























## Equilíbrio de Género nos Conselhos de Administração: as Empresas do PSI 20

 Altri	 BCP	 BES	 BPI	 Banif
 Cofina	 EDP - Energia de Portugal	 EDP Renováveis	 Galp	 Jerónimo Martins
 Mota Engil	 Espírito Santo FG	 Portugal Telecom	 Portucel	 REN
 Semapa	 Sonae Industria	 Sonae SGPS	 Sonaecom	 ZON

Relatório | 2014



ACEGIS – Associação para a Cidadania, Empreendedorismo,  
Género e Inovação Social

8 de março de 2014 | Dia Internacional da Mulher

## Enquadramento



O desequilíbrio entre os sexos em conselhos de administração continua a ser um desafio importante para todos os Estados-Membros da UE. A participação equilibrada de homens e mulheres no poder e tomada de decisão, política e económica é reconhecida como um requisito da democracia igualitária e como um contributo para desenvolvimento sustentável.

Efetivamente, as mulheres ainda enfrentam inúmeras barreiras no acesso a carreiras de topo e de decisão, evidenciado pela discrepância entre o elevado número de diplomados do sexo feminino e sua sub-representação nos processos de tomada de decisão. A sub-representação do sexo feminino, traduz-se na subtilização e desperdícios de recursos humanos altamente qualificados, que de outra forma poderiam contribuir para a competitividade das empresas em termos de potencial de crescimento económico numa economia globalizada.

São ainda necessários muitos esforços para se obter um equilíbrio entre homens e mulheres nas instituições europeias e nas instituições dos Estados-Membros. A relutância em nomear mulheres para os conselhos de administração está muitas vezes enraizada nos estereótipos tradicionais e das condições de trabalho das mulheres, como a licença de maternidade, a dificuldade na conciliação da vida familiar e profissional, numa cultura empresarial dominada pelo sexo masculino.

O Roteiro para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2006-2010)<sup>1</sup>, da Comissão Europeia destaca a necessidade promover a igualdade em matéria de independência económica da mulher, bem como promover a participação equilibrada de homens e mulheres nos processos de tomada de decisão, reconhecendo o seu contributo para o crescimento sustentável, emprego, competitividade e coesão social, gerando um melhor aproveitamento das qualificações e competências das mulheres.

Os Estados-Membros e as instituições da União Europeia (UE) têm vindo a desenvolver vários esforços no sentido de promover a igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisões económicas, procurando reforçar a presença das mulheres nos conselhos de administração das empresas.

Assim, e de forma a acelerar os progressos no sentido de um melhor equilíbrio de géneros nos conselhos de administração das empresas europeias, em novembro de 2012 a Comissão Europeia adotou uma proposta de diretiva que fixa como objetivo mínimo uma quota de 40 % de administradores não

<sup>1</sup> Roteiro para a igualdade entre mulheres e homens 2006-2010:  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:PT:PDF>

executivos do género sub-representado até 2020, para as sociedades cotadas na Europa, e até 2018 para as empresas públicas<sup>2</sup>.

A nível nacional, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012<sup>3</sup> de 8 de março de 2012, determina a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do sector empresarial do Estado, de planos para a igualdade, como o objetivo de promover a participação equilibrada e representativa da mulher em lugares de decisão. Esta recomendação é igualmente aplicável para o sector empresarial privado, particularmente as empresas cotadas em bolsa.

---

<sup>2</sup> Women on Boards: Commission proposes 40% objective: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-1205\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_en.htm)

<sup>3</sup> Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012: <http://dre.pt/pdf1sdip/2012/03/04900/0097900981.pdf>



## Medidas Europeias

A Comissão Europeia tem vindo a acompanhar o equilíbrio de género nos conselhos de administração anualmente desde 2003, no sentido de promover o equilíbrio de género nos conselhos de administração das empresas na Europa.

Entre 2003 e 2010, a percentagem de mulheres membros do conselho passou de 8,5% para 11,8%, uma taxa média de apenas 0,5 pontos percentuais por ano. Esta lenta taxa de variação, levou a Comissão Europeia a adotar uma serie de novas medidas e estratégias junto do sector empresarial, dado que a este ritmo de mudança, só no minino daqui a 50 anos, os conselhos de administração teriam uma representação de 40% de mulheres.

Em setembro de 2010, a Comissão Europeia publicou a Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2010 - 2015)<sup>4</sup> de forma a promover a igualdade entre homens e mulheres na Europa, designadamente na igual independência económica, igualdade salarial e na igualdade de acesso a posições de chefia e de decisão. A estratégia visa uma melhor utilização do potencial das mulheres, contribuindo assim para os objetivos económicos e sociais da UE, assente em cinco prioridades: economia e o mercado de trabalho, igualdade de salários, igualdade de posições de chefia, a violência de género e promoção da igualdade para além da UE.

Durante a 66.<sup>a</sup> sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas de 19 de setembro de 2011, foi elaborada uma Declaração Conjunta sobre "A promoção da participação política das mulheres" reiterando a importância da participação ativa das mulheres, em condições de igualdade com os homens, em todos os níveis da tomada de decisões é essencial para se alcançar a igualdade, o desenvolvimento sustentável, a paz e a democracia.

Desde então, uma série de iniciativas da Comissão Europeia trouxeram a questão da sub-representação das mulheres nos processo de tomada de decisão para a esfera do debate público e pressionado os Estados-Membros e as empresas a introduzir medidas para melhorar a situação.

Em novembro de 2012 a Comissão Europeia adotou uma proposta de diretiva que fixa ter um minino de 40% para o sexo sub-representado entre os administradores não-executivos das empresas cotadas em bolsa. A proposta procura promover a igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisão económica e explorar plenamente os talentos dos diferentes candidatos, através de uma representação

<sup>4</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

mais equilibrada entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas, contribuindo assim para os objetivos da estratégia Europa 2020.

Sendo que os Estados-Membros devem assegurar que as empresas cotadas em bolsa em cujos conselhos de administração os membros do sexo sub-representado ocupem menos de 40% dos cargos de administradores ajustem os seus procedimentos de recrutamento, tendo em vista atingir esta percentagem até 2020 ou, no caso das empresas públicas, até 2018.

As pequenas e médias empresas (com menos de 250 trabalhadores) ficam excluídas desta medida, no entanto, os Estados-Membros deverão aplicar políticas para apoiar e incentivar as PME a melhorar de forma significativa o equilíbrio de género em todos os níveis de direção e nos conselhos de administração das empresas.

## Indicadores - Proporção de mulheres nos conselhos de administração das empresas UE-27

Este conjunto de ações e estratégias têm contribuído para acelerar a equilíbrio de género nos conselhos de administração das empresas, registando uma aumento significativo da proporção de mulheres nos processos de decisão (gráfico 1).

De acordo com os dados do gráfico 2, desde 2010 a quota de mulheres nos conselhos de administração na UE-27 aumentou em média 4,8 pontos percentuais (pp). Desatando-se a França com um aumento de 14,4 pp, que em janeiro de 2011 adotou o regime de quotas de forma a promover o equilíbrio de género nos conselhos de administração.

Em Portugal proporção de mulheres nos conselhos de administração registou um aumento de 1,6 pp entre outubro 2010 a abril 2013, o que representa um aumento médio de 0,4 pp por ano. A este ritmo em Portugal só daqui a cerca de 75 anos será alcança a quota dos 40% de mulheres nos conselhos de administração das empresas.

### Proporção das mulheres nos conselhos de administração das grandes empresas UE-27 (2010-2013)

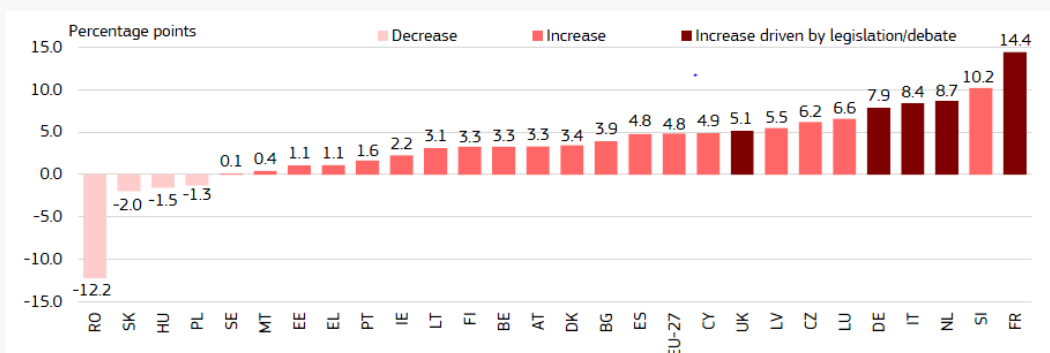
Gráfico 1



Fonte : Base dados da Comissão europeia: women and men in decision-making

### Evolução da proporção de mulheres nos conselhos de administração por país, outubro 2010 a abril 2013

Gráfico 2



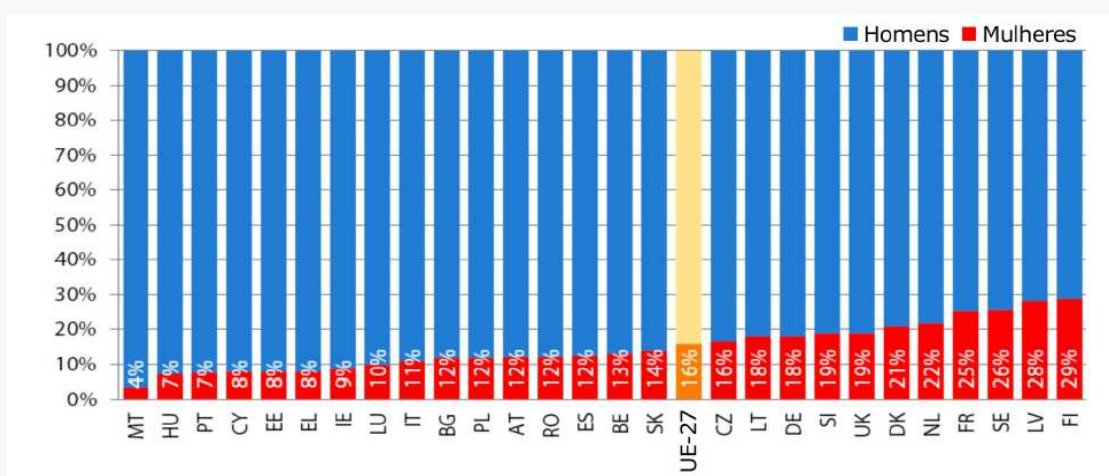
Fonte : Base dados da Comissão europeia: women and men in decision-making

Dados da Comissão Europeia de 2012 mostram que a percentagem de mulheres nos conselhos de administração nas maiores empresas cotadas dos 27 Estados-Membro da UE é de apenas 15,8%. No entanto, esta percentagem é consideravelmente superior à de Portugal (7%) que se encontra num dos três últimos lugares da UE a 27 (gráfico 3).

Paralelamente as mulheres também são pouco visíveis entre os líderes empresariais destas empresas, uma vez que 97% dos presidentes dos conselhos de administração são do sexo masculino.

### Percentagem de mulheres em conselhos de administração de empresas na UE-27, outubro 2012

Gráfico 3



Fonte: Equilíbrio de género nos conselhos de administração (janeiro 2013)<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Ficha informativa nacional Equilíbrio de género nos conselhos de administração (janeiro 2013): [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-pt\\_pt.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-pt_pt.pdf)



## Medidas Nacionais

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014 -2017 (V PNI)<sup>6</sup> é instrumento por excelência de concretização das políticas públicas de promoção no âmbito da igualdade de género e da não-discriminação em função do sexo.

O V PNI estabelece nos objetivos estratégicos ao nível da independência económica da mulher e não-discriminação no acesso ao trabalho e emprego:

- a implementação de planos para a igualdade nas empresas privadas e monitorizar o cumprimento das normas relativas à implementação desses planos no sector empresarial do Estado;
- o reforço dos mecanismos de acesso das mulheres a lugares de decisão económica.

O Quadro de Referência Estratégica Nacional 2007-2013 (QREN)<sup>7</sup>, em particular o Programa Operacional Temático do Potencial Humano (POPH)<sup>8</sup>, avança várias medidas dirigidas às entidades da Administração Pública Central, nomeadamente através da Tipologia de Ação 7.2 – Planos para a Igualdade (artigo 3º, alínea a) que se refere ao Reforço da integração da perspetiva de género nas políticas da Administração Pública Local.

Portugal dispõe de um conjunto de instrumentos legais e medidas práticas e ativas que visam a promoção da igualdade de género e não discriminação da mulher no acesso ao trabalho e emprego, bem como a cargos de decisão de natureza quer política quer económica. No entanto, persiste o desequilíbrio de género em lugares de decisão económica, nomeadamente na presença do sexo feminino nos conselhos de administração do sector empresarial português, que em comparação com a média da UE-27 (15,8%) ocupa os últimos lugares com apenas 7% (gráfico 3).

Para colmatar esta situação, em março 2012, Portugal através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, estabeleceu a obrigatoriedade de adoção, por todas as entidades do sector empresarial do Estado, de planos para a igualdade com o objetivo de promover um maior equilíbrio de género nos cargos de gestão e executivos.

<sup>6</sup> V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014 -2017  
[http://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2014/01/V\\_PL\\_IGUALD\\_GENERO.pdf](http://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2014/01/V_PL_IGUALD_GENERO.pdf)

<sup>7</sup> <http://www.qren.pt/np4/home>

<sup>8</sup> <http://www.poph.qren.pt/>



À semelhança do preconizado para o sector empresarial do Estado, estas medidas são igualmente recomendadas para o sector empresarial privado, nomeadamente as empresas cotadas em bolsas, no sentido de promover a presença plural de mulheres e de homens nos cargos de administração e de fiscalização das empresas.

Estas medidas, visam garantir e cumprir os desafios europeus e nacionais de forma a alcançar os objetivos da Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2010-2015), nomeadamente na igual independência económica, salarial e acesso a cargos de decisão. E na adoção de medidas que conduzam ao objetivo da presença plural de mulheres e homens nos cargos de administração e de fiscalização das empresas.

## Indicadores - Proporção de mulheres nos conselhos de administração das Empresas do PSI 20

O objetivo deste relatório consiste em obter uma melhor compreensão e diagnóstico relativamente à questão do equilíbrio de género nos conselhos de administração das 20 maiores empresas cotadas em bolsa em Portugal (PSI 20<sup>9</sup>), no sentido de reforçar os mecanismos de acesso da mulher a lugares de decisão económica e financeira.

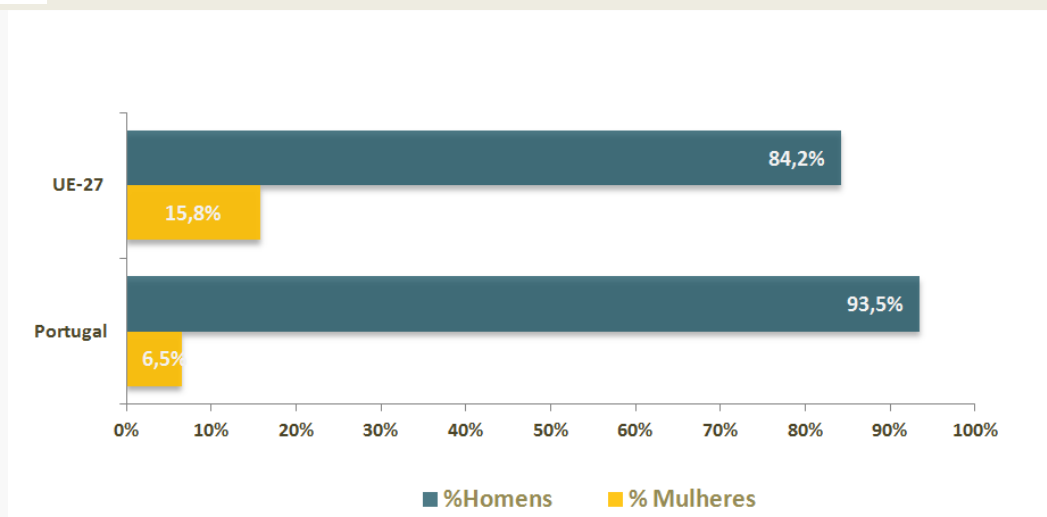
Os resultados do relatório, permitem não só conhecer a situação individual de cada uma das empresas do PSI 20, bem como propor a medidas ações práticas para que as mesmas adotem políticas de promoção da igualdade de género, que conduzam ao objetivo da presença plural de mulheres e homens nos cargos de administração das empresas.

De acordo com os indicadores recolhidos pela ACEGIS junto da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM)<sup>10</sup> e no site institucional de cada uma das empresas cotadas no PSI 20, a percentagem de mulheres em conselhos de administração é de apenas 6,5% (dados de janeiro de 2014).

Esta percentagem é consideravelmente inferior em comparação com a percentagem de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em cada um dos 27 Estados-Membro 15,8% (gráfico 4 ). Ou seja 9,3 pp abaixo da média da UE-27, ficando muito aquém do cumprimento da meta de 40% propostas pela Comissão Europeia para 2020.

### Composição do Conselho de Administração nas Empresas cotadas em Bolsa , (%) por sexo, 2014

Gráfico 4



<sup>9</sup>PSI-20, acrónimo de Portuguese Stock Index, é o principal índice da Euronext Lisboa, composto pelas ações das vinte maiores empresas cotadas na bolsa de valores de Lisboa.

<sup>10</sup> Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) foi criada em Abril de 1991 com a missão de supervisionar e regular os mercados de valores mobiliários e instrumentos financeiros derivados (tradicionalmente conhecidos como “mercados de bolsa”) e a actividade de todos os agentes que neles actuam. <http://www.cmvm.pt/>

Em 277 membros de conselho de administração das empresas do PSI 20, apenas 18 são mulheres, sendo que nenhuma mulher ocupa o cargo de Presidente do Conselho de Administração, nem de Presidente Executiva. Enquanto na UE-27 a percentagem de mulheres Presidentes dos Conselhos de Administração de empresas é de 3,3%, e 2,4% desempenham o cargo de Presidentes Executivas.<sup>11</sup>

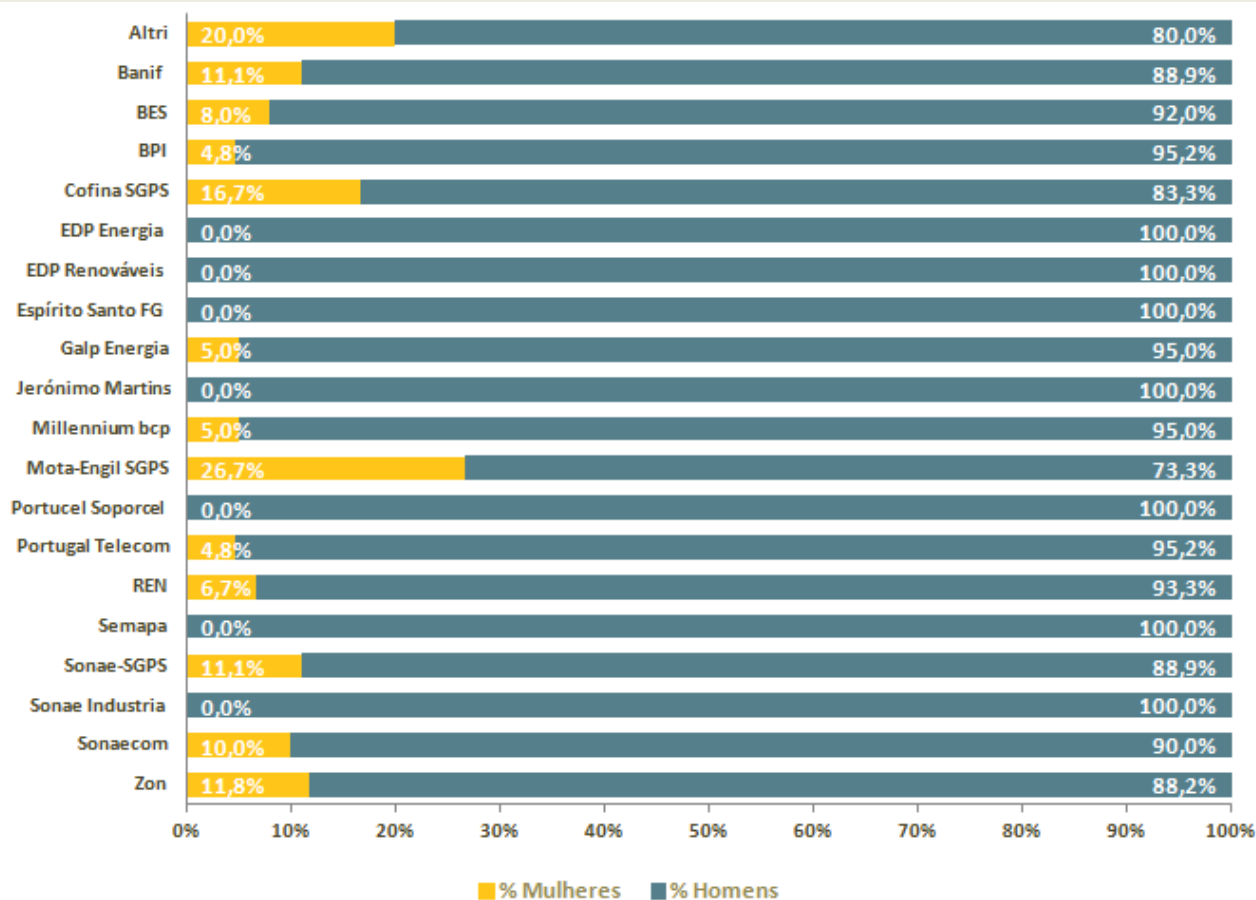
De acordo com o gráfico 5, apenas 3 empresas que compõem o PSI 20, têm uma percentagem de mulheres nos conselhos de administração superior à média da UE-27 (15,8%), a Cofina com 16,7% e a Altri com 20%, destacando-se o grupo Mota-Engil com 26,7%.

Por sua vez, em 7 empresas do PSI 20 verifica-se que nenhuma mulher ocupa qualquer cargo nos respetivos conselhos de administração: EDP Energia, EDP Renováveis, Semapa, Sonea Industria, Jerónimo Martins, Espírito Santo FG e na Portucel Soporcel.

O BPI e a Portugal Telecom ocupam o último lugar das empresas com mulheres representadas em conselhos de administração (4,8%), com 1,7 pp abaixo da média nacional (6,5%) e 11 pp em relação à média da EU-27 (15,8%).

**Composição do Conselho de Administração nas Empresas do PSI 20, (%) por sexo, 2014**

Gráfico 5



<sup>11</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-pt\\_pt.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/womenonboards-factsheet-pt_pt.pdf)

Estes indicadores, evidenciam que para alcançar a meta de 40% do sexo sub-representado até 2020 é necessário incentivar e promover medidas mais eficazes que conduzam as empresas à adoção de políticas de promoção da igualdade de género, e de acesso às mulheres a cargos de administração e de fiscalização das empresas.

Muito embora Portugal disponha de vários instrumentos legais, recomendação e incentivos às empresas na promoção da igualdade de género e equilíbrios de género nos cargos de gestão e executivos, os resultados práticos e as metas atingidas são muito escassas, estando muito aquém quer dos objetivos estabelecidos inclusive pela EU-27, uma vez que os mesmos são na sua generalidade de carácter voluntário e/ ou recomendativo.

A ACEGIS entende que a recente Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, deveria estender o seu carácter obrigatório às empresas do sector privado cotadas em bolsa, na adoção de planos para a igualdade, de forma a promover a participação equilibrada de homens e mulheres nos processos de tomada de decisão, reconhecendo o seu contributo para o crescimento sustentável e desenvolvimento do país.

Importa por isso sublinhar que os desequilíbrios de género nos conselhos de administração, a nível nacional e europeu, são muitos acentuados. A inversão desta tendência passa inevitavelmente pela adoção de medidas legislativas e fomento do debate público destas questões.

Efetivamente a proporção de mulheres nos conselhos de administração foi significativamente favorável nos países que adotaram medidas legislativas de autorregulação destinadas a garantir, quer no sector empresarial público, quer no sector empresarial privado, o equilíbrio de género mediante a adoção do sistema de quotas (ver gráfico 1).

Destacamos a evolução da proporção de mulheres nos conselhos de administração nos casos da França (+14,44 pp), Holanda (+8,7 pp), Itália (+8,4 pp) e Alemanha (+7,9 pp), que desde 2011 determinaram a obrigatoriedade do sistema de quotas, obtendo uma evolução positiva na percentagem de mulheres nos conselhos de administração (ver gráfico 2).