



Barómetro do Equilíbrio de Mulheres e Homens nos Órgãos de Gestão das Empresas

WoBómetro

*Por ocasião do oitavo ano decorrido após a publicação da Lei n.º 62/2017,
1 de agosto, que estabelece o regime de 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*

Agosto, 2025

Observatório Género, Trabalho e Poder



OBSERVATÓRIO
Género, Trabalho e Poder

Título

Barómetro do Equilíbrio de Mulheres e Homens nos
Órgãos de Gestão das Empresas — WoBómetro

Equipa

Maria João Guedes, Sara Falcão Casaca,
Susana Ramalho Marques (Coordenadoras)
Maria Leonor Almeida

Design e Composição

Alice Vieira
alicemotavieira@gmail.com

Logo Design

Ana Rita Soares
Alice Vieira
Teresa Oliveira

Local e Data de Edição

Lisboa, agosto de 2025

Índice de Temas

Introdução	10
Nota Metodológica	12
Portugal no contexto da União Europeia	14
Empresas Cotadas em Bolsa	16
Empresas cotadas em bolsa (Euronext Lisbon)	16
Empresas do PSI	18
Setor Público Empresarial	20
Setor Empresarial do Estado	20
Setor Empresarial Local	22
Índice <i>Women on Boards</i>	24
Planos para a Igualdade	28
Anexo	29

Índice de Figuras

Figura 1 – Percentagem de mulheres nos órgãos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa em Portugal, União Europeia, Islândia, Noruega e Reino Unido, em 2024	14
--	----

Figura 2 – Percentagem de mulheres nos órgãos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa em Portugal, União Europeia, Islândia, Noruega e Reino Unido, em 2024	14
--	----

Figura 3 – Evolução da percentagem de mulheres nos órgãos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa em Portugal (PSI) e na União Europeia (2003-2024)	15
--	----

Figura 4 – Evolução da percentagem de mulheres nos órgãos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa (PSI) em Portugal: desagregação por cargos executivos e não executivos (2012-2024)	15
---	----

Figura 5 – Valores do <i>Índice Women on Boards</i> , consoante as diferentes percentagens de mulheres nos órgãos de administração e diferentes valores de k	26
--	----

Índice de Quadros

Quadro 1 – Representação de membros nos órgãos de gestão nas empresas cotadas em 2024	16
--	----

Quadro 2 – Representação de mulheres nos órgãos de gestão das empresas cotadas (2018 e 2024)	17
--	----

Quadro 3 – Representação de membros nos órgãos de gestão das empresas do PSI em 2024	18
---	----

Quadro 4 – Representação de mulheres nos órgãos de gestão das empresas do PSI (2018 e 2024)	19
---	----

Quadro 5 – Representação de membros nos órgãos de gestão das entidades do SEE em 2024	20
--	----

Quadro 6 – Representação de mulheres nos órgãos de gestão das entidades do SEE (2019-2024)	21
--	----

Quadro 7 – Representação de membros nos órgãos de gestão das entidades do SEL em 2024	22
--	----

Quadro 8 – Representação de mulheres nos órgãos de gestão das entidades do SEL (2019-2024)	23
--	----

Quadro 9 – Índices globais médios	27
-----------------------------------	----

Acrónimos

CIG

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CITE

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CMVM

Comissão do Mercado de Valores Mobiliários

DGAEP

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

DGAL

Direção-Geral das Autarquias Locais

DGTF

Direção-Geral de Tesouro e Finanças

EIGE

European Institute for Gender Equality

FCT

Fundação para a Ciência e a Tecnologia

H

Homens

iAP

Plataforma de Interoperabilidade da Administração Pública

ISEG

Instituto Superior de Economia e Gestão
/ Lisbon School of Economics & Management

M

Mulheres

OA

Órgão de Administração

OF

Órgão de Fiscalização

PSI

Portuguese Stock Index

SDI

Sistema de Difusão de Informação

SEE

Setor Empresarial do Estado

SEL

Setor Empresarial Local

UE

União Europeia



OBSERVATÓRIO
Género, Trabalho e Poder



Preâmbulo

O Observatório *Género, Trabalho e Poder* disponibiliza informação regular sobre a situação de mulheres e homens na esfera laboral, incluindo o diferencial remuneratório (*gender pay gap*), as assimetrias no domínio do trabalho de cuidado, no poder económico e na tomada de decisão da esfera empresarial. Criada no âmbito do *Policy Lab* da unidade ISEG Research, esta infraestrutura¹ procura contribuir para um debate público informado em torno destes temas, assim como para a qualificação e a avaliação de políticas públicas. Pretende-se, com a mesma, colocar o conhecimento científico ao serviço da mudança social no sentido da promoção da participação plena e igualitária de mulheres e homens na vida pública e privada, da realização integral da cidadania, do aprofundamento da justiça social e do desenvolvimento sustentável da sociedade portuguesa.

Refletindo a natureza inclusiva dos seus objetivos e missão, o Observatório promove a participação de jovens investigadores/as (estudantes de doutoramento e mestrado) nas suas atividades.

Este Barómetro do Equilíbrio de Mulheres e Homens nos Órgãos de Gestão das Empresas (WoBómetro)² recupera uma iniciativa de publicação que, também a partir do ISEG, foi promovida entre 2019 e 2021, no quadro do projeto “Women on Boards”³.

Equipa:

Maria João Guedes, Sara Falcão Casaca e Susana Ramalho Marques
(Coordenadoras), Maria Leonor Almeida

¹ O Observatório é financiado por fundos nacionais através da FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do Projeto UIDP/04521/2020 e do Projeto UID/06522/2025.

² Recuperamos a designação atribuída no âmbito do Projeto Women on Boards (WoB) (V. Nota de rodapé seguinte).

³ Projeto “Women on Boards: An Integrative Approach / Mulheres nos Órgãos de Gestão das Empresas: Uma Abordagem Integrada” (PTDC/SOC-ASO/29895/2017), financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia e pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES) através de fundos nacionais (PIDDAC), e desenvolvido no âmbito do SOCIUS-CSG/ISEG-ULisboa (2018-2021).



Barómetro do Equilíbrio de Mulheres e Homens nos Órgãos de Gestão das Empresas

WoBómetro

2025

Observatório *Género, Trabalho e Poder*

Introdução

Este Barómetro divulga a informação mais atualizada sobre a representação de mulheres e homens nos órgãos de gestão das empresas cotadas em bolsa, das entidades do setor empresarial do Estado (SEE) e das entidades do setor empresarial local (SEL) em Portugal.

O Observatório não pretende sobrepor-se às entidades oficiais com competências no acompanhamento da efetividade do atual quadro legal (Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime de 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, bem como a obrigatoriedade de adoção de planos para a igualdade (V. Anexo 1). A análise aqui sistematizada não resulta de informação prestada pelas empresas/entidades aos organismos oficiais, mas sim de um processo de recolha própria a partir dos documentos que aquelas tornam (ou deveriam tornar) públicos (nomeadamente, relatórios de governo da sociedade, e relatórios e contas). Este procedimento possibilitou a criação de uma base de dados desde que a Lei entrou em vigor (janeiro de 2018) e pretende-se que seja atualizada num registo anual.

A primeira parte ilustra a realidade portuguesa e compara-a, como referido anteriormente, com a da União Europeia (UE), Islândia, Noruega e Reino Unido. Neste caso, excecionalmente, os dados são apenas relativos às maiores empresas cotadas em bolsa (outubro de 2024), tendo sido trabalhados a partir da base de dados “Data collection on women and men in decision-making (WMID)” do EIGE.⁴

⁴ Mais informação pode ser consulta em: [Women and Men in Decision-Making: Methodological report](#) | European Institute for Gender Equality.

Segue-se a apresentação dos dados para os quatro universos em análise: empresas cotadas em bolsa (Euronext Lisbon - ENXP), empresas cotadas em bolsa que integram o PSI, entidades do SEE e do SEL. Será ainda revelado, para cada um destes universos, o Índice WoB, instrumento que visa mensurar a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração das respetivas empresas. Por fim, apresenta-se informação referente ao número de Planos para a Igualdade disponibilizados na página *web* das respetivas empresas/entidades.

Nota Metodológica

Os primeiros dados em análise referem-se a 2018 (empresas cotadas em bolsa) e 2019⁵ (entidades do setor público empresarial), equivalendo aos primeiros anos de implementação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e à primeira recolha de informação realizada pela Equipa. Os últimos dados referem-se ao ano de 2024, decorrendo preferencialmente da recolha de informação disponibilizada nos relatórios e contas, bem como da consulta a atas de reuniões, a comunicados oficiais e às páginas *web* das empresas. A informação reporta-se aos membros dos órgãos de administração e de fiscalização em exercício de funções a 31 de dezembro de 2024. Note-se, porém, que para um número considerável de entidades do SEE e do SEL (65 e 44 entidades num total de 154 e 170, respetivamente), a informação oficial reporta ao ano de 2023 por não terem sido disponibilizados, à data de maio de 2025, os respetivos Relatórios e Contas referentes a 2024.

É de sublinhar que, embora no caso das empresas cotadas na Euronext Lisbon a informação relevante seja pública, não foi possível reunir informação sobre a composição dos órgãos de gestão para todo o universo do setor público empresarial (SEE e SEL). Quanto à determinação do universo destes dois segmentos, a equipa apoiou-se na lista de empresas disponibilizada nas páginas da Direção-Geral de Tesouro e Finanças [DGTF (SEE)]⁶ e da Direção-Geral da Administração-Local (DGAL)⁷.

⁵ Importa notar que para o ano de 2018 não se divulga informação para o setor público empresarial (SEE e SEL), uma vez que, ao contrário do que acontece com as empresas cotadas em bolsa, não existiam dados amplamente disponíveis que permitissem uma caracterização diacrónica fidedigna. Assim, e de forma a minimizar a margem de erro, a informação relativa às entidades do setor empresarial do Estado e do setor empresarial local reporta à data de recolha dos dados (que teve início em 2019).

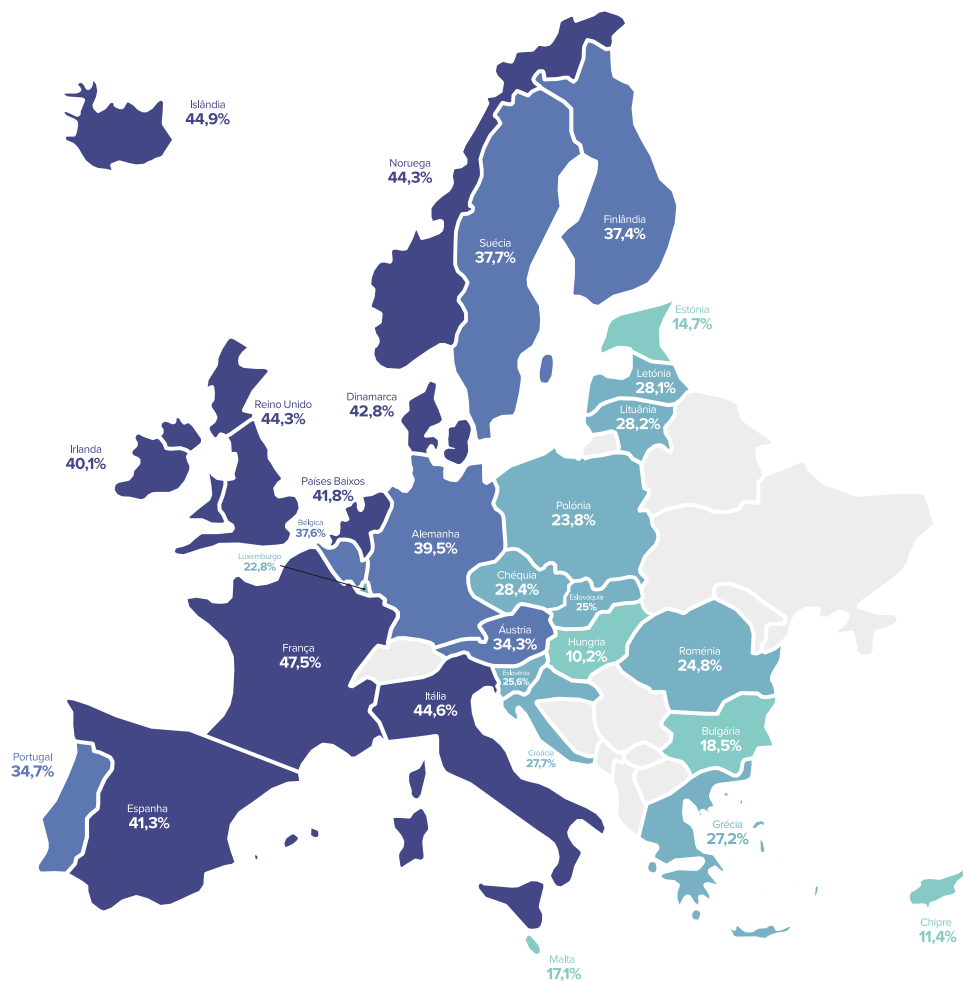
⁶ <https://www.dgtf.gov.pt/informacao-sobre-as-empresas>. A Lista foi depurada, tendo sido eliminadas entidades em liquidação e outras que não apresentavam estrutura de governo.

⁷ <https://portalautarquico.dgal.gov.pt/pt-PT/subsetor-da-administracao-local/entidades-autarquicas/atividade-empresarial-local/>

Em versões anteriores, considerou-se a empresa EDP Renováveis, SA como parte integrante do universo de empresas cotadas em bolsa vinculadas à Lei n.º 62/2017 no ano de 2018. Contudo, no decorrer do ano de 2019, uma clarificação da CMVM permitiu concluir que esta entidade não se encontra abrangida pela Lei, por ter sede fiscal fora do país. Com efeito, a empresa foi retirada do respetivo universo nas versões posteriores.

A informação que permite comparar Portugal com outros países europeus quanto à representação de mulheres em órgãos de gestão diz respeito às maiores empresas cotadas em bolsa. O capítulo seguinte apresenta a percentagem de mulheres nos órgãos de administração desse universo empresarial no contexto da União Europeia (UE), Islândia, Noruega e Reino Unido.

Portugal no contexto da União Europeia



Figuras 1 e 2
Percentagem de mulheres nos órgãos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa em Portugal, União Europeia, Islândia, Noruega e Reino Unido, em 2024

Nota: Portugal – PSI

Fonte: EIGE (2024-B2/outubro) - Data collection on women and men in decision-making (WMID).

Legenda

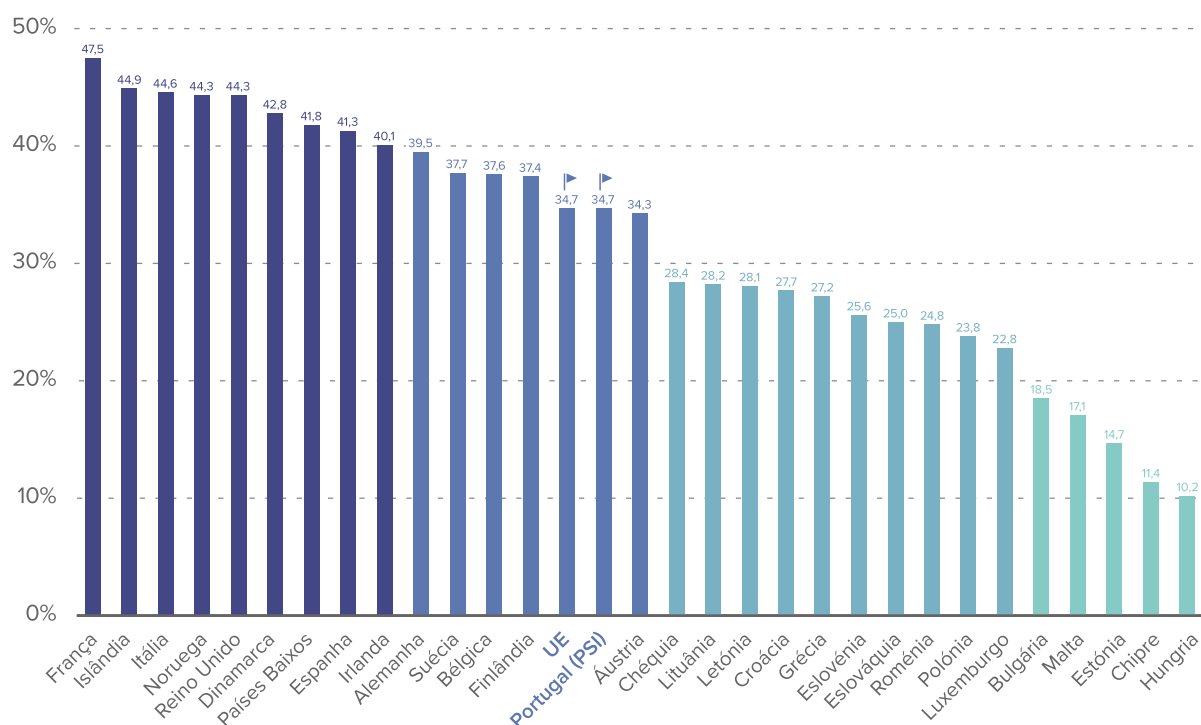
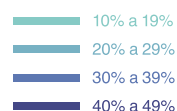
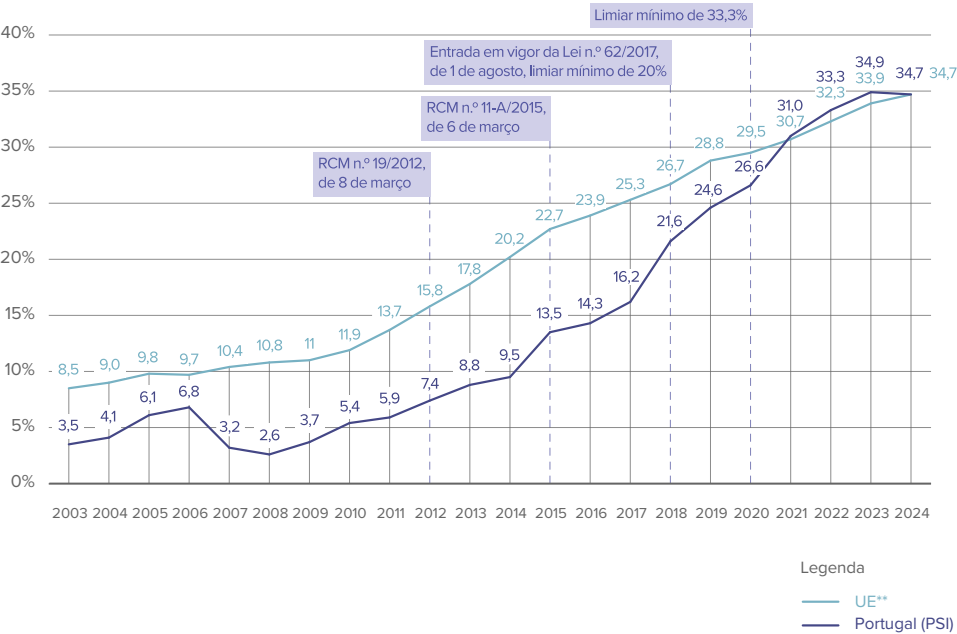


Figura 3
Evolução da percentagem de mulheres nos órgãos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa em Portugal (PSI) e na União Europeia (2003-2024)



Nota: *Os valores da UE a partir de 2020 (inclusive) correspondem aos valores da UE-27. Dados para os países da UE recolhidos desde 2003 (incluindo o Reino Unido), à exceção de Chéquia, Lituânia, Malta, Polónia (2004) e Croácia (2007).

Fonte: EIGE (2024-B2/outubro) - Data collection on women and men in decision-making (WMID).

Figura 4
Evolução da percentagem de mulheres nos órgãos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa (PSI) em Portugal: desagregação por cargos executivos e não executivos (2012-2024)



Nota: A fonte não disponibiliza informação desagregada por cargos para o período anterior a 2012.

*Os valores da UE a partir de 2020 (inclusive) correspondem aos valores da UE-27.

Fonte: EIGE (2024-B2/outubro) - Data collection on women and men in decision-making (WMID).

Empresas Cotadas em Bolsa

Empresas cotadas em bolsa (Euronext Lisbon)

Os dados seguintes referem-se às Empresas Cotadas na Euronext Lisbon. Para efeitos de cálculo, foram contabilizados exclusivamente os membros efetivos.

— Quadro 1

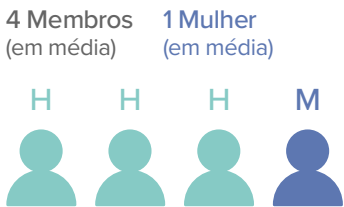
Representação de membros nos órgãos de gestão das empresas cotadas em 2024.

32 Empresas	2024	
	Nº de Membros	Nº de Mulheres
Órgãos de Gestão	394	140
Órgãos de Administração	304	104
Cargos Executivos	112	17
Cargos Não Executivos	183	84
Órgãos de Fiscalização	110	47

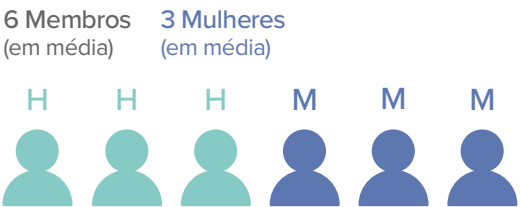
Órgãos de Administração



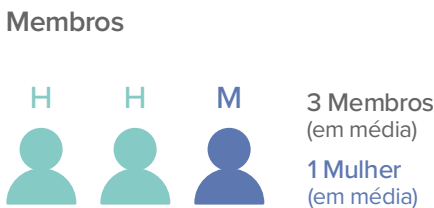
Membros Executivos

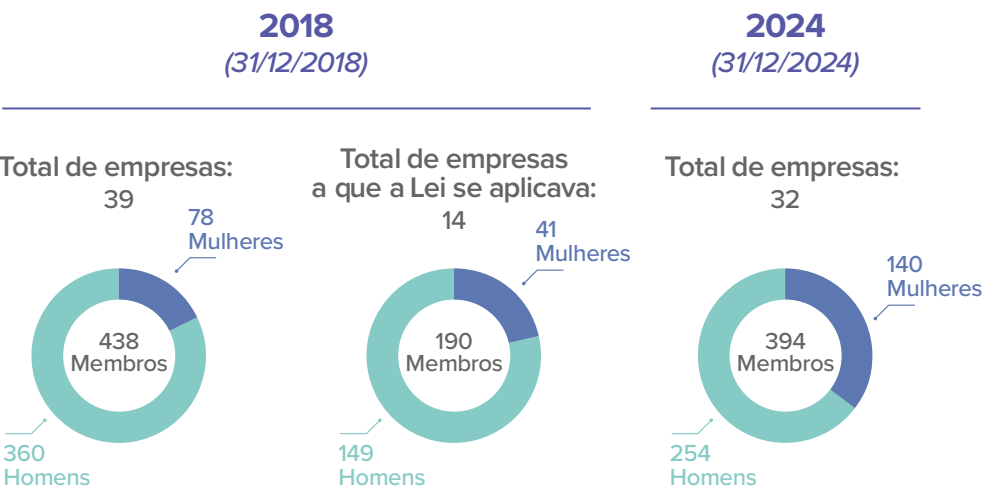


Membros Não Executivos



Órgãos de Fiscalização





— Quadro 2

Representação de mulheres nos órgãos de gestão das empresas cotadas (2018 e 2024).

	2018 (31/12/2018)		2024 (31/12/2024)	
	Total de empresas cotadas	Total de empresas cotadas às quais a Lei já se aplicava	Total de empresas cotadas	
Órgãos de Administração	18%	22%	34%	↑
Órgãos de Fiscalização	19%	22%	43%	↑
Cargos Executivos	9%	12%	15%	↑
Cargos Não Executivos	27%	29%	46%	↑
Presidente do Órgão de Administração	1	Nenhuma	2	↑
Presidente do Órgão de Fiscalização	2	1	10	↑
Presidente da Comissão Executiva (CEO)	1	Nenhuma	1	=

Empresas do PSI

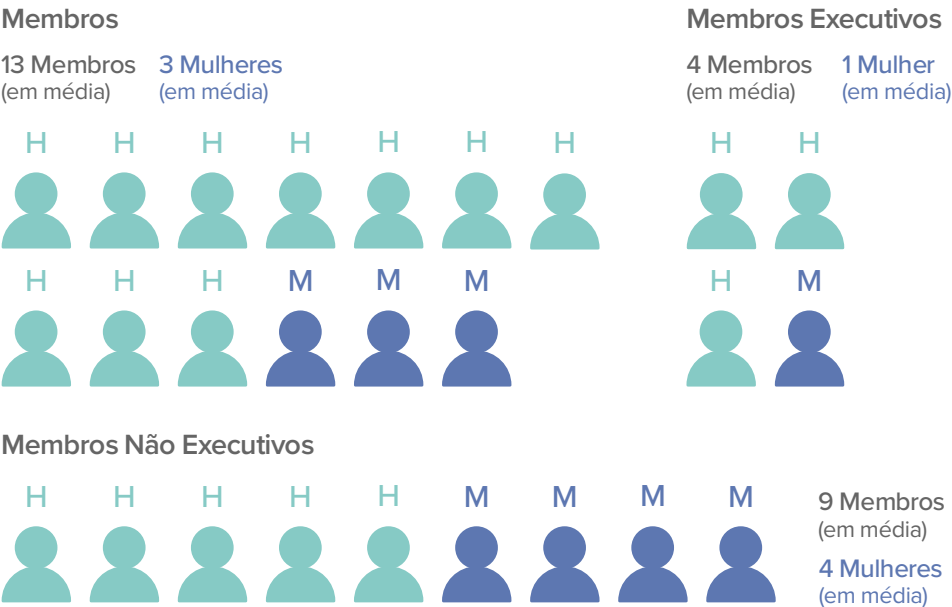
Os dados seguintes referem-se às Empresas Cotadas na Euronext Lisbon que integram o PSI. Para efeitos de cálculo, foram contabilizados exclusivamente os membros efetivos.

— Quadro 3

Representação de membros nos órgãos de gestão das empresas do PSI em 2024.

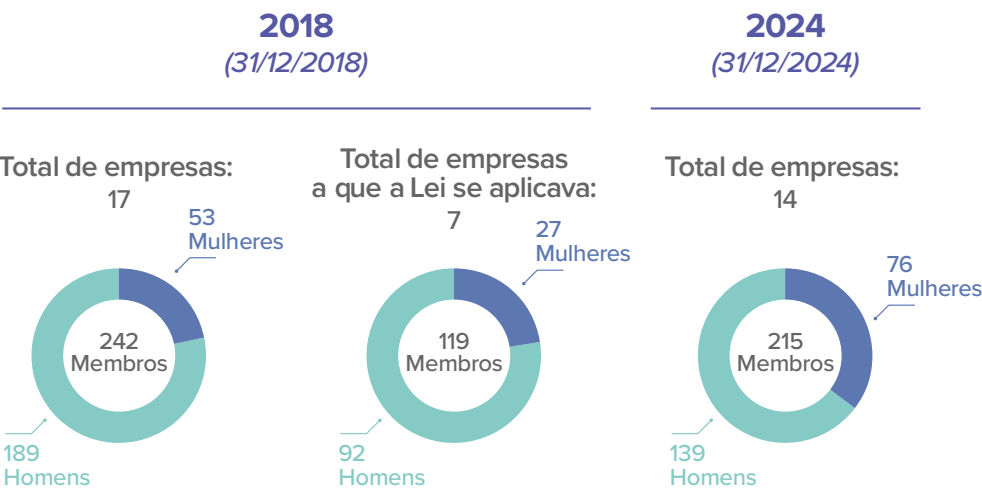
	2024	
14 Empresas	Nº de Membros	Nº de Mulheres
Órgãos de Gestão	215	76
Órgãos de Administração	176	60
Cargos Executivos	59	8
Cargos Não Executivos	117	52
Órgãos de Fiscalização	56	25

Órgãos de Administração



Órgãos de Fiscalização





— Quadro 4

Representação de mulheres nos órgãos de gestão das empresas do PSI (2018 e 2024).

	2018 (31/12/2018)		2024 (31/12/2024)	
	Total de empresas cotadas (PSI)	Total de empresas cotadas (PSI) às quais a Lei já se aplicava	Total de empresas cotadas (PSI)	
Órgãos de Administração	21%	23%	34%	↑
Órgãos de Fiscalização	27%	23%	45%	↑
Cargos Executivos	8%	12%	14%	↑
Cargos Não Executivos	30%	30%	44%	↑
Presidente do Órgão de Administração	1	Nenhuma	1	=
Presidente do Órgão de Fiscalização	2	1	5	↑
Presidente da Comissão Executiva (CEO)	Nenhuma	Nenhuma	1	↑

Setor Público Empresarial

Setor Empresarial do Estado

Os dados seguintes referem-se às entidades do **Setor Empresarial do Estado** em Portugal. Para efeitos de cálculo, foram contabilizados exclusivamente os membros efetivos.

— Quadro 5

Representação de membros nos órgãos de gestão das entidades do SEE em 2024.

	2024	
154 Entidades	Nº de Membros	Nº de Mulheres
Órgãos de Gestão	810	354
Órgãos de Administração	581	245
Cargos Executivos	434	186
Cargos Não Executivos	94	42
Órgãos de Fiscalização	240	115

Órgãos de Administração

Membros 4 Membros (em média) 2 Mulheres (em média)



Órgãos de Fiscalização

Membros 3 Membros (em média) 1 Mulher (em média)



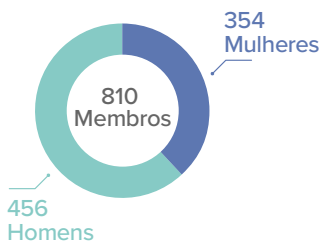
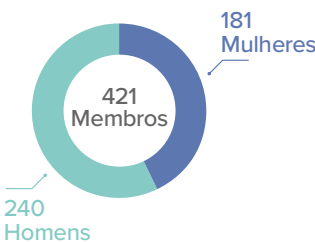
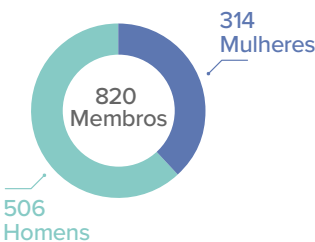
2019
(20/10/2019)

2024
(31/12/2024)

Total de entidades:
186

Total de entidades
a que a Lei se aplicava:
69

Total de entidades:
154



— Quadro 6

Representação de mulheres nos órgãos de gestão das entidades do SEE (2019-2024).

	2019* (20/10/2019)		2024** (31/12/2024)	
	Total de entidades do SEE	Entidades do SEE a que a Lei se aplicava	Total de entidades do SEE	
Órgãos de Administração	36%	45%	42%	↓
Órgãos de Fiscalização	43%	47%	48%	↑
Cargos Executivos	37%	44%	43%	↓
Cargos Não Executivos	30%	38%	45%	↑
Presidente do Órgão de Administração	29	18	28	↑
Presidente do Órgão de Fiscalização	34	21	33	↑

Notas:

* Este universo, após exclusão da análise das entidades em liquidação e de gestão de fundos, totaliza 186 empresas. Não foi possível reunir informação sobre a composição dos órgãos de gestão para todo o universo do setor empresarial do estado. Como consequência, o universo em análise corresponde a 77% e 73% no caso dos órgãos de administração e de fiscalização, respetivamente. A informação relativa à desagregação por cargos executivos e não executivos corresponde a 73% do total de entidades.

** Em 2024, a Lei era aplicável a todas as entidades do SEE. Este universo, após exclusão da análise das entidades em liquidação, totaliza 154 empresas. Não foi possível reunir informação sobre a composição dos órgãos de gestão para todo o universo do setor empresarial do estado. Como consequência, o universo em análise corresponde a 88% (N=136) e 86% (N = 132)) no caso dos órgãos de administração e de fiscalização, respetivamente. A informação relativa à desagregação por cargos executivos e não executivos corresponde a 79% do total de entidades. Adicionalmente, à data de recolha dos dados não haviam ainda sido publicados os relatórios oficiais para o ano de 2024 para 42% do universo de entidades. Nestes casos, as fontes primordiais foram os relatórios que tinham como referência a data de 31 de dezembro de 2023. Para 37% destas entidades, os mandatos em curso haviam terminado em data anterior a 2024, sendo que para as restantes o mandato se encontrava em vigor.

Setor Empresarial Local

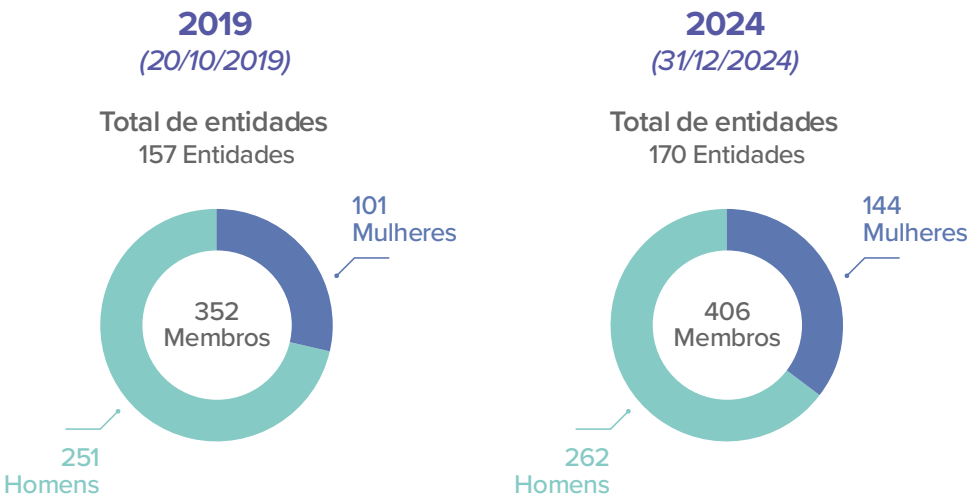
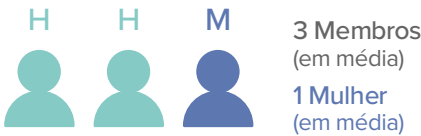
Os dados seguintes referem-se às entidades do **Setor Empresarial Local** em Portugal.⁸ Para efeitos de cálculo, foram contabilizados exclusivamente os membros efetivos.

— Quadro 7

Representação de membros nos órgãos de gestão das entidades do SEL em 2024.

	2024	
170 Entidades	Nº de Membros	Nº de Mulheres
Órgãos de Gestão	406	144
Órgãos de Administração	403	142
Cargos Executivos	92	36
Cargos Não Executivos	118	45

Órgãos de Administração



⁸ No que respeita ao setor empresarial local não são apresentados os dados relativos aos órgãos de fiscalização, uma vez que as entidades para as quais se dispõe de dados (com exceção de uma) apenas integram a figura de Fiscal Único.

— Quadro 8

Representação de mulheres nos órgãos de gestão das entidades do SEL (2019-2024).

	2019* (20/10/2019)	2024** (31/12/2024)	
Órgãos de Administração	29%	35%	↑
Cargos Executivos	24%	39%	↑
Cargos Não Executivos	35%	38%	↑
Presidente do Órgão de Administração	23	23	=

Notas:

* Este universo, após exclusão da análise das entidades em liquidação e de outras sem estrutura de governo, totaliza 157 empresas. Não foi possível reunir informação sobre a composição dos órgãos de gestão para todo o universo do setor empresarial local. Como consequência, o universo em análise corresponde a 75% no caso dos órgãos de administração. A informação relativa à desagregação por cargos executivos e não executivos corresponde a 32% do total de entidades.

** Este universo, após exclusão da análise das entidades em liquidação e de outras sem estrutura de governo, totaliza 170 empresas. Não foi possível reunir informação sobre a composição dos órgãos de gestão para todo o universo do setor público empresarial (SEE e SEL). Como consequência, o universo em análise corresponde a 82% (N = 140) no caso dos órgãos de administração. A informação relativa à desagregação por cargos executivos e não executivos corresponde a 43% do total de entidades.

Índice *Women on Boards*

O Índice *Women on Boards* (Índice WoB) visa mensurar a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração das empresas vinculadas à Lei n.º 62/2017, de 1 agosto. Para cada segmento de empresas foi criado o Índice correspondente:

- a. Índice WoB-ENXP para o segmento das empresas cotadas em bolsa;
- b. Índice WoB-SEE para o segmento das entidades do setor empresarial do Estado;
- c. Índice WoB-SEL para o segmento das entidades do setor empresarial local.

O índice WoB resulta do *Gender Balance on Boards – GBB Index*, apresentando-se como uma alternativa à medição tradicional do equilíbrio entre mulheres e homens nos conselhos de administração (Guedes & Casaca, 2021). Propõe-se, com o mesmo, um novo modo de medir esse equilíbrio que, além de informativo e simples, permita a comparação entre empresas, setores e países, ao longo do tempo. Inspira-se no Índice de Blau (1977), usando como dado único o sexo de cada elemento que tem assento no conselho de administração. Mas vai mais além e contribui para o avanço do conhecimento pois leva em consideração efeitos não lineares, permitindo a escolha da linha/curva que mais se adequa à teoria subjacente, setor, geografia ou realidade em estudo. Tem como base o argumento de que a paridade é condição essencial da igualdade substantiva e de justiça social, considerando que a representação ideal de cada sexo um conselho de administração deve contar com a representação de, pelo menos, 40% de homens ou de mulheres (Conselho da Europa, 2003). Deste modo, o Índice WoB não privilegia ou favorece a existência de nenhum sexo (Humbert & Guenther, 2017), nem pressupõe que um sexo traz mais vantagens do que o outro às organizações.

O valor mais elevado do Índice é obtido quando existe um equilíbrio perfeito entre homens e mulheres nos conselhos administração. Por conseguinte, o modo mais efetivo de ter um Índice elevado é substituir membros do sexo sobre-representado pelos do sexo sub-representado, procurando o valor mais perto possível do equilíbrio perfeito. Por vezes, os 50%/50% pode ser impossível de obter, o que é o caso dos conselhos de administração com número ímpar. No entanto, tal não invalida o mérito da proposta nem a possibilidade de obtenção de valores pertos da paridade.

Deste modo, o Índice está construído para variar entre 0 e 1, sendo que o valor 0 representa um órgão de administração composto por um grupo homogéneo (apenas mulheres ou apenas homens) e o valor 1 representa um órgão de administração composto por um grupo paritário (50% de mulheres e 50% de homens). Por conseguinte, a fórmula geral usada para calcular o Índice WoB de cada empresa é:

$$\text{WoB}_i = 4^k \times (\text{Percentagem de mulheres})^k \times (\text{Percentagem de homens})^k$$

De acordo com a fórmula apresentada, a escolha de k é fundamental para o valor do Índice obtido. A escolha do seu valor é dependente da opção metodológica pretendida, ou seja, de onde se pretende situar os valores na curva. A escolha da curva é dependente da opção de se pretender penalizar mais ou menos os grupos que se distanciam da paridade, sendo as curvas mais ou menos acentuadas de acordo com essa decisão. No entanto, a escolha de efeitos não lineares quadráticos, quer sejam quadrados, cúbicos ou qualquer expoente, não altera as propriedades do Índice. Mais importante, o Índice tem o mesmo valor quer existam 10% de homens ou 10% de mulheres, ou seja, ambos se situam à mesma distância da simetria. Esta propriedade é válida para qualquer percentagem usada (V. Figura 5).

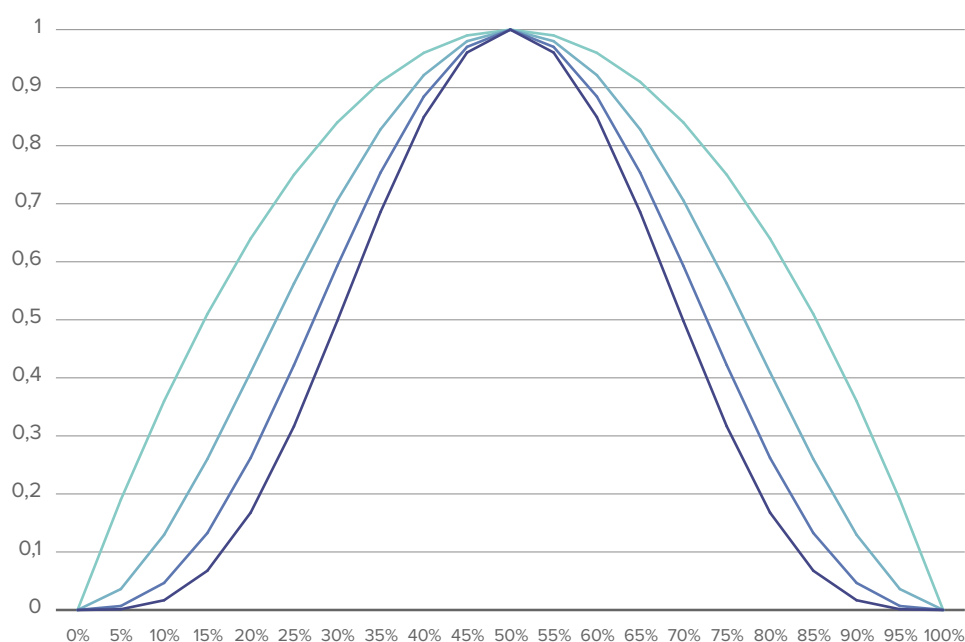


Figura 5
Valores do Índice *Women on Boards*, consoante as diferentes percentagens de mulheres nos órgãos de administração e diferentes valores de k.

Fonte: Adaptado de Guedes e Casaca (2021).

Legenda



No caso particular do Índice WoB, a escolha recaiu no K=2. Por conseguinte, a fórmula usada é:

$$\text{WoB}_i = 4^2 \times (\text{Percentagem de mulheres})^2 \times (\text{Percentagem de homens})^2$$

Neste caso, o Índice penaliza os conselhos de administração que são homogéneos. Em seguida, penaliza um pouco mais os que têm uma representação mínima de um dos sexos e, por fim, privilegia os conselhos de administração que são equilibrados e/ou atingem a paridade.

Depois de calculado o Índice por empresa, é calculado o Índice WoB global médio para cada segmento de empresas, através da seguinte fórmula:

$$\text{WoB (global médio)} = \sum_{i=1}^n \text{WoB}_i / n$$

Os resultados dos Índices WoB globais médios para as empresas cotadas em bolsa (WoB-ENXP), as entidades do setor empresarial do Estado (WoB-SEE) e do setor empresarial local (WoB-SEL) podem ser consultados no Quadro 9.

— Quadro 9

Índices globais médios.

	2018	2019	2024
Índice WoB-ENXP global médio	0,36	0,46	0,79
Índice WoB-SEE global médio	s/d*	0,64	0,80
Índice WoB-SEL global médio	s/d*	0,56	0,67

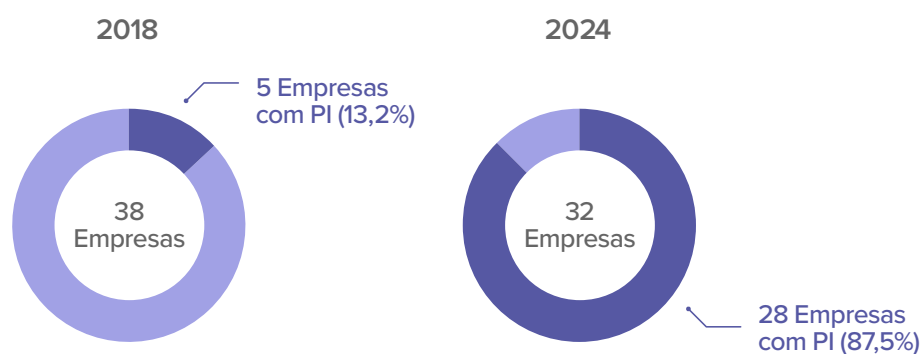
*Importa notar que para o ano de 2018 não se divulga informação para o setor público empresarial (SEE e SEL), uma vez que, ao contrário do que acontece com as empresas cotadas em bolsa, não existem dados amplamente disponíveis que permitam uma caracterização diacrónica fidedigna. Assim, e de forma a minimizar a margem de erro, a informação relativa às entidades do setor empresarial do Estado e do setor empresarial local reporta à data de recolha dos dados (que teve início em 2019).

O Índice WoB-SEE é o que se aproxima mais da unidade e o Índice WoB-SEL é o que está mais afastado da mesma. No entanto, regista-se a evolução positiva de todos os Índices globais, o que indica que a Lei tem produzido efeitos na aceleração do caminho para um maior equilíbrio entre mulheres e homens nos órgãos de gestão das empresas.

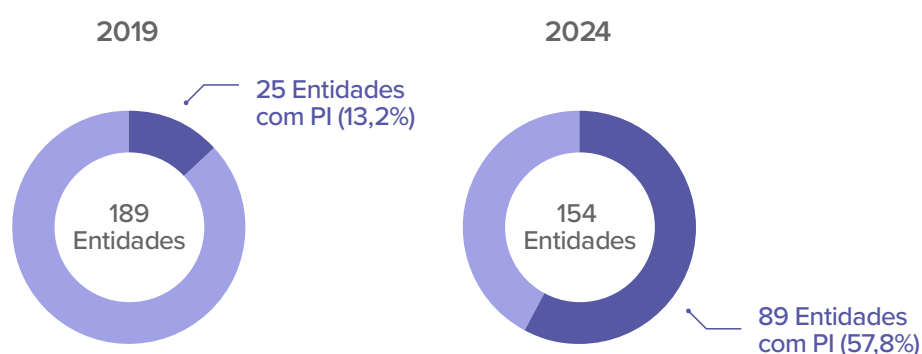
Planos para a Igualdade

Publicados nas páginas *Web* das empresas/entidades

Empresas Cotadas em Bolsa



Setor Público Empresarial



Setor Empresarial Local

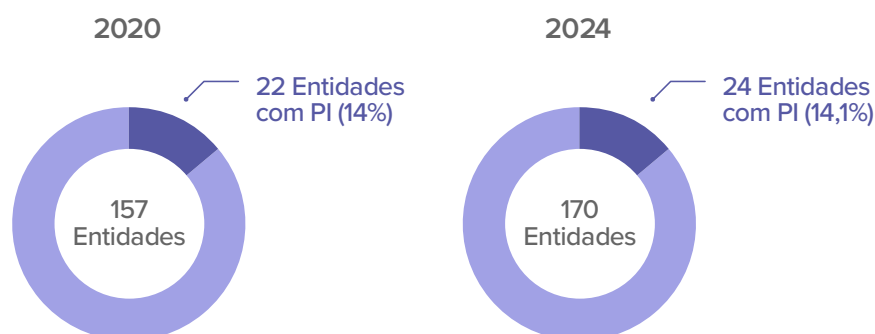


Figura 6
Entidades que divulgam Planos de Igualdade (publicados no respetivo sítio da internet).

Anexo

Anexo 1

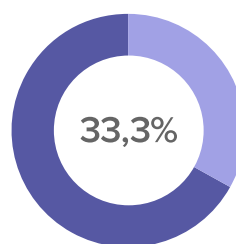
A Lei n.º 62/2017 e a respetiva regulamentação⁹

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, em vigor desde 1 janeiro de 2018, 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. No que diz respeito às entidades do setor público empresarial, a Lei determina a obrigatoriedade de cumprimento de um limiar mínimo de 33,3% pessoas cada sexo, de a partir de 1 de janeiro de 2018, referente a cada órgão (administração e fiscalização), aplicável tanto a cargos executivos como não executivos (Artigo 4.º). Para o universo de empresas cotadas em bolsa, estabelece dois limiares progressivos: 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 (Artigo 5.º). Neste caso, os limiares aplicam-se à globalidade de cargos executivos e não executivos. Tanto os limiares como os horizontes temporais para o respetivo cumprimento aplicam-se igualmente a renovações e a substituições de mandatos (N.º 5 do Artigo 4.º e n.º 4 do Artigo 5.º).

⁹ Este anexo é integralmente retirado de Casaca, Sara Falcão (coord.), Maria João Guedes, Susana Ramalho Marques, Nuno Paço, e Heloísa Perista (2021). Equilíbrio entre Mulheres e Homens nos Órgãos de Gestão das Empresas e Planos para a Igualdade (Livro Branco). Lisboa: SOCIUS – Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações.

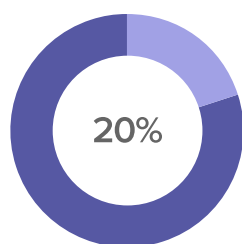
Limiares mínimos de representação

Setor Público Empresarial: limiar aplicável a novos mandatos [Propostas de nomeação efetuadas por membros do Governo (Finanças e Tutela respetiva)]. A renovação e a substituição no mandato obedecem igualmente aos limiares legalmente definidos.

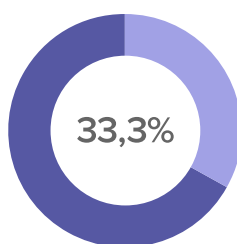


1 de janeiro de 2018

Empresas Cotadas em Bolsa: limiares aplicáveis após as primeiras assembleias gerais eletivas. A renovação e a substituição no mandato obedecem igualmente aos limiares mínimos legalmente definidos.



1 de janeiro de 2018



1 de janeiro de 2020

Em caso de incumprimento dos limiares mínimos legalmente estabelecidos, o Artigo 6.º determina:

- A nulidade do ato de designação para os órgãos de administração e de fiscalização, devendo os membros do Governo responsáveis pela área das Finanças e pelo respetivo setor de atividade apresentar novas propostas, no prazo de 90 dias (aplicável a entidades do setor público empresarial).
- A declaração, pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), do incumprimento e do carácter provisório do ato de designação; as empresas dispõem do prazo de 90 dias para proceder à regularização. Para o efeito, deve ser convocada uma assembleia geral eletiva para sanar o incumprimento (aplicável a empresas cotadas em bolsa).

A manutenção do incumprimento determina a aplicação de uma repreensão registada à empresa em questão e a publicitação integral da mesma num registo público, disponibilizado para o efeito nas páginas na *Internet* da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM). Quase dois anos depois da aprovação da Lei, a regulamentação dos termos da aplicação e publicação da repreensão veio a concretizar-se através da Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho. Esta estabelece que, no que refere ao setor empresarial do Estado (SEE), a repreensão registada é aplicada pela CIG, notificada à entidade incumpridora e publicitada na página na *Internet* desta Comissão. Esta repreensão cessa quando for confirmada a regularização do incumprimento (Artigo 2.º). No que se refere à repreensão registada, esta é aplicada pela CMVM às empresas cotadas em bolsa em situação de incumprimento, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo as mesmas notificadas e informadas do regime aplicável em caso de não regularização. A repreensão registada é publicitada no Sistema de Difusão de Informação da CMVM e cessa assim que esta entidade confirme a regularização do incumprimento (Artigo 3.º). É de notar que a regulamentação é omissa quanto ao setor empresarial local (SEL).

Quanto às empresas cotadas em bolsa, se houver uma situação de incumprimento por um 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. Esta sanção, porém, é precedida da audiência prévia da empresa visada, nos termos a fixar em regulamento da CMVM (Artigo 6.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto).

No Artigo 7.º, a Lei determina ainda que as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaboram anualmente Planos para a Igualdade, devendo publicá-los na respetiva página na *Internet*. Estes documentos devem ainda ser enviados à CIG e à CITE, podendo esta Comissão emitir recomendações. Posteriormente, o Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, no seu Artigo 4.º, especificava que os Planos deveriam seguir o Guião a promover pela CITE, em articulação com a CIG, abrangendo 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. Clarificava, ainda, que os Planos para a Igualdade relativos a cada ano deveriam ser comunicados anualmente até 15 de setembro do ano anterior a que dizem respeito (N.º 4 do Artigo 3.º). O Artigo 6.º é omissivo quanto aos Planos e ao incumprimento nesse domínio.

Quanto ao acompanhamento da aplicação da Lei, o Artigo 8.º atribui à CIG essa competência, assim como a responsabilidade de elaborar um relatório anual e entregá-lo à Tutela até ao final do primeiro semestre de cada ano. O Relatório Anual sobre o Progresso da Igualdade entre Homens e Mulheres no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional, elaborado pela CITE e previsto na Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, deve também incluir informação sobre os Planos para a Igualdade.

O Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, no seu Artigo 2.º, determina também quais os procedimentos inerentes à comunicação das alterações relativamente à composição dos órgãos de administração e de fiscalização. No caso das entidades do SEE, essas alterações no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), junto da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), ficando imediatamente acessíveis à CIG através

da Plataforma de Interoperabilidade da Administração Pública (iAP). No que se refere às entidades do SEL, as alterações são registadas no sistema de informação para as entidades do subsetor da administração local, junto da Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), ficando imediatamente acessíveis à CIG através da iAP. Por fim, as alterações das empresas cotadas em bolsa são registadas no Sistema de Difusão de Informação (SDI), junto da CMVM, sendo automaticamente remetidas à CIG.

Este circuito de articulação tem igual reflexo na comunicação referente aos Planos para a Igualdade, que, segundo o Artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, são comunicados anualmente pelas entidades do SEE no SIOE, ficando imediatamente acessíveis à CIG e à CITE, através da iAP. No caso do SEL, são comunicados no sistema de informação para as entidades do subsetor da administração local, ficando imediatamente acessíveis à CIG e à CITE, através da iAP. No que se refere às empresas cotadas em bolsa, são comunicados no SDI, sendo automaticamente remetidos à CIG e à CITE.



OBSERVATÓRIO
Género, Trabalho e Poder