

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015

O Governo tem vindo a aprovar um conjunto de medidas com vista, por um lado, ao reforço da participação das mulheres na tomada de decisão económica e, por outro, à progressiva eliminação das diferenças salariais entre mulheres e homens.

São exemplos destas medidas 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 empresas dos sectores público e privado, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, consagradora de um leque de medidas visando a promoção da igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, que estabeleceu várias medidas destinadas a contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora das mulheres.

A Comissão Permanente de Concertação Social debateu, por iniciativa do Governo e com o intuito de reforçar a implementação das medidas estabelecidas naquelas Resoluções, a necessidade de se alcançar um equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas, e de se eliminarem progressivamente as diferenças salariais persistentes entre mulheres e homens.

O Governo diligenciou também junto do Banco de Portugal e da Comissão de Mercado de Valores Mobiliários, tendo em vista a adoção de uma estratégia de atuação por parte daquelas entidades que contribua para a melhoria dos atuais indicadores do país naqueles domínios.

Foram, entretanto, aprovadas medidas legislativas concretizadoras dos mesmos objetivos. Assim, a lei-quadro das entidades administrativas independentes com funções de regulação da atividade económica dos sectores privado, público e cooperativo, aprovada pela Lei n.º 67/2013, de 28 de agosto, garante a alternância de género no provimento do presidente do conselho de administração e a representação mínima de 33 % de cada sexo na designação dos respetivos vogais.

O Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, que aprova o novo regime jurídico do setor público empresarial, determina a presença plural de homens e mulheres na composição dos órgãos de administração e fiscalização das empresas públicas, e a promoção da igualdade e não-discriminação no âmbito da sua responsabilidade social.

O Decreto-Lei n.º 157/2014, de 24 de outubro, que procede à alteração ao Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, estabelece, no n.º 6 do artigo 30.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 115.º-B, que a política interna de seleção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização deve promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício da função, fixando objetivos para a representação de homens e de mulheres e concebendo uma política destinada a aumentar o número de pessoas do sexo sub-representado. Em conformidade, as instituições destinatárias desta legislação devem facultar ao Banco de Portugal dados concretos sobre a política adotada no âmbito da igualdade de género, cabendo, por seu turno, àquela instituição, tomar as iniciativas que se justificarem em cada caso.

Também o n.º 3 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, que estabelece a regulamentação geral dos fundos comunitários de que o país beneficiará no âmbito do Portugal 2020, dispõe no sentido de que a maior representatividade de mulheres nos órgãos de direção, de administração e de gestão e a maior igualdade salarial entre mulheres e homens que desempenham as mesmas ou idênticas funções na entidade candidata, sejam ponderadas para efeitos de desempate entre candidaturas aos fundos da política de coesão.

Para acompanhamento da implementação da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, foram realizados, e publicados no Portal do Governo, levantamentos periódicos sobre o nível de representação das mulheres nos conselhos de administração e fiscalização das empresas. O último destes levantamentos, publicado em dezembro de 2014, revela que no universo das empresas privadas cotadas em Bolsa que responderam ao inquérito (78,6 %), as mulheres representam 9,7 % dos membros dos conselhos de administração. No que se refere a estas empresas, a ligeira subida verificada face ao anterior levantamento feito pelo Governo (em 2013, aquela percentagem era de 7,9 %), é confirmada pela Base de Dados Europeia sobre Mulheres na Tomada de Decisão, que regista igualmente uma evolução positiva para Portugal. De acordo com a mais recente informação desta base de dados, de outubro de 2014, no universo das 17 empresas portuguesas cotadas em Bolsa consideradas, as mulheres representarão 9 % dos respetivos membros dos conselhos de administração, para uma média europeia de 20 %, sendo que, em 2012, aquele valor era de 7 % (e de 16 % para o conjunto da União Europeia).

Refira-se, ainda, que entre janeiro de 2014 e fevereiro de 2015, as mulheres representaram 35,3 % das nomeações feitas em Conselho de Ministros.

Já no domínio das diferenças salariais, e para execução da alínea a) do n.º 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, foi elaborado o I Relatório sobre Diferenças Salariais por Ramos de Atividade, com dados reportados a 2011, disponibilizados pelo Ministério da Economia, cujas principais conclusões apontavam para um diferencial salarial médio entre homens e mulheres de 18 % em desfavor das mulheres, que tendencialmente aumenta com o nível de qualificação e com o nível de habilitações, atingindo, em média, o seu máximo entre os quadros superiores e entre trabalhadores/as com o ensino superior.

Em 2013, e de acordo com dados da mesma fonte, aquela diferença revelou uma ligeira descida, evoluindo para 17,9 %. No mesmo sentido, os dados divulgados pelo Eurostat, embora utilizando uma metodologia diferente da utilizada pelo Ministério da Economia, confirmam a tendência de descida, apontando para um diferencial de 13 %, em 2013, face a 14,8 %, em 2012.

Embora a média da União Europeia seja de 16,4 %, e, portanto, acima dos valores registados pelas estatísticas europeias no que se refere a Portugal, o Governo considera que as diferenças salariais se mantêm no nosso país, ainda assim, a um nível muito elevado, não obstante os esforços realizados e as melhorias registadas.

Também a presença de mulheres nos conselhos de administração é, ainda, apesar da ligeira melhoria verificada, muito baixa, designadamente face à média europeia, desde logo tendo em conta a forte participação das mulheres no

mercado de trabalho em Portugal, e o facto de constituírem a maioria da população com habilitação superior.

Sem ignorar os progressos alcançados, não pode também deixar de sublinhar-se a sua insuficiência face aos parâmetros que o país pretende atingir. As referidas desigualdades apresentam uma natureza histórica e estrutural, pelo que o esforço para as contrariar pressupõe uma atitude permanentemente ativa na adoção de novas medidas concretas que contribuam, de forma progressiva, para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres nas diversas dimensões do mercado de trabalho.

Assim:

Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Mandatar a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, a Secretária de Estado do Tesouro, o Secretário de Estado do Desenvolvimento Regional, o Secretário de Estado Adjunto e da Economia e o Secretário de Estado do Emprego para, no prazo de 90 dias a contar da data de publicação da presente resolução, desenvolverem diligências com vista à celebração, com as empresas cotadas em Bolsa, de um compromisso que pro-

mova 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.

2 — Mandatar a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, a Secretária de Estado do Tesouro, o Secretário de Estado do Desenvolvimento Regional, o Secretário de Estado Adjunto e da Economia e o Secretário de Estado do Emprego, para promoverem a criação e o fornecimento, sem custos para as empresas, de um mecanismo de apoio para identificação e análise das diferenças salariais entre homens e mulheres, que é dirigido, prioritariamente, numa primeira fase, aos ramos de atividade identificados no I Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade que apresentam as maiores diferenciações salariais, ficando as empresas, por seu turno, vinculadas à implementação de uma estratégia para a eliminação das diferenças salariais que forem identificadas.

Presidência do Conselho de Ministros, 5 de março de 2015. — O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.