

RELATÓRIO SOBRE  
A APLICAÇÃO DA  
LEI N.º 26/2019,  
DE 28 DE MARÇO



2.º RELATÓRIO SOBRE A APLICAÇÃO DA  
LEI N.º 26/2019, DE 28 DE MARÇO

-2020-

COMISSÃO PARA  
A CIDADANIA  
E A IGUALDADE  
DE GÉNERO

## FICHA TÉCNICA

Título: RELATÓRIO SOBRE A APLICAÇÃO DA LEI N.º 26/2019, DE 28 DE MARÇO : Ano de 2020

Presidência do Conselho de Ministros  
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género  
[www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt) | [cig@cig.gov.pt](mailto:cig@cig.gov.pt)

Telefone: (+351) 217983000  
Fax: (+351) 217983098

# ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO .....	7
2. COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO.....	7
<i>Orgânica</i> .....	7
<i>Atribuições</i> .....	7
3. OBJETIVO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO DA LEI N.º 26/2019, DE 28 DE MARÇO .....	8
4. INFORMAÇÃO ESTATÍSTICA .....	10
<i>Administração Pública-(Central, Regional e Local)</i> .....	10
<i>Instituições do Ensino Superior - IES</i> .....	11
<i>Unidades Orgânicas</i> .....	13
5. EVOLUÇÃO AO NÍVEL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....	16
6. CONCLUSÕES .....	19



## 1. INTRODUÇÃO

A Lei n.º 26/2019, de 28 de março (a seguir designada por “Lei”), estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.

Nos termos do artigo 9.º da Lei compete à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) acompanhar a sua aplicação e elaborar anualmente um relatório sobre a sua execução, a entregar ao membro do Governo de que depende até ao final do primeiro semestre de cada ano.

Tendo em vista dar cumprimento a esta norma, foi elaborado o 2.º relatório de aplicação da Lei n.º 26/2019, de 28 de março, referente à sua execução durante o ano de 2020.

## 2. COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

### *Orgânica*

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, abreviadamente designada por CIG, é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa, nos termos do n.º 1 do artigo 1.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

Nos termos do mesmo diploma, a CIG é dirigida por um/a presidente, coadjuvado/a por um/a vice-presidente.

É ainda órgão da CIG o Conselho Consultivo, que corresponde a um órgão de consulta em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, o qual assegura a representação de departamentos governamentais, de organizações representativas da sociedade civil e de especialistas, através das seguintes secções:

- A Secção Interministerial;
- A Secção das Organizações Não-Governamentais;
- O Grupo Técnico-Científico.

A CIG dispõe ainda de um Serviço desconcentrado, a designada Delegação do Norte.

### *Atribuições*

Nos termos do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a CIG tem como missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género.

A CIG tem designadamente a competência, prevista na alínea p) do n.º 2 do artigo 2.º do acima referido Decreto Regulamentar, para receber queixas relativas a situações de discriminação ou de violência com base no género e apresentá-las, sendo caso disso, através da emissão de pareceres e recomendações, junto das autoridades competentes ou das entidades envolvidas.

Nos termos da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 61/2018, de 21 de maio, a CIG é a entidade coordenadora da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” e dos respetivos Planos de Ação:

- Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens;
- Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica;
- Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Para além das supramencionadas, são cometidas à CIG competências específicas através de diplomas avulsos, nomeadamente:

- Lei n.º 14/2008, de 12 de março, que proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento;
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa;
- Lei n.º 26/2019, de 28 de março, que estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da administração pública;
- Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, que procede à segunda alteração à lei da paridade nos órgãos do poder político, aprovada pela Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto.

### 3. OBJETIVO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO DA LEI N.º 26/2019, DE 28 DE MARÇO

A lei é aplicável ao pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado, incluindo os institutos públicos e as fundações públicas. Para efeitos da presente lei, considera-se pessoal dirigente as pessoas providas nos cargos de direção superior e equiparadas a que se aplica a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

A lei é também aplicável aos órgãos de Governo e de gestão das instituições de ensino superior públicas e aos órgãos deliberativos, executivos, de supervisão e de fiscalização das associações públicas profissionais e de outras entidades públicas de base associativa.

É ainda aplicável às administrações regionais autónomas dos Açores e da Madeira, sem prejuízo da publicação de diploma legislativo regional que o adapte às especificidades orgânicas do pessoal dirigente da respetiva administração regional, e ao pessoal dirigente da administração local nos termos da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, sendo o limiar mínimo de representação equilibrada aferido em relação ao conjunto do pessoal dirigente de cada Câmara.

A lei não abrange o setor público empresarial, ao qual é aplicável o regime da representação equilibrada definido na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

A designação das pessoas titulares de cargos e órgãos a que se refere a presente lei, em razão das suas competências, aptidões, experiência e formação legalmente exigíveis para o exercício das respetivas funções, obedece a um limiar mínimo de representação equilibrada entre homens e mulheres, nos seguintes termos:

- Proporção de 40% de pessoas de cada sexo nos cargos e órgãos, arredondado, sempre que necessário, à unidade mais próxima;



- No caso de órgãos colegiais eletivos, as listas de candidatura obedecem aos seguintes critérios de ordenação:
  - As duas primeiras pessoas candidatas não podem ser do mesmo sexo;
  - Não pode haver mais de duas pessoas candidatas do mesmo sexo seguidos.

No que se refere ao pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado:

A Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CRESAP) tem em conta o objetivo da representação equilibrada de mulheres e de homens na composição da lista de candidatos/as, salvo quando o conjunto de candidatos/as, selecionados/as em função das suas competências, aptidões, experiência e formação legalmente exigíveis, não o permitir.

- Os membros do Governo promovem a designação de pessoal dirigente que contribua para uma representação equilibrada de homens e de mulheres sempre que a mesma não se verifique na respetiva área governativa e a lista de candidatos/as apresentada pela CRESAP o permita.
- Nos casos dos institutos públicos de regime especial a que não se aplique o regime geral de designação dos membros do conselho diretivo, os membros do Governo observam o limiar mínimo de representação equilibrada na designação dos órgãos colegiais de direção respetivos.

Em relação às instituições de ensino superior públicas, o limiar mínimo de representação equilibrada aplica-se nas listas apresentadas para a eleição de membros dos respetivos órgãos colegiais de governo e de gestão, incluindo as unidades orgânicas, bem como na composição dos conselhos de curadores das instituições de ensino superior públicas de natureza fundacional.

Quanto às associações públicas, o limiar mínimo de representação equilibrada aplica-se nas listas apresentadas para a eleição de membros dos órgãos colegiais deliberativos, executivos, de supervisão e de fiscalização das associações públicas profissionais, bem como na composição dos órgãos deliberativos e dos órgãos técnicos e consultivos de natureza colegial previstos nos estatutos das associações públicas profissionais e, com as necessárias adaptações, aos órgãos equivalentes de outras entidades públicas de base associativa.

Nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 26/2019 a comunicação à CIG - para efeitos de acompanhamento da lei - dos dados desagregados por sexo relativos:

- ao pessoal dirigente da administração pública compete à Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP);
- à composição dos órgãos das instituições de ensino superior públicas, compete à Direção-Geral da Ciência e do Ensino Superior (DGES);
- às associações públicas profissionais e outras entidades públicas de base associativa, estas devem comunicar a alteração da composição dos seus órgãos dirigentes e consultivos no prazo de 10 dias a contar do apuramento dos resultados ou da data do ato de designação.

Relativamente a estas duas últimas categorias de entidades - instituições de ensino superior públicas e associações públicas - o limiar mínimo de representação equilibrada apenas se tornou aplicável a partir de 1 de janeiro de 2020, pelo que os respetivos dados, referenciados à data de 31 de dezembro de 2020, são retratados pela primeira vez no presente relatório.

## 4. INFORMAÇÃO ESTATÍSTICA

### **Administração Pública-(Central, Regional e Local)**

Com base em informação da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), apresentam-se abaixo as proporções médias de mulheres e de homens nos cargos dirigentes superiores da administração pública, de 1.º e 2.º grau, considerando a média total e desagregada por Administração Central, Regional e Local.

*Quadro 1 – Cargos dirigentes superiores da administração pública, segundo o sexo, em 2020:*

	Homens	Mulheres	Total	%Homens	% Mulheres
Administração Central	530	374	904	58,6%	41,4%
Administração Local	114	47	161	70,8%	29,2%
Administração Regional da Madeira	41	31	72	56,9%	43,1%
Administração Regional dos Açores	47	34	81	58,0%	42,0%
<b>Total</b>	<b>732</b>	<b>486</b>	<b>1218</b>	<b>60,1%</b>	<b>39,9%</b>

Fonte: DGAEP

*Quadro 2 - Cargos dirigentes superiores da administração pública, dirigentes superiores de 1.º grau, segundo o sexo, em 2020:*

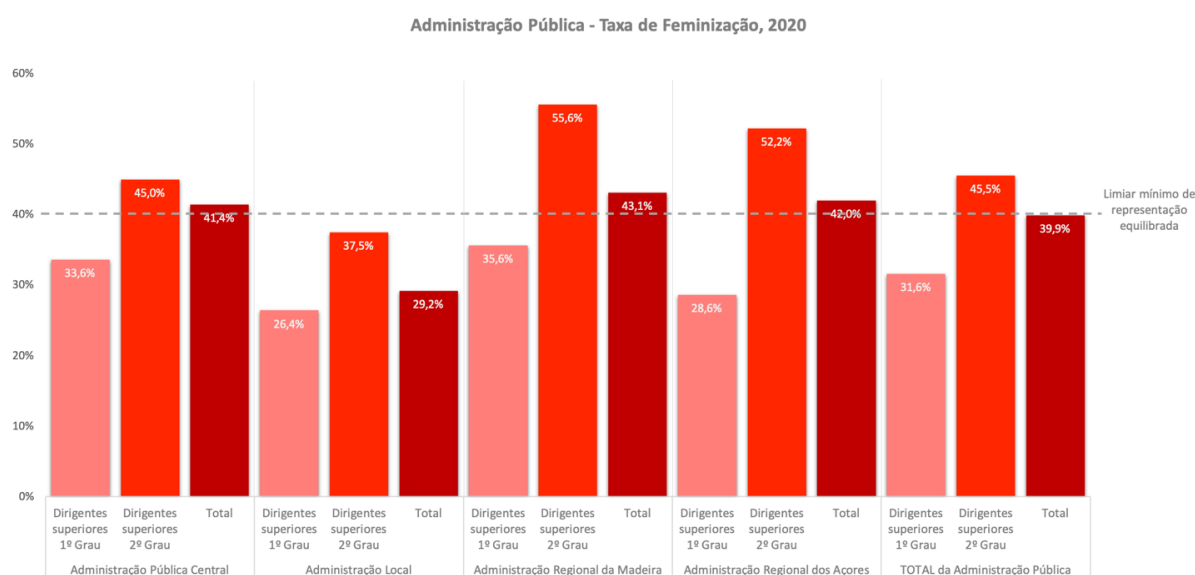
	Homens	Mulheres	Total	%Homens	% Mulheres
Administração Central	192	97	289	66,4%	33,6%
Administração Local	89	32	121	73,6%	26,4%
Administração Regional da Madeira	29	16	45	64,4%	35,6%
Administração Regional dos Açores	25	10	35	71,4%	28,6%
<b>Total</b>	<b>335</b>	<b>155</b>	<b>490</b>	<b>68,6 %</b>	<b>31,3 %</b>

Fonte: DGAEP

*Quadro 3 - Cargos dirigentes superiores da administração pública, dirigentes superiores de 2.º grau, segundo o sexo, em 2020:*

	Homens	Mulheres	Total	%Homens	% Mulheres
Administração Central	338	277	615	55,0%	45,0%
Administração Local	25	15	40	62,5%	37,5%
Administração Regional da Madeira	12	15	27	44,4%	55,6%
Administração Regional dos Açores	22	24	46	47,8%	52,2%
<b>Total</b>	<b>397</b>	<b>331</b>	<b>728</b>	<b>54,5%</b>	<b>45,5%</b>

Fonte: DGAEP



Fonte: DGAEP

Considerando o limiar mínimo legal obrigatório de 40% de pessoas de cada sexo é possível aferir que a proporção média de mulheres no total dos órgãos da Administração Pública e em cada subsetor, atinge valores próximos do limiar, destacando-se a administração pública central com uma média de 41,4% a 31-12-2020 e as Regiões Autónomas com 43,1% a Madeira e 42% os Açores.

Assim, à exceção da administração local todos os outros setores cumprem o limiar, atingindo-se para o total dos órgãos da Administração Pública o valor de 39,9%.

Contudo, cumpre referir que a administração local continua a ser o único setor que, ao nível do total de cargos dirigentes superiores, as mulheres não cumprem o limiar mínimo de representação equilibrada, tendo evoluído de 26% para 29,2% no período entre 2019 a 2020.

Salienta-se, como aspeto negativo, que a proporção média de mulheres em cargos dirigentes superiores de 1º grau é inferior a 40% em todos os casos, isto é, tanto no total da Administração Pública como em cada subsetor, destacando-se pela negativa os 26,4% na administração local.

### ***Instituições do Ensino Superior - IES***

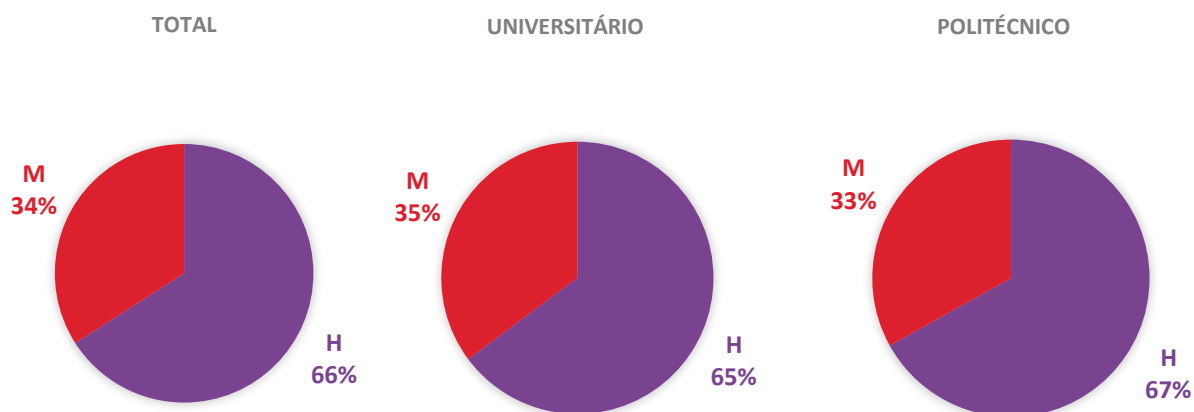
Os cargos que integram a composição dos órgãos de Governo e de gestão das IES, propriamente ditas – Universidades e Institutos Politécnicos - são os de presidente do conselho geral, membros do conselho geral, membros do conselho de curadores, reitor/presidente/diretor, vice-reitor/presidente/diretor, pró-reitor/presidente/ diretor, administrador IES, administrador SAS e membros do conselho de gestão.

Os totais desagregados por sexo, dos titulares de todos estes cargos, no final de 2020, portanto, com um ano de aplicação da Lei n.º 26/2019 a estas categorias de Instituições do Ensino Superior, foram os seguintes:

*Quadro 6 - Cargos dirigentes nas IES, segundo o sexo em 2020*

	Homens	Mulheres	Total	%Homens	% Mulheres
Universitário	359	195	554	65%	35%
Politécnico	423	209	632	67%	33%
<b>Total</b>	<b>782</b>	<b>404</b>	<b>1186</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

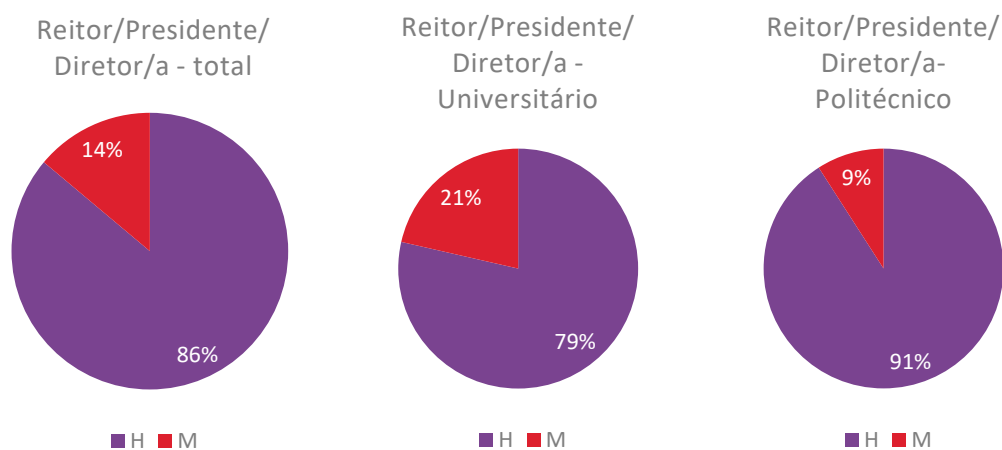


Observa-se que ao nível das IES não se cumpre o limiar de 40% de pessoas de cada sexo. Os resultados mais abaixo do limiar ocorrem nos cargos de reitor/presidente/diretor.

Quadro 7 - Reitor/presidente/diretor nas IES, segundo o sexo em 2020

	Homens	Mulheres	Total	%Homens	%Mulheres
Universitário	11	3	14	79%	21%
Politécnico	20	2	22	91%	9%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>36</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior



Os cargos onde existe o cumprimento do limiar mínimo são os de pró-reitor/presidente/diretor, administrador IES e administrador SAS, com exceção dos administradores IES do setor universitário.

Considerando que se trata do primeiro ano de aplicação da lei a situação parece à partida passível de evoluir positivamente por forma a que se cumpra o limiar mínimo a todos os níveis num futuro próximo.

A situação nos setores universitário e politécnico em termos de representação equilibrada é muito próxima, se bem que em geral o universitário é ligeiramente mais positivo.

Nota-se algo semelhante ao verificado noutros setores e que é uma disparidade mais acentuada nos cargos mais elevados, como o que se constata nos cargos de reitor, presidente ou diretor.

### Unidades Orgânicas

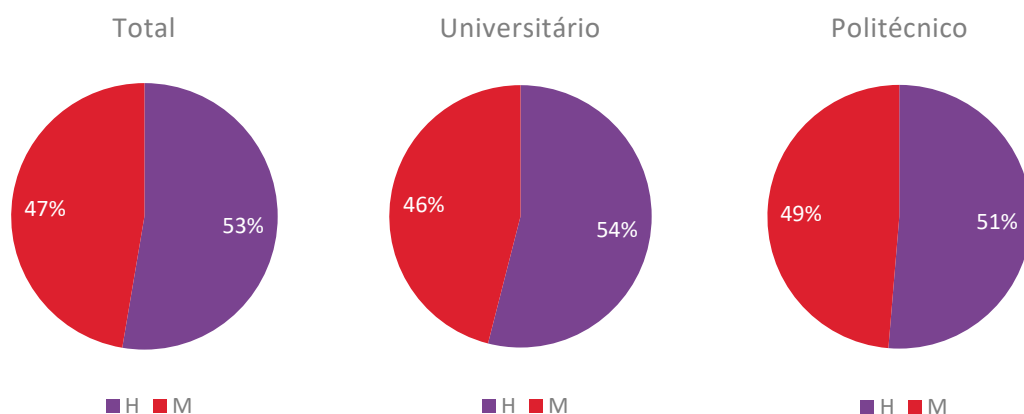
No que respeita às unidades orgânicas que compõem as IES - em concreto as faculdades e institutos superiores, no caso de universidades, e as escolas superiores e institutos superiores, no caso dos institutos politécnicos - os cargos que integram a composição dos seus órgãos de Governo e de gestão são os de: presidente/diretor, membros do conselho de representantes/conselho de faculdade, vice-presidente/diretor, diretor adjunto/pro-presidente, presidente do conselho científico/técnico científico, restantes membros do conselho científico/técnico-científico, presidente do conselho pedagógico e restantes membros do conselho pedagógico.

Os totais, dos titulares de todos estes cargos, no final de 2020, portanto, com um ano de aplicação da Lei n.º 26/2019 a estas categorias de unidades orgânicas de IES, podem ser observados no quadro seguinte:

Quadro 8 - Unidades orgânicas que compõem as IES, segundo o sexo, em 2020

Valores totais de cargos dirigentes nas IES				Taxa de feminização (%)
	TOTAL	Homens	Mulheres	
Universitário	2962	1599	1363	46,0%
Politécnico	2886	1481	1405	48,7%
<b>Total</b>	<b>5848</b>	<b>3080</b>	<b>2768</b>	<b>47,3%</b>

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior



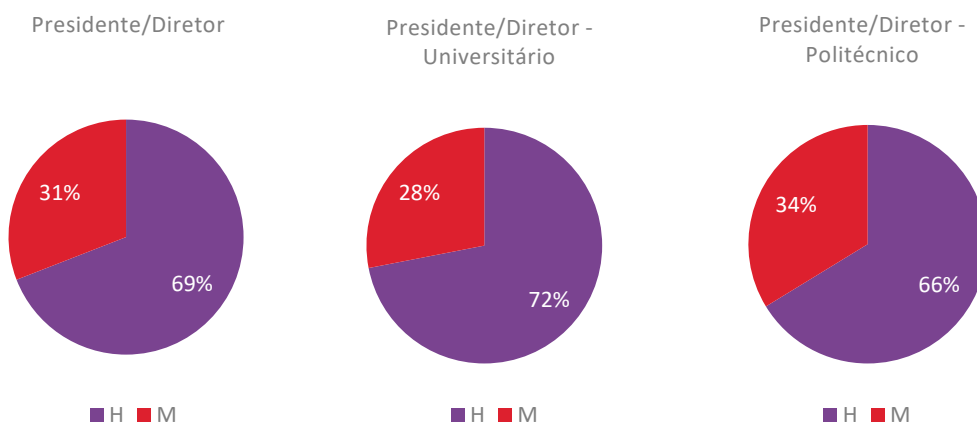
Para o total e contrariamente ao caso das IES, no caso das suas unidades orgânicas, cumpre-se o limiar mínimo de 40% de representação equilibrada, com valores praticamente igualitários no caso das UO do Politécnico.

Os resultados menos positivos em que o limiar não é cumprido ocorre novamente ao nível dos cargos mais elevados, em concreto de presidente e diretor, tanto nas UO do universitário como do politécnico.

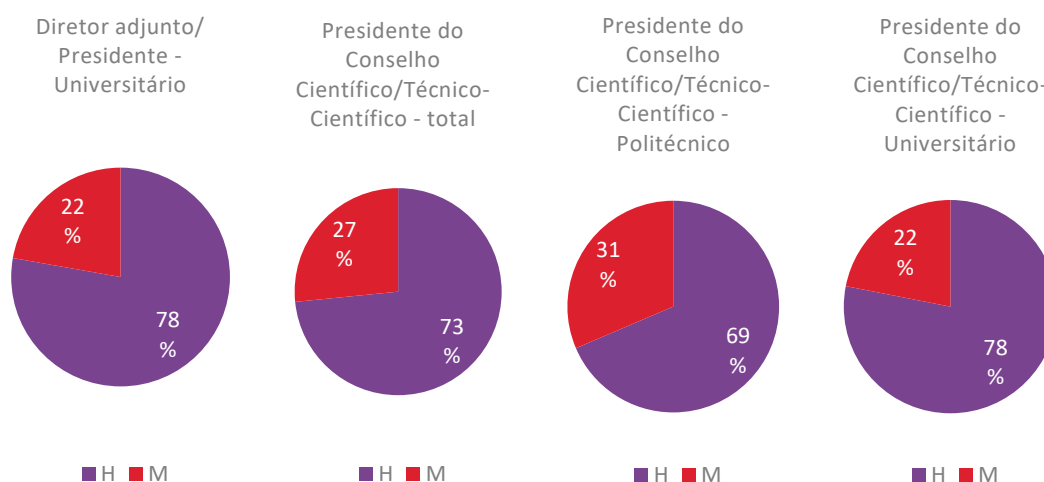
Quadro 9 - Unidades orgânicas que compõem as IES, presidente/diretor, segundo o sexo em 2020

Presidente/Diretor				Taxa de feminização (%)
	TOTAL	Homens	Mulheres	
Universitário	82	59	23	28,0%
Politécnico	83	55	28	33,7%
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>114</b>	<b>51</b>	<b>30,9%</b>

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior



E, igualmente, as mulheres estão abaixo do limiar obrigatório no caso dos cargos de diretor adjunto/pro-presidente, mas apenas os das UO das universidades, e de presidente do conselho científico/técnico científico tanto das UO das universidades como dos politécnicos.



Em todas as outras categorias de cargos das UO observa-se o cumprimento do limiar.

A situação nos setores universitário e politécnico em termos de representação equilibrada é muito próxima, se bem que em geral o politécnico é mais positivo.

Note-se algo semelhante ao verificado noutros setores e que é o do incumprimento do limiar nos cargos mais elevados, como o que se constata nos cargos de presidente, diretor e presidente do conselho científico e técnico científico.

Assim, no que respeita às unidades orgânicas das IES - isto é as faculdades, escolas superiores, institutos e institutos superiores, que integram as universidades e os institutos politécnicos - a situação é globalmente positiva, por cumpridora do limiar, com totais perto do equilíbrio absoluto. No entanto, ainda é necessário evoluir ao nível dos cargos mais elevados por forma a que também nestes cargos se cumpra o limiar mínimo de representação equilibrada por sexo.

Quadro 10 - Ordens Profissionais, junho de 2021

Ordens Profissionais	Data eleições	Órgãos Direção e Consultivos		
		Mulheres	Homens	Taxa de feminização %
Arquitetos	-	57	79	42%
Advogados	01/dez/19	98	105	48%
Biólogos	01/mar/17	26	26	50%
Contabilistas Certificados	08/fev/18	31	77	29%
Despachantes Oficiais	16/dez/19	7	37	16%
Economistas	-	-	-	-
Enfermeiros	06/nov/19	153	150	50%
Engenheiros	09/fev/20	322	170	65%
Farmacêuticos	09/fev/19	53	38	58%
Médicos	16/jan/20	534	698	43%
Médicos Dentistas	27/jun/20	51	65	44%
Médicos Veterinários	07/dez/19	37	40	48%
Notários	25/nov/17	25	7	78%
Nutricionistas	12/out/19	44	11	80%
Psicólogos	-	73	34	68%
Revisores Oficiais de Contas	26/nov/20	43	59	42%
Solicitadores Agentes Execução	19/jan/18	29	33	47%
<b>Total</b>	-	<b>1583</b>	<b>1629</b>	<b>49%</b>

Fonte: Ordens Profissionais (dados trabalhados pela CIG).

Constata-se que apenas nas Ordens dos Contabilistas Certificados e dos Despachantes Oficiais a taxa de feminização é inferior ao limiar mínimo obrigatório.

As Ordens dos Engenheiros, Notários, Nutricionistas e Psicólogos excedem os 60% de taxa de feminização, pelo que não cumprem o limiar de paridade.

Uma referência especial para uma situação que deu azo a diversos reparos ou críticas, e que ocorreu no caso das Ordens dos Despachantes Oficiais, Nutricionistas e Enfermeiros, em que o número de membros associados das mesmas é de respetivamente de 90% de homens e de 90% e 70% de mulheres, o que torna desproporcionada a aplicação do limiar de 40% de representação equilibrada nos cargos dirigentes. Tal situação gera dificuldades em encontrar membros de sexo em minoria para integrar as listas candidatas e assim a obrigação legal não se revela adequada ou proporcional.

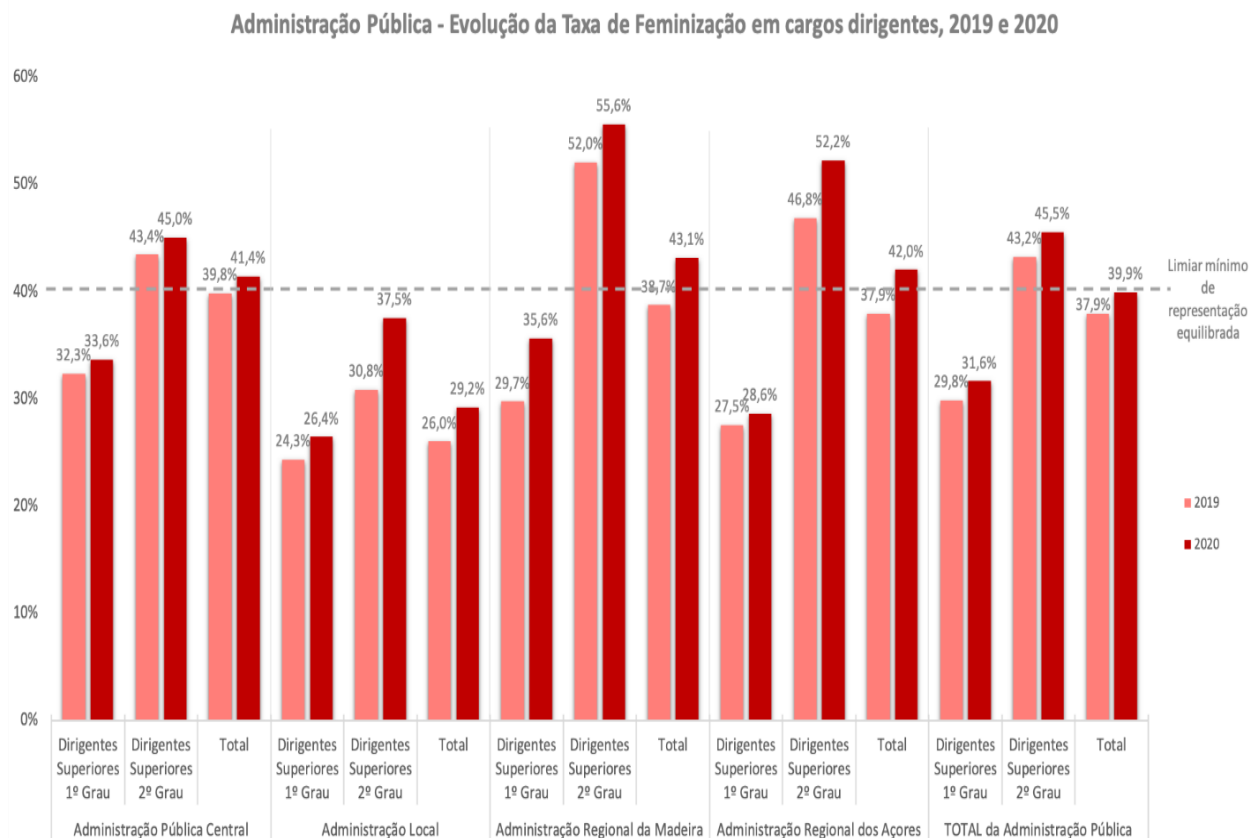
Uma solução seria aplicar o limiar considerando a proporção de membros de cada sexo em cada Ordem, pelo menos nestes casos em que esta situação é mais acentuada. Afigura-se que este assunto seja um aspeto a considerar por ocasião da avaliação da Lei n.º 26/2019, prevista no artigo 10.º do seguinte modo: “A aplicação da presente lei é objeto de avaliação decorridos quatro anos desde a sua entrada em vigor.”. Assim, a revisão deverá ter lugar a partir de 29 de março de 2023.

## 5. EVOLUÇÃO AO NÍVEL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Quadro 11 - Evolução dirigentes superiores

	2018			2019			2020		
	Mulheres	total	% M	Mulheres	Total	% M	Mulheres	Total	% M
<i>Adm Central - total</i>	490	1266	38,7	351	881	39,8	374	904	41,4
1.º grau	109	380	28,7	90	279	32,3	97	289	33,6
2.º grau	381	886	43,0	261	602	43,4	277	615	45,0
<i>Adm Local – total</i>	59	208	28,4	38	146	26,6	47	161	29,2
1.º grau	34	144	23,6	26	107	24,3	32	121	26,4
2.º grau	25	64	39,1	12	39	30,8	15	40	37,5
<i>R A Madeira - total</i>	31	79	39,2	24	62	38,7	31	72	43,1
1.º grau	14	40	35,0	11	37	29,7	16	45	35,6
2.º grau	17	39	43,6	13	25	52,0	15	27	55,6
<i>R A Açores – total</i>	41	98	41,8	33	87	37,9	34	81	42,0
1.º grau	15	46	32,6	11	40	27,5	10	35	28,6
2.º grau	26	52	50	22	47	46,8	24	46	52,2
<b>Adm Pública-total</b>	<b>631</b>	<b>1699</b>	<b>37,8</b>	<b>446</b>	<b>1176</b>	<b>37,9</b>	<b>486</b>	<b>1218</b>	<b>39,9</b>
<b>1.º grau</b>	<b>176</b>	<b>616</b>	<b>28,6</b>	<b>138</b>	<b>463</b>	<b>29,8</b>	<b>155</b>	<b>490</b>	<b>31,3</b>
<b>2.º grau</b>	<b>455</b>	<b>1053</b>	<b>43,2</b>	<b>308</b>	<b>713</b>	<b>43,2</b>	<b>331</b>	<b>728</b>	<b>45,5</b>

Fonte: DGAEP.





Em termos evolutivos, isto é, entre 2019 a 2020 observa-se, sem exceção, uma progressão positiva em todos os cargos e sectores, embora com diferentes níveis de crescimento.

Foi no total da Administração Regional da Madeira que se observou maior crescimento de proporção de mulheres entre 2019 a 2020, seguindo-se a Administração Regional dos Açores.

Se tivermos em conta os cargos, foram as dirigentes superiores de 2º grau da Administração Local que mais evoluíram no sentido de assegurar uma proporção equilibrada entre mulheres e homens, apesar de no final de 2020 ainda não estarem a cumprir o limiar mínimo.

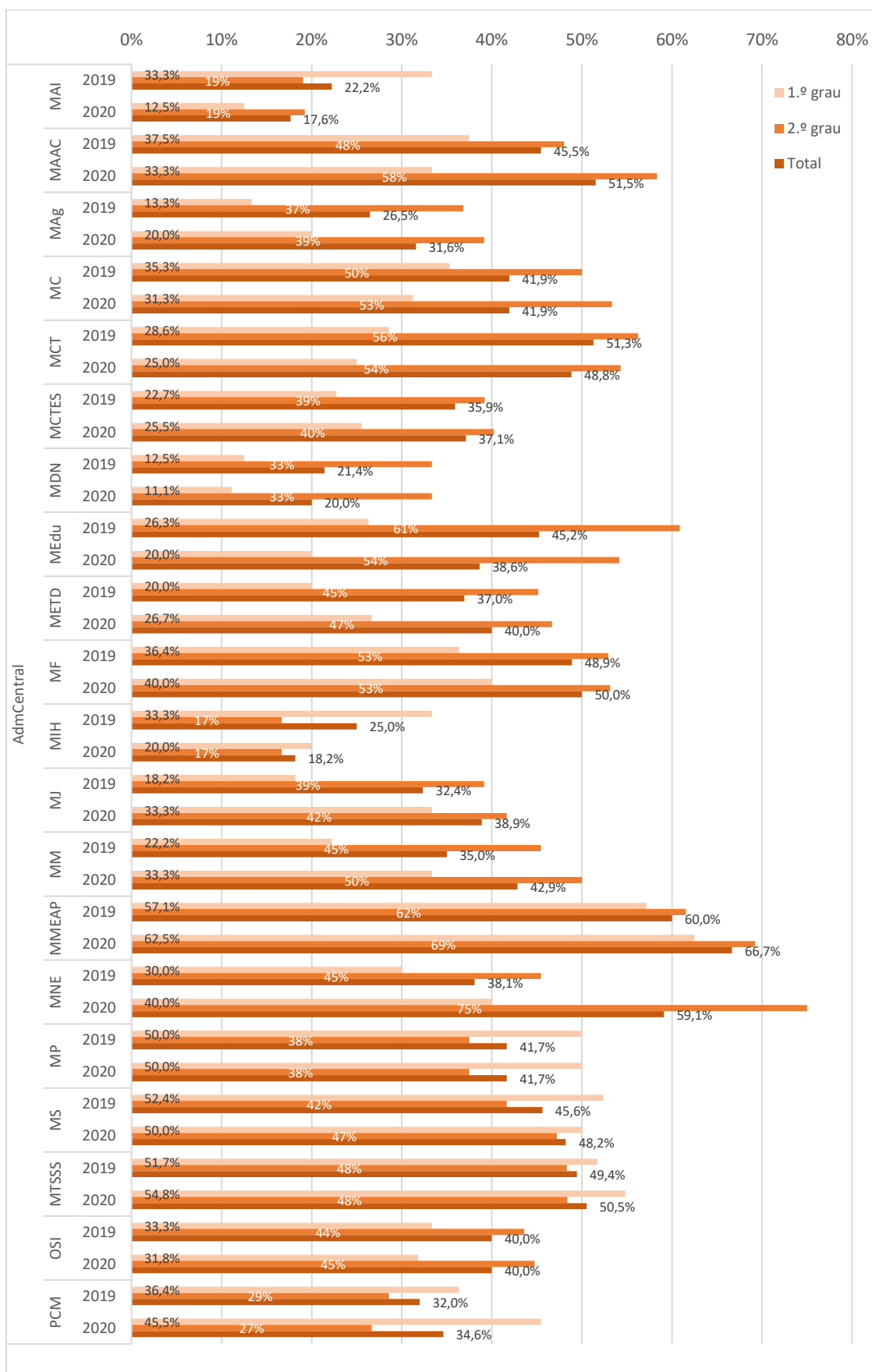
Neste segundo ano continua a apurar-se uma progressão no sentido da representação equilibrada, tendo já atingido o limiar obrigatório na generalidade dos setores em análise, à exceção da Administração Local, em ambas as categorias, e nos cargos dirigentes de 1.º grau em todos os setores, sendo estes dois aspetos em que se torna necessário continuar a progredir para se atingir o nível de cumprimento da lei.

## Evolução por ministérios

### Taxa de Feminização Dirigentes superiores

Ministério/Ano	1.º grau	2.º grau	Total
<b>MAI</b>			
2019	33%	19%	22%
2020	13%	19%	18%
<b>MAAC</b>			
2019	38%	48%	45%
2020	33%	58%	52%
<b>MAG</b>			
2019	13%	37%	26%
2020	20%	39%	32%
<b>MC</b>			
2019	35%	50%	42%
2020	31%	53%	42%
<b>MCT</b>			
2019	29%	56%	51%
2020	25%	54%	49%
<b>MCTES</b>			
2019	23%	39%	36%
2020	26%	40%	37%
<b>MDN</b>			
2019	13%	33%	21%
2020	11%	33%	20%
<b>MEdu</b>			
2019	26%	61%	45%
2020	20%	54%	39%
<b>METD</b>			
2019	20%	45%	37%
2020	27%	47%	40%
<b>MF</b>			
2019	36%	53%	49%
2020	40%	53%	50%

Ministério/Ano	1.º grau	2.º grau	Total
<b>MIH</b>			
2019	33%	17%	25%
2020	20%	17%	18%
<b>MJ</b>			
2019	18%	39%	32%
2020	33%	42%	39%
<b>MM</b>			
2019	22%	45%	35%
2020	33%	50%	43%
<b>MMEAP</b>			
2019	57%	62%	60%
2020	63%	69%	67%
<b>MNE</b>			
2019	30%	45%	38%
2020	40%	75%	59%
<b>MP</b>			
2019	50%	38%	42%
2020	50%	38%	42%
<b>MS</b>			
2019	52%	42%	46%
2020	50%	47%	48%
<b>MTSSS</b>			
2019	52%	48%	49%
2020	55%	48%	51%
<b>OSI</b>			
2019	33%	44%	40%
2020	32%	45%	40%
<b>PCM</b>			
2019	36%	29%	32%
2020	45%	27%	35%



Analisando a situação por ministérios verifica-se que na sua maioria se observa o limiar legal de representação equilibrada.

Apenas em 7 ministérios o limiar não é atingido, sendo a situação menos positiva em 5 unidades.

Em dois ministérios – PCM e MJ – a situação está aquém, mas próxima do limiar legal, tendo-se verificado uma progressão positiva no último ano.

A evolução futura nestes 7 ministérios será acompanhada com atenção especial.

## 6. CONCLUSÕES

### **Ao nível dos órgãos da Administração Pública (Central, Regional e Local)**

A Lei n.º 26/2019 constitui o mecanismo mais relevante para o equilíbrio entre mulheres e homens nos cargos dirigentes superiores (a seguir DS) da Administração Pública.

Considerando o limiar mínimo legal obrigatório de 40% de pessoas de cada sexo, regista-se que a proporção de mulheres no total da Administração Pública, e em cada subsetor, atinge valores próximos do limiar.

Entre dezembro de 2019 e dezembro de 2020 registou-se, em toda a estrutura da Administração Pública (central, local e regional), uma subida na representação de mulheres nos cargos de Direção Superior (tanto de 1.º como de 2.º. Grau).

Esta subida poderá traduzir os ajustes efetuados pelas entidades após a publicação da Lei n.º 26/2019 que entrou em vigor a 29 de março de 2019.

De salientar que na Administração Pública Central, bem como nas Administrações Regionais da Madeira e dos Açores já se atingiu o limiar mínimo de representação de cada sexo ao nível dos cargos de Direção de 2.º. Grau.

No entanto, os homens continuam a ser maioritários em todos os cargos de direção superior, especialmente entre os cargos mais altos – de 1.º. Grau, onde não se atingiu o limiar mínimo definido por lei e onde apesar da ligeira subida as mulheres ainda se encontram sub-representadas.

A Administração Pública Local é a única onde não se atingiu o limiar mínimo de representação de cada sexo estipulado por Lei.

Em suma, neste segundo ano continua a verificar-se uma progressão positiva, embora o total se situe nos 39,9%, tendo já atingido o limiar obrigatório na generalidade dos setores em análise, à exceção da administração Local, em ambas as categorias, e nos cargos dirigentes de 1.º grau em todos os setores, sendo estes dois aspetos em que se torna necessário continuar a progredir.

No que se refere à análise a nível ministerial, em geral predomina a observância do limiar, a qual no entanto não é respeitada em 7 ministérios, tendo dois destes tido uma progressão positiva no último ano, ficando assim muito próximos do limiar. A evolução futura nestes ministérios será acompanhada com atenção especial.

### **Ao nível das IES**

Ao nível das IES propriamente ditas – isto é as universidades e institutos politécnicos – em termos globais ainda não se cumpre o limiar de 40%, se bem que não esteja muito distante. A situação nos setores universitário e politécnico em termos de representação equilibrada é muito próxima, se bem que em geral o universitário é ligeiramente mais positivo.

Note-se algo semelhante ao verificado noutros setores e que é uma disparidade mais acentuada nos cargos mais elevados, como o que se constata nos cargos de reitor, presidente ou diretor.

Considerando que se trata do primeiro ano de aplicação da lei a situação parece à partida passível de evoluir positivamente por forma a que se cumpra o limiar a todos os níveis num futuro próximo.

No que respeita às unidades orgânicas das IES - isto é as faculdades, escolas superiores, institutos e institutos superiores, que integram as universidades e os institutos politécnicos - a situação é globalmente positiva, pois cumpre o limiar, com totais perto do equilíbrio absoluto. No entanto, ainda é necessário evoluir ao nível dos cargos mais elevados por forma a que também nestes cargos se cumpra o limiar mínimo de representação equilibrada por sexo.

#### **Ao nível das Ordens Profissionais:**

A 30 de junho de 2021, em 11 das 17 Ordens Profissionais verifica-se o cumprimento do limiar obrigatório de 40%. Nas Ordens dos Contabilistas Certificados e dos Despachantes Oficiais a taxa de feminização é inferior ao limiar mínimo obrigatório.

E nas Ordens dos Engenheiros, Notários, Nutricionistas e Psicólogos são excedidos os 60% de taxa de feminização, pelo que não é cumprido o limiar mínimo obrigatório de representação equilibrada de um dos sexos.

Uma situação originou críticas da parte das ordens, que ocorre nas associações profissionais em que o número de membros associados das mesmas chega a mais de 90% de pessoas do mesmo sexo, o que torna desproporcionada a aplicação do limiar de 40% de representação equilibrada aos respetivos cargos dirigentes de tais associações. Afigura-se de equacionar este assunto por ocasião da avaliação da Lei n.º 26/2019, prevista no artigo 10.º para ter lugar decorridos quatro anos desde a sua entrada em vigor, portanto, a partir de 29 de março de 2023.

#### **Em geral:**

Em conclusão, estando no segundo exercício anual de avaliação da execução do regime da representação equilibrada estabelecido nos termos da Lei n.º 26/2019, de 28 de março, e tendo em conta o nível de dados apresentados, e apesar do progresso positivo, existe um caminho a percorrer para que se observe efetivamente uma representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da administração pública.

CIG-30/06/2021



**REPÚBLICA  
PORTUGUESA**

SECRETARIA DE ESTADO  
PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE



**CIG**

COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO  
Presidência do Conselho de Ministros