ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

COMISSÃO DE ASSUNTOS EUROPEUS

PARECER
COM(2012)614
Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas

PARTE I - NOTA INTRODUTÓRIA

Nos termos do artigo 7.º da Lei n.º 43/2006, de 25 de agosto, alterada pela Lei n.º 21/2012, de 17 de maio, que regula o acompanhamento, apreciação e pronúncia pela Assembleia da República no âmbito do processo de construção da União Europeia, bem como da Metodologia de escrutínio das iniciativas europeias, aprovada em 20 de janeiro de 2010, a Comissão de Assuntos Europeus recebeu Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas [COM(2012)614].

A supra identificada iniciativa foi enviada à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, atento o respetivo objeto, a qual analisou a referida iniciativa e aprovou o Relatório que se anexa ao presente Parecer, dele fazendo parte integrante.

PARTE II – CONSIDERANDOS

1 – A presente iniciativa diz respeito à Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas.

2 – É referido na iniciativa em análise que a problemática do reforço da participação das mulheres na tomada de decisão económica tem vindo a assumir recentemente uma preponderância cada vez maior a nível nacional, europeu e internacional, em particular quanto à dimensão económica da diversidade de géneros.

3 - Nos termos do artigo 2.º e do artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia, a igualdade entre homens e mulheres constitui um dos valores fundadores e um dos objetivos fundamentais da União. Nos termos do artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), a União tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres em todas as suas

atividades. O artigo 157.º, n.º 3, do TFUE constitui a base jurídica para a adoção pela União de medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho.

4 - O princípio da ação positiva e a sua importância para a concretização de uma efetiva igualdade entre homens e mulheres são reconhecidos no artigo 157.º, nº 4, do Tratado e no artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, prevendo esta última que seja garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios e que o princípio da igualdade não obste a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.

5 - A estratégia Europa 2020 para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo[1] reconheceu, também, que uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho é uma condição indispensável para estimular o crescimento e fazer face aos desafios demográficos da Europa.

6 - Assim, a presente proposta tem por objetivo aumentar substancialmente o número de mulheres nos conselhos de administração das empresas de toda a UE, estabelecendo um objetivo mínimo de 40% de membros do sexo sub-representado entre os administradores não-executivos das empresas cotadas em bolsa e obrigando as empresas em que o número de membros do sexo sub-representado seja inferior a essa percentagem a aplicarem, para atingir esse objetivo, critérios pré-estabelecidos, claros, neutros e inequívocos no âmbito dos seus procedimentos de seleção para preencher esses cargos.

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

[1] COM(2010)2020 final.

8 - A diretiva proposta pretende eliminar os obstáculos à participação das mulheres nos conselhos de administração, assegurar um melhor governo das sociedades e, consequentemente, melhores resultados financeiros para as empresas da UE.

9 - A proposta centra-se nas empresas que estão cotadas em bolsa dada a sua importância económica e grande visibilidade. De um modo geral, estas empresas estabelecem as normas que se aplicam ao resto do setor privado. Além disso, tendem a ter conselhos de administração maiores e um estatuto jurídico semelhante em toda a UE, permitindo assim a necessária comparabilidade das situações.

10 - O objetivo proposto de 40% como percentagem mínima de ambos os sexos está em sintonia com os objetivos que estão atualmente a ser debatidos e estabelecidos em vários Estados-Membros da UE e países do EEE. Esta percentagem encontra-se entre o mínimo de «massa crítica» de 30% - considerado essencial para ter um impacto sustentável no desempenho dos conselhos de administração - e a plena paridade entre os sexos (50%).

11 - A Comissão Europeia reafirmou o seu apoio a uma maior participação das mulheres em cargos de responsabilidade na Carta das Mulheres[2] e na Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015[3], tendo publicado vários relatórios fazendo o balanço da situação neste domínio[4].

12 – Importa igualmente referir que no Pacto Europeu para a igualdade entre homens e mulheres (2011-2020), adotado em 7 de março de 2011, o Conselho reconheceu que as políticas de igualdade entre homens e mulheres são vitais para o crescimento, a prosperidade e a competitividade, tendo apelado a uma ação urgente para promover a igualdade da participação dos homens e das mulheres no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, de modo a tirar pleno partido de todos os talentos existentes.

[2] COM (2010) 78 final.
[3] COM (2010) 491 final.
[4] Ver o relatório da Comissão intitulado «Mais mulheres em cargos superiores», de janeiro de 2010, o documento de trabalho dos serviços da Comissão intitulado «O equilíbrio entre homens e mulheres na direção das empresas», de março de 2011, [SEC(2011) 246 final], o relatório intercalar «As mulheres na tomada de decisão económica na UE», de março de 2012, assim como o documento de trabalho dos serviços da Comissão intitulado «Progressos alcançados em 2011 em matéria de igualdade entre homens e mulheres», de abril de 2012 [SWD(2012) 85 final].

13 - O Parlamento Europeu solicitou por diversas vezes às empresas e aos Estados-Membros que aumentassem a representação das mulheres nos seus órgãos de tomada de decisão, tendo convidado a Comissão a propor legislação sobre quotas obrigatórias para se atingir o limiar crítico de 30% de mulheres nos órgãos de gestão até 2015 e de 40% até 2020[5].

14 - Os parceiros sociais europeus reafirmaram o seu empenhamento em prosseguirem as iniciativas neste domínio no seu programa de trabalho para 2012-2014.

Atentas as disposições das propostas em análise, cumpre suscitar as seguintes questões:

a) Da Base Jurídica

O artigo 157.º, n.º 3, do TFUE constitui a base jurídica para quaisquer medidas vinculativas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo as medidas de ação positiva.

b) Do Princípio da Subsidiariedade

As medidas introduzidas por alguns Estados-Membros a fim de reforçar o equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas variam enormemente.

Muitos Estados-Membros, sobretudo aqueles onde a percentagem de mulheres entre os administradores é particularmente baixa, não adotaram quaisquer ações neste domínio, não demonstrando vontade ou resistindo mesmo a agir por sua própria iniciativa. Ao mesmo tempo, existem grandes diferenças quanto ao número de mulheres nos conselhos de administração nos diferentes Estados-Membros – uma

[5] Ver, nomeadamente, a Resolução de 6 de julho de 2011 sobre as mulheres e a liderança empresarial [2010/2115(INI)] e a Resolução de 13 de março de 2012 sobre a igualdade entre homens e mulheres na União Europeia – 2011 [2011/2244 (INI)].

variação entre 3% e 27% – situação essa que compromete a realização do objetivo fundamental da igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisão económica na União.

Dado que os objetivos da presente proposta de diretiva não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros e podem, pois, devido à dimensão e aos efeitos da ação prevista, ser mais bem alcançados ao nível da União, esta pode adotar medidas em conformidade com o princípio da subsidiariedade, consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia.

PARTE III - PARECER

Em face dos considerandos expostos e atento o Relatório da comissão competente, a Comissão de Assuntos Europeus é de parecer que:

1. A iniciativa em análise não viola o princípio da subsidiariedade, na medida em que o objetivo a alcançar será mais eficazmente atingido através de uma ação da União.

2. No que concerne as questões suscitadas nos considerandos, a Comissão de Assuntos Europeus prosseguirá o acompanhamento do processo legislativo referente às presentes iniciativas, nomeadamente através de troca de informação com o Governo.

Palácio de S. Bento, 8 de janeiro de 2013

O Deputado Autor do Parecer

(António Rodrigues)

O Presidente da Comissão

(Paulo Mota Pinto)

PARTE IV – ANEXO

Relatório da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias.

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS, DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS

RELATÓRIO

COM(2012) 614 - Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas

1 - Introdução

No quadro do acompanhamento, apreciação e pronúncia pela Assembleia da República no âmbito do processo de construção da União Europeia, foi distribuído à Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, a iniciativa europeia COM (2012) 614 – Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas, para o efeito previsto no Protocolo n.º 2 relativo à aplicação do Princípio da Subsidiariedade, anexo ao Tratado da União Europeia (TUE) e ao Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE).

2 – Objetivos e conteúdo da proposta

2.1. Objetivos

A proposta de diretiva em análise visa corrigir o desequilíbrio verificado atualmente à escala europeia no exercício de funções como administradores das grandes empresas cotadas em bolsa no que concerne à dimensão de género, sublinhando quer o facto de as mulheres ocuparem apenas 13,7% dos cargos de administração (valor que ascende a 15% no caso dos administradores não executivos), quer uma clara discrepância entre o setor privado e o setor público neste domínio.

Com vista à realização desse fim, a proposta de diretiva tem por objetivo aumentar substancialmente o número de mulheres nos conselhos de administração das empresas de toda a UE, estabelecendo um **objetivo mínimo de 40% de membros do sexo sub-representado**

entre os administradores não-executivos das empresas cotadas em bolsa e obrigando as empresas em que o número de membros do sexo sub-representado seja inferior a essa percentagem a aplicarem, para atingir esse objetivo, critérios pré-estabelecidos, claros, neutros e inequívocos no âmbito dos seus procedimentos de seleção para preencher esses cargos.

2.2. Base jurídica

A base jurídica invocada para a intervenção normativa proposta encontra-se no n.º 3 do artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, que representa a habilitação para quaisquer medidas vinculativas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho, incluindo as medidas de ação positiva.

As medidas a implementar através da presente proposta de diretiva encontra respaldo no artigo 2.º e no n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia, que identificam a igualdade entrehomens e mulheres como um dos valores fundadores e um dos objetivos fundamentais da União, bem como no artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), que expressamente determina que a União deve ter por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres em todas as suas atividades.

A proposta é ainda enquadrada pelo disposto na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, representando um instrumento de promoção de alguns dos direitos elencados naquele texto, a saber, a igualdade entre homens e mulheres (artigo 23.º) e a liberdade de escolha uma profissão (artigo 15.º). Contudo, estando em causa uma restrição a outros direitos consagrados no texto da Carta, a liberdade de empresa (artigo 16.º) e o direito de propriedade (artigo 17.º), importará escrutinar se a iniciativa o faz de forma justificada e em respeito pelos ditames da proporcionalidade, matéria que será objeto de análise no ponto *infra*.

Importa ainda realçar que, não obstante o n.º 1 do artigo 21.º da Carta proibir, em princípio, qualquer discriminação em razão do sexo, o disposto no seu artigo 23.º habilita a que o princípio da igualdade seja fundamento para a manutenção ou adoção de medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado, em linha, aliás, com o reconhecimento do princípio da ação positiva operado pelo n.º 4 do artigo 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.

Aliás, a fundamentação apresentada pela Comissão sublinha mesmo o pleno respeito que a proposta assegura pelos critérios fixados pelo Tribunal de Justiça da União Europeia para conciliar estas duas noções de igualdade formal de tratamento e de ação positiva) e que passam por

- Assegurar que as medidas incidem sobre um setor em que as mulheres se encontrem sub-representadas;
- Assegurar que só pode ser dada prioridade às mulheres com qualificações equivalentes às dos candidatos masculinos;
- Assegurar que não pode ser atribuída uma prioridade automática e incondicional aos candidatos igualmente qualificados, devendo prever-se uma «cláusula de salvaguarda» que contemple a possibilidade de se conceder derrogações em casos justificados, que tenham em conta a situação concreta, nomeadamente a situação pessoal de cada candidato.

Trata-se, de resto, da perspetiva da Comissão, da prossecução de um rumo traçado já em diversas medidas legislativas adotadas ao longo dos anos com vista à promoção da igualdade de tratamento e da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho.

2.3. Conteúdo

Em primeiro lugar, quanto ao âmbito da aplicação, a diretiva começa por excluir a sua aplicação às pequenas e médias empresas (artigo 3.º), concentrando a sua ação nas entidades mais determinantes de uma perspetiva da decisão económica.

O essencial da proposta de diretiva (artigo 4.º) impõe às empresas cotadas que não disponham de pelo menos 40% de administradores não-executivos do sexo sub-representado a obrigação de preencher esses cargos com base numa análise comparativa das qualificações de cada candidato, em função de critérios pré-estabelecidos, claros, neutros e inequívocos, de modo atingir a referida percentagem até 1 de janeiro de 2020. É fixado um prazo mais curto para a consecução desse objetivo (1 de janeiro de 2018) no que respeita às empresas cotadas que sejam empresas públicas.

Com o objetivo de atingir o objetivo fixado é introduzida uma regra de preferência, que prevê que perante dois candidatos dos dois sexos com idênticas qualificações, seja dada prioridade ao candidato do sexo sub-representado, a menos que uma avaliação objetiva que tenha em conta todos os critérios específicos relativos aos dois candidatos faça pender a balança a favor do candidato do outro sexo. Este requisito de forma é necessário para assegurar a conformidade dos objetivos com a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

Sublinhe-se que o texto da diretiva prevê a possibilidade de justificar o incumprimento do objetivo quando os membros do sexo sub-representado representem menos de 10% dos efetivos, estando ainda previsto que o objetivo fixado possa igualmente considerar-se satisfeito se os membros do sexo sub-representado ocuparem pelo menos um terço do conjunto dos cargos de administrador, independentemente de se tratar de administradores executivos ou não-executivos.

Complementarmente, a diretiva prevê ainda uma quadro de obrigações de informação sobre o cumprimento destas medidas (artigo 5.º), bem como a necessidade de definição de um quadro sancionatório adequado, através da previsão de um elenco não exaustivo de medidas concretas (artigo 6.º)

3 – Princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade

3.1. Subsidiariedade

O Princípio da Subsidiariedade exige que a União Europeia não tome medidas em domínios de competência partilhada, a menos que "*os objectivos da acção considerada não possam ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros, tanto ao nível central, como ao nível regional e local, podendo contudo, devido às dimensões ou aos efeitos da acção considerada, ser mais bem alcançados ao nível da União*", conforme o art. 5.º, n.º 3 do Tratado da União Europeia (TUE). No caso vertente, não nos deparamos, desde logo, como uma matéria da competência exclusiva da União, pelo que importa proceder ao teste de conformidade da proposta como o princípio da subsidiariedade.

O relatório da iniciativa começa por sublinhar a este respeito que as medidas introduzidas por alguns Estados-Membros a fim de reforçar o equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas variam enormemente e que muitos dos Estados-Membros, sobretudo aqueles onde a percentagem de mulheres entre os administradores é particularmente baixa, não adotaram quaisquer ações neste domínio, não demonstrando vontade ou resistindo mesmo a agir por sua própria iniciativa.

Por outro lado, a realidade demonstra igualmente a existência de significativas diferenças quanto ao número de mulheres nos conselhos de administração nos diferentes Estados-Membros – uma variação entre 3% e 27% – situação essa que compromete a realização do objetivo fundamental da igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisão económica na União e que distorce, naturalmente, a harmonização de práticas de gestão sensíveis ao género no plano europeu.

De forma sucinta, o quadro europeu que sustenta a necessidade de uma intervenção à escala europeia é o seguinte:

- Em 2012, apenas a França deverá ter uma representação de 40% de mulheres nos conselhos de administração das empresas, como resultado da legislação nacional que impõe quotas nacionais obrigatórias;
- Apenas sete dos outros Estados-Membros (Finlândia, Letónia, Países Baixos, Eslováquia, Espanha, Dinamarca e Suécia) deverão atingir os 40% antes de 2035
- No seu conjunto, a União Europeia não deverá sequer atingir os 40% de mulheres nos conselhos de administração no ano de 2040.

Acresce ainda a esta realidade o facto de as indicações existentes quanto às intenções do Estados membros que até agora não adotaram medidas serem reveladoras de uma ausência de vontade de adoção atempada de mecanismos de forma a assegurar uma inversão de curso, pelo menos até 2020, o que gera um sério risco para a realização do objetivo fundamental da igualdade entre homens e mulheres na União.

Recorde-se ainda que, **da perspetiva do mercado interno**, é claro desde a inclusão nos tratados institutivos que a criação de condições de igualdade entre homens e mulheres (por

exemplo, no domínio remuneratório) representa um fator igualmente fundamental para a criação de igualdade de condições de concorrência entre os Estados-membros, e que a subsistência de regulamentações nacionais fragmentadas, omissivas ou divergentes pode criar problemas ao funcionamento do mercado interno.

Pelo exposto, quer no que concerne à prossecução eficiente de uma política de promoção de igualdade de género neste domínio, quer no que respeita à criação de condições de funcionamento do mercado interno, **afigura-se ajustada a intervenção no plano da União Europeia, encontrando-se, por isso, respeitadas as exigências da subsidiariedade.**

3.2. Proporcionalidade

Conforme exposto *supra*, em ponto anterior da presente análise, a iniciativa em discussão implica um exercício de concordância prática entre alguns dos direitos fundamentais consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União, importando apurar se o resultado proposto pela Comissão na proposta de diretiva logra passar pelo crivo da proporcionalidade.

Em primeiro lugar, quanto à necessidade da presente intervenção legislativa à escala da União, a Comissão sublinha, de forma satisfatória, que, até agora, a mera adoção de medidas não-vinculativas e de apelos à autorregulação, não alcançaram nem permitirão alcançar o objetivo de melhorar a igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisão económica em toda a UE.

Em segundo lugar, a harmonização proposta é definida como estando colocada no patamar mínimo para a prossecução dos objetivos comuns, com a concessão de uma margem de conformação lata aos Estados membros na sua concretização, patente nos seguintes aspetos do regime:

- A proposta exige apenas aos Estados-Membros a introdução das alterações ao seu direito das sociedades estritamente necessárias para harmonizar os requisitos mínimosquanto às decisões de nomeação, respeitando as diferentes estruturas dos conselhos de administração dos Estados-Membros.

- A proposta não abrange as pequenas e médias empresas (PME), em relação às quais estas medidas poderiam representar um encargo desproporcionado.
- A proposta estabelece objetivos quantitativos aplicáveis unicamente aos administradores não-executivos, limitando assim consideravelmente as interferências na gestão quotidiana das empresas.
- A diretiva estabelece critérios de seleção equilibrados e assentes na jurisprudência do Tribunal de Justiça relativa à construção de medidas de ação positiva, conforme referido *supra;*
- O calendário de implementação é gradual e adequado às necessidades de adaptação dos Estados-membros que até agora não tomaram medidas sobre a matéria;
- A diretiva assume expressamente um caráter temporário e está sujeita a reavaliação dos seus efeitos;
- A diretiva consagra fatores de flexibilização das metas, satisfazendo-se, nalguns casos, com resultados na casa dos 33% do sexo menos representado, permitindo a isenção das empresas em que as mulheres representem menos de 10% dos recursos humanos e admitindo a suspensão temporária quando existam medidas nacionais que se revelem igualmente adequadas;

Em suma, uma vez que as medidas não vão para além do estritamente necessário para alcançar progressos sustentáveis quanto à proporção de mulheres nos conselhos de administração das empresas, sem afetar o funcionamento das empresas privadas e a economia de mercado e que é dado margem de adequação suficiente para conformar os direitos em presença no ato de transposição **afiguram-se igualmente respeitadas as exigências da proporcionalidade na construção do presente regime jurídico.**

3.3. Panorama noutros Estados membros

A título complementar, e face aos dados conhecidos no momento de elaboração do presente parecer, pode deixar-se um quadro sucinto das câmaras parlamentares que já procederam à análise da matéria.

República Checa	Desencadeou mecanismo de escrutínio na Câmara Baixa, através da aprovação de resolução fundamentada sobre subsidiariedade e proporcionalidade
Dinamarca	Processo parlamentar de escrutínio desencadeado, com vista a provável emissão de resolução fundamentada sobre subsidiariedade e proporcionalidade
Alemanha	Conselho Federal aprovou a proposta da Comissão.
França	Apoiará proposta da Comissão.
Países Baixos	Irá desencadear processo de escrutínio com vista à emissão de resolução fundamentada sobre subsidiariedade e proporcionalidade
Suécia	Processo em curso, com possibilidade de escrutínio com vista à emissão de resolução fundamentada sobre subsidiariedade e proporcionalidade

4 – Opinião do Relator

A iniciativa sob análise representa uma medida relevante de promoção da igualdade de género no quadro dos mecanismo de decisão económica, oferecendo um impulso relevante para os Estados membros que ainda não delinearam estratégias para a prossecução eficiente deste fim.

Da perspetiva da República Portuguesa, não só a medida se encontra plenamente coberta por adequada credencial constitucional – desde logo no que respeita à tarefa fundamental do Estado de promoção de igualdade entre homens e mulheres (alínea h) do artigo 9.º da CRP) – como se enquadra igualmente nos objetivos traçados nos mais recentes documentos estratégicos na área da igualdade de género, com especial destaque para o IV Plano da Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação (e, em especial, das suas áreas estratégicas 1 e 2, respetivamente *Integração da Dimensão de Género na Administração Pública, Central e Local, como Requisito de Boa Governação* e *Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização DA Vida Profissional, Familiar e Pessoal.*

Sublinhe-se igualmente que a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de Março, traça já um quadro de atuação na linha da presente proposta de diretiva, com vista a incentivar as empresas a aumentarem a presença de mulheres nos seus lugares de decisão ao mais alto nível assente, entre outras, nas seguintes medidas:

- Na obrigatoriedade de adoção de planos para a igualdade em todas as entidades do sector empresarial do Estado (SEE);
- Na presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização;
-
- Que o Estado, enquanto acionista de empresas privadas, deve propor aos restantes acionistas a adoção de políticas de promoção da igualdade de género.
- Na recomendação às empresas do sector privado cotadas em Bolsa, de adoção de planos para a igualdade e de medidas, designadamente de autorregulação e de avaliação, que conduzam também ao objetivo da participação equilibrada de mulheres e de homens nos cargos de administração e de fiscalização.

Face a esta realidade torna-se particularmente valiosa a diretiva proposta, uma vez que a previsão da referida Resolução do Conselho de Ministros quanto ao setor privado se circunscreve a recomendações não vinculativas, podendo a aprovação da diretiva vir reforçar o quadro de intervenção previsto e verter em instrumentos vinculativos os incentivos atualmente em execução.

5 – Parecer

Face ao exposto, a Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias é de parecer que a iniciativa europeia **COM (2012) 614 (**Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas) respeita os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade e que o presente relatório deverá ser remetido à Comissão dos Assuntos Europeus, para os devidos efeitos.

Palácio de S. Bento, 18 de Dezembro de 2012

O Deputado Relator,

(Pedro Delgado Alves)

O Presidente da Comissão,

(Fernando Negrão)