COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 14.11.2012
SWD(2012) 349 final

DOCUMENTO DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DA COMISSÃO
que acompanha o documento

AVALIAÇÃO DE IMPACTO DOS CUSTOS E BENEFÍCIOS DE UM MELHOR EQUILÍBRIO ENTRE HOMENS E MULHERES NOS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO DAS EMPRESAS COTADAS EM BOLSA

Resumo

{COM(2012) 614 final}
{SWD(2012) 348 final}

DOCUMENTO DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DA COMISSÃO
que acompanha o documento

AVALIAÇÃO DE IMPACTO DOS CUSTOS E BENEFÍCIOS DE UM MELHOR EQUILÍBRIO ENTRE HOMENS E MULHERES NOS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO DAS EMPRESAS COTADAS EM BOLSA

Resumo

1. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Na União Europeia, os conselhos de administração das empresas caracterizam-se por um desequilíbrio persistente e manifesto entre homens e mulheres, como demonstra o facto de só 13,7% dos cargos de administrador serem atualmente ocupados por mulheres. Apenas 15% dos administradores não-executivos na UE são mulheres.

Os dados revelam que, embora as mulheres possuam não só as habilitações[1] e as competências profissionais[2] necessárias para ocupar os mais altos órgãos de decisão económica, caso manifestem simultaneamente a vontade[3] e a disponibilidade[4] para tal, à partida estão sistematicamente em desvantagem em relação aos homens para atingir os cargos de topo na direção das empresas. As mulheres confrontam-se com obstáculos enraizados na condução das empresas e na cultura empresarial quando tentam concretizar todas as suas potencialidades profissionais. As atuais práticas de recrutamento para cargos de administração são caracterizadas por um elevado grau de opacidade, o que contribui para esses obstáculos, afetando assim o correto funcionamento do mercado de trabalho relativamente aos cargos de chefia das empresas no conjunto da UE.

A sub-representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa na UE constitui uma oportunidade perdida de valorizar plenamente o capital humano da União, pois os efeitos externos positivos relacionados com uma presença acrescida de mulheres nos conselhos de administração das empresas, que se fazem sentir em toda a economia, são atualmente desperdiçados.

Em primeiro lugar, o desequilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração de empresas cotadas na UE constitui uma oportunidade perdida a nível das próprias empresas. Muitos indicadores sobre o governo das sociedades apontam para os benefícios de um maior equilíbrio de géneros nos conselhos de administração das empresas. Existem muitos indícios

---

1 Quase 60% dos licenciados de universidades da UE são mulheres. Ver Eurostat, *Tertiary students (ISCED 5-6) by field of education and sex* [educ_enrl5], 2009.

2 As mulheres representam cerca de 45% das pessoas empregadas no conjunto da UE. Ver Eurostat, *Employment by sex, age groups and nationality* [lfsq_egan], 3.º trimestre de 2011.

3 Os estudos revelam que 83% das profissionais de nível intermédio têm manifestado um forte desejo de progressão nas empresas. Ver http://www.mckinsey.com/Client_Service/Organization/Latest_thinking/Unlocking_the_full_potential..

4 Ao contrário da convicção normalmente veiculada de que existe falta de mulheres qualificadas para ocuparem cargos nos conselhos de administração das empresas, uma base de dados criada em 2012 por escolas de gestão europeias demonstra a aptidão e a disponibilidade de mais de 7000 mulheres para ocuparem cargos nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa. Ver http://gallery.mailchimp.com/3ad8134be288a95831cc013aa/files/2012_5_Commissioner_Reding_Initiative.pdf.

de que as empresas com um melhor equilíbrio neste domínio são mais rentáveis, e que as diferenças são significativas em termos estatísticos, sob condição de que o nível de representação feminina nos conselhos de administração seja suficientemente elevado para influenciar os comportamentos na tomada de decisões.

Em segundo lugar, a sub-representação das mulheres tem repercussões negativas na economia em termos mais gerais. Contribui para a disparidade de emprego entre homens e mulheres, que inclui não só a representação desigual dos dois sexos aos diferentes níveis de responsabilidade nas empresas, por exemplo nos cargos de direção intermédios, mas também a participação desigual de homens e mulheres no mercado de trabalho no seu conjunto. Alimenta, assim, as disparidades salariais entre homens e mulheres: no conjunto da UE, as mulheres continuam em média a ser pior remuneradas cerca de 16% do que os homens, diferença esta que ainda é mais acentuada nas empresas cotadas em bolsa. Além disso, quando a taxa de emprego e o nível de salário das mulheres são menos elevados, tal significa uma menor rendibilidade da educação para as próprias pessoas e para o setor público, facto que tem igualmente consequências sobre o produto interno bruto (PIB) da UE.

Proporcionar condições às mulheres para ocuparem cargos de direção e, desse modo, aproveitar plenamente o capital humano, será determinante para enfrentar os desafios demográficos da União, para competir com êxito numa economia globalizada e para assegurar à UE uma vantagem comparativa em relação aos países terceiros. Trata-se de um meio indispensável para relançar o crescimento económico tal como previsto na Estratégia Europa 2020. Este ponto de vista foi igualmente confirmado pela consulta pública, que demonstrou a existência de um consenso entre as partes interessadas sobre o facto de que proporcionar condições às mulheres para ocuparem cargos de direção é importante tanto para o desempenho das empresas como para o crescimento económico. Embora essa necessidade e as vantagens económicas de uma maior diversidade entre homens e mulheres a nível da população ativa sejam reconhecidas, os mercados não conseguem progredir nesse sentido. Esta incapacidade do mercado pode ser explicada pela tendência verificada em grupos muito homogéneos de não alterarem a sua composição, devido à aversão a trabalharem com pessoas com formação diferente ou de outro sexo, associando-se de preferência a pessoas do seu próprio grupo.

O número insuficiente de mulheres a ocuparem atualmente cargos nos conselhos de administração cria um círculo vicioso que perpetua a sua sub-representação a nível da tomada de decisão. A composição atual dos conselhos de administração influencia, de facto, a atitude de uma empresa em relação à igualdade entre os sexos e tende a dissuadir a nomeação de mais mulheres para os conselhos de administração. A falta de mulheres nos conselhos de administração também implica a falta de mentores, patronos e modelos de referência que poderiam facilitar a progressão da carreira das mulheres, preparando aquelas que possuem um maior potencial de chefia para integrarem esses órgãos.

Não obstante duas recomendações do Conselho (publicadas em 1984 e 1996), várias iniciativas legislativas e não legislativas dos Estados-Membros, bem como numerosas tentativas de autorregulação, a representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa aumentou apenas um pouco mais de 5% em 2003 para 13,7% em 2012. Prevê-se que aumente mais ou menos ao mesmo ritmo, para atingir 20,4% em 2020. Existe um amplo consenso entre as partes interessadas de que é necessário tomar medidas para obter progressos mais rápidos.

Além disso, regulamentações divergentes ou a falta de regulamentação a nível nacional criam obstáculos ao mercado interno, impondo às empresas europeias cotadas em bolsa exigências divergentes em matéria de governo das sociedades. Essas divergências podem causar dificuldades práticas às empresas cotadas que exercem atividades transfronteiriças, bem como aos candidatos a cargos de decisão. Na maioria dos Estados-Membros, a atual opacidade dos procedimentos de seleção e os critérios relativos às qualificações exigidas para os cargos de decisão constitui um obstáculo considerável a uma maior diversidade nos conselhos de administração e afeta negativamente as carreiras dos candidatos a esses cargos, a sua liberdade de circulação, bem como as decisões dos investidores.

2. SUBSIDIARIEDADE E PROPORCIONALIDADE

A igualdade entre homens e mulheres é um dos objetivos fundamentais da UE, tal como refletido nos seus Tratados (artigo 3.º, n.º 3, do TUE), e na Carta dos Direitos Fundamentais (artigo 23.º). Nos termos do artigo 8.º do TFUE, na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres. O artigo 157.º, n.º 3, do TFUE confere à União Europeia o direito de agir no domínio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e de trabalho.

As disparidades crescentes entre os Estados-Membros que se observam atualmente na representação das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa devem-se ao facto de que, embora aqueles possam adotar medidas para contrariar a menor representação das mulheres na tomada de decisões económicas, muitos deles não revelam qualquer vontade de o fazer ou confrontam-se com resistências quando o fazem. Por conseguinte, os desequilíbrios que existem no conjunto da União só poderão ser reduzidos se for adotada uma abordagem comum e a possibilidade de alcançar a paridade entre homens e mulheres, bem como o potencial de competitividade e de crescimento poderão ser melhor realizados através de uma ação coordenada a nível da UE em vez de iniciativas nacionais de alcance, ambição e eficácia variáveis. Apenas uma medida adotada a nível da União pode assegurar a plena utilização da reserva de competências que representam hoje as mulheres. **Por conseguinte, uma iniciativa a nível da União neste domínio respeitaria plenamente o princípio da subsidiariedade.**

A justificação para uma ação da UE apenas existe na medida em que seja necessária e indispensável para corrigir a persistente sub-representação das mulheres. A medida legislativa terá, portanto, caráter temporário, a fim de ser conforme com o princípio da subsidiariedade.

A **ação proposta é conforme com o princípio da proporcionalidade**, uma vez que se limita a estabelecer objetivos e princípios comuns. Num espírito da harmonização mínima, os Estados-Membros teriam suficiente liberdade para determinar a melhor forma de realizar esses objetivos comuns, tendo em conta as especificidades nacionais. Nenhuma medida vinculativa da UE comprometeria a possibilidade de as empresas nomearem os membros mais qualificados para os seus conselhos de administração. Essa medida respeitaria plenamente os requisitos estabelecidos pela jurisprudência pertinente do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) relativamente às ações positivas, cujo objetivo específico consiste em assegurar o respeito do princípio da proporcionalidade.

3. OBJETIVOS

Os **objetivos gerais** consistem em promover a igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisões económicas e em utilizar plenamente o potencial de talentos existente, a fim de obter a igualdade de representação entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas, contribuindo assim para a realização dos objetivos da Estratégia Europa 2020. Tendo em conta as componentes subjacentes do problema, podem ser definidos dois **objetivos específicos**: i) reduzir os obstáculos com que se confrontam as mulheres para ocupar cargos nos conselhos de administração e ii) melhorar o governo das sociedades e o seu desempenho. Tal conduziria a fixar um objetivo operacional que consiste na introdução de uma meta comum para a representação de cada sexo nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa, a atingir até 2020.

4. OPÇÕES DE AÇÃO

Tendo estabelecido que era necessária uma harmonização mínima das medidas para melhorar a diversidade entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas, a análise das opções teve em conta os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade, bem como a coerência com a Carta dos Direitos Fundamentais da UE (a seguir designada «Carta») e com outras políticas da Comissão. Tal reflete-se simultaneamente na limitação do âmbito e do tempo a que uma eventual iniciativa ficaria sujeita. Aplicar-se-ia, portanto, apenas às empresas cotadas em bolsa, com a exceção importante das PME. As empresas cotadas têm grande visibilidade e uma importância económica fundamental. Além disso, a presença de mulheres nos seus conselhos de administração é uma das mais baixas em comparação com outras categorias que foram analisadas.

Como hipótese de trabalho, o objetivo para as opções consideradas foi fixado em 40%. Esta percentagem situa-se assim entre a «massa crítica» mínima que foi considerada necessária para obter efeitos duradouros sobre o desempenho dos conselhos de administração (30%) e a plena paridade entre os sexos (50%). A data de cumprimento até 2020 permitiria harmonizar os esforços para aumentar a proporção de mulheres nos conselhos de administração das empresas em toda a UE, tendo devidamente em conta as diferentes situações de partida dos Estados-Membros.

4.1. Opção 1: statu quo

Esta opção não implicaria qualquer nova ação a nível da UE; tratar-se-ia apenas de manter a situação existente.

4.2. Opção 2: medida juridicamente não vinculativa

Tratar-se-ia de uma recomendação não vinculativa dirigida aos Estados-Membros convidando-os a adotarem as medidas adequadas para atingir, até 2020, uma representação de, pelo menos, 40% de cada sexo nos conselhos de administração das empresas, a qual visaria os administradores tanto executivos como não-executivos das empresas cotadas em bolsa da União.

4.3. Opção 3: medida mínima juridicamente vinculativa – objetivo fixado unicamente para os administradores não-executivos

Esta opção de uma medida legislativa vinculativa introduziria o objetivo quantificado de atingir, pelo menos, 40% de representação de cada sexo nos conselhos de administração das empresas até 2020, aplicável unicamente a administradores não-executivos de empresas cotadas em bolsa da União. Esta opção, tal como as duas seguintes, não abrangeria as PME e teria um caráter temporário.

4.4. Opção 4: medida intermédia juridicamente vinculativa – objetivo fixado para os administradores não-executivos, acompanhado de um objetivo flexível para os administradores executivos

Para além da medida legislativa que fixa um objetivo quantificado de 40% para os administradores não-executivos, esta opção introduziria a obrigação de fixar um objetivo flexível para os administradores executivos. Este último seria determinado pelas próprias empresas cotadas em bolsa em função da sua situação específica.

4.5. Opção 5: medida máxima juridicamente vinculativa – objetivos fixados para os administradores executivos e não-executivos

Esta opção introduziria um objetivo quantificado em matéria de diversidade entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas, devendo o nível de representação ser, até 2020, de pelo menos 40% para cada sexo, para os administradores executivos e não-executivos das empresas cotadas em bolsa na União.

5. AVALIAÇÃO DO IMPACTO

5.1. Avaliação da opção 1

Se não for adotada qualquer nova ação, podem prever-se progressos lentos na prossecução dos objetivos gerais e específicos, devendo a **proporção de mulheres** nos conselhos de administração das empresas atingir apenas 20,84% em 2020. Em seu resultado, esta opção teria um **impacto** negligenciável **sobre os direitos sociais e fundamentais**, ou mesmo um impacto nulo sobre estes últimos, no que à UE diz respeito, dado que a Carta, por força do seu artigo 51.º, n.º 1, não seria aplicável às medidas adotadas pelos Estados-Membros que não aplicam o direito da União.

O impacto sobre a **disparidade de emprego entre homens e mulheres** seria muito limitado, uma vez que os primeiros teriam sempre quatro vezes mais hipóteses do que as segundas de ocupar um cargo num conselho de administração, e duas vezes mais hipóteses de ocupar um cargo de chefia. A **disparidade de salário entre homens e mulheres**, que corresponde à diferença entre os salários dos homens e das mulheres nas empresas cotadas, seria de 23,72%, enquanto a taxa média de rendibilidade da educação seria de 18,2% para as próprias pessoas e de 22,11% para o setor público. O **desempenho das empresas** deveria situar-se, em média, em 10,78% de rendibilidade dos capitais próprios (ROE) para as empresas cotadas em bolsa na UE-27.

Na medida em que o *statu quo* não implicaria qualquer alteração em matéria de **investimentos** ou **encargos administrativos**, os custos correspondentes são estimados em zero.

5.2. Avaliação da opção 2

Devido à sua natureza não vinculativa, esta opção deveria apenas fazer pender a balança a favor de uma ação não vinculativa nos Estados-Membros que debatem atualmente esta questão. Uma recomendação, à luz da experiência adquirida no passado, seria limitada nos seus efeitos. A **proporção de mulheres** nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa deveria atingir 23,57% em 2020, o que representa um ligeiro aumento de 2,73 pontos percentuais em comparação com a opção 1. Teria um impacto bastante reduzido sobre os **direitos sociais e fundamentais**, uma vez que os efeitos positivos associados à paridade seriam ínfimos. Nos casos em que a recomendação fosse implementada e atingisse o seu objetivo de aumentar a proporção de mulheres nos conselhos de administração das empresas, reduzindo assim a diferença que existe entre homens e mulheres, contribuiria para promover a igualdade de géneros e os direitos consagrados no artigo 15.º (liberdade profissional e direito de trabalhar) e no artigo 23.° (igualdade entre homens e mulheres) da Carta. Na medida em que as medidas adotadas pelos Estados-Membros na sequência de uma recomendação devem ser consideradas como medidas de aplicação do direito da União na aceção do artigo 51.º, n.º 1, da Carta, os Estados-Membros deveriam assegurar que fosse o mais reduzido possível o impacto negativo sobre os direitos consagrados no artigo 16.° (liberdade de empresa) e no artigo 17.° (direito de propriedade) da Carta.

Esta opção teria **repercussões** positivas moderadas **na economia em geral**, em termos de redução das disparidades de emprego e de salário entre homens e mulheres e de aumento da taxa média de rendibilidade da educação. Devido ao ligeiro aumento da proporção de mulheres entre os administradores executivos e não-executivos, as características gerais do governo das sociedades não seriam muito afetadas. Com base numa estimativa prudente, o **desempenho das empresas** em termos de rendibilidade dos capitais próprios devia aumentar 0,67% em comparação com os valores de referência, o que implicaria um benefício líquido suplementar de cerca de 4 mil milhões de EUR para as empresas cotadas em bolsa.

Apenas os Estados-Membros que implementassem a recomendação e, no caso de medidas nacionais não vinculativas, apenas as empresas que respeitassem essas mesmas medidas teriam de suportar os custos de investimento. Desta forma, os **custos de investimento** anuais totais na UE são estimados em 3,7 milhões de EUR para o período 2017-2020, e em 651 800 EUR para o período 2021-2030. Os **encargos administrativos** anuais médios associados à obrigação imposta a todas as empresas em causa de comunicarem a composição dos seus conselhos de administração elevar-se-ia a 115 000 EUR. Partindo do princípio que todos os Estados-Membros que adotariam medidas deveriam igualmente acompanhar os progressos realizados, calcula-se que a média anual total dos custos de **acompanhamento** na UE seria de 93 000 EUR.

5.3. Avaliação da opção 3

Com base na hipótese de pleno respeito do objetivo, esta opção traduzir-se-ia num aumento da **proporção de mulheres** nos conselhos de administração das empresas para 32,58% em 2020, ou seja, um aumento concreto de 11,74 pontos percentuais em comparação com a opção 1. Tendo em conta que a proporção de mulheres entre os administradores não-executivos atingiria 40%, esta opção teria um impacto considerável sobre os **direitos sociais e fundamentais**. Por conseguinte, os benefícios resultantes da paridade entre homens e mulheres e que seriam sentidos ao nível adequado, seriam bastante mais importantes. Esta opção teria um impacto positivo claro sobre a igualdade entre homens e mulheres e os direitos conferidos pelos artigos 15.º e 23.º da Carta. Embora represente igualmente uma restrição dos

direitos enunciados nos artigos 16.º e 17.º da Carta, ao limitar o direito das empresas de decidirem quem as gere e controla, essa restrição continua a assegurar tais direitos, uma vez que deixa às empresas uma margem de apreciação suficiente para selecionar os administradores mais qualificados, enquanto este instrumento só afeta a composição global homens-mulheres dos conselhos de administração das empresas. Por outro lado, considerando que esta opção só abrange os membros não-executivos desses órgãos, apenas representaria uma restrição menor na medida em que esse cargo não implique funções de gestão quotidiana da empresa. Se as empresas não forem capazes de encontrar mulheres igualmente qualificadas para ocupar os seus conselhos de administração, não são obrigadas a atingir o objetivo preconizado.

Esta opção teria **repercussões** positivas **na economia em geral**, em termos de redução das disparidades de emprego e de salário entre homens e mulheres, bem como de aumento da taxa média de rendibilidade da educação. Teria um impacto positivo significativo sobre o governo das sociedades, acompanhado de efeitos importantes sobre a dinâmica dos conselhos de administração. Além disso, o aumento do número de mulheres nos conselhos de administração teria um efeito benéfico visível sobre o **rendimento das empresas**, uma vez que esta opção implicaria benefícios líquidos muito superiores aos previstos para a opção 2, ou seja, um aumento do rendimento líquido das empresas cotadas de cerca de 15,7 mil milhões de EUR, segundo uma estimativa prudente. As projeções da rendibilidade média indicam um aumento de 2,61% em comparação com os valores de referência.

Ao explorar plenamente a reserva de talentos disponível, esta opção necessitaria de **custos de investimento** anuais totais no montante de 16,6 milhões de EUR para o período 2017-2020 e de 3 milhões de EUR para o período 2021-2030. Por último, implicaria **encargos administrativos** anuais totais no montante de 124 000 EUR para a elaboração de relatórios pelas empresas, enquanto os Estados-Membros suportariam custos anuais de 100 000 EUR de acompanhamento dos progressos realizados.

5.4. Avaliação da opção 4

Esta opção teria o mesmo impacto sobre os administradores não-executivos do que a opção 3. No que diz respeito ao objetivo flexível para os administradores executivos, parte-se do princípio de que cada empresa substituiria um homem por uma mulher entre estes administradores (ficando inalterada a dimensão média dos conselhos de administração). Tal medida aumentaria consideravelmente a **proporção de mulheres** nos conselhos de administração, elevando-a para 34,11% até 2020, ou seja, quase duplicando o número de mulheres no cargo de administrador executivo e aumentando o número global de 13,27 pontos percentuais em comparação com a opção 1. Isto deve-se ao facto de que, para além do objetivo de 40% para os administradores não-executivos, a presença de mulheres entre os administradores executivos aumentaria para 14,44%. Tal como para a opção 3, esta opção também teria um considerável impacto sobre os **direitos sociais e fundamentais**, pois os benefícios associados à paridade entre homens e mulheres seriam os mesmos. Ora, sendo um pouco mais ambiciosa do que a opção opção 3 no que diz respeito à dimensão dos direitos fundamentais, esta disposição normativa mínima, que incitaria as empresas a aumentarem a proporção de mulheres entre os seus administradores executivos promovendo, deste modo, mais mulheres nos cargos de chefia, poderia ainda reforçar o impacto positivo sobre os direitos consagrados nos artigos 15.º e 23.º da Carta. A opção 4 não aumentaria o impacto negativo sobre os direitos enunciados nos artigos 16.º e 17.º da Carta, uma vez que cada empresa seria livre de definir o seu próprio objetivo e determinar a medida das suas ambições.

Esta opção teria **repercussões** positivas significativas **na economia em geral**, em termos da redução das disparidades de emprego e de salário entre homens e mulheres, bem como de aumento da taxa média de rendibilidade da educação. Os indicadores relativos ao **governo das sociedades** registaria melhores resultados com esta opção. O **desempenho das empresas** também seria significativamente melhorado. Os **benefícios líquidos** correspondentes deveriam ainda aumentar, atingindo um resultado líquido suplementar das empresas cotadas de cerca de 23,7 milhões de EUR, segundo uma estimativa prudente, na medida em que a rendibilidade média dos capitais próprios deveria progredir de 2,92% em comparação com os valores de referência.

Segundo esta opção, os **custos de investimento** anuais totais são estimados em 18,3 milhões de EUR para o período 2017-2020 e em 3,5 milhões de EUR para o período 2021-2030. Estes custos de investimento não são certamente negligenciáveis, mas são muito modestos em relação aos benefícios acima referidos para as empresas, quaisquer que sejam as considerações de ordem macroeconómica. Os **encargos administrativos** que pesam sobre as empresas e os **custos de acompanhamento** suportados pelos Estados-Membros seriam do mesmo nível da opção 3, ou seja, 124 000 EUR e 100 000 EUR, respetivamente, dado que a opção 4 não impõe obrigações suplementares em relação à opção 3.

5.5. Avaliação da opção 5

Pressupondo que esta opção fosse plenamente implementada, seria a mais eficaz para aumentar a **proporção de mulheres** nos conselhos de administração. Essa proporção deveria atingir 40% até 2020, tanto para os administradores executivos como para os administradores não-executivos (em comparação com a opção 1, este aumento de 19,16 pontos percentuais a nível da administração implicaria uma progressão de, respetivamente, 32,19 e 15,25 pontos percentuais para os administradores executivos e não-executivos) Teria um grande impacto sobre os **direitos sociais e fundamentais**, na medida em que os benefícios decorrentes da paridade entre homens e mulheres seriam muito consideráveis. Permitiria transformar o clima e a cultura de empresa de forma mais profunda e duradoura, produzindo assim os efeitos positivos mais importantes para a situação das mulheres no mercado de trabalho. Em contrapartida, a restrição dos direitos previstos nos artigos 16.º e 17.º da Carta seria maior se considerações relativas à paridade entre homens e mulheres limitassem a liberdade de escolha das empresas em matéria de nomeação dos administradores executivos encarregados da gestão quotidiana da empresa e das principais transações comerciais. Contudo, esta restrição não parece ser desproporcionada, tendo em conta, nomeadamente, a importância do objetivo prosseguido, ou seja, a igualdade entre homens e mulheres tal como é reconhecida na Carta e nos Tratados. Além disso, tal restrição pode ser atenuada, uma vez que as empresas não teriam de respeitar esse objetivo de igualdade de géneros quando não consigam selecionar, em termos de qualificação igual, candidatos do sexo menos representado, por exemplo, nos setores em que a proporção de mulheres é particularmente baixa a nível do pessoal e do enquadramento, e em que as funções de administrador executivo exigem conhecimentos e experiência específica neste setor. Se escolherem esta opção, os decisores políticos devem ter devidamente em conta o alcance das restrições no que diz respeito aos direitos fundamentais dos acionistas.

Esta opção teria **repercussões** positivas muito significativas **na economia em geral**, em termos da redução das disparidades de emprego e de salário entre homens e mulheres e de aumento da taxa média de rendibilidade da educação. As medidas vinculativas, tanto para os administradores executivos como não-executivos, teriam um impacto muito significativo sobre o governo das sociedades, enquanto o **desempenho das empresas** poderia registar um

aumento médio dos capitais próprios de 3,95% em comparação com os valores de referência. Tal implicaria um aumento do rendimento líquido das empresas cotadas de cerca de 23,7 mil milhões de EUR, segundo uma estimativa prudente.

No âmbito da opção 5, é previsível que os **custos de investimento** anuais totais na UE se elevem a 26,5 milhões de EUR para o período 2017-2020, após o qual diminuiriam para 5 milhões de EUR para o período 2021-2030. Estes custos de investimento não são certamente negligenciáveis, mas são bastante modestos em relação aos benefícios acima referidos para as empresas, quaisquer que sejam as considerações de ordem macroeconómica. Os **encargos administrativos** que pesam sobre as empresas e os **custos de acompanhamento** suportados pelos Estados-Membros seriam do mesmo nível das opções 3 e 4, ou seja, 124 000 EUR e 100 000 EUR por ano, respetivamente.

6. COMPARAÇÃO DAS OPÇÕES

Todas as opções deveriam resolver as principais causas do problema e contribuir para reduzir aos diferentes níveis, ou mesmo quebrar, o círculo vicioso que impede as mulheres de participarem nos conselhos de administração das empresas. Resulta da comparação do impacto das diferentes opções que (i) as medidas vinculativas são mais eficazes para atingir os objetivos do que medidas não vinculativas, (ii) as medidas que visam tanto os administradores executivos como os não-executivos são mais eficazes do que medidas apenas dirigidas a um grupo e (iii) as medidas vinculativas produzem mais benefícios para a sociedade e a economia do que medidas não vinculativas.

Paralelamente, as medidas vinculativas implicariam, comparativamente, encargos administrativos e custos mais importantes que, no entanto, seriam bastante modestos tendo em conta os benefícios previstos sobre a economia. Além disso, o grau de eficácia das várias opções está diretamente associado ao grau de interferência com os direitos das empresas e os direitos dos acionistas enquanto proprietários. Em relação a uma medida não vinculativa com um efeito concreto embora limitado, um impacto mais relevante em termos de objetivos prosseguidos exigiria um instrumento com força vinculativa e que estabelecesse metas para a composição dos conselhos de administração das empresas. Enquanto o impacto de todas as opções sobre os direitos fundamentais é justificável e conforme com o princípio da proporcionalidade na perspetiva da legitimidade dos objetivos prosseguidos e das garantias previstas, as opções que fixam objetivos quantificados para os administradores executivos, ou seja, as pessoas diretamente responsáveis pela gestão operacional quotidiana da empresa, são as que teriam os efeitos mais positivos, embora configurando igualmente a interferência mais significativa.

A escolha da opção privilegiada dependerá da questão saber se os custos acrescidos e a interferência mais significativa nos direitos fundamentais das medidas vinculativas poderiam ser justificados pelos benefícios mais importantes sobre a sociedade e a economia decorrentes dessas medidas, ou se, pelo contrário, devem ser privilegiadas medidas não vinculativas uma vez que, embora os seus benefícios sobre a sociedade e a economia sejam menores e menos eficazes para atingir os objetivos prosseguidos, restringiriam em menor grau o exercício dos direitos fundamentais. Os pontos de vista das partes interessadas serão tidos em consideração na escolha da opção privilegiada.

Os encargos administrativos devem ser mínimos para o conjunto das opções, dado que estas apenas se aplicariam às empresas cotadas em bolsa, que se espera sejam capazes de utilizar os

mecanismos existentes para prestar as informações necessárias aos Estados-Membros sobre o cumprimento das suas obrigações. Durante o exercício de avaliação preliminar das opções de ação, as opções suscetíveis de implicar encargos administrativos foram eliminadas numa fase precoce.

7. DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA DE ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

No caso de ser adotada uma medida vinculativa a nível da União (opções 3-5), os Estados-Membros teriam de assegurar o acompanhamento junto das empresas cotadas para verificar se estas respeitam os objetivos, bem como apresentar relatórios à Comissão sobre a sua aplicação a nível nacional. A Comissão, por seu lado, asseguraria um acompanhamento para controlar a correta transposição e aplicação do instrumento vinculativo a nível nacional. A Comissão teria ainda a obrigação de informar regularmente o Parlamento Europeu e o Conselho sobre os progressos realizados. Uma medida juridicamente vinculativa a nível da UE seria muito provavelmente limitada no tempo, o que significa que seria revogada após um determinado número de anos caso fossem realizados progressos suficientes, e se for possível prever de forma razoável que a tendência de aumento da presença das mulheres em cargos de decisão económica persistiria após a supressão da referida medida.