

## PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

### Decreto do Presidente da República n.º 47/2013

de 8 de março

O Presidente da República decreta, nos termos do artigo 135º, alínea a) da Constituição, o seguinte:

É nomeado, sob proposta do Governo, o embaixador António Carlos Carvalho de Almeida Ribeiro como Embaixador de Portugal junto da Ordem Soberana e Militar de Malta.

Assinado em 22 de fevereiro de 2013.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 5 de março de 2013.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*. — O Ministro de Estado e dos Negócios Estrangeiros, *Paulo Sacadura Cabral Portas*.

### Decreto do Presidente da República n.º 48/2013

de 8 de março

O Presidente da República decreta, nos termos do artigo 135º, alínea a) da Constituição, o seguinte:

É nomeado, sob proposta do Governo, o ministro plenipotenciário de 2ª classe José Augusto de Jesus Duarte para o cargo de Embaixador de Portugal em Maputo.

Assinado em 22 de fevereiro de 2013.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 5 de março de 2013.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*. — O Ministro de Estado e dos Negócios Estrangeiros, *Paulo Sacadura Cabral Portas*.

## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

### Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013

O Programa do XIX Governo Constitucional determina a execução de políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção da igualdade de género, expressamente reconhecendo que a valorização da igualdade de género em tempos de crise deve ser encarada não apenas como uma questão de direitos e de justiça social, mas também como uma pré-condição para um crescimento sustentável e para a promoção do emprego e da solidariedade.

As Grandes Opções do Plano para 2013 refletem a necessidade de dar continuidade ao processo de diálogo com os parceiros sociais no que se refere à situação das mulheres no mercado de trabalho, designadamente quanto ao desemprego, à persistência de diferenças salariais, aos mecanismos de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, ao acesso a cargos de direção e à prevenção e combate ao assédio sexual no trabalho.

A Estratégia Europeia para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2010-2015 assume como primeira prioridade a igualdade na independência económica, reafirmando que

esta é uma condição essencial para que os homens e as mulheres possam determinar a sua própria vida e tenham verdadeiras possibilidades de escolha.

A existência em Portugal de um quadro jurídico-constitucional satisfatório – e mesmo confortável –, teoricamente apto a assegurar não só a aplicação como a promoção e o aprofundamento dos direitos de igualdade e de não discriminação designadamente das mulheres trabalhadoras, não significa, por si só, a garantia de que não há, na prática, diferenciações no tratamento do trabalho prestado por homens e mulheres.

Conforme é reconhecido, o momento de crise económica que atravessamos na Europa e em Portugal constitui um risco acrescido para as mulheres. Assim, devem ser promovidas ações que possibilitem, por um lado, que a situação das mulheres, designadamente no mercado de trabalho, não se deteriore e, por outro, que seja aproveitada a qualificação das mulheres como uma mais-valia para a superação desta crise.

As mulheres têm estado permanentemente mais expostas ao desemprego, apresentando estruturalmente taxas de desemprego superiores às dos homens. No quarto trimestre de 2012, a taxa de desemprego dos homens e das mulheres foi, respetivamente, de 16,8% e de 17,1%.

Entre a população jovem (15 aos 24 anos) a referida diferença é ainda mais visível. No quarto trimestre de 2012, naquele segmento, a taxa de desemprego dos rapazes foi de 37,8% e a das raparigas de 42,5%.

É igualmente assinalável essa diferença na população desempregada com níveis habilitacionais mais elevados. Na verdade, no quarto trimestre de 2012, 62,7% dos desempregados com o ensino superior foram mulheres.

Também no que se refere à duração da procura de emprego as mulheres apresentam uma taxa de desemprego de 6,4% no escalão de 25 e mais meses contra 5,8% no caso dos homens.

O Governo tem vindo a executar medidas tendo em vista a atenuação destes efeitos, de que é exemplo a Portaria n.º 45/2012, de 13 de fevereiro, que criou a Medida Estímulo 2012, no âmbito da qual se prevê a concessão de um incentivo à contratação de mulheres com baixas qualificações. Por seu turno, a Portaria n.º 297/2012, de 28 de setembro, que criou o Programa Formação-Algarve consagra uma majoração no apoio financeiro às empresas que celebrem ou renovem, em determinadas condições, contratos de trabalho com trabalhadores/as responsáveis por famílias monoparentais e com trabalhadores/as que pertençam ao sexo menos representado em sectores de atividade que tradicionalmente empregam uma maioria de pessoas do mesmo sexo.

Relativamente às diferenciações salariais, diga-se que as mulheres sempre receberam em média remuneração inferior à dos homens, não se verificando nos últimos anos qualquer evolução positiva significativa.

Concretamente no que respeita ao ganho, isto é, ao montante resultante da soma da remuneração de base com os prémios, subsídios, horas suplementares e extraordinárias, o ganho médio mensal das mulheres representava, em abril de 2012, de acordo com dados do Ministério da Economia e do Emprego, apenas 78,8% do dos homens.

Apesar das suas melhores qualificações académicas, as mulheres continuam a enfrentar grandes obstáculos no acesso a lugares de decisão económica. Em 2012, as mulheres representavam 58,4% da população com nível de escolaridade superior e, de acordo com informação contida

na *Base de Dados: Mulheres e Homens na Tomada de Decisão* da Comissão Europeia, nas 18 maiores empresas portuguesas cotadas em Bolsa, as mulheres representam 7% dos membros dos conselhos de administração e 0% dos presidentes daqueles conselhos (dados de 2012).

Em 2012, o Governo aprovou a Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, destinada a promover, nos sectores público e privado, o aumento da participação efetiva das mulheres nos órgãos de gestão das empresas. Os resultados de um primeiro diagnóstico, referentes a agosto de 2012, relativamente ao universo das empresas que responderam ao pedido de reporte de informação, são significativos: nas empresas do sector empresarial do Estado, as mulheres constituíam, em média, 27,2% dos membros dos conselhos de administração e 16,7% dos respetivos presidentes; nas empresas do sector privado cotadas em Bolsa, as mulheres representavam 9,5% do total de membros dos conselhos de administração, não existindo, à data, nenhuma presidente. O Governo tem neste momento em curso a segunda avaliação no âmbito do processo de monitorização daquela Resolução.

Assim:

Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministro resolve:

1 - Aprovar as seguintes medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente no sentido da eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras discriminações:

a) Elaborar e divulgar um relatório sobre as diferenciações salariais por ramos de atividade;

b) Elaborar e apresentar à concertação social um documento técnico de apoio à preparação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais por forma a integrarem, nos respetivos conteúdos, a dimensão da igualdade de género e a prevenir eventuais discriminações;

c) Incentivar as empresas a estabelecerem protocolos com serviços de apoio à infância, terceira idade ou dependentes, facilitando aos/às trabalhadores/as a utilização de vagas e/ou descontos na mensalidade;

d) Incentivar a utilização pelas empresas, como instrumentos específicos de apoio à conciliação, dos mecanismos já existentes na lei relativos ao horário flexível, trabalho a tempo parcial e bancos de horas;

e) Elaborar e divulgar, no primeiro trimestre de cada ano, um relatório anual de boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas;

f) Adotar medidas legislativas tendo em vista a contratação e a promoção de estágios profissionais especificamente para pessoas que pertençam ao sexo menos representado em sectores de atividade que tradicionalmente empregam uma maioria de pessoas do mesmo sexo;

g) Integrar a dimensão da igualdade de género em todas as medidas específicas de relançamento do emprego, designadamente tendo em atenção a situação diferenciada de mulheres e de homens no mercado de trabalho, a existência de grupos particularmente vulneráveis (trabalhadores/as responsáveis por famílias monoparentais, desempregados/as de muito longa duração, desempregados/as desencorajados/as e imigrantes) e o diferente impacto que as

medidas podem ter a curto, médio ou longo prazo sobre mulheres e homens.

2 - Mandatar os membros do Governo responsáveis pelas áreas da igualdade de género e do emprego para a adoção das iniciativas necessárias à concretização das medidas referidas no número anterior, até ao final do primeiro semestre de 2013.

Presidência do Conselho de Ministros, 7 de março de 2013. — Pelo Primeiro-Ministro, *Vitor Louçã Rabaça Gaspar*, Ministro de Estado e das Finanças.

## MINISTÉRIO DA ECONOMIA E DO EMPREGO

### Portaria n.º 101/2013

de 8 de março

O Decreto-Lei n.º 10/2001, de 23 de janeiro, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 339-D/2001, de 28 de dezembro, prevê, no seu artigo 10.º, que as entidades obrigadas a constituir reservas de petróleo possam ser autorizadas, por motivos de força maior, a substituir total ou parcialmente, essa obrigação de manutenção de reservas próprias pelo pagamento do montante correspondente à EGREP, Entidade Gestora das Reservas Estratégicas de Produtos do Petróleo, E.P.E..

Ao abrigo desta disposição legal, a empresa Carlos da Veiga Fernandes e Filho, Lda., requereu tal autorização, excepcionalmente, pelo período de 12 meses, invocando falta de capacidade de armazenagem própria em território nacional.

Assim:

Ao abrigo do n.º 2 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10/2001, de 23 de janeiro, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 339-D/2001, de 28 de dezembro, manda o Governo, pelo Secretário de Estado da Energia, o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Autorização de substituição da obrigação de manutenção de reservas de petróleo

A empresa Carlos da Veiga Fernandes e Filho, Lda. é autorizada a efetuar a substituição da totalidade das reservas de petróleo a que se encontra legalmente obrigada, mediante o pagamento do montante correspondente à EGREP, Entidade Gestora das Reservas Estratégicas de Produtos do Petróleo, E.P.E., por ter sido reconhecida a falta de capacidade de armazenagem em território nacional.

#### Artigo 2.º

##### Prazo da autorização de substituição

A autorização a que respeita o número anterior é concedida pelo prazo de 12 meses, com efeitos a partir de 1 de outubro de 2012.

#### Artigo 3.º

##### Entrada em vigor

A presente Portaria entra em vigor no dia seguinte à sua publicação e produz efeitos desde 1 de outubro de 2012.

O Secretário de Estado da Energia, *Artur Álvaro Laureano Homem da Trindade*, em 27 de fevereiro de 2013.