



ID: 82803607

04-10-2019 | Economia

Igualdade As empresas do sector público empresarial e as cotadas em bolsa estavam obrigadas a comunicar os seus planos anuais até 15 de setembro. Só 12,3% cumpriram. Estado é o maior incumpridor, mais 90% falharam prazo

88% das empresas não entregaram planos para a igualdade



Textos **CÁTIA MATEUS**

Quando, em 2017, a Lei 62/2017, que estipula o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens em cargos de liderança nas entidades do sector público empresarial e nas empresas cotadas em bolsa, foi promulgada, as empresas passaram a estar obrigadas a cumprir a quota de 33,3% de representatividade de género nos seus órgãos de administração e fiscalização e a ter de comunicar, anualmente, à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e, no caso das empresas cotadas, à Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), os seus planos para a promoção da igualdade. E se no caso do cumprimento do limiar mínimo da representatividade de géneros, os dados disponíveis ainda não permitem uma análise rigorosa do cumprimento da medida, no que respeita à apresentação dos planos para a igualdade, há contas a fazer. Só 12,3% das empresas cumpriram o prazo de entrega que terminou a 15 de setembro e o Estado é o maior incumpridor. As empresas culpam um decreto regulamentar que só foi publicado quase dois anos depois da lei. Mas para os especialistas, é uma falsa questão.

Em janeiro de 2018, quando a lei entrou em vigor, estavam abrangidas pela obrigatoriedade do cumprimento de quotas e comunicação dos planos para a igualdade 355 empresas (45 empresas cotadas em bolsa, 160 do sector público empresarial e 150 do sector público empresarial local). "Até 16 de setembro [dia 15 era domingo], inclusive, os serviços da comissão receberam planos para a igualdade de 44 empresas: 13 do sector público empresarial, 11 do sector público empresarial local e 20 de empresas cotadas em bolsa", revela Joana Gíria, presidente da CITE, em contas feitas a pedido do Expresso, sem contudo revelar quais as empresas que cumpriram o prazo. Contas feitas, 88% do total de empresas abrangidas pela Lei 62/2017 não cumpriram a obrigação.

O Estado reúne a maior fatia das empresas que falharam o prazo. 92% das

empresas do sector público empresarial e 93% das organizações do sector público empresarial local não entregaram os seus planos dentro do prazo estipulado. Mas foi nas empresas cotadas em bolsa que a "falha" chamou mais a atenção, talvez por ser mais fácil de identificar quem não cumpriu. Nas contas da CITE, que tem a responsabilidade de analisar e emitir recomendações sobre os respetivos planos (o que já está a fazer), mais de metade (56%) das empresas cotadas não entregaram o documento que, após comunicado às três entidades — CMVM, CITE e CIG —, deveria ficar disponível para consulta na página *online* da CMVM e também na da empresa.

Despacho instalou a confusão

Abel Sequeira Ferreira, diretor executivo da Associação das Empresas Emitentes de Valores Cotados em Mercado (AEM), atribui responsabilidades à publicação tardia do Despacho Normativo 18/2019, que determina os procedimentos para a realização das comunicações a que as empresas estão obrigadas e que, diz, "instalou a confusão".

O despacho que veio reforçar e fazer cumprir a Lei 62/2017 foi publicado apenas no final de junho deste ano, quase dois anos depois da publicação da lei. "O despacho com a obrigatoriedade de entrega dos planos até 15 de setembro foi publicado tardiamente, com uma redação que suscita dúvidas e em período de férias. Muitas empresas, que não foram diretamente notificadas da publicação, só conheceram o prazo no regresso das férias", justifica.

Sequeira Ferreira recusa que as empresas estejam em incumprimento: "O que interpretámos do despacho foi que só teríamos de apresentar os planos em 2020 para 2021." Quando as empresas receberam planos que não conseguiriam cumprir, porque tinham menos de dois meses para elaborar os planos, "informámos a CIG e a CITE, comprometendo-nos a que as empresas enviassem assim que fossem terminando". O diretor executivo da AEM garante que foi "informalmente acordado um alargamento excepcional do prazo previsto na lei" com a CIG e a CITE, "dando às empresas mais alguns meses".

Mas ao Expresso, a presidente da CITE, Joana Gíria, garantiu desconhe-

cer "qualquer alargamento do prazo para a entrega dos Planos para a Igualdade" e reforçou que "nos termos da legislação em vigor, os Planos para a Igualdade devem ser remetidos à CITE até 15 de setembro do ano anterior ao qual respeitam". O Expresso contactou também a CIG, que remeteu a resposta às questões enviadas para o gabinete da secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade. Até ao fecho desta edição não obtivemos resposta, não sendo possível perceber, nomeadamente porque falharam o prazo as empresas do Estado.

Sofia Silva e Sousa, a advogada principal da Abreu Advogados, encara com

reticências o argumento das empresas. "A elaboração dos Planos para a Igualdade não decorre do despacho normativo agora apresentado, ela já vinha definida na lei de 2017. Portanto, na prática as empresas já deveriam ter comunicado e disponibilizado essa informação no seu site em 2018". Por isso, a advogada entende que "não é correto dizer-se que a culpa do incumprimento é do despacho normativo".

Ao contrário do que acontece com o cumprimento de quotas de género em cargos de administração ou fiscalização, da não entrega dos planos para a igualdade não resulta (ainda) nenhuma sanção (ver texto ao lado). Mas Abel

Sequeira Ferreira defende que "esta é uma matéria mais de incentivo do que sanção" e garante que "as empresas estão comprometidas com a importância da igualdade e querem entregar o documento". E têm estado a fazê-lo.

Cotadas estão a regularizar atraso

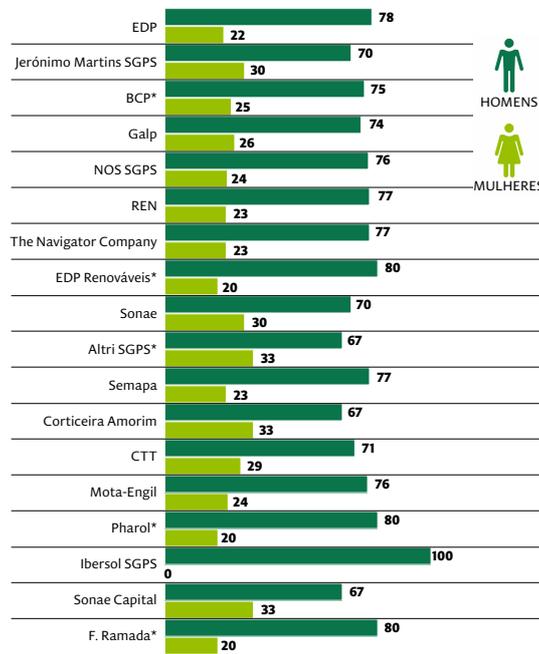
A 16 de setembro, a CMVM tinha recebido apenas a comunicação de sete das 18 empresas que integram o índice PSI-20. Ao fecho desta edição apenas cinco — BCP, EDP Renováveis, Altri, Pharol e F. Ramada — não tinham ainda entregue os seus planos. Ao Expresso garantiram estar a trabalhar na conclusão dos planos que deverão ser entregues nas próximas semanas. Do plano deve constar informação relativa às políticas internas de promoção da igualdade no acesso ao emprego, nas condições de trabalho, remuneração, proteção na parentalidade e conciliação trabalho-família.

Sara Falcão Casaca, docente do Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG) e coordenadora do projeto Women on Boards — o estudo que pretende acompanhar o processo de implementação da Lei n.º 62/2017, cujos primeiros resultados deverão ser conhecidos ainda este mês —, reforça a importância destes planos no compromisso para a igualdade e destaca que, mesmo com impasses, "os dados mostram que a lei foi determinante para que os números relativos à representação de mulheres e homens nos órgãos de governo das empresas cotadas se alterasse, contrariando a assimetria que se verificava".

A especialista relembra que "em 2008, a percentagem de mulheres nos conselhos de administração das empresas do PSI-20 era de apenas 2,6%". Um número "bastante confrangedor" quando comparado com a média da União Europeia. "Em 2017, o ano da aprovação da lei, a percentagem era de 16,2% e no ano seguinte, com a sua entrada em vigor, subiu para os 21,6% estando agora nos 24,8%". Sara Falcão Casaca reconhece que há um longo caminho a percorrer, até porque a percentagem de mulheres em funções executivas nos conselhos de administração é bastante mais baixa (15%). Mas diz não ter dúvidas de que "a pressão vinculativa" gerou estes resultados.

PROPORÇÃO DE MULHERES NOS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO DAS EMPRESAS DO PSI-20

Percentagem; Ano de 2019



* empresa não comunicou plano para a igualdade para 2020

FONTE: INFORMAÇÃO DISPONIBILIZADA PELAS EMPRESAS À CMVM E CÁLCULOS DO EXPRESSO



Não há sanções, mas podem vir a ser criadas

Especialistas estranham a ausência de um regime sancionatório para as empresas que não cumpram os prazos de comunicação dos respetivos planos de igualdade. Mas admitem que o mecanismo possa vir a ser criado

A demora na publicação (quase dois anos depois da lei que lhe dá origem) e a altura do ano em que é publicado, no final de junho, não são as únicas polémicas a ensombrar a eficácia do despacho normativo 18/2019 que determina os procedimentos de execução da lei que promove a 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 (Lei 62/2017). Contrariando o que seria de esperar, o documento não clarifica qualquer regime sancionatório para as empresas que não cumpram o requisito de comunicação anual dos seus planos de igualdade.

O despacho normativo — ratificado conjuntamente pelas secretárias de Estado para a Cidadania e Igualdade e pelos secretários de Estado-adjuntos e das Finanças, da Administração e do Emprego Público, do Tesouro, das Autarquias Locais e do Emprego — enquadra “os

procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do sector público empresarial e as cotadas em bolsa; os termos da articulação de competências entre a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais”. Referências a sanções para os incumpridores não existem.

Despacho deixa vazio legal

“Nem a Lei 62/2017 nem o despacho agora publicado têm previstas sanções para a não entrega dos planos de igualdade por parte das empresas”, confirma Sofia Silva e Sousa, advogada principal da Abreu Advogados que estranha a omissão: “Não estando o regime sancionatório salvaguardado na lei era, naturalmente, expectável que o despacho normativo resolvesse essa questão.”

A lei só prevê sanções para as empresas públicas ou cotadas

Lei só prevê um regime sancionatório para as empresas que não cumpram os limiares mínimos de paridade de géneros

em bolsa que não cumpram limiar mínimo de representatividade de género. No caso das empresas do sector empresarial público a lei prevê a nulidade do ato de designação para os órgãos de administração e fiscalização, devendo o Governo aprovar novas propostas no prazo de 90 dias. Nas empresas cotadas, pode valer a declaração de incumprimento e do carácter provisório do ato de designação pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários, dispendo de 90 dias para procederem à regularização.

Mas na análise de Sofia Silva e Sousa, “o facto de não existirem sanções a aplicar nos casos de não apresentação dos planos, não quer dizer que não exista incumprimento”, refere. Sofia Silva e Sousa acredita mesmo que “o regime sancionatório acabará por ser definido”. Sara Falcão Casaca, professora associada do ISEG e coordenadora do projeto de investigação sobre paridade de género Women on Boards, concorda: “Não há sanção, mas não deixa de haver incumprimento.”

A especialista, que chegou a presidir à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, admite que “ainda é cedo para fazer a avaliação sobre o efeito das sanções ou a falta delas” mas acredita que essa avaliação acabará por ser feita.



As mulheres estão mais presentes nos conselhos de administração das empresas, mas em funções não-executivas
FOTO GETTY IMAGES



ifthenpay
Referências Multibanco para a sua empresa
www.ifthenpay.com

A
THE ADECCO GROUP

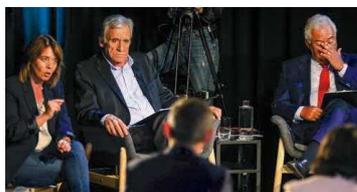
OPINIÃO

Crise do futebol em Angola

MANUEL ENNES FERREIRA E37

É fazer as contas

DIOGO AGOSTINHO E15



Guião para uma nova 'geringonça'
FRANCISCO LOUÇA E5

PESSOAS

➔ **Cláudia Lourenço** é a nova diretora-geral da Procter & Gamble Portugal E36



➔ **Dicas** Quatro passos para um aumento salarial E36

PwC's Academy
pwc.pt/academy
Conheça as nossas soluções de formação
pwc

ECONOMIA

IMOBILIÁRIO & EMPREGO

Expresso 2449
4 de outubro de 2019
www.expresso.pt

Empresas do Estado falham planos para igualdade de género

Empresas tinham até 15 de setembro para comunicar a estratégia para a paridade de género

Obrigatoriedade abrange empresas do Estado e cotadas. Dados da Comissão para a Igualdade (CITE) mostram que das 310 empresas públicas, só 24 cumpriram a lei. E30

Negócios na Bolsa de Lisboa caem 21% em quatro anos

- ➔ Volume médio **diário de negociação** diminui em €23 milhões desde 2015 ➔ Mercado perde 10 cotadas numa década
- ➔ Obrigações são o **segmento mais popular** E8



Manuela Ferreira Leite

RIGOR NUNCA É EXCESSIVO

Não é nova a crítica de que a simples citação de números para tentar descrever uma realidade é uma prática corrente que tem tanto de útil como de enganador.

A estatística é uma ciência que não se dedica apenas à obtenção de dados numéricos, mas à sua análise e interpretação, elementos essenciais para a tomada de decisões.

Para tal, é fundamental que a metodologia seguida para a construção de qualquer indicador estatístico seja conhecida, universalmente aplicada e, tanto quanto possível, estável para que se possam fazer comparações no tempo e no espaço.

Os números são mais eficazes do que as palavras. Daí a tentação de os invocar de forma a embalar os eleitores

Como as realidades evoluem, o INE, entidade respeitável, credível e isenta, à semelhança de outras instituições congéneres, revê a metodologia do cálculo do PIB de cinco em cinco anos.

Desta vez, os resultados dessa alteração surgiram em plena campanha eleitoral.

Nestes períodos, os números são mais eficazes do que as palavras e mesmo do que as ideias, nem sempre assimiláveis pelos cidadãos, e daí a tentação de os invocar como forma de embalar as aspirações dos eleitores.

Os novos valores do PIB melhoraram alguns indicadores e pioraram outros.

Uma certeza existe. A realidade que vivemos não mudou, mas apenas a forma de a medir.

O rigor exigiria que se fizesse essa ressalva quando se fazem comparações com períodos anteriores, porque estes deixaram de ser comparáveis.

O ministro das Finanças, ao publicar os novos dados, esqueceu-se de sublinhar esse pequeno pormenor.



MAIORIA DAS TROTINETAS E BICICLETAS FUGE ÀS FATURAS

MOBILIDADE Andar hoje numa trotineta ou bicicleta é mais fácil, difícil é obter uma fatura após a viagem. O Expresso andou nestes veículos de duas rodas de oito empresas diferentes e concluiu que só três cumprem as regras de faturação. Ao não passarem fatura, os operadores impedem os cidadãos de incluírem essas despesas no e-fatura e têm uma porta aberta para enganar o Fisco, se assim o entenderem FOTO LUÍS SOUSA E12

ENTREVISTAS

ADAM TOOZE
PROFESSOR EMI
COLUMBIA (EUA)
E11

“A Alemanha nem sempre adorou a austeridade”

LUÍS PAIS ANTUNES
MANAGING PARTNER
DA PLMJ
E16

“No passado perdemos sócios com mais notoriedade”

RONALD COHEN
INVESTIDOR
E FILANTROPO
E22

“Unicórnios do futuro serão empresas de impacto social”

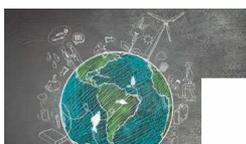
Menos 3895 comboios suprimidos este verão E6

Preços das casas duplicam na Trafaria E24



Quem ficou com as ações de João Lourenço no Banco Sol

Participação de 5,42% foi colocada em funcionários de ex-assessor de José Eduardo dos Santos E20



Santander: o banco mais sustentável do mundo.

De acordo com o Dow Jones Sustainability World Index 2019.

Esta classificação é da exclusiva responsabilidade das entidades que a atribuíram.



Classificação no índice Dow Jones Sustainability World Index 2019 do Banco Santander, S.A. Sede: Paseo de Pereda, 9-12, 39004 Santander, Espanha



O que podemos fazer por si hoje?

Mais informações em santander.com