva entre a diversidade de sexos nos quadros de direção e o desempenho financeiro e rentabilidade de uma empresa ou organização.

As estratégias de estímulo e autorregulação, com resoluções de carácter não vinculativo ou voluntarista não produziram as mudanças necessárias para quebrar os mecanismos e as práticas instaladas que impedem uma representação mais equilibrada na liderança destas empresas e organizações. É, portanto, necessário formular exigências claras quanto aos objetivos a alcançar no que diz respeito à paridade e ao equilíbrio da representação de mulheres e de homens na composição dos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. Para esse efeito, são fixadas metas quantitativas percentuais mínimas aplicáveis a novos mandatos, a alcançar nos próximos anos, de modo progressivo.

Assim:

Nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

Artigo 1.º

Objeto e âmbito



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Proposta de Lei n.º 52/XIII

- 1 - A presente lei 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.

- 2 - A proporção das pessoas de cada sexo designadas em razão das suas competências, aptidões, experiência e qualificações legalmente exigíveis para os órgãos referidos no número anterior, obedece aos limiares mínimos definidos na presente lei.

- 3 - A presente lei é aplicável, com as necessárias adaptações, ao setor empresarial local.

- 4 - A presente lei é aplicável aos setores públicos empresariais das regiões autónomas dos Açores e da Madeira nos termos de diploma próprio.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos da presente lei, consideram-se:

- a)* «Órgãos de administração», os conselhos diretivos, os conselhos executivos, os conselhos de gestão, os conselhos de administração ou outros órgãos colegiais com competências análogas;
- b)* «Órgãos de fiscalização», os conselhos fiscais, os conselhos gerais e de supervisão ou outros órgãos colegiais com competências análogas;
- c)* «Setor público empresarial», 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 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, e 7-A/2016,



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Proposta de Lei n.º 52/XIII

de 30 de março;

- d) «Empresas cotadas em bolsa», as empresas com ações admitidas à negociação em mercado regulamentado.

Artigo 3.º

Setor público empresarial

- 1 - A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3%, a partir de 1 de janeiro de 2018.
- 2 - Se os órgãos de administração integrarem administradores executivos e não executivos, o limiar deve ser cumprido relativamente a ambos.
- 3 - O limiar definido no n.º 1 não se aplica aos mandatos em curso, sem prejuízo do disposto no n.º 5.
- 4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, os membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respetivo setor de atividade, quando aplicável, apresentam propostas que permitam cumprir o limiar definido no n.º 1.
- 5 - A renovação e a substituição no mandato obedecem ao limiar definido no n.º 1.

Artigo 4.º

Empresas cotadas em bolsa

- 1 - A proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20%, a partir da primeira assembleia-geral após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3%, a partir da primeira assembleia-geral após 1 de janeiro de 2020.
- 2 - Se os órgãos de administração integrarem administradores executivos e não executivos,



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Proposta de Lei n.º 52/XIII

o limiar deve ser cumprido relativamente a ambos.

- 3 - Os limiares definidos no n.º 1 não se aplicam aos mandatos em curso, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 4 - A renovação e a substituição no mandato obedecem aos limiares definidos no n.º 1.

Artigo 5.º

Incumprimento

- 1 - O incumprimento dos limiares mínimos determina:
 - a) A nulidade do ato de designação para os órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial;
 - b) A declaração, pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários, do incumprimento e do caráter 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.
- 2 - A manutenção do incumprimento no termo do prazo indicado na alínea *b*) do número anterior determina o pagamento de uma sanção pecuniária compulsória, no valor correspondente ao total de um mês de remunerações do órgão de administração ou de fiscalização, por cada semestre de incumprimento, duplicando sucessivamente o valor até à data do cumprimento dos limiares mínimos.
- 3 - As receitas provenientes da aplicação da sanção pecuniária compulsória nos termos do número anterior são distribuídas da seguinte forma:
 - a) 40% para a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;
 - b) 40% para a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários;
 - c) 20% para a receita geral do Estado.
- 4 - O disposto na alínea *a*) do n.º 1 não prejudica a adoção dos procedimentos legais para o



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Proposta de Lei n.º 52/XIII

preenchimento, a título provisório, do cargo a que a nulidade respeita, desde que observados os limiares previstos no artigo 3.º

Artigo 6.º

Planos para a igualdade

- 1 - As entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.
- 2 - A elaboração dos planos para a igualdade deve seguir o previsto no Guião para a Implementação de Planos de Igualdade para as Empresas, disponível no sítio na Internet da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, e nos produtos desenvolvidos no âmbito do projeto «Diálogo Social e Igualdade nas Empresas», disponíveis no sítio na Internet da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 3 - Os planos para a igualdade devem ser enviados à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- 4 - A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pode emitir recomendações sobre os planos para a igualdade, devendo publicá-las no respetivo sítio na Internet.

Artigo 7.º

Acompanhamento

- 1 - A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género é a entidade competente para



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Proposta de Lei n.º 52/XIII

acompanhar a aplicação da presente lei.

- 2 - Compete à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género elaborar anualmente um relatório sobre a execução da presente lei, a entregar ao membro do Governo de que depende até ao final do primeiro semestre de cada ano.

- 3 - As entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa devem comunicar à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género qualquer alteração à composição dos respetivos órgãos de administração e de fiscalização, no prazo de 10 dias.

- 4 - Para efeitos do n.º 4 do artigo anterior e do n.º 2, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género articula com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- 5 - O relatório anual sobre o progresso da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, previsto na Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, deve incluir informação sobre os planos para a igualdade.

Artigo 8.º

Avaliação

A aplicação da presente lei será objeto de avaliação decorridos cinco anos desde a sua entrada em vigor.

Artigo 9.º

Regime transitório

- 1 - As designações para novos mandatos, que ocorram depois da entrada em vigor da



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Proposta de Lei n.º 52/XIII

presente lei, devem observar os limiares definidos nos artigos 3.º e 4.º

- 2 - O disposto no n.º 2 do artigo 3.º e no n.º 2 do artigo 4.º é aplicável a partir de 1 de janeiro de 2020, aplicando-se os limiares previstos no n.º 1 do artigo 3.º e no n.º 1 do artigo 4.º ao total dos administradores até essa data.

Artigo 10.º

Articulação de competências

A articulação de competências entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários é definida no âmbito da regulamentação da presente lei.

Artigo 11.º

Aplicação

As medidas necessárias à aplicação da presente lei são definidas por despacho do membro do Governo responsável pela área da igualdade, mediante proposta da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Artigo 12.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 5 de janeiro de 2017

O Primeiro-Ministro



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Proposta de Lei n.º 52/XIII

O Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares