

## **DOCUMENTO DE CONSULTA PÚBLICA**

**N.º 9/2025**

**Projeto de Recomendações sobre diversidade de género  
nas empresas de seguros e nas sociedades gestoras de  
fundos de pensões**

**2 de setembro de 2025**

## 1. ENQUADRAMENTO

O tema da diversidade e inclusão tem vindo a ganhar uma importância crescente na sociedade, assumindo atualmente uma dimensão incontornável na governação das empresas.

A diversidade nos órgãos de administração e fiscalização das empresas, em especial a diversidade de género, contribui, entre outros aspetos, para a existência de opiniões e experiências diferenciadas, evitar o fenómeno do “pensamento de grupo”, favorecer a independência das decisões e o espírito crítico, e, conseqüentemente, para uma melhor gestão do risco e resiliência das empresas.

Para além dos benefícios em termos de governação, existem estudos que demonstram que a diversidade de género ao nível do órgão de administração pode traduzir-se igualmente em melhores resultados financeiros para as empresas<sup>1</sup>.

O impacto positivo da incorporação do tema da diversidade, equidade e inclusão na governação, na gestão de riscos e na cultura das empresas de seguros tem sido realçado em diversas publicações, nomeadamente pela Associação Internacional de Supervisores de Seguros (IAIS)<sup>2</sup>.

No que diz respeito ao enquadramento legal nacional aplicável em matéria de diversidade de género, o regime jurídico de acesso e exercício da atividade seguradora e resseguradora (RJASR)<sup>3</sup> e o regime jurídico da constituição e do funcionamento dos fundos de pensões e das entidades gestoras de fundos de pensões (RJFP)<sup>4</sup>, estipulam, respetivamente, que as empresas de seguros e sociedades gestoras de fundos de pensões devem dispor de uma política interna de seleção e avaliação, aprovada

---

<sup>1</sup> Cf. Swiss RE, *Institute Gender diversity in the insurance industry: for a sustainable future*, 2021, disponível em <https://www.swissre.com/dam/jcr:203bafcf-84fa-46d3-8b0f-274761e3dfd4/swissre-institute-expertise-publication-gender-diversity.pdf>.

<sup>2</sup> Cf. Association of Insurance Supervisors (IAIS), *Application Paper on supervising diversity, equity and inclusion: the governance, risk management and culture perspective*, novembro 2024, disponível em <https://www.iaisweb.org/uploads/2024/11/Application-paper-on-supervising-DEI-the-governance-risk-management-and-culture-perspective.pdf>.

<sup>3</sup> Aprovado pela Lei n.º 147/2015, de 9 de setembro, na sua redação atual.

<sup>4</sup> Aprovado pela Lei n.º 27/2020, de 23 de julho.

pela assembleia geral, que “*deve promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício da função, fixando objetivos para a representação de homens e mulheres e concebendo uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os referidos objetivos*”<sup>5</sup>.

A política interna de seleção e avaliação aplica-se aos membros do órgão de administração e demais pessoas que dirijam efetivamente a empresa ou a sociedade gestora, aos membros do órgão de fiscalização, aos diretores de topo, aos responsáveis por funções-chave e às pessoas que exercem funções-chave, bem como ao atuário responsável das empresas de seguros<sup>6</sup>.

A nível europeu, a recente revisão da Diretiva Solvência II<sup>7</sup> introduziu alterações ao n.º 1 do artigo 41.º, prevendo que as empresas de seguros adotem uma política de promoção da diversidade ao nível do órgão de direção, administração ou supervisão das empresas de seguros (adiante, AMSB), incluindo a definição de objetivos quantitativos individuais relacionados com o equilíbrio de género<sup>8</sup>.

Com esta alteração da Diretiva Solvência II, foi igualmente conferido mandato à Autoridade Europeia dos Seguros e Pensões Complementares de Reforma (EIOPA) para concretizar a noção de diversidade a ter em conta na seleção dos membros através da emissão de Orientações.

Neste contexto, considerou a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) que se afigurava relevante a realização de um diagnóstico da situação nos setores por si supervisionados, designadamente através da recolha e análise de informação sobre a aplicação do

---

<sup>5</sup> Cf. n.ºs 6 dos artigos 65.º e 110.º dos referidos regimes, respetivamente.

<sup>6</sup> Cf. n.ºs 1 e 6 do artigo 65.º, n.º 2 do artigo 66.º e n.º 5 do artigo 77.º do RJASR e n.ºs 1 e 6 do artigo 110.º e n.º 2 do artigo 111.º do RJFP.

<sup>7</sup> Diretiva 2009/138/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de novembro de 2009, relativa ao acesso à atividade de seguros e resseguros e ao seu exercício.

<sup>8</sup> No dia 8 de janeiro de 2025 foi publicada no *Jornal Oficial da União Europeia* a Diretiva que procede à alteração da Diretiva Solvência II (cf. Diretiva (UE) 2025/2 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2024, que altera a Diretiva 2009/138/CE no que respeita à proporcionalidade, à qualidade da supervisão, à prestação de informação, às medidas de garantia a longo prazo, aos instrumentos macroprudenciais, aos riscos em matéria de sustentabilidade e à supervisão de grupos e transfronteiriça, e que altera as Diretivas 2002/87/CE e 2013/34/EU, disponível em [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:L\\_202500002](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=OJ:L_202500002)).

enquadramento regulatório a que se encontram sujeitos neste âmbito, bem como através da análise da informação de registo das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões junto da ASF<sup>9</sup>.

Da análise dos dados realizada pela ASF, verifica-se a necessidade de consolidação das práticas das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões no domínio da diversidade de género, razão pela qual se optou pela adoção da presente iniciativa regulatória sob a forma de recomendações.

## **2. RESULTADO SINTÉTICO DA ANÁLISE DA DIVERSIDADE DE GÉNERO NOS SETORES SUPERVISIONADOS**

### **A) Falta de representatividade do género feminino nos órgãos de administração e fiscalização**

Embora os objetivos de diversidade de género estabelecidos pelas empresas de seguros e pelas sociedades gestoras de fundos de pensões na política de seleção e avaliação se dirijam, em especial, aos órgãos sociais, é neste âmbito, principalmente no órgão de administração, que se verifica uma menor representatividade do género feminino.

No que concerne às empresas de seguros, e apesar da evolução positiva verificada entre 2022 e 2024, constata-se que a representatividade do género feminino nos órgãos de administração e fiscalização (cerca de 21,17%) é inferior à representatividade do mesmo género no exercício de funções enquanto pessoas que dirigem efetivamente a empresa (cerca de 31,82%) e diretores de topo (cerca de 37,73%) e, principalmente, enquanto responsáveis por funções-chave, cuja proporção de mulheres é atualmente superior à proporção de homens no exercício desta função (cerca de 56,33%).

No que se refere ao órgão de administração das empresas de seguros, os dados de registo de 2024 refletem um aumento do número de mulheres face a 2022, por via do exercício de cargos não executivos, uma vez que o número de mulheres em cargos executivos se manteve inalterado neste

---

<sup>9</sup> Cf. Relatório sobre a Diversidade e Inclusão no Setor Segurador e dos Fundos de Pensões, disponível em [www.asf.com.pt](http://www.asf.com.pt).

período.

No que diz respeito às sociedades gestoras de fundos de pensões, cujos dados de registo na ASF se mantiveram inalterados entre 2022 e 2024, verifica-se que a representatividade do género feminino é inferior, em particular, no órgão de administração (cerca de 16,67%), à representatividade do mesmo género no exercício de cargos de fiscalização (cerca de 43,33%) e enquanto responsáveis por funções-chave (cerca de 41,94%).

A partir destes dados é possível concluir que existe uma tendencial aproximação de representatividade de género nas categorias de funções reguladas sujeitas a registo que integram as estruturas orgânicas das entidades, mas que não apresenta continuidade quando se analisa a composição do órgão de administração.

#### **B) Necessidade de densificação e aperfeiçoamento dos conteúdos das políticas de seleção e avaliação em matéria de diversidade de género**

Da análise realizada pela ASF quanto ao conteúdo das políticas de seleção e avaliação das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões foram identificadas as seguintes insuficiências:

- a) Falta de previsão de objetivos de diversidade de género para todos os titulares de funções reguladas às quais a política de seleção e avaliação se deve aplicar;
- b) Falta de previsão de objetivos de diversidade de género aplicáveis ao órgão de administração, em especial no que se refere ao exercício de funções executivas;
- c) Necessidade de clareza e de concretização dos objetivos quantitativos ou qualitativos de diversidade de género a atingir, uma vez que os objetivos definidos não estão discriminados por titulares de funções reguladas às quais se aplica a política de seleção e avaliação ou assumem, por vezes, uma natureza muito genérica;
- d) Ausência ou falta de concretização de medidas para atingir objetivos de diversidade de género para todos os titulares de funções reguladas às quais se aplica a política de seleção e avaliação.

**C) Necessidade de consolidação das práticas das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões no domínio da diversidade de género**

Atendendo aos resultados da análise da diversidade de género, afigura-se que o equilíbrio na representatividade dos géneros no exercício das diversas funções sujeitas a registo na ASF beneficiará de uma maior consolidação das práticas das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões no que respeita à consagração de objetivos de diversidade de género na política de seleção e avaliação.

Para esse efeito, entende-se relevante que a matéria seja também tratada noutros documentos estruturais no âmbito do sistema de governação, como os planos estratégico e de sucessão, bem como imbuída na respetiva cultura organizacional; de forma a assegurar a sua abordagem de forma consistente.

Adicionalmente, entende-se que a publicação de informação sobre diversidade de género permitirá o acompanhamento dos esforços de progressão das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões na promoção da diversidade de género.

Considerando o acima exposto, o objetivo das presentes recomendações consiste em transmitir um conjunto de boas práticas a adotar pelas empresas de seguros e pelas sociedades gestoras de fundos de pensões, de modo a promover a diversidade de género nestas entidades, aumentando o número de pessoas do género sub-representado.

Para o efeito, confere-se liberdade às empresas de seguros e às sociedades gestoras de fundos de pensões na implementação das presentes recomendações, com base no enquadramento regulatório aplicável em matéria de sistema de governação e atendendo aos diversos modelos de governo societário existentes, de forma proporcional em relação à natureza, dimensão e complexidade das atividades desenvolvidas.

**3. PROJETO DE RECOMENDAÇÕES**

O projeto de Recomendações enquadra os fundamentos e objetivos da iniciativa regulatória e descreve o enquadramento regulatório aplicável em matéria de diversidade de género, designadamente no que se refere à política interna de seleção e avaliação, assim como a outros

elementos do sistema de governação associados a esta matéria. Apresenta, ainda, o resultado sintético da análise da diversidade de género nos setores supervisionados pela ASF.

Na parte dispositiva, as Recomendações distinguem quatro temas:

- a) A integração da diversidade de género no sistema de governação;
- b) A definição de objetivos de diversidade de género;
- c) A consagração de medidas para atingir objetivos de diversidade de género; e
- d) A publicação de informação sobre diversidade de género.

No âmbito da **integração da diversidade de género no sistema de governação**, recomenda-se que as empresas de seguros e as sociedades gestoras de fundos de pensões integrem nos planos estratégico e de sucessão de que devem dispor, bem como na cultura organizacional que devem promover ao abrigo da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, e da Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto<sup>10</sup>. Recomenda-se também que seja designado, no âmbito da estrutura de governo societário existente, um responsável pela monitorização e reporte do cumprimento dos objetivos de diversidade de género e pela implementação de medidas necessárias para o efeito.

No que se refere à **definição de objetivos de diversidade de género**, recomenda a ASF que as empresas de seguros e as sociedades gestoras de fundos de pensões estabeleçam objetivos de diversidade de género claros, concretos e mensuráveis na política de seleção e avaliação para todos os titulares de funções reguladas aos quais a política se deve aplicar, bem como discriminem os casos em que existam objetivos distintos entre categorias de titulares de funções reguladas ou no âmbito da mesma categoria. Para o efeito, devem considerar os referenciais existentes em matéria de diversidade de género no setor financeiro a nível nacional e europeu, em especial no que se refere ao órgão de administração e, neste âmbito, ao exercício de funções executivas. Recomenda-se ainda que os objetivos quantitativos ou qualitativos de diversidade de género fixados sejam revistos regularmente.

Relativamente à **consagração de medidas para atingir objetivos de diversidade de género**, recomenda-se que as empresas de seguros e as sociedades gestoras de fundos de pensões

---

<sup>10</sup> Cf. artigo 5.º, n.º 3 do artigo 12.º e artigo 13.º da Norma Regulamentar n.º 4/2022-R, de 26 de abril, e da Norma Regulamentar n.º 6/2024-R, de 20 de agosto.

consagrem medidas concretas para atingir os objetivos de diversidade de género, de acordo com a discriminação dos objetivos por categorias de titulares de funções reguladas efetuada. Neste âmbito, a ASF recomenda, em especial, em aplicação do princípio da igualdade, a consideração da diversidade de género nos processos de recrutamento, designadamente na seleção dos candidatos e dos responsáveis pela sua avaliação, nos processos de mobilidade interna e de promoção, assegurando igualdade de oportunidades, e na formação de colaboradores. De igual forma, recomenda-se também que as medidas para atingir os objetivos de diversidade de género consagradas sejam revistas regularmente.

Por último, quanto à **publicação de informação sobre diversidade de género**, recomenda a ASF que as empresas de seguros e as sociedades gestoras de fundos de pensões publiquem, no respetivo sítio na Internet, informação sobre diversidade de género, nomeadamente, os objetivos de diversidade de género estabelecidos para os titulares de funções reguladas às quais a política de seleção e avaliação se aplica, bem como as medidas consagradas para atingir esses objetivos. Recomenda-se ainda a publicação anual, no sítio na Internet das empresas de seguros e das sociedades gestoras de fundos de pensões, de um relatório com informações bastantes para uma compreensão da evolução da aplicação dos objetivos de diversidade de género, as medidas adotadas para os atingir e o horizonte temporal estabelecido caso os referidos objetivos ainda não tenham sido atingidos.

O projeto de Recomendações prevê um processo de *comply or explain*, devendo as empresas de seguros e as sociedades gestoras de fundos de pensões destinatárias, no prazo de dois meses a contar da emissão das Recomendações, informar a ASF sobre se dão ou tencionam dar-lhes cumprimento e, caso não derem e não tencionarem dar-lhes cumprimento, incluir informação fundamentada quanto às razões da sua decisão. As empresas de seguros que que informem a ASF que dão cumprimento integral às Recomendações e autorizem a divulgação dessa decisão passam a constar em lista divulgada pela ASF no respetivo sítio na Internet.

#### **4. PEDIDO DE COMENTÁRIOS**

Solicita-se aos interessados que submetam os seus comentários sobre o Projeto de Recomendações, por escrito, até ao dia 1 de outubro de 2025, para o endereço de correio eletrónico

[consultaspublicas@asf.com.pt](mailto:consultaspublicas@asf.com.pt), nos termos da tabela anexa.

Atendendo a razões de transparência, a ASF propõe-se publicar no seu sítio na Internet os contributos recebidos ao abrigo desta consulta pública. Assim, caso o respondente se oponha à referida publicação, integral ou parcial, deve referi-lo expressamente no contributo que enviar, indicando quais os excertos do seu contributo cuja publicação não autoriza.

Por razões de equidade, os contributos recebidos após o final do prazo da consulta pública não serão considerados.

Os dados pessoais recebidos neste âmbito serão tratados exclusivamente para a presente finalidade e em conformidade com o RGPD.

Pessoa/Entidade: \_\_\_\_\_

Assinalar caso se oponha à publicação dos contributos:

**TABELA DE COMENTÁRIOS**

**Projeto de Recomendações sobre diversidade de género nas empresas de seguros e nas sociedades gestoras de fundos de pensões**

**Indicações:**

Na coluna “Conteúdo (do documento de Consulta Pública ou das Recomendações)”, indicar o ponto do texto do documento de Consulta Pública ou do projeto de Recomendações.

Na coluna “Comentário”, indicar o comentário ao ponto do texto do documento de Consulta Pública ou das Recomendações.

Cada comentário deve reportar-se a um ponto específico.

Em cada comentário que vise uma modificação do texto das Recomendações deve ser apresentada uma justificação para o seu acolhimento, podendo ainda ser acrescentadas outras observações.

A coluna “Resolução” corresponde à resolução de cada comentário ou observação e será preenchida pela ASF.

Conteúdo	Comentário	Resolução