



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 10 de outubro de 2022
(OR. en)

Dossiê interinstitucional:
2012/0299(COD)

10521/22
ADD 1

LIMITE

SOC 394
GENDER 117
ECOFIN 651
DRS 32
CODEC 970

PROJETO DE NOTA JUSTIFICATIVA DO CONSELHO

Assunto: Posição do Conselho em primeira leitura com vista à adoção de uma DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas

– Projeto de nota justificativa do Conselho

I. INTRODUÇÃO

1. A Comissão Europeia apresentou ao Parlamento Europeu e ao Conselho a proposta referida em epígrafe em 14 de novembro de 2012.
2. A proposta visava combater o grave problema da sub-representação das mulheres nos órgãos sociais das empresas cotadas.
3. Durante a sua 7.^a legislatura, o Parlamento Europeu designou a Comissão dos Assuntos Jurídicos (JURI) e a Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros (FEMM) como comissões conjuntamente responsáveis pela proposta legislativa. A Comissão JURI nomeou Evelyn Regner (SD, AT) e a Comissão FEMM nomeou Rodi Kratsa-Tsagaropoulou (PPE, EL) como correladoras e o relatório foi votado em 14 de outubro de 2013. O Parlamento Europeu adotou a sua posição em primeira leitura, que contém 66 alterações, em 20 de novembro de 2013¹.
4. Durante a 9.^a legislatura do Parlamento Europeu, as Comissões JURI e FEMM nomearam, respetivamente, Lara Wolters (SD, NL) e Evelyn Regner (SD, AT) como correladoras e, depois de o Conselho ter chegado à sua orientação geral sobre a proposta, decidiram conjuntamente, em 16 de março de 2022, encetar negociações interinstitucionais, com base na posição do Parlamento em primeira leitura.
5. No Conselho, o Grupo das Questões Sociais analisou pela primeira vez a proposta em 1 de fevereiro de 2013. O Grupo analisou igualmente a avaliação de impacto nesta reunião e nas reuniões subsequentes (18 de fevereiro de 2013 e 25 de março de 2013).
6. Foram apresentados ao Conselho EPSCO relatórios intercalares em 20 de junho de 2013, 9 de dezembro de 2013, 19 de junho de 2014, 11 de dezembro de 2014 e 18 de junho de 2015. Em 7 de dezembro de 2015, o Conselho EPSCO analisou um texto de compromisso apresentado pela Presidência, mas não conseguiu alcançar uma maioria qualificada. Em 15 de junho de 2017 foi apresentado ao Conselho TTE um novo relatório intercalar. Na sequência de novos trabalhos a vários níveis, o Conselho definiu uma orientação geral em 14 de março de 2022².

¹ P7_TA(2013)0488.

² 6468/22 + ADD 1.

7. Entre março e junho de 2022 decorreram negociações entre o Parlamento Europeu, o Conselho e, no papel de facilitador, a Comissão, com vista a um acordo sobre a proposta. Em 7 de junho de 2022, os negociadores chegaram a acordo provisório sobre um texto de compromisso, que foi posteriormente analisado e aprovado pelo Comité de Representantes Permanentes em 15 de junho de 2022³.
8. Nos seus trabalhos, o Conselho também teve em linha de conta os pareceres do Comité Económico e Social Europeu e do Comité das Regiões datados, respetivamente, de 13 de fevereiro de 2013 e 30 de maio de 2013.
9. Tendo em conta o acordo provisório entre os colegisladores e após revisão jurídico-linguística, o Conselho deverá adotar a sua posição em primeira leitura sobre a proposta em outubro de 2022.

II. OBJETIVO

10. A proposta da Comissão estabelece um objetivo quantitativo de 40 % para a proporção do sexo sub-representado nos órgãos sociais das empresas cotadas e a obrigação de as empresas diligenciarem para atingir esse objetivo, nomeadamente pela introdução de regras processuais para a seleção e nomeação de membros não executivos dos órgãos sociais.

III. ANÁLISE DA POSIÇÃO DO CONSELHO EM PRIMEIRA LEITURA

A. Considerações gerais

11. Com base na proposta da Comissão, o Parlamento e o Conselho conduziram as negociações no intuito de chegarem a acordo na fase de definição da posição do Conselho em primeira leitura (acordo em segunda leitura antecipada). O texto do projeto de posição do Conselho reflete integralmente o compromisso alcançado entre os colegisladores.

³ 9880/22 + ADD 1.

12. A posição do Parlamento em primeira leitura confirmou em grande medida a abordagem adotada pela Comissão na sua proposta, que apresentava uma norma mínima para processos de seleção justos e transparentes de modo a melhorar o equilíbrio de género nos órgãos sociais das empresas, mas não estabelecia quotas vinculativas. A orientação geral do Conselho, acordada mais de nove anos após a posição do Parlamento em primeira leitura, também apoiou esta abordagem, salientando simultaneamente a necessidade de reconhecer os diferentes meios através dos quais os Estados-Membros poderiam alcançar os objetivos da diretiva, em conformidade com o princípio da subsidiariedade.
13. O compromisso que reflete a posição do Conselho em primeira leitura contém os seguintes elementos essenciais:

B. Estrutura e âmbito de aplicação

a) Reorganização do texto

14. O Conselho reorganizou a estrutura do texto para maior clareza e a fim de salientar a distinção entre os objetivos a alcançar pelas empresas cotadas e os meios para os alcançar (ver artigos 5.º e 6.º) e a fim de clarificar as demais disposições, incluindo as disposições relativas a objetivos específicos, à apresentação de relatórios e aos órgãos destinados a promover a igualdade (ver artigos 5.º, 7.º e 10.º). Esta reestruturação permitiu igualmente clarificar o funcionamento da cláusula de suspensão (ver infra). A fim de clarificar o facto de a suspensão ocorrer aquando da aplicação da diretiva, durante as negociações entre os legisladores o artigo pertinente foi transferido para a última parte do texto (ver o artigo 12.º). O resto da estrutura do texto acordado segue a lógica introduzida pelo Conselho na sua orientação geral.

b. Título

15. O título da proposta inicial só fazia referência aos dirigentes não executivos, embora a proposta na realidade contivesse disposições aplicáveis também aos dirigentes executivos. Por uma questão de clareza, o Conselho alterou o título de modo a explicitar que a diretiva abrange *todos* os dirigentes, ou seja, *tanto* os dirigentes executivos *como* os não executivos. A mesma clarificação foi igualmente feita, sempre que pertinente, em todo o texto. Esta abordagem foi acordada pelos legisladores durante as negociações e é mantida no texto de compromisso.

c. Definições (artigo 3.º)

16. No texto de compromisso, as principais definições foram alinhadas pela orientação geral do Conselho. Em especial, a definição de "empresa cotada" refere-se a uma empresa que tem a sua sede estatutária num Estado-Membro, e cujas *ações* são admitidas à negociação num mercado regulamentado.

d. Objetivos (artigo 5.º)

17. A proposta da Comissão Europeia já continha dois objetivos alternativos: 40 % para os dirigentes não executivos ou 33 % para todos os dirigentes, embora tenha sido dada menos visibilidade a esta última opção. O Conselho reformulou os dois objetivos, tornando ambos igualmente explícitos, com vista a clarificar o âmbito de aplicação e as alternativas previstas. O Parlamento Europeu não considerara necessária uma alteração desta natureza e exprimira o receio de que a mesma pudesse ser entendida como uma redução do nível de ambição. A título de compromisso, o artigo 5.º foi ligeiramente reformulado: em vez da expressão "procuram alcançar", prevê agora que os Estados-Membros assegurem que as empresas cotadas "fiquem obrigadas a cumprir" um dos dois objetivos. No entanto, os objetivos propriamente ditos ficaram inalterados.

e) Empresas públicas *versus* empresas privadas, e empresas em que os membros do sexo sub-representado representam menos de 10 % dos trabalhadores

18. O Conselho pretendeu suprimir a disposição que estabelecia uma distinção entre empresas públicas e privadas, estando as primeiras sujeitas a um prazo mais curto para atingir os objetivos. Por seu lado, o Parlamento pretendeu suprimir a disposição que permitia aos Estados-Membros isentar das disposições essenciais as empresas em que os membros do sexo sub-representado representam menos de 10 % dos trabalhadores. A título de compromisso, ambas as disposições foram suprimidas.

C) Processos de seleção

a) Ação positiva (artigo 6.º)

19. A posição do Parlamento continha várias disposições aplicáveis à fase de pré-seleção. A título de compromisso, os legisladores chegaram a acordo sobre uma redação que especifica claramente que a ação positiva se aplica a todo o processo de seleção. Em consonância com esta abordagem e à luz da jurisprudência constante sobre a matéria, o texto de compromisso especifica que o objetivo de melhorar a igualdade de género deve reger todo o processo, incluindo a fase de pré-seleção, e que deve ser dada prioridade ao sexo sub-representado desde que o candidato possua qualificações iguais às do candidato do outro sexo, mas não automática ou incondicionalmente.

b. Obrigações em matéria de informação (artigo 6.º, n.º 3)

20. A posição do Parlamento alargou a lista de informações que as empresas seriam obrigadas a fornecer aos candidatos preteridos. No entanto, como parte do compromisso global, as disposições pertinentes foram mantidas numa formulação próxima da inicialmente proposta pela Comissão.

D. Cláusula de suspensão (artigo 12.º)

21. Na sua orientação geral, num espírito de subsidiariedade, o Conselho desenvolveu e aperfeiçoou a cláusula de suspensão constante da proposta da Comissão, a fim de proporcionar uma flexibilidade essencial aos Estados-Membros que já tinham tomado medidas igualmente eficazes para melhorar o equilíbrio de género nos órgãos sociais das empresas, e que deveriam, por conseguinte, ser autorizados a suspender os requisitos processuais estabelecidos na diretiva. No entanto, o Parlamento considerou que a cláusula de suspensão constante do texto do Conselho era potencialmente demasiado lata, e também em parte pouco clara, deixando assim a impressão de uma lacuna. A título de compromisso, os legisladores concordaram em especificar que a cláusula de suspensão só seria acessível aos Estados-Membros que tivessem adotado medidas nacionais comprovadamente "tão eficazes" como as estabelecidas na diretiva, isto é, medidas quantitativas vinculativas na legislação nacional ou, em alternativa, resultados efetivos em termos de uma percentagem específica alcançada. Além disso, nos termos do texto de compromisso, para que um Estado-Membro possa invocar a cláusula de suspensão, as condições devem estar preenchidas até à data de entrada em vigor da diretiva.
22. Além disso, o compromisso alcançado inclui uma *lista fechada de condições* a preencher pelos Estados-Membros para poderem beneficiar da suspensão e uma descrição mais clara dos elementos essenciais que o direito nacional deverá incluir. O compromisso omite também a opção adicional constante da proposta da Comissão, que teria permitido uma suspensão baseada na dinâmica de progresso (em vez de uma percentagem específica já alcançada). Além disso, foi inserida no artigo sobre o reexame uma disposição que exige que a Comissão avalie no seu relatório de 2030 a eventual necessidade de rever as condições da cláusula de suspensão. Além disso, os Estados-Membros que recorram à cláusula de suspensão serão igualmente obrigados a comunicar não só se e de que forma cumpriram as condições aplicáveis, mas também se continuam a progredir no sentido de uma representação mais equilibrada de ambos os sexos, o que está em consonância com a sua obrigação mais lata de comunicar a generalidade dos progressos realizados. O compromisso prevê igualmente que os Estados-Membros apliquem a diretiva e que a Comissão apresente relatórios sobre essa aplicação.

E. Datas e prazos (artigo 5.º)

23. Atendendo ao número de anos decorridos desde que a proposta foi elaborada, o Conselho atualizou as datas e os prazos na sua orientação geral. No entanto, o Parlamento, tendo adotado o seu parecer já em 2013, não teve oportunidade de proceder a essa atualização. As negociações entre os legisladores centraram-se no prazo de transposição e na data-limite para a consecução dos objetivos da diretiva, tendo o Parlamento defendido um calendário mais rigoroso. O compromisso acordado repõe um período de transposição normalizado de dois anos e fixa a data-limite para a consecução dos objetivos quantitativos em 30 de junho de 2026, a meio caminho entre os mandatos dos dois legisladores.

F. Sanções (artigo 8.º)

24. Havia um desfasamento significativo entre a posição repercutida na orientação geral do Conselho, que optou por uma redação sucinta e geral, referindo-se a "medidas de execução", e a do Parlamento, que era mais pormenorizada e teria obrigado os Estados-Membros a aplicar sanções específicas, tais como coimas, a anulação de nomeações e a exclusão de concursos públicos e do acesso a fundos europeus. O texto de compromisso acordado utiliza o termo "sanções" e retoma a ideia inicial da Comissão de mencionar, apenas a título de exemplo, as coimas e a anulação de nomeações. Foi igualmente incluída uma disposição geral sobre contratos públicos que obriga os Estados-Membros a assegurar que, na execução de contratos públicos e concessões, as empresas cotadas cumprem as obrigações aplicáveis no âmbito do direito social e laboral, em conformidade com o direito da UE aplicável. Por último, foi também incluída no texto, como parte do compromisso, uma forma alternativa de sanção ou de incentivo informal, ou seja, a publicação pelos Estados-Membros de uma lista das empresas que conseguiram alcançar os objetivos quantitativos estabelecidos na diretiva.

G. Reexame (artigo 13.º)

25. Na sua posição, o Parlamento previa tornar explícita a possibilidade de a Comissão propor uma revisão do âmbito de aplicação da diretiva a fim de incluir as instituições e órgãos europeus, as empresas não cotadas, as sanções e a cláusula de suspensão. O Conselho privilegiou uma formulação mais geral, tendo em conta que a Comissão tem, de qualquer modo, o direito de iniciativa no que toca a decidir sobre futuras propostas de revisão ou complemento da diretiva. O texto de compromisso convida a Comissão a analisar, no seu relatório de 2030, a eficácia da diretiva, a eventual necessidade de alargar numa data posterior o âmbito de aplicação da diretiva de modo a abranger as empresas não cotadas que não correspondem à definição de PME, e uma das condições da cláusula de suspensão – a condição que se baseia nos progressos realizados (artigo 12.º, n.º 1, alínea a)). As PME e as instituições da UE estão claramente excluídas do artigo sobre o reexame tal como consta do compromisso alcançado. No entanto, foi aditado um considerando sobre o papel de exemplo das instituições da UE, a fim de registar as estratégias existentes em matéria de igualdade (considerando 12).

H. Anexo técnico

26. Na sua posição, o Conselho aditou um anexo técnico que explicita o número específico de cargos nos órgãos sociais considerados necessários para alcançar os objetivos quantitativos expressos em percentagem na diretiva. Este anexo faz parte do compromisso acordado pelos legisladores.

IV. CONCLUSÃO

27. A posição do Conselho mantém os objetivos principais da proposta da Comissão Europeia e respeita na íntegra o compromisso alcançado nas negociações informais entre o Conselho e o Parlamento Europeu, com o apoio da Comissão.
28. O compromisso alcançado pelos legisladores foi confirmado por carta dos presidentes da Comissão JURI e da Comissão FEMM do Parlamento Europeu, datada de 16 de junho de 2022. Prevê-se que o compromisso seja oportunamente adotado pelo Conselho como posição em primeira leitura.