

LEGAL ALERT

REGIME DA REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE MULHERES
E HOMENS NOS ÓRGÃOS DE ADMINISTRAÇÃO E DE
FISCALIZAÇÃO DAS ENTIDADES DO SETOR PÚBLICO
EMPRESARIAL E DAS EMPRESAS COTADAS EM BOLSA
LEI N.º 62/2017, DE 1 DE AGOSTO

Foi publicada, no dia 1 de agosto, a [Lei n.º 62/2017](#), que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

▪ Empresas Cotadas em Bolsa

De acordo com a nova lei, as empresas cujas ações estão admitidas à negociação em mercado regulamentado terão de garantir nos órgãos de administração e fiscalização uma proporção mínima de pessoas de cada sexo de:

- 20% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018; e
- 33,3% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020.

Em relação ao órgão de administração, a percentagem refere-se à totalidade dos membros do órgão, incluindo, por isso, os administradores executivos e não executivos.

▪ Setor Público Empresarial

No âmbito do setor público empresarial do Estado, a regra é única e determina uma percentagem mínima de 33,3% de pessoas de cada sexo no órgão de administração e no órgão de fiscalização de cada empresa, já a partir de 1 de janeiro de 2018.

Neste caso, se o órgão de administração for composto por administradores executivos e não executivos, o limiar mínimo de representatividade equilibrada deve observar-se em relação a ambos.

A mesma regra de representação equilibrada é também aplicável ao setor empresarial local, ainda que com as devidas adaptações, e ao setor empresarial das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, nos termos a definir em diploma próprio.

Para efeitos da presente lei, **setor público empresarial** abrange as entidades previstas nos arts. 3.º e 5.º do [Regime Jurídico do Setor Público Empresarial](#), conforme alterado, e no art. 2.º do [Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais](#), conforme alterado.

Notamos ainda que, por força desta lei, as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa deverão comunicar à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CCIG) qualquer alteração à composição dos respetivos órgãos de administração e fiscalização no prazo de 10 dias.

▪ **Incumprimento**

O incumprimento dos limiares mínimos referidos determinará:

- No âmbito do **setor público empresarial**, a nulidade do ato de designação para o órgão em questão, devendo os membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respetivo setor de atividade, quando aplicável, apresentar novas propostas que cumpram o limiar legalmente previsto, no prazo de 90 dias;
- No âmbito das **empresas cotadas em bolsa**, o caráter provisório do ato de designação, e a declaração do incumprimento pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), concedendo-se um prazo de 90 dias para que a situação seja regularizada. Neste caso, deverá ser convocada assembleia geral eletiva para sanar o incumprimento e os proponentes das listas para o órgão de administração em causa devem apresentar uma declaração de cumprimento dos limiares de representação equilibrada.

Em qualquer dos casos, a manutenção do incumprimento para lá dos prazos fixados para a regularização da situação determinará 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 CCIG, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e da CMVM.

No caso das empresas cotadas em bolsa, se o incumprimento se mantiver por mais de 360 dias a contar da data de repreensão, poderá ser aplicada pela CMVM uma sanção pecuniária compulsória.

- **Planos para a igualdade**

Qualquer uma das entidades abrangidas pelas obrigações previstas no novo regime terá também de elaborar anualmente planos para a igualdade com vista a uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esses planos deverão ser publicados no respetivo sítio na Internet e enviados à CCIG e à CITE, podendo esta última emitir recomendações a respeito dos mesmos.

- **Regime Transitório**

A nova lei entrou em vigor no dia 2 de agosto de 2017. Ainda que não sejam afetados os mandatos atualmente em curso, caso haja renovação, substituição ou designação para novo mandato, os limiares estabelecidos e acima referidos são desde já aplicáveis.

Eduardo Paulino [[+info](#)]
Margarida Torres Gama [[+info](#)]

www.mlqts.pt