



Update

Momentum



Laboral

A NOVA PROPOSTA DE LEI SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO

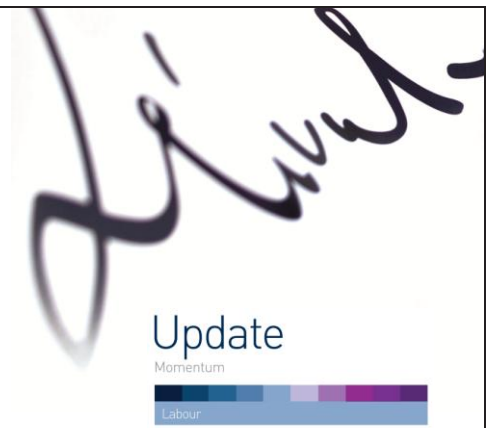
*IT'S TIME TO CLOSE THE GAP**

No tempo atual, a igualdade de género na governação, composição e gestão das organizações assume justificada prioridade, renovando-se o desafio da progressão igualitária do sexo feminino e do respetivo acesso a **cargos de topo**. Com efeito, as mulheres representam mais de metade da população com qualificação académica de nível superior, pelo que a sua sub-representação nos processos de decisão traduz uma manifesta **subutilização de talento** que o funcionamento livre do mercado não tem sido capaz de resolver.

Em agosto de 2016, a SÉRVULO divulgou uma nova publicação (a INSIDE), cujo primeiro número foi reservado à *Diversidade de Género e Boa Gestão Empresarial*, tendo por propósito sensibilizar as organizações para as vantagens inerentes à implementação das **melhores práticas** em matéria de igualdade de género. É, na verdade, crescente a perceção da urgência na execução de **planos de igualdade** entre homens e mulheres, na definição de políticas remuneratórias não discriminatórias e na estruturação de regulamentos de promoção e de progressão adequados.

Temos, por conseguinte, acompanhado muito de perto os avanços e recuos que a temática tem registado, merecendo, por isso, agora, especial enfoque a apresentação, pelo Governo, no passado dia 18 de janeiro, da Proposta de Lei n.º 52/XIII (“Proposta”).

Este diploma prevê as traves-mestras de um **regime impositivo** de representação razoavelmente



equilibrado entre homens e mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização das empresas do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

A aprovação da Proposta não deixa, porém, de espelhar as resistências das organizações em alterar padrões de seleção e de progressão há muito enraizados, tornando claro que **estratégias não vinculativas** de estímulo a uma representação mais equilibrada não alcançaram os objetivos desejados.

Na falta de resultados mais expressivos, o Governo avança, assim, à semelhança de outros Estados Membros da União Europeia, para a fixação de **metas percentuais de representação mínima**, a par da obrigatoriedade da elaboração de **planos anuais** para a igualdade.

A Proposta respeita aos órgãos de administração e de fiscalização nas **empresas do setor público empresarial**, impondo, em tais casos, uma representação mínima de cada sexo de **33,3%**, já a partir de 1 de janeiro de 2018.

Já para as **empresas cotadas em bolsa** é fixada uma representação mínima de cada sexo de **20%** nos órgãos de administração e de fiscalização, a partir da primeira assembleia-geral realizada após 1 de janeiro de 2018, e de **33,3%**, a partir da primeira assembleia-geral subsequente a 1 de janeiro de 2020.

Em relação aos órgãos de administração, a Proposta institui uma tripla exigência: além da composição mínima no órgão, se este integrar administradores executivos e não executivos, o limiar deve ainda ser cumprido relativamente a ambos.

A Proposta adianta a sua aplicabilidade – ainda que com as necessárias adaptações – ao **setor empresarial local** e aos **setores públicos empresariais das regiões autónomas dos Açores e da Madeira**, conforme enquadramento próprio. A Exposição de Motivos anuncia, por fim, a futura expansão do regime vinculativo de representação, traduzida na apresentação, prometida para breve, de iniciativa legislativa enquadradora do **peçoal dirigente da administração direta e indireta do Estado**.

Em termos de *corporate governance*, esta Proposta inscreve-se numa tendência já trilhada por outros ordenamentos jurídicos e que tem conduzido a efeitos importantes na progressiva quebra do *glass ceiling*. No tocante às sociedades cotadas, ficou afastada a pesada sanção de suspensão de cotação para

empresas incumpridoras discutida nos trabalhos preparatórios deste diploma, o que confere maior equilíbrio ao regime agora proposto. As empresas cotadas que não cumpram este regime ficam sujeitas ao pagamento de uma sanção pecuniária compulsória com valores a duplicarem anualmente até à data do cumprimento dos limiares mínimos, o que constitui contra motivação suficientemente eficaz.

Acompanharemos, assim, com redobrada expectativa, o debate parlamentar que se seguirá, a respeito desta iniciativa.

Paulo Câmara | Rita Canas da Silva

pc@servulo.com | rcs@servulo.com

[*] *Título do programa da Comissão Europeia dedicado ao combate às disparidades salariais entre homens e mulheres (http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/infoqraphs/equal-pay-day-2015/equal-pay-day/index_en.html)*