

# Impulso ao equilíbrio de género nos cargos dirigentes das empresas cotadas

Pela primeira vez a EU impõe quotas mínimas obrigatórias de elementos do género sub-representado nos órgãos de administração das empresas cotadas

Legal flash Portugal

16 de dezembro de 2022



## Aspetos chave

Destacamos os seguintes pontos da [Diretiva \(EU\) 2022/2381](#) (a “Diretiva”), publicada no passado dia 7 de dezembro no Jornal Oficial da União Europeia:

- **Quotas mínimas legais.** Pela primeira vez, são estabelecidos pela União Europeia limiares mínimos vinculativos para incentivar a presença de mulheres nos órgãos de administração das empresas cotadas. Até 30 de junho de 2026, o sexo sub-representado deverá alcançar, pelo menos:
  - 40% dos cargos de administração não executivos; ou
  - 33% da totalidade de administradores, executivos e não executivos dos órgãos de administração.

As quotas mínimas legais deverão aplicar-se aos órgãos sociais que desempenhem funções de administração, em qualquer modelo de governo societário.

- **Fomento de administradoras executivas.** As sociedades que não tenham uma percentagem de 33% de elementos do sexo sub-representado em funções executivas deverão fixar objetivos quantitativos para melhorar o equilíbrio de género entre os cargos de administração, até 30 de junho de 2026.
- **Processos de seleção.** É introduzido um conjunto de regras, visando garantir a imparcialidade e o incentivo da diversidade de género na nomeação e seleção.
- **Regime de suspensão.** Desde que verificadas determinadas condições, o legislador nacional poderá suspender as medidas chave desta Diretiva. Em Portugal, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, já prevê limiares vinculativos, e a transposição da Diretiva poderá determinar o ajuste do atual quadro normativo nacional.



---

### Entrada em vigor e regime de suspensão

A [Diretiva](#) foi publicada, no passado dia 7 de dezembro, no Jornal Oficial da União Europeia, e entrará em vigor no dia 27 de dezembro de 2022. Os Estados-Membros adotam e publicam, até 28 de dezembro de 2024, as disposições necessárias para dar cumprimento à Diretiva (art. 11.º).

A Diretiva inclui um mecanismo de suspensão (art. 12.º), nos termos do qual os Estados-Membros podem suspender a aplicação das medidas-chave da Diretiva (art. 6.º), se, até 27 de dezembro de 2022:

- O sexo sub-representado ocupar, pelo menos, 30% dos cargos dirigentes não executivos, ou, pelo menos, 25% de todos os cargos dirigentes em empresas cotadas;
- ou**
- O direito nacional (i) exigir aqueles limiares, (ii) incluir medidas de execução efetivas, proporcionadas e dissuasivas em caso de incumprimento, e (iii) exigir que todas as empresas cotadas não abrangidas por aqueles requisitos fixem objetivos quantitativos individuais para todos os cargos dirigentes.

Conforme detalhado de seguida, Portugal poderá vir a beneficiar deste mecanismo de suspensão da aplicação dos meios para alcançar as quotas previstas na Diretiva, uma vez que o legislado nacional se antecipou, ao estabelecer, na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, limiares vinculativos que permitem o cumprimento, pelas cotadas portuguesas, da primeira condição.

---

### Quotas mínimas obrigatórias

A Diretiva estabelece que, até 30 de junho de 2026, as sociedades cotadas – excluídas as PME – devem alcançar, pelo menos um dos seguintes objetivos:

- 40% dos cargos de administração não executivos ocupados por membros do sexo sub-representado (art. 5.º, n.º 1, al. a);
- 33% de todos os cargos de administração, incluindo os executivos e não executivos, ocupados por membros do sexo sub-representado (art. 5.º, n.º 1, al. b).

Estes limiares são considerados como requisitos mínimos, uma vez que os Estados-Membros podem introduzir ou manter em vigor disposições mais favoráveis do que as previstas na Diretiva (art. 8.º).

No caso de Portugal, importa ter em conta que a [Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto](#) (“Lei 62/2017”) estabelece um regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. Esta Lei, em vigor desde 1 de janeiro de 2018, estabeleceu a obrigatoriedade de cumprimento dos seguintes limiares no que respeita à proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração (incluindo administradores executivos e não executivos) e de fiscalização de cada empresa:



	A partir de 1 janeiro 2018	Após 1 janeiro 2020
Setor Público Empresarial	33,3%	
Empresas Cotadas	20% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 01.01.2018	33,3% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 01.01.2020

Considerando o limiar de 33,3% atualmente vigente em Portugal, e os objetivos agora impostos pela Diretiva, não restam dúvidas que o legislador português tinha já antecipado o estabelecimento de um objetivo vinculativo, dentro do segundo limiar da Diretiva – *i.e.*, 33% de todos os cargos de administração, incluindo os executivos e não executivos, ocupados por membros do sexo sub-representado –, o que aconteceu de forma progressiva, desde 2018.

De acordo com os dados oficiais do Instituto Europeu para a Igualdade Género, registamos em Portugal a seguinte evolução:

Portugal	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (última atualização 01.06.2022)
Percentagem mulheres em cargos de administração não executivos	20,1%	29,1%	31,3%	33,8%	40%	38,2 %
Percentagem mulheres em cargos de administração executivos	9%	10%	15,6%	15,7%	16,3%	19,7 %

O cumprimento da Lei n.º 62/2017 é supervisionado pela CMVM, em primeira linha, no âmbito de assembleias gerais de acionistas eletivas para os órgãos de administração e fiscalização das sociedades cotadas. Segundo as conclusões da CMVM, por referência ao seu [Relatório de Supervisão de Emitentes relativo a fatores de sustentabilidade](#), publicado a 31 de março de 2022:

- “a CMVM dispõe já de dados evolutivos que lhe permite, porém, concluir pela evolução positiva da representatividade de titulares do género sub-representado nas cotadas portuguesas”;
- “Cumprir notar, não obstante, que o género sub-representado tem vindo a assumir, com maior expressividade nas empresas cotadas em mercado, funções de administração não executiva.”

---

## Medidas previstas na Diretiva para alcançar as quotas mínimas

- **Administradores executivos (art. 5.º, n.º 2).** As sociedades cotadas que não alcancem o segundo limiar (33% de elementos do género sub-representado em funções de administração, incluindo os executivos e não executivos), devem fixar objetivos



quantitativos individuais para melhorar o equilíbrio de género entre a administração executiva. Estes objetivos devem ser alcançados antes de 30 de junho de 2026.

- > **Processos de seleção (art. 6.º).** As empresas que não alcancem estes limiares devem ajustar os seus processos de seleção. Quando existam candidatos igualmente capacitados deverá ser dada prioridade ao do sexo menos representado salvo, em casos excecionais, em que se determine, através de uma análise objetiva e individualizada, que existem “razões juridicamente ponderosas” que façam pender a balança a favor do outro candidato, como por exemplo, a existência de outras políticas de diversidade (art. 6.º, n.º 2).

Os candidatos que tenham participado no processo de seleção poderão solicitar informação à sociedade sobre (a) os critérios de qualificação em que se baseou a seleção; (b) a avaliação comparativa objetiva dos candidatos em conformidade com estes critérios e, quando pertinente, (c) as considerações específicas que, com carácter excepcional, fizeram pender a balança a favor do candidato que não é do sexo sub-representado (art. 6.º, n.º 3).

A Diretiva prevê, ainda, que, caso um candidato do sexo sub-representado excluído de processo de nomeação ou eleição para um cargo dirigente recorra perante um tribunal ou outra instância competente nos termos dos respetivos sistemas nacionais, apresentando factos que permitam presumir que possui qualificação igual à do candidato do outro sexo selecionado, deve o Estado-Membro adotar as medidas necessárias quanto ao ónus da prova: caberá à empresa cotada provar que não houve violação do artigo 6.º, n.º 2. Por outro lado, prevê-se que os Estados-Membros possam estabelecer um regime probatório mais favorável para a parte demandante.

- > **Obrigações de informação (Art. 6.º, n.º 5, e Art. 7.º).** As sociedades cotadas deverão informar:
  - A assembleia de acionistas, das medidas previstas na Diretiva para favorecer a representação paritária nos órgãos sociais com funções de administração, incluindo as potenciais sanções para a sociedade em caso de incumprimento (art. 6.º, n.º 5).
  - As autoridades competentes sobre (i) a representação de género nos respetivos órgãos sociais, distinguindo entre dirigentes executivos e não executivos, e (ii) as medidas tomadas para alcançar os limiares. Estas informações devem ser publicadas nos respetivos sítios *web* das empresas cotadas. Os Estados-Membros devem centralizar essas informações, e publicar uma lista das empresas que tenham alcançado algum dos limiares estabelecidos (art. 7.º).

A este respeito, e sem prejuízo dos deveres de reporte de informação em matéria de governo societário que decorrem já, para as empresas cotadas, do Código das Sociedades Comerciais e do Código dos Valores Mobiliários, o artigo 7.º da Lei 62/2017 introduziu, para as empresas cotadas e para as entidades do setor público empresarial, a obrigação de elaboração, numa base anual, e de acordo com



um Guião, de Planos para a Igualdade, que as entidades obrigadas devem publicar nos respetivos sítios *web*. Os Planos elaborados pelas cotadas são, ainda, centralizados no Sistema de Difusão de Informação da CMVM, e disponibilizados à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (“CIG”) e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (“CITE”), a qual poderá emitir recomendações.

Os Planos para a Igualdade deverão abranger as seguintes áreas: a) Igualdade no acesso ao emprego; b) Igualdade nas condições de trabalho; c) Igualdade remuneratória; d) Proteção na parentalidade; e) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

---

### Sanções e medidas adicionais

Os Estados-Membros devem estabelecer o regime de sanções em caso de incumprimento das obrigações previstas no n.º 2 do artigo 5.º (administradores executivos), no artigo 6.º (processo de seleção) e no artigo 7.º (apresentação de relatórios). As sanções previstas devem ser efetivas, proporcionadas e dissuasivas e podem consistir em coimas ou na possibilidade de um órgão jurisdicional anular ou declarar nula uma decisão relativa à seleção de administradores tomada em violação das disposições nacionais adotadas nos termos do artigo 6.º.

Além disso, os Estados-Membros terão de assegurar que, na execução de contratos públicos e concessões, as empresas cotadas cumprem as obrigações de direito social e laboral da UE.

De notar que a legislação portuguesa atualmente em vigor nada dispõe a nível de sanções para a falta de apresentação de relatórios de igualdade e é omissa quanto aos processos de seleção.

No contexto das sanções previstas na Lei 62/2017, atualmente em vigor, prevê-se no artigo 6.º que o incumprimento dos limiares mínimos, no caso de empresas cotadas, determina:

- A declaração pela CMVM do incumprimento e do caráter provisório do ato de designação;
- É estabelecido um prazo de 90 dias para o emitente proceder à respetiva regularização;
- Dentro do referido prazo de 90 dias deve ser convocada assembleia geral eletiva para sanar o incumprimento, devendo os proponentes das listas para os órgãos de administração em causa apresentar uma declaração de cumprimentos dos limiares de representação equilibrada.
- Após o prazo de 90 dias, caso se mantenha o incumprimento, determina-se a aplicação de uma repreensão registada ao infrator e a publicitação integral da mesma num registo público, disponibilizado para o efeito nos sítios na Internet da CIG, da CITE e da CMVM;



- 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, em montante não superior ao total de um mês de remunerações do respetivo órgão de administração ou de fiscalização, por cada semestre de incumprimento.

No referido [Relatório de Supervisão de Emitentes relativo a fatores de sustentabilidade](#), publicado a 31 de março de 2022, a CMVM avança com as seguintes conclusões, a respeito Lei 62/2017:

- *Por um lado, a declaração, pela CMVM, do incumprimento e do carácter provisório do ato de designação, que dá início a um prazo de 90 dias para o emitente proceder à regularização da situação, comportará efeitos e consequências que, não estando previstas na Lei, nem resultando de forma clara do ordenamento jurídico em que se inserem, podem imprimir incerteza e retirar solidez à sua eficácia.*
- *Por outro, a aplicação de uma sanção pecuniária compulsória, pode também deparar-se com obstáculos de ordem prática passíveis de anular a sua eficácia, dado que a mesma será calculada em função das remunerações do órgão de administração ou de fiscalização em incumprimento, e que, em alguns dos casos identificados tais órgãos não são remunerados. Tendo presente que alguns emitentes – inclusive, os que revelam dificuldades no cumprimento deste regime – não remuneram os membros dos seus órgãos sociais, questiona-se a adequação desta sanção que poderá vir a revelar-se inábil enquanto mecanismo para compelir ao cumprimento.*
- *Cumpre referir, por fim, que em alguns casos de incumprimento, a administração da sociedade remete o tema para os acionistas, onde reside a competência para escolha dos membros dos órgãos de administração e fiscalização. É por isso fundamental que os acionistas tenham presente que esta argumentação não afastará a aplicação do regime sancionatório legalmente aplicável, e que, em última análise, recairão sobre a sociedade e, indiretamente sobre os seus acionistas, os efeitos adversos de aplicação de consequências (pecuniárias ou de outra natureza).*

---

## Futura revisão da Lei 62/2017

A Lei 62/2017 prevê que a sua aplicação seja objeto de avaliação decorridos cinco anos da entrada em vigor, em 1 de janeiro de 2018. Antecipamos, assim, que o legislador nacional possa vir a introduzir ajustes, não só para transposição da Diretiva (nomeadamente quanto aos limiares de cargos de administração executivo e processos de seleção), mas, igualmente, para dar resposta a algumas das considerações avançadas pela CMVM, volvidos os primeiros anos de aplicação deste regime jurídico pelas cotadas portuguesas.

As empresas cotadas devem, assim, estrategicamente analisar os limiares impostos pela Diretiva e as suas políticas de processos de seleção, não só numa perspetiva de evitar sanções futuras, mas também de valorização do seu posicionamento em matéria ESG. A este respeito, notamos que no passado dia 29 de novembro foi lançado pela Euronext o índice "[Euronext Equileap Gender Equality Eurozone 100](#)" que visa promover a exposição de empresas com



melhor performance no que respeita a igualdade de género. A classificação considera quatro categorias: (i) equilíbrio de género entre a liderança e a força de trabalho; (ii) igual compensação e balanço da vida pessoal e profissional; (iii) políticas que promovam a igualdade de género e (iv) o comprometimento, transparência e responsabilidade.

---

Para obter informação adicional sobre o conteúdo deste documento, por favor dirija-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas.

©2022 CUATRECASAS

Todos os direitos reservados.

Esta comunicação é uma seleção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa atividade profissional.

Os direitos de propriedade intelectual sobre este documento pertencem à Cuatrecasas. É proibida a reprodução total ou parcial por qualquer meio, a distribuição, a cedência e qualquer outro tipo de utilização deste documento sem prévia autorização da Cuatrecasas.



IS 713573