

6

PODER E TOMADA DE DECISÃO



Num sistema político democrático, tanto as mulheres, como os homens devem estar representados em posições de poder e tomada de decisão aos mais variados níveis. A [Recomendação Rec \(2003\) 3 do Conselho da Europa](#) considera como prioridade absoluta a participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão política e pública, reconhecendo que uma partilha igual do poder de decisão entre mulheres e homens fortalece e enriquece a democracia.

A. NÍVEL POLÍTICO

Em Portugal, a designada Lei da Paridade ([Lei Orgânica nº3/2006, de 21 de Agosto](#)) estabeleceu que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as Autarquias locais deveriam ser compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos. Esta Lei permitiu acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre as mulheres e os homens ao nível do poder e tomada de decisão a nível político³¹.

A [Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março](#), subiu o limiar mínimo de representação de cada sexo para os 40%, determinando que para o efeito não podem ser colocados mais de dois candidatos do mesmo sexo, consecutivamente, na ordenação da lista³².

B. ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Em 2022, as deputadas eleitas para a Assembleia da República (AR) representaram 37,0% de todos/as os/as deputados/as (85 num total de 230 deputados/as), valor bem mais elevado do que os 5,7% registados em 1976, mas mais baixo do que o atingido nas eleições para a AR anteriores, de 2019 (38,7%), ainda assim, abaixo do limiar mínimo estipulado por lei (40%).

³¹ A lei da paridade sofreu duas alterações: uma primeira, em 2017 que revogou a exceção relativa às freguesias com 750 ou menos eleitores e aos municípios com 7500 ou menos eleitores, que tinham ficado de fora do seu âmbito de aplicação, e uma segunda em 2019 que subiu o limiar mínimo de representação de cada sexo para os 40%.

³² Esta última alteração já se encontrava em vigor aquando das eleições legislativas de 2019.

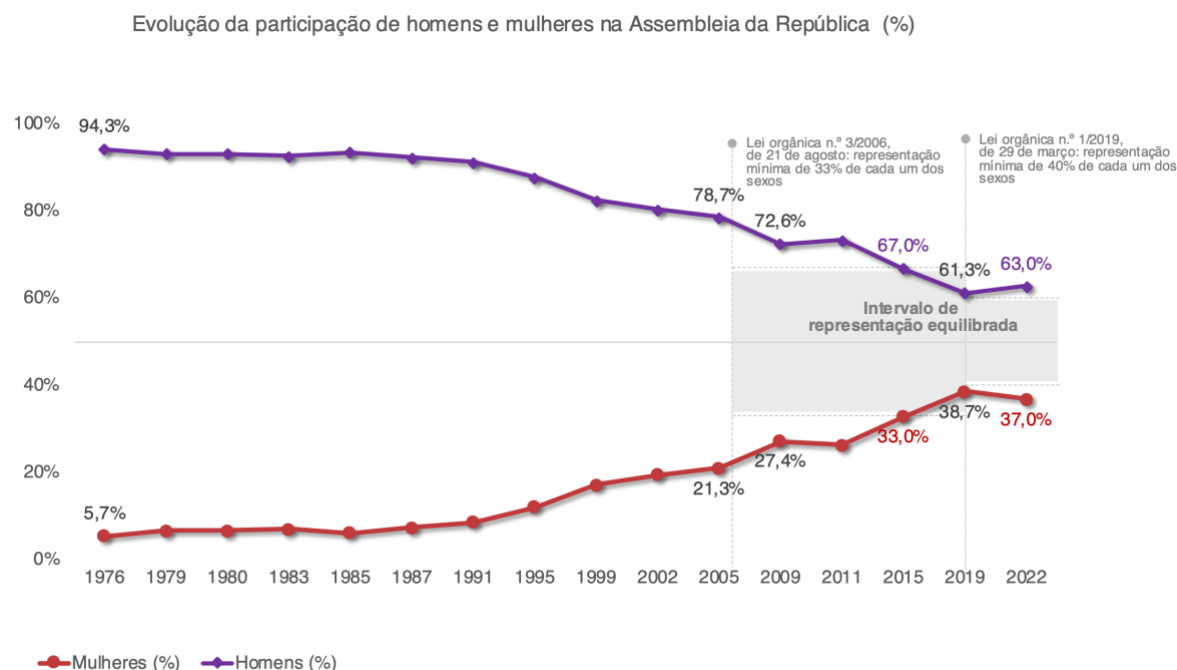


Figura 47 - Evolução da participação de homens e mulheres na Assembleia da República 1976-2022 (%)

Fonte: Assembleia da República/PORDATA (Dados consultados a 5 de abril de 2022)

<http://www.pordata.pt/Portugal/Mandatos+nas+eleicoes+para+a+Assembleia+da+República+deputados+do+sexo+feminino+em+percentagem+do+total+por+partido+político-2261>

Durante a primeira década após o 25 de Abril de 1974, a presença feminina na Assembleia da República é praticamente irrelevante; em 2005 esta representação continuava a rondar apenas um quinto do total de lugares.

É a partir de 2006, com a aprovação da chamada [Lei da Paridade](#)³³, que se verifica um aumento mais significativo da representação de mulheres na Assembleia da República que passa de 21,3% em 2005 para 33% em 2015, sendo que nesse ano se atingiu o limiar de paridade de acordo com o que estava definido na Lei.

Em 2019, a [Lei Orgânica n.º 1/2019](#), de 29 de março alterou a Lei da Paridade e passou a estabelecer o limiar mínimo de 40% de mulheres e de homens nos cargos e órgãos de decisão política. Mas nem em 2019 nem em 2022, esse limiar foi atingido, mantendo-se, atualmente, numa representatividade de 37% de mulheres deputadas.

³³ Lei Orgânica n.º 3/2006.

Nas eleições realizadas em 30 de janeiro de 2022, para a Assembleia da República, a distribuição de deputadas/os eleitos/as por sexo e por partido foi a seguinte:

	Distribuição de deputadas/os eleitos/as (mandatos) por sexo e por partido, 2022			
	Total HM (n.º)	Homens (n.º)	Mulheres	
			(n.º)	(%)
Bloco de Esquerda (BE)	5	2	3	60,0%
Chega (CH)	12	11	1	8,3%
Iniciativa Liberal (IL)	8	5	3	37,5%
LIVRE (L)	1	1	0	0,0%
Partido Comunista Português (PCP)/Partido Ecologista “Os Verdes” (PEV)	6	3	3	50,0%
Partido Social Democrata (PPD/PSD) e coligações	77	49	28	36,4%
Partido Socialista (PS)	120	74	46	38,3%
Pessoas-Animais-Natureza (PAN)	1	0	1	100,0%
TOTAL	230	145	85	37,0%

Tabela 18 – Distribuição de deputadas/os eleitos/as por sexo e por partido em 2022 (n.º e %)

Fonte: CNE (Dados consultados a 5 de abril de 2022)

https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/2022ar_mapa_oficial_resultados.pdf

C. GOVERNOS CONSTITUCIONAIS

O XXIII Governo Constitucional teve, na sua composição inicial, 50% de Ministras e 31,6% de Secretárias de Estado.

XXIII Governo	Total HM (n.º)	Homens (n.º)	Mulheres	
			(n.º)	(%)
Ministros/as (incluindo o 1º Ministro)	18	9	9	50,0
Secretários/as de Estado	38	26	12	31,6
Total	56	35	21	37,5

Tabela 19 – Composição inicial do XXIII Governo Constitucional (n.º e %)

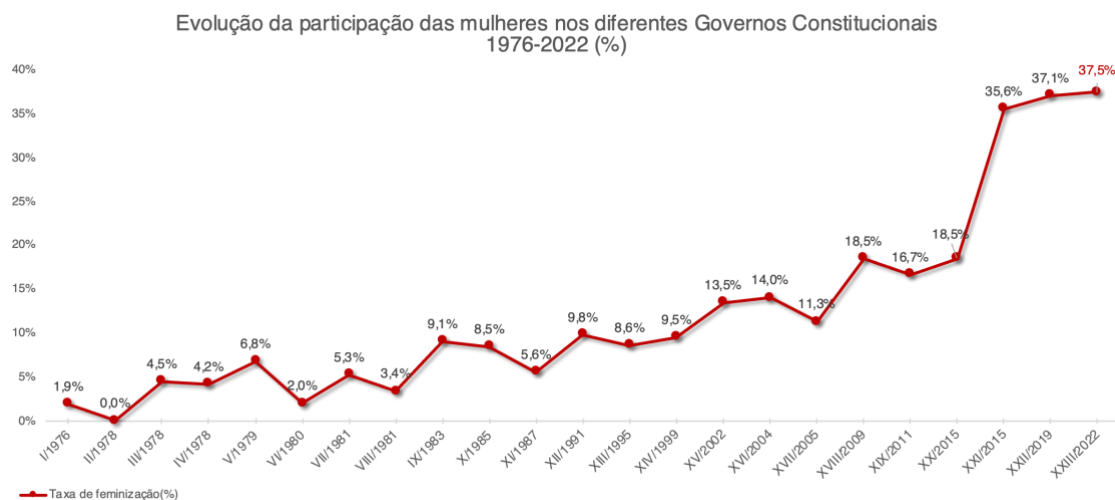
Fonte: Portal do Governo (Dados consultados a 2 de maio de 2022)

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/governo/composicao#>

Em 2022, o XXIII Governo teve, inicialmente, 18 ministros/as, incluindo o Primeiro-Ministro, dos/as quais 9 eram mulheres (50,0%).

Dos/as 38 Secretários/as de Estado, 12 eram mulheres (31,6%).

Regista-se uma evolução muito significativa, sobretudo nos últimos anos, relativamente à participação das mulheres nos diferentes Governos, que passou de 1,9% em 1976, para 37,5% em 2022.



Nota: Considerados os cargos de ministros/as e secretários/as de Estado

Figura 48 – Evolução da participação das mulheres nos diferentes Governos Constitucionais, 1976-2022 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 7 de abril de 2022)

https://sdm.xpressnet.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0001433&contexto=pgi&selTab=tab10

A tipologia BEIS³⁴ permite analisar numa perspetiva de género a participação de mulheres e homens nas várias áreas governamentais, já que tradicionalmente as mulheres encontram-se mais representadas nos setores socioculturais.

	Distribuição de homens e mulheres ministros/as no XXIII Governo Constitucional, segundo a tipologia BEIS, 2022		
	Homens	Mulheres	
	(n.º)	(n.º)	(%)
Funções básicas	3	4	57,1%
Funções económicas	2	1	33,3%
Funções infra-estruturais	2	1	33,3%
Funções socioculturais	2	3	60,0%

Tabela 20 – Distribuição de homens e mulheres ministros/as no XXIII Governo Constitucional, segundo a tipologia BEIS, 2022 (n.º e %)

Fonte: Portal do Governo (Dados consultados a 2 de maio de 2022)

³⁴ Tipologia BEIS (Basic, Economy, Infrastructure, Socio-cultural) — sistema de classificação para agrupamento de unidades orgânicas ou departamentos ministeriais com missões e objetivos de natureza semelhante e áreas de atuação concorrentes ou complementares (Fonte: EUROSTAT). Integra quatro categorias / funções diferentes:

- Básicas: Ministério dos Negócios Estrangeiros, Ministério da Administração Interna, Ministério da Justiça, Ministério da Defesa Nacional, Presidência e Modernização Administrativa;
- Económicas: Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, Ministério da Economia; Ministério das Finanças; Ministério do Mar;
- Infraestruturais: Ministério do Ambiente e da Transição Energética, Ministério do Planeamento e Infraestruturas;
- Sócio-culturais: Ministério da Cultura, Ministério da Educação, Ministério da Saúde, Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, Ministério da Solidariedade e Segurança Social.

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/governo/composicao#>

No que respeita a Ministras a maior representação de mulheres encontra-se nas funções sócio-culturais (60,0%), seguida das funções básicas (57,1%).

D. PODER LOCAL: PRESIDÊNCIAS DE CÂMARA

No cargo de Presidente de Câmaras Municipais, a subrepresentação de mulheres é muito significativa, encontrando-se bastante distante o limiar mínimo de representação equilibrada entre os sexos (40%).

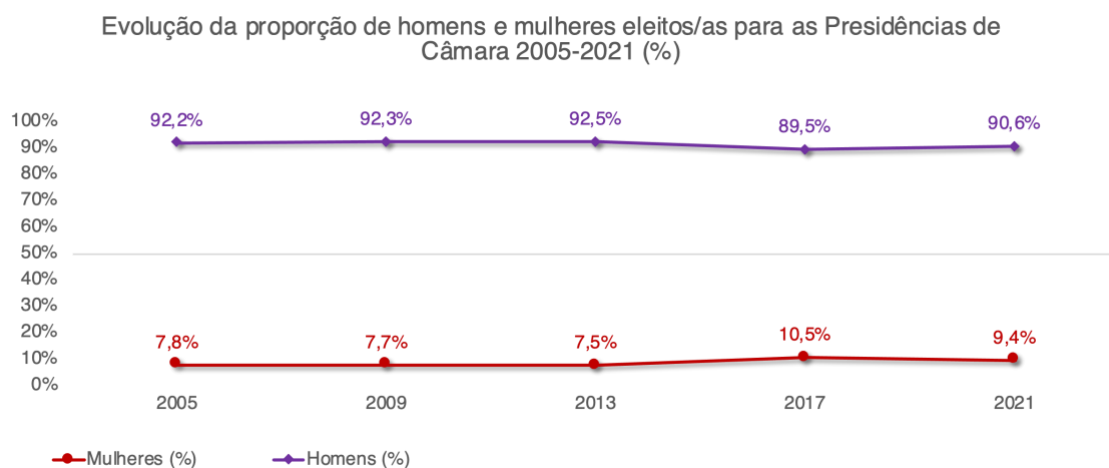


Figura 49 – Evolução da proporção de homens e mulheres eleitos/as para as Presidências de Câmara, 2005-2021 (%)

Fonte: SGMAI /Eleições autárquicas 2021 (Dados consultados a 24 de agosto de 2022)

<https://www.eleicoes.mai.gov.pt/autarquicas2021/candidatos>

Numa perspetiva longitudinal, assiste-se a uma gradual tendência de aumento da taxa de feminização de eleitos/as para as Presidências de Câmara, a qual, contudo, continua a não ter muita expressão (9,4% em 2021, o que corresponde a 29 mulheres presidentes de Câmara, num total de 308 municípios). Salienta-se que o valor alcançado em 2021 ainda foi inferior face ao de 2017.

E. ASSEMBLEIAS REGIONAIS

Nas eleições realizadas para as Assembleias Regionais da Madeira (2019) e dos Açores (2020), a participação das mulheres não chegou aos 30%.

	Total HM (n.º)	Homens (n.º)	Mulheres	
			(n.º)	(%)
AR Açores (2020)	57	42	15	26,3%
AR Madeira (2019)	47	33	14	29,8%

Tabela 21 – Resultados das Assembleias Regionais 2019 e 2020 (n.º e %)

Fonte: CNE (Dados consultados a 20 de fevereiro de 2021)

<http://www.cne.pt/>

F. PARLAMENTO EUROPEU

O número de mulheres eleitas para o Parlamento Europeu quase duplicou entre 2004 e 2019.

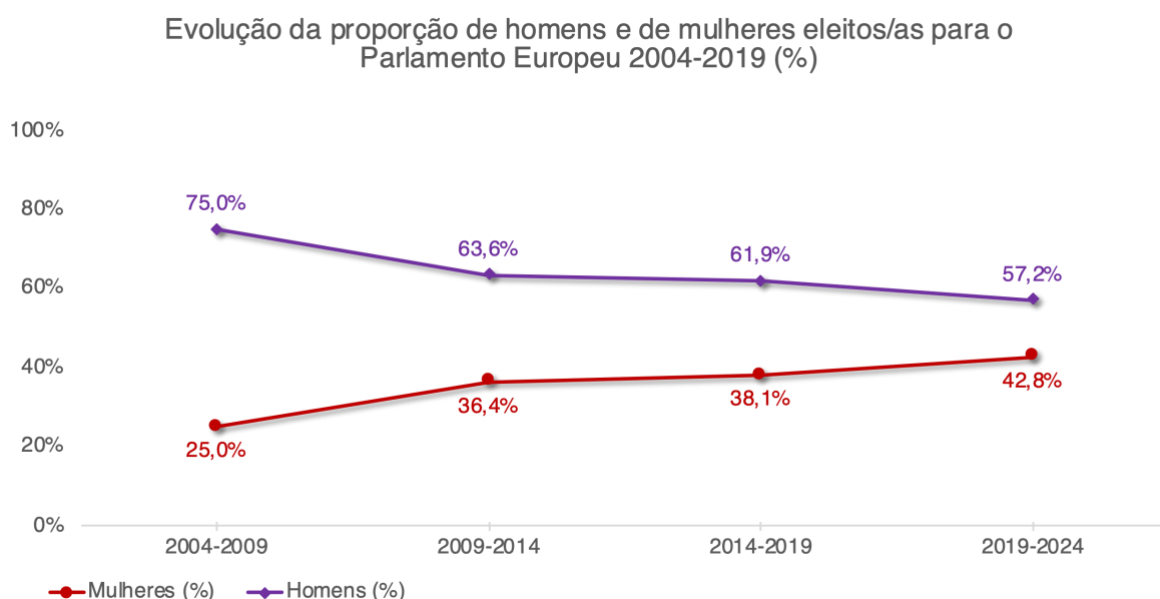


Figura 50 - Evolução da participação de deputadas/os eleitos/as portugueses para o Parlamento Europeu, 2004-2019 (%)

Fonte: Diário da República Eletrónico – Mapa Oficial n.º 5/2019 (Dados consultados em 22 de agosto de 2022)

<https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/122606792/details/maximized>

No Parlamento Europeu é notório o impacto da Lei da Paridade, passando a representação de mulheres de 25,0%, em 2004 para 42,8%, em 2019.

G. SETOR DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

1. Administração Pública

A Lei n.º 26/2019, de 28 de março estipula o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública, estabelecendo como limiar mínimo de representação a proporção de 40% de pessoas de cada sexo nos cargos e órgãos a que a Lei se refere.

Dirigentes superiores e intermédios	Emprego no Setor da Administração Pública, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2021							
	Total HM		Homens			Mulheres		
	(n.º)	Distrib. perc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa masc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa fem. (%)
Dirigente superior	1 783	12,8%	1 018	16,2%	57,1%	765	10,0%	42,9%
Dirigente superior de 1.º grau	663	37,2%	445	43,7%	67,1%	218	28,5%	32,9%
Dirigente superior de 2.º grau	1 120	62,8%	573	56,3%	51,2%	547	71,5%	48,8%
Dirigente intermédio	12 171	87,2%	5 268	83,8%	43,3%	6 903	90,0%	56,7%
Dirigente intermédio de 1º grau	3 000	24,6%	1 491	28,3%	49,7%	1 509	21,9%	50,3%
Dirigente intermédio de 2º grau	6 056	49,8%	2 586	49,1%	42,7%	3 470	50,3%	57,3%
Dirigente intermédio de ≥3º grau	3 115	25,6%	1 191	22,6%	38,2%	1 924	27,9%	61,8%
Total	13 954	100,0%	6 286	100,0%	45,0%	7 668	100,0%	55,0%

Tabela 22 - Emprego no Setor da Administração Pública, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2021 (n.º e %)

Fonte: DGAEP / Estatísticas do emprego público 2021 (Dados consultados em 25 de agosto de 2022)

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

De acordo com dados da Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), em 2021, o conjunto dos organismos da Administração Pública tinha no total 733 896 trabalhadores/as, dos/as quais 282 660 eram homens e 451 236 eram mulheres.

Apesar de existirem mais mulheres do que homens, elas encontram-se sub-representadas nos cargos de Direção mais elevados:

- Os homens ainda são majoritários em todos os cargos de dirigentes superior (de 1º e 2º graus);
- As mulheres encontram-se mais representadas nos cargos de direção intermédia (especialmente nos mais baixos, de 3º e 2º graus).

No entanto, é de destacar que entre os cargos de direção intermédia e entre os cargos de direção superior de 2º grau já se atingiu o limite de representatividade estipulado por Lei.

a. Administração Pública Central

Na Administração Pública Central, em 2021, os homens eram majoritários em todos os cargos de Direção Superior de 1.º e 2.º grau.

Dirigentes superiores e intermédios	Emprego no setor da Administração Pública Central, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2021							
	Total HM		Homens			Mulheres		
	(n.º)	Distrib. perc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa masc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa fem. (%)
Dirigente superior	1 330	17,0%	739	20,8%	55,6%	591	13,9%	44,4%
Dirigente superior de 1º grau	400	30,1%	265	35,9%	66,3%	135	22,8%	33,8%
Dirigente superior de 2º grau	930	69,9%	474	64,1%	51,0%	456	77,2%	49,0%
Dirigente intermédio	6 488	83,0%	2 822	79,2%	43,5%	3 666	86,1%	56,5%
Dirigente intermédio de 1º grau	2 076	32,0%	981	34,8%	47,3%	1 095	29,9%	52,7%
Dirigente intermédio de 2º grau	2 924	45,1%	1 256	44,5%	43,0%	1 668	45,5%	57,0%
Dirigente intermédio de ≥3º grau	1 488	22,9%	585	20,7%	39,3%	903	24,6%	60,7%
Total	7 818	100,0%	3 561	100,0%	45,5%	4 257	100,0%	54,5%

Tabela 23 - Emprego na Administração Pública Central, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2021 (n.º e %)

Fonte: DGAEP / Estatísticas do emprego público 2021 (Dados consultados em 25 de agosto de 2022)

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

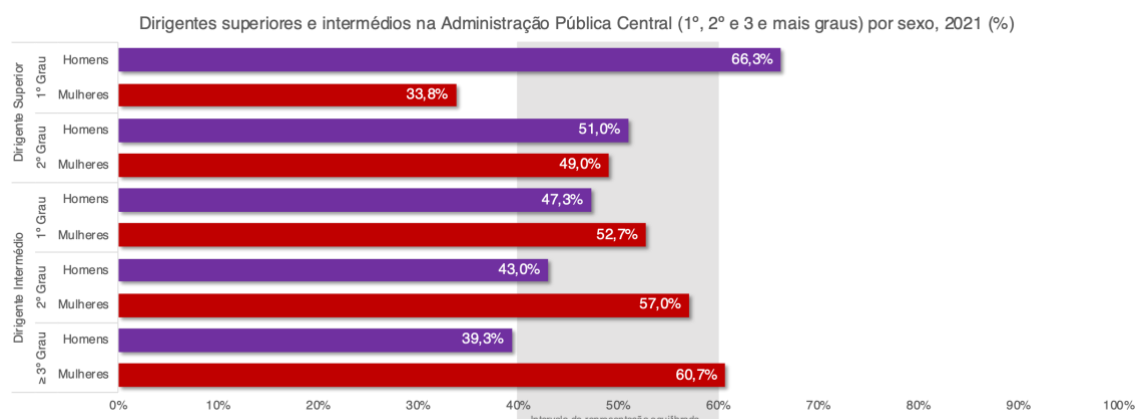


Figura 51 – Dirigentes superiores e intermédios na Administração Pública Central, segundo o grau do cargo dirigente (1º, 2º ou 3º), por sexo, 2021 (%)

Fonte: DGAEP / Estatísticas do emprego público 2021 (Dados consultados em 25 de agosto de 2022)

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

Ao analisar a representação de homens e mulheres nos cargos de chefia na Administração Pública Central, no ano de 2021, constata-se que os homens são maioritários em todos os cargos de Direção Superior de 1.º e 2.º grau (respetivamente 66,3% e 51,0%). No entanto, no que respeita aos cargos de dirigentes superiores de 2.º grau já foi atingido o limiar mínimo de representação de 40% (tal não acontecendo ainda nos cargos de dirigentes de 1.º grau). Por outro lado, verifica-se uma sobre-representação das mulheres em cargos dirigentes intermédios de 3º grau (60,7%) pelo que o intervalo de representatividade equilibrada também não foi atingido.

b. Administração Regional dos Açores

Nos cargos de direção na Administração Regional dos Açores, os homens são maioritários entre os cargos de direção mais altos.

Dirigentes superiores e intermédios	Emprego no setor da Administração Regional dos Açores, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2021							
	Total HM		Homens			Mulheres		
	(n.º)	Distrib. perc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa masc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa fem. (%)
Dirigente superior	121	29,4%	68	31,6%	56,2%	53	26,9%	43,8%
Dirigente superior de 1.º grau	59	48,8%	39	57,4%	66,1%	20	37,7%	33,9%
Dirigente superior de 2.º grau	62	51,2%	29	42,6%	46,8%	33	62,3%	53,2%

Dirigente intermédio	291	70,6%	147	68,4%	50,5%	144	73,1%	49,5%
Dirigente intermédio de 1º grau	92	31,6%	52	35,4%	56,5%	40	27,8%	43,5%
Dirigente intermédio de 2º grau	154	52,9%	65	44,2%	42,2%	89	61,8%	57,8%
Dirigente intermédio de ≥3º grau	45	15,5%	30	20,4%	66,7%	15	10,4%	33,3%
Total	412	100,0%	215	100,0%	52,2%	197	100,0%	47,8%

Tabela 24 - Emprego na Administração Regional dos Açores, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2021 (n.º e %)

Fonte: DGAEP / Estatísticas do emprego público 2021 (Dados consultados em 25 de agosto de 2022)

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

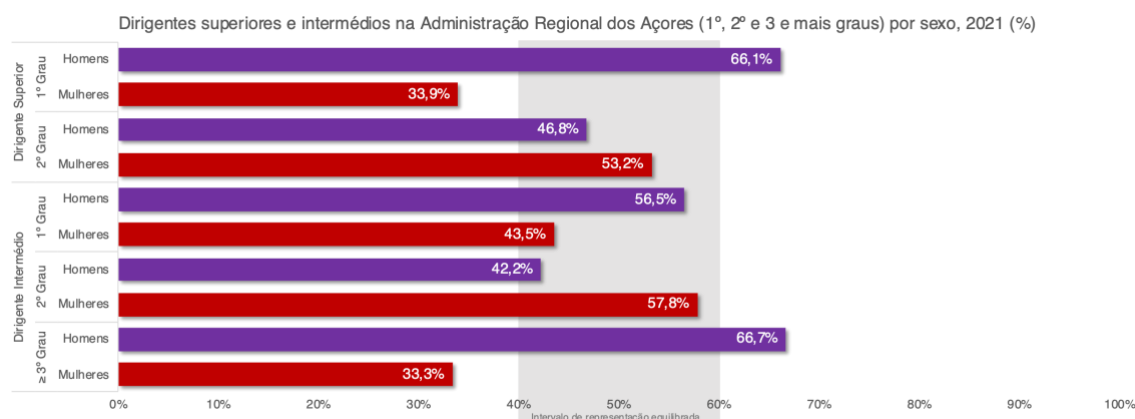


Figura 52 – Dirigentes superiores e intermédios na Administração Regional dos Açores, segundo o grau do cargo dirigente (1º, 2º ou 3º), por sexo, 2021 (%)

Fonte: DGAEP / Estatísticas do emprego público 2021 (Dados consultados em 25 de agosto de 2022)

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

Na Administração Regional dos Açores, em 2021, os homens eram maioritários entre os cargos de chefia mais altos (Dirigentes superiores de 1.º grau), onde a taxa de feminização é apenas de 33,9%. No entanto, entre os cargos de dirigentes superiores de 2.º grau já foi atingido o limiar mínimo de representação imposto por lei.

Contrariamente ao que se passa na globalidade do setor da Administração Pública, existe uma sobre-representação masculina nos cargos intermédios de 3º ou mais grau (66,7%) pelo que, neste caso, não foi atingido o intervalo de representatividade equilibrada.

c. Administração Regional da Madeira

Nos cargos de direção na Administração Regional da Madeira, os homens são maioritários entre os cargos de direção mais altos.

Dirigentes superiores e intermédios	Emprego no setor da Administração Regional da Madeira, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2021							
	Total HM		Homens			Mulheres		
	(n.º)	Distrib. perc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa masc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa fem. (%)
Dirigente superior	98	17,2%	60	22,3%	61,2%	38	12,6%	38,8%
Dirigente superior de 1.º grau	51	52,0%	33	55,0%	64,7%	18	47,4%	35,3%
Dirigente superior de 2.º grau	47	48,0%	27	45,0%	57,4%	20	52,6%	42,6%
Dirigente intermédio	473	82,8%	209	77,7%	44,2%	264	87,4%	55,8%
Dirigente intermédio de 1º grau	255	53,9%	129	61,7%	50,6%	126	47,7%	49,4%
Dirigente intermédio de 2º grau	216	45,7%	78	37,3%	36,1%	138	52,3%	63,9%
Dirigente intermédio de ≥3º grau	2	0,4%	2	1,0%	100,0%	0	0,0%	0,0%
Total	571	100,0%	269	100,0%	47,1%	302	100,0%	52,9%

Tabela 25 - Emprego na Administração Regional da Madeira, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2021 (n.º e %)

Fonte: DGAEP / Estatísticas do emprego público 2021 (Dados consultados em 25 de agosto de 2022)

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

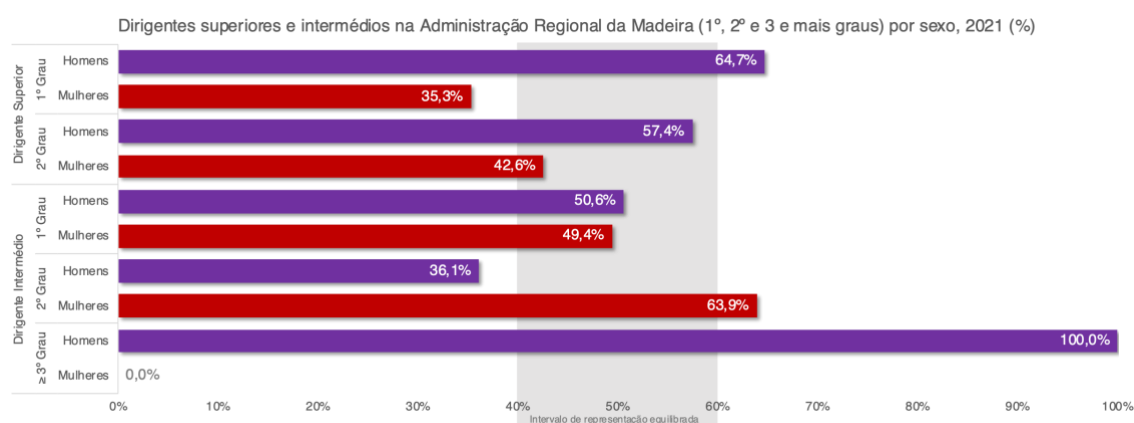


Figura 53 – Dirigentes superiores e intermédios na Administração Regional da Madeira, segundo o grau do cargo dirigente (1º, 2º ou 3º), por sexo, 2021 (%)

Fonte: DGAEP / Estatísticas do emprego público 2021 (Dados consultados em 25 de agosto de 2022)

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

Na Administração Regional dos Açores, em 2021, os homens eram maioritários nos cargos de chefia mais altos (dirigente superior de 1º grau e dirigente intermédio de 1º grau), bem como do cargo de dirigente intermédio de 3º grau, e as mulheres maioritárias no cargo de dirigente intermédio de 2º grau.

Só no 2º grau de dirigente superior e no 1º grau de dirigente intermédio estão cumpridas as representatividades equilibradas impostas por Lei.

d. Administração Local

Na administração local, as mulheres estão sub-representadas em todos os cargos de direção.

Dirigentes superiores e intermédios	Emprego no setor da Administração Local, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2021							
	Total HM		Homens			Mulheres		
	(n.º)	Distrib. perc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa masc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa fem. (%)
Dirigente superior	216	5,3%	146	7,4%	67,6%	70	3,3%	32,4%
Dirigente superior de 1.º grau	147	68,1%	106	72,6%	72,1%	41	58,6%	27,9%
Dirigente superior de 2.º grau	69	31,9%	40	27,4%	58,0%	29	41,4%	42,0%
Dirigente intermédio	3 896	94,7%	1 820	92,6%	46,7%	2 076	96,7%	53,3%
Dirigente intermédio de 1º grau	513	13,2%	304	16,7%	59,3%	209	10,1%	40,7%
Dirigente intermédio de 2º grau	2 347	60,2%	1 077	59,2%	45,9%	1 270	61,2%	54,1%
Dirigente intermédio de ≥3º grau	1 036	26,6%	439	24,1%	42,4%	597	28,8%	57,6%
Total	4 112	100,0%	1 966	100,0%	47,8%	2 146	100,0%	52,2%

Tabela 26 - Emprego na Administração Local, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2021 (n.º e %)

Fonte: DGAEP / Estatísticas do emprego público 2021 (Dados consultados em 25 de agosto de 2022)

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

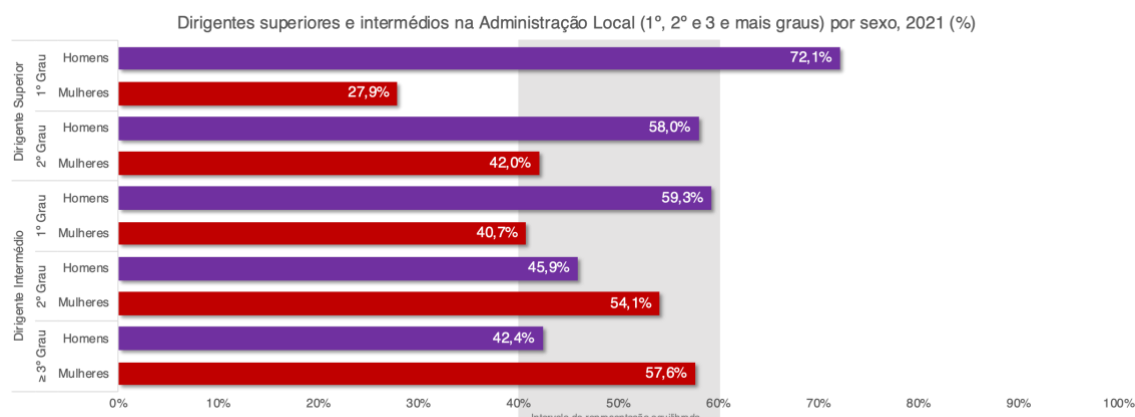


Figura 54 – Dirigentes superiores e intermédios na Administração Local, segundo o grau do cargo dirigente (1º, 2º ou 3º), por sexo, 2021 (%)

Fonte: DGAEP / Estatísticas do emprego público 2021 (Dados consultados em 25 de agosto de 2022)

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

Na administração local, em 2021, as mulheres estão particularmente sub-representadas nos cargos de direção superior (32,4%) e particularmente nos cargos de direção superior de 1º grau, onde constituem apenas 27,9%.

Na administração local não se atingiu o limiar mínimo de representação estipulado por lei no cargo dirigente superior de 1º grau.

H. SETOR DAS EMPRESAS COTADAS EM BOLSA

Em Portugal, a [Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto](#), estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração³⁵ e de fiscalização³⁶ das entidades do setor público empresarial³⁷ e das empresas cotadas em bolsa³⁸. A Lei é aplicável, com as necessárias adaptações, ao setor empresarial local e determina que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização:

³⁵ “Órgãos de administração”: conselhos diretivos, conselhos executivos, conselhos de gestão, conselhos de administração ou outros órgãos colegiais com competências análogas.

³⁶ “Órgãos de fiscalização”: conselhos fiscais, conselhos gerais e de supervisão ou outros órgãos colegiais com competências análogas.

³⁷ “Setor público empresarial”: as entidades previstas nos artigos 3.º e 5.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, alterado pela Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro, e pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, e no artigo 2.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 53/2014, de 25 de agosto, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, e 42/2016, de 28 de dezembro

³⁸ “Empresas cotadas em bolsa”: empresas com ações admitidas à negociação em mercado regulamentado.

- não pode ser inferior a 33,3% em cada entidade do setor público empresarial abrangida, a partir de 1 de janeiro de 2018.
- não pode ser inferior a 20% em cada empresa cotada em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018.
- não pode ser inferior a 33,3% em cada empresa cotada em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020.

De acordo com os dados do Instituto Europeu da Igualdade de Género (EIGE) que permite uma comparação entre os vários países da UE27, verifica-se uma evolução constante e positiva da participação das mulheres nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa, tanto na UE27 como em Portugal.

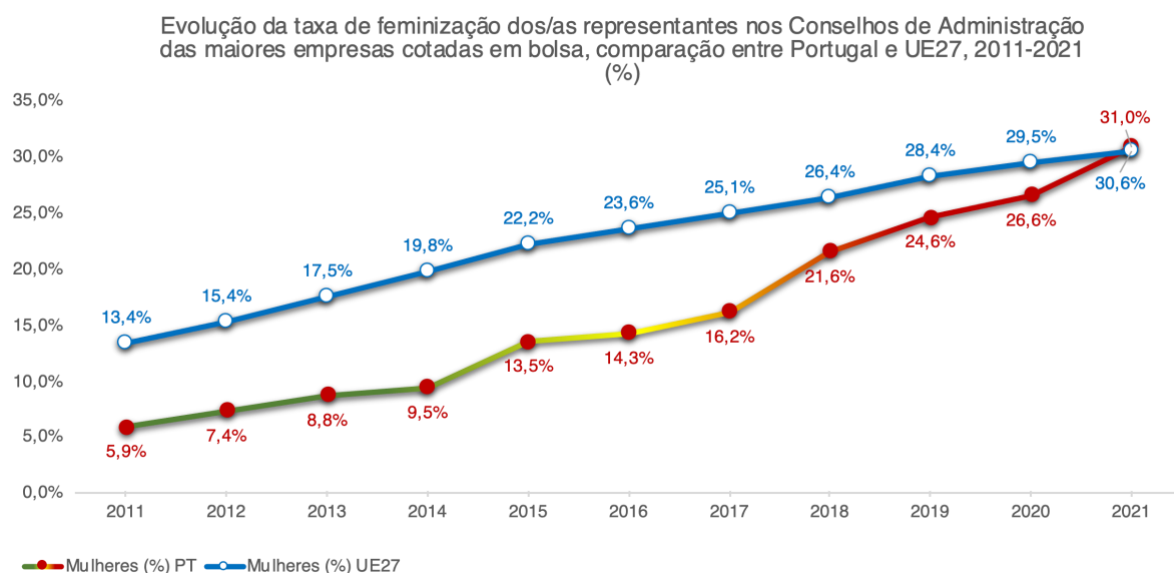


Figura 55 - Evolução da taxa de feminização dos/as representantes nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa comparação entre Portugal e UE27, 2011-2021 (%)

Fonte: EIGE/Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives (Dados consultados a 20 de junho de 2022)

https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/datatable

Dos dados salienta-se:

- A presença de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa, tanto na UE27, como em Portugal, tem registado uma evolução positiva constante, sendo que em Portugal a presença de mulheres

nos conselhos de administração das empresas do PSI 20, em 2021, já ultrapassou a média da UE27 em 0,4pp;

- A evolução muito expressiva, da taxa de feminização dos conselhos de administração, em Portugal, que passou de 16,2% em 2017 para 31,0% em 2021 poderá refletir os ajustes realizados pelas empresas após aprovação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

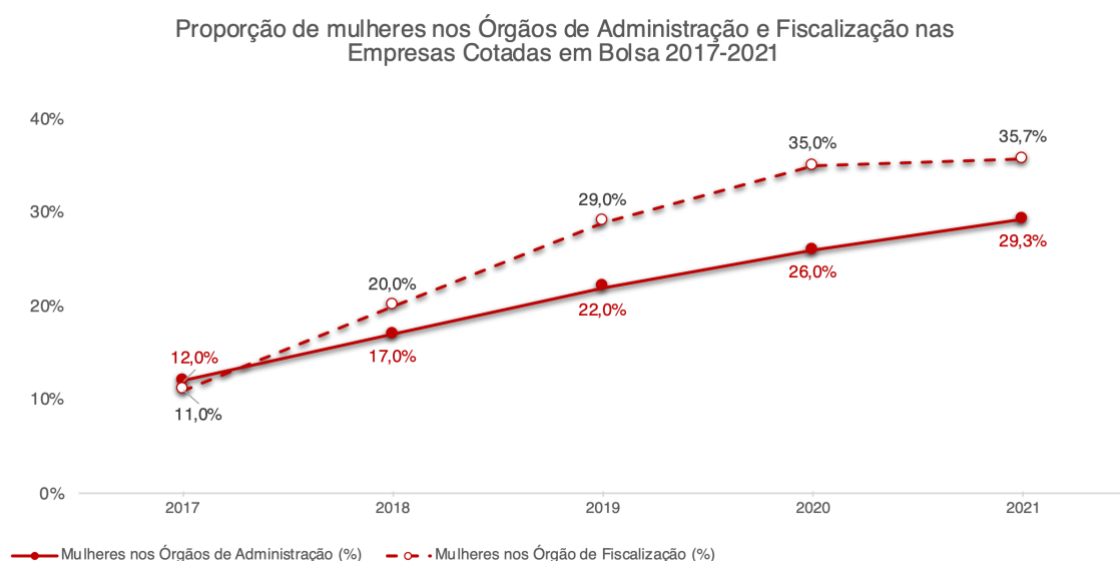


Figura 56 - Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização nas Empresas cotadas em Bolsa 2017-2021 (%)

Fonte: CMVM (Dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

Entre 2017 e 2021 verifica-se uma subida significativa e constante da proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização nas Empresas cotadas em Bolsa, tendo essa evolução sido mais sensível nos órgãos de fiscalização.

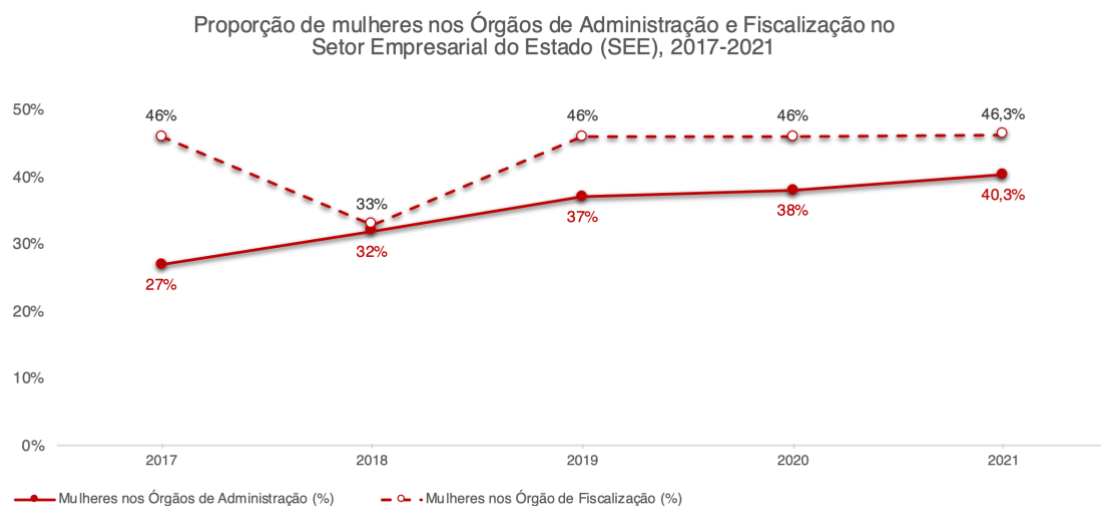
No entanto, destaca-se que no que respeita aos Órgãos de Administração nas Empresas cotadas em Bolsa já foi ultrapassado o primeiro patamar (representação mínima de 20% de cada sexo³⁹) mas ainda não se atingiu o segundo limiar estipulado por lei a partir de janeiro 2020: 33,3%⁴⁰, na medida em que, em 2021, as mulheres continuam a constituir apenas 29,3% enquanto os homens representam 70,7% das pessoas nesses cargos.

³⁹ Limiar de 20% aplicável a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018

⁴⁰ Limiar de 33,3% é aplicável a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020

I. SETOR EMPRESARIAL DO ESTADO

Mais mulheres nos Órgãos de Fiscalização do Setor Empresarial do Estado do que nos Órgãos de Administração



Nota: Relativamente aos órgãos de fiscalização a % de mulheres só reflete cerca de metade das entidades do universo do setor empresarial do Estado relativamente às quais existe informação para o cálculo do indicador (não considera fiscal único e SROC e empresas sem informação disponibilizada)

Figura 57 - Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização no Setor Empresarial do Estado (SEE), 2017-2021 (%)

Fonte: DGAEP (Dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

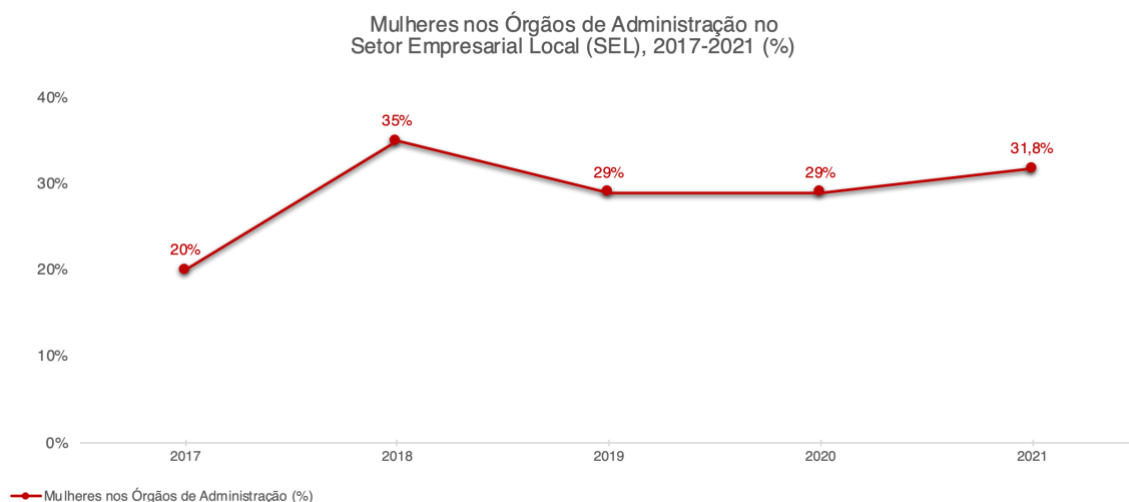
Tendência progressiva e constante do aumento de mulheres nos órgãos de administração do Setor Empresarial do Estado, passando de 27% em 2017 para 40,3%, em 2021.

No período observado existem sempre mais mulheres nos órgãos de fiscalização do SEE do que nos órgãos de administração: em 2021 existia uma diferença de 5,9pp.

Destaca-se que nos Órgãos de Administração e Fiscalização no Setor Empresarial do Estado a proporção de mulheres já atingiu o limiar mínimo estipulado por lei, desde 2019 (33,3%, aplicável a partir de 1 de janeiro de 2018).

J. SETOR EMPRESARIAL LOCAL

As mulheres ainda estão sub-representadas nos Órgãos de Administração do Setor Empresarial Local onde ainda não foi atingido o limiar mínimo estipulado por lei de 33,3%.



Nota: O Setor Empresarial Local não é aplicável aos Órgãos de Fiscalização (fiscal único)

Figura 58 - Mulheres nos Órgãos de Administração do Setor Empresarial Local 2017-2021 (%)

Fonte: DGAL (Dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

Após uma subida na proporção de mulheres nos Órgãos de Administração do Setor Empresarial Local (SEL) de 20% para 35%, logo após a publicação da lei (2017), constata-se uma descida para os 29% durante o ano de 2019 que se mantém até ao ano de 2020. Em 2021, no SEL não se tinha atingido o limiar mínimo de representação de cada sexo estipulado por lei (aplicável, com as necessárias adaptações, a este setor) de 33,3%, pois a proporção de mulheres ainda se mantinha nos 31,8%, enquanto a proporção de homens ronda os 68,2%.

Resumindo, em geral, o crescimento da presença feminina no mercado de trabalho, bem como o aumento da escolarização, não têm tido um efeito equivalente no acesso aos cargos de decisão das empresas e na sua participação na decisão, onde, na generalidade, as mulheres ainda se encontram sub-representadas. No entanto, tem-se assistido a um aumento progressivo de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão, principalmente devido aos ajustes efetuados após a publicação de leis que estipulam a representatividade equilibrada entre homens e mulheres.

K. OUTRAS INSTÂNCIAS DE PODER E TOMADA DE DECISÃO

Em algumas instâncias de particular relevo na tomada de decisão em vários setores e ao mais alto nível, as mulheres encontram-se ainda sub-representadas.

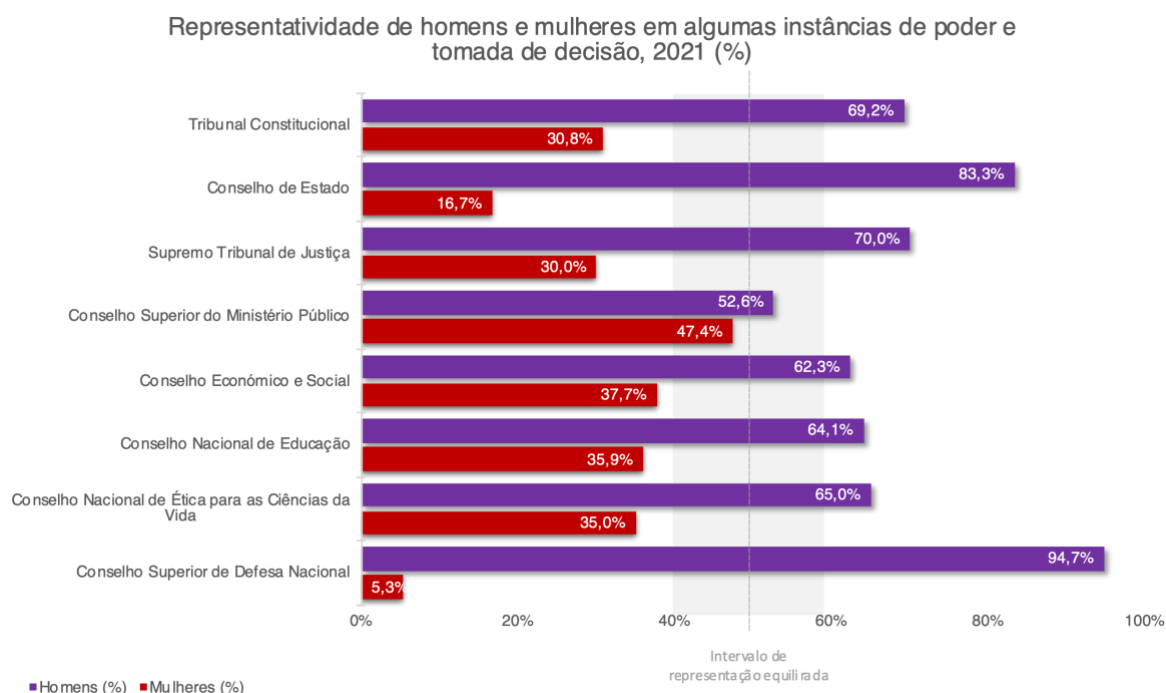


Figura 59 - Representatividade de mulheres em algumas instâncias de poder e tomada de decisão, 2021 (n.º e %)

Fontes: Dados consultados a 20 de junho de 2022.

Tribunal constitucional - <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/juizes01.html>

Conselho de Estado - <http://www.presidencia.pt/?idc=82>

Supremo Tribunal de Justiça - https://www.stj.pt/?page_id=11913

Conselho Superior do Ministério Público - <http://csm.pgr.pt/composicao.html>

Conselho Económico e Social - <http://www.ces.pt/organizacao/plenario>

Conselho Nacional de Educação - <http://www.cnedu.pt/pt/organizacao/presidente> e <http://www.cnedu.pt/pt/organizacao/conselheiros>

Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida - <http://www.cneqv.pt/membros.php>

Conselho Superior de Defesa Nacional - <https://www.presidencia.pt/presidente-da-republica/as-funcoes/conselho-superior-de-defesa-nacional/>

Nas instâncias analisadas, de particular relevo na tomada de decisão em vários setores e ao mais alto nível, as mulheres encontram-se ainda sub-representadas, com particular ênfase no Conselho de Estado onde a taxa de feminização é de 16,7% ou ainda no Conselho Superior de Defesa Nacional onde é de apenas 5,3%.

O Conselho Superior do Ministério Público é a única instância onde a representação de mulheres já ultrapassa os 40%.