



Relatório de Avaliação à Aplicação da Lei da Paridade nos órgãos do poder político

Setembro de 2025

FICHA TÉCNICA

Título: Avaliação à Aplicação da Lei da Paridade nos órgãos do poder político

Data: Setembro de 2025

Entidade Contratante: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)

Entidade Contratada: IMPACTE, CONSULTANTS FOR DEV

Autoria¹: José Miguel Figueiredo, Maria Inês Lapa, Maria João Carapêto, Patrícia Carvalho, Rita Coelho, Rosa Monteiro e Vasco Pessoa Jorge.

Financiamento:



¹ Por ordem alfabética.

ÍNDICE

1.	INTRODUÇÃO	15
2.	OBJETIVOS E METODOLOGIA.....	16
2.1.	Objetivos da Avaliação.....	16
2.2.	Critérios e perguntas de avaliação.....	17
2.3.	Métodos de recolha de dados	18
3.	A PARIDADE EM FOCO: CONTEXTO DA AVALIAÇÃO.....	20
3.1.	A Lei da Paridade nos órgãos do poder político em Portugal – Percurso e influências do direito internacional e europeu.....	20
3.2.	O regime jurídico da Lei da Paridade.....	23
3.3.	Os stakeholders da Lei da Paridade.....	25
3.4.	Síntese das Avaliações à Lei da Paridade (2011 e 2018) e principais resultados dos atos eleitorais desde a entrada em vigor da lei.....	26
4.	RESULTADOS POR CRITÉRIO DE AVALIAÇÃO	29
4.1.	Relevância.....	31
4.1.1.	Persistência da sub-representação das mulheres eleitas	33
4.1.2.	As diferentes opiniões sobre a necessidade e a suficiência da Lei.....	38
4.2.	Eficácia	44
4.2.1.	A eficácia da Lei nas Eleições para a Assembleia da República	46
4.2.2.	A eficácia da Lei nas Eleições Autárquicas	55
4.2.3.	A eficácia da Lei nas Eleições para o Parlamento Europeu	63
4.2.4.	A existência de incumprimentos na aplicação da Lei	67
4.2.5.	O papel dos partidos na eficácia da lei.....	71
4.2.6.	As decisões dos Tribunais sobre a aplicação da Lei	77
4.2.7.	O perfil das mulheres e dos homens na Política.....	79
4.2.8.	A experiência das mulheres na política, obstáculos e desafios.....	90
1.1.1	O afastamento e os incentivos à participação das mulheres na política.....	99
4.2.9.	O obstáculo da crescente violência na política contra as mulheres	103
4.3.	Eficiência.....	106
4.3.1.	A Aplicação dos critérios da Lei no contexto do processo eleitoral	107
4.3.2.	O Sistema de acompanhamento, monitorização e avaliação da Lei e articulação interinstitucional	109
4.3.3.	A comunicação e a disseminação da Lei.....	112
4.4.	Coerência	114
1.1.2	A coerência no ordenamento jurídico interno	115
1.1.3	A coerência no ordenamento Jurídico externo e com as práticas internacionais	122
4.5.	Apropriação do Princípio da Paridade.....	127
4.5.1.	A apropriação da Paridade nas práticas formais e informais ao nível do poder local	

4.6.	Impacto	136
4.6.1.	A incidência sobre a situação de homens e mulheres, quanto aos papéis e estereótipos de gênero	138
4.6.2.	O contributo para os objetivos das políticas de igualdade e a representação substantiva	143
4.6.3.	O Aumento do escrutínio ao cumprimento da Lei	150
5.	CONCLUSÕES.....	154
6.	RECOMENDAÇÕES	161
7.	PROPOSTA DE REVISÃO LEGISLATIVA.....	168
7.1.	Projeto de Lei/Proposta de Lei.....	168
7.2.	Notas Explicativas do Projeto de Lei/Proposta de Lei.....	177
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	190

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Critérios e perguntas de avaliação	17
Tabela 2 - Direito Internacional, Direito da União Europeia, Resoluções e Recomendações do COE	21
Tabela 3 - Principais aspetos desde a adoção da Lei e respetivas alterações	24
Tabela 4 - Avaliações realizadas à Lei da Paridade e atos eleitorais abrangidos	27
Tabela 5 - Principais conclusões das avaliações de 2011 e 2018	33
Tabela 6 - % de substituição pessoas eleitas, por órgão e sexo - Autárquicas 2021.....	76
Tabela 7 - % de substituição pessoas eleitas, por órgão e sexo - Autárquicas - Atualização em 2024	76
Tabela 8 - Variação das pessoas eleitas em atividade - 2021-2024 - por órgão e por sexo	77
Tabela 9 - Perfil das/os Presidentes de Câmara eleitas/os em 2021, por sexo	83
Tabela 10 - Perfil das/os Vereadoras/es Municipais eleitas/os em 2021, por sexo	83
Tabela 11 - Perfil das/os Presidentes de Assembleia Municipal eleitas/os em 2021, por sexo	84
Tabela 12 - Perfil das/os Presidentes de Junta de Freguesia eleitas/os em 2021, por sexo	84
Tabela 13 - Perfil das/os vogais de Junta de Freguesia eleitas/os em 2021, por sexo	84
Tabela 14 - Perfil das/os Presidentes de Assembleia de Freguesia eleitas/os em 2021, por sexo.....	85
Tabela 15 - Avaliação da estratégia de comunicação e disseminação dos objetivos da Lei da Paridade.....	114
Tabela 16 - Proporção de mulheres representadas no Conselho de Estado desde 1976.....	120
Tabela 17 - Proporção de homens e mulheres nas Comissões Parlamentares Permanentes – categorizadas (X-XVI Legislaturas)	141

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - % de Mulheres eleitas - Assembleia da República - 1976-2024.....	30
Figura 2 - Evolução do número e da proporção de mulheres eleitas - Autárquicas - 2001-2021	30
Figura 3 - Evolução do número e da proporção de mulheres eleitas – Europeias - 1999-2024	31
Figura 4 - Notícias sobre a discussão pública acerca da Lei da Paridade e a participação política das mulheres.....	34
Figura 5 - Exercício de poder político na UE - Países com e sem leis de paridade (2024).....	36
Figura 6 - Proporção de mulheres eleitas nas eleições Autárquicas - por nível eleitoral (Órgão) ...	37
Figura 7 - Proporção de mulheres e homens eleitas/os - Parlamento Europeu.....	38
Figura 8 - Perceções das/dos inquiridas/os sobre a necessidade da existência da Lei da Paridade - Câmara Municipal /Assembleia Municipal	40
Figura 9 - Perceções das/dos inquiridas/os sobre a necessidade da existência da Lei da Paridade - Presidência Junta de Freguesia /Assembleia de Freguesia.....	40
Figura 10 - Perceções das/dos inquiridas/os sobre a necessidade da existência da Lei da Paridade	41
Figura 11 – Perceção das mulheres inquiridas sobre a suficiência da lei da paridade.....	42
Figura 12 - Perceção dos homens inquiridos sobre a suficiência da lei da paridade	42
Figura 13 - Necessidade da Lei percecionada pelas mulheres, por faixa etária	43
Figura 14 - Necessidade da Lei percecionada pelos Homens, por faixa etária	44
Figura 15 - Legislativas 1999-2024 - Evolução da relação entre proporção de mulheres nas listas eleitorais e proporção de mulheres eleitas à AR (apenas partidos/coligações com assento parlamentar)	48
Figura 16 - Legislativas 2019-2024 - % de cabeças de lista por ato eleitoral.....	48
Figura 17 - Legislativas 2019-2024 - Evolução da proporção de mulheres cabeças-de-lista por partido (apenas partidos com assento parlamentar)	50
Figura 18 – Legislativas - 2019-2024 - Evolução da percentagem de mulheres nas cinco primeiras posições das listas, por partido (apenas partidos com assento parlamentar).....	51
Figura 19 - Legislativas 2019-2024 - Percentagem de mulheres colocadas nas cinco primeiras posições das listas, por círculo eleitoral – Círculos eleitorais com tendência positiva mais significativa	52

Figura 20 - Legislativas - 2019-2024 - Percentagem de mulheres colocadas nas cinco primeiras posições das listas, por círculo eleitoral – Círculos eleitorais com tendência negativa mais significativa.....	53
Figura 21 - Autárquicas 2001-2021 - Evolução da proporção de mulheres e de homens eleitas/os - valor agregado para Câmaras Municipais, Assembleias Municipais e Assembleias de Freguesia .	56
Figura 22 - Autárquicas 2001-2021, Evolução da proporção de mulheres eleitas, por órgão.....	58
Figura 23 - Autárquicas 2001-2021, Evolução da proporção de mulheres eleitas, por força política.....	59
Figura 24 - Autárquicas 2021, Número e proporção de mulheres eleitas, por distrito (agregando Câmaras Municipais, Assembleias Municipais e Assembleias de Freguesia)	60
Figura 25 - Autárquicas 2021 – Mapa da proporção de mulheres eleitas por Distrito (agregando Câmaras Municipais, Assembleias Municipais e Assembleias de Freguesia)	60
Figura 26 - Autárquicas 2001-2021 - Evolução da proporção de mulheres e de homens eleitas/os para a Presidência de Câmara Municipal.....	61
Figura 27 - Autárquicas 2021, Proporção de mulheres eleitas, por distrito e por órgão (Câmaras Municipais e Assembleias Municipais)	62
Figura 28 - Autárquicas 2021, Proporção de mulheres eleitas, por distrito e por órgão (Assembleias de Freguesia).....	62
Figura 29 - Autárquicas 2021, Proporção de Assembleias de Freguesia com representação de mulheres igual ou superior a 40%, por distrito.....	63
Figura 30 - Europeias 1999-2024, Evolução da relação entre proporção de mulheres nas listas eleitorais e proporção de mulheres eleitas	64
Figura 31 - Europeias 1999-2024, Percentagem de cabeças de lista de cada um dos sexos	64
Figura 32 - Europeias 2004-2024, Percentagem de candidatas/os colocadas/os nas cinco primeiras posições das listas.....	65
Figura 33 - Europeias 2004-2024, Percentagem de listas apresentadas por método de seriação das/os cinco primeiras/os candidatas/os, por ano (F=Feminino, M=Masculino)	65
Figura 34 - Europeias 1999-2024, Evolução do número e da proporção de mulheres eleitas para o Parlamento Europeu, por partido.....	67
Figura 35 - Legislativas 2019-2024 - Listas admitidas em incumprimento – por círculo eleitoral....	70
Figura 36 - Legislativas 2019-2022 - Número de listas em incumprimento – por Partido com assento parlamentar	71
Figura 37 - Notícias da imprensa local após as eleições autárquicas de 2009.....	73
Figura 38 - Total de substituições (acumulado) - Eleições Autárquicas de 2021-2025.....	75
Figura 39 - Cargos ocupados na estrutura partidária.....	93
Figura 40 - Desafios/dificuldades ao longo do percurso político por ser mulher, por tipo de cargo	94
Figura 41 - Dificuldades enfrentadas pelas mulheres, por órgão	95
Figura 42 - Mulheres que pensaram em desistir da vida política	96
Figura 43 - Tipo de desafios enfrentados por mulheres eleitas.....	97
Figura 44 - Análise cruzada entre o nº de filhos, a intenção de desistir da vida política e os desafios enfrentados	98
Figura 45 - Medidas sugeridas para contribuir para o acesso das mulheres ao exercício de cargos políticos (mulheres)	101
Figura 46 - Medidas sugeridas para contribuir para o acesso das mulheres ao exercício de cargos políticos (homens)	102
Figura 47 - Notícias da imprensa nacional, redes sociais, blogs e artigos de opinião.....	105
Figura 48 - Participação das Mulheres nos cargos mais elevados do Poder Político, Executivo e Judicial.....	120
Figura 49 - Proporção de mulheres nomeadas pela Assembleia da República para a CNE (da 1.ª à 18.ª Comissões)	121
Figura 50 - Proporção de mulheres e homens nomeadas/os pelo Governo (inclui Primeira/o-Ministra-/o, Ministras/os e Secretárias/os de Estado (XX-XXIV Governos)	122
Figura 51 - Excerto do fundamento do veto do Decreto n.º 52/X da Assembleia da República	129
Figura 52 - Existência de normas internas e disposições regulamentares para a promoção da igualdade de género no município e freguesia.....	133

Figura 53 - Existência de normas internas e disposições regulamentares para a promoção da igualdade de género no município ou freguesia - por Partido.....	134
Figura 54 – Existência de ações e projetos apoiados no âmbito da promoção da igualdade de género, cidadania e participação cívica - Órgãos Executivos e Deliberativos	134
Figura 55 - Perceção da Lei da Paridade enquanto promotora de mudanças de natureza informal quanto à participação das mulheres nas atividades políticas do Município/Freguesia/Assembleia	135
Figura 56 - Avaliação das mudanças informais quanto à participação política das mulheres trazidas pela Lei da Paridade	136
Figura 57 - Avaliação da Predominância Masculina na Atividade Política (mulheres).....	139
Figura 58 - Representação das Mulheres nos Órgãos da Assembleia da República (X-XVI Legislaturas).....	140
Figura 59 - Representação das Mulheres nas Comissões Permanentes Especializadas por domínio categorizado - (X-XVI Legislatura).....	142
Figura 60 - Ambições políticas ao longo do percurso - Presidentes de Câmara	145
Figura 61 - Notícias da imprensa local após as eleições autárquicas de 2021 e tomadas de posse posteriores.....	145
Figura 62 - Iniciativas Legislativas – X- XVI Legislaturas – Tema Género	149
Figura 63 - Destaques da imprensa sobre eleições e partidos políticos, órgãos de poder e iniciativas da sociedade civil	152

ABREVIATURAS & ACRÓNIMOS

A	Aliança (partido político)
AD	Aliança Democrática (coligação política)
ADN	Alternativa Democrática Nacional (partido político)
AF	Assembleia de Freguesia
AM	Assembleia Municipal
ANAFRE	Associação Nacional de Freguesias
AR	Assembleia da República
B.E.	Bloco de Esquerda (partido político)
CDFUE	Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia
CDS-PP	Partido Popular (partido político)
CDU (PCP-PEV)	Coligação Democrática Unitária - Partido Comunista Português e Partido Ecologista "Os Verdes" (coligação política)
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (no original, <i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women</i>)
CEE	Comunidade Económica Europeia
CH	Chega (partido político)
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CM	Câmara Municipal
CNE	Comissão Nacional de Eleições
COE	Conselho da Europa (na sigla original, <i>Council of Europe</i>)
CRP	Constituição da República Portuguesa
DAR	Diário da Assembleia da República
DRE	Diário da República
E	Ergue-te (partido político)
ECtHR	Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (no original, <i>European Court of Human Rights</i>)
EIGE	Instituto Europeu para a Igualdade de Género (no original, <i>European Institute for Gender Equality</i>)
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030
EPCI	Estabelecimentos Públicos de Cooperação Intermunicipal
IL	Iniciativa Liberal (partido político)
IMIG	Índice Municipal de Igualdade de Género
INE	Instituto Nacional de Estatística
JF	Junta de Freguesia
JPP	Juntos Pelo Povo (partido político)
L	Livre (partido político)
MAI	Ministério da Administração Interna
MAS	Movimento Alternativa Socialista (partido político)
MPT	Partido da Terra (partido político)
NC	Nós, Cidadãos! (partido político)
ND	Nova Direita (partido político)
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
ODIHR EET	Equipa de Especialistas em Eleições do Gabinete para as Instituições Democráticas e Direitos Humanos da OSCE (no original, <i>Office for Democratic Institutions and Human Rights Election Expert Team</i>)
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
OSCE	Organização para a Segurança e Cooperação na Europa

PAN	Pessoas-Animais-Natureza (partido político)
PCTP/MRPP	Partido Comunista dos Trabalhadores Portugueses (partido político)
PDA	Partido Democrático do Atlântico (partido político)
PDR	Partido Democrático Republicano (partido político)
PNR	Partido Nacional Renovador (partido político)
PPD/PSD	Partido Social Democrata (partido político)
PPM	Partido Popular Monárquico (partido político)
PPV/CDC	Partido Cidadania e Democracia Cristã (partido político)
PS	Partido Socialista (partido político)
PTP	Partido Trabalhista Português (partido político)
PURP	Partido Unido dos Reformados e Pensionistas (partido político)
R.I.R.	Reagir Incluir Reciclar (partido político)
SGMAI	Secretaria-Geral da Administração Interna
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TUE	Tratado da União Europeia
UE	União Europeia
VP	Volt Portugal (partido político)

SUMÁRIO EXECUTIVO

Em conformidade com o art. 8.º da Lei da Paridade, na redação introduzida pela Lei Orgânica n.º 1, de 29 de março, que prevê que esta seja objeto de avaliação periódica pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e em cumprimento da medida 434² da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND),³ o presente estudo de avaliação é o resultado desse trabalho, seguindo e complementando os estudos realizados em 2011 e 2018⁴ e oferecendo uma visão aprofundada em diferentes dimensões, em articulação com os temas que a literatura tem vindo a destacar.

A Avaliação da “Lei da Paridade” tem como objetivo avaliar os resultados produzidos em termos da promoção da igualdade entre mulheres e homens, no exercício dos direitos civis e políticos, e a não discriminação em função do sexo, no acesso aos cargos políticos, por critério de avaliação.

1. Relevância

Desde a adoção da Lei da Paridade, em 2006, Portugal tem avançado no aumento da representatividade das mulheres em órgãos políticos, como demonstrado nas avaliações realizadas em 2011 e 2018. Estas avaliações indicaram um impacto positivo, destacando um aumento significativo na composição das listas eleitorais e na eleição de mulheres para cargos públicos, particularmente, nas eleições europeias e autárquicas. A Lei da Paridade permanece essencial para enfrentar a sub-representação das mulheres na política portuguesa, contudo, o incumprimento do limiar mínimo de 40%, em diversos atos eleitorais recentes, confirma a necessidade de manter e reforçar a Lei, sob risco de retrocessos na representação feminina e da não consolidação dos progressos alcançados. A revisão de 2019 ampliou o seu alcance, incluindo, no seu âmbito, as listas para órgãos autárquicos e reforçando as sanções, mas a rejeição da proposta de alternância obrigatória nos primeiros lugares das listas limitou o seu potencial transformador.

O contexto internacional reforça a sua relevância, demonstrando que países com paridades legislativas apresentam melhores níveis de participação feminina. Não obstante a sua importância e eficácia, os mecanismos de paridade nas listas eleitorais, por si só, não se têm revelado suficientes para garantir paridade na representação política. Outras medidas têm sido discutidas de forma a complementar estes dispositivos, com efeitos mais sistémicos para a garantia de maiores níveis de representação descritiva, como sejam, por exemplo, as listas eleitorais alternadas ou as metas voluntárias dentro dos próprios partidos políticos.

Os dados recolhidos confirmam que a Lei tem sido decisiva para garantir a entrada e permanência de mulheres na política, contribuindo para uma maior igualdade e mudanças nas dinâmicas partidárias. Contudo, as perceções sobre a suficiência da medida estão divididas. Cerca de 55% das pessoas inquiridas atribui elevada importância à existência da Lei, destacando-se uma clara diferença entre sexos: 77% do total de mulheres afirmam-na como necessária ou extremamente necessária, em contraste com cerca de 46% de homens, que reconhecem a mesma necessidade.

2. Eficácia

No que respeita à eficácia da Lei, nas Eleições para a Assembleia da República, a evolução da percentagem de mulheres eleitas entre 1976 e 2024 demonstra mudanças significativas impulsionadas pela introdução das medidas legislativas. Em 1976, apenas 5,7% do total de candidatas/os eleitas/os eram mulheres, percentual que aumentou, gradualmente, alcançando 21,3%, em 2005. Com a adoção da Lei da Paridade, em 2006, a proporção de mulheres eleitas subiu, em 2009, para 27,4%, e, em 2015, atingiu o limiar mínimo de 33%. Entretanto, nas eleições seguintes (2019, 2022 e 2024), os resultados ficaram sempre abaixo do novo mínimo de 40%, indicando a

² Medida 434 da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Avaliação da aplicação da lei da paridade (Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março).

³ “Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018: Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030”, Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 1ª série, 2018.

⁴ Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A. (2018): “Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal”. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

presença de um "teto de vidro". A literatura sugere que, ao alcançar um determinado número mínimo de representação, os partidos sentem menos incentivos para incluir mais mulheres, não enfrentando de maneira estruturada os preconceitos e barreiras institucionais.

A análise dos resultados das eleições autárquicas, de 2001 a 2021, indica que a Lei da Paridade teve um impacto positivo na proporção de mulheres eleitas para os órgãos do poder local. Nas eleições de 2009, com a entrada em vigor da Lei, a percentagem de mulheres eleitas aumentou de 19,3%, em 2005, para 27,7%. Contudo, os valores têm variado ao longo dos anos, com a representação de mulheres nas Câmaras Municipais a configurar-se como uma preocupação constante, já que, em 2021, a percentagem ficou em 38,8%, ainda abaixo do novo limite. A evolução da representação das mulheres em órgãos deliberativos, como Assembleias Municipais e Assembleias de Freguesia, tem sido mais acentuada do que nos órgãos executivos, como as Câmaras Municipais, onde tal inclusão permanece limitada.

A análise da inclusão de mulheres nas listas eleitorais para o Parlamento Europeu, entre 1999 e 2024, mostra uma evolução positiva, com um pico de 50,3% de mulheres, em 2019, embora esse número tenha caído para 47,1%, em 2024. A representação feminina entre as pessoas eleitas aumentou, de forma gradual, subindo de 20%, em 1999, para 42,9%, em 2019, baixando, porém, para 38,1%, em 2024. Contudo, a percentagem de mulheres como cabeças de lista continua baixa, com apenas 29%, em 2024, apesar do aumento significativo, em comparação com anos anteriores.

Nas entrevistas realizadas, foi destacado que, apesar de a lei ser considerada necessária, a sua efetividade é comprometida pela prática de colocar homens em posições predominantes nas listas de candidatos, reduzindo significativamente as oportunidades de eleição das mulheres. Embora a paridade formal nas listas de candidatura seja cumprida, as mulheres raramente ocupam os primeiros lugares, o que diminui as suas hipóteses de serem eleitas.

A Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, na redação dada pela Lei Orgânica n.º 1, de 29 de março, estabelece critérios claros para a representação mínima de 40%, de cada sexo, nas listas de candidaturas. No entanto, foram identificados casos de incumprimento, durante as análises das listas de candidatura, com a verificação da conformidade focada em garantir que não há mais de duas pessoas candidatas consecutivas do mesmo sexo (artigo 2.º da Lei) sem verificar o cumprimento do limiar mínimo. A aplicação inconsistente da norma, evidenciada por decisões inconsistentes dos tribunais, contribui para que algumas listas não cumpram os requisitos legais e sejam admitidas a eleições.

Os partidos políticos desempenham um papel crucial na implementação da Lei da Paridade, pois as decisões sobre candidaturas são, na sua maioria, tomadas por direções predominantemente masculinas. A ausência de mecanismos efetivos de resolução de disputas e a existência de práticas pouco transparentes nos processos de recrutamento limitam a inclusão das mulheres. Além disso, a cultura política masculina continua a ser um obstáculo central à plena participação das mulheres, com uma falta de apoio contínuo, após as eleições, a dificultar a sua integração efetiva na política.

A permanência da sub-representação das mulheres na política é vista como um problema estrutural, com barreiras institucionais que dificultam a participação plena. As normas sociais e a discriminação de género são impedimentos significativos e o discurso meritocrático minimiza, frequentemente, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres, responsabilizando-as, individualmente, pela sua baixa representação. As entrevistas revelaram que as mulheres continuam a enfrentar discriminações e desafios relacionados com a conciliação da vida política e familiar. As dinâmicas de violência, especialmente no ambiente digital, têm um impacto considerável sobre a participação das mulheres na política, criando um ambiente hostil que pode levar ao afastamento.

3. Eficiência

Apesar de não existir uma prévia quantificação explícita dos recursos associados à implementação da Lei da Paridade, houve uma mobilização considerável de meios humanos, financeiros e tecnológicos, confirmando a existência de capacidade instalada, mas exigindo um esforço adicional significativo das entidades envolvidas. A ausência inicial desta quantificação dificulta, contudo, uma avaliação rigorosa da adequação dos recursos mobilizados face aos resultados alcançados pela aplicação da Lei.

A implementação da Lei da Paridade está inserida num quadro normativo mais amplo, que se relaciona com as leis eleitorais para a Assembleia da República, os órgãos do poder local e o Parlamento Europeu. Esta complexidade requer uma articulação eficaz entre várias entidades, incluindo a Comissão Nacional de Eleições (CNE) e os tribunais. Apesar de o quadro normativo garantir um processo eleitoral estruturado, a implementação da Lei enfrenta limitações significativas em termos de eficiência operacional. As formalidades para a apresentação de candidaturas variam e a falta de uma plataforma única dificulta a comunicação entre as entidades envolvidas. Para além disso, os prazos exíguos e a dispersão das candidaturas em diferentes localidades complicam o trabalho dos tribunais, que, muitas vezes, têm de aumentar a sua carga de trabalho durante os períodos eleitorais.

As dificuldades de acesso a dados e a fragmentação das informações entre as diversas entidades também prejudicam a monitorização da Lei da Paridade. A ausência de dados desagregados impede uma análise eficaz da situação e dificulta a avaliação das tendências de representação nas eleições locais. Entre as várias entidades que desempenham papéis cruciais em todo o percurso da Lei falta articulação, o que resulta em desafios que comprometem a eficácia da monitorização e da avaliação. Adicionalmente, a comunicação e disseminação de informação acerca da Lei da Paridade carecem de uma estratégia bem definida. Apesar de existirem algumas iniciativas pontuais, a falta de uma abordagem sistemática e integrada resulta na escassez de informações sobre os resultados substantivos que têm sido alcançados, o que se traduz em dificuldades na promoção da Lei junto do público e na formação dos intervenientes no processo eleitoral.

4. Coerência

No que diz respeito à coerência interna da Lei da Paridade, isto é, à articulação entre a legislação e outras medidas implementadas pelo governo ou entidade relevantes, os partidos políticos, ao controlarem o acesso às listas eleitorais, frequentemente, mantêm normas e práticas que perpetuam a masculinização na seleção e ordenação das candidatas e dos candidatos. Essa resistência em promover a inclusão de mulheres em posições efetivas de poder reflete a dificuldade na implementação da Lei da Paridade, cuja eficácia fica comprometida pelo controlo partidário sobre as listas eleitorais. Esse fenómeno contribui para a perpetuação dos "tetos de vidro", onde, embora os critérios mínimos de representação sejam cumpridos, os resultados não se traduzem num aumento significativo na presença e no exercício do poder pelas mulheres.

A Lei, ao operar isoladamente e sem garantir a coerência necessária na composição dos órgãos resultantes das eleições, cria uma separação prejudicial entre a eleição e o efetivo exercício dos cargos. Esta situação é, particularmente, evidente nas eleições para a Assembleia da República, onde a proporção de mulheres eleitas está indissociavelmente ligada à forma como as listas são ordenadas. O método eleitoral vigente, que utiliza o método de Hondt para a conversão dos votos em mandatos, coloca um peso significativo no posicionamento das mulheres nas listas, tornando crucial que as mulheres sejam colocadas nos primeiros lugares para assegurar a sua eleição.

Além disso, a ausência de normas e mecanismos que promovam a paridade na composição dos órgãos da Assembleia da República, como a Presidência e Mesa, bem como nas comissões parlamentares, evidencia a falta de uma coerência necessária que impede uma verdadeira representação igualitária. O Regimento da Assembleia não estabelece requisitos de paridade que garantam a igualdade entre mulheres e homens nas eleições para cargos de decisão, o que perpetua a sub-representação/exclusão das mulheres. A configuração atual da Assembleia, que carece de um compromisso explícito com a paridade, resulta na marginalização da presença das

mulheres em cargos de importância estratégica, afetando diretamente a eficácia da Lei da Paridade.

Por outro lado, a coerência externa da Lei é avaliada à luz das iniciativas promovidas por atores internacionais e compromissos assumidos pelo Estado português, nas esferas global e europeia. A promoção da igualdade de género é uma prioridade no âmbito dos normativos internacionais, com a CEDAW e os tratados da União Europeia (UE) a exigirem a implementação de mecanismos estruturais que garantam a participação igualitária das mulheres na vida pública. Portugal, ao adotar a Lei da Paridade, deve alinhar-se com essas obrigações internacionais, certificando-se de que a sua legislação não apenas cumpra os requisitos mínimos, mas que também avance em direção a objetivos mais ambiciosos de igualdade.

Neste sentido, a corrente normativa e os modelos internacionais estabelecem um caminho claro para a igualdade de género. A legislação portuguesa, embora tenha dado passos significativos, como a revisão que introduziu o limiar mínimo de 40% de representação, ainda carece de uma abordagem mais abrangente que inclua a exigência de alternância entre sexos nas listas eleitorais. Outros países, como a Espanha, têm avançado para um modelo mais rigoroso que garante não apenas paridade, mas também uma alternância das posições, enquanto a França aplica sanções financeiras aos partidos que não respeitam a paridade. Portugal deverá, portanto, reforçar a sua legislação para o necessário alinhamento com as melhores práticas internacionais, reconhecendo que os mecanismos atuais para assegurar a representação igualitária são insuficientes para eliminar barreiras estruturais à participação política das mulheres.

5. Apropriação do Princípio da Paridade

A exclusão histórica das mulheres da vida pública tem raízes profundas em tradições culturais e religiosas que perpetuam normas sociais limitadoras. A Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE) destaca que a sub-representação das mulheres resulta de fatores patriarcais ainda manifestos na sociedade contemporânea. Desde a ratificação da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e a implementação de políticas de *mainstreaming* de género em Portugal, têm ocorrido avanços significativos, como a aprovação da Lei da Paridade, que tem, como objetivo, aumentar a presença das mulheres em variados setores.

No entanto, as medidas de paridade enfrentam resistência, uma vez que desafiam o *status quo*. Embora o ativismo a favor da representação igualitária tenha conseguido colocar a questão na agenda política, a falta de mobilização da sociedade civil pode limitar a sua aplicação efetiva. A Lei da Paridade é determinante para a construção de uma democracia plena, exigindo uma redistribuição de poder e uma reflexão crítica sobre as narrativas de meritocracia. As perceções atuais indicam que o avanço na apropriação da perspetiva de género é insatisfatório, especialmente com a crescente ascensão de forças políticas que demonstram menor sensibilidade às questões relativas aos direitos das mulheres.

O princípio da paridade é um pilar fundamental dos compromissos internacionais em matéria de igualdade de género, consagrado em diversos instrumentos normativos. No contexto português, o debate sobre a paridade no poder local revela que, apesar de um quadro jurídico favorável, a sua aplicação continua a ser desigual e condicionada pelas dinâmicas internas dos partidos e pela cultura política dominante.

A Lei da Paridade tem contribuído para a inclusão de um maior número de mulheres nas listas eleitorais, mas persistem obstáculos significativos à sua visibilidade e legitimidade política. Muitas mulheres relatam discriminação subtil e sentem uma constante pressão para provar o seu valor, num ambiente em que predomina a presença masculina. A falta de políticas eficazes que promovam a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar cria limitações adicionais à participação ativa das mulheres na política.

As dinâmicas informais dentro dos partidos e as perceções culturais exercem um papel crucial na manutenção destas desigualdades. Apesar de existirem boas práticas, como iniciativas que

encorajam a inclusão de jovens na gestão autárquica, a adoção de normas internas e a implementação de planos para a igualdade continuam a ser insuficientes.

6. Impacto

É essencial reconhecer que o impacto, especialmente a sua capacidade transformadora, exige tempo. Por isso, a análise do contributo da Lei da Paridade não pode ser feita isoladamente, sem considerar o contexto em que está inserida. A Proposta de Lei n.º 117/XIII (3.ª), que foi submetida ao Plenário da Assembleia da República, em abril de 2018, não foi sujeita a uma avaliação prévia de impacto de género, já que foi apresentada antes da entrada em vigor da Lei n.º 4/2018, que estabelece o regime jurídico para a avaliação de impacto de género. Consequentemente, antes da adoção das alterações legislativas não foram definidos os resultados esperados do respetivo impacto legislativo.

No que diz respeito ao impacto da lei, a *genderização* dos cargos políticos em Portugal é um fator importante a ser considerado. Apesar do aumento da presença das mulheres no espaço político, a sua participação em áreas de maior prestígio e poder continua a ser desigual. As mulheres estão frequentemente alocadas em comissões e pelouros considerados como *soft*, como os relacionados com a saúde, educação e ação social, enquanto os temas da defesa, economia e finanças continuam a ser, predominantemente, da responsabilidade dos homens. Apesar dos progressos alcançados na representação feminina, mantém-se uma segregação horizontal de género bastante marcada no exercício de cargos políticos.

A avaliação das iniciativas legislativas na Assembleia da República evidencia uma clara correlação entre a liderança feminina dos partidos e a promoção ativa de políticas de igualdade de género.

A perceção da predominância dos homens nos espaços políticos ainda é evidente, com muitas mulheres a reconhecer que a presença de homens é dominante nos seus distritos de atuação. A persistência de uma ordem social que diferencia entre sexos continua a ser um obstáculo significativo à plena participação das mulheres na política, refletindo-se na sub-representação em cargos decisórios.

Finalmente, a Lei da Paridade em Portugal, particularmente após a sua revisão em 2019, aumentou significativamente o escrutínio público e mediático sobre a representação das mulheres nas estruturas de poder, ampliando a visibilidade dos mecanismos destinados a garantir a igualdade no exercício do poder político e contribuindo para aprofundar o debate na esfera pública.

7. [Recomendações da Avaliação](#)

A partir das Conclusões da Avaliação foi elaborado o elenco de Recomendações e propostas de ações para a sua plena implementação.

Recomendação 1 - Reforçar o quadro normativo da Lei da Paridade e uniformizar o sistema de direito eleitoral

Recomendação 2 - Promover a autorregulação partidária e mecanismos vinculativos para o reforço efetivo da alternância entre ambos os sexos nas listas eleitorais

Recomendação 3 - Melhorar a articulação interinstitucional, com recurso à implementação de ferramentas

tecnológicas, em cocriação e voltada para as necessidades das/os cidadãs/ãos

Recomendação 4 - Adotar medidas de apoio estrutural para reforço da eficácia da Lei

Recomendação 5 - Implementar medidas complementares ao reforço do quadro normativo

Recomendação 6 - Desenvolver estratégias de comunicação e sensibilização para a igualdade no exercício de cargos de poder político

1. INTRODUÇÃO

“Quando uma **mulher entra** na **política**, **muda a mulher**.
Quando muitas **mulheres** entram na **política**, **muda a política**.”
Michelle Bachelet

O presente estudo de avaliação está em conformidade com art. 8.º da Lei da Paridade, na redação dada pela Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, que prevê que esta seja objeto de avaliação periódica pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e em cumprimento da medida 434⁵ da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND)⁶.

Num contexto global, em que os desafios à legitimidade democrática e à confiança nas instituições se acentuam, o aprofundamento da igualdade de género na representação política emerge como um imperativo crucial. A presente avaliação de impacto à Lei da Paridade pretende contribuir para este debate, reforçando a importância das políticas de igualdade como pilar fundamental da capacidade do Estado e da qualidade da nossa democracia.

Esta análise surge na continuidade dos estudos realizados em 2011 e 2018⁷, oferecendo uma visão atualizada e aprofundada sobre as dinâmicas que moldam a participação política das mulheres em Portugal. Alicerçada nas tendências e nos desafios identificados pela literatura internacional, a presente avaliação procura compreender como a Lei da Paridade, com as alterações que lhe foram dadas pela Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, tem (ou não) alterado os mecanismos institucionais e culturais que, historicamente, condicionam o acesso das mulheres aos espaços de decisão política. A diversidade na representação política é reconhecida como um fator que não só legitima e enriquece os processos de tomada de decisão, mas também promove a confiança nas instituições democráticas. Contudo, os resultados deste estudo evidenciam que as barreiras estruturais e culturais persistem. O fenómeno do "teto de vidro" mantém-se como uma realidade concreta, dificultando o acesso das mulheres aos cargos de maior poder e influência, sobretudo nas esferas executivas.

Ao explorar estas dinâmicas, esta avaliação procura ir além da mera quantificação dos efeitos da Lei da Paridade, questionando os estereótipos e as práticas que ainda limitam o exercício pleno da cidadania política pelas mulheres. Neste sentido, o presente estudo pretende ser não apenas uma análise crítica, mas também um contributo para o desenho de políticas mais eficazes e inclusivas que possam garantir que a paridade, enquanto princípio democrático, se traduza em igualdade efetiva.

O Relatório de Avaliação apresenta a seguinte estrutura:

1. **Introdução** – Apresentação do propósito e âmbito da avaliação.
2. **Objetivos e Metodologia** – Definição dos objetivos da avaliação, das perguntas de avaliação e da metodologia de recolha de dados.

⁵ Medida 434 da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Avaliação da aplicação da lei da paridade (Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março).

⁶ “Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018: Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030”, Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 1ª série, 2018.

⁷ Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A. “Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal”. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2018.

3. **A Paridade em Foco: Contexto da Avaliação** – Análise do percurso histórico e jurídico da Lei da Paridade em Portugal, influências internacionais, identificação dos *stakeholders* e síntese das avaliações anteriores.
4. **Resultados da Avaliação por Critério**
 - 4.1 **Relevância** – Avaliação da persistência da sub-representação das mulheres, das opiniões divergentes sobre a necessidade e suficiência da Lei e da hipótese do recorte geracional.
 - 4.2 **Eficácia** – Análise da aplicação e dos resultados da Lei nas eleições legislativas, autárquicas e europeias, incluindo o papel dos partidos, as decisões judiciais e os desafios enfrentados pelas mulheres na política.
 - 4.3 **Eficiência** – Avaliação dos processos de implementação da Lei, do sistema de monitorização e articulação institucional, bem como da comunicação e disseminação da Lei.
 - 4.4 **Coerência** – Análise da coerência da Lei no ordenamento jurídico interno e externo e com as práticas internacionais.
 - 4.5 **Apropriação do Princípio da Paridade** – Avaliação da apropriação do princípio da paridade nas práticas formais e informais, especialmente, ao nível do poder local.
 - 4.6 **Impacto** – Análise dos efeitos da Lei ao nível dos partidos políticos, das mudanças nos papéis e estereótipos de género, do contributo para as políticas de igualdade e do aumento do escrutínio.
5. **Conclusões** – Elenco das conclusões da avaliação.
6. **Recomendações** – Recomendações para o reforço da eficácia, eficiência e impacto da Lei da Paridade e propostas de ações para as implementar.
7. **Proposta de Revisão Legislativa** – Apresentação da proposta de alteração da Lei da Paridade e respetivas notas explicativas.

2. OBJETIVOS E METODOLOGIA

2.1. OBJETIVOS DA AVALIAÇÃO

Conforme expresso no Caderno de Encargos, este trabalho teve como objetivo global a avaliação da “Lei da Paridade e os resultados produzidos em termos da promoção da igualdade entre mulheres e homens no exercício dos direitos civis e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso aos cargos políticos”⁸. Para este objetivo global, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

1. Analisar, criticamente, a Lei da Paridade, enquanto medida de ação positiva para a promoção da igualdade entre mulheres e homens no exercício dos direitos civis e políticos e a não discriminação, em função do sexo, no acesso aos cargos políticos;

⁸ Caderno de Encargos: CONSULTA PRÉVIA CPR/6093/2024 - Aquisição de serviços para realização de um estudo de avaliação da aplicação da lei da paridade”, 2024.

2. Identificar os principais resultados (quantitativos e qualitativos) que foram gerados pela atual Lei da Paridade e o impacto trazido à sociedade, com especial acuidade após as alterações introduzidas pela Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março;
3. Avaliar a contribuição / atribuição da Lei da Paridade para a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de poder político;
4. Identificar as potencialidades, ineficiências e as dúvidas interpretativas trazidas pela aplicação prática da Lei, incluindo recomendações para eventuais alterações legislativas;
5. Fornecer evidências para apoio à tomada de decisão ao nível de alterações legislativas ou outras consideradas pertinentes;
6. Identificar as principais questões colocadas pela aplicação da lei e as dúvidas de interpretação conexas (em especial as relativas às Juntas de Freguesia das autarquias de pequena dimensão) na sequência das alterações introduzidas pela Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março;
7. Investigar, com pormenor, as listas de candidaturas; analisar a ordenação das listas e as posições ocupadas por mulheres; analisar, também, a colocação de mulheres em lugares elegíveis e como cabeças de lista, e a sua consequência prática – análise sobre a eventual necessidade de alteração legislativa, que exija, por exemplo, alternância na constituição das listas dos partidos, por exemplo, 50% de mulheres como cabeças de listas e 50% de homens como cabeças de lista;
8. Analisar as substituições das pessoas que ocupam cargos políticos nos três níveis de governo; considerar igualmente o nível europeu – Cogitar a possibilidade/viabilidade/legalidade de exigência de as substituições serem necessariamente feitas por pessoas do mesmo sexo;
9. Proceder a uma análise comparada com países com sistemas eleitorais e leis de representação paritária semelhantes aos portugueses, em particular a Espanha;
10. Analisar o impacto da Lei da Paridade para além dos números, considerando, nomeadamente dimensões como as regras formais e informais e os códigos de funcionamento das instituições políticas;
11. Examinar e apresentar características comuns de pessoas candidatas e eleitas, antes e depois da adoção da Lei da Paridade.

2.2. CRITÉRIOS E PERGUNTAS DE AVALIAÇÃO

Em observância do disposto no Caderno de Encargos, os critérios de avaliação nortearam-se pelos critérios da Relevância, Coerência, Eficácia, Eficiência e Impacto e apropriação do princípio da paridade. Os critérios desempenham um papel normativo na avaliação. Baseados na definição de critérios da OCDE⁹, sistematizam-se na **Tabela 1** os critérios e as perguntas de avaliação que estruturam a estratégia de avaliação.

Tabela 1 - Critérios e perguntas de avaliação

RELEVÂNCIA

Correspondência entre os objetivos (originais) e as necessidades atuais

1. Em que medida a Lei da paridade, enquanto medida para a igualdade (incluindo o “desenho”, objetivos e recursos) é relevante face às necessidades diagnosticadas em matéria de igualdade entre mulheres e homens no exercício dos direitos civis e políticos e não discriminação em função do sexo no acesso aos cargos políticos?

⁹ OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico): “Applying Evaluation Criteria Thoughtfully”, OECD Publishing, Paris, 2021, <https://doi.org/10.1787/543e84ed-en>.

COERÊNCIA

Coerência da lei com as medidas e os objetivos inicialmente propostos

2. Em que medida a Lei da Paridade é coerente com as medidas e os objetivos inicialmente propostos?
3. Em que medida há necessidade de redesenhar a Lei ou de equacionar outras medidas para que os objetivos possam ser atingidos?

EFICÁCIA

Geração de efeitos e mudanças através da lei e correspondência entre os efeitos observados e os objetivos previstos

4. Em que medida os resultados previstos estão a ser atingidos, seja ao nível das medidas propostas, seja, também, dos objetivos previstos? Se não estão a ser atingidos, quais as razões para que esses resultados não estejam a ser alcançados e o que deve ser feito para melhorar esses mesmos resultados?
5. Como estão a ser corrigidos os incumprimentos à lei da paridade e de que forma é que os partidos políticos lidam internamente com esta questão?
6. Quais são as experiências das mulheres na política e quais os principais obstáculos e razões de afastamento?
7. Qual é o perfil da mulher que ocupa cargos políticos e de que forma é diferenciado do dos homens?

EFICIÊNCIA

Justificação dos custos envolvidos, considerando as mudanças e os efeitos alcançados

8. Em que medida estão a ser mobilizados os recursos inicialmente previstos para a implementação da Lei da Paridade? Que outros recursos não previstos é necessário mobilizar?
9. De que forma a articulação interinstitucional tem permitido melhorar a prossecução dos resultados e objetivos?
10. Em que medida a estratégia de comunicação e disseminação da Lei da Paridade tem vindo a permitir chegar a todos os *stakeholders* relevantes, de modo a assegurar um amplo (re)conhecimento da mesma e dos seus resultados?
11. Em que medida o sistema de acompanhamento, monitorização e avaliação é adequado para a consolidação da implementação da Lei da Paridade?

APROPRIAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PARIDADE

Nível de apropriação do princípio da paridade

12. Quais as principais mudanças formais ou informais ocorridas nos procedimentos e práticas partidárias de deputadas/os, líderes políticos e instituições partidárias que resultaram da aprendizagem do princípio da igualdade entre mulheres e homens e são atribuíveis à Lei da Paridade?

IMPACTO

Efeitos transformadores produzidos pela lei, ou seja, efeitos positivos ou negativos, primários e secundários a longo prazo, produzidos direta ou indiretamente, previstos ou imprevisos

13. Em que medida a Lei da Paridade provocou uma mudança significativa na igualdade entre mulheres e homens no exercício dos direitos civis e políticos e na não discriminação em função do sexo no acesso aos cargos políticos?
-

2.3. MÉTODOS DE RECOLHA DE DADOS

A metodologia da presente avaliação seguiu uma estratégia colaborativa e participativa que procurou o envolvimento dos vários atores de interesse para a implementação da Lei da Paridade. Adotou-se uma abordagem de métodos mistos na recolha de informação, os quais integraram uma visão sistemática dos objetivos, critérios e perguntas de avaliação que foram previamente elencadas. A metodologia adotada combinou os seguintes métodos quantitativos e qualitativos:

Análise documental. A equipa procedeu a uma revisão de literatura aprofundada (ver **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**), integrando a análise das alterações legislativas e dos regimes jurídicos conexos à Lei da Paridade, tanto a nível nacional como internacional, englobando as Resoluções e Recomendações de organizações e tratados dos quais Portugal é Estado-Parte, os resultados de avaliações anteriores à aprovação da Lei, bem como a literatura científica contemporânea e os desenvolvimentos mais recentes, incluindo Relatórios e Guias de Boas-Práticas emitidos por organismos internacionais, tais como a Organização das Nações Unidas (ONU), a Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE), o Conselho da Europa (COE) e a Comissão Europeia; este trabalho foi complementado pela análise de jurisprudência do Tribunal Constitucional e de Decisões e Pareceres que abordaram as principais questões controvertidas, não só resultantes da interpretação e aplicação da Lei, mas também decorrentes das alterações introduzidas pela Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março.

Análise de dados administrativos. Foi realizada a recolha, tratamento e análise das fontes de dados existentes contendo os resultados dos diferentes atos eleitorais, com as necessárias e possíveis desagregações por ano, sexo, partido e distrito. Para este efeito, foram recolhidos dados das listas de candidaturas e das listas de pessoas eleitas, relativas às eleições legislativas, eleições europeias e eleições autárquicas, da página da Secretaria-Geral da Administração Interna (SGMAI)¹⁰ e da Comissão Nacional de Eleições (CNE)¹¹. Estes dados foram complementados com os dados apresentados pelo Estudo da implementação da Lei da Paridade de 2018¹².

Inquérito online. O inquérito online foi partilhado através de email – por via direta¹³ e indireta¹⁴ –, com atuais Deputadas/os à Assembleia da República e ao Parlamento Europeu; Presidentes de Assembleias de Freguesia; Presidentes de Assembleias Municipais; Presidentes de Câmaras Municipais e Presidentes de Juntas de Freguesia, tendo obtido 292 respostas (de 11 deputadas/os e 281 autarcas; dos quais 83 eram mulheres e 209 eram homens). O inquérito foi aplicado entre 4 e 26 de fevereiro de 2025 e teve como principais objetivos recolher informação acerca dos conhecimentos, atitudes e práticas de representantes políticos e partidários, assim como validar perspetivas discutidas na literatura nacional e internacional acerca da participação das mulheres em cargos políticos.

Entrevistas semiestruturadas. Foram auscultadas 22 pessoas (das quais 86 % eram mulheres e 14% eram homens), representantes de 17 grupos de *stakeholders* ou entidades interlocutoras da lei da paridade que se disponibilizaram a ser entrevistados (**Anexo 2**). As entidades interlocutoras incluíram instituições governamentais, partidos políticos, organizações da sociedade civil e academia. As entrevistas tiveram como objetivo recolher a perceção de partes interessadas chave, sobre a implementação da lei da paridade.

Sessões participativas. Foram realizadas três sessões participativas de discussão (duas sessões com mulheres e uma sessão com homens) com um total de 11 Presidentes de Assembleias de Freguesia; Presidentes de Assembleias Municipais; Presidentes de Câmaras Municipais, Presidentes de Juntas de Freguesia e Vereadoras/es, provenientes de 8 distritos (**Anexo 2**). As sessões participativas visaram explorar, de forma aprofundada, as perceções, experiências e desafios enfrentados pelos diferentes participantes, no âmbito da implementação da Lei da Paridade, captando nuances, dinâmicas interativas e perspetivas diversificadas, bem como examinar como estas foram construídas e a sua estabilidade/irreduzibilidade.

Limitações. A implementação da metodologia definida foi limitada pelas fragilidades do sistema de recolha e análise de dados administrativos da SGMAI, que condicionaram a análise quantitativa

¹⁰ Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna (SGMAI), *Portal das Eleições*. Disponível em <https://eleicoes.mai.gov.pt>

¹¹ Comissão Nacional de Eleições, Portal da Comissão Nacional de Eleições. Disponível em <https://www.cne.pt>

¹² Santos, M., Teixeira, A., & Espírito-Santo A. (2018). *Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo - Análise longitudinal*. CIG.

¹³ Através das bases de dados publicamente disponíveis no Portal Autárquico da Direção Geral das Autarquias Locais.

¹⁴ Com apoio da Associação Nacional de Freguesias e da Associação Nacional de Assembleias Municipais.

do grau de implementação da lei da paridade ao nível local. A não disponibilização atempada de dados solicitados, relativos à composição das listas de candidaturas e listas de pessoas eleitas relativas às eleições autárquicas de 2021, foi um constrangimento que persistiu, até ao momento de entrega deste relatório. O curtíssimo período temporal adstrito para a elaboração do presente relatório (3 meses) constituiu, também, um constrangimento considerável, atendendo às limitações de dados oficiais disponíveis e, também, à intensidade dos levantamentos, consultas e análises da informação produzida e recolhida. Ainda que se tenham alcançado níveis satisfatórios de participação das várias partes identificadas como relevantes para a avaliação, esta poderia ter beneficiado de um prazo mais alargado que permitisse uma auscultação mais aprofundada, do ponto de vista qualitativo e quantitativo.

3. A PARIDADE EM FOCO: CONTEXTO DA AVALIAÇÃO

3.1. A LEI DA PARIDADE NOS ÓRGÃOS DO PODER POLÍTICO EM PORTUGAL – PERCURSO E INFLUÊNCIAS DO DIREITO INTERNACIONAL E EUROPEU

Em Portugal, a introdução de disposições relativas a quotas eleitorais, enquadra-se num percurso histórico e político de consolidação da igualdade de género nos instrumentos e normativos de política pública e que tem, na Revolução de 25 de abril de 1974, um importante marco de mudança. O Decreto-Lei n.º 621-A/74, de 15 de novembro, introduziu, pela primeira vez, a igualdade de género, ao consagrar o direito das mulheres a votar e a serem eleitas, de forma universal e livre, a que se seguiu um importante avanço no acervo legislativo destinado a ampliar e a assegurar os direitos políticos, sociais e cívicos das mulheres¹⁵.

A Constituição de 1976, elaborada em plena democracia, veio consagrar princípios fundamentais de igualdade e liberdade, que, pela sua natureza material, se tornaram o ponto de partida para as iniciativas e esforços destinados a promover a igualdade de género. Ainda assim, a persistência da lacuna de participação política das mulheres conduziu a um reforço das disposições constitucionais e à adoção de mecanismos de ação positiva, consagradas na Revisão Constitucional de 1997¹⁶.

O progresso em matéria de igualdade de género em Portugal foi, em grande parte, determinado pelo contexto e influência internacionais¹⁷. Sobretudo no que respeita às questões da paridade, destacam-se a Organização das Nações Unidas (ONU), a União Europeia (UE) e o Conselho da Europa (COE)¹⁸. Além da vinculação à Carta da ONU, da adesão à Declaração Universal dos Direitos Humanos e ao Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos, teve especial importância a ratificação, por Portugal, em 1980, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) (1979) e a adesão a importantes compromissos internacionais, nomeadamente, a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (1995), que recomendava expressamente, aos governos, a revisão dos sistemas eleitorais para aumentar a representação das mulheres.

¹⁵ Almeida, M. A. P. (2009). "Women in Portuguese Politics". Portuguese Journal of Social Science, pp. 1-15.

¹⁶ Cabrera, A., Martins, C., & Flores, T. M. (2011). "Media Representations of the Female Members of the Portuguese Parliament: the case of the Parity Parliament". *SBP – Brazilian Journalism Research*, 7(11), 76-94. Monteiro, Rosa (2011). A Política de Quotas em Portugal: O papel dos partidos políticos e do feminismo de Estado. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 92, 31-50. Doi: 10.4000/rccs.3953.

¹⁷ Krook, M. L. (2009). *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Worldwide*. New York: Oxford University Press. Krook, Mona Lena, Joni Lovenduski, and Judith Squires (2009). "Gender Quotas and Models of Political Citizenship", *British Journal of Political Science*, 39:4, 781–803.

¹⁸ Cabrera, A., Martins, C., & Flores, T. M. (2011). "Media Representations of the Female Members of the Portuguese Parliament: the case of the Parity Parliament". *SBP – Brazilian Journalism Research*, 7(11), 76-94. Monteiro, R.. 2011. "A política de quotas em Portugal: O papel dos partidos políticos e do feminismo de Estado." *Revista Crítica de Ciências Sociais* 92: 31-50. DOI: <https://doi.org/10.4000/rccs.3953>. Baum, M., & Espírito-Santo, A. (2012). Portugal's quota-parity law: An analysis of its adoption. *West European Politics*, 35(2), 319–342.

A entrada de Portugal na Comunidade Económica Europeia (CEE), em 1986, trouxe o acolhimento, na ordem jurídica nacional, de diretivas comunitárias sobre a igualdade de género e a necessidade de implementação de políticas destinadas a garantir a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão, trazida pela Recomendação n.º 96/694/CE do Conselho, de 2 de dezembro. Seguiu-se ainda, a adesão à Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia (2000)¹⁹, num contexto fortemente marcado pela ação do Parlamento Europeu quanto à promoção do conceito de democracia paritária e a defesa da igualdade entre mulheres e homens nos cargos políticos, como elemento fundamental do funcionamento da democracia²⁰.

No que concerne ao COE, a adoção de importantes instrumentos como a Recomendação n.º 1269 (1995), que sublinhou a importância da partilha, cada vez mais equilibrada, de responsabilidades entre os sexos, incluindo na tomada de decisões políticas, contribuiu para um elenco substancial de Recomendações e Resoluções que continuam a ter influência direta na agenda dos compromissos nacionais sobre estas matérias (**Tabela 2**).

Tabela 2 - Direito Internacional, Direito da União Europeia, Resoluções e Recomendações do COE

Direito Internacional	<ul style="list-style-type: none"> → Declaração e Plataforma de Ação da Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres (1995)²¹ → Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) (1979)²² → Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (Comité CEDAW) (2024). Recomendação Geral n.º 40, sobre a representação igual e inclusiva das mulheres nos sistemas de tomada de decisão, Nações Unidas, CEDAW/C/GC/40, 25 de outubro de 2024²³: <ul style="list-style-type: none"> • Recomenda aos Estados-parte: Paridade 50-50 como norma universal: Estabelecer leis que garantam paridade entre mulheres e homens em todos os níveis de tomada de decisão, como princípio permanente de boa governação. • Revisão de sistemas de promoção: Reestruturar processos de nomeação e promoção, introduzindo quotas obrigatórias e alternância de género em cargos de liderança. • Ações afirmativas: Implementar medidas temporárias, como quotas, para acelerar a igualdade de género em cargos políticos e administrativos. • Combate a estereótipos de género: Promover campanhas de sensibilização e educação para desconstruir preconceitos sobre o papel das mulheres na política. • Proteção contra violência de género: Adotar leis que previnam e punam todas as formas de violência de género contra mulheres em cargos políticos e públicos. • Paridade nos partidos políticos: Exigir que partidos e sindicatos implementem regras de paridade nas suas estruturas de decisão.
------------------------------	--

¹⁹ Proclamada solenemente em Nice, em dezembro de 2000, a Carta é, desde a entrada em vigor do Tratado de Lisboa, em dezembro de 2009, juridicamente vinculativa (artigo 6.º do Tratado da União Europeia).

²⁰ Cabrera, A., Calero, M. L., & Tejer, M. L. (2013). De la representación residual de las mujeres en el parlamento portugués al debate parlamentario de la ley de paridad (2001): Representación mediática de las diputadas en el debate parlamentario. *CIC Cuadernos de Información y Comunicación*, 18, 205–221.

²¹ Disponível em https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf.

²² Disponível em https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_elimizacao_todas_formas_discriminacao_contra_mulheres.pdf.

²³ Disponível em https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FEC%2FEGC%2F40&Lang=en.

- Educação para liderança: Incorporar formação em igualdade de género e liderança feminina nos currículos escolares e universitários.
- Facilitação de acesso às eleições: Remover barreiras jurídicas e práticas para garantir que mulheres possam votar e candidatar-se em igualdade de condições.
- Reformas de conciliação trabalho-família: Estabelecer horários flexíveis e apoio familiar para mulheres que desejam participar na política.
- Paridade na diplomacia e organizações internacionais: Garantir igualdade de género em nomeações para cargos diplomáticos e em organizações internacionais.
- Monitorização e avaliação: Criar mecanismos para acompanhar o progresso da paridade, com dados desagregados e relatórios regulares.
- Inclusão da sociedade civil: Consultar, regularmente, organizações de mulheres na formulação e monitorização de políticas públicas.

Direito da União Europeia

- Tratado de Lisboa (2007)²⁴ - Art. 2.º do Tratado da União Europeia (TUE): Reconhece a igualdade entre homens e mulheres como um dos valores fundamentais da União Europeia e confere valor vinculativo à Carta de Direitos Fundamentais no quadro jurídico da UE
 - Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)²⁵ – Art. 8.º: Prevê que, em todas as suas atividades, a União tenha por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres; Art. 10.º: Estipula que a União combata todas as formas de discriminação, incluindo a baseada no género; Art. 157.º: Estabelece a igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho igual ou de igual valor
 - Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE)²⁶ (2007) - arts.s 21.º e 23.º: Consagram a proibição da discriminação em razão do sexo, e declaram que o princípio da igualdade entre homens e mulheres deve ser garantido em todas as esferas, prevendo ainda que esta igualdade não impede a adoção de medidas específicas a favor do sexo sub-representado
 - Decisão do Conselho 95/C 168/2, de 27 de março de 1995 - Estabelece ações para promover a igualdade entre homens e mulheres e melhorar o equilíbrio de género em cargos de decisão política, económica e social²⁷
 - Decisão n.º 2000/407/CE da Comissão Europeia, de 19 de junho de 2000 - Garante o equilíbrio de género na composição dos comités e grupos de especialistas consultivos da Comissão Europeia²⁸
 - Resolução do Parlamento Europeu, de 2 de março de 2000 - Reafirma a importância da igualdade de género na legislação e políticas da UE e exorta os Estados-Membros a promoverem a paridade em cargos políticos e de decisão²⁹
-

²⁴ Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:306:FULL>

²⁵ Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016ME/TXT>

²⁶ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>

²⁷ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:1995:168:FULL>

²⁸ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32000D0407>

²⁹ Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-5-2000-0084_EN.html

- Resolução do Parlamento Europeu, de 15 de junho de 2000 - Enfatiza a necessidade de políticas ativas para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e em posições de decisão³⁰

Recomendações da Assembleia Parlamentar do COE	Recomendação n.º 1676 (2004) ³¹ : A participação das mulheres nas eleições Recomendação n.º 1738 (2006) ³² : Mecanismos para assegurar a participação das mulheres na tomada de decisões Recomendação n.º 1899 (2010) ³³ : Aumentar a representação das mulheres na política através do sistema eleitoral
Resoluções da Assembleia Parlamentar do COE	Resolução 1489 (2006): Mecanismos para assegurar a participação das mulheres na tomada de decisões Resolução 1706 (2010) ³⁴ : Aumentar a representação das mulheres na política através do sistema eleitoral
Recomendações do Comité de Ministros do Conselho da Europa	Recomendação Rec (2003) ³⁵ : Dirige recomendações aos Estado-Membros do Conselho da Europa, para que adotem um conjunto de medidas destinadas a uma participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão política e pública. A Recomendação sugere que participação equilibrada de mulheres e homens significa que a representação de cada um dos sexos, em qualquer órgão de decisão da vida política ou pública, não deve ser inferior a 40%
Recomendações do Congresso das Autoridades Locais e Regionais do COE	Recomendação n.º 273 (2009) ³⁶ : Igualdade de acesso às eleições locais e regionais, em particular, no que se refere à alteração dos sistemas eleitorais e à introdução de quotas de género

3.2. O REGIME JURÍDICO DA LEI DA PARIDADE

Com a entrada em vigor da Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, Portugal adotou a Lei da Paridade, estabelecendo objetivos concretos para assegurar a representação mínima de 33,3% de cada um dos sexos nas listas de candidatura para as eleições à Assembleia da República, ao Parlamento Europeu e às Autarquias Locais. A Lei da Paridade teve a primeira alteração com a aprovação da Lei Orgânica n.º 1/2017, de 2 de maio, e a segunda alteração, trazida pela Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, em vigor à data, a partir de Proposta de Lei do governo. A **Tabela 3** resume as principais soluções legais, desde a adoção da Lei e respetivas alterações.

³⁰ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52000IP0373>

³¹ Disponível em: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17259&lang=en>

³² Disponível em: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17414&lang=en>

³³ Disponível em: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17809&lang=en>

³⁴ Disponível em:

<https://pace.coe.int/pdf/90854b7125775f0c162ca409d599c1db028277ef674e1e587bb2089272c7ae83/res.%201706.pdf>

³⁵ Disponível em:

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680591601>

³⁶ Disponível em: [https://www.coe.int/en/web/venice-commission/-/CDL-AD\(2010\)021-e?utm](https://www.coe.int/en/web/venice-commission/-/CDL-AD(2010)021-e?utm)

Tabela 3 - Principais aspetos desde a adoção da Lei e respetivas alterações

Diploma	Âmbito	Representação Mínima	Fiscalização e Sanções	Monitorização e avaliação
Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto - Lei da paridade nos órgãos colegiais representativos do poder político	As listas de candidaturas apresentadas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais (Art. 1.º)	Representação mínima de 33,3% de cada um dos sexos (art. 2.º, n.º 1) Nas eleições em que haja círculos uninominais, a representação mínima seria assegurada pelos mecanismos estabelecidos na lei eleitoral (art. 2.º, n.º 3) Exceção aplicável às listas para os órgãos das freguesias com 750 ou menos eleitores e para os órgãos dos municípios com 7500 ou menos eleitores (art. 2.º, n.º 4)	Notificação para correção das inconformidades (art. 3.º) O não cumprimento determinava a afixação pública das listas com a indicação da sua desconformidade (art. 4.º/a) e art. 5.º), igual divulgação pública no sítio da CNE e a redução do montante de subvenções públicas para as campanhas eleitorais (art. 4.º/c) e art. 7.º).	Sem previsão de mecanismos de monitorização. Decorridos cinco anos sobre a entrada em vigor, a Assembleia da República avaliaria o seu impacto e faria a revisão de acordo com essa avaliação (art.º 8.º)
Declaração de Retificação n.º 71/2006, de 4 de outubro	Retificações às incorreções da Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto: art. 7.º, n.º 1 e n.º 5 e art. 8.º			
Lei Orgânica n.º 1/2017, de 2 de maio	Sem alterações	Sem alterações na representação mínima. Revogação da exceção às listas para os órgãos das freguesias com 750 ou menos eleitores e para os órgãos dos municípios com 7500 ou menos eleitores (art. 2.º n.º 4)	Sem alterações	Sem alterações
Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março	Alteração do âmbito, passando a incluir a lista de candidatas/os a vogal das juntas de freguesia (art. 1.º, n.º 1) E incluiu as listas de candidatas/os às mesas dos órgãos deliberativos das autarquias	Alterou a representação mínima, de cada um dos sexos, para 40% (art. 2.º, n.º 1) Revogou o n.º 3 do art. 2.º, sobre os mecanismos da lei eleitoral para assegurar a representação mínima nos círculos uninominais.	Foram revogadas as sanções de divulgação das listas desconformes, bem como a redução do montante das subvenções públicas. As sanções em vigor são a rejeição de toda a lista se não forem feitas as correções no prazo previsto na eleitoral	O art. 8.º passou a ter por epígrafe «Avaliação periódica», reduziu o período de avaliação para 4 anos e atribuiu à CIG a responsabilidade pela apresentação do relatório de impacto, perante a Assembleia da República e respetivas

locais (art. 1.º, n.º 2)	(art. 4.º, n.º 1) e a nulidade das deliberações de listas de candidatas/os na eleição dos vogais das juntas de freguesia que não cumpram a representação mínima (art. 4.º, n.º 2)	sugestões de aperfeiçoamento.
--------------------------	---	-------------------------------

Uma das mais significativas e impactantes diferenças entre a Lei aprovada e a Proposta de Lei apresentada pelo Governo diz respeito à proposta de obrigatoriedade de paridade nos dois primeiros lugares de todas as listas, proposta que não vingou na redação final³⁷.

As primeiras eleições realizadas após a entrada em vigor da Lei da Paridade ocorreram em 7 de junho de 2009, sendo destinadas à eleição de representantes para o Parlamento Europeu. Desde então, todos os ciclos eleitorais estiveram sujeitos ao cumprimento das disposições da Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, e respetivas alterações de 2017 e 2019.

3.3. OS STAKEHOLDERS DA LEI DA PARIDADE

A Lei da Paridade envolve uma multiplicidade de *stakeholders* que desempenham papéis decisivos na sua aprovação ou revisão, implementação, fiscalização e acompanhamento. Os órgãos de soberania, como o Presidente da República, a Assembleia da República e o Governo têm responsabilidades fundamentais no contexto da Lei da Paridade. O Presidente tem a capacidade de promulgar e vetar alterações legislativas, incluindo as que dizem respeito à paridade, de acordo com os arts. 134.º/b) e 136.º da Constituição da República Portuguesa (CRP). A Assembleia da República é responsável pela aprovação, revisão e fiscalização da lei, conforme os arts. 161.º, 163.º, 164.º, 165.º e 167.º da CRP. O Governo, por sua vez, pode propor alterações para a melhoria da eficácia da lei, bem como adaptar-se a novas diretrizes internacionais, refletindo o seu compromisso com a promoção da paridade em diversos níveis da administração pública e política, conforme os arts. 182.º, 197.º, 198.º e 199.º da CRP, podendo, ainda, apresentar propostas à Assembleia da República para reforçar os mecanismos de aplicação da paridade, conforme o art. 8.º da Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, na sua redação atual, e realizar avaliações, em colaboração com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

Os tribunais têm o papel de garantir a aplicação e o cumprimento da lei, fiscalizando a sua conformidade com a Constituição, conforme os arts. 202.º, 205.º, 221.º e 223.º da CRP, assegurando a regularidade e a validade dos atos de processo eleitoral, incluindo o respeito pela aplicação da Lei da Paridade e demais disposições legais.

Os órgãos do poder local, em conformidade com a Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, que estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias, e a Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, relativa ao regime jurídico das autarquias locais, têm responsabilidades específicas na implementação da Lei da Paridade, assegurando que as políticas e práticas locais reflitam os princípios de igualdade de género nas suas práticas e decisões, garantindo, mais concretamente, o respeito pela paridade entre mulheres e homens nas listas de candidatas/os às mesas dos órgãos deliberativos das autarquias locais (art. 1.º da Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, na sua redação atual).

³⁷ Monteiro, R. (2023). "O lugar das Mulheres e da Igualdade no Desenvolvimento Local: Contributos e desafios das abordagens das políticas de igualdade para os modelos de desenvolvimento local". In Monteiro, A. & Fragoso, A. *Desenvolvimento Local em Portugal*, 109-134. Porto: Afrontamento.

No que respeita as regiões autónomas, nos Açores, a legislação da paridade é regulamentada pela Lei n.º 12/2018, de 12 de dezembro, que estabelece medidas para promover a igualdade de género nas listas de candidaturas para as eleições para a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores e para as autarquias locais. Relativamente à eleição para a Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, até à data desta avaliação, não era aplicável qualquer princípio de paridade na constituição das listas de candidatos. Contudo, fruto de recente alteração legislativa à lei eleitoral deste órgão, será aplicável, em futuros atos eleitorais, um regime igual ao aplicável às eleições de âmbito nacional.

Os partidos políticos são peças-chave na promoção da paridade, devendo respeitar as normas estabelecidas na legislação para garantir a igualdade nas listas de candidatos, conforme os arts. 10.º e 114.º da CRP, assim como a Lei Orgânica n.º 2/2003, de 22 de agosto, que regula o funcionamento dos partidos políticos.

A Comissão Nacional de Eleições (CNE), estabelecida pela Lei n.º 71/78, de 27 de dezembro, detém competências relativamente a todos os atos de recenseamento e de eleições para órgãos de soberania das regiões autónomas e do poder local (art. 1.º), competindo-lhe promover o esclarecimento das/dos cidadãs/ãos relativamente aos atos eleitorais, assegurar a igualdade de tratamento das/dos cidadãs/ãos em todos os atos eleitorais, assim como a igualdade de oportunidades das candidaturas durante as campanhas eleitorais, entre outros (art. 5.º). À Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna (SGMAI), estabelecida pelo Decreto Regulamentar n.º 29/2012, de 13 de março, e pelo Despacho do Secretário-Geral do MAI n.º 12643/2021, de 27 de dezembro, à qual compete gerir o recenseamento eleitoral, apoiar os órgãos locais, organizar campanhas de divulgação, elaborar documentação, tratar da impressão dos boletins de voto e coordenar a divulgação dos resultados eleitorais.

A CIG, enquanto entidade responsável pela promoção e acompanhamento das políticas de igualdade de género e responsabilidade, conforme estabelecido no Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, que aprova a Lei Orgânica da CIG, é responsável pela apresentação, à Assembleia da República, de um relatório sobre o impacto da Lei da Paridade, incluindo sugestões para seu aperfeiçoamento (art. 8.º da Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, na sua redação atual).

A sociedade civil, representada por organizações e associações, de acordo com os arts. 46.º e 51.º da CRP, e a academia, em conformidade com o art. 76.º, n.º 1, da CRP e o Decreto-Lei n.º 63/2019, de 16 de maio, que estabelece o regime jurídico das instituições que se dedicam à investigação científica e desenvolvimento, possuem também um papel ativo em fomentar o debate e sensibilização sobre a importância da paridade. As suas contribuições são essenciais para a promoção de uma cultura que valoriza a representação paritária no poder político.

Finalmente, as/os cidadãs/ãos têm a possibilidade de participar ativamente nos processos eleitorais e nas discussões acerca da igualdade e da paridade, conforme os arts. 13.º, 16.º, 17.º, 48.º e 49.º da CRP, sendo esta participação regida por diversas leis eleitorais, incluindo a Lei n.º 14/87, de 29 de abril, que regula a eleição para o Parlamento Europeu, a Lei n.º 14/79, de 16 de maio, que estabelece as normas eleitorais para a Assembleia da República, e a Lei Orgânica n.º 1/2001, de 14 de agosto, que regula a eleição de titulares dos órgãos das autarquias locais. Paralelamente, as organizações internacionais, conforme o art. 8.º da CRP, fornecem normas e diretrizes que vinculam o Estado português ao cumprimento de compromissos internacionais relacionados com os direitos humanos e a igualdade de género.

3.4. SÍNTESE DAS AVALIAÇÕES À LEI DA PARIDADE (2011 E 2018) E PRINCIPAIS RESULTADOS DOS ATOS ELEITORAIS DESDE A ENTRADA EM VIGOR DA LEI

A participação equilibrada de mulheres e homens no exercício de cargos políticos, reconhecida como elemento fundamental à Democracia e, não obstante os compromissos internacionais assumidos pelo Estado Português quanto à promoção de políticas destinadas à igualdade de género e

de combate à sub-representação nos espaços de decisão, enfrenta ainda vários desafios de concretização.

A adoção da Lei da Paridade, através da Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, representou um avanço significativo, ao estabelecer uma representação mínima de 33,3% de mulheres nas listas de candidatura à Assembleia da República, ao Parlamento Europeu e às autarquias locais.

No período compreendido entre a entrada em vigor da Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, e as alterações introduzidas pela Lei Orgânica n.º 1/2017, de 2 de maio, foram realizadas duas avaliações, em 2011³⁸ e 2018³⁹, previstas no art. 8.º

Tabela 4 - Avaliações realizadas à Lei da Paridade e atos eleitorais abrangidos

2011 - Relatório Final do Estudo sobre a aplicação da Lei da Paridade do Projeto de Promoção da Cidadania e Igualdade de Género⁴⁰	Eleições Europeias (2009) Eleições Autárquicas (2009) Eleições Legislativas (2009)
2018 - Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal⁴¹	Eleições Europeias (2014) Eleições Autárquicas (2013) Eleições Autárquicas (2017) Eleições Legislativas (2011) Eleições Legislativas (2015)

Ambas as avaliações analisaram os dados relativos às listas de candidatura e às mulheres eleitas e constataram o efeito positivo da Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, nos diferentes atos eleitorais realizados desde a sua adoção, observando uma tendência crescente da percentagem de mulheres eleitas para o Parlamento Europeu, para a Assembleia da República e para as autarquias locais. Assinala-se, no entanto, que o limite mínimo de 33,3% só foi ultrapassado nas eleições para o Parlamento Europeu (2009 e 2014)⁴².

Destes dois momentos de avaliação, resultaram as seguintes recomendações:

A avaliação de 2011 elaborou recomendações focadas no constrangimento do acesso aos dados e da relevância destes para aprofundar o nível de conhecimento sobre a aplicação da Lei, sobretudo quanto à necessidade de disponibilizar dados de forma consolidada, organizada, acessível e utilizável, que permitam a gestão e monitorização do cumprimento da Lei, o desenvolvimento do conhecimento científico sobre ela e a necessidade de produzir e estruturar dados que ampliem o grau de conhecimento sobre a igualdade de género, em especial na dimensão da participação pública⁴³.

A avaliação de 2018 propôs recomendações orientadas para os problemas da Lei e para o aprofundamento de dimensões específicas sobre os desafios e constrangimentos que impedem uma maior representação do sexo sub-representado, nomeadamente⁴⁴:

³⁸ DINÂMIA-CET, Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica e o Território (2011): "Relatório Final do Estudo sobre a aplicação da Lei da Paridade do Projeto de Promoção da Cidadania e Igualdade de Género".

³⁹ Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A (2018): "Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal". Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

⁴⁰ DINÂMIA-CET, Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica e o Território (2011): "Relatório Final do Estudo sobre a aplicação da Lei da Paridade do Projeto de Promoção da Cidadania e Igualdade de Género".

⁴¹ Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A (2018): "Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal". Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

⁴² Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A (2018): "Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal". Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

⁴³ DINÂMIA-CET, Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica e o Território (2011): "Relatório Final do Estudo sobre a aplicação da Lei da Paridade do Projeto de Promoção da Cidadania e Igualdade de Género".

⁴⁴ Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A (2018): "Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal". Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

- a revisão da definição de paridade, por se encontrar desatualizada e que se traduzia no limite mínimo dos 33,3%;
- a implementação de um novo sistema de ordenação das listas, assegurando que as mulheres ocupam posições verdadeiramente elegíveis e não apenas o mínimo exigido pela Lei;
- o aumento da proporção mínima de cada sexo nas listas para evitar que o cumprimento da Lei seja meramente formal;
- a melhoria do controlo e monitorização da aplicação da Lei, através da criação de um órgão interno nos partidos políticos com a responsabilidade de supervisionar a elaboração das listas e garantir o cumprimento efetivo da paridade;
- a clarificação da redação da Lei, nomeadamente, o ajuste do subtítulo da Lei para evitar ambiguidades, garantindo que os objetivos da paridade se aplicam tanto às listas como à efetiva eleição de mulheres;
- a necessidade de avaliação do impacto das penalizações, em especial a eficácia da redução de subvenções públicas como penalidade para o incumprimento da Lei e analisar de que forma os partidos gerem internamente esta questão;
- a implementação de mecanismos de representação igualitária dentro dos partidos, através de critérios internos que incentivem a presença equilibrada de mulheres nos órgãos de direção partidária, promovendo uma cultura organizacional mais inclusiva;
- a investigação detalhada sobre a composição das listas de candidaturas, através do estudo sistemático das listas e a distribuição dos lugares elegíveis, verificando se a paridade está a ser respeitada de forma efetiva;
- a análise do impacto das substituições de eleitas/os, examinando se as substituições após as eleições traduzem práticas que possam comprometer os objetivos da Lei;
- o estudo comparativo com outros países para identificar boas práticas e eventuais adaptações para o contexto português;
- a identificação de barreiras institucionais e sociais, nomeadamente, de que forma regras formais e informais, bem como estruturas de poder dentro dos partidos e instituições políticas, continuam a dificultar a paridade;
- o impacto da revogação das exceções para freguesias e municípios pequenos;
- a influência da magnitude dos círculos eleitorais na representação, avaliando se a dimensão dos círculos eleitorais limita a eleição de mulheres e se são necessárias reformas para equilibrar esta distribuição;
- a análise das mudanças no perfil de candidatas/os e eleitas/os, através do estudo de como as características das/os candidatas/os e eleitas/os se alteraram após a implementação da Lei e identificar impactos diferenciados de género na perceção do "mérito" político;
- a investigação sobre as motivações e escolhas das mulheres na política, explorando fatores institucionais, culturais e sociais que influenciam o envolvimento das mulheres na política, identificando barreiras e incentivos;
- a realização de estudos qualitativos sobre as experiências das mulheres na política, com vista a compreender os obstáculos enfrentados por mulheres em cargos políticos e como estes são geridos ou superados.

As diferentes Recomendações e Conclusões das Avaliações anteriores inspiraram boa parte das especificações técnicas previstas para a presente Avaliação. Os [Objetivos Específicos](#) propostos procuram aprofundar, de forma sistemática, o impacto da aplicação da Lei da Paridade, na versão alterada pela Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março.

4. RESULTADOS POR CRITÉRIO DE AVALIAÇÃO

A solução consagrada na Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, impôs um limiar mínimo de 33,3% de representação de cada sexo nas listas candidatas às eleições para a Assembleia da República, as Autarquias Locais e o Parlamento Europeu, estabelecendo um novo paradigma na política de igualdade.

No período que medeia a aprovação da Lei e as alterações trazidas pela Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, as duas avaliações realizadas (2011 e 2018) identificaram que o cumprimento formal da lei na composição das listas não garantia, por si só, uma representação efetiva de mulheres nos órgãos eleitos, sobretudo na Assembleia da República, onde a colocação sistemática de mulheres em posições menos elegíveis e a ocorrência de desistências nos mandatos continuavam a limitar o impacto da legislação. Em 2018, ficaram demonstradas importantes fragilidades de implementação, uma vez que o aumento da presença das mulheres nos órgãos deliberativos e executivos não era acompanhado pela distribuição destas nos lugares de topo. Acresceu, ainda, a confirmação de um padrão recorrente na elaboração de listas, com a colocação de mulheres com menor probabilidade de eleição para a Assembleia da República e para as Autarquias Locais, assinalando-se a exceção positiva das eleições para o Parlamento Europeu.

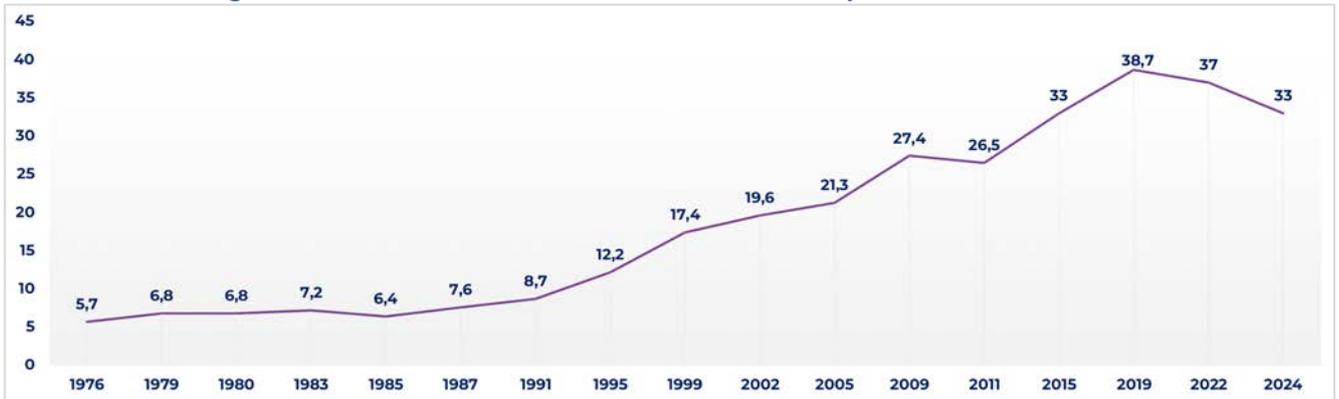
As recomendações das avaliações realizadas, bem como a Exposição de Motivos da Proposta de Lei n.º 117/XIII, que deu lugar à redação da Lei da Paridade em vigor, apontam para o aumento do limiar mínimo para os atuais 40%, uma vez que subsistiam insuficiências nos níveis de representação política. Acrescia, ainda, a necessidade de adotar critérios mais exigentes, alinhados com as recomendações internacionais, nomeadamente a Recomendação (2003)3 do Comité de Ministros do Conselho da Europa, que dirigia aos Estados-Membros do COE um conjunto de recomendações para a adoção de medidas destinadas a uma participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão política e pública e, em especial, a consagração do limiar mínimo de representação de 40% nos órgãos de decisão.

A Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, acolheu o critério de ordenação das listas, mas a ambição da proposta em regular os critérios de substituição dos mandatos acabou por não vingar. Não obstante, reforçaram-se os mecanismos sancionatórios, substituindo as penalizações financeiras e reputacionais pela rejeição integral das listas que não cumprissem os critérios de paridade, procurando aumentar a eficácia e coercividade da Lei.

Estes diversos diagnósticos às limitações da implementação da legislação encontram ilustração nos dados e resultados que a seguir se expõem e que espelham os impactos da lei da paridade ao nível da representação efetiva de mulheres e de homens no poder político.

A evolução da percentagem de mulheres eleitas para a Assembleia da República, entre 1976 e 2019, reflete mudanças significativas impulsionadas pela adoção da Lei. Porém, ao contrário do que era expetável, a partir de 2019, não só o limite de 40% não foi alcançado, como retrocedeu aos 33% registados 9 anos antes, nas eleições de 2015.

Figura 1 - % de Mulheres eleitas - Assembleia da República - 1976-2024⁴⁵



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da SGMAI: "Histórico das Eleições", sq.mai.gov.pt; Pordata: "Mandatos nas eleições para a Assembleia da República", pordata.pt

A análise dos dados das eleições autárquicas, entre 2001 e 2021, revela avanços importantes, mas que, tal como nas legislativas, se encontram, ainda, abaixo do limiar mínimo previsto na Lei.

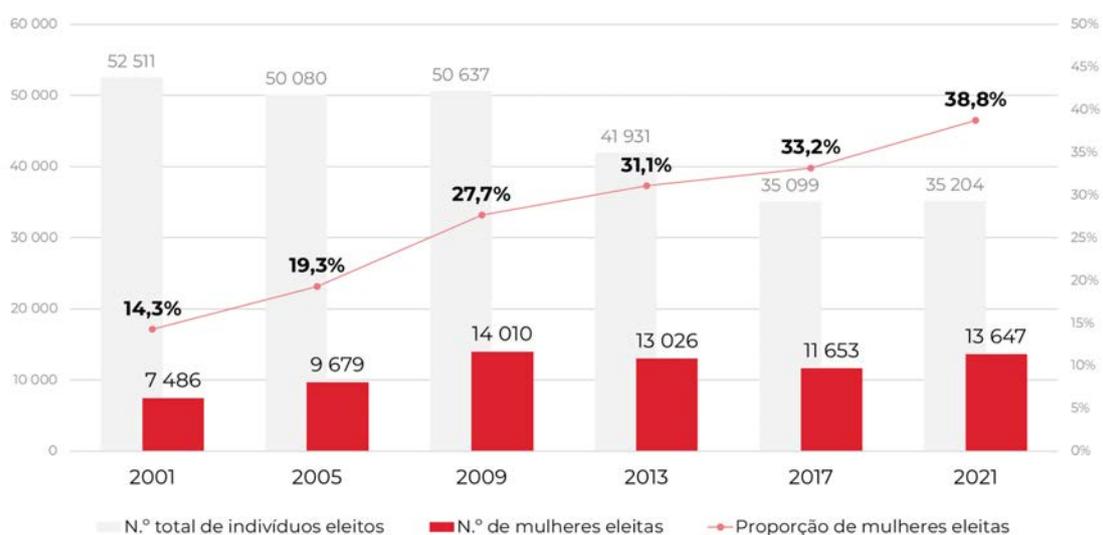
Nos executivos das Câmaras Municipais (CM), a proporção de mulheres eleitas passou de apenas 13,6%, em 2001, para 33,2%, em 2021, um crescimento que triplica o valor inicial, mas que, ainda assim, fica aquém da meta dos 40% estabelecida pela revisão da Lei da Paridade em 2019.

Já nas Assembleias Municipais (AM), verifica-se uma progressão um pouco mais acentuada: de 17,3% de mulheres eleitas, em 2001, para 38%, em 2021, aproximando-se mais da meta dos 40%, mas ainda sem a alcançar plenamente. A tendência de crescimento, embora constante, reflete desafios semelhantes aos encontrados na representação parlamentar nacional.

Nas Assembleias de Freguesia (AF), a evolução é mais significativa. A percentagem de mulheres eleitas aumentou de 15,3%, em 2001, para 39,4%, em 2021, sendo esta a estrutura autárquica que mais se aproxima da paridade. Ainda assim, tal como nos restantes órgãos, o limiar dos 40% ainda não foi atingido.

Apesar dos progressos observados em todas os órgãos do poder local, os dados indicam que as barreiras estruturais à plena igualdade se mantêm.

Figura 2 - Evolução do número e da proporção de mulheres eleitas - Autárquicas - 2001-2021

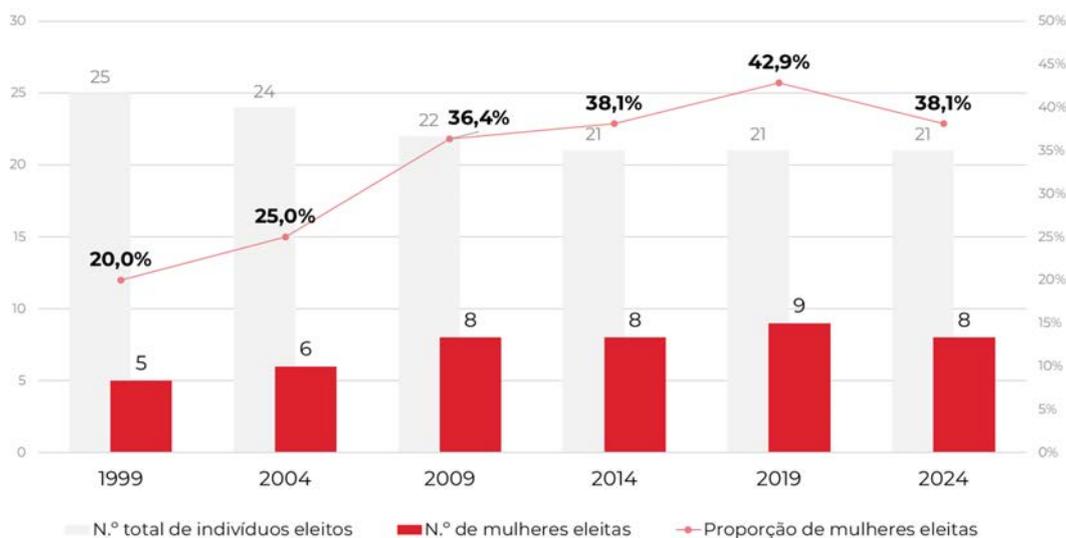


Fonte: Elaboração própria a partir de dados da SGMAI, eleicoes.mai.gov.pt

A evolução da representação portuguesa no Parlamento Europeu, entre 1999 e 2024, revela avanços graduais, mas ainda insuficientes, no que respeita à paridade. Em 1999, apenas 5 das 25 pessoas eleitas eram mulheres. A partir de 2004, observa-se um ligeiro crescimento, com 6 mulheres eleitas (25%). Esta tendência positiva acentua-se a partir de 2009, já na vigência da Lei, ano em que a proporção de mulheres atinge 36,4%, ultrapassando o limiar mínimo de 33,3%.

O impacto das medidas legislativas é, particularmente, visível em 2019, ano em que a proporção de mulheres eleitas sobe para 42,9%, em harmonia com o novo limiar mínimo de 40%. No entanto, em 2024, a proporção de mulheres desceu para 38,1%, invertendo a trajetória positiva do ciclo anterior.

Figura 3 - Evolução do número e da proporção de mulheres eleitas – Europeias - 1999-2024



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da SGMAI, eleicoes.mai.gov.pt

4.1. RELEVÂNCIA

A OCDE define o critério da Relevância como a capacidade de uma intervenção responder, de forma efetiva, às necessidades dos beneficiários e das partes interessadas, bem como às prioridades políticas e estratégicas definidas a nível nacional e internacional, a que acresce a capacidade de tal atuação responder, de forma eficaz, ao contexto socioeconómico, político e institucional em que se insere⁴⁶.

A representação política das mulheres tem sido objeto de um debate académico extenso e contínuo, no qual se identificam múltiplas barreiras estruturais, institucionais e culturais que dificultam a sua ascensão a cargos de poder.

A CEDAW define a "representação igual e inclusiva" como uma paridade de cinquenta-cinquenta entre mulheres e homens, em toda a sua diversidade, garantindo igualdade de acesso e igualdade de poder dentro dos sistemas de tomada de decisão⁴⁷. A política de paridade foi adotada em Portugal, França, Espanha e em vários países da América Latina como a Bolívia, o México e o Equador.

A Lei da Paridade, cuja designação passou a ser Lei da paridade nos órgãos colegiais representativos do poder político, após as alterações trazidas pela Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, foi concebida como um instrumento de ação positiva para promover a igualdade entre mulheres e homens no acesso a cargos políticos, procurando eliminar barreiras estruturais e

⁴⁶ OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico): "Applying Evaluation Criteria Thoughtfully", OECD Publishing, Paris, 2021, <https://doi.org/10.1787/543e84ed-en>.

⁴⁷ Recomendação n.º Geral n.º 40 sobre a representação igual e inclusiva das mulheres nos sistemas de tomada de decisão. Nações Unidas. CEDAW/C/GC/40, 25 de outubro de 2024:

compensar desigualdades históricas no exercício de direitos civis e políticos⁴⁸. Entendem-se por medidas de ação positiva as medidas destinadas a um grupo específico, com as quais se pretende eliminar e prevenir a discriminação indireta ou compensar as desvantagens decorrentes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes. Estas medidas visam, essencialmente, promover a igualdade em contextos onde as desigualdades, incluindo a de género ou de outros fatores, persistem de forma significativa, produzindo o efeito conhecido como “tetos de vidro”.

Os resultados objetivos, bem como as perceções recolhidas evidenciam a importância da Lei e do propósito da sua adoção para eliminar barreiras estruturais e compensar desigualdades históricas na participação política de mulheres e homens, promover a igualdade de género no acesso a cargos políticos, tendo permitido um avanço gradual na representatividade das mulheres nas diferentes esferas políticas.

Não obstante, urge avaliar se esta se mantém adequada e com capacidade de resposta às mudanças nos contextos económico, social, político e institucional, de modo a garantir a sua eficácia ao longo do tempo⁴⁹ e se continua a ser um mecanismo eficaz para garantir o equilíbrio na representação, atendendo às exigências da sociedade atual e aos compromissos internacionais assumidos por Portugal.

Desde a sua adoção em 2006, a Lei da Paridade foi objeto de duas avaliações (2011 e 2018)⁵⁰ que apontaram para um impacto positivo na composição das listas eleitorais e para o aumento da presença de mulheres eleitas, particularmente, em eleições europeias e autárquicas. No entanto, essas mesmas avaliações revelaram que a legislação, por si só, não tem sido suficiente para garantir uma representação efetivamente equilibrada, salientando a necessidade de medidas adicionais para assegurar que a paridade se traduz não apenas no cumprimento formal da legislação, mas também numa efetiva transformação das dinâmicas políticas, que permita superar os desafios estruturais que continuavam a limitar a representação das mulheres.

A evolução legislativa da Lei da Paridade procurou responder a algumas dessas limitações, introduzindo, em 2019, por proposta de Lei do Governo, um aumento da percentagem mínima de representação de cada sexo de 33,3% para 40%, alargando o âmbito da aplicação da lei, de forma a incluir as listas de candidatas/os a vogal das juntas de freguesia e às mesas dos órgãos deliberativos das autarquias locais, e reforçando os mecanismos de sanção, substituindo a redução das subvenções públicas pela rejeição integral das listas que não cumpram a paridade. A proposta de lei do Governo apresentava ainda a obrigatoriedade de paridade nos dois primeiros lugares de todas as listas, que não foi aprovada na AR⁵¹. No que respeita à avaliação periódica, o modelo adotado da realização periódica a cada 5 anos, previsto na Lei de 2006, foi alterado, tendo aquele período sido reduzido para 4 anos, na revisão de 2019, e atribuída ao Governo, através da CIG, a responsabilidade de elaborar e apresentar à Assembleia da República um relatório sobre o impacto da Lei.

⁴⁸ Assembleia da República. (2025, 20 de março). A Lei da Paridade. Parlamento. Disponível em <https://www.parlamento.pt/Parlamento/Paginas/A-lei-da-paridade.aspx>.

⁴⁹ OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico): "Applying Evaluation Criteria Thoughtfully", OECD Publishing, Paris, 2021, <https://doi.org/10.1787/543e84ed-en>.

⁵⁰ DINÂMIA-CET, Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica e o Território (2011): "Relatório Final do Estudo sobre a aplicação da Lei da Paridade do Projeto de Promoção da Cidadania e Igualdade de Género".

⁵¹ Monteiro, R. (2023): "O lugar das mulheres e da igualdade no desenvolvimento local: Contributos e desafios das abordagens das políticas de igualdade para os modelos de desenvolvimento local". In A. Monteiro & A. Fragoso (Eds.), *Desenvolvimento Local em Portugal* (pp. 109-134). Porto: Afrontamento.

Tabela 5 - Principais conclusões das avaliações de 2011 e 2018

- Entre 2001 e 2017 - aumento da participação das mulheres nas autarquias, sobretudo nos órgãos deliberativos, mantendo-se baixa nos executivos.
- O aumento nos executivos municipais resultou do crescimento do número de vereadoras; o número de presidentes de Câmara manteve-se praticamente inalterado.
- Partidos e estruturas locais predominantemente masculinas dificultaram a inclusão de mulheres nas listas eleitorais.
- Os horários das atividades autárquicas, associados às responsabilidades familiares, limitaram a participação das mulheres.
- Freguesias mais pequenas e rurais mostraram-se mais resistentes à participação das mulheres.
- A acumulação sucessiva de mandatos favoreceu homens incumbentes, dificultando a renovação política, apesar de a Lei n.º 46/2005 poder atenuar esse efeito.
- A fraca procura de informação dos eleitores reforçou a vantagem das/os candidatas/os já conhecidos, maioritariamente homens.
- As dificuldades apontadas na identificação de candidatas refletiram resistências internas dos partidos à Lei da Paridade.
- O fenómeno do "teto de vidro" continuou a impedir a ascensão das mulheres a cargos políticos superiores.
- Apesar da Lei da Paridade, as desigualdades de género no poder local e no Parlamento persistiram devido ao posicionamento desfavorável das mulheres nas listas eleitorais.

A expectativa da adoção da Lei era a de que, ao longo do tempo, esta medida não apenas aumentasse o número de mulheres eleitas, mas também contribuísse para a transformação da cultura política, criando um ambiente mais inclusivo e igualitário.

4.1.1. PERSISTÊNCIA DA SUB-REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES ELEITAS

A Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (1995) estabeleceu como objetivo prioritário alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos cargos de decisão política e uma partilha igualitária do poder. Neste contexto, as políticas públicas baseadas na aplicação da paridade têm constituído o principal motor para aumentar a representação das mulheres nos órgãos políticos nacionais e locais⁵².

De acordo com os dados da ONU Mulheres, apesar de muitos países não terem ainda alcançado a paridade desejada, mais de 130 países implementaram medidas de ação positiva⁵³ para aumentar o número de pessoas do sexo sub-representado, como forma de ultrapassar obstáculos institucionais e culturais à sua plena participação política⁵⁴. O acompanhamento da ONU Mulheres demonstra, ainda, que países com sistemas de paridade legislada apresentam níveis significativamente superiores de participação das mulheres — mais cinco pontos percentuais nos parlamentos nacionais e mais sete pontos percentuais nos governos locais — em comparação com aqueles onde estas medidas não foram adotadas⁵⁵.

⁵² UN Women. (2021): "Facts and figures: Women's leadership and political participation". Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/articles/facts-and-figures/facts-and-figures-womens-leadership-and-political-participation>. Acesso em: 14 de março de 2025.

⁵³ Krook, M. L. (2009). *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Worldwide*. New York: Oxford University Press.

⁵⁴ Dahlerup, D. (2005): "Increasing women's political representation: New trends in gender quotas". In *International IDEA, Women in Parliament: Beyond Numbers* (rev. ed.). Stockholm: International IDEA. Krook, M. L., Franceschet, S., & Piscopo, J. M. (2009): "The impact of gender quotas: A research agenda". Paper apresentado na *First European Conference on Politics and Gender*, Queen's University Belfast, Northern Ireland.

⁵⁵ UN Women. (2021): "Facts and figures: Women's leadership and political participation". Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/articles/facts-and-figures/facts-and-figures-womens-leadership-and-political-participation>. Acesso em: 14 de março de 2025.

Não obstante a sua importância e eficácia, os mecanismos de paridade nas listas eleitorais, por si só, não se têm revelado suficientes para garantir igualdade na representação política. Outras medidas têm sido discutidas de forma a complementar estes dispositivos, com efeitos mais sistémicos para a garantia de maiores níveis de representação descritiva, como sejam as listas eleitorais alternadas, as metas voluntárias dentro dos próprios partidos políticos, a criação de comissões de igualdade e de conciliação dentro dos parlamentos, que tornem os ambientes políticos mais inclusivos, a formação e capacitação de mulheres para a política, mecanismos de combate à violência política contra as mulheres e campanhas de sensibilização e de educação para a cidadania ativa.

Este tipo de medidas de política, embora de atuação mais diferida, revelam-se fundamentais para criar condições estruturais e culturais que garantam maior equilíbrio de género no exercício de cargos políticos, derrubando, inclusivamente, obstáculos e resistências socioculturais à participação das mulheres.

O Eurobarómetro de 2024 revela que a maioria das/dos cidadãs/ãos da União Europeia rejeita os estereótipos relacionados com as atitudes e capacidades de mulheres e homens em posições de liderança: 55% concordam que medidas temporárias, como quotas, são necessárias para ultrapassar a atual sub-representação das mulheres na política e consideram que uma maior presença destas na política resulta em melhores decisões políticas⁵⁶.

Trata-se de uma mudança cultural e de atitude, por parte da sociedade, que beneficia de uma forte mediatização e sensibilização pública sobre esta agenda de igualdade. Na realidade, os impactos das discussões públicas acerca das medidas legislativas destinadas a garantir a representação igualitária, no exercício do poder político, apresentam um potencial transformador considerável.

Figura 4 - Notícias sobre a discussão pública acerca da Lei da Paridade e a participação política das mulheres

“Quando quem manda nos partidos estiver convencido, tudo será fácil”

Rosa Monteiro, secretária de Estado da Cidadania e da Igualdade de Género, diz que “grande parte” da responsabilidade pela falta de participação das mulheres na política “está do lado dos partidos e de quem decide nos partidos”.

Ana Cristina Pereira
24 de Junho de 2018. 7:25



Fonte: [Jornal Público \(2018\)](#)

PAÍS atualizado 20 Agosto 2020, 14:38

Participação política das mulheres ainda esbarra em obstáculos

por Antena 1

f x e m

Fonte: [Antena 1 \(2020\)](#)

ENTREVISTA

“Há sempre resistências. Para alguém entrar, alguém tem de ceder o lugar”

A secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Monteiro, espera que nas eleições que aí vêm os partidos possam ter mais mulheres em lugares elegíveis.

Ana Cristina Pereira
25 de Junho de 2019. 6:46



Fonte: [Jornal Público \(2019\)](#)

⁵⁶ Comissão Europeia. (2025). “Relatório de 2025 sobre a Igualdade de Género na UE”. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia. Disponível em https://commission.europa.eu/document/055fdbab-5786-425e-a072-652bf53d8fe4_en

De acordo com o Relatório de 2025 sobre a Igualdade de Género na União Europeia⁵⁷, até ao momento, 11 Estados-Membros⁵⁸ adotaram legislação relativa a quotas baseadas no sexo aplicáveis às listas de candidatas/os para eleições nacionais⁵⁹, e 10 alargaram-nas às eleições europeias. Nos diferentes ordenamentos jurídicos, a maioria estabelece uma quota mínima para cada sexo, que varia entre os 35% e os 59% dos candidatos. Em alguns casos, são ainda aplicadas disposições específicas, como o método *zipper* ou *fecho éclair*, que consagram a alternância de lugares nas listas entre mulheres e homens.

Os dados do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), de 2024, indicam que a participação das mulheres nos parlamentos nacionais tem aumentado ligeiramente mais depressa nos Estados-Membros com quotas do que naqueles sem quotas. De acordo com o mesmo Instituto, se esta tendência se mantiver, os Estados-Membros com quotas poderão alcançar a paridade até 2032, enquanto os Estados-Membros sem quotas só a atingiriam em 2040⁶⁰. De acordo com os dados de 2024 do Gender Equality Index⁶¹, da responsabilidade do EIGE, a sub-representação no exercício do poder político é um fenómeno transversal ao nível europeu.

Na **Figura 5** apresenta-se a linha comparativa da média de mulheres e homens que ocupam os cargos de Ministras/os, Deputadas/os e Presidentes de Câmara/Assembleias Regionais ao nível dos Estados Membros da União Europeia, nos países onde foram adotados limiares mínimos: 40%, no caso de Portugal, Espanha e Grécia e 50%, no caso de França. Nestes países, além do limiar mínimo, existem outras medidas destinadas ao cumprimento, que variam quanto à severidade do incumprimento das regras em vigor, como a rejeição das listas, no caso português, e a redução do financiamento dos partidos, no caso francês.

No caso da Grécia, não obstante a legislação em vigor desde 2019 prever a rejeição das listas que não cumpram os limiares mínimos, a representatividade no exercício do poder continua muito aquém dos objetivos de paridade. Destaca-se ainda, a situação de Malta, que implementou o mecanismo de correção de sexo, consagrando-o na Constituição e na Lei, em 2021, e foi implementado, pela primeira vez, nas eleições de março de 2022. Os resultados ficaram muito aquém da transformação que o mecanismo procurava alcançar e, muito embora tenha sido criado para mitigar o impacto assimétrico de regras aparentemente justas, acabou por discriminar as candidatas de partidos políticos mais pequenos⁶².

Assinala-se, ainda, que o fosso da representatividade é ainda maior em países como a Hungria e a Roménia, em que não existe qualquer medida legislativa destinada a garantir a paridade entre homens e mulheres.

⁵⁷ Comissão Europeia. (2025): "Relatório de 2025 sobre a Igualdade de Género na UE". Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia. Disponível em https://commission.europa.eu/document/055fdbab-5786-425e-a072-652bf53d8fe4_en.

⁵⁸ Bélgica, Croácia, Eslovénia, Espanha, França, Grécia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Polónia e Portugal.

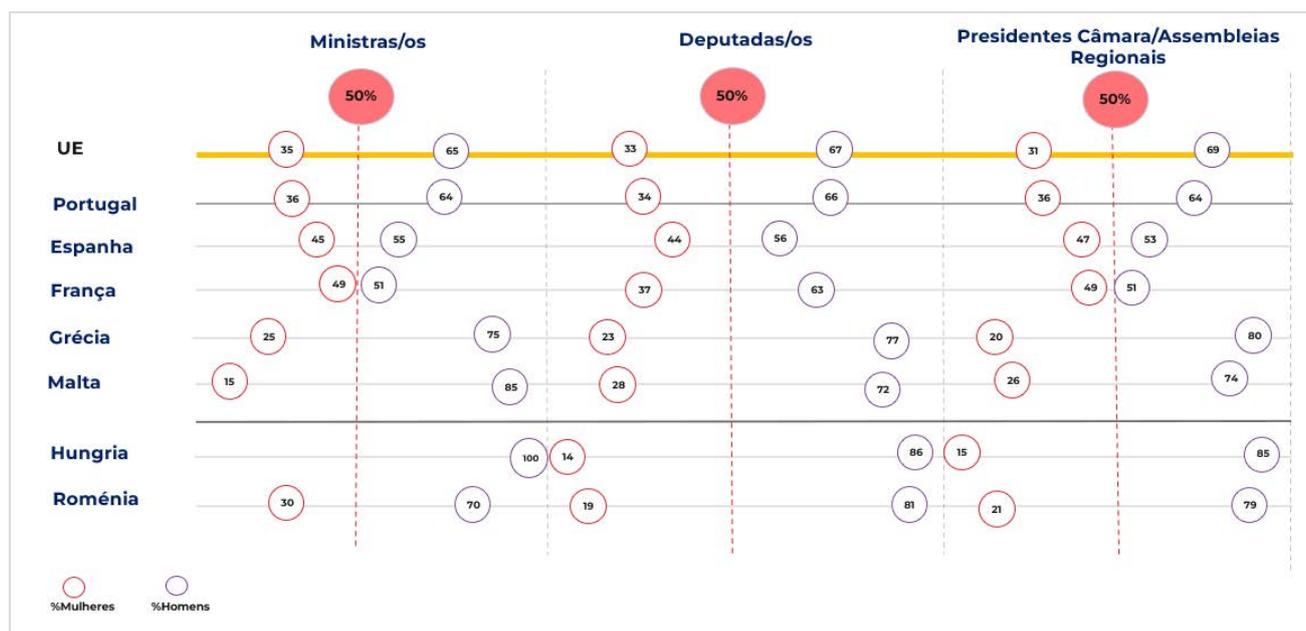
⁵⁹ Portugal, Bélgica, Irlanda, Grécia, Espanha, França, Croácia, Itália, Luxemburgo, Polónia e Eslovénia.

⁶⁰ EIGE. (2024). "Gender statistics: Women in national parliaments." Disponível em: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_natparl/bar/year:2024-Q4/geo:EU28,EU27_2020,IPA,EEA,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,IS,LI,NO,UK,ME,MK,AL,RS,TR,BA,XK/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_PARL/EGROUP:PARL_SINGLOW. Acesso em: 14 de março de 2025.

⁶¹ EIGE. (2024). "Gender Equality Index: Power domain." Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/power>. Acesso em: 14 de março de 2025.

⁶² Cutajar, J. (2024): "The Maltese gender corrective mechanism—Dashed hopes and aspirations?", *Journal of International Women's Studies*, 26(7), Artigo 8. Disponível em: <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol26/iss7/8>.

Figura 5 - Exercício de poder político na UE - Países com e sem leis de paridade (2024)⁶³



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da European Institute for Gender Equality: "Gender Equality Index", 2024, eige.europa.eu/gender-equality-index

No caso de Portugal, as organizações internacionais têm reconhecido os esforços nacionais na promoção da representação das mulheres na vida pública: o Comité de Direitos Humanos das Nações Unidas, nas suas Observações Finais sobre o quinto relatório periódico de Portugal em 2020⁶⁴, avaliou positivamente o aumento do limiar mínimo de 40%, bem como a introdução da quota mínima de 40% de mulheres em cargos superiores na administração pública, instituições de ensino superior públicas e associações públicas⁶⁵; a missão de observação eleitoral da OSCE de 2022 destacou que as mulheres estavam bem representadas na vida pública portuguesa⁶⁶.

De acordo com o acompanhamento realizado pelo *Gender Equality Index*⁶⁷, que, no domínio do poder, mede a igualdade de género nos cargos de tomada de decisão nas esferas política, económica e social e, no subdomínio do poder político, analisa a representação de mulheres e homens nos parlamentos nacionais, no governo e nas assembleias regionais e locais, Portugal tem

⁶³ EIGE. (2024). "Gender Equality Index: Power domain." Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/power>. Acesso em: 14 de março de 2025.

⁶⁴ Comité de Direitos Humanos da ONU. (2020): "Observações conclusivas sobre o 5º relatório periódico de Portugal" (CCPR/C/PRT/CO/5). Genebra: Nações Unidas. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/3861506?ln=en&v=pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

⁶⁵ Assembleia da República. (2017, 1 de agosto). Lei n.º 62/2017. Diário da República. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/3048133/lei-62-2017-de-1-de-agosto>. Acesso em: 20 de março de 2025.

⁶⁶ OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2022): "Early Parliamentary Elections, 30 January 2022". Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/4/522550.pdf>.

⁶⁷ O *Gender Equality Index* (Índice de Igualdade de Género) varia entre 1 e 100, sendo que o valor 100 representa igualdade de género total, enquanto o valor 1 corresponde a desigualdade de género completa. Fonte: European Institute for Gender Equality. (2024). *Gender Equality Index 2024: Sustaining momentum on a fragile path*. Disponível em <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-sustaining-momentum-fragile-path>.

tido um aumento constante de representação das mulheres⁶⁸, em ambos os índices: em 2024⁶⁹, o índice geral de representação atingiu os 61.3 e o subdomínio do poder político 65.7, quando, em 2012, registava 29.7 e 42.4, respetivamente⁷⁰.

A análise de dados conduzida nas avaliações anteriores confirmou a tendência de crescimento, mas existem importantes diferenças a assinalar desde 2018: o limite mínimo de representação nos últimos atos eleitorais não foi atingido e, no caso das Presidências das Câmaras Municipais, o número de pessoas eleitas continua a ser residual (A eficácia da Lei nas Eleições Autárquicas).

Nas eleições autárquicas de 2021, verificou-se um aumento significativo na proporção de mulheres eleitas em comparação com 2017. A representação feminina, que anteriormente se aproximava do limiar de 33,3%, passou a estar muito próxima dos 40%. Este crescimento reflete uma evolução expressiva desde 2005, com a proporção de mulheres eleitas a duplicar em 2021, intervalos que se localizam no subsequente à adoção e às alterações da Lei da Paridade.

Nas eleições para a **Assembleia da República** a tendência de subida na eleição de deputadas que se vinha verificando até 2019 (38,7%), **foi invertida: em 2022 foi de 37%, e em 2024 voltou a descer para 33%**. Nas eleições para a **Assembleia da República** a tendência de subida na eleição de deputadas que se vinha verificando até 2019 (38,7%), **foi invertida: em 2022 foi de 37% e, em 2024, voltou a descer para 33%**.

Nas eleições Autárquicas **o crescimento tem-se mantido**, e teve resultados expressivos nas primeiras eleições após a aplicação da Lei: em 2005 eram 19,3% as mulheres eleitas e, em 2009, a taxa subiu para 27,7%. Nas eleições Autárquicas **o crescimento tem-se mantido** e teve resultados expressivos nas primeiras eleições após a aplicação da Lei: em 2005, eram 19,3% as mulheres eleitas e, em 2009, a taxa subiu para 27,7%. Nas eleições de 2021, o crescimento também foi acentuado, atingindo os 38,8%, com subidas assinaláveis em todos os órgãos.

Nas eleições para o Parlamento Europeu, a representação desceu em relação a 2019 (43%). Em 2024, registou-se menos 1 deputada eleita, **reduzindo a taxa para os 38,1%**.

Figura 6 - Proporção de mulheres eleitas nas eleições Autárquicas - por nível eleitoral (Órgão)

Órgão	2017	2021
	%M	%M
Câmara Municipal	29,2%	33,2%
Assembleia Municipal	34,6%	38%
Assembleia de Freguesia	33,2%	39,4%
Total	33,2%	38,8%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da CNE, "Eleições Autárquicas 2021", cne.pt/content/eleicoes-autarquicas-2021

⁶⁸ EIGE. (2023). "Gender Equality Index: Power domain - Portugal." Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/power/PT>. Acesso em: 14 de março de 2025. EIGE. (2022). "Gender Equality Index: Power domain - Portugal." Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/power/PT>. Acesso em: 14 de março de 2025. EIGE. (2021). "Gender Equality Index: Power domain - Portugal." Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/power/PT>. Acesso em: 14 de março de 2025. EIGE. (2020). "Gender Equality Index: Power domain - Portugal." Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/power/PT>. Acesso em: 14 de março de 2025. EIGE. (2019). "Gender Equality Index: Power domain - Portugal." Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/power/PT>. Acesso em: 14 de março de 2025. EIGE. (2015). "Gender Equality Index: Power domain - Portugal." Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/power/PT>. Acesso em: 14 de março de 2025.

⁶⁹ EIGE. (2024). "Gender Equality Index: Power domain." Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/power>. Acesso em: 14 de março de 2025.

⁷⁰ EIGE. (2015). "Gender Equality Index: Power domain - Portugal.", com dados relativos a 2012. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/power/PT>. Acesso em: 14 de março de 2025.

No que respeita às eleições para o Parlamento Europeu, verifica-se que a descida na representação das mulheres eleitas por Portugal também é visível na média do total dos países da União Europeia.

Figura 7 - Proporção de mulheres e homens eleitas/os - Parlamento Europeu



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do [Parlamento Europeu: "Equilíbrio de género entre eurodeputados por país – 2024". 2024.](#)

4.1.2. AS DIFERENTES OPINIÕES SOBRE A NECESSIDADE E A SUFICIÊNCIA DA LEI

As evidências trazidas pelos resultados atingidos pelos países que implementaram leis da paridade, em relação aos que não as adotaram, bem como os resultados alcançados nos diferentes atos eleitorais em Portugal fundamentam a necessidade da existência de um mecanismo legislativo para assegurar a representação igualitária entre os sexos.

Esta necessidade é, também, corroborada pelos testemunhos das entrevistas e do inquérito realizados durante esta avaliação.

Do total das 22 pessoas entrevistadas, 12 salientaram, explicitamente, o impacto positivo da Lei na promoção da participação política das mulheres. Numa das entrevistas foi assinalado que, sem a existência dela, existiria um risco significativo de regressão para uma situação anterior caracterizada pela predominância masculina nas listas eleitorais⁷¹. No mesmo sentido, foi destacado que a lei impulsionou uma maior inclusão das mulheres, abrindo espaço efetivo para uma participação mais igualitária na vida política⁷². Uma das mulheres entrevistadas reconheceu, efetivamente, o papel da Lei no seu caso particular: “Se tenho estas funções foi porque houve uma lei da paridade, sem dúvida”⁷³.

Foi, ainda, referido que a imposição legal da paridade obrigou os partidos a procurarem e identificarem ativamente mulheres com perfil adequado para o exercício de cargos políticos⁷⁴, impulsionando, assim, uma mudança cultural relevante no meio político⁷⁵, tendo um papel essencial na sensibilização e afirmação simbólica da presença feminina na vida política, independentemente das opiniões divergentes sobre a justiça intrínseca do sistema de quotas⁷⁶.

⁷¹ Ator do poder local (homem).

⁷² Membro da academia (mulher), representantes de partidos políticos (mulheres), ator institucional (mulher), sessão participativa (mulheres).

⁷³ Sessão participativa (mulheres).

⁷⁴ Representante de partido político (mulher), sessão participativa (homens).

⁷⁵ Representante de partido político (mulher), sessão participativa (mulheres).

⁷⁶ Ator institucional (mulher).

Do mesmo modo, é também percebida a importância estrutural da lei, enquanto mecanismo que permitiu o acesso efetivo de mulheres a funções políticas significativas e a cargos de maior poder executivo em áreas transversais como a justiça, as finanças e o trabalho⁷⁷.

Não obstante o reconhecimento positivo, destacam-se outras referências e testemunhos mais críticos quanto à existência da Lei como instrumento promotor da igualdade. Uma das pessoas entrevistadas, do sexo masculino, mencionou que existem colegas mulheres que são contra a lei⁷⁸. Noutro testemunho, de uma mulher, a opinião é de que a lei da paridade não constitui um instrumento de igualdade, porque “cria ilusões e parte de uma premissa errada” e que “é uma ilusão achar que por haver mais mulheres nos órgãos políticos” considerando também que, nos casos em que “o partido tem menos presença então é prejudicado, estamos a impedir o exercício de um direito democrático”⁷⁹.

No que concerne às percepções recolhidas através do Inquérito, à pergunta: Considera necessária a existência da Lei da Paridade? Evidenciam-se os seguintes resultados:

Os resultados apresentados na **Figura 8** e na **Figura 9** evidenciam diferenças substanciais nas percepções entre mulheres e homens acerca da necessidade da Lei da Paridade nas autarquias locais. O reconhecimento da necessidade é muito expressivo nas mulheres Presidentes de Assembleia Municipal, Câmara Municipal e Presidentes de Junta de Freguesia.

Em 292 respostas:

54,8% atribui elevada importância à existência da Lei, destacando-se uma clara diferença entre sexos: 77,1% do total de mulheres afirmam-na como necessária ou extremamente necessária (18,1% e 59%, respetivamente), valor superior ao total dos homens, em que 45,9% que reconhecem tal necessidade enquanto necessária ou extremamente necessária.

23,3% das pessoas inquiridas considera desnecessária a existência da Lei da Paridade, sendo esta posição mais frequente no total dos homens (28,8%) do que entre o total das mulheres

No caso das Presidentes de Junta de Freguesia, 72,2% (39 em 54) consideram a lei como necessária ou extremamente necessária, em contraste marcante com os homens com o mesmo cargo, entre os quais apenas 44,1% (64 em 145) atribuíram o mesmo grau de importância.

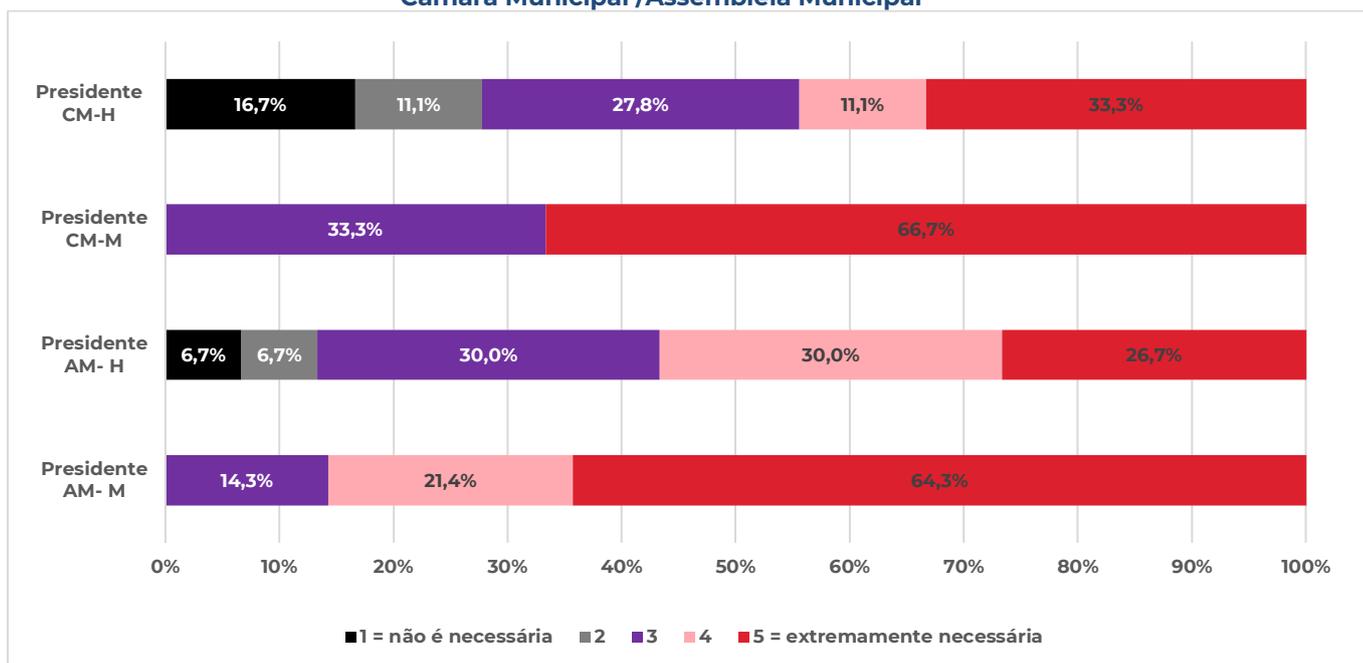
Esta divergência é ainda mais pronunciada no caso dos Presidentes de Câmara: 33% dos homens (5 em 18) consideram a lei desnecessária, ao passo que todas as três mulheres inquiridas (100%), que ocupam o mesmo cargo, a consideram extremamente necessária.

⁷⁷ Ator institucional (mulher).

⁷⁸ Ator do poder local (homem).

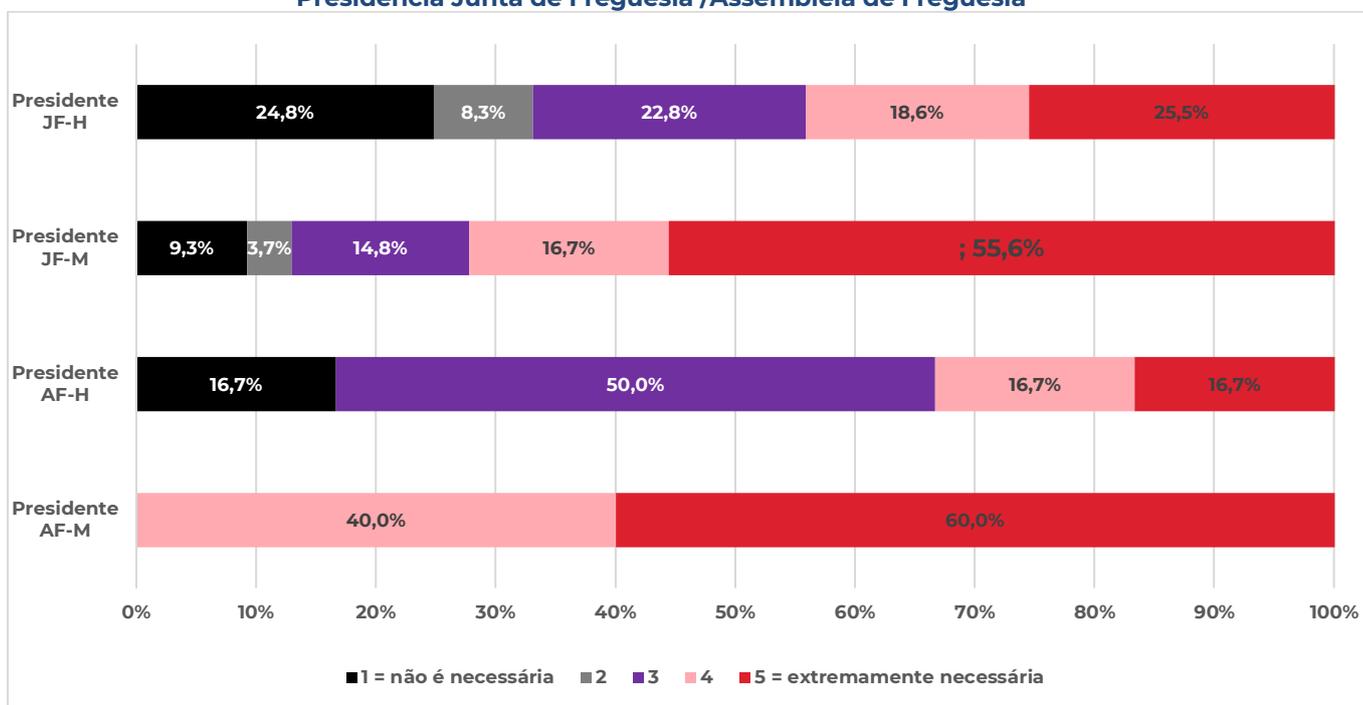
⁷⁹ Representante de partido político (mulher).

Figura 8 - Perceções das/dos inquiridas/os sobre a necessidade da existência da Lei da Paridade - Câmara Municipal / Assembleia Municipal



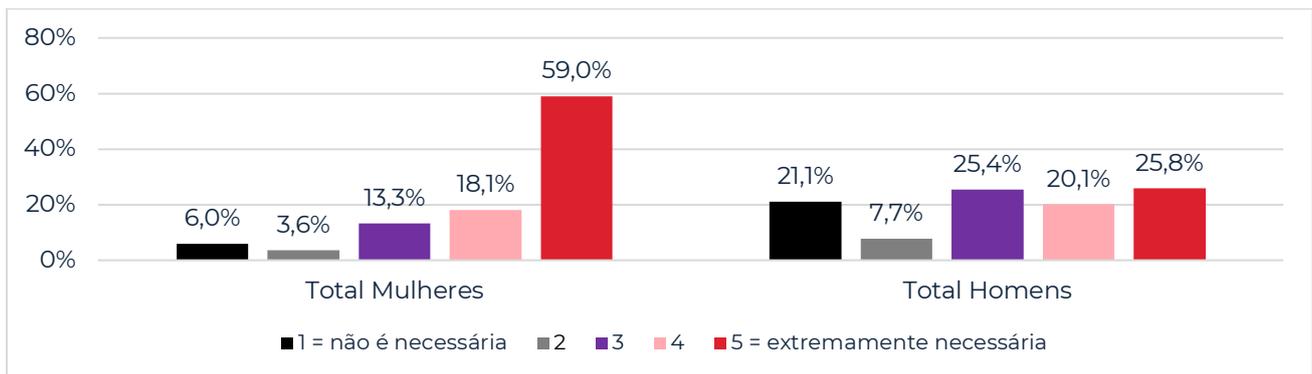
Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

Figura 9 - Perceções das/dos inquiridas/os sobre a necessidade da existência da Lei da Paridade - Presidência Junta de Freguesia / Assembleia de Freguesia



Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

Figura 10 - Percepções das/dos inquiridas/os sobre a necessidade da existência da Lei da Paridade



Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

Os estudos mais recentes demonstram, ainda, que os efeitos das medidas de ação positiva são sentidos não só no aumento do número de mulheres eleitas, mas também que contribuem para transformações ao nível cultural quanto à valorização da participação das mulheres na esfera política e para o aumento de políticas cada vez mais orientadas para a igualdade⁸⁰.

No âmbito do inquérito realizado, as pessoas inquiridas foram questionadas sobre se consideravam que a Lei da Paridade é suficiente como medida de ação positiva de acesso das mulheres ao exercício de cargos políticos⁸¹.

Do total das 292 respostas, destacam-se os seguintes resultados:

34% das pessoas inquiridas considera que a Lei da Paridade, **é absolutamente suficiente** para garantir a igualdade de acesso e participação das mulheres em cargos políticos.

30% das respostas **consideram que é manifestamente insuficiente**.

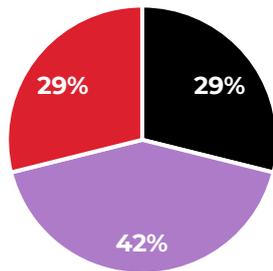
36% optaram por uma resposta neutra sobre a suficiência da Lei.

A análise das respostas através da variável de sexo das pessoas inquiridas revela que, no caso das mulheres, as opiniões estão divididas exatamente na mesma proporção (29%), entre aquelas que consideram a lei insuficiente e as que consideram a lei absolutamente suficiente. As restantes 42% mostram neutralidade. Relativamente aos homens, a proporção daqueles que considera a lei insuficiente é inferior (30%) à proporção de homens que considera a lei absolutamente suficiente (36%). Neste caso, 34% dos homens respondentes assumiu uma posição neutra relativamente a este tema.

⁸⁰ Clayton, A., & Zetterberg, P. (2018): "Quota shocks: Electoral gender quotas and government spending priorities worldwide". *The Journal of Politics*, 80(3), 916–932. Beaman, L., Chattopadhyay, R., Duflo, E., Pande, R., & Topalova, P. (2009): "Powerful women: Does exposure reduce bias?", *Quarterly Journal of Economics*, 124(4), 1497–1540.

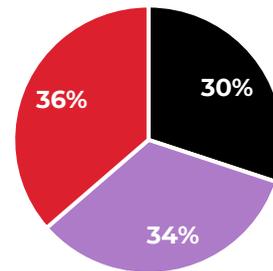
⁸¹ No texto da pergunta foi mencionado que se entendia por Suficiente, a capacidade de a Lei da Paridade, por si só, garantir a igualdade de acesso e participação das mulheres em cargos políticos, sem necessidade de outras políticas complementares para atingir esse objetivo.

Figura 11 – Percepção das mulheres inquiridas sobre a suficiência da lei da paridade



- Insuficiente (1+2)
- Tendencialmente neutro
- Absolutamente Suficiente (4+5)

Figura 12 - Percepção dos homens inquiridos sobre a suficiência da lei da paridade



- Insuficiente (1+2)
- Tendencialmente neutro
- Absolutamente Suficiente (4+5)

Fonte: Equipe de avaliação: "Inquérito online", 2025

4.1.2.1. A HIPÓTESE DO RECORTE GERACIONAL PARA EXPLICAR AS DIFERENTES PERCEÇÕES SOBRE A NECESSIDADE E SUFICIÊNCIA DA LEI

A partir da literatura e estudos nacionais e internacionais mais recentes, sobre a relevância do recorte geracional nas questões relacionadas com a igualdade de género⁸², a equipa de avaliação optou por explorar esta dimensão para aprofundar os resultados sobre a importância atribuída à necessidade da Lei. Neste sentido, a opção metodológica foi a de incorporar a categorização em diferentes gerações, amplamente utilizada e aceite pela literatura, articulando a concetualização com o contexto português:

- Os **Baby Boomers** (nascidos entre 1946 e 1964)⁸³, que cresceram na vigência da ditadura e que testemunharam movimentos sociais importantes, ao nível nacional e internacional, e que têm atualmente entre **79 e os 61 anos**.
- A **Geração X** (nascidos entre 1965 e 1980)⁸⁴, que eram jovens e crianças no período em que decorreu a Revolução de 25 de abril de 74 e testemunharam as primeiras grandes mudanças na estrutura familiar, social e a luta pela igualdade de direitos e cuja idade atual se situa entre os **60 e os 45 anos**.

⁸² Camilo, R., & Minas, M. (2023): "In my time...: A generational difference in the relation between gender roles and well-being". *Revista Psicologia*, 37(1), 39-52. <https://doi.org/10.17575/psicologia.1771>. Pimenta, S. S. A. (2011): "Trabalho-Família: Uma questão de equilíbrio? Relações com o conflito, a facilitação e contributos para a satisfação e bem-estar psicológico". Dissertação de Mestrado em Ciências da Família, Instituto de Ciências da Família; Universidade Católica Portuguesa. White, J. B., & Gardner, W. L. (2009): "Think women, think warm: Stereotype content activation in women with a salient gender identity, using a modified Stroop task". *Sex Roles*, 60(3-4), 247-260. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9526-z>. Wolfram, H. J., Mohr, G., & Borchert, J. (2008): "Gender role self-concept, gender-role conflict, and well-being in male primary school teachers". *Sex Roles*, 60(1-2), 114-127. <https://doi.org/10.1177/1060826517719543>. Ipsos UK & Global Institute for Women's Leadership at King's College London. (2025): "Attitudes toward gender equality". King's Business School. Disponível em: <https://www.kcl.ac.uk/giwl/assets/iwd-2025-survey.pdf>. Ipsos. (2024): "International Women's Day 2024: Report". Disponível em: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2024-06/International-Womens-day-2024-report.pdf>.

⁸³ Foot, D. K., & Stoffman, D. (1998): "Boom, Bust & Echo: How to Profit from the Coming Demographic Shift". Macfarlane Walter & Ross. Mackellar, L. (2004): "The Baby Boomers as Elderly: Implications for Private and Public Pensions". Springer. Pew Research Center. (2010): "The Baby Boomers: The Gloomiest Generation". Disponível em: <https://www.pewresearch.org>.

⁸⁴ Coupland, D. (1991). *Generation X: Tales for an Accelerated Culture*. St. Martin's Press.

- Os **Millennials** (nascidos entre 1981 e 1996)⁸⁵, que são a primeira geração a nascer em Democracia e a crescer na era digital, que se destacam pelo envolvimento em causas e têm ambições distintas da geração anterior e que também enfrentam desafios económicos significativos porque atravessam várias crises económicas nacionais e internacionais. A idade atual situa-se entre **44 e os 29 anos**.
- A **Geração Z** (nascidos entre 1997 e 2012)⁸⁶, que cresceu num mundo globalizado e digital, com acesso a diferentes oportunidades, que vive integrada na União Europeia e usufrui da liberdade de circulação, com um discurso mais progressista e preocupações como a sustentabilidade e o ambiente e cuja idade se situa entre **30 e os 13 anos**.

No que respeita à opinião de que a Lei da Paridade é necessária ou extremamente necessária (com uma taxa de resposta global de 54%), para este resultado contribuiu substancialmente a opinião das mulheres: 77,1% das inquiridas. No mesmo sentido, entre os 23% que a consideraram desnecessária, destaca-se que esta foi a posição de 28,8% dos homens que a avaliaram como tal.

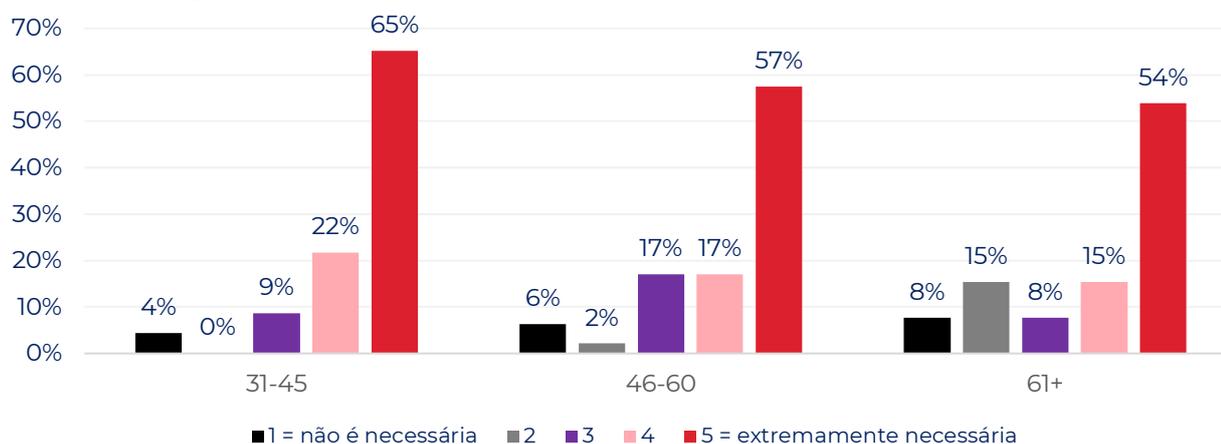
Quando aplicado o recorte geracional à análise das respostas, destacam-se, em especial, os seguintes resultados:

Por um lado, o facto de, no caso da Geração Z, se terem registado apenas respostas de homens – um Presidente de Assembleia de Freguesia e um Presidente de Junta de Freguesia, eleitos em 2021 –, notando-se a ausência de mulheres desta faixa etária (em torno dos 25-30 anos). Por outro lado, o facto de ambos os homens terem indicado que, na sua opinião, a Lei é extremamente necessária.

Quanto à necessidade da Lei, nas respostas dadas pelas mulheres (**Figura 13**) verificam-se diferenças geracionais importantes: a proporção daquelas que pertencem à Geração *Millennial* e à Geração X que consideram a lei desnecessária é muito inferior (4% e 8%, respetivamente) à da geração *Baby Boomer* (23%).

Já no que concerne à extrema necessidade da Lei, essa diferença geracional é muito menos significativa – uma perceção que é corroborada pelas entrevistas realizadas, em que as participantes que reconheciam tal necessidade faziam parte destas três gerações.

Figura 13 - Necessidade da Lei percecionada pelas mulheres, por faixa etária



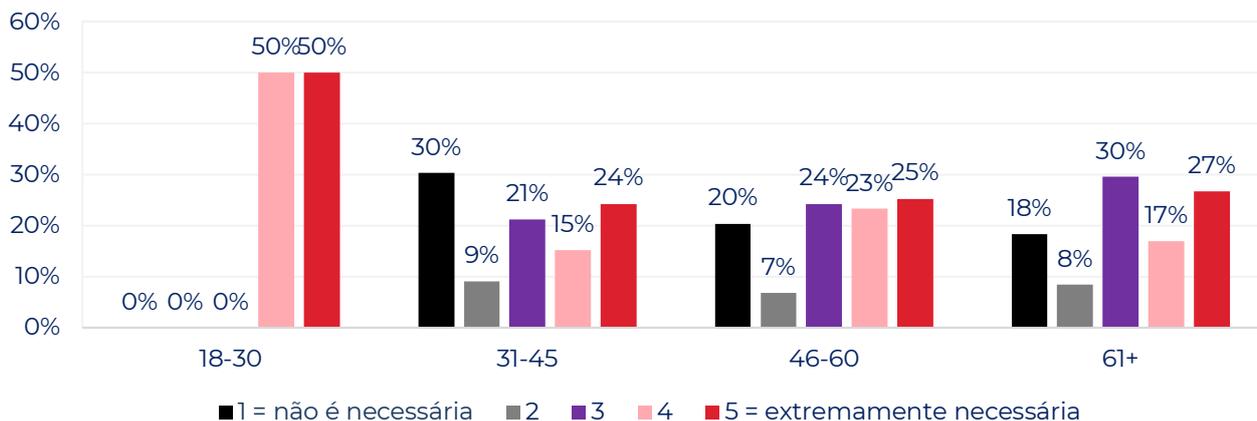
Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

⁸⁵ Howe, N., & Strauss, W. (2000): *Millennials Rising: The Next Great Generation*. Vintage. Tapscott, D. (2008): *Growing Up Digital: How the Net Generation is Changing Your World*. McGraw-Hill. Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood*. Atria Books. Pew Research Center. (2018): "Defining Generations: Where Millennials End and Generation Z Begins". Disponível em: <https://www.pewresearch.org>.

⁸⁶ Seemiller, C., & Grace, M. (2016): *Generation Z Goes to College*. Jossey-Bass. White, J. (2020): *Generation Z: A Century in the Making*. Routledge. Pew Research Center. (2019): "On the Cusp of Adulthood and Facing an Uncertain Future: What We Know About Gen Z So Far". Disponível em: <https://www.pewresearch.org>. Seemiller, C., & Grace, M. (2019): *Generation Z: A Century in the Making*. Routledge.

Nas respostas dadas pelos homens (**Figura 14**), importa destacar a preponderância dos *Millennials*, que, contrariamente às mulheres da mesma geração, consideram, em grande medida, que a Lei não é necessária (39%). Já entre os *Baby Boomers*, esta opinião é também algo elevada (26%), mas aproxima-se mais da opinião das mulheres da mesma geração. Entre os homens que consideram a lei extremamente necessária, não existe um diferencial geracional tão vincado, mantendo-se este posicionamento, no geral, muito abaixo das respostas dadas pelas mulheres que pertencem às mesmas gerações. Sobressai, ainda, que os dois respondentes da Geração Z veem a lei como necessária ou extremamente necessária.

Figura 14 - Necessidade da Lei percecionada pelos Homens, por faixa etária



Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

O recorte geracional permite complexificar a leitura destes dados, revelando padrões que se alinham com o contexto histórico e sociopolítico de socialização de cada uma das gerações. Entre as mulheres, destaca-se que as mais jovens (*Millennials* e Geração X) manifestam uma maior concordância quanto à necessidade da Lei, com taxas residuais de perceção de desnecessidade (4% e 8%, respetivamente). Este dado sugere que estas gerações, socializadas num contexto democrático e expostas a uma maior institucionalização dos direitos das mulheres, veem a Lei como uma ferramenta legítima e relevante para o combate à desigualdade de género.

Por outro lado, as mulheres *Baby Boomers* apresentam uma proporção mais elevada (23%) de respostas que consideram a Lei desnecessária. Este dado pode refletir uma maior familiaridade desta geração com narrativas meritocráticas ou com a perceção de que a conquista da igualdade já se teria materializado com a transição democrática e os avanços subsequentes. Ainda assim, no que respeita à perceção da "extrema necessidade" da Lei, as diferenças geracionais entre as mulheres tendem a esbater-se, com elementos das três gerações (*Baby Boomers*, Geração X e *Millennials*) a reconhecerem a importância crítica desta legislação, o que também foi corroborado nas entrevistas realizadas.

O contraste mais acentuado emerge nas respostas masculinas. Os homens *Millennials* destacam-se como o grupo mais cético, com 39% a considerarem a Lei desnecessária, perceção que contrasta fortemente com o posicionamento das mulheres da mesma geração. Entre os homens *Baby Boomers*, a perceção de desnecessidade da Lei (26%) aproxima-se mais da das mulheres da mesma geração, sugerindo que a resistência à Lei entre os homens não segue uma linha puramente geracional, mas parece, antes, articulada com uma combinação de fatores, incluindo género e contexto de socialização.

4.2. EFICÁCIA

O critério da eficácia permite aferir em que medida os objetivos traçados para a Lei da Paridade têm sido atingidos, considerando os resultados previstos e os impactos observados. De acordo com a definição proposta pela OCDE, este critério visa aferir não apenas se a intervenção cumpriu

os seus propósitos iniciais, mas também identificar os fatores que influenciaram o seu desempenho, incluindo eventuais efeitos não intencionais⁸⁷.

Nas entrevistas realizadas, embora a existência da lei seja reconhecida como necessária e preferível à sua ausência, foi destacado que o seu impacto tem sido limitado, uma vez que a existência da legislação não garante uma distribuição igualitária nos lugares efetivamente elegíveis. Foi referido que, não obstante o cumprimento formal da paridade nas listas de candidatura, os partidos continuam a colocar maioritariamente homens nos primeiros lugares, reduzindo as hipóteses de eleição das mulheres e, conseqüentemente, a presença de mulheres em cargos de liderança, sobretudo ao nível local, onde a presidência de câmaras municipais, continua a ser excecional. Em dois dos testemunhos, foi mencionado que a lei obriga à presença de ambos os sexos, mas não define a posição das candidaturas. Na prática, isso significa que as mulheres raramente aparecem nos primeiros lugares, o que reduz as suas probabilidades de serem eleitas⁸⁸. Outro fator que pode condicionar os resultados é a distribuição das candidaturas pelos diferentes círculos eleitorais, onde, em alguns casos, as mulheres são colocadas em distritos onde o partido tem menos hipóteses de eleger representantes, o que limita as suas possibilidades reais de chegada ao poder⁸⁹. Apesar destas dificuldades, é reconhecido o avanço importante trazido pela Lei, porque, sem esta exigência, as listas continuariam a ser esmagadoramente masculinas, como acontecia no passado⁹⁰. No entanto, o progresso não tem sido linear e a representação política das mulheres tem vindo a diminuir, o que é visto como um sinal de alerta e de retrocesso⁹¹.

Ao nível das organizações internacionais, Portugal já recebeu notas e recomendações no sentido de promover a participação e representação das mulheres, nomeadamente, no âmbito do 5.º Relatório Periódico sobre o Pacto dos Direitos Cívicos e Políticos⁹², em que o Comité, para além de reforçar a necessidade de Portugal continuar os seus esforços sobre estas dimensões, reforçou que deveria fazê-lo, também, quanto às estratégias destinadas à opinião pública para combater os estereótipos de género na família e na sociedade. Na missão de observação às eleições legislativas de 2022, a OSCE⁹³ salientou o reduzido número de mulheres líderes partidárias (apenas o BE e o PAN, em nove partidos) e nos órgãos de poder local.

Os resultados da avaliação demonstram e confirmam as conclusões da literatura, de que a seleção das pessoas candidatas, tanto ao nível das listas, como para o exercício de funções políticas, em especial as executivas,⁹⁴ é ainda um processo marcado pelos estereótipos de género e que condiciona o acesso das mulheres a cargos políticos de maior relevância⁹⁵. Neste contexto, o conceito de *glass ceiling*, ou “teto de vidro”⁹⁶, surge como uma metáfora para descrever a existência de barreiras invisíveis que impedem determinados grupos, especialmente as mulheres, de ascender a posições de liderança dentro das organizações, sendo que esta discriminação tende a tornar-se mais severa à medida que se sobe na hierarquia política, tornando, ainda mais, difícil o

⁸⁷ OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico): "Applying Evaluation Criteria Thoughtfully", OECD Publishing, Paris, 2021

⁸⁸ Membro da academia (mulher), representante de partido político (mulher).

⁸⁹ Representante de partido político (mulher).

⁹⁰ Ator do poder local (homem), representante de partido político (mulher), sessão participativa (mulheres).

⁹¹ Representante de organização da sociedade civil (mulher).

⁹² Organização das Nações Unidas. (2020): "Concluding observations on the 5th periodic report of Portugal: Human Rights Committee" (CCPR/C/PRT/CO/5). Disponível em: <https://digitalibrary.un.org/record/3861506?ln=en&v=pdf>

⁹³ OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2022): "Early Parliamentary Elections, 30 January 2022". Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/4/522550.pdf>.

⁹⁴ Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A. (2018): "Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal". Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

⁹⁵ Folke, O. & Rickne, J., (2016): "The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests". *Comparative Political Studies*, 49(5), pp.567-599. DOI: 10.2139/ssrn.2479239.

⁹⁶ O termo tetos de vidro foi introduzido pelos movimentos feministas da década de 1970 para ilustrar o bloqueio estrutural à ascensão das mulheres que se verifica apesar da crescente qualificação e experiência das mulheres, sendo que esta é uma realidade que permanece atual e continua a desafiar a noção de igualdade de oportunidades. Connel, R. (2006), "Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Work Sites", *Public Administration Review*, 837-849.

acesso das mulheres a cargos de topo e reforçando a sua exclusão do centro efetivo de poder⁹⁷. A presença reduzida de mulheres no topo da hierarquia política e empresarial não constitui um fenómeno isolado, antes é parte de uma tendência estrutural global⁹⁸, que se verifica em, praticamente, todos os setores de atividade, sendo que, quanto mais se sobe na escala hierárquica, menor é a probabilidade de encontrar mulheres em posições de liderança⁹⁹.

4.2.1. A EFICÁCIA DA LEI NAS ELEIÇÕES PARA A ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

A evolução da percentagem de mulheres eleitas para a Assembleia da República, entre 1976 e 2024, reflete mudanças significativas, impulsionadas pela introdução e revisão de leis que promoveram a igualdade de género na política. Em 1976, apenas 5,7% das pessoas eleitas eram mulheres, percentagem que aumentou, de forma gradual, ao longo das décadas seguintes, alcançando 21,3%, em 2005. A adoção da Lei da Paridade, através da Lei Orgânica n.º 3/2006, estabeleceu um limite mínimo de 33,3% de representação para cada sexo, promovendo um crescimento importante, que se traduziu em 27,4% de mulheres eleitas, em 2009, e na primeira concretização do mínimo legal, em 2015, com 33%.

A Lei Orgânica n.º 1/2017 manteve o limite mínimo de 33,3%, reforçando a aplicação da paridade, enquanto a Lei Orgânica n.º 1/2019 elevou esse limite para 40%, representando um compromisso mais ambicioso com a igualdade de género. Contudo, nas três eleições realizadas após esta revisão – 2019 (38,7%), 2022 (37%) e 2024 (33%) – os resultados permaneceram sempre abaixo do novo mínimo estipulado por Lei, evidenciando um desfasamento entre o objetivo legislativo e os resultados efetivos, o que aparenta poder constituir um efeito paradoxal de “teto de vidro” em torno do limiar de paridade. Da literatura, resulta que tal efeito ocorre quando, ao atingir um determinado número mínimo de representação, os partidos deixam de ter incentivos para incluir mais mulheres, não enfrentando, de forma estrutural, os preconceitos e barreiras institucionais¹⁰⁰.

De acordo com a **Figura 14**, ao longo dos últimos 25 anos, ainda que a tendência de aumento da proporção de mulheres eleitas à AR seja positiva, **ela é menos acentuada quando comparada com a tendência do aumento da proporção de mulheres nas listas eleitorais:**

- Ao aumento de 20 pontos percentuais na proporção de mulheres nas listas eleitorais, entre 1999 e 2024, corresponde um aumento de 15,5 pontos percentuais na proporção de mulheres eleitas à AR.
- Quanto à variação percentual, entre 1999 e 2024, a proporção de mulheres nas listas eleitorais aumentou 75%, enquanto a proporção de mulheres eleitas à AR aumentou cerca de 90%¹⁰¹.

Com a entrada em vigor da Lei, em 2006, **os efeitos foram visíveis nas eleições legislativas de 2009:**

- A proporção de mulheres nas listas dos partidos com assento parlamentar subiu de 30,3%, em 2005, para 38,7%, em 2009.
- O efeito estendeu-se à proporção de mulheres eleitas, que foi de 21,3%, em 2005, e atingiu os 27,4%, em 2009.

⁹⁷ Folke, O. & Rickne, J., (2016): “The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests”. *Comparative Political Studies*, 49(5), pp.567–599. DOI: 10.2139/ssrn.2479239.

⁹⁸ Lisboa, M., Frias, G., Roque, A., & Cerejo, D. (2006). “Participação das mulheres nas elites políticas e económicas no Portugal democrático (25 de Abril de 1974 a 2004)”. *Revista da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas*, 18, 163–187.

⁹⁹ Lipovetsky, G. (2000). *A terceira mulher—Permanência e revolução no feminino*. Instituto Piaget.

¹⁰⁰ Coimbra, B. N. (2024). “O lugar das mulheres na política local: Estudo exploratório acerca das resistências às políticas de ação positiva nas autarquias portuguesas” [Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra]. Repositório da Universidade de Coimbra. Dahlerup, D. (2013). *Women, quotas and politics*. Routledge. Turnbull, B. (2019): “Quotas as opportunities and obstacles: Revisiting gender quotas in India”. Sarasota: Sociology Sarasota Manatee Campus Faculty Publications. https://digitalcommons.usf.edu/soc_facpub_sm/4. Rodrigues, M. (2022): “Can even still be uneven? The effect of quotas in Portuguese local governments”. Londres: Local Government Studies, Informa UK Limited. Recuperado de <http://doi.org/10.1080/03003930.2022.2077729>.

¹⁰¹ Porém, este crescimento percentual das mulheres eleitas também se justifica pelo baixo valor de partida que se verificava em 1999.

A alteração do limiar mínimo para os 40%, em 2019, **foi mais evidente na proporção de mulheres eleitas:**

- A proporção de mulheres nas listas seguia já uma tendência positiva firme antes da alteração (38,7%, em 2005; 45,5%, em 2015), mas, no caso das eleitas, o crescimento era menos acelerado (27,4%, em 2009; 33%, em 2015).
- As alterações de 2019 refletiram-se, de imediato, na proporção de mulheres eleitas, que atingiu os 38,7%, mas com um aumento menos expressivo de mulheres nas listas (que passou de 45,5%, em 2015, para 47,9%, em 2019).
- Nas eleições de 2022 e 2024, **o desfasamento entre as candidatas e as eleitas agravou-se, contrariando a tendência de subida até 2019**, com a descida em ambas as proporções em análise. Tomando, por referência, a percentagem de mulheres eleitas em 2015, que foi a mesma que em 2024, existiam mais mulheres nas listas candidatas nestas últimas eleições.

Apesar da adoção da Lei da Paridade em 2006, apenas em 2015 a proporção de mulheres na Assembleia da República atingiu os 33%, o que sinalizava uma inversão da prática comum de colocar as mulheres nas posições mais baixas das listas eleitorais, como os habituais 3.º, 6.º ou 9.º lugares¹⁰².

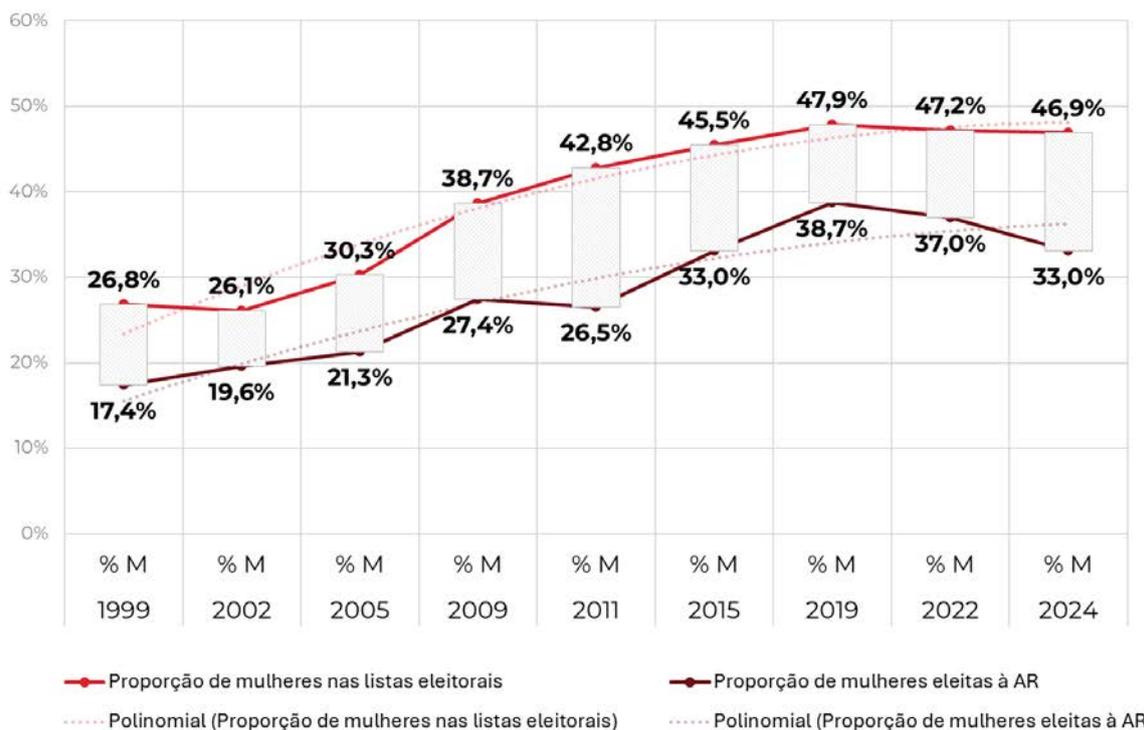
Em 2019, com a entrada em vigor das alterações que impuseram um mínimo de 40%, de cada um dos sexos, nas listas, o limiar foi superado na constituição das candidaturas, mas, paradoxalmente, tal não se refletiu num aumento proporcional das mulheres eleitas. Nas eleições seguintes, em 2022 e 2024, observa-se um retrocesso, ficando, novamente, aquém dos 40%, o que parece estar diretamente ligado ao posicionamento das mulheres nas listas, onde continuam a ser preteridas dos lugares cimeiros.

Este comportamento sugere que a Lei, apesar de relevante, não é o único fator a determinar o resultado de mulheres eleitas para o Parlamento. O aumento de partidos com uma cultura de paridade menos consolidada é outro elemento importante a considerar. Sem a existência da Lei da Paridade e perante o crescimento de forças políticas menos comprometidas com a igualdade de género, seria expectável que as percentagens de mulheres eleitas fossem ainda mais baixas do que os 33% verificados. Nesse sentido, a manutenção dos níveis de 2015 já reflete, em parte, o efeito positivo da legislação.

Contudo, o que este cenário e os dados do gráfico sugerem é que, mesmo com listas formalmente equilibradas, próximas de 50% de mulheres, a eleição efetiva de deputadas pode permanecer limitada. Isto acontece porque a lei, nas suas regras atuais, permite que os partidos concentrem candidatos homens nas primeiras posições das listas, mais facilmente elegíveis. Assim, verifica-se que o limiar mínimo de 40% não tem garantido uma paridade real no número de eleitas, refletindo uma aplicação formal das regras, mas não uma alteração profunda nas lógicas de distribuição de poder dentro dos partidos.

¹⁰² Assembleia da República. (2018). Debates Parlamentares, 19 de abril de 2018. Disponível em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/01/13/03/074/2018-04-19/5?pgs=3-20&org=PLC&plcdf=true>. Acesso em: 14 mar. 2025.

Figura 15 - Legislativas 1999-2024 - Evolução da relação entre proporção de mulheres nas listas eleitorais e proporção de mulheres eleitas à AR (apenas partidos/coligações com assento parlamentar)



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da SGMAI: "Histórico das Eleições", sg.mai.gov.pt

No que respeita à análise do lugar de cabeça de lista às eleições legislativas, a **Figura 16** evidencia uma progressiva, mas modesta, subida da presença das mulheres como cabeças de lista, de 27,7%, em 2019, para 30,4%, em 2022, e 31,5%, em 2024. Apesar da melhoria, os homens continuam a liderar a maioria das listas, facto que foi observado no Relatório da missão de observação às legislativas de 2022¹⁰³.

Figura 16 - Legislativas 2019-2024 - % de cabeças de lista por ato eleitoral



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da SGMAI: "Histórico das Eleições", sg.mai.gov.pt

A **Figura 17**, que faz a análise das mulheres que ocuparam o lugar de cabeça de lista nos partidos com assento parlamentar entre 2019, 2022 e 2024, revela dinâmicas distintas entre as diferentes forças políticas. Numa primeira apreciação geral, as sucessivas interseções das linhas do gráfico

¹⁰³ Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE). (2021). Women's Participation in Political Processes: The Role of Political Parties. Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/9/d/523571.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

indicam, desde logo, que os partidos não estão todos a caminhar "paralelamente" para a desejada paridade ao nível dos cabeças de lista, não se identificando uma tendência geral comum. Além disso, é possível constatar que, no seu conjunto, os partidos com assento parlamentar não têm, necessariamente, vindo a colocar mais mulheres na posição cimeira das listas às legislativas, já que o intervalo, em 2019, se situava entre os 31,8% e os 50,0% de mulheres, enquanto, em 2024, se situou entre os 22,7% e os 50,0%.

Analisando partido a partido, no caso do BE, verifica-se uma evolução de 31,8%, em 2019, para 50,0%, em 2022, embora tenha recuado para 40,9%, em 2024. A CDU (PCP-PEV) apresenta uma trajetória semelhante, destacando-se pela progressiva aproximação à paridade, com 40,9% das listas encabeçadas por mulheres em 2019, subindo para 45,5%, em 2022, e atingindo 50,0%, em 2024.

Nos três atos eleitorais, o PS evidenciou um percurso mais irregular. Após uma descida de 36,4%, em 2019, para 27,3%, em 2022, recuperou, de forma expressiva, em 2024, quando 45,5% das suas listas foram encabeçadas por mulheres. Já o PPD/PSD apresenta uma tendência inversa: começou com 31,8% de cabeças-de-lista femininas, em 2019, desceu para 27,3%, em 2022 e caiu, ainda mais, para 22,7%, em 2024¹⁰⁴.

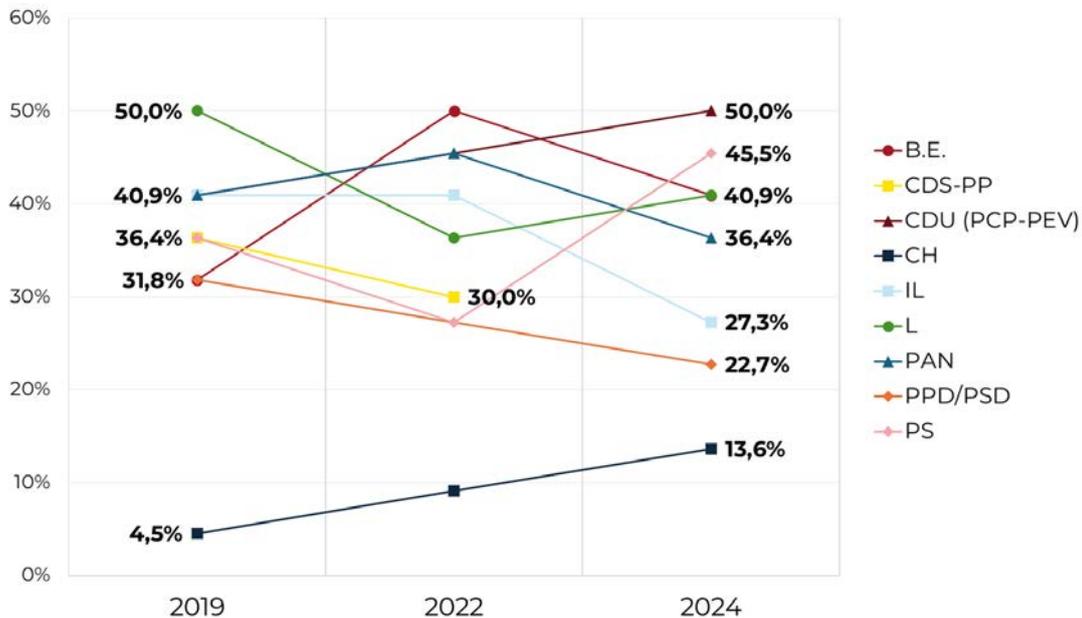
O PAN manteve-se, de forma geral, acima da média de todos os partidos, com uma ligeira variação entre 40,9%, em 2019, 45,5%, em 2022, e 36,4%, em 2024. O mesmo pode ser dito do Livre, que colocou tantas mulheres como homens nos primeiros lugares das listas nas legislativas de 2019 – tendo, desde então, oscilado entre 36,4%, em 2021, e 40,9%, em 2024.

A Iniciativa Liberal (IL), que, em 2019 e 2022, registava 40,9% de listas lideradas por mulheres, apresentou, em 2024, um recuo acentuado para 27,3%. Por sua vez, o Chega (CH) demonstrou uma evolução positiva, ainda que bastante inferior aos restantes partidos: de 4,5%, em 2019, para 9,1%, em 2022, e 13,6%, em 2024. O CDS-PP, com valores de 36,4%, em 2019, e 30,0%, em 2022, sendo quem, em 2024, concorreu em coligação¹⁰⁵.

¹⁰⁴ Em 2022, inclui os dados das coligações PPD/PSD.CDS-PP.PPM nos Açores e PPD/PSD.CDS-PP na Madeira, para as quais os/as cabeças-de-lista foram propostos/as pelo PPD/PSD. Em 2024, inclui os dados das coligações PPD/PSD.CDS-PP na Madeira e PPD/PSD.CDS-PP.PPM (AD) nos restantes círculos eleitorais. Todos/as os/as cabeças-de-lista foram propostos/as pelo PPD/PSD.

¹⁰⁵ Em 2024, o CDS-PP concorreu em coligação com o PPD/PSD (em todos os círculos eleitorais) e com o PPM (em todos os círculos eleitorais, exceto Madeira). Os respetivos dados foram incluídos na linha do PPD/PSD, que propôs todos/as os/as cabeças-de-lista.

Figura 17 - Legislativas 2019-2024 - Evolução da proporção de mulheres cabeças-de-lista por partido (apenas partidos com assento parlamentar)



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da SGMAI: "Histórico das Eleições", sg.mai.gov.pt

A análise da colocação das mulheres nos cinco primeiros lugares das listas dos partidos com assento parlamentar, nas legislativas de 2019, 2022 e 2024 (Figura 18), reforça a ideia de que, apesar do cumprimento formal da Lei da Paridade, a paridade real continua a ser condicionada pelas escolhas estratégicas dos partidos, confirmando a tendência já observada na Figura 17, relativa às cabeças de lista. Embora a Lei da Paridade imponha um mínimo de 40% de pessoas de cada um dos sexos nas listas, os dados mostram que, mesmo dentro desse quadro legal, persiste uma margem de manobra na distribuição interna das candidatas e candidatos.

Olhando aos partidos no seu conjunto, não se pode afirmar que, entre 2019 e 2024, tenha havido progresso rumo à paridade neste ponto. Pelo contrário, em 2019, estes partidos apresentaram listas que continham entre 40,2% e 53,3% de mulheres nos cinco lugares cimeiros – valores médios por partido bastante satisfatórios face ao limiar de referência de 40%. Porém, nos atos eleitorais que se seguiram, este intervalo de valores alargou-se pela diminuição do seu valor mais baixo, tendo, em 2024, ficado entre os 34,6% e os 51,4%. **Quer isto dizer que, desde a mais recente revisão da lei, alguns dos partidos têm progressivamente optado por popular os lugares de maior elegibilidade das suas listas com mais homens e menos mulheres – ainda que, na totalidade de cada lista, cumpram o disposto na lei.**

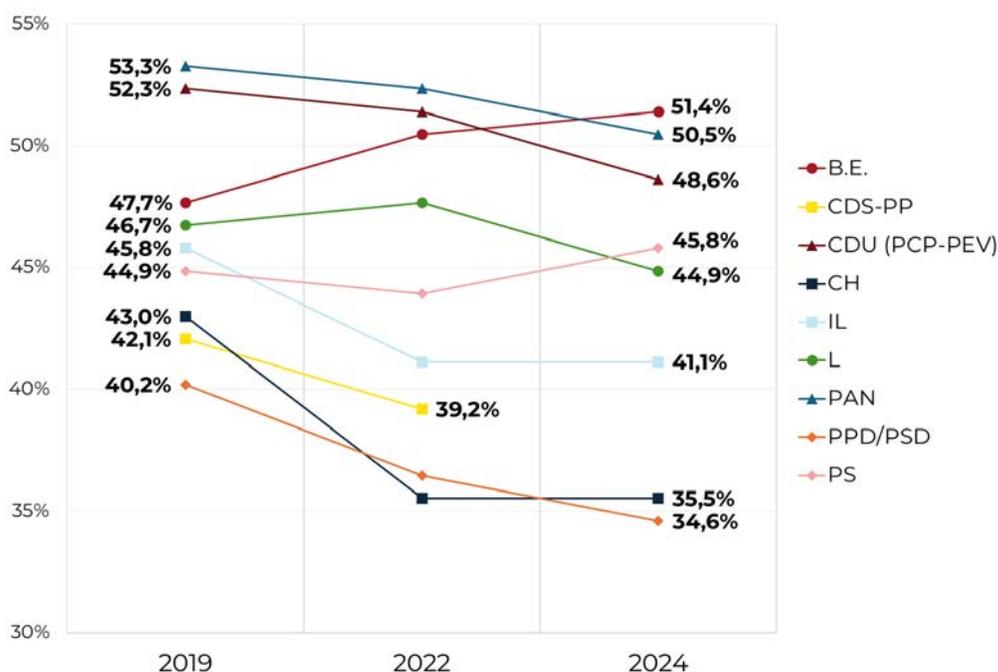
Importa destacar que a percentagem mínima de mulheres nos cinco primeiros lugares de uma lista permitida pela lei é 20%, correspondendo a uma seriação do tipo "homem-homem-mulher-homem-homem". Porém, a simples substituição de um homem por uma mulher numa listagem deste tipo já elevaria a percentagem para os 40%. Por este motivo, quando se verifica a existência de partidos cujas listas apresentam, em média, valores em torno dos 35% (como o Chega e o PPD/PSD em 2024), é caso para sinalizar uma forte preferência pelos métodos de seriação mais masculinizados possíveis, denotando uma aparente intenção de cumprir a lei pelos seus mínimos, ao invés de um alinhamento orgânico com o espírito da lei. Numa análise individualizada, BE e CDU, a par do PAN, continuam a destacar-se como partidos que mais se aproximam de uma paridade efetiva nos lugares de maior elegibilidade, sendo que o primeiro sobe de 47,7% de mulheres nos cinco primeiros lugares, em 2019, para 50,5%, em 2022, e 51,4%, em 2024. A CDU apresenta uma evolução semelhante, com valores acima dos 50%, em 2019 e 2022, descendo ligeiramente para 48,6%, em 2024, mas mantendo-se equilibrada. O PAN, por sua

vez, mantém uma consistência acima dos 50%, ao longo dos três anos analisados, evidenciando uma prática sistemática que vai além do cumprimento, no sentido da representação igualitária.

O PS e o Livre apresentam uma presença estável de mulheres nos cinco primeiros lugares, com valores entre 43,9% e 45,8% e entre 46,7% e 44,9%, respetivamente, ao longo dos três ciclos eleitorais. Demonstram práticas de seriação dos lugares de maior elegibilidade que vão ao encontro do espírito da lei, sem, no entanto, se aproximarem tanto dos 50% como os partidos anteriormente referidos.

Em sentido inverso e demonstrando uma maior exploração das situações-limite que a lei permite em termos do sexo dos cinco primeiros indivíduos das listas, surgem CDS-PP, CH, IL e PPD/PSD. Este último, partindo de um valor de 40,2%, em 2019, desceu para 36,4%, em 2022 e ainda para 34,6%, em 2024, ficando já abaixo dos 40% (limiar de referência, ainda que não estritamente obrigatório para os cinco primeiros lugares de uma lista). No caso do CH, a trajetória é semelhante, com um recuo acentuado para 35,5%, em 2022 e 2024. Já a IL supera o limiar de referência com 41,1%, em 2022 e 2024, após uma ligeira quebra em relação a 2019.

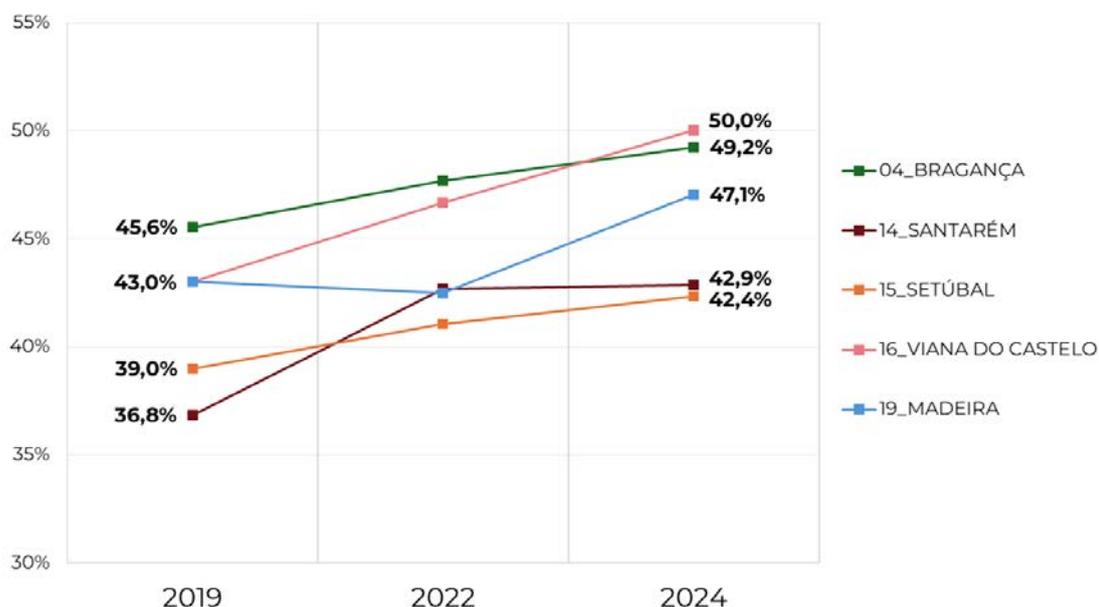
Figura 18 – Legislativas - 2019-2024 - Evolução da percentagem de mulheres nas cinco primeiras posições das listas, por partido (apenas partidos com assento parlamentar)



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da SGMAI: "Histórico das Eleições", sg.mai.gov.pt

Numa ótica de análise territorial, torna-se interessante comparar a percentagem de mulheres colocadas nos cinco primeiros lugares das listas por círculo eleitoral (englobando todos os partidos e não apenas os que têm assento parlamentar). Optou-se por destacar, através dos gráficos que se seguem, os círculos eleitorais com os aumentos mais significativos (Bragança, Santarém, Setúbal, Viana do Castelo e Madeira) e com as diminuições mais acentuadas nesta matéria (Braga, Coimbra, Leiria, Vila Real e Açores).

Figura 19 - Legislativas 2019-2024 - Percentagem de mulheres colocadas nas cinco primeiras posições das listas, por círculo eleitoral – Círculos eleitorais com tendência positiva mais significativa



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da SGMAI: "Histórico das Eleições", sgmai.gov.pt

Começando pelos círculos eleitorais com tendência positiva mais significativa e acrescentando a esta perspetiva uma visão por partido, verifica-se, de seguida, a relação direta entre a posição das mulheres nas listas eleitorais e a sua eleição, nas legislativas de 2019¹⁰⁶, 2022¹⁰⁷ e 2024¹⁰⁸. Assinalam-se ainda, as listas que, nestes círculos eleitorais, não cumpriram o limiar mínimo de representação de 40%.

Em **Bragança**, o incumprimento do limiar da paridade registou-se nas eleições legislativas de 2019, ano em que o CDS-PP apresentou uma lista com uma representação proporcional de candidatas efetivas e suplentes de 33%. No que concerne às mulheres eleitas, observa-se uma estabilidade na presença das mulheres no 2.º lugar da lista. Em 2019, o PSD elegeu uma mulher nesta posição e, em 2022, a candidata eleita pelo PS também ocupava a mesma posição. A situação alterou-se em 2024, com o PS a eleger uma mulher, mas que agora ocupava o 1.º lugar da lista. Bragança elege três deputadas/os por legislatura, pelo que a posição das mulheres nas listas é determinante para a sua eleição. Em todos os atos foi eleita uma mulher, sendo que, nos casos em que as candidatas estavam posicionadas em 2.º lugar (2019-2022) e em 1.º lugar, tal ordenação foi determinante para que conseguissem ser eleitas.

Em **Santarém**, a presença das mulheres nos primeiros lugares é constante, mas com oscilações no número de mulheres eleitas por partido. Em 2019, três mulheres foram eleitas no 1.º lugar das listas do BE, PSD e PS, que também elegeu uma mulher que ocupava o 3.º lugar. Em 2022, o PSD elegeu uma mulher no 1.º lugar da lista. O PS manteve uma eleita no 1.º lugar e elegeu candidatas nos 3.º e 4.º lugares. Em 2024, o PS voltou a eleger duas mulheres no 1.º e 3.º lugares, enquanto o Chega e a coligação PPD/PSD.CDS-PP.PPM elegeram uma mulher cada, colocadas no 3.º lugar. Dos 9 mandatos que o círculo de Santarém atribui, em 2019 e 2024, quatro foram atribuídos a

¹⁰⁶ Ministério da Administração Interna. (2019). "Eleições Legislativas 2019". Disponível em: <https://www.eleicoes.mai.gov.pt/legislativas2019/index.html>. Acesso em: 14 mar. 2025.

¹⁰⁷ Ministério da Administração Interna. (2022). "Resultados das Eleições Legislativas 2022". Disponível em: <https://www.eleicoes.mai.gov.pt/legislativas2022/resultados/globais>. Acesso em: 14 mar. 2025.

¹⁰⁸ Ministério da Administração Interna. (2024). "Resultados das Eleições Legislativas 2024". Disponível em: <https://www.eleicoes.mai.gov.pt/legislativas2024/resultados/globais>. Acesso em: 14 mar. 2025.

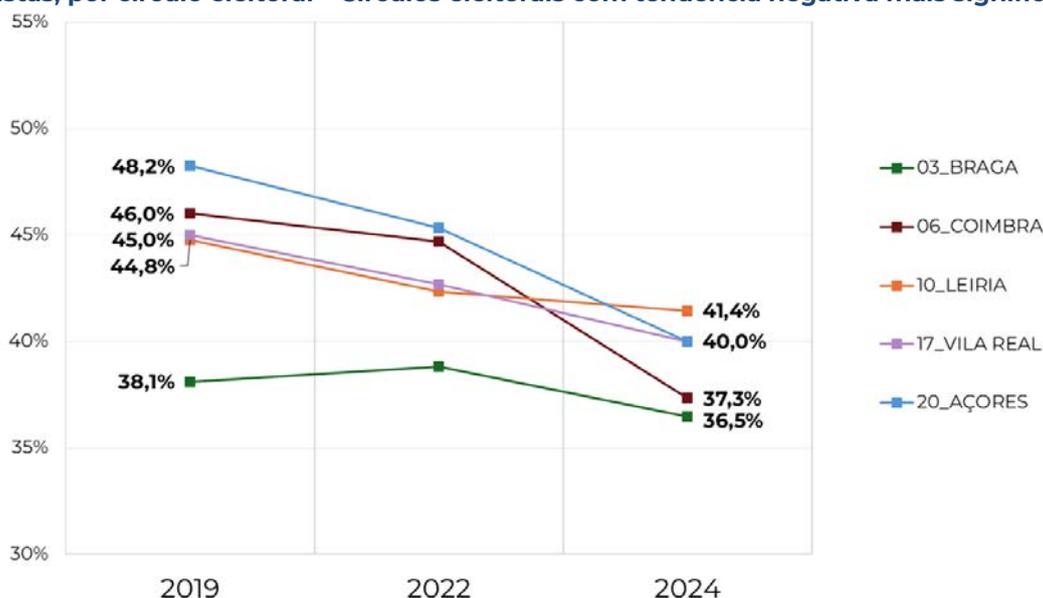
mulheres e, em 2022, foram três os lugares atribuídos. Nenhuma das eleitas ocupava o 2.º lugar da lista do respetivo partido, pelo que a eleição das candidatas que ocupam o 3.º e o 4.º lugar estará dependente do desempenho eleitoral do partido.

No caso de **Viana do Castelo**, em 2024, o PAN apresentou uma lista em incumprimento, em que a proporção de homens foi de 29%. Relativamente à eleição de mulheres, em 2019, das três deputadas eleitas, as candidatas do PS ocupavam o 2.º e 3.º lugar da lista, e a do PSD, o 2.º. Em 2022, as duas deputadas eleitas pelos mesmos partidos ocupavam, igualmente, o 2.º lugar. Em 2024, o PS elegeu, pela primeira vez desde 2019, uma mulher no 1.º lugar da lista, enquanto a coligação PPD/PSD.CDS-PP.PPM elegeu uma candidata colocada no 2.º lugar. Viana do Castelo atribui 6 mandatos e, apenas em 2019, 50% foram atribuídos a mulheres. Nas eleições seguintes, foram eleitas apenas duas deputadas pelos respetivos partidos.

Em **Setúbal**, existe maior diversidade partidária na eleição de mulheres nos dois primeiros lugares das listas. Em 2019, o BE e o PAN elegeram, ambos, uma mulher posicionada no 1.º lugar, enquanto o PCP-PEV e o PSD elegeram as candidatas nos 2.º e 3.º lugares, respetivamente. Em 2022, o BE, IL e PCP-PEV elegeram mulheres no 1.º lugar. Já em 2024, a distribuição partidária foi ainda mais ampla: além do BE, IL e PCP-PEV, o Chega e a coligação PPD/PSD.CDS-PP.PPM elegeram as mulheres posicionadas nos 1.º e 2.º lugares, refletindo um alargamento do número de partidos a promover mulheres nas primeiras posições neste círculo. A atribuição de 18 mandatos, neste círculo, implica uma elevada competitividade entre as diversas forças partidárias, sendo as posições cimeiras das listas (designadamente, os primeiros e segundos lugares) determinantes para garantir a eleição de determinado candidato. **Quando as mulheres não ocupam, consistentemente, essas posições prioritárias, a probabilidade de virem a ser eleitas diminui significativamente, sobretudo em cenários multipartidários em que o número de votos recebidos por cada força política pode não assegurar lugares além dos primeiros colocados.**

Na **Madeira**, nas eleições de 2019, tanto o PS como o PSD elegeram uma candidata, ambas posicionadas no 3.º lugar. Tendência que o PS manteve nas eleições de 2022. Em 2022, o PPD/PSD.CDS-PP elegeu 2 mulheres, nos 2.º e 3.º lugares, enquanto, em 2024, a candidata eleita ocupava o 2.º lugar da lista. Atendendo a que, na Madeira, são 6 mandatos a atribuir, o posicionamento das candidatas nas listas é particularmente crítico para garantir a sua efetiva eleição.

Figura 20 - Legislativas - 2019-2024 - Percentagem de mulheres colocadas nas cinco primeiras posições das listas, por círculo eleitoral – Círculos eleitorais com tendência negativa mais significativa



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da SGMAI: "Histórico das Eleições", sg.mai.gov.pt

A **Figura 20** apresenta os círculos eleitorais com maiores descidas quanto à proporção de mulheres nos cinco primeiros lugares das listas de candidatura, entre as eleições legislativas de 2019 e as de 2024 (considerando todos os partidos e não apenas os partidos com assento parlamentar).

De um modo geral, observa-se, nestes cinco círculos, um recuo continuado da presença de mulheres em lugares de maior elegibilidade. Açores e Coimbra destacam-se pela acentuação desta quebra. Na Região Autónoma, onde quase se verificava igualdade a este nível. em 2019 (48,2%), houve uma descida de oito pontos percentuais, para os 40,0%. Já no círculo conimbricense, a redução foi de quase nove pontos percentuais, dos 46,0% para os 37,3%. Por sua vez, Braga destaca-se sobretudo pelo nível consistentemente baixo alcançado neste índice, não tendo superado os 40% de mulheres em nenhum dos últimos três atos eleitorais.

Analisa-se, de seguida, os efeitos destas tendências no número de mulheres eleitas, círculo a círculo e partido a partido.

No círculo de **Braga**, onde se atribuem 19 mandatos, a distribuição de mulheres eleitas variou ao longo dos três atos eleitorais analisados, observando-se, em 2024, um incumprimento das regras de paridade por parte da coligação AD (apenas 38% de mulheres, abaixo do limite mínimo de 40%)¹⁰⁹. Em 2019, o BE fez eleger uma mulher em 2.º lugar, o PSD elegeu duas mulheres, nos 3.º e 6.º lugares, e o PS garantiu três mulheres em 1.º, 3.º e 6.º lugares. Em 2022, o PSD voltou a eleger duas mulheres (3.º e 6.º lugares), enquanto o PS manteve três eleitas em 2.º, 5.º e 8.º lugares. Já em 2024, o Chega obteve uma mulher em 3.º lugar, a coligação PPD/PSD.CDS-PP.PPM elegeu duas mulheres (3.º e 6.º lugares) e o PS posicionou duas mulheres em 2.º e 5.º lugares. Apesar do número relativamente elevado de mandatos atribuídos neste círculo, a colocação de mulheres recorre, sobretudo, a lugares intermédios ou inferiores (2.º, 3.º, 5.º, 6.º, 8.º), o que tem garantido alguma representação, mas nem sempre assegura uma presença reforçada no topo das listas.

No círculo de **Coimbra**, que atribui 9 mandatos, não se verificou qualquer incumprimento das regras de paridade. Em 2019, o PSD elegeu uma mulher em 1.º lugar, enquanto o PS garantiu duas mulheres em 1.º e 4.º. Em 2022, o PSD reforçou a posição, elegendo duas mulheres nos 1.º e 2.º lugares e o PS manteve duas eleitas em 1.º e 4.º lugares. Já em 2024, a coligação PPD/PSD.CDS-PP.PPM fez eleger uma mulher no 1.º lugar, ao passo que o PS voltou a eleger duas mulheres, novamente em 1.º e 4.º.

No círculo de **Leiria**, que atribui 10 mandatos, não se registou qualquer incumprimento das regras de paridade ao longo das eleições analisadas. Em 2019, o PSD elegeu duas mulheres, nos 1.º e 4.º lugares, enquanto o PS contou com uma eleita no 2.º lugar. Em 2022, o PSD elegeu apenas uma mulher (2.º lugar) e o PS passou a ter duas mulheres nos 3.º e 4.º lugares. Já em 2024, a coligação PPD/PSD.CDS-PP.PPM elegeu duas mulheres, em 2.º e 3.º lugares. Apesar de não ocorrer qualquer incumprimento formal, o facto de haver apenas 10 mandatos faz com que, sempre que as candidatas não ocupam posições cimeiras, o número de mulheres efetivamente eleitas permaneça reduzido.

Em **Vila Real**, um círculo com apenas cinco mandatos a atribuir, não foram registadas infrações às regras de paridade nos três atos eleitorais em análise. Em 2019, o PSD elegeu uma mulher no 2.º lugar, repetindo esse posicionamento em 2022, enquanto o PS também fez eleger, nesse mesmo ano, uma candidata igualmente colocada em 2.º lugar. Já em 2024, o Chega e o PS elegeram cada um, uma mulher, ambas posicionadas em 1.º lugar.

Nos **Açores**, círculo onde se atribuem apenas cinco mandatos, registou-se, em 2022, o incumprimento das regras de paridade por parte de três listas: Chega (30% de mulheres), CDU

¹⁰⁹ A lista pode ser consultada em:

https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/eleicoes/2024_ar/lista_candidatos/2024_ar_listas_candidatos_braga.pdf

(30% de homens) e PAN (33% de homens)¹¹⁰. Em 2019, o PS havia eleito duas mulheres, ambas posicionadas em 1.º e 2.º lugares, garantindo uma representação sólida das mulheres. Contudo, em 2022, o PS obteve apenas uma mulher eleita no 3.º lugar. Em 2024, a situação agravou-se, ainda mais, não tendo sido eleita qualquer mulher. Tratando-se de um círculo de reduzida dimensão, a omissão de candidatas nos primeiros lugares condiciona decisivamente a sua eleição.

4.2.2. A EFICÁCIA DA LEI NAS ELEIÇÕES AUTÁRQUICAS

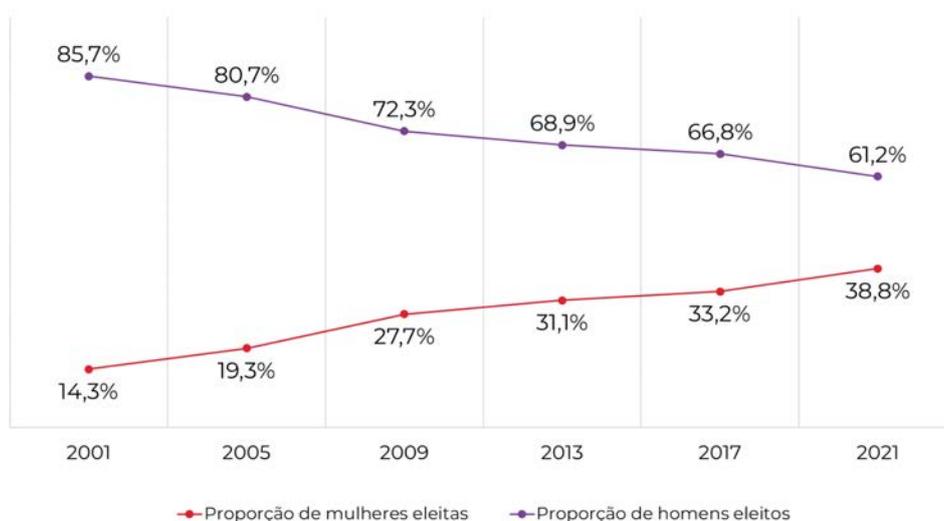
A análise dos resultados das eleições autárquicas, desde 2001 até à última eleição, em 2021, demonstra que a Lei da Paridade tem influência na proporção de mulheres eleitas. Nas eleições de 2009, onde já vigorava o limiar mínimo de representação de 33,3%, o aumento foi notório, apesar de o resultado ter ficado abaixo do limiar definido. Em 2005, eram 19,3% as mulheres eleitas; em 2009, passou para 27,7%. Houve, assim, um salto positivo na proporção de mulheres eleitas, tomando os órgãos no seu conjunto (Câmara Municipal, Assembleia Municipal e Assembleia de Freguesia).

A evolução da proporção de mulheres eleitas para o poder local entre 2001 e 2021 (**Figura 21**) reflete um processo de adaptação gradual ao quadro legal de paridade, mas com um cumprimento parcial e, em alguns momentos, insuficiente, face ao que a lei estipulava. Em 2001, com 14,3% de mulheres eleitas e, em 2005, com 19,3%, os valores estavam muito abaixo do limiar mínimo de 33,3%, que só viria a ser introduzido em 2006. Em 2009, já em plena vigência da Lei, verifica-se uma subida mais significativa, com a percentagem de mulheres eleitas a chegar aos 27,7% - ainda assim, abaixo do que era expeável. Só em 2013, com 31,1%, e em 2017, com 33,2%, os valores começam a aproximar-se mais do limiar de 33,3%. A alteração legislativa de 2019, que elevou o limiar mínimo para 40%, parece ter produzido um efeito mais visível, mas ainda insuficiente, uma vez que, nas eleições de 2021, as mulheres representaram 38,8% das pessoas eleitas, ou seja, ligeiramente abaixo do novo mínimo legal. Este desfasamento entre a previsão legal e a prática sugere que, apesar de a lei ter incentivado uma maior representação das mulheres, o seu impacto tem sido limitado pela flexibilidade da aplicação das regras e pela resistência estrutural de alguns contextos locais, que a literatura sugere¹¹¹.

¹¹⁰ Comissão Nacional de Eleições. (2022). "Listas de candidatos: 40º círculo eleitoral - Região Autónoma dos Açores". Disponível em: https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/eleicoes/2022_ar/listas_candidatos/2022ar_listas_candidatos_40_circulo_eleitoral_ra_acores.pdf. Acesso em: 14 mar. 2025.

¹¹¹ Fernandes, A. (1992): "Poder local e democracia". Sociologia, 2, 29-59. Cover, A. (1977): "One good term deserves another: The advantage of incumbency in congressional elections". American Journal of Political Science, 21(3), 523-541. de la Calle, L., Martínez, Á., & Orriols, L. (2010): "Voting without ideology: Evidence from Spain (1979-2008)". Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 129(1), 107-129. Silva, E. (2002). "Barreiras à entrada no mercado político - As eleições autárquicas portuguesas". Sociologia, 12, 145-154; Teixeira, A. L. (2016): "Desigualdades de género nos cargos políticos em Portugal: do poder central ao poder local" (Tese de Doutoramento não publicada). Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.

Figura 21 - Autárquicas 2001-2021 - Evolução da proporção de mulheres e de homens eleitas/os - valor agregado para Câmaras Municipais, Assembleias Municipais e Assembleias de Freguesia



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da CNE: "Eleições Autárquicas 2021", cne.pt/content/eleicoes-autarquicas-2021

A evolução da presença de mulheres nos órgãos do poder local, entre 2001 e 2021, confirma tendências já identificadas na avaliação realizada em 2018, que destacava um progresso desigual na representação das mulheres, especialmente entre órgãos deliberativos e executivos.

Entre 2001 e 2021, a participação das mulheres cresceu de forma consistente em todos os níveis, mas a um ritmo mais acelerado nos órgãos deliberativos (Assembleias Municipais e Assembleias de Freguesia) do que nos órgãos executivos (Câmaras Municipais e Juntas de Freguesia) - conforme pode observar-se na **Figura 22**. Nas Câmaras Municipais, por exemplo, a proporção de mulheres eleitas sobe de 13,6%, em 2001, para 33,2%, em 2021, ainda aquém do novo limiar mínimo de 40%, introduzido em 2019. Por contraste, nas Assembleias Municipais, a percentagem de mulheres passa de 17,3% para 38,0%, no mesmo período, e nas Assembleias de Freguesia passa de 15,3% para 39,4%, aproximando-se mais do cumprimento do limiar mínimo imposto na lei. Esta discrepância entre órgãos deliberativos e executivos já havia sido sublinhada na avaliação de 2018, que apontava que o crescimento da representação feminina nos executivos locais resultava, sobretudo, do aumento do número de vereadoras e não da eleição de presidentes de Câmara, cuja proporção se manteve praticamente estagnada ao longo dos anos. Tal realidade demonstra a persistência de obstáculos ao acesso das mulheres aos cargos de maior responsabilidade e poder no contexto autárquico¹¹².

A limitação ao número de mandatos trazida pela Lei n.º 46/2005, de 29 de agosto, foi identificada na avaliação como um possível fator de atenuação ao impacto provocado pela ausência de renovação política¹¹³. Ainda que a análise profunda a um potencial efeito mereça ser feita (discutida [no critério da eficiência](#)), ao nível das eleitas para a Presidência de Câmara tal atenuação parece não ter sido sentida.

Contudo, no inquérito realizado no âmbito desta avaliação, que permitiu traçar uma proposta do atual perfil das/dos autarcas que responderam (*vide* a análise detalhada em **O perfil das mulheres e dos homens na Política**) e no que respeita aos mandatos foram obtidas as seguintes respostas:

¹¹² Fernandes, A. (1992): "Poder local e democracia". *Sociologia*, 2, 29-59.

¹¹³ Teixeira, A. L. (2016): "Desigualdades de género nos cargos políticos em Portugal: do poder central ao poder local" (Tese de Doutoramento não publicada). Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.

Presidente de Câmara Municipal

- Mulheres (3) - 1.º mandato 33%; 2.º mandato consecutivo 67%;
- Homens (18) – 1.º mandato 43%; 2.º mandato consecutivo 22%; 3.º mandato consecutivo, 28%; + de 3 mandatos 6%¹¹⁴

Presidente de Assembleia Municipal¹¹⁵

- Mulheres (14) - 1.º mandato 43%; 2.º mandato consecutivo 21%; 3.º mandato consecutivo 50%;

Homens (30) - 1.º mandato 19%; 2.º mandato consecutivo 17%; 3.º mandato consecutivo 20%; mais de 3 mandatos 20%

Presidente de Junta de Freguesia

- Mulheres (34) - 1.º mandato 63%; 2.º mandato consecutivo 13%; 3.º mandato consecutivo 22%; mais de 3 mandatos 2%¹¹⁶
- Homens (53) - 1.º mandato 37%; 2.º mandato consecutivo 31%; 2.º mandato não consecutivo 1%, 3.º mandato consecutivo 26%; mais de 3 mandatos 5%¹¹⁷

Presidente de Assembleia de Freguesia¹¹⁸

- Mulheres (5) - 1.º mandato 40%; 2.º mandato consecutivo 20%; 3.º mandato consecutivo 20%; + de 3 mandatos 20%
- Homens (12) - 1.º mandato 50%; 2.º mandato consecutivo 33%; 3.º mandato consecutivo 17 %;

¹¹⁴ Exceção do art.1.ºnº2: 2- O presidente da câmara municipal e o presidente de junta de freguesia, depois de concluídos os mandatos referidos no número anterior (3), não podem assumir aquelas funções durante o quadriénio imediatamente subsequente ao último mandato consecutivo permitido

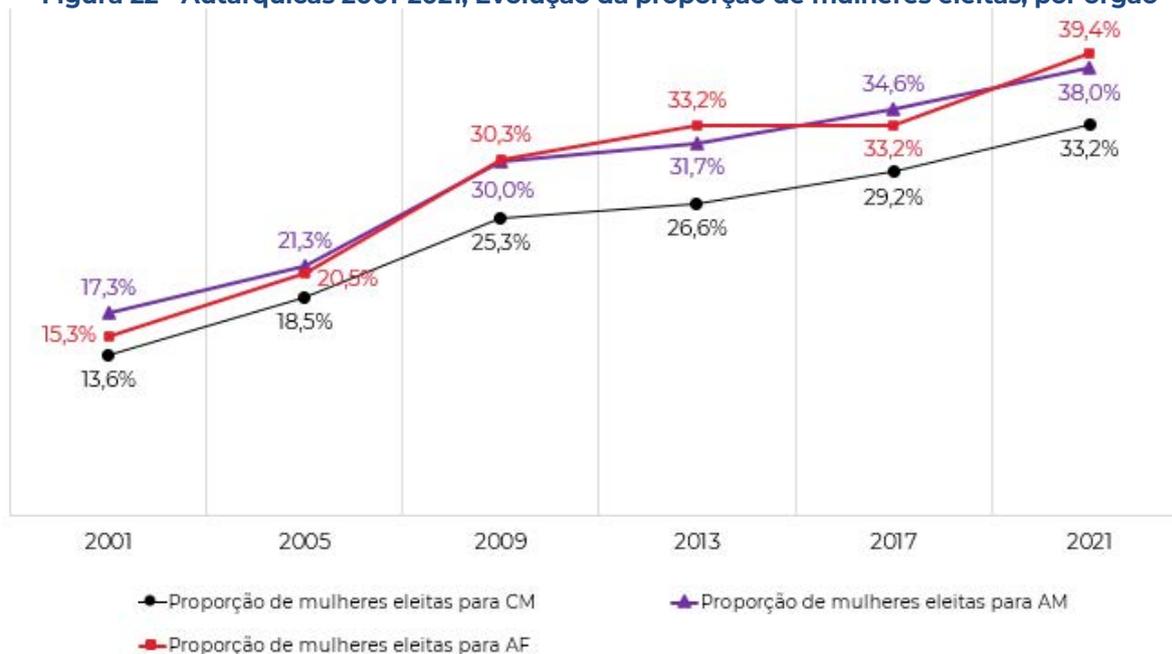
¹¹⁵ Não abrangido pelo limite à renovação sucessiva de mandatos dos presidentes dos órgãos executivos das autarquias locais da Lei n.º 46/2005, de 29 de agosto

¹¹⁶ Exceção do art.1.ºnº2: 2- O presidente da câmara municipal e o presidente de junta de freguesia, depois de concluídos os mandatos referidos no número anterior (3), não podem assumir aquelas funções durante o quadriénio imediatamente subsequente ao último mandato consecutivo permitido

¹¹⁷ Exceção do art.1.ºnº2: 2- O presidente da câmara municipal e o presidente de junta de freguesia, depois de concluídos os mandatos referidos no número anterior (3), não podem assumir aquelas funções durante o quadriénio imediatamente subsequente ao último mandato consecutivo permitido

¹¹⁸ Não abrangido pelo limite à renovação sucessiva de mandatos dos presidentes dos órgãos executivos das autarquias locais da Lei n.º 46/2005, de 29 de agosto

Figura 22 - Autárquicas 2001-2021, Evolução da proporção de mulheres eleitas, por órgão¹¹⁹



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da CNE: "Eleições Autárquicas 2021", cne.pt/content/eleicoes-autarquicas-2021

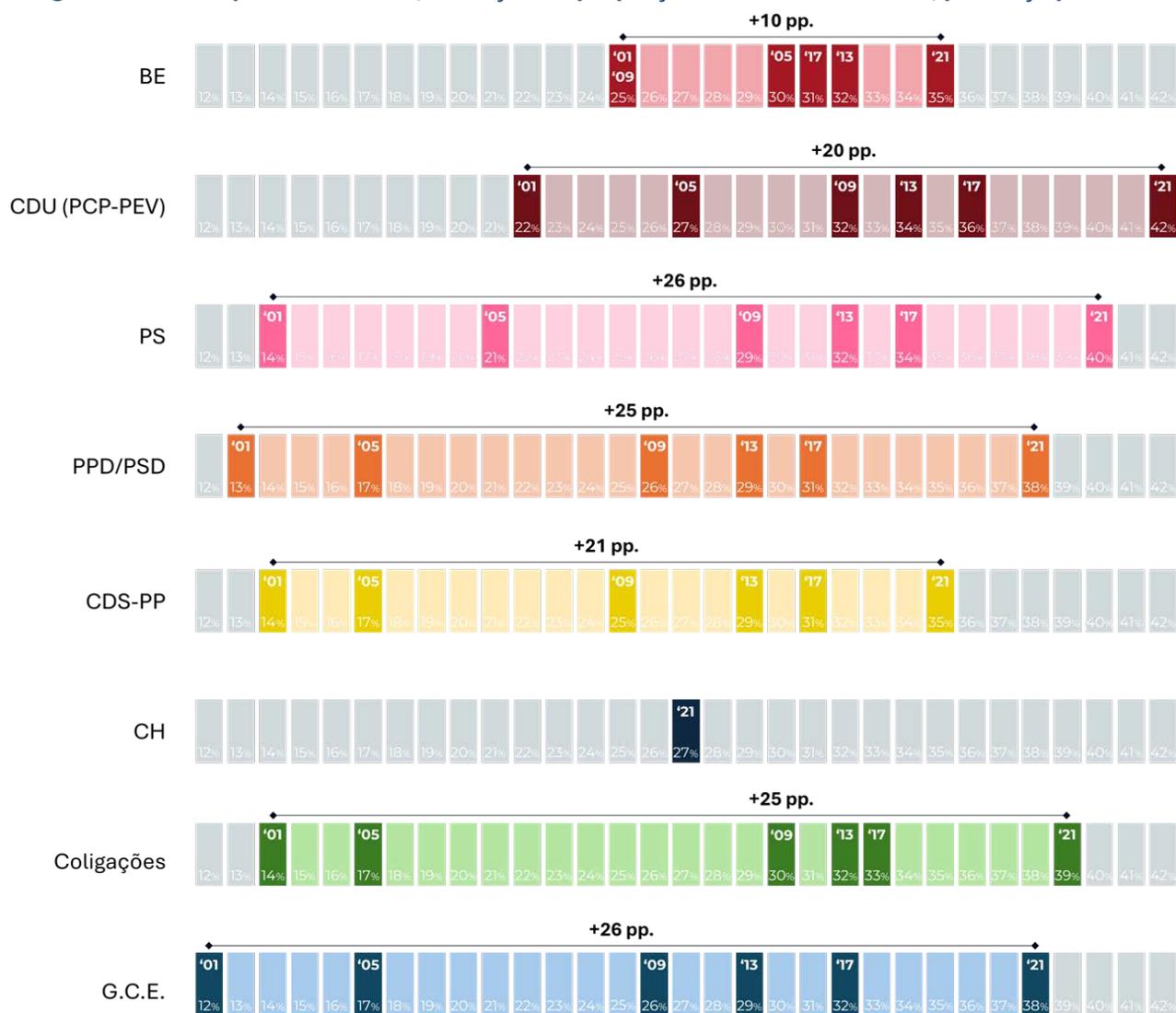
A análise da tendência de crescimento da proporção de mulheres eleitas, à luz dos resultados por partido político, demonstra igual crescimento. A **Figura 23** resume os progressos alcançados entre 2001 e 2021, com destaque para os claros impulsos dados a este indicador pela entrada em vigor da Lei da Paridade (de 2005 para 2009) e pela sua revisão mais importante (de 2017 para 2021). De um modo geral, quase todas as forças políticas, incluindo os Grupos de Cidadãos Eleitores (G.C.E.), elegeram uma percentagem de mulheres cada vez maior, eleição após eleição, reduzindo este *gap* em mais de 20 ou até mais de 25 pontos percentuais nos 20 anos decorridos. Apenas o BE foi apresentando avanços e recuos entre eleições consecutivas, tendo, ainda assim, acrescentando 10 pontos percentuais aos seus resultados de 25% de mulheres eleitas em 2001, já relativamente elevados para a época.

Focando nos anos mais recentes, importa destacar que, nas eleições de 2017 e de 2021, a CDU foi a única força política a superar os objetivos perspetivados pela lei (33,3% e 40%, respetivamente). Aliás, em 2021, apesar da tendência de crescimento da proporção de mulheres eleitas em todas as forças partidárias, além da CDU, apenas o PS atingiu os 40%. Por sua vez, o PPD/PSD ficou próximo (38%), enquanto o CH, que se apresentou a eleições autárquicas pela primeira vez nesse ano, logrou eleger apenas 27% de mulheres, um valor substancialmente abaixo do limiar que a lei pretende que se atinja e ao nível daquilo que os demais partidos já deixaram de fazer há mais de 10 anos.

¹¹⁹ Nota técnica- existem inconsistência entre as publicações entre o Mapa de Eleitos publicado em Diário da República e os disponibilizados pela Secretaria Geral do MAI em eleicoes.mai.gov.

CM- Há 10 nomes eleitos em falta no Mapa de Eleitos publicado em DR. Aparece o Partido/Coligação/G.C.E., mas não o nome da pessoa; AM- Há 17 nomes eleitos em falta no Mapa de Eleitos publicado em DR. Aparece o Partido/Coligação/G.C.E., mas não o nome da pessoa. AF- Há 135 nomes eleitos em falta no Mapa de Eleitos publicado em DR. Aparece o Partido/Coligação/G.C.E., mas não o nome da pessoa. Por outro lado, há 66 eleitos por via de Plenário de Cidadãos Eleitores que constam do Mapa de Eleitos, mas não do portal do MAI.

Figura 23 - Autárquicas 2001-2021, Evolução da proporção de mulheres eleitas, por força política¹²⁰

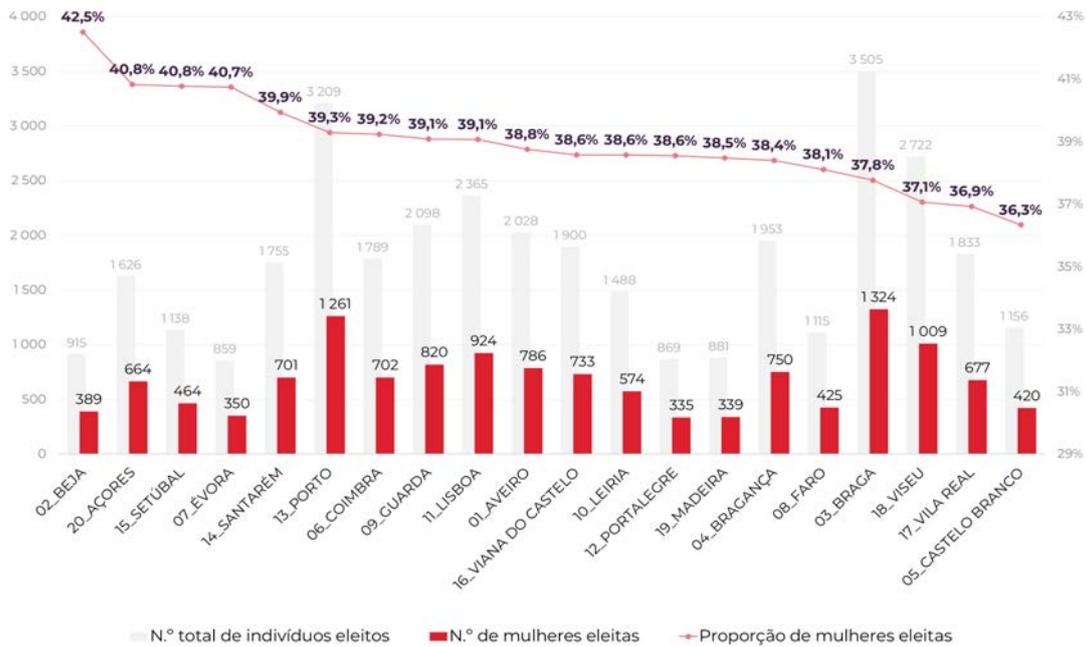


Fonte: Elaboração própria a partir de dados da CNE: "Eleições Autárquicas 2021", cne.pt/content/eleicoes-autarquicas-2021

Em 2021, na análise por distritos (**Figura 24** e **Figura 25**), considerando o total de eleitas para os diferentes órgãos do poder local, verifica-se que foi em Beja, nos Açores, em Setúbal e em Évora que o limiar de 40% foi superado, tendo sido ainda igualado em Santarém. De resto, observa-se uma variabilidade bastante baixa entre distritos, sendo que os 12 seguintes neste *ranking* se situaram todos entre 38% e 39% de mulheres eleitas. Dos que ficaram abaixo destes valores, Viseu e Vila Real registaram ambos 37% e Castelo Branco 36%. Não obstante o seu valor descritivo sobre o ato eleitoral em questão e sobre ligeiras desigualdades territoriais, pouco se poderá inferir a partir destes dados, uma vez que não se identificam correlações entre a percentagem de mulheres eleitas e fatores como a população dos distritos ou o número total de cargos a eleger.

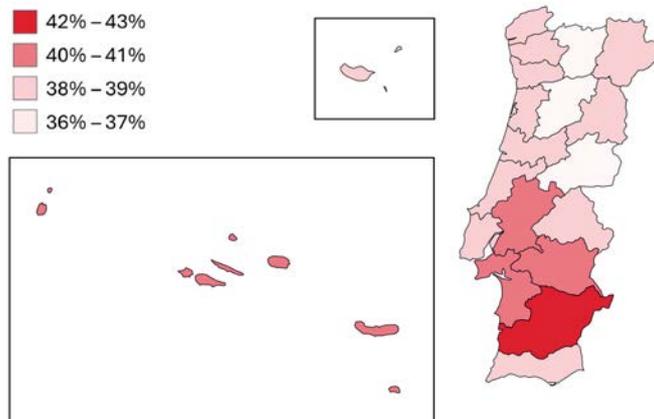
¹²⁰ Partidos que elegeram pelo menos 250 mandatos nas eleições de 2021. Note-se que no caso do BE se registam avanços e recuos entre atos eleitorais consecutivos. Para as restantes forças políticas, houve sempre um aumento da proporção de mulheres eleitas, eleição após eleição.

Figura 24 - Autárquicas 2021, Número e proporção de mulheres eleitas, por distrito (agregando Câmaras Municipais, Assembleias Municipais e Assembleias de Freguesia)



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da CNE: “Eleições Autárquicas 2021”, cne.pt/content/eleicoes-autarquicas-2021

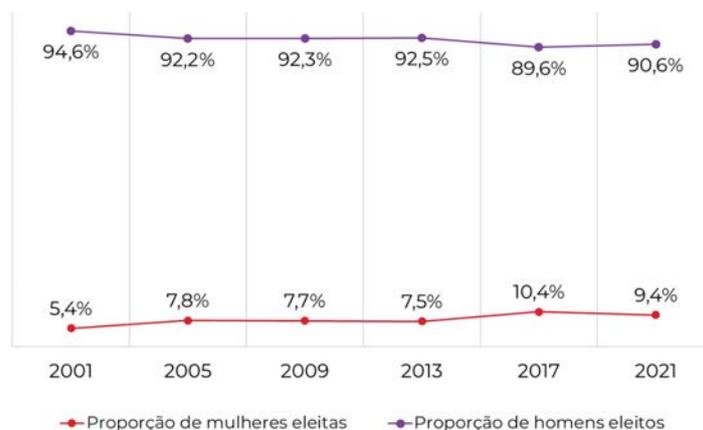
Figura 25 - Autárquicas 2021 – Mapa da proporção de mulheres eleitas por Distrito (agregando Câmaras Municipais, Assembleias Municipais e Assembleias de Freguesia)



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da CNE: “Eleições Autárquicas 2021”, cne.pt/content/eleicoes-autarquicas-2021

Não obstante este cenário encorajador de, na maioria de distritos, se terem elegido, pelo menos, 38% de mulheres para os órgãos do poder local no seu conjunto, é crítico notar que, ao nível das Câmaras Municipais, os resultados são menos satisfatórios. Desde logo, analisando a evolução da proporção de mulheres e de homens eleitas/os para a Presidência de Câmara Municipal, ao longo de duas décadas, entre 2001 e 2021, apesar do crescimento gradual na representação feminina, a proporção de mulheres eleitas permanece baixa, com um valor máximo de 10,4%, em 2017, evidenciando-se a contínua predominância de homens neste cargo (**Figura 26**).

Figura 26 - Autárquicas 2001-2021 - Evolução da proporção de mulheres e de homens eleitos/os para a Presidência de Câmara Municipal

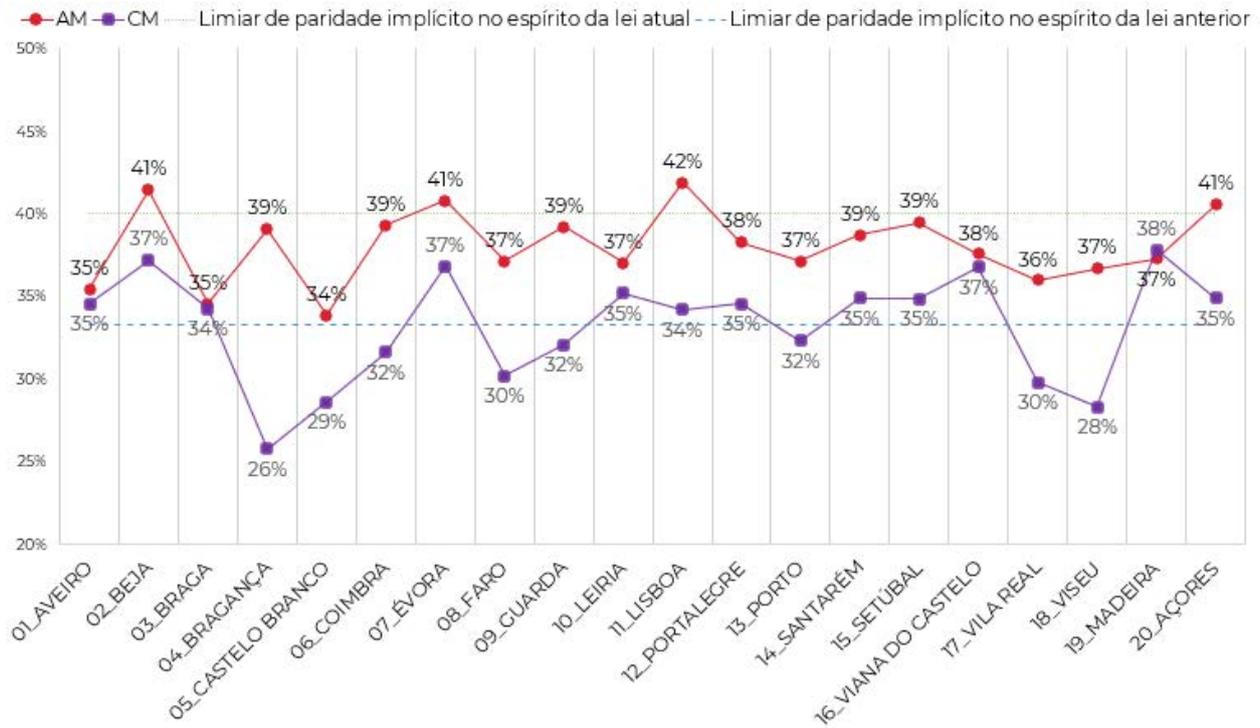


Fonte: elaboração própria a partir de dados da CNE, cne.pt, e do estudo de Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A. (2018): "Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal".

Adicionalmente, olhando a todos os eleitos para Câmaras Municipais, incluindo vereadores, nas eleições mais recentes (2021), verifica-se que a meta dos 40% também está longe de ser atingida a nível nacional. Aliás, em nenhum distrito ou região autónoma se logrou eleger pelo menos 40% de mulheres para aquele órgão. Em 8 dos 20 distritos e regiões autónomas, a proporção de mulheres eleitas para Câmaras Municipais fica, inclusivamente, aquém do limiar de paridade de 33,3%, associado ainda à versão da lei de 2006 (ver **Figura 27**).

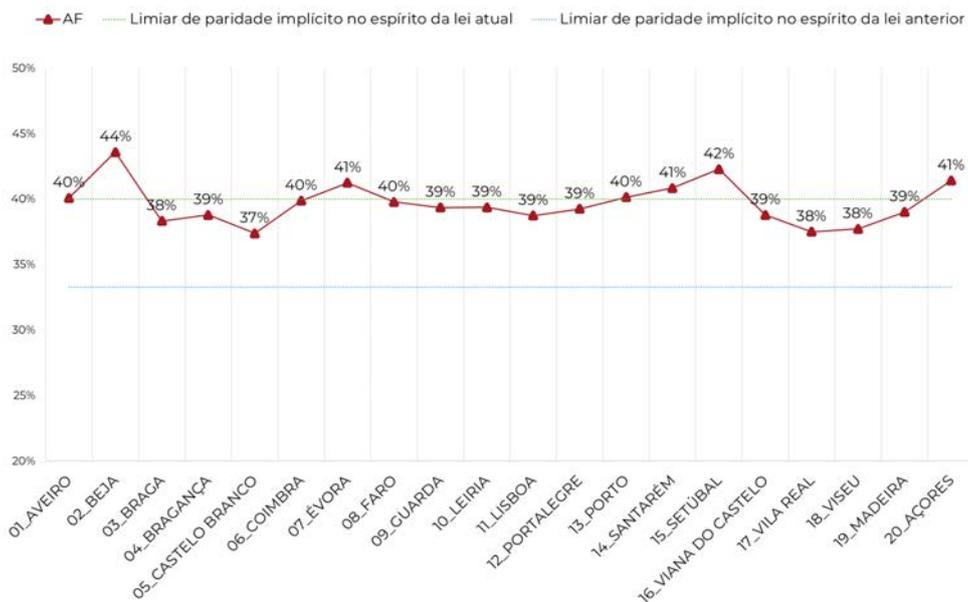
Pode, enfim, afirmar-se que a evolução da proporção de mulheres eleitas decorre a duas velocidades não tanto em termos territoriais, mas, sobretudo, entre os órgãos do poder local: o progresso foi maior nas votações para as Assembleias Municipais ou para as Assembleias de Freguesia e menor nas votações para as Câmaras Municipais - em particular, nos distritos de Bragança, Castelo Branco, Faro, Vila Real e Viseu, onde não foi além dos 30% (ver **Figura 27**). Por outro lado, nas Assembleias de Freguesia, que representam um universo de eleitos muito mais numeroso do que as Câmaras ou as Assembleias Municipais, é de assinalar que, em 9 dos 20 distritos e regiões autónomas, a percentagem de mulheres eleitas tenha igualado ou superado os 40% (**Figura 28**).

Figura 27 - Autárquicas 2021, Proporção de mulheres eleitas, por distrito e por órgão (Câmaras Municipais e Assembleias Municipais)



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da CNE: "Eleições Autárquicas 2021", cne.pt/content/eleicoes-autarquicas-2021

Figura 28 - Autárquicas 2021, Proporção de mulheres eleitas, por distrito e por órgão (Assembleias de Freguesia)

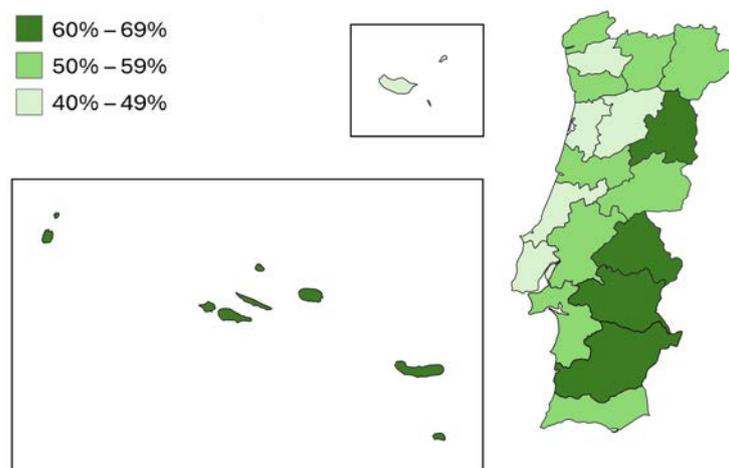


Fonte: Elaboração própria a partir de dados da CNE: "Eleições Autárquicas 2021", cne.pt/content/eleicoes-autarquicas-2021

Ainda acerca das Assembleias de Freguesia, uma análise adicional que pode ser feita passa pela identificação daquelas que alcançaram, em 2021, o limiar de paridade de 40%. Apresenta-se, de

seguida, o mapa, por distritos, com a proporção de Assembleias de Freguesia que podem, então, ser consideradas paritárias.

Figura 29 - Autárquicas 2021, Proporção de Assembleias de Freguesia com representação de mulheres igual ou superior a 40%, por distrito



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da CNE: “Eleições Autárquicas 2021”, cne.pt/content/eleicoes-autarquicas-2021

Em sintonia com o que se observou no mapa da proporção de mulheres eleitas por distrito anteriormente exibido, é no Alentejo e nos Açores que se verifica uma maior proporção de Assembleias de Freguesia paritárias. Nos Açores, em Beja e em Évora, são já duas em cada três as Assembleias de Freguesia que superam os 40% de mulheres. No total, são 15 os distritos ou regiões autónomas que têm, pelo menos 50%, de Assembleias de Freguesia paritárias. Contudo, os 5 distritos em que isso não acontece (Aveiro, Braga, Leiria, Lisboa e Viseu), congregam uma grande fatia do total de Assembleias de Freguesia a nível nacional (1.001 Assembleias de Freguesia, cerca de 33% do total nacional) - explicando o facto de este índice, a nível nacional, se ficar pelos 53%.

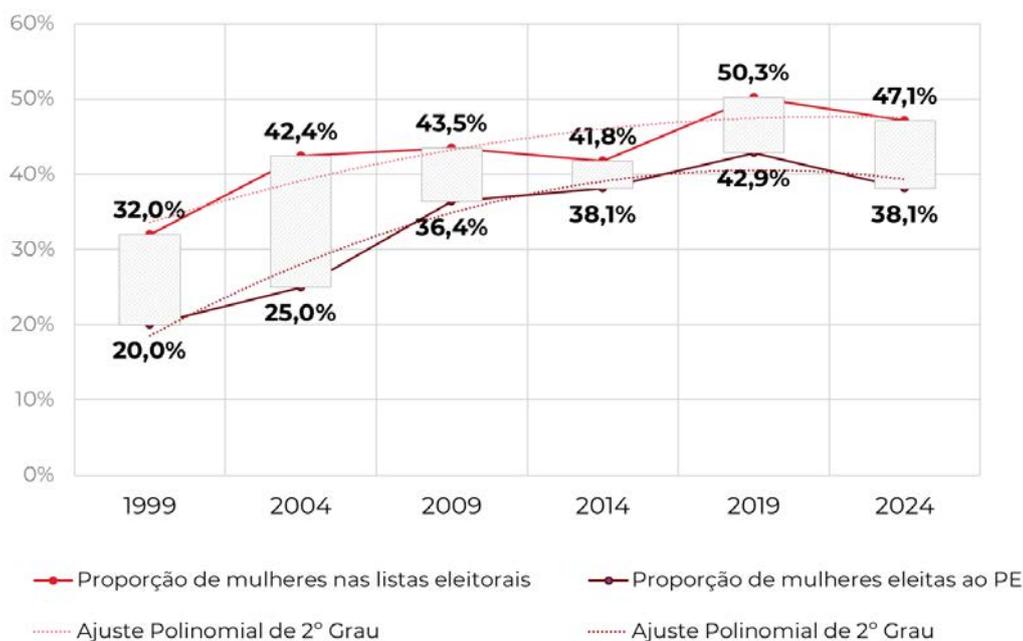
Explorando a diferenças entre distritos neste aspeto, é interessante notar que os dados indicam existir uma correlação não desprezável entre a dimensão das AF e a percentagem destas que alcança o limiar de paridade de 40%. Observa-se uma tendência para que as AF mais pequenas (7 e 9 membros, por exemplo) alcancem em mais ocasiões esta paridade (pelo menos nas eleições de 2021). Isto parece indicar que, apesar de tudo o que já foi discutido sobre a aplicação da lei em freguesias pequenas, ela produz resultados mais próximos dos desejados nesses contextos, face ao que acontece em AF de maior dimensão. Ainda assim, este fator é apenas um entre outros que poderão ajudar a explicar as assimetrias entre distritos.

4.2.3. A EFICÁCIA DA LEI NAS ELEIÇÕES PARA O PARLAMENTO EUROPEU

A análise da evolução da percentagem de mulheres nas listas eleitorais, entre 1999 a 2024, para as eleições ao Parlamento Europeu, reflete um avanço na inclusão das mulheres nas listas eleitorais, destacando-se o ano de 2019, em que a percentagem de mulheres representou mais de metade da constituição da lista das forças políticas com assento no parlamento europeu (50,3%), sofrendo um decréscimo, em 2024, para 47,1% (**Figura 30**). Em comparação com as eleições de 2004, anteriores à entrada em vigor da Lei da Paridade, a evolução foi progressiva, com destaque para o ano de 2019, ano da revisão do limiar mínimo.

A análise da proporção de mulheres e homens eleitos para o Parlamento Europeu, entre 1999 e 2024, evidencia uma tendência de crescimento na representação feminina, embora de forma lenta. Em 1999, as mulheres representavam 20% das pessoas eleitas, aumentando, gradualmente, para 25%, em 2004, alcançando 36,4% em 2009. A proporção aumentou novamente para 42,9%, em 2019, descendo para 38,1%, em 2024.

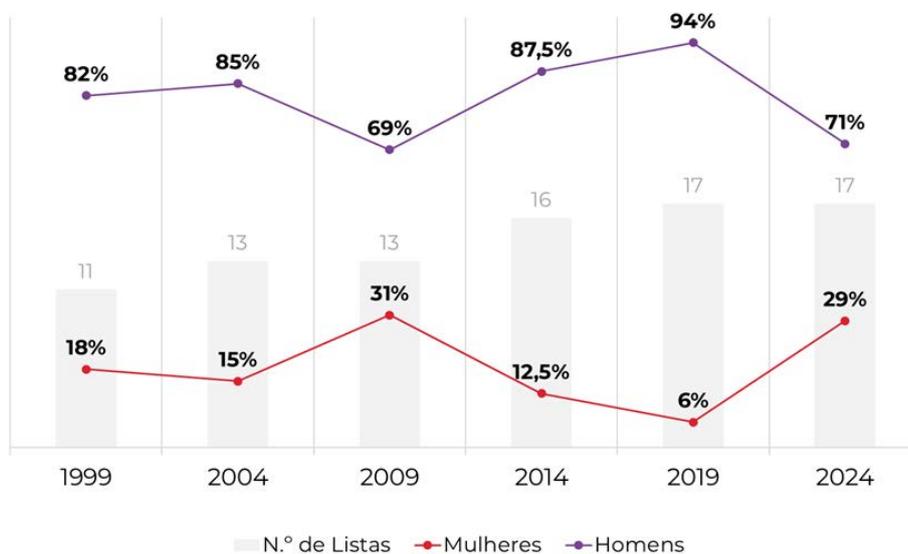
Figura 30 - Europeias 1999-2024, Evolução da relação entre proporção de mulheres nas listas eleitorais e proporção de mulheres eleitas



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da SGMAI, eleicoes.mai.gov.pt

Se, por um lado, há uma razoável evolução na proporção de mulheres eleitas desde 2004, bem como na proporção de mulheres nas listas, por outro lado, há uma proporção bastante baixa de mulheres cabeças de lista (**Figura 31**). Em 2024, a percentagem de mulheres cabeças de lista foi de 29%, um aumento considerável em comparação com 2019 (6%) e com 2014 (12,5%).

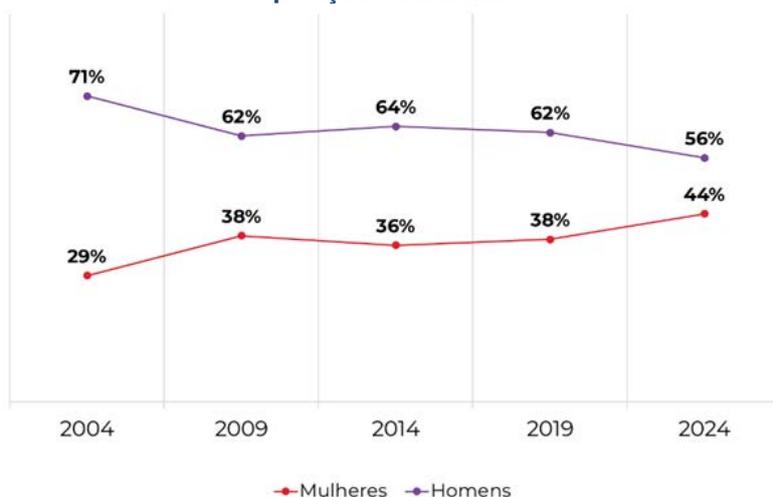
Figura 31 - Europeias 1999-2024, Percentagem de cabeças de lista de cada um dos sexos



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da SGMAI, eleicoes.mai.gov.pt

Uma análise aos métodos de seriação das/os 5 primeiras/os candidatas/os, desde 2004 até 2024 (**Figura 32**), mostra, por um lado, uma maior preferência pelos métodos de seriação mais masculinizados, e, por outro lado, uma redução continuada dessa preferência, ano após ano. O método de alternância entre os dois sexos é, em anos recentes, o mais utilizado, oscilando entre 31% e 41% das listas - mas note-se que, quase sempre, com um homem como cabeça-de-lista. Aliás, a utilização de tal método com uma mulher como cabeça de lista, por qualquer partido, só se verificou, pela primeira vez, em 2024.

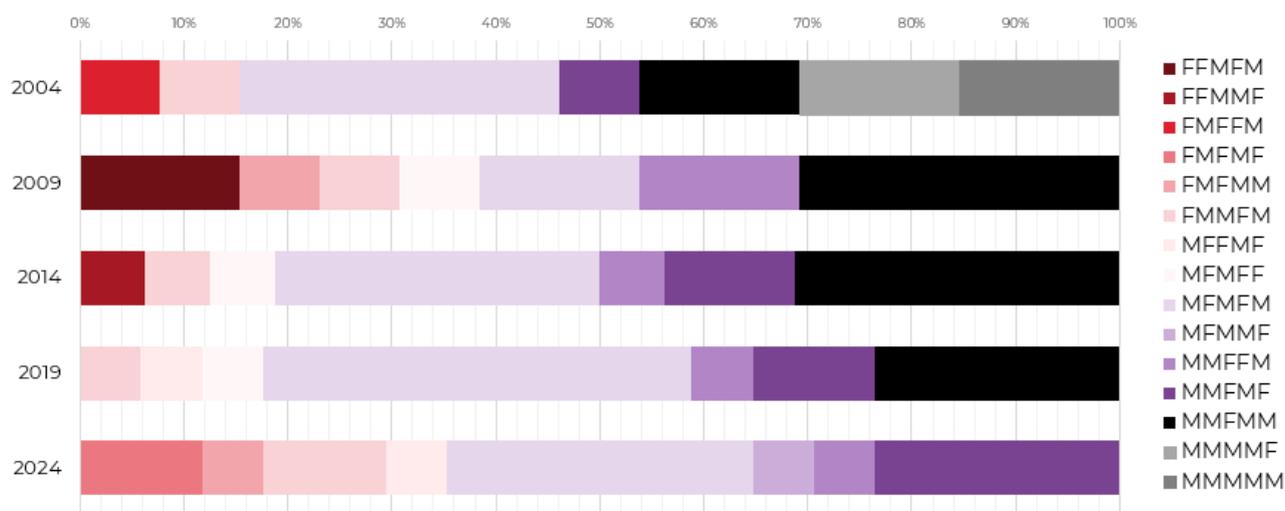
Figura 32 - Europeias 2004-2024, Percentagem de candidatas/os colocadas/os nas cinco primeiras posições das listas



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da SGMAI, eleicoes.mai.gov.pt

Por último, a análise aos métodos de seriação mostra, sobretudo, a tendência, certamente reforçada pela lei, de se optar por métodos mais equilibrados. Por exemplo, em 2024, já nenhum partido usou a ordenação em “MMFMM”, que era das mais comuns em todos os anos anteriores - mas também foi abandonada a aplicação de ordenações iniciadas por duas mulheres “FF” (**Figura 33**).

Figura 33 - Europeias 2004-2024, Percentagem de listas apresentadas por método de seriação das/os cinco primeiras/os candidatas/os, por ano (F=Feminino, M=Masculino)



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da SGMAI, eleicoes.mai.gov.pt

A desagregação, por partido político, ao longo dos cinco exercícios eleitorais para o Parlamento Europeu (2004, 2009, 2014, 2019 e 2024), demonstra diferentes níveis de participação das mulheres.

Entre os grupos partidários que lograram a eleição de candidatas/os nos cinco atos eleitorais – BE, PCP-PEV, PS e PPD/PSD (em coligação com CDS.PP, em 2004 e 2014; e com CDS.PP e PPM, em 2024) – é possível verificar um progresso generalizado, em termos da paridade dos indivíduos eleitos. Desde logo, é de salientar que, exceção feita ao PCP-PEV, 2004 é o ano em que cada um desses partidos ou coligações elegeu uma menor proporção de mulheres. Desde então, nunca mais esta proporção recuou para os valores daquele ano, anterior à entrada em vigor da Lei da Paridade. Não obstante, apenas BE e PS foram capazes de sustentar, até 2024, uma proporção de mulheres eleitas condizente com o espírito da lei (igual ou superior a 33,3%, em 2009 e 2014, e igual ou superior a 40%, em 2019 e 2024). Por seu turno, o PPD/PSD e as referidas coligações com as quais se apresentou a votos apresentaram maior oscilação neste indicador, ficando-se pelos 29% de mulheres eleitas em 2014 e em 2024. Aliás, note-se que, em todos os anos nos quais concorreu em coligação, o partido alcançou uma proporção inferior à dos anos nos quais concorreu isoladamente. Já o PCP-PEV acabou por eleger apenas um deputado do sexo masculino, em 2024, tendo, deste modo, interrompido uma série de quatro atos eleitorais com uma proporção satisfatória de mulheres eleitas.

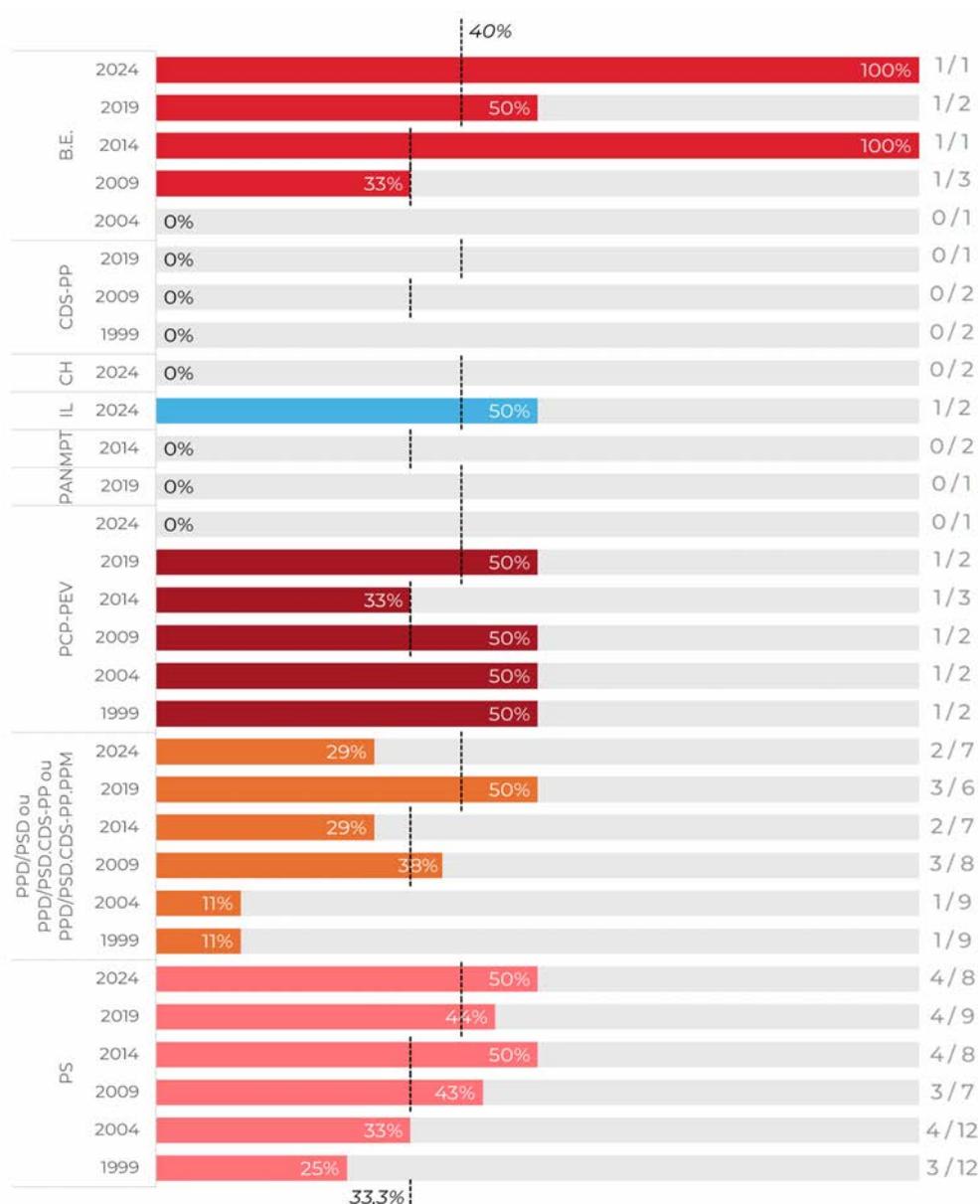
Entre os partidos que apenas ocasionalmente elegeram pessoas deputadas ao Parlamento Europeu, é notório que o resultado, em matéria de proporção de mulheres eleitas, fica aquém das expectativas da lei Tratando-se de situações nas quais o número de indivíduos eleitos é mais reduzido (um ou dois eleitos por ato eleitoral), não seria de estranhar que a referida proporção assumisse, por vezes, valores extremados (de 0% ou de 100%) ou, noutros casos, um valor perfeitamente equilibrado (50%). Porém, apenas a IL alcançou este equilíbrio, ao eleger uma mulher entre dois deputados, em 2024. Nas restantes cinco ocasiões (CDS-PP, em 2009, CDS-PP, em 2019, CH, em 2024, MPT, em 2014, e PAN, em 2019), a percentagem de mulheres eleitas foi sempre de 0% – totalizando, no seu conjunto, zero mulheres eleitas entre oito possíveis.

Corroborando a avaliação anterior¹²¹, uma das pessoas entrevistadas mencionou a preocupação com a boa imagem internacional e, por isso, existe um investimento maior no cumprimento da paridade¹²².

¹²¹ Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A (2018): “Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal”. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

¹²² Membro da academia (mulher)

Figura 34 - Europeias 1999-2024, Evolução do número e da proporção de mulheres eleitas para o Parlamento Europeu, por partido



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da SGMAI, eleicoes.mai.gov.pt

4.2.4. A EXISTÊNCIA DE INCUMPRIMENTOS NA APLICAÇÃO DA LEI

Os requisitos previstos na Lei Orgânica n.º3/2006 são claros: as listas de candidaturas estão sujeitas a um limiar mínimo de representação de cada um dos sexos de 40% (art. 2.º, n.º 1), e não podem ser colocadas mais de duas pessoas candidatas consecutivas do mesmo sexo (art. 2.º, n.º 2). A consequência do não cumprimento, após notificação do mandatário para que sejam realizadas as necessárias correções (art. 3.º) é a rejeição de toda a lista (art. 4.º, n.º1). No caso das eleições dos vogais das juntas de freguesia, é nula a deliberação da eleição de listas de candidatas/os que não cumpram os requisitos da paridade.

A rejeição da lista pelo tribunal competente, por incumprimento dos requisitos legais, constitui, na visão da lei, uma sanção suficientemente gravosa¹²³, porque tal mecanismo impede que tal lista se apresente a eleições¹²⁴. Não obstante tal previsão, no tratamento de dados que incidiu sobre as listas de candidaturas, foram identificados casos de incumprimento. Além da objetividade trazida pelos dados, a percepção sobre a existência destes foi assinalada nas entrevistas realizadas. Uma das pessoas entrevistadas assinalou que, na prática, a verificação da conformidade das listas tende a focar-se mais no critério da ordenação (isto é, garantir que não há mais de duas pessoas candidatas consecutivas do mesmo sexo) e menos na percentagem mínima de 40%, permitindo que algumas situações de incumprimento passem sem correção¹²⁵. Uma das explicações apontadas pelo juiz entrevistado, resultava do raciocínio simplificado da aplicação dos 33,3%¹²⁶¹²⁷.

Importa esclarecer que, nos processos eleitorais para os diferentes órgãos, o Tribunal Constitucional tem vindo a afirmar, através da sua jurisprudência, o princípio da aquisição sucessiva ou progressiva dos atos. Na prática, isto significa que todos os atos do processo eleitoral podem ser contestados, mas que cada fase deve estar completamente concluída antes de se avançar para a seguinte. Ou seja, se ninguém apresentar reclamação ou recurso dentro do prazo legal relativamente a determinada fase, ou se, havendo impugnação, esta não resultar na anulação do ato, esse momento do processo fica consolidado e já não poderá ser sindicado mais tarde, depois de outras etapas terem ocorrido. Este encadeamento sucessivo, conhecido como “processo em cascata”¹²⁸, foi confirmado em várias decisões do Tribunal Constitucional¹²⁹. Além disso, este princípio reforça a urgência do contencioso eleitoral, impondo prazos curtos e obrigando à apresentação imediata de reclamações ou protestos para que eventuais irregularidades possam ser analisadas em sede de recurso¹³⁰.

Nas duas missões de observação às eleições para a Assembleia da República de 2022 e 2024, a OSCE assinalou a existência de incumprimentos na aplicação da Lei. O Relatório de 2022¹³¹ constatou que, devido a interpretações divergentes dos tribunais distritais, cerca de 8,6% das listas de candidatas/os aprovadas pelo MAI não cumpriam a exigência do liminar mínimo de 40% de candidatas/os de cada sexo e que o incumprimento foi verificado em 18 dos 22 círculos eleitorais, sem que os tribunais tivessem feito as notificações previstas para as correções. De acordo com o Relatório, a aplicação inconsistente da norma refletiu-se, por exemplo, na decisão do Tribunal de Leiria, que arredondou o valor de 40% para o número inteiro mais próximo, reduzindo, em alguns casos, a representação do sexo abaixo do limiar exigido por lei.

¹²³ Discussão da proposta da Lei XXX quanto ao fundamento para acolher a rejeição da lista porque a redução da subvenção não teve os efeitos previstos (2019, 7 de fevereiro). Disponível em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2a/13/04/057/2019-02-07/114?pgs=112-123&org=PLC&plcdf=true>. Acesso em: 14 mar. 2025

¹²⁴ A gravidade da sanção, acolhida em 2019, tinha sido um dos fundamentos do veto presidencial à Lei de 2006. Assembleia da República. (2006, 8 de junho). DAR I Série n.º 132 – X Legislatura, 1ª Sessão Legislativa; Reunião Plenária

¹²⁵ Membro da academia (mulher)

¹²⁷ Ator institucional, (homem)

¹²⁸ Fialho, A. J., & Fialho, A. C. (2024). *Guia prático do processo eleitoral para a Assembleia da República*. Tribunal Judicial da Comarca de Setúbal. Disponível em: <https://comarcas.tribunais.org.pt/comarcas/pdf2/setubal/pdf/GUIA%20PRÁTICO%20PROCESSO%20ELEITORAL%20ASSEMBLEIA%20REPÚBLICA%202024.pdf> Acesso em: 14 mar 2025

¹²⁹ Tribunal Constitucional. (2001). Acórdão n.º 597/2001, Processo n.º 804/2001. Tribunal Constitucional. (2002). Acórdão n.º 10/2002, Processo n.º 839/2001. Tribunal Constitucional. (2001). Acórdão n.º 527/2001, Processo n.º 756/2001. Relator: Artur Maurício.

¹³⁰ Refira-se que tal princípio se encontra cristalizado no contencioso administrativo e aplica-se às eleições de órgãos administrativos de pessoas coletivas públicas, salvo exceções previstas no art. 4.º, n.º 1, alínea m) do Estatuto dos Tribunais Administrativos e Fiscais, que determina a competência dos tribunais administrativos e fiscais, exceto quando outro tribunal for competente. O contencioso eleitoral garante a transparência, legalidade, estabilidade e segurança dos processos eleitorais, assegurando a solidez dos resultados. O princípio da aquisição progressiva, introduzido na revisão do CPTA de 2015 (art. 98.º, n.º 3), organiza o procedimento eleitoral em fases sucessivas, exigindo a consolidação de cada etapa antes do avanço para a seguinte.

¹³¹ OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2022): “Early Parliamentary Elections, 30 January 2022”. Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/4/522550.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

Na missão de 2024, as preocupações foram reiteradas, destacando a necessidade de uma interpretação uniforme da Lei, que continuava a ser inconsistente pelos tribunais, recomendando a adoção de critérios padronizados para garantir o efetivo cumprimento na composição das listas¹³². Na análise aos incumprimentos, é visível a inconsistência na aplicação dos critérios.

Da jurisprudência do Tribunal Constitucional resultam importantes entendimentos: que o cumprimento do limiar mínimo e que a ordenação dos candidatos são requisitos cumulativos, que verificação do cumprimento inclui o total da lista (efetivos e suplentes) e que uma lista, em que tenham sido feitos arredondamentos (que a Lei prevê), mas em que um dos sexos esteja sub-representado e não atinja o limiar mínimo de 40%, não é considerada paritária¹³³.

A **Figura 35** demonstra o total das listas admitidas em incumprimento, por círculo eleitoral, nas eleições legislativas de 2019, 2022 e 2024: as que não cumprem efetivamente os critérios da Lei e aquelas que, em harmonia com o entendimento do TC, não podem ser consideradas paritárias.

Os dados mostram uma tendência decrescente de incumprimentos desde 2019, mas a aplicação da lei ainda não é consistente, pelo que persistem inconsistências de interpretação, ainda em 2024, não obstante a jurisprudência ser sucessivamente reiterada. As listas admitidas em incumprimento tendem a verificar-se com mais frequência e de forma repetida nos círculos eleitorais de Braga, Bragança, Évora, Faro, Viseu e Madeira.

Também é possível identificar partidos que falham sistematicamente o cumprimento do limiar mínimo nos mesmos círculos ao longo dos anos, destacando-se o CDS-PP, em Bragança, o CH, em Bragança, Faro e Açores, e o PCTP/MRPP e o R.I.R., em Lisboa e Faro.

Consultadas as listas em que assentam estes resultados, verifica-se que, por exemplo, em Braga, as listas em incumprimento, tanto em 2024 (AD e ADN)¹³⁴ como as de 2022¹³⁵ (A e JPP) cumpriram o critério da ordenação, mas não o do limiar mínimo; na Madeira, as listas do ADN e do E cumpriram a ordenação, mas o arredondamento prejudicou o sexo sub-representado, sendo que, no caso do ADN eram 4 mulheres e 7 homens (situação que se repetiu também com R.I.R, em Faro, e com a AD, em Viseu), e, na lista do E, eram 7 mulheres e 4 homens.

Em Évora e Bragança, também em 2024, a situação foi semelhante nas listas apresentadas pelo CH (2 listas por cada círculo) e pela AD, em Évora, em que ambas apresentaram listas com seis pessoas, em que 2 eram mulheres e 4 homens, sendo que, no caso CH, nas duas listas apresentadas, as mulheres estavam colocadas em 3.º lugar, tanto na lista de efetivos como na de suplentes¹³⁶.

¹³² OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2023): "Women's Participation in Political Processes: A Comparative Analysis". Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/f/c/562773.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

¹³³ Tribunal Constitucional. (2021). *Acórdão n.º 690/2021*.

¹³⁴ Fonte: SGMAI – Eleições legislativas de 2024. Disponível em: <https://www.eleicoes.mai.gov.pt/legislativas2024/candidatos>.

¹³⁵ Fonte: SGMAI- Eleições legislativas de 2022 Disponível em: <https://www.eleicoes.mai.gov.pt/legislativas2022/candidatos?party=PPD%252FPPD&elected=1>.

¹³⁶ Fonte: SGMAI – Eleições legislativas de 2024 Disponível em: <https://www.eleicoes.mai.gov.pt/legislativas2024/candidatos>.

Figura 35 - Legislativas 2019-2024 - Listas admitidas em incumprimento – por círculo eleitoral



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da SGMAI, eleicoes.mai.gov.pt

A tendência é decrescente, ao nível das listas dos partidos com assento parlamentar, sendo que, das 14 listas que tinham sido admitidas, em 2024, foram 6.

Esta descida geral pode ser interpretada como reflexo de diferentes fatores, nomeadamente, maior coerência na interpretação e aplicação dos critérios da Lei, alterações nas dinâmicas e práticas dos partidos perante a consequência de rejeição da lista nos casos de incumprimento, mas também de práticas partidárias que cumprem formalmente a lei, mas a estratégia política contraria o objetivo desta.

Nas entrevistas realizadas, além das falhas apontadas aos tribunais¹³⁷, foram levantadas algumas hipóteses que foram sendo reiteradas em diferentes testemunhos, nomeadamente, a colocação de mulheres em listas onde a probabilidade de serem eleitas é menor, por exemplo, nos casos em que se elegem 2 pessoas colocam a mulher como número 1 e onde só elegem 1 colocam um homem¹³⁸. Ainda sobre o tema do incumprimento, as diferentes pessoas entrevistadas consideram que a sanção da rejeição da lista não é suficiente, atendendo a que só abrange uma componente do processo que deve promover a representação igualitária. Na fase seguinte, após a eleição, não existem e não tem consequências previstas para os casos em que os resultados eleitorais não traduzam o efeito da Lei¹³⁹, como consequência do posicionamento das mulheres nas listas. Na opinião de uma das participantes nas sessões “sem regras mais exigentes e penalizações mais fortes, os partidos vão sempre contornar a questão e continuar a promover homens para os cargos de maior decisão”¹⁴⁰¹⁴¹.

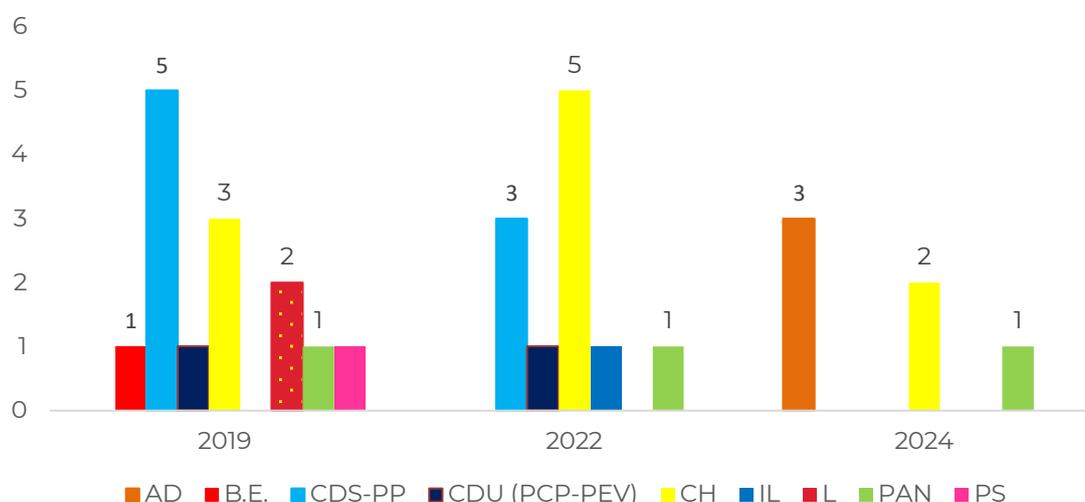
¹³⁷ Ator do poder local (homem), membro da academia (mulher)

¹³⁸ Membro da academia (mulher)

¹³⁹ Ator do poder local (homem)

¹⁴¹ Sessão participativa (mulheres)

Figura 36 - Legislativas 2019-2022 - Número de listas em incumprimento – por Partido com assento parlamentar



Fonte: Elaboração própria a partir de dados da SGMAI, eleicoes.mai.gov.pt

4.2.5. O PAPEL DOS PARTIDOS NA EFICÁCIA DA LEI

Os partidos políticos desempenham um papel determinante no estabelecimento da ligação entre as cidadãs, os cidadãos e o Estado através das eleições¹⁴². O seu papel quanto à eficácia da Lei da Paridade é central, porque são importantes promotores da participação das mulheres na política e, em especial, nas eleições para a Assembleia da República, atendendo ao sistema eleitoral vigente. Na maioria dos casos, as decisões sobre a escolha de candidatas/os são tomadas pelas direções partidárias, frequentemente constituídas por homens, onde a presença das mulheres é ainda limitada ou inexistente¹⁴³. Em Portugal, não foram localizados dados que permitam compreender se existem e como são decididas as reclamações/oposições apresentadas por mulheres sobre estas escolhas, apesar da existência de mecanismos de resolução de disputas previstos nos Estatutos dos Partidos¹⁴⁴. Não obstante, a literatura tem assinalado a existência de práticas e critérios pouco transparentes nos processos de recrutamento¹⁴⁵.

Na última missão de observação eleitoral da OSCE¹⁴⁶, no âmbito das Eleições Legislativas de 2024, alguns dos partidos que foram auscultados referiram a existência de diferentes mecanismos internos para promover as mulheres; alguns destacaram desafios no cumprimento dos requisitos da Lei e na identificação de um número suficiente de candidatas mulheres para preencher as listas¹⁴⁷.

¹⁴² International Foundation for Electoral Systems. (2024). *Electoral Justice for All: A Practitioner's Guide to Increasing Women's Access to Electoral Justice*.

¹⁴³ Hubbard, C., & Grieg, A. (2020): "Men, Power and Politics Program Guidance". National Democratic Institute. Disponível em: www.ndi.org. Jordão, A. (2000): "Protagonistas do poder local: obstáculos e oportunidades". *Ex aequo*, 2/3,117-123. Mendes, M. M. (1993). "As elites políticas num concelho da Área Metropolitana do Porto." *Sociologia, Problemas e Práticas*, 14, 177-198.

¹⁴⁴ Temática que tem sido estudada noutros países. Brechenmacher, S., & Hubbard, C. (2020): "Breaking the Cycle of Gender Exclusion in Political Party Development". The Carnegie Endowment for International Peace.

¹⁴⁵ Lopes, A. M. (2009). "Desigualdades de género no poder local: duas autarquias em estudo." Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra.. Almeida, M. A. P. (2019). "As Mulheres no Poder Local em Portugal." In A. Pires, F. Mariano, & I. Veiga (Orgs.), *Mulheres e Eleições* (pp. 195-235). Coimbra: Almedina.

¹⁴⁶ OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2024): "Early Parliamentary Elections, 10 March 2024".

¹⁴⁷ O relatório não detalha a informação, menciona apenas na lista de pessoas contactadas: 2 Representantes do CH, 1 Representante do B.E., 2 Representantes do PAN e 2 Representantes do PS.

Nas entrevistas realizadas, os testemunhos revelam que, apesar dos avanços trazidos em matéria de representação, persistem desafios significativos na forma como os partidos políticos implementam as regras relativas à paridade. As pessoas entrevistadas mencionaram a existência de barreiras institucionais e culturais, que dificultam a plena participação das mulheres na política, bem como estratégias partidárias que, em muitos casos, limitam o impacto da legislação.

Alguns testemunhos apontam para a existência de uma filtragem interna nos partidos, que condiciona a participação política e restringe o debate aberto. Uma das pessoas referiu que, "nos próprios partidos há uma filtragem à participação e não há um diálogo aberto"¹⁴⁸, o que sugere que, antes mesmo da formação das listas eleitorais, existem mecanismos internos que dificultam o acesso das mulheres a posições elegíveis.

A predominância de uma cultura política masculina continua a ser um obstáculo central¹⁴⁹. Outra questão levantada nas entrevistas é a falta de apoio contínuo às/ aos candidatas/os após as eleições. Um dos participantes afirmou que "os partidos desafiam as pessoas antes das eleições e depois das eleições deixam de apoiar, quer ganhem ou percam. As pessoas são aliciadas, mas estão desprovidas de conhecimentos para as suas funções"¹⁵⁰. O que reforça a ideia de que a inclusão de mulheres nas listas não é acompanhada por esforços estruturais para garantir a sua capacitação e integração efetiva na política.

As mudanças na legislação também foram abordadas nos testemunhos, com destaque para a questão das sanções, que vários consideram insuficientes¹⁵¹. Um dos entrevistados referiu que, na primeira versão da lei, "os partidos que não cumpriam tinham multa, mas com esta já não têm porque o incumprimento não se pode comprar com multa"¹⁵². Esta alteração levanta preocupações sobre a eficácia das penalizações, uma vez que, segundo outro entrevistado, "se a penalização for apenas rejeitar listas e não houver sanções mais fortes, há sempre partidos que vão tentar contornar a lei", mencionando ainda que os partidos não têm incentivos para o cumprimento voluntário¹⁵³.

Os testemunhos também revelam diferenças entre partidos na forma como aplicam a Lei da Paridade e que têm impacto direto no número de mulheres eleitas¹⁵⁴. Um entrevistado destacou que o seu partido "tem paridade de 50% desde a fundação do partido e aplicamos o método 'fecho éclair' para garantir alternância real entre homens e mulheres". No entanto, esta prática não é generalizada, e outros entrevistados relataram que "a nível local, não sente dificuldades em encontrar mulheres. No entanto, a nível nacional, ainda há uma tendência para escolher homens primeiro"¹⁵⁵. Noutro testemunho foi mencionado que a ANAFRE defendeu que não deveria ter sido eliminada a exceção pela dificuldade em encontrar mulheres nas pequenas freguesias¹⁵⁶, posicionamento que foi manifestado durante os trabalhos preparatórios da Proposta de Lei de 2018 (**Anexo 3**) e na audição parlamentar desta entidade durante o processo. Outro dado relevante das entrevistas é a falta de incentivos para a formação de mulheres dentro dos partidos¹⁵⁷ e o enraizamento da resistência destes à implementação da paridade. Os partidos políticos ainda não naturalizaram a presença de mulheres na política¹⁵⁸, "escolhendo homens com carreiras políticas longas e deixam as mulheres fora dos círculos de aprendizagem e capacitação"¹⁵⁹.

¹⁴⁸ Membro da academia (mulher).

¹⁴⁹ Sessão participativa (mulheres), membro da academia (mulher).

¹⁵⁰ Sessão participativa (homens).

¹⁵¹ Representante de organização da sociedade civil (mulher), representante de partido político (mulher).

¹⁵² Representante de partido político (mulher).

¹⁵³ Representante de partido político (mulher).

¹⁵⁴ Representante de partido político (mulher).

¹⁵⁵ Sessão participativa (mulheres).

¹⁵⁶ Representante de partido político (mulher).

¹⁵⁷ Representante de partido político (mulher).

¹⁵⁸ Ator institucional (mulher), membro da academia (mulher).

¹⁵⁹ Ator institucional (mulher), membro da academia (mulher).

Na literatura, tem sido frequentemente assinalada a existência de comportamentos pelos eleitos do sexo masculino, que, por desvalorizarem os mecanismos de promoção da participação que conduziram à eleição das mulheres, tentam impedir que estas exerçam efetivamente o poder político¹⁶⁰. Desde a adoção da Lei, em 2006, têm surgido denúncias e/ou relatos sobre práticas partidárias, em especial ao nível do poder local, contrárias ao objetivo de garantir a representação igualitária no exercício do poder político. A prática que surge referida em diversas fontes é da renúncia, não voluntária, pelas mulheres aos cargos para os quais foram eleitas, findo o processo eleitoral, que cumpriu as regras da paridade, sendo substituídas pelo candidato colocado imediatamente a seguir, do sexo masculino. Ainda que não existam dados oficiais sobre as renúncias que permitam aprofundar a profundidade e gravidade desta prática, merecem destaque nesta avaliação as diferentes evidências recolhidas.

Em 2009, findas as eleições autárquicas, foi notícia na comunicação social a renúncia e pedido de suspensão ao mandato das mulheres eleitas para a Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão pela coligação PSD/CDS-PP, tendo sido o executivo final composto por homens¹⁶¹. Não obstante a CNE ter recebido reclamações nesse sentido e a lista ter cumprido as regras em vigor, não existiu qualquer consequência. Desse ato eleitoral não consta, no sítio de internet da CNE, o relatório das comunicações, esclarecimentos e processos instaurados, como existem com atos eleitorais que decorreram nos anos seguintes¹⁶².

Figura 37 - Notícias da imprensa local após as eleições autárquicas de 2009

tv NOTÍCIAS INÍCIO ÚLTIMAS VÍDEOS RUBRICAS MAIS VISTOS JORNAL NACIONAL TVI JORNAL

Candidatas nas listas dos partidos renunciam ao cargo logo após as eleições

A polémica instalou-se em Famalicão com as mulheres eleitas a suspenderem o mandato, depois de as listas partidárias terem sido constituídas de acordo com a Lei da Paridade, notícia o «Público». O PS acusa a coligação PSD/CDS-PP, que conquistou a Câmara, de banir as mulheres do executivo camarário. Os partidos vencedores recusam as acusações.

De acordo com o «Público», no concelho fala-se mesmo num acordo prévio para que as mulheres eleitas renunciassem. Até agora, uma candidata eleita pelo CDS-PP suspendeu o mandato por 180 dias e outra do PSD suspendeu-o por 365 dias. No lugar vago deixado pelas mulheres entraram homens.

Certo é que a própria Lei da Paridade, que tem como intuito a igualdade entre homens e mulheres no acesso a cargos de governação, não fecha a porta à saída de mulheres já eleitas. Mais. A Lei não obriga a que as vagas deixadas por mulheres sejam substituídas por outras mulheres. Em Famalicão essa lacuna foi «fatal», uma vez que foram homens quem assumiu os cargos abandonados.

Deste modo, uma maioria masculina vai governar a Câmara da cidade e a Lei da Paridade perdeu o principal objectivo, ou seja, a igualdade entre homens e mulheres.

Fonte: TVI Notícias (2009)

Lei da Paridade não fecha portas à discriminação

Filomena Fontes
13 de Novembro de 2009, 11:16

A vontade política do Parlamento esgotou-se na política local DAVID CLIFFORD (ARQUIVO)

A promoção da igualdade de género, respeitada em geral pelos partidos na elaboração das listas (sob pena de pagarem multas pesadas), pode ter sido formalmente respeitada, mas, na realidade, não passar disso mesmo: um formalismo. Que, nalguns casos, está já a cair por terra. É a própria Lei da Paridade que não fecha esta espécie de alçapão em que a presença de mulheres nos órgãos para os quais foram eleitas desaparece num ápice.

Leia os artigos que quiser, até ao fim.
Com uma assinatura PÚBLICO tem acesso ilimitado a todos os conteúdos e cancela quando quiser. Saiba mais

À CNE (Comissão Nacional de Eleições) já chegaram reclamações, mas nada há a fazer. "A sanção económica não se aplica aos casos em que a lei foi cumprida formalmente, embora, depois, se passem rasteiras", explica o porta-voz da comissão, Nuno Godinho de Matos, lembrando que intervenção da CNE se esgota no próprio acto eleitoral. Há quem, no entanto, denuncie compromissos espúrios pré-eleitorais, que passariam por acordos de renúncia aos mandatos, o que, à partida, poderia configurar uma fraude. "Em termos de direito objectivo, não constitui uma fraude; em termos da vontade do legislador, isso sim", ajuiza Godinho de Matos.

Fonte: Jornal Público (2009)

¹⁶⁰ Hawkesworth, M. (2003). "Congressional Enactments of Race Gender: Toward a Theory of Raced-Gendered Institutions." *American Political Science Review*, 97(4), 529–550. Heath, R. M., Schwindt-Bayer, L. A., & Taylor-Robinson, M. M. (2005). "Women on the Sidelines: Women's Representation on Committees in Latin American Legislatures." *American Journal of Political Science*, 49(2), 420–436.

¹⁶¹ A ata da instalação da Câmara Municipal de Vila de Famalicão após as eleições de 2009 pode ser consultada no sítio de internet do município em: https://www.famalicao.pt/?it=actas_camara&op=100&mop=1326&m=0&y=2009

¹⁶² Comissão Nacional de Eleições. (2009). "Eleições Autárquicas 2009". Disponível em: <https://www.cne.pt/content/eleicoes-autarquicas-2009>. Acesso em: 14 mar. 2025

Numa outra fonte, o Relatório da Missão de observação eleitoral da OSCE, em 2024, dá conta de ter sido informada sobre práticas adotadas por alguns partidos políticos que pedem às mulheres eleitas para abandonarem os seus cargos em troca de outras funções, permitindo assim a sua substituição pela/o candidata/o seguinte da lista, habitualmente um homem¹⁶³.

Nas entrevistas e sessões participativas realizadas durante esta avaliação, tal prática foi também referida, sobretudo quando é feita a composição dos executivos locais ou das mesas das assembleias, mas também imediatamente após a divulgação da distribuição de lugares, sugerindo a existência de práticas pré-combinadas ou pressões posteriores ao ato eleitoral. No primeiro caso, uma das pessoas entrevistadas mencionou que as recusas em integrar o executivo envolvem, muitas vezes, as mulheres¹⁶⁴.

De acordo com um dos testemunhos, estes casos de desistências pré-combinadas integram-se, frequentemente, em dinâmicas locais subtis, difíceis de monitorizar. Embora a nível nacional haja maior vigilância e cobertura mediática, o mesmo não acontece em freguesias remotas, “onde estas situações permanecem invisíveis e não são questionadas abertamente”¹⁶⁵. Na sua opinião é possível que existam ambos os cenários, de desistências combinadas antes das eleições ou pressões posteriores — são possíveis, mas ressalva que apenas as mulheres envolvidas podem esclarecer esses motivos.

Nas sessões participativas que envolveram as mulheres, foi destacado que é essencial sensibilizar as cidadãs para que compreendam que o convite para participar na vida política implica assumir, efetivamente, os cargos para os quais são eleitas, evitando desistências posteriores “que enfraquecem a representação das mulheres”. Contudo, reconhece-se que existe um silêncio generalizado sobre este tema, quer pelos partidos, quer pela própria população, o que dificulta a compreensão e a resolução destas práticas¹⁶⁶.

Também foi assinalado, por outras participantes, que certas disposições legais parecem permitir subterfúgios que facilitam estas práticas¹⁶⁷. Um exemplo real, apontado durante uma das entrevistas, foi o caso de um presidente de junta que, impedido pela lei de exercer um novo mandato após três consecutivos, colocou a esposa como primeira candidata. Esta, após dois meses, apresentou demissão, permitindo-lhe assim assumir, novamente, a presidência. Este caso, como afirmou a participante, evidencia a necessidade de rever e clarificar a legislação, reforçando as regras relativas a incompatibilidades e impedimentos, prevenindo práticas que prejudicam a dignidade do poder local¹⁶⁸.

A partir de abril de 2025, a SGMAI passou a disponibilizar, através de um portal eletrónico¹⁶⁹, os dados relativos às substituições das pessoas eleitas para os diferentes órgãos, desagregados por sexo e por cargo, sobre as últimas eleições autárquicas, ocorridas em 2021¹⁷⁰.

Da análise dos dados disponibilizados, importa destacar, desde logo, que, ainda no último trimestre de 2021, tendo as eleições ocorrido em 26 de setembro, foram substituídas **743 pessoas eleitas para os órgãos do poder local** — Câmara Municipal, Assembleia Municipal, Junta de

¹⁶³ OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2023): “Women’s Participation in Political Processes: A Comparative Analysis”. Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/f/c/562773.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

¹⁶⁴ Ator do poder local (homem).

¹⁶⁵ Membro da academia (mulher).

¹⁶⁶ Testemunho também corroborado noutra entrevista com ator institucional (mulher).

¹⁶⁷ Membro da academia (mulher), ator institucional (mulher).

¹⁶⁸ Ator institucional (mulher).

¹⁶⁹ Disponível em:

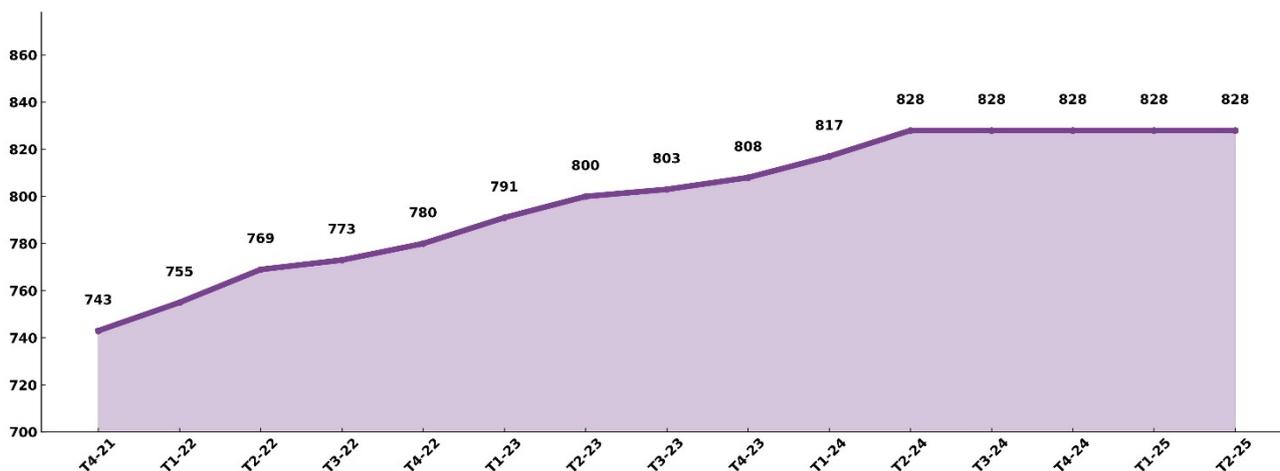
<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoieZDEzY2M2YTMtYjNiMC00OWVmLWlwOGQtNWJlZGYwYzRmOTMxIiwidCI6ImQwOTU5MzBkLTFmZjEtNDQ5YSliMjI4LTAvMzdhZjgzMGNjZiIsImMiOiJh9&chromeless=true>

¹⁷⁰ O portal da Administração Eleitoral foi atualizado pela última vez em 1 de abril de 2025, sendo esta a referência temporal para a consolidação dos dados. A SGMAI informa no portal, em nota, que a responsabilidade pela comunicação dos eleitos e das alterações pertence às Câmaras Municipais, podendo a falta de comunicação ou de atualização explicar eventuais lacunas nos dados disponíveis sobre os eleitos locais.

Freguesia e Assembleia de Freguesia. Ao longo de 2022 e 2023, o número de substituições continuou a crescer, gradualmente, atingindo 828 substituições no segundo trimestre de 2024. A partir dessa data, observa-se uma estabilização, sem alterações até ao primeiro trimestre de 2025.

Importa salientar que não estão disponibilizados no portal da administração eleitoral os motivos que levaram às substituições. Assim, esta análise limita-se ao volume de substituições registadas, sem informação sobre os motivos invocados (tais como renúncia, falecimento, perda de mandato, entre outras).

Figura 38 - Total de substituições (acumulado) - Eleições Autárquicas de 2021-2025



[Fonte: SGMAI – Substituições – Eleitos 2021](#)

A desagregação por órgãos de poder local mostra que a Câmara Municipal apresenta a maior incidência de substituições, com 7,8% das pessoas eleitas substituídas, ainda antes do final de 2021, e 8,9%, em 2024, enquanto os restantes órgãos, Assembleia Municipal, Junta de Freguesia e Assembleia de Freguesia registam percentagens significativamente inferiores, estabilizando entre 1% e 3%, com variações muito reduzidas entre os dois períodos analisados¹⁷¹.

Na desagregação por sexo, a análise pode ser realizada segundo duas dimensões complementares: a percentagem de substituições no total de eleitos e a percentagem de substituições em relação ao universo de eleitos de cada sexo. Considerando o total de eleitos, verifica-se que os homens apresentam uma incidência de substituições superior à das mulheres, com 1,2% dos homens eleitos substituídos, em 2021, e 1,3%, em 2024, enquanto, entre as mulheres, a percentagem se manteve estável nos 0,7%, em ambos os anos. Este indicador reflete o peso de cada sexo no conjunto global de eleitos e evidencia que, em termos absolutos, a substituição afetou uma proporção maior de homens.

Por outro lado, ao analisar a incidência de substituições relativamente ao total de eleitos de cada sexo, constata-se que as diferenças entre homens e mulheres são menos pronunciadas. Em 2021, 1,7% das mulheres eleitas foram substituídas, face a 1,9% dos homens, enquanto, em 2024, estes valores subiram para 1,9% e 2,1%, respetivamente. Esta leitura evidencia que, considerando o universo próprio de eleitos de cada sexo, o fenómeno da substituição afetou homens e mulheres de forma relativamente próxima, embora com uma ligeira prevalência entre os homens.

¹⁷¹ Não foi possível proceder à análise da desagregação das substituições por cargo porque foram detetadas inconsistências nos dados disponibilizados a este nível de detalhe no portal da SGMAI, pelo que para garantir a fiabilidade da análise, esta dimensão não foi considerada.

Tabela 6 - % de substituição pessoas eleitas, por órgão e sexo - Autárquicas 2021

Órgão	Substituições 2021				
	%Substituições (total)	%Subs-Mulheres /Total	%Subs-Homens/ Total	%Subs-Mulheres /Eleitas	%Subs-Homens/Eleitos
Câmara Municipal	7,8%	2,3%	5,6%	6,8%	8,4%
Assembleia Municipal	2,6%	0,9%	1,7%	2,7%	2,6%
Junta de Freguesia	1,7%	0,7%	1,0%	1,7%	1,6%
Assembleia Freguesia	1,1%	0,5%	0,7%	1,1%	1,1%
Total	1,8%	0,7%	1,2%	1,7%	1,9%

Fonte: SGMAI – Substituições – Eleitos 2021

Tabela 7 - % de substituição pessoas eleitas, por órgão e sexo - Autárquicas - Atualização em 2024

Órgão	Substituições 2025				
	%Substituições (total)	%Subs-Mulheres /Total	%Subs-Homens/ Total	%Subs-Mulheres /Eleitas	%Subs-Homens/Eleitos
Câmara Municipal	8,9%	2,8%	6,1%	8,1%	9,3%
Assembleia Municipal	2,8%	1,1%	1,8%	3,0%	2,7%
Junta de Freguesia	1,7%	0,7%	1,1%	1,8%	1,7%
Assembleia Freguesia	1,1%	0,5%	0,7%	1,1%	1,2%
Total	2,0%	0,7%	1,3%	1,9%	2,1%

Fonte: SGMAI – Substituições – Eleitos 2021

A análise das variações no número de pessoas eleitas em atividade, entre 2021 e 2024¹⁷², com as devidas limitações de leitura, por ausência da informação dos motivos das substituições e pela inconsistência de informação ao nível dos cargos, demonstra que, na desagregação por sexo, o número de mulheres em atividade cresceu 2,3%, acima do crescimento registado entre os homens, que foi de 2,1%.

A desagregação por órgão revela diferenças relevantes na intensidade da variação, sendo que a Câmara Municipal se destaca, de forma mais expressiva, entre as mulheres (11,3%) do que entre os homens (8,4%). Este diferencial sugere que, no âmbito das Câmaras Municipais, a renovação ou substituição de eleitos foi acompanhada de um reforço relativo da presença das mulheres.

Na Assembleia Municipal, a variação global foi de 2,7%, com um crescimento de 2,9% entre as mulheres, e de 2,6%, entre os homens, evidenciando uma evolução equilibrada entre os sexos, ainda que ligeiramente mais favorável às mulheres. Nas Juntas de Freguesia, o aumento total foi de 2,1%, com 2,5% de crescimento, entre as mulheres, e 1,9%, entre os homens. Por outro lado, na Assembleia de Freguesia, a variação foi mais modesta e completamente simétrica: tanto mulheres como homens registaram um aumento de 1,4% no número de eleitos em atividade, indicando estabilidade total na distribuição de sexos.

¹⁷² O portal da SGMAI considera pessoas em atividade nos dados por órgão o total de pessoas eleitas, subtraindo o número de substituições

Tabela 8 - Variação das pessoas eleitas em atividade - 2021-2024 - por órgão e por sexo

Variações 21/24	Em atividade - Variação de 2021 para 2024		
	Em atividade	Em atividade M	Em atividade H
Câmara Municipal	9,4%	11,3%	8,4%
Assembleia Municipal	2,7%	2,9%	2,6%
Junta de Freguesia	2,1%	2,5%	1,9%
Assembleia Freguesia	1,4%	1,4%	1,4%
Total	2,2%	2,3%	2,1%

Fonte: SGMAI – Substituições – Eleitos 2021

4.2.6. AS DECISÕES DOS TRIBUNAIS SOBRE A APLICAÇÃO DA LEI

Em 2018, o Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (ECtHR) julgou o caso *Zevnik e Outros v. Eslovénia* (54893/18), um dos primeiros casos que teve de apreciar sobre a aplicação de quotas ao abrigo da Convenção Europeia dos Direitos Humanos¹⁷³. O caso em apreço estava relacionado com a rejeição de listas de candidatura que não cumpriam o requisito mínimo de 35% de representação feminina, sem que tivesse existido possibilidade de retificação. O Tribunal considerou que esta medida era compatível e não violava a Convenção Europeia dos Direitos Humanos, ainda que fosse uma prática pouco comum nas democracias europeias, em que a oportunidade de correção existe, sublinhando que a promoção da igualdade de género é um objetivo central dos Estados-membros do Conselho da Europa e que sanções rigorosas para assegurar esse princípio são legítimas.

Em Portugal, as decisões do Tribunal Constitucional têm tido um importante papel na consolidação de princípios e regras de interpretação aplicáveis à Lei da Paridade, em especial, em sede de apreciação de recursos, competência que lhe é atribuída pela CRP (art. 223.º, n.º 2, alínea c)) e pelas respetivas leis eleitorais. Identificam-se, em particular, as seguintes interpretações:

- Os requisitos de aplicação da Lei da Paridade são cumulativos: representação mínima de 40% de cada sexo (art. 2.º, n.º 1) e a intercalação de candidatas/os do mesmo sexo (art. 2.º, n.º 2)¹⁷⁴.
- Os requisitos da Lei da Paridade são aplicáveis a toda a lista, considerando efetivos e suplentes¹⁷⁵.
- Ainda que as desconformidades quanto aos requisitos da Lei da Paridade não influenciem a vontade expressa na composição da própria lista, não é menos verdade que ela influencia a sua ordenação, sendo que quer a composição, quer a ordenação constituem expressão da vontade da candidatura¹⁷⁶.
- O suprimento de irregularidades após o despacho de admissão ou rejeição de candidaturas, ou em momento anterior, só pode acontecer até ao termo do prazo para as suprir, ainda que a irregularidade não tenha sido detetada¹⁷⁷.
- As listas que não tenham sido objeto de reclamação por incumprimento da Lei da Paridade, ainda que contenham irregularidades e tenham sido admitidas não podem ser impugnadas findo o prazo legalmente previsto. A reclamação é um pressuposto processual para o recurso junto do Tribunal Constitucional¹⁷⁸.

¹⁷³ Tribunal Europeu dos Direitos Humanos. (n.d.). "Zevnik e Outros v. Eslovénia (54893/18)". Disponível em: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-199209>. Acesso em: 14 mar. 2025.

¹⁷⁴ Tribunal Constitucional. (2022). *Acórdão n.º 21/2022*. Tribunal Constitucional. (2019). *Acórdão n.º 462/2019*.

¹⁷⁵ Tribunal Constitucional. (2022). *Acórdão n.º 21/2022*. Tribunal Constitucional. (2019). *Acórdão n.º 462/2019*.

¹⁷⁶ Tribunal Constitucional. (2021). *Acórdão n.º 680/2021*.

¹⁷⁷ Tribunal Constitucional. (2017). *Acórdão n.º 529/2017*. Tribunal Constitucional. (1989). *Acórdão n.º 527/1989*. Tribunal Constitucional. (1989). *Acórdão n.º 539/1989*. Tribunal Constitucional. (1993). *Acórdão n.º 723/1993*. Tribunal Constitucional. (1993). *Acórdão n.º 744/1993*.

¹⁷⁸ Tribunal Constitucional. (2021). *Acórdão n.º 702/2021*.

- Uma lista em que a representação de um dos sexos, em percentagem, não atinge o limiar mínimo de 40% exigido por lei, não pode ser considerada paritária. Assim, independentemente dos arredondamentos a que, pela natureza das coisas, haja lugar, uma lista em que a representação de um dos sexos equivale a 37,5% fica aquém do mínimo legalmente exigido¹⁷⁹.

Acresce que o próprio Tribunal quer na fundamentação das decisões, quer nas Declarações de Voto tem dado um contributo relevante sobre o papel da Lei da Paridade para assegurar que, nas candidaturas apresentadas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para os órgãos eletivos das autarquias locais é respeitado o princípio de paridade entre homens e mulheres, assim garantindo a participação direta e ativa de mulheres e homens na vida política, como condição fundamental da consolidação do sistema democrático, a promoção da igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso aos cargos políticos (art. 109.º da CRP)¹⁸⁰.

No Acórdão n.º 462/2019 sobressaem importantes posições nas Declarações de Voto, nomeadamente, a do Juiz-Conselheiro Cláudio Monteiro, que votou vencido porque, embora a lista seja considerada única, ao abrigo da Lei Eleitoral, a paridade deve ser garantida separadamente nas listas de candidatas/os efetivos e suplentes. No seu entendimento, permitir que os candidatas/os do sexo menos representado sejam maioritariamente incluídos na lista de suplentes compromete o objetivo da lei, reduzindo a presença desse grupo entre as/os candidatas/os efetivas/os para abaixo dos 40% exigidos, o que frustra a finalidade da norma. Mas também a do Conselheiro João Caupers, que votou favoravelmente a decisão, por entender que se trata da aplicação direta da lei. No entanto, expressou a sua discordância quanto à solução prevista no art. 2.º da Lei da Paridade, que, na sua perspetiva, foi criada para incentivar a participação política das mulheres, cuja representatividade continua insuficiente. Para esse fim, adotou-se um sistema de quotas, mas a formulação legal seguiu um critério aparentemente neutro, exigindo uma representação mínima de ambos os sexos. O juiz critica essa abordagem, pois, ao invés de promover a inclusão do sexo sub-representado, impõe quotas iguais para ambos os sexos, afastando-se do princípio da discriminação positiva. Sublinhou, ainda, que a paridade não deve ser vista como um fim em si mesma, mas como um instrumento para fortalecer a presença política das mulheres.

A análise das Listas Eleitorais, feita no âmbito desta avaliação, identificou situações onde foram admitidas listas desconformes aos requisitos da Lei da Paridade, facto que foi também constatado em decisões do Tribunal Constitucional, referindo-se, a título de exemplo, o Acórdão n.º 702/2021.

Além das questões relacionadas com a eficiência do processo eleitoral, que serão tratadas na respetiva secção desta avaliação, na entrevista realizada ao Juiz Presidente foram mencionados aspetos que relevam para este tema:

- alteração do limiar mínimo na Lei, dos 33,3% para os 40%, dificultou a validação da lista porque o raciocínio associado à verificação é menos simples. A questão tem merecido particular atenção na elaboração de Guias sobre as Eleições, da iniciativa do Juiz Presidente da Comarca de Setúbal, António Fialho, e da Advogada Ana Catarina Fialho, que, em conjunto com o CEJ, o MAI, a CNE e o Conselho Superior da Magistratura (CSM) procuram oferecer uma ferramenta de apoio aos juízes¹⁸¹.
- ao nível das eleições autárquicas, o crescimento do número de grupos de cidadãos que apresenta candidaturas, sendo um sinal positivo de democracia, traduziu-se num aumento substancial de listas para fiscalizar, que crescem às listas partidárias.

¹⁷⁹ Tribunal Constitucional. (2021). *Acórdão n.º 690/2021*.

¹⁸⁰ Tribunal Constitucional. (2022). *Acórdão n.º 21/2022*.

¹⁸¹ Fialho, A. J., & Fialho, A. C. (2024). *Guia prático do processo eleitoral para a Assembleia da República*. Tribunal Judicial da Comarca de Setúbal. Disponível em: <https://comarcas.tribunais.org.pt/comarcas/pdf2/setubal/pdf/GUIA%20PR%C3%81TICO%20PROCESSO%20ELEITORAL%20ASSEMBLEIA%20REP%C3%9ABLICA%202024.pdf>

4.2.7. O PERFIL DAS MULHERES E DOS HOMENS NA POLÍTICA

A análise dos perfis e percursos das mulheres eleitas, que é encontrada na literatura, identifica um papel determinante no processo que conduz à eleição, exceto quando as mulheres já possuem uma notoriedade social consolidada antes da eleição, fator que pode atenuar a influência do partido no seu percurso político. Neste sentido, identificam-se, como trajetórias para a eleição, mulheres que alcançaram um elevado nível de sucesso dentro da estrutura partidária, ocupando cargos estratégicos e consolidando a sua posição dentro do partido, candidatas cuja personalidade e competências são percecionadas como incontornáveis no contexto geográfico e político em que se inserem e mulheres que desempenharam um longo percurso de apoio a lideranças em exercício, sendo, posteriormente, nomeadas ou eleitas para a sucessão quando aquelas deixam de exercer funções¹⁸².

No caso específico do poder local, a resistência à mudança é, particularmente, acentuada em freguesias e concelhos de menor dimensão, onde a predominância de valores conservadores dificulta a implementação de políticas de igualdade e a aceitação de mulheres em cargos de liderança¹⁸³. Acresce, ainda, a persistência do *incumbency bias*, isto é, a tendência para reeleger as/os candidatas/os já em funções, a qual contribui também para a baixa renovação das elites políticas e dificulta a entrada de novas candidatas¹⁸⁴. Como demonstram vários estudos, os territórios mais ruralizados tendem a apresentar valores mais tradicionais e uma menor aceitação da liderança feminina, embora esta tendência não seja absoluta, existindo municípios rurais que já elegeram mulheres para os seus executivos¹⁸⁵.

Apresenta-se, de seguida, uma proposta de perfil das/das autarcas em Portugal, baseada em três fontes principais: (i) os dados disponibilizados pela SGMAI sobre os eleitos locais nos anos de 2005, 2009 e 2013¹⁸⁶, que serviram de base à publicação *Perfil do Autarca – Caracterização dos Eleitos Locais*; (ii) os dados atualizados de 2025, recentemente disponibilizados pela SGMAI através de um Portal criado para o efeito¹⁸⁷, que permitem aferir tendências recentes e identificar potenciais mudanças no perfil dos eleitos locais; e (iii) o inquérito realizado no âmbito desta avaliação, que contou com 281 respostas de autarcas em funções.

A análise dos dados de 2025 confirma a continuidade do envelhecimento progressivo no perfil etário das/os autarcas, uma tendência já identificada entre 2005 e 2013. Nesse período, a idade média das mulheres eleitas aumentou de 39 para 40 anos, e a dos homens de 46 para 48. Doze anos volvidos, observa-se um novo acréscimo: em 2025, a média etária das mulheres eleitas situa-se nos 43 anos, enquanto a dos homens atinge os 50. A diferença entre sexos, próxima dos sete anos, mantém-se estável, refletindo padrões consolidados no acesso aos cargos políticos locais¹⁸⁸.

¹⁸² Espada, I., Vasconcelos, G., & Coucello, A. (2002): "Género e comportamento eleitoral: O eleitorado português e a actividade política das mulheres". Lisboa: Instituto de Estudos para o Desenvolvimento (IED). Este livro não está disponível online, os links que existem são para a aquisição da obra

¹⁸³ Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A. (2018): "Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal". Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Jordão, A. (2000): "Protagonistas do poder local: obstáculos e oportunidades". *Ex aequo*, 2/3, 117-123.

¹⁸⁴ Cover, A. (1977): "One good term deserves another: The advantage of incumbency in congressional elections". *American Journal of Political Science*, 21(3), 523-541. de la Calle, L., Martínez, Á., & Orriols, L. (2010): "Voting without ideology: Evidence from Spain (1979-2008)". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 129(1), 107-129. Silva, E. (2002). "Barreiras à entrada no mercado político - As eleições autárquicas portuguesas". *Sociologia*, 12, 145-154; Teixeira, A. L. (2016): "Desigualdades de género nos cargos políticos em Portugal: do poder central ao poder local" (Tese de Doutoramento não publicada). Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.

¹⁸⁵ Saraiva, A. P. (2017): "Liderança política no feminino. As presidentes de câmara no poder local em Portugal". *Faces de Eva: Estudos sobre a Mulher*, 37, 41-61. Espada, I., Vasconcelos, G., & Coucello, A. (2002): "Género e comportamento eleitoral: O eleitorado português e a actividade política das mulheres". Lisboa: Instituto de Estudos para o Desenvolvimento (IED).

¹⁸⁶ Tavares, S., et al. (2013): "Perfil do Autarca – Caracterização dos Eleitos Locais 2013", SGMAI. Tavares, S., et al. (2009): "Perfil do Autarca – Caracterização dos Eleitos Locais 2009", SGMAI; Archer, G., & Tavares, S. (2005): "Perfil do Autarca – Caracterização dos eleitos locais 2005", SGMAI

¹⁸⁷ Fonte: [Perfil dos eleitos às autarquias locais 2021 da SGMAI](#)

¹⁸⁸ Fonte: [Perfil dos eleitos às autarquias locais 2021 da SGMAI](#)

Esta evolução apresenta variações importantes entre os diferentes órgãos. Nos órgãos deliberativos, como as Assembleias de Freguesia, observa-se uma presença mais expressiva de pessoas eleitas em faixas etárias mais jovens, sobretudo, entre as mulheres. Em 2025, cerca de 47% das mulheres com assento nestas assembleias têm menos de 40 anos, face a 25% dos homens. Este dado reforça a leitura de que este tipo de órgão constitui um espaço de entrada na vida política, sobretudo, para mulheres mais jovens. Já nas Assembleias Municipais, a distribuição etária é mais equilibrada, concentrando-se maioritariamente entre os 40 e os 59 anos, com diferenças pouco expressivas entre sexos.¹⁸⁹.

Nos órgãos executivos, as assimetrias tornam-se mais marcadas. As Presidências de Câmara continuam a ser ocupadas maioritariamente por homens com idades mais avançadas. Em 2025, 76% das pessoas em funções nas Presidências de Câmara são homens com mais de 50 anos, enquanto apenas 4% das mulheres que ocupam este cargo têm menos de 40 anos. Nas Juntas de Freguesia, o padrão repete-se, ainda que com menor intensidade: 71% das pessoas nas Presidências de Junta são homens com 50 anos ou mais, face a 57% no caso das mulheres. Estes dados confirmam que o exercício de funções executivas de topo permanece fortemente associado à senioridade, sendo o acesso mais tardio especialmente evidente no caso das mulheres¹⁹⁰.

Em contraste, em cargos como secretariado, tesouraria ou vogal nas Juntas de Freguesia — também de natureza executiva, mas com menor visibilidade política — nota-se uma presença mais significativa de pessoas eleitas com menos de 40 anos, particularmente mulheres. No caso das secretárias e vogais, mais de 30% das mulheres têm menos de 40 anos, o que sugere que estes lugares funcionam como porta de entrada para a atuação política em contexto local. Entre as vogais, por exemplo, 14% das mulheres têm entre 18 e 29 anos, face a apenas 4% dos homens nesta faixa, revelando uma diferença expressiva no acesso precoce entre sexos.¹⁹¹.

Este padrão etário aponta para uma dinâmica relevante: a participação de mulheres jovens em cargos políticos locais parece estar a crescer, particularmente nas posições menos hierarquizadas das Juntas de Freguesia. Entre as vogais, por exemplo, 14% das mulheres têm entre 18 e 29 anos, face a apenas 4% dos homens na mesma faixa etária, o que revela uma diferença significativa no acesso precoce entre sexos. Nos cargos de secretária e tesoureira, essa tendência repete-se: 32% das mulheres secretárias e 28% das mulheres tesoureiras têm menos de 40 anos, face a 18% e 21% dos homens, respetivamente. Estes dados podem ser interpretados como um sinal de renovação geracional e de abertura crescente à participação política precoce por parte das mulheres, em particular nos órgãos executivos de base. Embora o acesso às funções de maior responsabilidade continue fortemente associado à senioridade — como evidenciam os dados das presidências — estes resultados sugerem que se está a consolidar uma nova base de recrutamento mais jovem e mais diversa, com potencial para alterar, no médio prazo, os perfis de género e de idade na liderança autárquica¹⁹².

A desagregação por distrito revela disparidades significativas na presença de mulheres nos cargos autárquicos, com variações territoriais bem marcadas em 2025. Nas Juntas de Freguesia, as presidências continuam fortemente ocupadas por homens na maioria dos distritos, embora se observe uma presença relativamente mais expressiva de mulheres em alguns contextos urbanos, como Lisboa, Porto e Setúbal, onde a percentagem de mulheres presidentes se aproxima dos 17 a 20%. Por contraste, em distritos do interior como Bragança, Guarda ou Vila Real, a presença de mulheres nestas funções é muito reduzida, por vezes inferior a 5%. Na Região Autónoma dos Açores, a diversidade é, particularmente, acentuada: em ilhas como Porto Santo e Santa Maria, todas as presidências de Junta são ocupadas por mulheres, enquanto na Ilha Graciosa e na Ilha do Corvo essas presidências são exclusivamente desempenhadas por homens¹⁹³.

¹⁸⁹ Fonte: [Perfil dos eleitos às autarquias locais 2021 da SGMAI](#)

¹⁹⁰ Fonte: [Perfil dos eleitos às autarquias locais 2021 da SGMAI](#)

¹⁹¹ Fonte: [Perfil dos eleitos às autarquias locais 2021 da SGMAI](#)

¹⁹² Fonte: [Perfil dos eleitos às autarquias locais 2021 da SGMAI](#)

¹⁹³ Fonte: [Perfil dos eleitos às autarquias locais 2021 da SGMAI](#)

No que respeita às Assembleias de Freguesia e às Assembleias Municipais, que representam os órgãos deliberativos da governação local, a distribuição territorial revela, igualmente, níveis reduzidos de participação de mulheres nas presidências. Em quase todos os distritos, estes cargos continuam a ser ocupados predominantemente por homens. Em 2025, a percentagem de mulheres presidentes de Assembleia de Freguesia raramente ultrapassa os 15%, com valores mais expressivos apenas em distritos como Lisboa e Setúbal. Nas Assembleias Municipais, a tendência é semelhante: a presença de mulheres nas presidências mantém-se pontual e abaixo dos 20% em praticamente todos os distritos. Estes dados confirmam que a desigualdade de género nos cargos de liderança política é transversal aos diferentes órgãos, com variações territoriais, mas sem qualquer sinal de paridade em nenhum contexto distrital¹⁹⁴.

Os dados de 2025 mostram uma continuidade nas tendências observadas até 2013, com algumas alterações no perfil etário das pessoas eleitas para os órgãos autárquicos. Verifica-se um envelhecimento global do perfil autárquico, tanto entre homens como entre mulheres, especialmente nos cargos de maior poder político.

As mulheres continuam, em média, a ser mais jovens do que os homens em todos os cargos. A sua presença é mais significativa nas faixas dos 18–30 e 31–45 anos, sobretudo enquanto membros das Assembleias de Freguesia e nos cargos de secretária, tesoureira e vogal nas Juntas de Freguesia.

Os homens mantêm maior expressão nas faixas a partir dos 50 anos, sobretudo nas funções de presidência, onde a média etária é mais elevada.

Nas presidências das Câmaras e Assembleias Municipais, a maioria das pessoas tem 46 anos ou mais. Na Câmara Municipal, 76% das presidências são ocupadas por homens com mais de 50 anos.

A distribuição territorial nas Câmaras Municipais evidencia fortes assimetrias: em distritos como Lisboa e Coimbra, a percentagem de mulheres nas presidências de Câmara aproxima-se dos 20%, enquanto em outros — como Bragança, Vila Real, Viseu e Faro — não há qualquer mulher a exercer essa função. Estas desigualdades territoriais refletem padrões persistentes no acesso de mulheres à liderança executiva de topo.

A distribuição territorial nas Juntas de Freguesia também é desigual: Lisboa (19%), Setúbal (18%) e Porto (17%) registam as percentagens mais elevadas de mulheres nas presidências, enquanto Bragança (3%), Guarda (4%) e Vila Real (2%) apresentam valores muito reduzidos.

Nas Regiões Autónomas, observa-se uma forte variação entre ilhas: em Porto Santo (Madeira) e Santa Maria (Açores), todas as presidências de Junta são ocupadas por mulheres, enquanto na Ilha Graciosa e no Corvo (Açores) são exclusivamente ocupadas por homens.

O perfil socioprofissional das pessoas eleitas para os órgãos autárquicos, em 2025, confirma tendências já observadas em 2013, mas revela também mudanças significativas, particularmente na qualificação das mulheres eleitas e na diferenciação entre os vários níveis da administração local.

Entre as mulheres eleitas, mantém-se a forte presença em profissões de elevada qualificação, sobretudo, nas áreas da educação, saúde e serviços jurídicos e sociais. No total das vereadoras, 25,1% são professoras, 17,8% especialistas em áreas jurídicas e sociais, e 10% profissionais de saúde.

¹⁹⁴ Fonte: [Perfil dos eleitos às autarquias locais 2021 da SGMAI](#)

Nas presidências de Câmara, este padrão repete-se: cerca de 44% das mulheres presidentes têm formação ou exercício profissional nestas áreas, confirmando a continuidade com 2013, onde a categoria de “Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas” representava 73,9% deste grupo.

Nas Assembleias Municipais, 36,5% das mulheres presidentes são professoras, e 19% trabalham nas áreas jurídicas, sociais ou culturais. Entre as mulheres membros das Assembleias de Freguesia, cerca de 9% são professoras, 7,9% profissionais de saúde, e 6% especialistas em serviços jurídicos, sociais ou culturais. Em conjunto, estas três categorias representam mais de 23% deste universo, superando os 29,5% identificados, em 2013, para a categoria de “profissões intelectuais e científicas”. Esta evolução reflete uma consolidação da qualificação profissional das mulheres eleitas, particularmente nas freguesias.

Entre os homens, o perfil profissional é mais diverso. Nos órgãos municipais, como Câmaras e Assembleias, observa-se uma maior presença de professores (13,9% entre vereadores), gestores e especialistas técnicos. No entanto, ao nível das freguesias, a realidade mantém-se distinta: apenas 23% dos presidentes de Junta têm licenciatura e as profissões mais comuns são aposentado (12,7%), proprietário de pequeno negócio (10,7%) e profissão não definida (17%). Entre os membros de Assembleia de Freguesia, mais de 50% têm, no máximo, o 12.º ano, e cerca de 30% exercem atividades manuais, operacionais, comerciais ou não declaradas.

Os dados de 2025 mostram, assim, que as mulheres eleitas continuam, em média, a apresentar perfis profissionais mais qualificados do que os homens, especialmente, nos órgãos de freguesia. Esta diferença é menos acentuada nos cargos municipais, onde os perfis profissionais se aproximam. No entanto, permanece evidente que o recrutamento político continua a ser mais exigente para as mulheres, sendo-lhes, mais frequentemente, exigido capital académico e profissional elevado para aceder aos mesmos cargos. Trata-se de uma continuidade face a 2013, mas com uma tendência de reforço da qualificação das mulheres eleitas e de ligeira aproximação entre sexos nos níveis superiores da governação local.

Os dados de 2025 revelam um aumento generalizado das qualificações académicas das pessoas eleitas para os órgãos autárquicos, com níveis médios de escolaridade mais elevados entre as mulheres e nos órgãos de nível municipal. As diferenças entre sexos e entre os níveis da administração mantêm-se marcadas, mas com sinais de aproximação, em alguns cargos.

Em 2013, 63% das mulheres eleitas tinham formação superior (curso médio/bacharelato, licenciatura, mestrado ou doutoramento), face a 35,4% dos homens. Em 2025, estes valores aumentaram: entre as mulheres eleitas, os dados indicam que, cerca de 74%, têm formação superior, enquanto, entre os homens eleitos, essa proporção é de aproximadamente 52%, confirmando a continuidade da diferença entre sexos.

Nos cargos municipais, a diferença é ainda mais expressiva. Entre as mulheres presidentes de Câmara, 97% têm formação superior — 79,4% licenciatura, 14,7% pós-graduação ou doutoramento — contrastando com 76,7% dos homens no mesmo cargo. Entre as vereadoras, 88,7% das mulheres têm ensino superior, face a 71,1% dos homens. Esta diferença é menos acentuada do que em 2013, mas permanece significativa. Nas Assembleias Municipais, o padrão repete-se: 84,1% das mulheres presidentes têm ensino superior, comparando com 71,1% dos homens. Entre os membros das Assembleias, 73,4% das mulheres têm licenciatura ou mais, enquanto entre os homens esse valor é de 50,7%.

Nas freguesias, as diferenças entre sexos são mais pronunciadas. Entre as mulheres presidentes de Junta, 54,4% têm formação superior, enquanto, entre os homens presidentes, o valor desce para 26,7%. Nos cargos de base executiva, como vogais, secretárias e tesoureiras, as mulheres apresentam percentagens de ensino superior entre 45% e 57%, enquanto, entre os homens, os valores variam entre 28% e 32%. Esta assimetria verifica-se também na base deliberativa: 45,2% das mulheres membros de Assembleia de Freguesia têm ensino superior, face a 23,8% dos homens. A

presença de mulheres com apenas o ensino básico é residual, ao passo que, entre os homens, sobretudo nas freguesias, mais de 30% têm escolaridade até ao 9.º ano.

Os dados de 2025 confirmam, assim, que o perfil escolar das mulheres eleitas continua, em média, a ser mais elevado do que o dos homens, com maior qualificação académica e menor incidência de níveis de ensino básico. Esta diferença é mais acentuada nos órgãos de freguesia, mas também se verifica nos órgãos municipais. Apesar de uma ligeira aproximação em alguns cargos, os dados sugerem que o acesso das mulheres à política local continua a depender de um capital escolar mais elevado, refletindo padrões persistentes de desigualdade de género no recrutamento e na valorização política.

As tabelas apresentadas, de seguida, permitem uma análise comparativa entre o perfil de mulheres e homens eleitos para vários cargos do poder local. Este resumo tem como base os dados das pessoas eleitas nas eleições autárquicas de 2021 disponibilizados pela SGMAI.

Tabela 9 - Perfil das/os Presidentes de Câmara eleitas/os em 2021, por sexo

Perfil	Presidência de Câmara – Mulheres (M)	Presidência de Câmara – Homens (H)
% pessoas eleitas	11,0% (34 em 308 municípios)	89,0% (274 em 308 municípios)
Idade média	48 anos	56 anos
Faixa etária predominante	40–49 anos	50–59 anos
Distrito	Lisboa, Setúbal, Coimbra com maior %	Bragança, Viseu, Faro: 0% mulheres
Profissão	Docência (14,7%), Jurídico/Social (14,7%)	Docência (16,1%), Gestão, Finanças
Habilitações	97% com ensino superior (79,4% licenciatura)	76,7% com ensino superior (58% licenciatura)

Fonte: Perfil dos eleitos às autarquias locais 2021 da SGMAI

Tabela 10 - Perfil das/os Vereadoras/es Municipais eleitas/os em 2021, por sexo

Perfil	Vereação – Mulheres (M)	Vereação – Homens (H)
% pessoas eleitas	38,8% (673 em 1.734 cargos)	61,2% (1.061 em 1.734 cargos)
Idade média	~47 anos	~54 anos
Faixa etária predominante	40–49 anos	50–59 anos
Distrito	Maior % de mulheres em Lisboa, Setúbal	Predominância masculina transversal
Profissão	Professoras (25,1%), Jurídico/Social (17,8%), Saúde (10%)	Professores (13,9%), Ciências/Engenharia (11%), Finanças/Gestão (14%)
Habilitações	88,7% com ensino superior (66,1% licenciatura)	71,1% com ensino superior (57,6% licenciatura)

Fonte: Perfil dos eleitos às autarquias locais 2021 da SGMAI

Tabela 11 - Perfil das/os Presidentes de Assembleia Municipal eleitas/os em 2021, por sexo

Perfil	Presidência de Assembleia – Mulheres (M)	Presidência de Assembleia – Homens (H)
% pessoas eleitas	20,9% (63 em 301 presidências)	79,1% (238 em 301 presidências)
Idade média	~55 anos	~60 anos
Faixa etária predominante	50–59 anos	60+ anos
Distrito	Lisboa, Setúbal, Coimbra com maior %	Todos os distritos com maioria masculina
Profissão	Professora (36,5%), Jurídico/Social (19%)	Aposentado (18,1%), Professor (16,4%)
Habilitações	84,1% com ensino superior (66,7% licenciatura)	71,1% com ensino superior (61,8% licenciatura)

Fonte: Perfil dos eleitos às autarquias locais 2021 da SGMAI

Tabela 12 - Perfil das/os Presidentes de Junta de Freguesia eleitas/os em 2021, por sexo

Perfil	Presidência de Junta de Freguesia – Mulheres (M)	Presidência de Junta de Freguesia – Homens (H)
% pessoas eleitas	16,5% (474 em 2.874 juntas)	83,5% (2.400 em 2.874 juntas)
Idade média	~50 anos	~58 anos
Faixa etária predominante	40–49 anos	50–59 anos
Distrito	Mais mulheres: Lisboa, Setúbal, Porto	Vários distritos com 0% mulheres (ex: Bragança)
Profissão	Professora (13,7%), Saúde (8,2%), Administrativa (10,3%)	Pequeno empresário (10,7%), Aposentado (12,7%), Profissão não definida (17%)
Habilitações	54,4% com ensino superior (46,6% licenciatura)	26,7% com ensino superior (23% licenciatura)

Fonte: Perfil dos eleitos às autarquias locais 2021 da SGMAI

Tabela 13 - Perfil das/os vogais de Junta de Freguesia eleitas/os em 2021, por sexo

Perfil	Vogais – Mulheres (M)	Vogais – Homens (H)
% pessoas eleitas	48,9% (488 em 997 vogais registados)	51,1% (509 em 997 vogais registados)
Idade média	~43 anos	~51 anos
Faixa etária predominante	31–45 anos	50–59 anos
Distrito	Maior % de mulheres em Lisboa e Setúbal	Predomínio masculino nos distritos do interior
Profissão	Professoras (11,3%), Jurídico/Social (11,1%), Saúde (10,7%)	Pequenos empresários (5,3%), Técnicos intermédios (5,1%), Aposentados (13,9%)

Habilitações	56,8% com ensino superior (44,3% licenciatura)	31,8% com ensino superior (28,1% licenciatura)
---------------------	--	--

Fonte: Perfil dos eleitos às autarquias locais 2021 da SGMAI

Tabela 14 - Perfil das/os Presidentes de Assembleia de Freguesia eleitas/os em 2021, por sexo

Perfil	Presidência Assembleia Freguesia – Mulheres (M)	Presidência Assembleia Freguesia – Homens (H)
% pessoas eleitas	31,7% (828 em 2.610 presidências)	68,3% (1.782 em 2.610 presidências)
Idade média	~50 anos	~58 anos
Faixa etária predominante	40–49 anos	50–59 anos
Distrito	Maior % de mulheres em Lisboa, Setúbal, Porto	Majoria masculina transversal
Profissão	Professoras (13,9%), Jurídico/Social (10,7%), Apoio Administrativo (8,2%)	Aposentados (15,0%), Pequenos empresários (6,6%), Professores (6,9%)
Habilitações	58,6% com ensino superior (49,5% licenciatura)	35,2% com ensino superior (28,4% licenciatura)

Fonte: Perfil dos eleitos às autarquias locais 2021 da SGMAI

Quanto ao perfil **socioprofissional** das mulheres eleitas a nível local¹⁹⁵, em 2013, existia predomínio da categoria "Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas"¹⁹⁶, nos 35,6% das mulheres eleitas, sendo mais expressiva ao nível dos municípios, com 61,4% das eleitas (29,5% a nível de freguesia). A segunda categoria mais significativa é a de "Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura e Pescas", tanto para cargos municipais (8,4%) como de freguesia (19,2%). No caso dos homens, a categoria mais comum era a de "Operários, Artífices e Operadores de Máquinas", em que se inseriam 29,1% do total dos homens eleitos a nível local, seguida de "Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas", com 18%.

Ao contrário do que acontecia com as mulheres, o perfil dos homens eleitos era diferente consoante o órgão administrativo, em que os homens eleitos para o município eram "Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas" com 43% (seguido de "Operários, Artífices e Operadores de Máquinas" com 15%), e nas freguesias "Operários, Artífices e Operadores de Máquinas" com 32,6% (seguido de "Pessoal Administrativo e Similares, Pessoal dos Serviços e Vendedores" com 13,5%). Verificava-se, assim, que as mulheres eleitas pertencem geralmente a categorias profissionais de maior especialização do que os homens, especialmente ao nível da freguesia¹⁹⁷.

Nas mulheres eleitas nas autárquicas de 2013, observou-se uma distinção nos perfis profissionais entre órgãos municipais e órgãos de freguesia. Entre as Presidentes de Câmara Municipal, a

¹⁹⁵ Com base nos dados do Perfil do Autarca 2005, 2009 e 2013, e respeitando a Classificação Nacional de Profissões de 1994 (CNP/94) usada nesses documentos.

¹⁹⁶ De acordo com o Sistema Integrado de Metainformação do INE, inserem-se na categoria de "Especialistas das profissões intelectuais e científicas" da CNP/94 profissionais que "desenvolvem conhecimentos ou aplicam conceitos e teorias científicas ou artísticas, transmitem-nos de forma sistemática através do ensino [...]. As tarefas consistem em: realizar análises e pesquisas, desenvolver conceitos, teorias e métodos e pôr em prática os conhecimentos obtidos no domínio das Ciências Físicas - incluindo as matemáticas, a engenharia e a tecnologia - e das ciências da vida - incluindo a profissão de médico, - assim como das Ciências Sociais e Humanas ou emitir pareceres sobre essas matérias; ensinar a vários graus de ensino a teoria e a prática de uma ou várias disciplinas; prestar diversos serviços comerciais, jurídicos e sociais, contar e interpretar obras de arte; dar orientações espirituais, elaborar comunicações científicas e relatórios; supervisionar outros trabalhadores.". Disponível em <https://smi.ine.pt/Categoria/Detalhes/2436310?data=19%2F03%2F2025%2000%3A00%3A00>.

¹⁹⁷ Tavares, S., et al. (2013): "Perfil do Autarca – Caracterização dos Eleitos Locais 2013", SGMAI.

proporção de “Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas” aumentou de 68,2%, em 2005, para 73,9%, em 2013¹⁹⁸. Nos órgãos de Freguesia, em 2005, o grupo predominante era “Pessoal Administrativo”, tendência que se alterou em 2013, quando a categoria “Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas” correspondia a 29,5% das eleitas¹⁹⁹.

Quanto às **habilitações literárias**, os dados disponíveis²⁰⁰ indicavam que, em 2013, no total dos homens eleitos, 35,4% tinham concluído o ensino superior (Curso Médio/Bacharelato, Licenciatura, Mestrado/Pós-graduação ou Doutoramento), um valor significativamente inferior aos 63% do total das mulheres eleitas²⁰¹.

Ao nível dos diferentes órgãos, a formação superior era elevada, tanto ao nível da Presidência de Câmara 60,9%, como ao nível das Presidentes de Assembleia Municipal (60,5%). Ao nível das Freguesias, os valores eram mais reduzidos, 40,9% no caso das Presidentes de Junta de Freguesia e 39,1% das Presidentes de Assembleias de Freguesia²⁰².

Estes dados corroboram a percepção expressa, em várias entrevistas, de que as mulheres eleitas reúnem qualificações superiores aos homens, para os quais o nível de exigência é menor²⁰³, e da literatura, que sugere que, para acederem aos mesmos cargos, as mulheres necessitam de um capital escolar superior ao dos homens²⁰⁴.

No que diz respeito ao **estado civil**, das mulheres eleitas a nível local, de acordo com os dados disponíveis²⁰⁵, em 2013 (a SGMAI não disponibilizou este dado no portal atual), uma parte significativa das mulheres autarcas eleitas era casada ou estava em união de facto (42,6%), enquanto 23,5% eram solteiras ou divorciadas/separadas. Comparando com os homens eleitos, constata-se que é maior a proporção de homens casados/em união de facto (55,3%) e menor a de solteiros ou divorciados/separados (12,4%)²⁰⁶.

No inquérito realizado no âmbito desta avaliação, além da informação relativa ao estado civil de titulares dos cargos, foi-lhes também perguntado se tinham filhas/os, quantos e se tinham menores a cargo. A análise combinada destas variáveis revela dinâmicas familiares distintas entre homens e mulheres autarcas, com variações significativas entre cargos. Nas Presidências de Câmara Municipal, todas as mulheres são casadas (100%) e todas têm filhas/os, mas nenhuma declarou ter menores a seu cargo, o que sugere que estas têm filhas/os adultas/os ou independentes. Já entre os homens, 67% são casados, 11% vivem em união de facto, 11% são solteiros e 6% viúvos. 83% dos homens são pais e 56% têm menores a cargo, sendo mais comuns as famílias com uma/um ou duas/dois filhas/os, enquanto 17% têm três ou mais filhas/os²⁰⁷.

Ao nível das Presidências de Assembleia Municipal, 78% das mulheres são casadas e, em percentagens iguais (7%), estão em união de facto, divorciadas e solteiras. Do total, 86% têm

¹⁹⁸ Tavares, S., et al. (2013): “Perfil do Autarca – Caracterização dos Eleitos Locais 2013”, SGMAI; Tavares, S., et al. (2009): “Perfil do Autarca – Caracterização dos Eleitos Locais 2009”, SGMAI; Archer, G., & Tavares, S. (2005): “Perfil do Autarca – Caracterização dos eleitos locais 2005”, SGMAI.

¹⁹⁹ Tavares, S., et al. (2013): “Perfil do Autarca – Caracterização dos Eleitos Locais 2013”, SGMAI; Tavares, S., et al. (2009): “Perfil do Autarca – Caracterização dos Eleitos Locais 2009”, SGMAI; Archer, G., & Tavares, S. (2005): “Perfil do Autarca – Caracterização dos eleitos locais 2005”, SGMAI.

²⁰⁰ Nos inquéritos realizados para a elaboração do Perfil do Autarca, o preenchimento da informação sobre habilitações literárias era facultativo. Assim, apenas uma parte dos participantes no inquérito assinalou as suas habilitações literárias.

²⁰¹ Tavares, S., et al. (2013): “Perfil do Autarca – Caracterização dos Eleitos Locais 2013”, SGMAI.

²⁰² Tavares, S., et al. (2013): “Perfil do Autarca – Caracterização dos Eleitos Locais 2013”, SGMAI; Tavares, S., et al. (2009): “Perfil do Autarca – Caracterização dos Eleitos Locais 2009”, SGMAI; Archer, G., & Tavares, S. (2005): “Perfil do Autarca – Caracterização dos eleitos locais 2005”, SGMAI.

²⁰³ Membro da academia (mulher), sessão participativa (mulheres), sessão participativa (homens).

²⁰⁴ Teixeira, A. L. (2016): “Desigualdades de género nos cargos políticos em Portugal: do poder central ao poder local” (Tese de Doutoramento não publicada). Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.

²⁰⁵ Nos inquéritos realizados para a elaboração do Perfil do Autarca, o preenchimento da informação sobre estado civil era facultativo. Assim, apenas uma parte dos participantes no inquérito assinalou as suas habilitações literárias.

²⁰⁶ Tavares, S., et al. (2013): “Perfil do Autarca – Caracterização dos Eleitos Locais 2013”, SGMAI.

²⁰⁷ Equipa de avaliação: “Inquérito online”, 2025.

filhas/os, e 21% delas tem menores a cargo, com maior incidência de famílias com duas/dois filhas/os. Entre os homens neste cargo, 70% são casados, 10% vivem em união de facto, 3% são divorciados, 10% solteiros e 7% viúvos. Neste grupo, 90% dos homens são pais, mas apenas 20% têm menores a seu cargo, sendo mais comum entre estas famílias com duas/dois ou três filhas/os²⁰⁸.

Nas freguesias, as diferenças são mais acentuadas: no caso das Presidentes de Junta de Freguesia, 61% são casadas, 11% vivem em união de facto, 17% são divorciadas, 7% são solteiras e 4% são viúvas. Destas, 91% têm filhas/os e 50% têm menores a seu cargo. A maioria das mulheres tem uma/um ou duas/dois filhas/os, e, numa proporção menor (4%), tem três ou mais filhas/os. Nos homens Presidentes de Junta, 76% são casados, 7% vivem em união de facto, 8% são divorciados, 7% são solteiros e 2% são viúvos. 88% têm filhas/os e 40% têm menores a seu cargo, sendo mais comum encontrarmos homens com filhas/os adultas/os ou com famílias ligeiramente maiores (7% têm três ou mais filhas/os)²⁰⁹.

Nas Presidências de Assembleia de Freguesia, 60% das mulheres são casadas e, em igual percentagem (20%), são divorciadas e solteiras e 80% têm filhas/os, sendo que 60% têm menores a cargo, sendo o valor mais acentuado no total de todas as mulheres autarcas. Entre os homens, 67% são casados, 8% são divorciados, 17% são solteiros e 8% são viúvos. 83% têm filhas/os e 33% têm menores a cargo. Em termos gerais, os autarcas casados predominam em todos os cargos, mas as mulheres surgem com maior frequência em configurações familiares onde conjugam o exercício de cargos políticos com o cuidado de menores, sobretudo ao nível das freguesias²¹⁰.

Este resultado sugere o alinhamento com as dificuldades de conciliação de exigências familiares e políticas enfrentadas pelas mulheres entrevistadas e participantes em entrevistas²¹¹, bem como noutras dimensões de análise do inquérito²¹², que corroboram a literatura quanto às perceções de que a conciliação cabe às mulheres e não à sociedade, como um todo.

Comparando com 2013, verifica-se um aumento da proporção de mulheres autarcas casadas, especialmente nos cargos municipais, onde em 2025 todas as Presidentes de Câmara e 78% das Presidentes de Assembleia Municipal estão casadas, face aos 42,6% de casadas ou em união de facto em 2013.

Nas freguesias, o padrão mantém-se, mas com maior diversidade de estados civis. Entre os homens, o perfil de 2025 confirma a tendência de 2013, com predominância de casados, embora com maior dispersão nas freguesias, onde surgem mais solteiros, divorciados e viúvos.

Adicionalmente, em 2025, a maioria dos autarcas tem filhas/os, mas as mulheres, sobretudo nas freguesias, acumulam mais frequentemente o cuidado de menores a cargo, ao contrário dos homens, que apresentam mais frequentemente filha/os adultas/os ou já independentes.

No que concerne ao **perfil socioeconómico**, a partir dos dados recolhidos no inquérito, é possível verificar que os homens autarcas tendem a ser a principal fonte de rendimento do agregado familiar, sobretudo nas câmaras municipais e freguesias²¹³.

Nos cargos municipais, homens e mulheres apresentam diferenças subtis na forma como se posicionam em relação ao rendimento principal do agregado familiar. Nas Câmaras Municipais,

²⁰⁸ Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

²⁰⁹ Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

²¹⁰ Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

²¹¹ Membro da academia (mulher), sessão participativa (mulheres), atores institucionais (mulheres), representantes de partidos políticos (mulheres), sessão participativa (homens).

²¹² Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

²¹³ Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

60% das mulheres assumem ser a principal fonte de rendimento, enquanto os restantes 40% indicam rendimento partilhado com a/o cônjuge/parceira/o. Nos homens, a responsabilidade pelo rendimento principal é mais frequente, com 69,2% a afirmarem ser a principal fonte de rendimento familiar e uma proporção menor de situações de rendimento partilhado (15,4%) ou dependência da/o cônjuge/parceira/o (15,4%). Nas Assembleias Municipais, a distribuição entre sexos é mais equilibrada: 57,1% das mulheres e 58,6% dos homens asseguram o rendimento principal do agregado familiar. Com ligeiras diferenças, ambos os sexos partilham os rendimentos do agregado familiar, 35,7%, no caso das mulheres, e 37,9%, no caso dos homens. De assinalar também uma presença residual de dependência da/o cônjuge/parceira/o entre as mulheres (7,1%) e homens (3,4%)²¹⁴.

Nas freguesias, as diferenças tornam-se mais visíveis. Nas Juntas de Freguesia, 59,6% das mulheres indicam ser a principal fonte de rendimento, mas 32,7% reportam rendimento partilhado e 7,7% dependem financeiramente da/o cônjuge/parceira/o. Entre os homens, 52,1% asseguram o rendimento principal e 43,6% indicam rendimento partilhado, com 4,3% a referirem dependência da/o cônjuge/parceira/o. Nas Assembleias de Freguesia, a maioria dos homens (83,3%) afirma ser a principal fonte de rendimento familiar, enquanto, exatamente na mesma proporção de 8,3%, existe a partilha do rendimento e o rendimento exclusivo da/o cônjuge/parceira/o). Já as mulheres neste cargo apresentam uma distribuição mais equilibrada: 40% asseguram o rendimento principal, 40% indicam rendimento partilhado, assinalando-se ainda que 20% o rendimento principal é da/o cônjuge/parceira/o²¹⁵.

No que concerne à **entrada na vida política**, as mulheres inquiridas iniciaram a sua participação política e cívica, sobretudo, na vida adulta (respostas das mulheres entre 31-45 anos (69,6%), 46-60 anos (53,2%) e com mais de 61 anos (30,8%)). A entrada numa fase mais precoce, como a adolescência, foi assinalada em especial pelas inquiridas que têm mais de 61 anos, com 46,2%, mas, de um modo geral, o envolvimento na adolescência ou durante a universidade é menos frequente entre as mulheres: apenas 4,3% das mulheres dos 31 aos 45 anos iniciaram a sua participação durante a universidade e menos de 15% das mulheres em qualquer faixa etária referem este espaço como ponto de partida²¹⁶.

²¹⁴ Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

²¹⁵ Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

²¹⁶ Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

Câmaras Municipais

- Entre as mulheres dos 46-60 anos, 60% indicam que são a principal fonte de rendimento, e 40% referem que o rendimento é partilhado em igual proporção com a/o cônjuge/parceira/o
- Entre os homens, dos 46-60 anos, 69,2% afirmam ser a principal fonte de rendimento, 15,4% indicam partilha e outros 15,4% referem que o rendimento é assegurado pela/o cônjuge/parceira/o, sobretudo entre os 61 anos ou mais.

Assembleias Municipais

- As mulheres, distribuídas entre os 46-60 anos e os 61+, referem em 57,1% dos casos que o rendimento é assegurado por si próprias e em 35,7% que é partilhado com a/o cônjuge/parceira/o. Apenas 7,1% referem depender do rendimento da/o cônjuge/parceira/o.
- Entre os homens das faixas dos 31-45, 46-60 e 61+, 58,6% asseguram o rendimento do agregado, 37,9% referem partilha e 3,4% indicam que o rendimento principal provém da/o cônjuge/parceira/o.

Juntas de Freguesia

- Entre as mulheres dos 31-45 anos, 50% partilham o rendimento com a/o cônjuge/parceira/o, 46% são a principal fonte de rendimento e 4% têm como principal fonte de rendimento a/o cônjuge/parceira/o. Na faixa etária dos 46-60 anos, 58% asseguram o rendimento do agregado e 30% partilham.
- Entre os homens, 52,1% são a principal fonte de rendimento do agregado, 43,6% partilham o rendimento com a/o cônjuge/parceira/o e 4,3% têm como principal fonte de rendimento a/o cônjuge/parceira/o, com maior incidência de partilha nas faixas dos 31-45 anos.

Assembleias de Freguesia

- Entre as mulheres, 40% (entre 31-45 e 46-60 anos) indicam partilha de rendimento, 40% são a principal fonte de rendimento e 20% têm como principal fonte de rendimento a/o cônjuge/parceira/o.
- Entre os homens, 83,3% são a principal fonte de rendimento do agregado, enquanto 8,3% partilham e outros 8,3% têm na/o cônjuge/parceira/o a principal fonte de rendimento.

As mulheres inquiridas referem, maioritariamente, que foram influenciadas por redes de proximidade no momento de integração na atividade política, destacando-se as redes de amizade como a principal fonte de influência (21,7%), seguidas, de perto, por redes familiares (18,6%). Este dado evidencia a centralidade das relações pessoais informais no percurso de entrada política das mulheres, sugerindo uma menor mediação por estruturas institucionais formais. Ainda assim, a inspiração em figuras políticas de referência assume um peso significativo (14,7%), refletindo a importância de modelos individuais na decisão de se envolverem politicamente. A influência direta dos partidos políticos é relativamente limitada entre as mulheres (10,1%), enquanto o papel das juventudes partidárias se apresenta como residual (1,5%). Por outro lado, associações locais, regionais ou nacionais – cívicas ou solidárias – foram mencionadas por 8,5% das mulheres, mostrando que o envolvimento comunitário também funciona como espaço de socialização política. De notar, ainda, que uma proporção não negligenciável de mulheres (11,6%) afirma não ter sido influenciada por pessoas ou instituições no seu percurso de entrada na política, o que poderá apontar para trajetórias mais autónomas ou menos institucionalizadas²¹⁷.

No caso dos homens, o início na participação política e cívica ocorreu, sobretudo, na adolescência, entre aqueles que têm 46-60 anos (44,7%), 31-45 anos (36,4%) e com mais de 61 anos (35,2%). A entrada na universidade como início da participação foi mais expressiva nas gerações mais jovens, com 21,2% dos homens dos 31-45 anos e 11,7% dos 46-60 anos. Já a vida adulta é fase em que se envolveram as gerações mais velhas, em especial para os homens com mais de 61 anos (49,3%) e para os 46-60 anos (41,7%). A participação iniciada após a reforma apresenta uma expressão

²¹⁷ Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

residual em todas as faixas etárias, embora seja ligeiramente mais significativa entre os homens com mais de 61 anos (9,9%)²¹⁸.

Na influência no caso dos homens, verifica-se, tal como nas mulheres, preponderância de redes pessoais no momento de integração política, com as redes de amizade a surgirem como a principal influência (20,6%), seguidas por redes familiares (15,0%). No entanto, a ligação com estruturas formais como os partidos políticos é mais expressiva nos homens do que nas mulheres, com 15,6% dos homens a indicarem o partido como fator decisivo para o início da sua participação, assim como uma maior influência das juventudes partidárias (4,2%). A inspiração em figuras políticas de referência é menos referida pelos homens (11,7%) do que pelas mulheres, sugerindo um peso mais acentuado das organizações formais no caso masculino. As associações locais ou nacionais ocupam um espaço semelhante ao das mulheres (9,1%) e, tal como nas respostas femininas, uma parte dos homens (11,7%) declara não ter sido influenciado por pessoas ou instituições. Por fim, destacam-se ainda as associações estudantis (3,3%) e os colegas da universidade (3,1%), com maior presença nos percursos dos homens, reforçando a tendência, já identificada, para uma maior socialização política precoce e institucionalizada²¹⁹.

Perfil de entrada e influências

As mulheres entre 31-45 anos e 46-60 anos envolveram-se na política, sobretudo na vida adulta. Nas que têm mais de 61 anos, foi na vida adulta, mas sobretudo na adolescência.

A participação feminina é fortemente influenciada por redes de proximidade: amigas e amigos e familiares e bastante menor influência de partidos políticos (10,1%) e juventudes partidárias (1,5%). A inspiração em figuras políticas de referência assume importância relevante entre as mulheres (14,7%).

Os homens iniciaram a participação política, sobretudo, em fases precoces, nomeadamente na adolescência, nas faixas dos 31-45 anos, 46-60 anos e mais de 61. Nas gerações mais velhas (+61), a entrada ocorre também com frequência na vida adulta.

As redes de proximidade, como amigos e amigas e familiares, são as principais influências. Contudo, os homens apresentam maior ligação a partidos políticos (15,6%) e juventudes partidárias (4,2%) e mais presença em espaços de socialização formal, como associações de estudantes (3,3%) e colegas da universidade (3,1%).

4.2.8. A EXPERIÊNCIA DAS MULHERES NA POLÍTICA, OBSTÁCULOS E DESAFIOS

A persistente sub-representação das mulheres na política deve ser, antes de mais, entendida como um problema estrutural, centrado na limitada abertura dos partidos políticos à promoção efetiva da representação feminina²²⁰. Embora a legislação, como a Lei da Paridade, represente um marco relevante, as dinâmicas internas dos partidos continuam a constituir o principal entrave à participação plena e igualitária das mulheres. Estes organismos, ao manterem práticas organizacionais marcadamente masculinizadas, perpetuam uma lógica de exclusão que bloqueia o acesso das mulheres a posições de decisão, não obstante o cumprimento formal de quotas ou critérios legais de paridade.

Este contexto reflete-se na forma como a ambição política tem sido, frequentemente, invocada como um fator explicativo da menor presença das mulheres no espaço político. Contudo, este argumento ignora a natureza socialmente construída da ambição, que não emerge num vazio, mas antes se molda em função de contextos culturais e organizacionais específicos. A exclusão estrutural e as normas institucionais informais, dominadas por lógicas masculinas, desencorajam,

²¹⁸ Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

²¹⁹ Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

²²⁰ Cerqueira, C., Lamy, S., & Loureiro, D. C. (2024). "A fly in the ointment": The barriers to Portuguese female political participation. *Social Sciences*, 13, 619.

frequentemente, as mulheres de avançar nas suas carreiras políticas, criando um ambiente pouco propício ao desenvolvimento de aspirações de longo prazo.

A análise da experiência subjetiva das mulheres na política confirma esta realidade: o bloqueio à sua ascensão não decorre da ausência de competência ou mérito, mas da reprodução contínua de práticas de exclusão, tanto ao nível das estruturas organizacionais como das dinâmicas intersubjetivas que regulam o campo político²²¹. Trata-se de um padrão que transcende o universo político e se reflete noutras esferas da sociedade, incluindo as elites económicas, onde o "teto de vidro" persiste como um obstáculo invisível à progressão feminina²²².

Além disso, o discurso meritocrático, que responsabiliza individualmente as mulheres pela sua menor representação²²³, funciona como um mecanismo de desresponsabilização da sociedade e das instituições. Ao colocar o ónus sobre as próprias mulheres, exigindo-lhes uma demonstração constante de competência, este discurso obscurece os constrangimentos estruturais e contribui para a negação da discriminação sistémica. Esta lógica individualizante é particularmente visível nos contextos locais, onde a masculinização da política se mantém fortemente enraizada, limitando as oportunidades de progressão e de afirmação no espaço público²²⁴.

O mais recente Eurobarómetro (2024)²²⁵ ilustra, de forma eloquente, como estas perceções sociais continuam a reproduzir estereótipos de género: mais de um quinto da população europeia ainda considera que as mulheres "não são suficientemente ambiciosas" para alcançar cargos de topo e que "os homens são melhores líderes". Particularmente preocupante é a polarização de perceções entre jovens dos 15 aos 24 anos, onde a diferença de opiniões entre mulheres e homens é significativamente maior do que entre faixas etárias mais velhas. Portugal, contudo, destaca-se como um dos países onde a maioria da população reconhece que a maior presença de mulheres na política conduz a melhores decisões políticas – uma visão partilhada por 83% das pessoas inquiridas²²⁶.

Acresce, ainda, a questão da diferença nos níveis de ambição política entre mulheres e homens, conceito que remete para a predisposição e motivação para se candidatarem e permanecerem na vida política. Como sublinha a literatura internacional, a ambição política pode manifestar-se em diferentes momentos e formas, desde a ambição nascente – relacionada com o primeiro momento em que a pessoa considera concorrer, até à ambição progressiva, que implica a aspiração a cargos de maior poder²²⁷.

O percurso das mulheres na política local tem sido, fortemente, condicionado por um padrão de entrada tardia e por obstáculos estruturais que moldam a forma como acedem e permanecem em cargos de liderança. Para a maioria das inquiridas, o envolvimento político não acontece nas

²²¹ Lipovetsky, G. (2000). *A terceira mulher—Permanência e revolução no feminino*. Instituto Piaget. Jacobsen, J. P. (1998). *The economics of gender* (q). Hoboken, NJ: Blackwell Publishing Ltd. Archer, J., & Lloyd, B. (2002). *Sex and gender*. Cambridge University Press.

²²² Lipovetsky, G. (2000). *A terceira mulher—Permanência e revolução no feminino*. Instituto Piaget. Jacobsen, J. P. (1998). *The economics of gender* (q). Hoboken, NJ: Blackwell Publishing Ltd. Archer, J., & Lloyd, B. (2002). *Sex and gender*. Cambridge University Press.

²²³ Monteiro, R. (2011). "A política de quotas em Portugal: O papel dos partidos políticos e do feminismo de Estado". *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 92, 31–50. <https://doi.org/10.4000/rccs.3953>.

²²⁴ Santos, M. H., & Amâncio, L. (2016). "Gender inequalities in highly qualified professions: A social psychological analysis". *Journal of Social and Political Psychology*, 4(1), 427–443. <https://doi.org/10.5964/jspp.v4i1.487>.

²²⁵ European Commission (2025): "2025 report on gender equality in the EU". Disponível em: https://commission.europa.eu/document/download/055fdbab-5786-425e-a072-652bf53d8fe4_en?filename=Gender%20Equality%20Report.pdf Acesso em: 14 mar. 2025.

²²⁶ Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

²²⁷ Schlesinger, J. A. (1966). *Ambition and politics: Political careers in the United States*. Rand McNally. Black, G. (1972): "A theory of political ambition: Career choices and the role of structural incentives". *American Political Science Review*, 66, 144–159. <https://doi.org/10.2307/1959283>. Rohde, D. W. (1979): "Risk bearing and progressive ambition: The case of the United States House of Representatives". *American Journal of Political Science*, 23, 1–26. <https://doi.org/10.2307/2110769>. Maestas, C. D., Fulton, S., Maisel, S., & Stone, W. J. (2006): "When to risk it? Institutions, ambitions, and the decision to run for the U.S. House". *American Political Science Review*, 100, 195–208. <https://doi.org/10.1017/S0003055406062101>.

etapas precoces da vida, mas sim já na vida adulta, espelhando as dinâmicas sociais e culturais que continuam a afetar a sua participação. Esta entrada tardia nas gerações mais jovens revela-se associada a trajetórias mais informais de socialização política, nas quais as redes pessoais, como amigas/os (28,6% na faixa etária 31-45 e 23,1% na faixa etária 46-60) e familiares (14,3% e 21,8% respetivamente) desempenham um papel central. Já a influência direta dos partidos é reduzida nas faixas mais jovens, ganhando maior expressão nas mulheres com mais de 61 anos (17,4%)²²⁸.

À medida que avançam no seu percurso político, as mulheres tendem a ocupar cargos públicos a nível local com percursos que variam em termos de longevidade e consolidação. Nas Assembleias Municipais, o padrão é de carreiras prolongadas: 36% das mulheres que presidem a este órgão acumulam mais de 20 anos de experiência política, e 29% têm entre 16 e 20 anos de atividade. Este dado contrasta com o perfil das Presidentes de Junta de Freguesia, onde o percurso político é, em regra, mais recente e com uma forte incidência de mandatos de curta duração – 44% referem ter apenas entre um a cinco anos de exercício. As Presidentes de Câmara Municipal apresentam uma trajetória mais distribuída, com algumas a consolidarem percursos de longo prazo (33% com 20 anos ou mais) e outras a somarem entre 6 e 15 anos de experiência²²⁹.

Ainda que o acesso das mulheres aos cargos políticos locais seja feito, em grande parte, através das eleições autárquicas, importa destacar que uma proporção significativa já apresentava uma ligação formal ao partido pelo qual foram eleitas. Cerca de 58,3% das mulheres ocuparam, anteriormente, cargos nas estruturas partidárias²³⁰, sinalizando que, apesar de um percurso de entrada tardia e de menor presença em espaços de socialização precoce, muitas destas mulheres acabaram por consolidar uma trajetória dentro das dinâmicas internas dos partidos.

Contudo, o tipo de cargos ocupados revela diferenças importantes em relação aos homens. As mulheres estiveram, sobretudo, em cargos intermédios ou locais, com 75% das inquiridas a referirem ter desempenhado outros cargos nas estruturas do partido (em comparação com 72,6% dos homens), o que indica uma inserção maioritária em funções de base ou de menor visibilidade. Já os cargos executivos não-nacionais, que correspondem a posições com maior peso político, a nível local ou regional, foram ocupados por 10,7% das mulheres, um valor claramente inferior ao registado nos homens (16,4%), reforçando a ideia de que a progressão feminina dentro das estruturas partidárias é mais lenta e frequentemente limitada a espaços menos estratégicos.

Nos cargos executivos nacionais, as mulheres apresentam, curiosamente, uma presença ligeiramente superior à dos homens (10,7% face a 6,8%), o que poderá refletir trajetórias mais seletivas e individualizadas, onde uma minoria consegue aceder a funções de maior visibilidade a nível nacional. No entanto, continuam ausentes de cargos de fiscalização nacionais (0%), enquanto os homens ainda marcam presença, embora residual (1,4%)²³¹.

Estas diferenças apontam para um cenário em que, apesar do envolvimento formal e prolongado nas estruturas partidárias, as mulheres continuam a estar sub-representadas em posições estratégicas e de poder, sobretudo a nível local e nas instâncias de fiscalização, sendo mais frequentemente canalizadas para funções de suporte ou de base²³².

²²⁸ Dados provenientes do inquérito de avaliação aplicado.

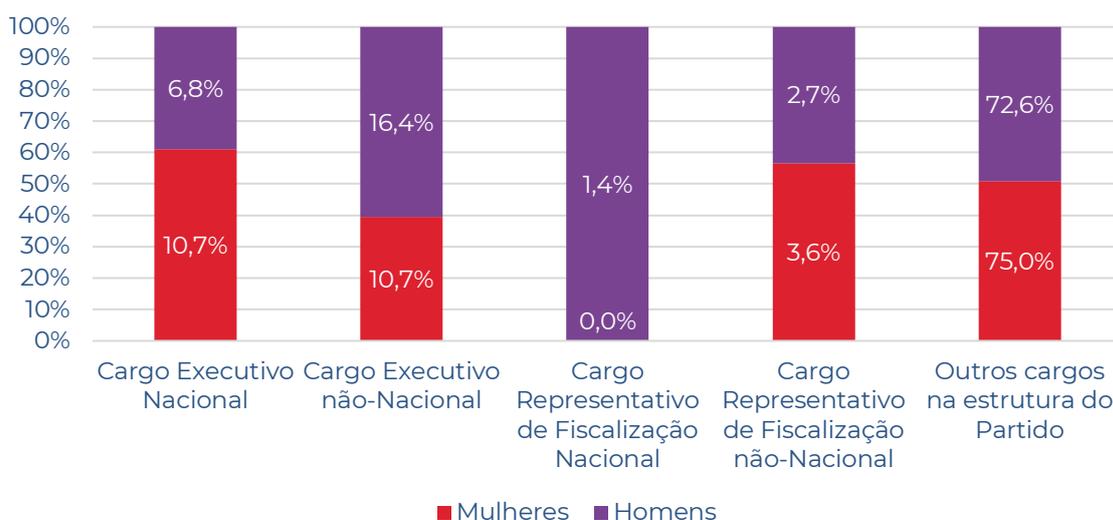
²²⁹ Dados provenientes do inquérito de avaliação aplicado.

²³⁰ Dados provenientes do inquérito de avaliação aplicado.

²³¹ Dados provenientes do inquérito de avaliação aplicado.

²³² Dados provenientes do inquérito de avaliação aplicado.

Figura 39 - Cargos ocupados na estrutura partidária



Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

Nas entrevistas e sessões participativas, bem como nos testemunhos recolhidos na imprensa, a perceção sobre as dificuldades e obstáculos em razão do sexo surge com a entrada em pleno na vida política.

Uma das entrevistadas, com menos de 50 anos, reconhece que, sem ter uma experiência partidária anterior, a Lei foi um fator determinante para a sua entrada, pois "forçou e abriu espaço para mais mulheres se envolverem na política e para criar consciência sobre este tema"²³³. Este testemunho ilustra como as medidas legislativas assumem um papel central na criação de oportunidades concretas para as mulheres, especialmente num sistema em que, como aponta a mesma interlocutora, "o instinto que nos incutem desde crianças não ajuda a criar esse espaço", numa clara referência às normas sociais que ainda hoje limitam a ambição política das mulheres desde tenra idade²³⁴. Contudo, mesmo num contexto de maior abertura formal, a experiência destas mulheres revela que os obstáculos não desaparecem, mas mudam de forma. O testemunho de Assunção Cristas, partilhado num encontro da FLAD em 2022, é paradigmático desta realidade. Relatando um percurso político rápido e ascendente, explicou que só sentiu, de forma clara, o peso de ser mulher ao alcançar o topo da hierarquia, quando assumiu a liderança do CDS. Até então, não tinha percecionado barreiras de género explícitas, mas ao chegar ao lugar de maior visibilidade e poder, deparou-se com dinâmicas que penalizam estruturalmente as mulheres. Nas palavras da mesma, mesmo as que chegam a cargos de topo "têm de fazer muito mais para serem reconhecidas" e enfrentam contextos em que a cultura organizacional continua a ser dominada por lógicas masculinas²³⁵.

Nas entrevistas que integram gerações anteriores e ocupam hoje lugares de liderança, o percurso político revela-se indissociável do contexto histórico da Revolução de Abril e o esforço de afirmação num espaço predominantemente masculinizado. A experiência de ter vivido o 25 de Abril ainda na juventude, como relatou uma das entrevistadas, "moldou de forma decisiva a consciência política e a vontade de participação ativa na construção de um país democrático"²³⁶. No entanto, esta vontade de contribuir para a afirmação da igualdade encontrou, cedo, barreiras no quotidiano

²³³ Membro de Partido Político (Mulher)

²³⁴ Membro de Partido Político (Mulher)

²³⁵ Fundação Luso-Americana para o Desenvolvimento (FLAD). (n.d.). Mulheres, Representação e Poder: A Importância da Paridade. Acesso em 2 de fevereiro de 2025. <https://www.flad.pt/mulheres-representacao-e-poder-a-importancia-da-paridade>.

²³⁶ Ator institucional (mulher)

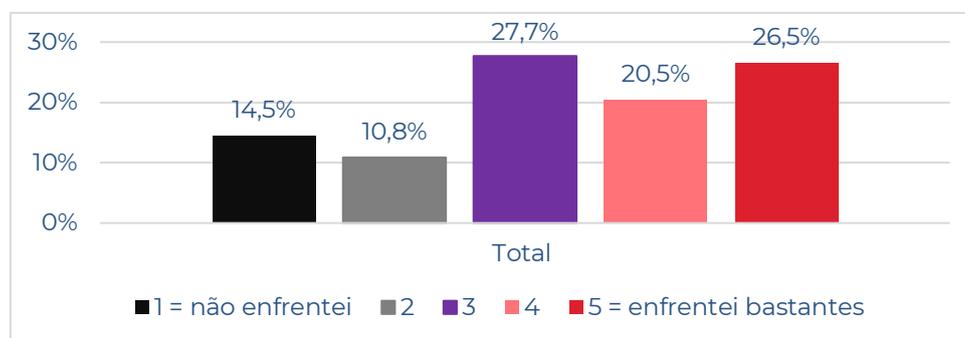
da participação política. Outra das entrevistadas, recordou o momento em que integrou, pela primeira vez, uma Assembleia Municipal em 1998, onde era a única mulher entre 42 homens.²³⁷

Algumas relataram que, na juventude, não percecionavam o sexo como um obstáculo direto, muitas vezes porque provinham de ambientes familiares que as protegiam dessa discriminação ou porque partilhavam a convicção de que o mérito individual seria suficiente para a afirmação plena²³⁸. Foi com o avanço da carreira e o confronto com as estruturas masculinizadas da política que se tornaram evidentes as barreiras invisíveis que dificultavam a progressão. Como relatou uma entrevistada, só mais tarde compreendeu que a sua visão inicial, construída num contexto de segurança familiar, tinha sido ingénuo face à realidade de um campo político estruturado em torno de lógicas masculinas e de exclusão subtil.

A relação com as quotas revela também a evolução do pensamento ao longo do tempo. Uma das entrevistadas assumiu ter tido, durante anos, uma postura crítica face às quotas baseadas no sexo sub-representado, apoiando-se no argumento do mérito e na defesa de uma igualdade "natural" entre homens e mulheres. Contudo, à medida que testemunhou a lentidão das mudanças no terreno, reavaliou a sua posição, reconhecendo o papel crucial das medidas de ação afirmativa na transformação cultural e na presença efetiva das mulheres na política. Hoje, reconhece que, sem a imposição legal e a pressão normativa, dificilmente se teria alcançado a presença quase paritária nas instituições democráticas nacionais.²³⁹

Às mulheres inquiridas foi-lhes perguntado se enfrentaram desafios ao longo do seu percurso político pelo facto de serem mulheres: 47% afirmaram positivamente a esta pergunta, sendo que 20,5% enfrentaram obstáculos e 26,5% enfrentaram bastantes obstáculos. Quando questionadas acerca da possibilidade de afastamento da vida política, 72,3% responderam que, em algum momento, já equacionaram essa possibilidade. A esta mesma pergunta, também os homens responderam de forma afirmativa e de maneira ainda mais expressiva do que as mulheres, com 78,5%.

Figura 40 - Desafios/dificuldades ao longo do percurso político por ser mulher, por tipo de cargo



Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

A análise das dificuldades enfrentadas pelas mulheres no seu percurso político evidencia diferenças significativas consoante o cargo ocupado. Entre as Presidentes de Junta de Freguesia, os dados mostram uma divisão clara: cerca de um quarto afirma não ter sentido ou ter sentido poucas dificuldades relacionadas com o facto de serem mulheres (24,1%), mas metade das inquiridas refere ter sentido dificuldades ou bastantes dificuldades (50%), sendo que 29,6% assinalam o nível máximo de dificuldade. Esta tendência sugere que, neste cargo de proximidade, a resistência ao exercício do poder político por mulheres continua a ser fortemente sentida.

Nas Presidentes de Assembleia Municipal, a situação apresenta-se mais equilibrada, com uma distribuição significativa de respostas em níveis intermédios, mas também com um peso

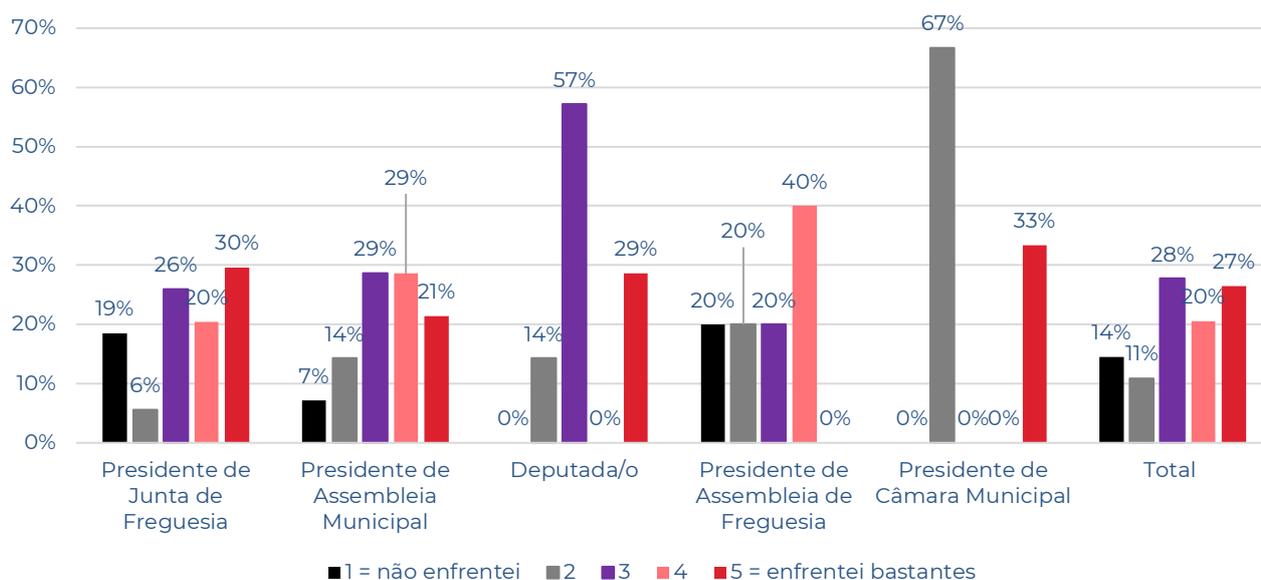
²³⁷ Membro de Partido Político (Mulher)

²³⁸ Membro de Partido Político (Mulher)

²³⁹ Ator institucional (mulher)

considerável das que indicam ter sentido dificuldades. Cerca de 50% das inquiridas refere ter enfrentado desafios importantes (níveis 4 e 5), enquanto uma minoria (21,4%) afirma não ter sentido ou ter sentido poucas dificuldades. No caso das Deputadas municipais, apesar de mais da metade se posicionar num nível intermédio (57,1%), quase um terço reconhece ter enfrentado bastantes dificuldades (28,6%), confirmando que o acesso ao espaço parlamentar continua a ser acompanhado de desafios específicos ligados ao sexo. Nas Presidentes de Câmara Municipal, embora o número de respostas seja mais reduzido, observa-se uma polarização: 66,7% indicam ter sentido poucas dificuldades, mas 33,3% relatam ter enfrentado bastantes obstáculos, sinalizando que, mesmo nos cargos de maior visibilidade local, a perceção da discriminação pode variar de forma significativa. Por fim, as Presidentes de Assembleia de Freguesia apresentam o cenário menos crítico deste conjunto, com 40% a situarem-se nos níveis mais baixos de dificuldade e nenhuma a reportar o nível máximo (5), embora 40% indiquem ter sentido dificuldades no nível 4.

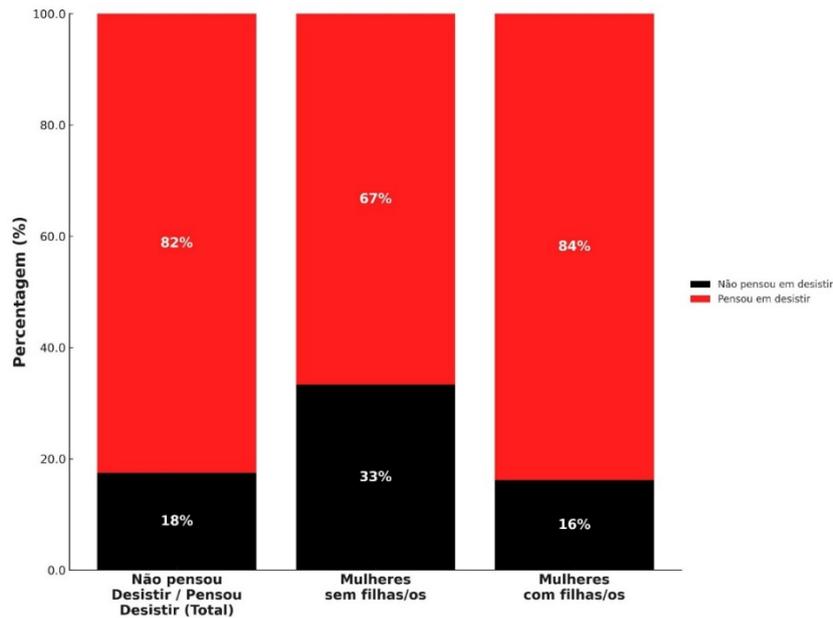
Figura 41 - Dificuldades enfrentadas pelas mulheres, por órgão



Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

Às mulheres que responderam ao inquérito, foi ainda perguntado se já tinham pensado desistir da vida política, 82% respondeu afirmativamente e o facto de terem filhos constituiu um fator com impacto elevado na ponderação de decidir abandonar a vida política.

Figura 42 - Mulheres que pensaram em desistir da vida política



Fonte: Equipe de avaliação: "Inquérito online", 2025

No que respeita à análise quantitativa sobre os desafios enfrentados por mulheres na política, foram cruzados dois níveis de informação: os tipos de dificuldades reportadas e a relação destas com a intenção de desistir da vida política. Globalmente, a perceção de que as mulheres são menos aptas para exercer cargos políticos destaca-se como o desafio mais referido no conjunto da amostra (69,2%), refletindo a persistência de estereótipos de género profundamente enraizados nas dinâmicas políticas. Esta perceção tem especial peso entre as mulheres que admitiram ter pensado em desistir da política (62,5%), demonstrando a força deste obstáculo simbólico na fragilização da permanência das mulheres no espaço político.

As dificuldades de conciliação entre a atividade política e a vida pessoal surgem em segundo lugar (46,2% no total), mas com um impacto muito mais expressivo entre quem considerou abandonar a política (50%), o que evidencia como a sobrecarga nas esferas familiar, profissional e política continua a penalizar as mulheres, sobretudo nas lideranças locais. Outros fatores de peso na decisão de abandono prendem-se com a invisibilidade ou pouca relevância sentida (34,4% entre quem pensou desistir) e com experiências diretas de discriminação por ser mulher (31,3%), ambas associadas à dificuldade de legitimação e reconhecimento em ambientes ainda masculinizados.

Fatores menos visíveis, mas igualmente relevantes, reforçam a complexidade deste quadro: situações como a valorização da aparência sobre a competência, o afastamento das reuniões informais ou a discriminação pela idade foram reportadas por cerca de 28% das mulheres que consideraram sair da política, refletindo dinâmicas informais que tendem a excluir as mulheres dos bastidores e espaços decisórios. Por outro lado, dificuldades como a intimidação, a falta de redes de apoio profissional ou a discriminação por ter filhas/os surgem com menor frequência, mas não deixam de compor um cenário em que a acumulação de barreiras estruturais e culturais reforça a desistência como uma saída ponderada por muitas destas mulheres.

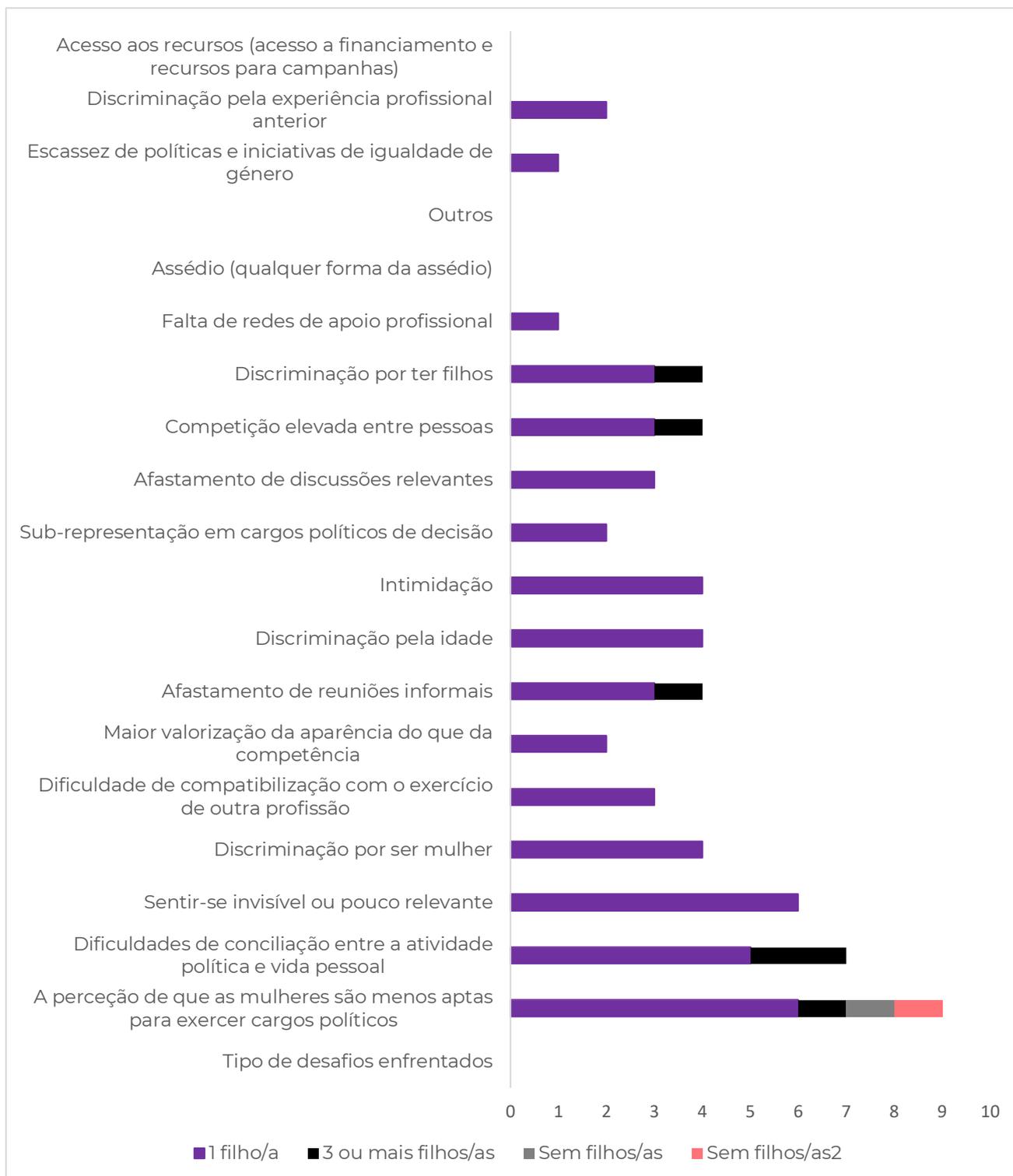
Figura 43 - Tipo de desafios enfrentados por mulheres eleitas



Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

A análise cruzada entre o número de filhas/os, a intenção de desistir da vida política e os desafios enfrentados revela que as mulheres com uma/um ou duas/dois filhas/os são aquelas que mais ponderaram abandonar a carreira política devido à acumulação de obstáculos. Entre estas, destacam-se dificuldades como a percepção de menor aptidão para cargos políticos e as dificuldades de conciliação entre a atividade política e a vida pessoal, evidenciando o peso da sobrecarga familiar na tomada de decisão. As mulheres com três ou mais filhas/os também referem desafios semelhantes, mas em menor número. Por outro lado, as mulheres sem filhas/os surgem em menor proporção na intenção de desistir, embora também enfrentem barreiras como a invisibilidade ou o afastamento de espaços informais. O padrão geral confirma que a maternidade, sobretudo quando associada a cargas familiares mais intensas, amplifica o impacto dos obstáculos estruturais e culturais já presentes na vida política das mulheres, conduzindo, com maior frequência, à ponderação do abandono.

Figura 44 - Análise cruzada entre o nº de filhos, a intenção de desistir da vida política e os desafios enfrentados



Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

4.2.9. O AFASTAMENTO E OS INCENTIVOS À PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA POLÍTICA

Não obstante o aumento consistente da presença de mulheres em todos os órgãos de poder político em Portugal²⁴⁰, os constrangimentos e obstáculos à participação efetiva são ainda evidentes. A literatura especializada distingue várias ordens de fatores que promovem ou dificultam a participação das mulheres na política, nomeadamente histórico-culturais, socioeconómicos e políticos²⁴¹.

A literatura demonstra uma correlação clara entre o nível de desenvolvimento de um país e a participação feminina na política, destacando a importância da inserção das mulheres no mercado de trabalho como fator potenciador da sua participação política²⁴². A estabilidade económica permite uma conciliação mais eficaz entre as esferas política e familiar, contribuindo para a autonomização das mulheres e para a redução das barreiras à sua ascensão política²⁴³. No entanto, a crescente feminização do mercado de trabalho tem sido acompanhada por uma maior precarização da situação laboral das mulheres, tornando mais difícil a articulação entre carreira e política²⁴⁴.

A desigualdade entre homens e mulheres tem sido amplamente documentada, revelando que as mulheres enfrentam desafios adicionais na tomada de decisão sobre avançar para uma candidatura, nomeadamente pela avaliação dos custos e riscos associados, pelo acesso limitado a redes políticas e financiamento e pela distribuição desigual das responsabilidades familiares²⁴⁵. A existência do fenómeno de *genderização* da política reflete-se não só na exclusão das mulheres pela sua menor predisposição histórica para se candidatarem, mas também numa estrutura política e social que desencoraja essa participação. O trabalho não remunerado, nomeadamente os encargos familiares e domésticos, continua a ser um dos principais constrangimentos à participação das mulheres na política²⁴⁶. Como demonstram vários estudos, a “dupla carga” – a acumulação de trabalho pago e não pago – restringe a disponibilidade das mulheres para o associativismo e o ativismo político²⁴⁷. Além disso, a profissão política é caracterizada por uma

²⁴⁰ Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A. (2018): “Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal”. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Teixeira, A. L. (2016): “Desigualdades de género nos cargos políticos em Portugal: do poder central ao poder local” (Tese de Doutoramento não publicada). Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.

²⁴¹ Jordão, A. (2000): “Protagonistas do poder local: obstáculos e oportunidades”. *Ex aequo*, 2/3,117-123. Ruedin, D. (2013): “Why aren't they there? the political representation of women, ethnic groups and issue positions in legislatures”. UK: ECPR Press. Teixeira, A. L. (2016): “Desigualdades de género nos cargos políticos em Portugal: do poder central ao poder local” (Tese de Doutoramento não publicada). Universidade Nova de Lisboa, Lisboa. Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A. (2018): “Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal”. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

²⁴² Matland, R. (1998): “Women's representation in national legislatures: developed and developing countries”. *Legislative Studies Quarterly*, 23(1), 109-125. Rule, W. (1987): “Electoral systems, contextual factors, and women's opportunity for election to parliament in twenty-three democracies”. *Western Political Quarterly*, 40, 477-98. Togeby, L. (1994): “Political implications of increasing numbers of women in the labor force”. *Comparative Political Studies*, 27, 211-40. <https://doi.org/10.1177/0010414094027002003>.

²⁴³ Santos, M. H. (2014): “A participação das mulheres na política e o acesso ao poder: alguns obstáculos”. In E. Ferreira et al. (Eds.), *Percursos feministas: desafiar os tempos*. UMAR / Universidade Feminista.

²⁴⁴ Casaca, S. F. (2010): “A (des)igualdade de género e a precarização do emprego”. In V. Ferreira (Ed.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias* (pp. 261-291). CITE.

²⁴⁵ Fox, R. L., & Lawless, J. L. (2010): “If only they'd ask: Gender, recruitment, and political ambition”. *Journal of Politics*, 72(2), 310–326. <https://doi.org/10.1017/S0022381609990752>.

²⁴⁶ Teixeira, A. L. (2016): “Desigualdades de género nos cargos políticos em Portugal: do poder central ao poder local” (Tese de Doutoramento não publicada). Universidade Nova de Lisboa, Lisboa. Shvedova, N. (2005): “Obstacles to women's participation in parliament”. In J. Ballington & A. Karam (Eds.), *Women in parliament: beyond numbers*. International Institute for Democracy and Electoral Assistance. Santos, M. H. (2014): “A participação das mulheres na política e o acesso ao poder: alguns obstáculos”. In E. Ferreira et al. (Eds.), *Percursos feministas: desafiar os tempos*. UMAR / Universidade Feminista. Saraiva, A. P. (2017): “Liderança política no feminino. As presidentes de câmara no poder local em Portugal”. *Faces de Eva: Estudos sobre a Mulher*, 37, 41-61.

²⁴⁷ Teixeira, A. L. (2016): “Desigualdades de género nos cargos políticos em Portugal: do poder central ao poder local” (Tese de Doutoramento não publicada). Universidade Nova de Lisboa, Lisboa. Shvedova, N. (2005): “Obstacles to women's participation in parliament”. In J. Ballington & A. Karam (Eds.), *Women in parliament: beyond numbers*. International Institute for Democracy and Electoral Assistance.

ausência de horários regulares e por uma elevada exigência de disponibilidade o que tende a prejudicar as mulheres, particularmente as que têm filhas/os ou outros encargos familiares²⁴⁸.

Nas entrevistas realizadas, a existência destes obstáculos foi confirmada pelas pessoas entrevistadas e a vários níveis, destacando-se a ausência de medidas de conciliação da atividade política com a vida familiar²⁴⁹. Um dos principais fatores apontados é a incompatibilidade entre os horários exigidos pela vida política, que se estendem ao fim do dia e aos fins de semana, e as responsabilidades e tarefas familiares, que, predominantemente, ainda recaem sobre as mulheres²⁵⁰. As condições estruturais como a ausência de creches com capacidade de dar resposta às necessidades de conciliação e a falta de políticas eficazes para a partilha do tempo familiar são fatores que acrescentam dificuldades à conciliação²⁵¹.

A dificuldade em conciliar a política e a família gera uma carga adicional para as mulheres, evidenciada pela perceção de culpa em relação à família, por não conseguirem acompanhar as/os filhas/os por causa da política, que uma das entrevistadas considerou não é sentido da mesma maneira pelos homens²⁵². Afirmou ainda que recusou ser deputada por razão das responsabilidades familiares. No mesmo sentido, foi também referido o sucesso político das mulheres resulta da sua capacidade de gerir o tempo, sendo geralmente mais jovens, sem filhas/os ou com filhas/os já crescidas/os²⁵³. Nas sessões participativas, uma das mulheres afirmou que, “a valorização da qualidade de vida familiar leva muitas mulheres, apesar de competentes, a recusarem cargos políticos²⁵⁴.

Nas entrevistas foram, ainda, mencionadas as barreiras sociais e culturais que se levantam à participação das mulheres, em especial a persistência da visão masculina no mundo político, em que candidatos homens são considerados primeiro e as mulheres apenas quando não há alternativas satisfatórias para os partidos”. Conforme analisado anteriormente, esta situação obriga as mulheres a demonstrarem um nível de competência significativamente superior para serem consideradas como alternativas viáveis²⁵⁵.

Por outro lado, também as redes de sociabilidade têm implicações nas redes políticas e na governação do território e das quais as mulheres estão muitas vezes afastadas²⁵⁶. Uma das participantes afirmou que “no interior de Portugal, as redes políticas se constroem principalmente em espaços masculinizados, como cafés e tascos, locais onde as mulheres não se sentem confortáveis, dificultando assim o acesso das mulheres a essas redes²⁵⁷.

No âmbito do inquérito realizado, foi pedido às mulheres e homens que sugerissem medidas que pudessem contribuir para este acesso e as diferentes respostas foram categorizadas numa “nuvem de palavras”. As medidas propostas pelas mulheres destinadas à conciliação entre a vida familiar e a atividade política, ao reconhecimento e à integração na atividade política estão relacionadas com muitos dos desafios enfrentados, nomeadamente, a escassez de políticas de igualdade de género, as dificuldades de conciliação e a falta de redes de apoios, indo ao encontro dos testemunhos das entrevistas, mas também da literatura, dos relatórios especializados sobre a temática da participação das mulheres na política e das recomendações internacionais. Estas visões sugerem alguma falta de sentido crítico acerca do funcionamento das instituições e dos partidos políticos, centrando-se na questão da conciliação e, assim, responsabilizando a mulher

²⁴⁸ Jordão, A. (2000): “Protagonistas do poder local: obstáculos e oportunidades”. *Ex aequo*, 2/3,117-123. M. H. (2014): “A participação das mulheres na política e o acesso ao poder: alguns obstáculos”. In E. Ferreira et al. (Eds.), *Percursos feministas: desafiar os tempos*. UMAR / Universidade Feminista.

²⁴⁹ Representante de organização da sociedade civil (mulher); Sessão participativa (mulheres).

²⁵⁰ Membro da academia (mulher).

²⁵¹ Membro da academia (mulher); Ator institucional (mulher); Ator institucional (mulher).

²⁵² Representante de partido político (mulher).

²⁵³ Ator institucional (mulher).

²⁵⁴ Representante de partido político (mulher); Sessão participativa (homens).

²⁵⁵ Sessão participativa (mulheres).

²⁵⁶ Membro da academia (mulher).

²⁵⁷ Membro da academia (mulher).

pelas dificuldades de conciliação ao invés de se questionar o próprio modo de funcionamento perpetuado por estas estruturas.

No decorrer das entrevistas, foi, também, frequentemente, mencionada a relevância das ações de formação e capacitação para a atividade política²⁵⁸, visto que a Lei tem a sua função restrita ao quadro legal em que opera²⁵⁹. Como responsáveis por tais ações, foram os partidos políticos²⁶⁰, a ANAFRE²⁶¹ e o Estado²⁶².

Figura 45 - Medidas sugeridas para contribuir para o acesso das mulheres ao exercício de cargos políticos (mulheres)



Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

No que concerne às respostas dos homens, as medidas propostas corroboram a literatura, quanto à visão meritocrática sobre a participação das mulheres²⁶³, da necessidade de demonstrar a competência e a tendência para desconsiderar obstáculos estruturais e simbólicos que condicionam o acesso das mulheres ao poder e reforça barreiras invisíveis à sua progressão na esfera política. O argumento individualizador é claro da parte dos homens, parecendo resumir-se o problema à falta de competência ou de disponibilidade das mulheres, e sugerindo também aquilo de que as mulheres se queixam, ou seja, de a sua competência ser muito mais escrutinada.

²⁵⁸ Membro da academia (mulher), Representante de organização da sociedade civil (mulher); Ator institucional (mulher), Sessão participativa (homens).

²⁵⁹ Representante de organização da sociedade civil (mulher).

²⁶⁰ Membro da academia (mulher), Sessão participativa (homens); Ator institucional (mulher).

²⁶¹ Sessão participativa (homens).

²⁶² Sessão participativa (homens).

²⁶³ Jordão, A. (2000): "Protagonistas do poder local: obstáculos e oportunidades". *Ex aequo*, 2/3,117-123. Jordão, A. (2019): "Eleições Autárquicas - 40 anos de Poder Local". *Mulheres e Eleições*, organizado por A. Pires, F. Mariano & I. Veiga, 169-193. Coimbra: Almedina. Santos, M. H., & Amâncio, L. (2010): "A (in)justiça relativa da ação afirmativa: A influência do género na controvérsia sobre as quotas baseadas no sexo [The relative (in)justice of affirmative action: The influence of gender in the controversy about sex-based quotas]". *Análise Psicológica*, 28, 43-57. Santos, M. H., & Amâncio, L. (2010): "A competência política, a desigualdade de género e as medidas de acção positiva: Uma questão 'natural' ou de 'competência'?" [Political competence, gender inequality and affirmative action: A 'natural' issue or a 'competence' one?]. *Psicologia*, 24, 117-140. Teixeira, A. L. (2016): "Desigualdades de género nos cargos políticos em Portugal: do poder central ao poder local" (Tese de Doutoramento não publicada). Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.

Figura 46 - Medidas sugeridas para contribuir para o acesso das mulheres ao exercício de cargos políticos (homens)



Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

Nas entrevistas e sessões participativas, os testemunhos de alguns participantes vão também neste sentido, valorizando-se a meritocracia e a competência. Um dos participantes mencionou que "só haverá igualdade quando houver tantas mulheres incompetentes como homens incompetentes", numa alusão a uma expressão semelhante, utilizada pelo Presidente da República, sobre a igualdade nas forças armadas²⁶⁴. O mesmo participante mencionou também que "temos de encontrar um caminho para que a mulher sinta que tem voz em qualquer área da sua vida". Nas sessões participativas, foi referido, quanto à necessidade de compor as listas, o desafio de procurar na comunidade as pessoas com as competências adequadas²⁶⁵. Quando questionados diretamente sobre a competências das mulheres, os participantes mencionaram que são equiparadas e que, normalmente, não existem diferenças e que até existem mulheres com mais qualificações.

As respostas abertas vão no sentido de ser necessária uma mudança cultural quanto à independência económica das mulheres, o envolvimento de homens nas tarefas domésticas e a promoção de líderes femininas como exemplos. Nas entrevistas, a falta de participação foi mencionada com uma questão cultural²⁶⁶, que a "participação e a liderança são características inatas das pessoas"²⁶⁷ e que "a sociedade passa a ideia subliminar de que há certas áreas em que as mulheres não têm tantas ferramentas para se impor".

Sobre a categoria da disponibilidade, as respostas abertas não permitem concluir sobre o que é entendido como "as mulheres terem disponibilidade/estarem disponíveis". Nas entrevistas e sessões participativas, a propósito do tema da disponibilidade, destacam-se alguns testemunhos que sugerem diferentes entendimentos, relacionados com o uso do tempo e a vontade:

²⁶⁴ O Presidente da República considerou hoje que só haverá verdadeira igualdade entre homens e mulheres nas Forças Armadas "quando chegar aos mais altos postos uma mulher tão incompetente como chega, em vários casos, um homem". "Está a melhorar, de facto está, mas verdadeiramente eu costumava dizer o seguinte: só haverá verdadeiramente igualdade entre homens e mulheres, quando chegar aos mais altos postos uma mulher tão incompetente como chega em vários casos, em inúmeros casos, aos mais altos postos, um homem", defendeu. Disponível em: <https://www.dnoticias.pt/2022/6/28/317556-marcelo-diz-que-so-havera-igualdade-nas-forcas-armadas-quando-uma-mulher-incompetente-chegar-ao-topo/>

²⁶⁵ Sessão participativa (homens).

²⁶⁶ Ator do poder local homem.

²⁶⁷ Ator do poder local homem.

“Quando surgem as condições para as mulheres participarem, surge o problema de encontrar mulheres para fazer listas, não há mulheres”²⁶⁸.

“O tempo é igual para as mulheres e para os homens. Não vê razão aparente, os homens são mais despreocupados e desligados e as mulheres envolvem-se mais. Às vezes tem a ver com a parte cívica das pessoas, às vezes as mulheres participam mais”²⁶⁹.

4.2.10. O OBSTÁCULO DA CRESCENTE VIOLÊNCIA NA POLÍTICA CONTRA AS MULHERES

Além dos aspetos assinalados, a avaliação aprofundou também a influência do fenómeno da violência na política contra as mulheres e que tem sido alvo de preocupações substanciais ao nível internacional²⁷⁰.

Ao nível da ONU, o Relatório do Secretário-Geral das Nações Unidas apresentado à 65.ª Comissão sobre o Estatuto das Mulheres, em 2018, reforçou a importância de erradicar a violência política contra as mulheres, de modo a garantir a participação efetiva destas na tomada de decisão e no exercício dos seus direitos políticos. A ONU Mulheres e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) definem a VMP como qualquer ato ou ameaça de violência baseada no género que cause dano ou sofrimento às mulheres e que impeça o pleno exercício dos seus direitos políticos. Tal violência pode ocorrer em diversos contextos, incluindo durante os processos eleitorais, dentro dos partidos políticos, nas redes sociais e no espaço público, afetando, de forma negativa, o acesso das mulheres às estruturas de poder e decisão²⁷¹.

O Relator Especial da ONU sobre a violência contra as mulheres sublinha que esta forma de violência não se limita aos períodos eleitorais, manifestando-se de forma contínua, visando as mulheres na política em razão do género ou afetando-as de forma desproporcional. Por essa razão, esta forma de violência compromete a representatividade democrática e mina os esforços de promoção da igualdade de género, gerando um ambiente hostil que desencoraja a participação das mulheres nos processos de decisão política²⁷².

De acordo com a OSCE, nenhum Estado membro desta organização tem requisitos específicos que assegurem oportunidades equitativas para as mulheres durante as campanhas²⁷³, a que acresce o desincentivo trazido pelo ambiente político hostil²⁷⁴. E, cada vez mais, o ambiente digital é identificado como principal veículo de disseminação de discursos de ódio e discriminatórios contra as mulheres na política²⁷⁵.

Na Europa, a violência contra políticos tem crescido de forma alarmante, em especial com a polarização política²⁷⁶ e aquela que é direcionada às mulheres na atividade política não é exceção. Alguns dos relatos que surgem do Reino Unido, Áustria e ²⁷⁷□, junto do COE, denunciam a existência de campanhas de difamação e ameaças graves e até de morte e tentativas de agressão, que levaram a um aumento no número de mulheres que desistem de concorrer à reeleição devido

²⁶⁸ Ator do poder local (homem).

²⁶⁹ Sessão participativa (homens)

²⁷⁰ UN Women. (2021). *Guidance note: Preventing violence against women in politics*. Leadership and Governance Section.

²⁷¹ UN Women & UNDP. (2017). *Preventing violence against women in elections: A programming guide*.

²⁷² Organização das Nações Unidas (2018). *Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences on violence against women in politics, Violence against women in politics: note / by the Secretary-General*.

²⁷³ Reis, M. J. P. (2021). “Representação Mediática sobre Mulheres na Política em Portugal”. Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Comunicação Estratégica: Publicidade e Relações Públicas, [2º ciclo de estudos ou mestrado integrado]. Orientador: Prof. Doutora Sónia de Sá.

²⁷⁴ Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE). Special Election Assessment Mission, European Parliament Elections, 6-9 June 2024. Disponível em: https://www.osce.org/files/f/documents/1/8/570492_2.pdf.

²⁷⁵ O estudo de 2018 da União Interparlamentar (IPU) – PACE revelou que as mulheres membros do parlamento na Europa são mais propensas a serem alvo de ataques online. União Interparlamentar (IPU) - PACE. (2018). Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe. Disponível em: <https://www.ipu.org/resources/publications/issue-briefs/2018-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliaments-in-europe>.

²⁷⁶ Euronews. (2024). *Political violence is on the rise in EU driven by extremism and disillusionment*. Disponível em: <https://www.euronews.com/2024/05/17/political-violence-is-on-the-rise-in-eu-driven-by-extremism-and-disillusionment>.

²⁷⁷ Euronews. (2024). *Violence against German politicians almost doubles in 5 years*. Disponível em: <https://www.euronews.com/2024/05/17/violence-against-german-politicians-almost-doubles-in-5-years>.

às ameaças contínuas²⁷⁸. No caso da Áustria, foi denunciado que uma das mulheres chegou mesmo a cometer o suicídio após as sucessivas ameaças. Estas formas de violência evidenciam não apenas a intimidação sistemática contra mulheres na vida pública, mas também o impacto psicológico que pode resultar em isolamento e desistência da participação política.

Durante as entrevistas realizadas, o tema da violência contra as mulheres na política foi referido com preocupação crescente²⁷⁹, acompanhando os desenvolvimentos da literatura, que identifica a relutância de muitas mulheres em concorrer a cargos representativos devido à exposição mediática e à possibilidade de enfrentar comportamentos sexistas^{280,281}.

Em Portugal, embora a violência física seja percecionada como reduzida, a exposição das mulheres na vida pública é significativamente mais agressiva do que a dos homens. "A mulher é criticada e escrutinada publicamente por ser gorda, pela forma como estava vestida, de uma forma que os homens nunca o são. Muitas mulheres não estão para isto", afirmou uma das participantes²⁸². Este tipo de violência simbólica e psicológica afasta muitas mulheres da política antes mesmo de conseguirem consolidar a sua posição²⁸³.

A violência política de género tem contornos específicos que se entrelaçam com outras formas de violência baseada no género²⁸⁴. "Mulheres na política têm de lidar com insultos nas redes sociais e ataques constantes. Do ponto de vista laboral, uma mulher com participação política não é desejada em muitas instituições", destacou uma investigadora. A competição é desigual, pois, além do escrutínio político comum, as mulheres enfrentam uma dimensão acrescida de ataques pessoais que afetam a sua saúde mental e as levam a desistir²⁸⁵.

O ambiente digital surge como um dos maiores desafios à participação política feminina²⁸⁶. "Os homens não recebem fotos de pessoas nuas ou convites explícitos. Mas quanto mais uma mulher está na vida pública, mais sujeita está a este tipo de assédio"²⁸⁷, relatou uma participante numa sessão de discussão. O impacto destas agressões transcende a esfera individual e atinge também a vida familiar das políticas, que procuram proteger as famílias, em especial, as crianças da exposição e ataques a que estão sujeitas²⁸⁸.

Os ataques às mulheres na política são, frequentemente, minimizados e a ausência de medidas concretas perpetua o ciclo de violência. "A violência política contra as mulheres é sistemática. São criticadas e escrutinadas por coisas que os homens nunca são, como a aparência física, a roupa que usam ou o seu papel na família", enfatizou uma representante institucional. No contexto europeu, verifica-se um desinteresse generalizado por parte dos partidos políticos em priorizar este problema. "Quando participámos num projeto europeu sobre democracia, notámos que apenas nós levantámos o tema da violência contra as mulheres na política e fomos vistas como um caso isolado", relatou uma representante da sociedade civil.

Além do impacto psicológico e social, a crescente normalização da violência digital²⁸⁹ e a descredibilização da política como espaço de debate construtivo criam um ambiente profundamente hostil para as mulheres²⁹⁰. "A política está cada vez mais agressiva e desrespeitosa. O que se passa nos discursos no Parlamento é chocante. Há uma evolução negativa na ética

²⁷⁸ Conselho da Europa (2023): "Violence against local and regional elected representatives: A threat to our democracies". Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/portal/-/violence-against-local-and-regional-elected-representatives-a-threat-to-our-democracies>.

²⁷⁹ Representante de organização da sociedade civil (mulher).

²⁸¹ Peça, M. P. M. C. (2010). *Os Movimentos de Mulheres em Portugal—Uma Análise da Noticiabilidade na Imprensa Portuguesa*. Universidade de Coimbra. Silveirinha, M. J. (2004). *Identidades, Media e Política—O Espaço Convencional nas Democracias Liberais*. Livros Horizonte.

²⁸² Ator institucional (mulher).

²⁸³ Ator institucional (mulher).

²⁸⁴ Membro da academia (mulher).

²⁸⁵ Representante de partido político (mulher).

²⁸⁶ Ator institucional (mulher) Ator institucional (mulher); Representante de partido político (mulher).

²⁸⁷ Sessão participativa (mulheres).

²⁸⁸ Ator institucional (mulher), Representante de partido político (mulher).

²⁸⁹ Representante de organização da sociedade civil (mulher); Membro da academia (mulher).

²⁹⁰ Ator institucional (mulher).

política e isso afeta diretamente as mulheres, que enfrentam ataques pessoais em vez de discussões sobre as suas ideias", apontou uma representante institucional.

Foi ainda mencionada a necessidade de medidas específicas e de estudos concretos sobre o tema²⁹¹ da violência sobre as mulheres na política²⁹². Na opinião de uma das entrevistadas, "sem medidas concretas para combater isto, dificilmente conseguiremos um ambiente político saudável e seguro para as mulheres"²⁹³.

A missão de observação da OSCE às eleições legislativas de 2024 destacou o aumento da violência online contra mulheres candidatas, apontada por organizações da sociedade civil como uma barreira à sua participação política. Referiu, ainda, que, nas eleições para o Parlamento Europeu, persistiram casos de retórica prejudicial, intimidação e violência, especialmente contra candidatas mulheres, incluindo aquelas de comunidades imigrantes e LGBT e um aumento de discursos de ódio e ameaças²⁹⁴.

Uma pesquisa pelas diferentes redes sociais, blogs, artigos de opinião e jornais nacionais demonstram que o fenómeno da violência física e verbal e opiniões vexatórias atinge as mulheres que exercem atividade política e que é transversal às diferentes filiações partidárias de cada uma, como se exemplifica nas imagens recolhidas:

Figura 47 - Notícias da imprensa nacional, redes sociais, blogs e artigos de opinião

"Não está muito bem em termos de imagem e performance. (...) Assim com os lábios muito vermelhos, como se fosse uma coisa de brincar", afirmou André Ventura, referindo-se a Marisa Matias, ao **discursar** num comício da campanha eleitoral, no dia 14 de janeiro. Esta declaração do candidato do partido Chega motivou uma **onda de solidariedade** com a visada, homens e mulheres a pintarem os lábios de vermelho, incluindo a adversária Ana Gomes que gravou **um vídeo do gesto simbólico**, publicado no Twitter. Em sentido inverso, porém, intensificou as publicações machistas e misóginas contra as mulheres que se candidatam ao Palácio de Belém.

Marisa Matias (BE) - Fonte: [Polígrafo\(2021\)](#)

Ana Sofia Antunes reagiu esta sexta-feira às ofensas de que foi alvo na véspera por parte dos deputados do partido Chega em plena Assembleia da República, que, com os microfones desligados, como apurou a [CNN Portugal](#), proferiram insultos como "aberração".

Aos jornalistas, a deputada do Partido Socialista disse sentir-se "desrespeitada" e que os "por demais comentários, apartes, afirmações humilhantes, vexatórias", que visam todas as pessoas com deficiência, mas também "mulheres, migrantes, [pessoas] com diferentes orientações sexuais, pessoas com diferentes características físicas" têm-se "tornado frequentes, como todas as pessoas que estão neste Parlamento sabem".

Ana Sofia Antunes (PS) - Fonte: [TVI Notícias \(2025\)](#)

"Até sugeri que tomasse chá de tilia, que é bom para os nervos, porque aparentemente o que ela tem estado a tomar nos últimos tempos é chá de urtigas, e esse azedume acaba por transparecer de uma forma que não se justifica e não tenciono alimentar polémicas deste tipo", acrescentou.

Ex-Ministro da Agricultura sobre a deputada Assunção Cristas (CDS-PP) Fonte: [Diário de Notícias \(2017\)](#)

Deputada Rita Matias vai apresentar queixa-crime por agressões na Universidade Nova de Lisboa

Agentes da PSP identificaram vários jovens que terão rodeado elementos da Juventude do Chega que se queixam de "pontapés e empurrões" na Faculdade de Ciências Sociais e Humanas.

Rita Matias - Chega- Fonte: [Diário de Notícias \(2023\)](#)

EXCLUSIVO OPINIÃO

Uma ministra que não sabe falar não pode ser ministra

Uma pessoa pode não saber falar em público e perceber imenso da sua área de intervenção - mas então que vá para director-geral ou para chefe de gabinete.

Margarida Blasco (PSD) – Fonte: [Publico \(2024\)](#)

A miúda acabou o estágio de advocacia há 9 anos. Depois fez o percurso aparelhístico do costume: assessora, adjunta, quer do grupo parlamentar quer de chefes de gabinete, deputada. Claro que nem deu para aquecer qualquer dos lugares. Um pé aqui, outro ali e, quando deu por ela, provavelmente à falta de alguém com perfil adequado, pegaram nela e puseram-na, com 32 aninhos e zero experiência no sector, à frente da Secretaria de Estado da Habitação.

Marina Gonçalves (PS) – Fonte: [Blog "Um Jeito Manso" \(2023\)](#)

²⁹¹ Ator institucional (mulher).

²⁹² Membro da academia (mulher), Ator institucional (mulher).

²⁹³ Representante de organização da sociedade civil (mulher).

²⁹⁴ OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2023): "Women's Participation in Political Processes: A Comparative Analysis". Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/f/c/562773.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025. OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2020): "Political Participation of Women: A Global Perspective". Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/b/426578.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

Deputada da IL diz ter sido insultada e intimidada fisicamente no desfile da Avenida da Liberdade

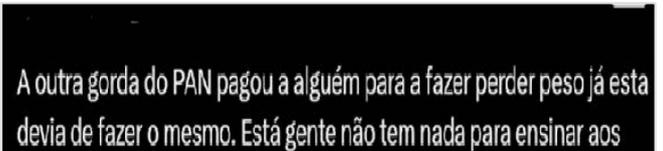
Patrícia Gilvaz, deputada da Iniciativa Liberal, salientou que, já no passado tinha encabeçado o cortejo do partido de megafone na mão, tendo o partido também ouvido insultos, mas este ano sentiu "uma agressividade maior".

Patrícia Gilvaz (Iniciativa Liberal) - Fonte: [Diário de Notícias \(2024\)](#)



Catarina Martins (BE). Fonte: Rede Social X - 2024

Durante uma entrevista ao Expresso, Joacine chegou mesmo a mostrar um dos exemplos dos insultos que recebe diariamente. "És uma fraude. És preta. Não serves para nada, mesmo morta", lia-se numa das mensagens que recebeu no telefone.



Alexandra Leitão (PS) e Inês Sousa Real (PAN). Fonte: Rede Social X - 2024

Joacine Moreira (quando era deputada pelo Livre) - Fonte: [Jornal Sol \(2019\)](#)

4.3. EFICIÊNCIA

A OCDE define a eficiência como a capacidade de uma intervenção alcançar os seus resultados de forma económica e atempada, maximizando os recursos disponíveis. A dimensão económica refere-se à conversão eficiente de recursos financeiros, humanos, ambientais e temporais em efeitos e impactos, considerando alternativas viáveis no contexto analisado. A entrega atempada implica a concretização dos resultados dentro do prazo previsto ou ajustado às exigências do contexto. Avaliar a eficiência permite aferir se os recursos investidos se justificam face aos resultados alcançados, sendo uma questão central para todos os *stakeholders* envolvidos.

Neste sentido, a eficiência dos recursos mobilizados para a implementação da Lei deve ser avaliada de modo a abranger toda a cadeia de resultados, desde a execução de atividades até aos impactos gerados, tendo em conta não só o uso dos meios disponíveis para assegurar a eficiência da Lei em si mesma, mas também todo o contexto e processo que lhe está subjacente²⁹⁵.

No texto da iniciativa da proposta de Lei n.º 117/XIII (3ª), submetida ao Plenário da Assembleia, após parecer positivo da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias²⁹⁶, em 20 de abril de 2018, no ponto relativo à apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação é mencionado que "em face da informação disponível, não é possível determinar ou quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa"²⁹⁷.

A ausência de tal informação não significa que não tenham sido alocados recursos humanos, financeiros e tecnológicos adicionais para garantir a eficiência no processo subjacente à aplicação, fiscalização e monitorização da Lei, até porque a sua aplicação é feita, apresenta resultados e esta

²⁹⁵ OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico): "Applying Evaluation Criteria Thoughtfully", OECD Publishing, Paris, 2021, <https://doi.org/10.1787/543e84ed-en>.

²⁹⁶ Assembleia da República. (2025). *Detalhe da Iniciativa - Projeto de Lei n.º 42346*. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=42346>

²⁹⁷ Assembleia da República. (2018). *Diário da Assembleia da República, Série II-A, n.º 100, 18 de abril de 2018, páginas 42-59*. Disponível em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2a/l3/03/100/2018-04-18/59?pgs=42-59&org=PLC&plcdf=true>

é a terceira avaliação que é realizada ao seu impacto, pelo esta é exequível e existe capacidade instalada para a sua implementação, mas em esforço substancial.

4.3.1. A APLICAÇÃO DOS CRITÉRIOS DA LEI NO CONTEXTO DO PROCESSO ELEITORAL

Uma vez que a Lei faz parte de um quadro normativo maior, que é o direito eleitoral, a sua aplicação prática implica a articulação com diferentes regimes, desde as leis relativas às eleições para a Assembleia da República, para os Órgãos do Poder Local e para o Parlamento Europeu, às diferentes leis e regulamentos aplicáveis à organização e funcionamento dos Tribunais, bem como a articulação com a Comissão Nacional de Eleições e o Ministério da Administração Interna, com competências em todo o processo eleitoral.

Tal complexidade já foi alvo de uma recomendação da OSCE para a necessidade de consolidação do regime jurídico aplicável às eleições, por se encontrar disperso em vários instrumentos, e que, no Relatório de Observação de 2022, foi reiterada, por não ter sido acolhida²⁹⁸. O juiz entrevistado no âmbito desta avaliação identificou essa necessidade, bem como a uniformização dos critérios de todas as eleições, dando o exemplo do Código Eleitoral de Cabo Verde²⁹⁹.

Não obstante o quadro normativo garantir um processo eleitoral formalmente estruturado e com regras definidas para assegurar a conformidade das listas perante os diferentes requisitos e exigências, incluindo aqueles que resultam da Lei da Paridade, a implementação enfrenta limitações significativas ao nível da eficiência operacional. Além dos atos eleitorais em que a Lei é aplicada, também compete aos tribunais³⁰⁰ a fiscalização das listas para as eleições às Assembleias Legislativas dos Açores e da Madeira, nos termos previstos nas respetivas leis eleitorais.

A realização das eleições para os diferentes órgãos tem a periodicidade prevista nas respetivas leis eleitorais, pelo que esta formalidade constitui um pressuposto essencial na organização dos recursos e meios necessários à sua realização. Acresce que todo o processo eleitoral é conduzido através das designadas operações eleitorais, legalmente previstas e que envolvem vários intervenientes: o Presidente da República, a CNE, os partidos políticos, as Câmaras Municipais, os Tribunais, a SGMAL, as representações consulares, forças de segurança, entre outros.

Neste processo, identificaram-se como fatores de constrangimento que afetam a eficiência do processo em que decorre a aplicação da Lei da Paridade:

- Além das formalidades que a Lei determina para a apresentação das candidaturas, o formato e modelo de entrega não é uniforme e não acompanha o desenvolvimento tecnológico que tem ocorrido na administração pública; as listas podem ser entregues presencialmente em papel e/ou correio eletrónico e que coexistem nas diferentes eleições. Existe uma exceção notória na Lei Eleitoral para as autarquias locais que prevê a subscrição eletrónica de candidaturas por cidadãos eleitores³⁰¹ e que funciona via interoperabilidade com o Sistema de Informação e Gestão do Recenseamento Eleitor gerido pela SGMAL.
- O processo eleitoral, pela sua especificidade e articulação entre vários intervenientes, não tem uma plataforma única, pelo que a comunicação entre as diferentes entidades ocorre em diferentes modelos, incluindo o email.

²⁹⁸ OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2023): "Women's Participation in Political Processes: A Comparative Analysis". Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/f/c/562773.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025. Transcrição: The legal framework for parliamentary elections remains unchanged and primarily consists of the Constitution, the election law as well as a number of laws that regulate different aspects of the elections. While no ODIHR NAM interlocutors raised specific concerns with the electoral legal framework and its implementation, many prior ODIHR recommendations remain unaddressed, such as on the need to address the consolidation of the electoral legal framework

²⁹⁹ Stakeholder tribunais (homem).

³⁰⁰ AR- 4 anos, Presidenciais- 5 anos, PE- 5 anos, Eleições Regionais Madeira- 4 anos, Eleições Regionais Açores- 4 anos; e Autárquicas-4 anos

³⁰¹ Lei Orgânica n.º 1/2001, de 14 de agosto - Artigo 19.º-A Subscrição eletrónica de candidaturas por cidadãos eleitores 1 - O Governo disponibiliza, através da Administração Eleitoral da Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna, uma plataforma eletrónica própria que permita aos cidadãos eleitores subscreverem, com validação da identidade através da Chave Móvel Digital, ou com o cartão de cidadão e respetivo código PIN, através do leitor do cartão de cidadão, ou meio de identificação eletrónica equivalente, propostas de listas de candidaturas de grupos de cidadãos eleitores no âmbito da eleição dos órgãos das autarquias locais.

- Na receção das candidaturas em papel, existem tribunais que as digitalizam para que o processo consiga decorrer num ambiente de maior fluidez, implicando recursos adicionais nesta etapa. A receção das candidaturas por correio eletrónico não é uniformizada, podendo ser recebida em diferentes formatos, em diferentes caixas de correio, que são geridas e tratadas pelas secretarias. Acresce que, do ponto de vista dos recursos tecnológicos, a capacidade da resposta tecnológica pode não ser suficiente.
- Durante o processo de apresentação das candidaturas, as secretarias dos tribunais alteram o período de funcionamento, iniciando-se às 9.30h e terminando às 18h³⁰². Acresce que alguns atos eleitorais decorrem em períodos de férias judiciais, o que limita a disponibilidade de magistradas/os e das funcionárias/os do tribunal, principalmente nas comarcas mais pequenas ou em tribunais com menor capacidade instalada.
- No caso das eleições autárquicas que decorrem exatamente neste período, a dispersão territorial das candidaturas, com centenas de listas a serem apresentadas, em simultâneo, em vários municípios, agrava este cenário. Na opinião de uma das pessoas entrevistadas durante a avaliação: “há um trabalho voluntarioso dos tribunais para assegurar os processos. Quando há eleições, há pessoas nas secretarias dos tribunais e juízes que aumentam a sua disponibilidade além das suas funções para acolher estas tarefas”.
- O processo eleitoral, quer para a Assembleia da República, quer para as Autarquias Locais decorre, de acordo com a Lei Eleitoral, a cada 4 anos. Contudo, no caso das primeiras, pela antecipação resultante da dissolução da assembleia, em 2022, 2024 e 2025, obriga a nova mobilização de recursos adicionais dedicados ao processo eleitoral (que, além das listas, prossegue até ao apuramento). A título de exemplo, o Relatório de Atividades do Tribunal Judicial da Comarca de Santarém de 2021, elenca um conjunto de cerca de 52 atividades (entre reuniões e produção de despachos) relacionados com a realização das Eleições Presidenciais e Autárquicas³⁰³.
- No caso das autárquicas, existem diferentes desafios, existem tribunais que têm processos durante este período, nomeadamente, novos atos eleitorais e intercalares. O facto de a verificação das listas ser feita em período de férias eleitorais significa que, dificilmente, é feita pelos mesmos juízes porque ocorre em turno, podendo ser realizada por uma/um juíza/juiz de família, comércio, sem que exista especialização na matéria.
- O critério da paridade é um entre os muitos critérios que carecem de verificação e que podem determinar a rejeição de listas, sendo que todo o processo, desde a admissão liminar, a apresentação e admissão de reclamações até à publicação das listas finais, ocorre num espaço de tempo bastante curto.

Uma análise sumária aos acórdãos do Tribunal Constitucional no âmbito dos atos eleitorais evidencia alguns dos constrangimentos do processo a jusante e que se traduzem, a montante, em sede de recurso:

- O envio de despacho para correção de lista com várias irregularidades, incluindo o respeito pelos critérios da Lei da Paridade, para o endereço de correio eletrónico identificado formalmente pelo mandatário; que perante a ausência de resposta beneficiou de sucessivos contactos telefónicos pela secretaria do tribunal que não foram atendidos, resultando na rejeição da lista. O recurso não foi admitido pelo TC³⁰⁴.
- A falta de notificação aos partidos para correção das listas em incumprimento, antes da rejeição da candidatura, por exemplo, por não terem sido assinalados os incumprimentos, sob pena de violação do exercício do direito à correção. E, conseqüentemente, a

³⁰² Horário em período de receção de candidaturas: das 9.30h às 12.30h; das 14 às 18h. O horário normal de funcionamento é das 9h às 12.30h; das 13:30 às 17h. Portaria n.º 307/2018, de 29 de Novembro.

³⁰³ Tribunal Judicial da Comarca de Santarém (2021): “Relatório Anual 2021”. Disponível em: https://comarcas.tribunais.org.pt/comarcas/pdf/santarem/pdf/RELAT%C3%93RIO%202021-%20FINAL_compressed.pdf

³⁰⁴ Tribunal Constitucional. (2021). Acórdão n.º 703/2021.

apresentação de recurso para o TC, a revogação da decisão, a elaboração da notificação e todo o processo subsequente³⁰⁵.

- O desconhecimento do funcionamento do processo de reclamação perante os Tribunais e subsequente recurso para o TC pelos cidadãos³⁰⁶.
- As dúvidas dos tribunais na aplicação dos critérios da Lei da Paridade³⁰⁷ e a tramitação processual³⁰⁸ e que têm sido abordadas no âmbito da formação do Centro de Estudos Judiciários e na divulgação de Guias Apoio às diferentes eleições.

Importa reforçar que os prazos exíguos, processos e vicissitudes, como a antecipação de eleições, acarretam esforços acrescidos e mobilização de recursos por todas as entidades intervenientes no processo eleitoral, traduzindo-se, a jusante, em prejuízo na qualidade e desenvolvimento da informação que permitiria um acompanhamento, ao processo de implementação da Lei, bastante mais eficiente.

4.3.2. O SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO, MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DA LEI E ARTICULAÇÃO INTERINSTITUCIONAL

O sistema de acompanhamento, monitorização e avaliação implementado tem, como ponto de partida, a elaboração das listas e a entrega destas nos tribunais, sendo que toda a informação e conhecimento gerado ao longo das diferentes etapas do processo eleitoral é objeto de tratamento e disponibilização pelas várias entidades que nele intervêm.

Nas entrevistas realizadas, foram destacadas várias preocupações sobre este tema, todas elas convergentes, em especial quanto à disponibilização e acesso aos dados, onde a dificuldade em obtê-los de forma integrada e adequada a responder aos diferentes *stakeholders*, dificulta o acompanhamento e monitorização efetiva da Lei.

³⁰⁵ Tribunal Constitucional. (2022). Acórdão n.º 20/2022. Tribunal Constitucional. (2022). Acórdão n.º 21/2022.

³⁰⁶ Tribunal Constitucional. (2022). Acórdão n.º 21/2022. Tribunal Constitucional. (2021). Acórdão n.º 693/2021. Tribunal Constitucional. (2019). Acórdão n.º 458/2019. Tribunal Constitucional. (2017). Acórdão n.º 522/17. Tribunal Constitucional. (2017). Acórdão n.º 524/17. Tribunal Constitucional. (2017). Acórdão n.º 529/2017. Tribunal Constitucional. (2021). Acórdão n.º 530/1. Tribunal Constitucional. (2017). Acórdão n.º 531/17. Tribunal Constitucional. (2021). Acórdão n.º 548/1. Tribunal Constitucional. (2017). Acórdão n.º 529/2017. Tribunal Constitucional. (1989). Acórdão n.º 527/1989. Tribunal Constitucional. (1989). Acórdão n.º 539/1989. Tribunal Constitucional. (1993). Acórdão n.º 723/1993. Tribunal Constitucional. (1993). Acórdão n.º 744/1993. Sobre o “efeito cascata” – o suprimento de irregularidades após o despacho de admissão ou rejeição de candidaturas, ou em momento anterior só pode acontecer até ao termo do prazo para as suprir, ainda que a irregularidade não tenha sido detetada.

³⁰⁷ Tribunal Constitucional. (2019). Acórdão n.º 462/2019. Tribunal Constitucional. (2022). Acórdão n.º 21/2022. Os requisitos de aplicação da Lei da Paridade são aplicáveis a toda a lista (efetivos e suplentes) e são cumulativos: Representação mínima de 40% de cada sexo (artigo 2.º, n.º 1) e Intercalação de candidatas/os do mesmo sexo (artigo 2.º, n.º 2).

³⁰⁸ Tribunal Constitucional. (2022). Acórdão n.º 20/2022. A tramitação do processo eleitoral deve ser considerada como uma unidade. A reclamação que tenha sido apresentada no apenso incorreto não pode ser rejeitada liminarmente.

No decurso da avaliação, foi possível verificar que existe dispersão dos dados das eleições pelas diferentes entidades como a CNE, a SGMAI, o INE e a Assembleia da República, por vezes de forma redundante.

A disponibilidade de dados de qualidade é um pilar fundamental para a avaliação de impacto e formulação de políticas públicas. Sem dados fiáveis sobre as populações e/ou unidades de intervenção, torna-se impossível aferir com rigor se e como uma determinada medida produz os resultados esperados.

Os dados têm uma função estratégica no ciclo das políticas públicas, não apenas para avaliação *ex post*, mas também para o desenho, monitorização e ajuste contínuo das medidas.

Quando organizados de forma sistemática e acessível, estes dados tornam possível monitorizar políticas em tempo real, detetar rapidamente desvios ou efeitos indesejados e ajustar a ação pública de modo mais célere e eficaz. Além disso, promovem uma cultura de transparência e prestação de contas essencial à confiança das cidadãs e dos cidadãos e nas instituições e no processo de decisão política.

Crato, N., e Paruolo, P. (Eds.). (2019). Data-driven policy impact evaluation: How access to microdata is transforming policy design. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-78461-8>

Acresce que a disponibilização dos dados, exceto quando tenham ferramentas de acesso estruturadas, nem sempre é feita de modo a permitir o tratamento com recurso a processos tecnológicos eficazes, em consequência dos formatos em que foram guardados e/ou tratados, como listas digitalizadas, ficheiros com erros de digitação. Refira-se a relevante exceção da plataforma de dados abertos disponibilizados pela AR, ainda que não esteja isenta de problemas na extração da informação.

Estas dificuldades, além de impedirem uma monitorização atempada a cada eleição, condicionam a análise de vários aspetos e possíveis efeitos da aplicação da Lei da Paridade, que são quase impossíveis de detetar à luz do sistema atual, dada a exigência de recursos humanos que demandaria³⁰⁹. Elencam-se, em especial:

- a impossibilidade de monitorização de todos os atos eleitorais de forma integrada e que permita às instituições, à sociedade civil, à academia e às instituições internacionais acompanhar, de forma eficaz, os resultados e objetivos ambicionados pela Lei da Paridade;
- a impossibilidade de a própria CIG conduzir, com os seus próprios recursos internos, a avaliação que a Lei que lhe exige e que obriga à contratação de recursos externos para a sua realização, atendendo ao volume de informação disponível, que foi possível confirmar em entrevista³¹⁰. Por outro lado, a realização da avaliação, a cada 4 anos, foi definida para que conseguisse alcançar os diferentes atos eleitorais, tendo em conta a periodicidade que a Lei Eleitoral prevê e com os recursos existentes³¹¹. A antecipação dos atos eleitorais ampliou, substancialmente, o âmbito a avaliar e que está dependente da disponibilização da informação pelos restantes *stakeholders*, exigindo cada vez mais tempo para a apresentação de resultados que possam traduzir-se em conclusões e recomendações cada vez mais eficazes³¹².
- a dificuldade de acesso aos dados para que possam ser estudados é também sentida pela academia, que precisa informação com vista ao contributo científico e ao avanço do conhecimento sobre o tema, bem como à reflexão crítica.

³⁰⁹ Ator institucional (mulher).

³¹⁰ Ator institucional (mulher).

³¹¹ Ator institucional (mulher).

³¹² Crítica que foi apontada por peritos internacionais, em missão de observação. Ator institucional (mulher)

Em várias entrevistas, em especial as que foram realizadas junto das pessoas representantes da academia, a alteração da Lei de 2019, que revogou a disponibilização das listas no sítio da CNE, que não cumpriam os critérios da paridade, é vista como um impedimento ao escrutínio³¹³ e ao acompanhamento do compromisso dos partidos com a Lei.³¹⁴

No que concerne à monitorização, numa das entrevistas, foi feita a reflexão de que a monitorização não deve ser exagerada, sob pena de o sistema não seguir o seu curso normal de transformação³¹⁵. Sobre esta tarefa, não foi consensual, entre as pessoas entrevistadas, sobre quem deve desempenhá-la, tendo sido identificadas a CIG³¹⁶ e CNE³¹⁷.

A insuficiência do sistema atual para garantir avaliações de impacto em maior profundidade e a adoção de medidas que assegurem a eficácia da Lei tem sido também objeto de recomendações de organismos internacionais.

Ao Relatório Periódico apresentado por Portugal ao Comité CEDAW, em 2022, em sede de observações finais, foi apontada a insuficiência da dotação orçamental da CIG para cumprir com o seu amplo mandato. Foi recomendado, em harmonia com o n.º 1 do art. 4.º da Convenção e a sua Recomendação Geral n.º 25 (2004) que Portugal prossiga os seus esforços para implementar medidas especiais temporárias destinadas a acelerar a igualdade de facto entre mulheres e homens na vida política e pública ou em qualquer outra esfera em que as mulheres permaneçam sub-representadas, com um sistema de monitorização da sua implementação e progresso, incluindo nas regiões autónomas da Madeira e dos Açores³¹⁸.

Na missão de observação de 2019, o Relatório da OSCE salientou a ausência de estatísticas oficiais sobre o número efetivo de mulheres nas listas eleitorais, bem como o facto de cerca de um terço dos membros do parlamento em exercício serem mulheres, refletindo o requisito mínimo anterior, encontrando-se, de um modo geral, sub-representadas em cargos de decisão no governo³¹⁹.

No Relatório da missão de 2022³²⁰, foi reiterada a ausência e a limitação de dados desagregados que são disponibilizados, o que dificulta os esforços para garantir que as políticas públicas respondam às necessidades das/dos cidadãs/ãos. Foram, também, invocados os compromissos internacionais de Portugal, na subscrição do Documento de Moscovo da OSCE, de 1991, que, no parágrafo 40.13, quanto à necessidade de recolha e análise de dados para avaliar de forma adequada, monitorizar e melhorar a situação das mulheres, sem que contenham informação pessoal³²¹, bem a Recomendação Geral n.º 9 do Comité CEDAW 1989 (A/44/38)³²² e a Meta 17.18 da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável³²³.

De mencionar que o INE passou a disponibilizar o Sistema Estatístico Nacional Sobre Igualdade de Género, que incorpora várias das recomendações internacionais sobre a matéria. No que respeita

³¹³ Membro da academia (mulher).

³¹⁴ Membro da academia (mulher).

³¹⁵ Ator institucional (mulher).

³¹⁶ Representante de partido político (mulher).

³¹⁷ Membro da academia (mulher).

³¹⁸ Universidade do Minho. (n.d.). "Relatório CEDAW - versão digital". Disponível em: <https://www.uminho.pt/PT/uminho/Igualdade-Diversidade-Inclusao/Igualdade-Genero/Legislacao/relatorio-cedaw-versao-digital.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

³¹⁹ Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE) (2019): "Portugal Parliamentary Elections 6 October 2019: ODIHR Needs Assessment Mission Report". Disponível em <https://www.osce.org/files/f/documents/8/b/426578.pdf>.

³²⁰ OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2022): "Early Parliamentary Elections, 30 January 2022". Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/4/522550.pdf>.

³²¹ OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (1991). "Documento da Reunião de Moscovo da Conferência sobre a Dimensão Humana da CSCE". Disponível em <https://www.osce.org/files/f/documents/2/3/14310.pdf>.

³²² Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW). (1989). *Recomendação Geral n.º 9: Dados estatísticos sobre a situação das mulheres*.

³²³ Organização das Nações Unidas. (2015). *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 17: Parcerias e meios de implementação*. Meta 17.18 "Melhorar a disponibilidade de dados confiáveis: até 2020, aumentar o apoio à capacitação para os países em desenvolvimento, inclusive para os países menos desenvolvidos e pequenos estados insulares em desenvolvimento, para aumentar significativamente a disponibilidade de dados de alta qualidade, oportunos e confiáveis desagregados por rendimento, género, idade, raça, etnia, estatuto migratório, deficiência, localização geográfica e outras características relevantes nos contextos nacionais."

ao exercício do poder político, os dados são ainda escassos face à necessidade de dados mais aprofundados e cuja fonte é a SGMAI³²⁴.

Diversos atores institucionais, incluindo a CIG, a CNE e a SGMAI, possuem um papel relevante na implementação da lei. Embora vital para garantir a efetiva implementação e a promoção da igualdade de género nos espaços político, a articulação interinstitucional em torno da lei da paridade foi, de acordo com os testemunhos, caracterizada como deficitária, com deficiências na comunicação entre os diferentes serviços do Estado. Os testemunhos apontam para a necessidade de uma melhor recolha e análise de dados sobre as candidaturas e os resultados das eleições, destacando que “devemos trabalhar em conjunto para garantir que os dados sejam centralizados e analisados”³²⁵, permitindo, assim, uma avaliação robusta e sistemática da implementação da lei.

O processo de apresentação e validação das candidaturas para os órgãos das autarquias locais, conforme previsto na Lei Eleitoral dos Órgãos das Autarquias Locais (LEOAL), envolve várias etapas chave e a colaboração de diferentes entidades. As listas de candidaturas devem ser enviadas, pelos tribunais, à SGMAI. No entanto, observa-se que nem todos os tribunais nos municípios cumprem com esta obrigação de enviar as listas de candidatura. Para além disso, as listas disponíveis não estão em formato editável; são digitalizações de documentos entregues em papel, o que pode dificultar o processamento e a análise dos dados. Após as eleições, as câmaras municipais devem remeter à SGMAI os nomes e informações de identificação das pessoas eleitas (art. 234.º da LEOAL), junto com os respetivos cargos. Contudo, nem todos os municípios fornecem os dados referentes a todos os eleitos locais, o que compromete a transparência e a gestão das informações eleitorais³²⁶.

A SGMAI e a CNE possuem, por exemplo, um protocolo para a partilha dos dados das/os candidatas/os às autarquias, para depois a CNE conseguir apurar os nomes das pessoas eleitas e produzir as respetivas listas de pessoas eleitas. Contudo, as listas das eleições autárquicas só são trabalhadas pela CNE para um efeito: os nomes das pessoas candidatas. Adicionalmente, não existe nenhum protocolo partilha de dados entre a CNE ou a SGMAI com a CIG, que permita à última ter dados atualizados em cada ato eleitoral para poder analisar a efetiva implementação de Lei da Paridade, incluindo a monitorização do (in)cumprimento das obrigações da lei. De referir, ainda, que, por exemplo, para o ano de 2025, a CNE não tem, no seu plano de atividades, qualquer ação ou estudo previsto relacionado com a matéria da paridade³²⁷.

Conforme já exposto na análise sobre o sistema de monitorização da lei, destaca-se, assim, alguma falta de articulação de competências entre estas entidades, caracterizada pela fragmentação de informação por diferentes entidades e fragilidades no processo de recolha e de análise de dados, que prejudicam a prossecução dos resultados e os objetivos da lei. Os testemunhos sublinham a importância de uma melhor articulação e comunicação entre as instituições relevantes, que permitam uma melhor recolha e análise de dados sobre as candidaturas e os resultados eleitorais, enfatizando que "devemos trabalhar em conjunto para garantir que os dados sejam centralizados e analisados"³²⁸.

4.3.3. A COMUNICAÇÃO E A DISSEMINAÇÃO DA LEI

A avaliação das ações mais recentes da estratégia de comunicação e disseminação da Lei da Paridade revelou a ausência de uma estratégia claramente definida para o efeito, que incluía ações e recursos destinados à sua implementação, por parte de qualquer entidade. Não obstante, foram

³²⁴ Instituto Nacional de Estatística (INE). (2025). *Sistema Estatístico Nacional sobre Igualdade de Género*. Disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=IGenero_Acoes&xpid=IGEN&xlang=pt.

³²⁵ Ator institucional (mulher).

³²⁶ Ator institucional, mulher.

³²⁷ Ator institucional, mulher.

³²⁸ Ator institucional, mulher.

identificadas algumas iniciativas pontuais que merecem destaque e que são relevantes para esta avaliação.

Em primeiro lugar, cumpre destacar o papel da CIG enquanto ator relevante na promoção da igualdade de género e no acompanhamento da implementação da Lei da Paridade. A CIG promove a comunicação e disseminação da lei através da publicação de dados e relatórios sobre a igualdade de género ao nível do poder e da tomada de decisão no seu sítio de internet³²⁹. A abordagem foi, contudo, caracterizada como fragmentada e pouco sistemática³³⁰ pela ausência de ações mais estratégicas e direcionadas aos atores implementadores da lei. A produção de dados analíticos por parte da CIG foi prejudicada com a descontinuação do Perfil do Autarca, anteriormente produzido pela SGMAI até 2013. Adicionalmente, no âmbito das competências da CNE, cabe a promoção do esclarecimento dos cidadãos e cidadãs acerca dos atos eleitorais, designadamente através dos meios de comunicação social, no qual se incluem todas as matérias eleitorais³³¹. Neste contexto, foram identificadas estratégias recentes de comunicação (dezembro de 2024) por parte da CNE, nas redes sociais, sobre a lei da paridade, com vista à promoção e divulgação da Lei da Paridade. De acordo com os testemunhos recolhidos, as associações de freguesias e de assembleias municipais têm realizado esforços na realização de formações e na comunicação com os órgãos locais.

A necessidade de divulgar a Lei da Paridade e a sua aplicação estende-se, também, aos tribunais durante a apreciação das candidaturas. Conforme anteriormente mencionado, a alteração do limite mínimo de 33,3% para 40%, em combinação com as exigências na ordenação das listas, dificultou a validação das listas de candidatas/os, visto que o raciocínio necessário para a verificação se tornou mais complexo, tendo ainda em conta a ausência de especialização para a apreciação e validação das candidaturas. Neste ponto, é relevante destacar a iniciativa gizada para a criação de Guias sobre as Eleições³³², que têm como objetivo fornecer às/aos juízas e juizes uma ferramenta de apoio na validação das listas, facilitando, assim, o cumprimento da lei.

No que respeita à opinião das/os eleitas/os locais e deputadas/os participantes no inquérito realizado no âmbito desta avaliação, acerca da estratégia de comunicação e disseminação da Lei da Paridade, 50% classificaram a estratégia de comunicação e disseminação da Lei da Paridade como nem satisfatória, nem insatisfatória. Cerca de 18% classificaram-na como insatisfatória ou pouco satisfatória, enquanto 32% a classificaram como satisfatória ou muito satisfatória (**Tabela 15**). Não se registaram distinções de sexo relevantes nas respostas. Contudo, ao nível dos órgãos locais, a avaliação das presidentes mulheres das câmaras municipais foi a menos positiva, com cerca de 67% das inquiridas a responder que a estratégia é pouco satisfatória, e 33% com uma posição neutra. Estes resultados evidenciam, assim, a necessidade de reforço da estratégia de comunicação e disseminação.

³²⁹ Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2022). "Poder e tomada de decisão". Disponível em <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/indicadores-2022/poder-e-tomada-de-decisao/>

³³⁰ Ator institucional (mulher).

³³¹ (cf. alínea a) do n.º do artigo 5.º da Lei n.º 71/78, de 27 de dezembro.

³³² Fialho, A. J., & Fialho, A. C. (2024). *Guia prático do processo eleitoral para a Assembleia da República*. Tribunal Judicial da Comarca de Setúbal. Disponível em: <https://comarcas.tribunais.org.pt/comarcas/pdf2/setubal/pdf/GUIA%20PR%C3%81TICO%20PROCESSO%20ELEITORAL%20ASSEMBLEIA%20REP%C3%9ABLICA%202024.pdf>

Tabela 15 - Avaliação da estratégia de comunicação e disseminação dos objetivos da Lei da Paridade

Como avalia a estratégia de comunicação e disseminação dos objetivos da Lei da Paridade?	Mulheres	Homens	Total
1 = Insatisfatória, inexistente ou extremamente inadequada	5%	7%	6%
2	11%	13%	12%
3	53%	48%	50%
4	23%	20%	21%
5 = Muito satisfatória e eficaz	8%	12%	11%

Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

A avaliação revelou, por um lado, que a Lei da Paridade e os seus objetivos são compreendidos por uma vasta maioria de *stakeholders* consultados. Por outro lado, é notória a falta de conhecimento factual sobre os resultados alcançados, nomeadamente, no que diz respeito à efetiva promoção de paridade entre mulheres e homens nos cargos políticos. Embora existam várias perceções fundamentadas em experiências vividas e observadas, estas não se baseiam em dados concretos. Conforme observado nesta avaliação, a ausência de dados representa uma problemática significativa na monitorização da lei, especialmente em relação às eleições locais.

As sugestões de melhoria para a estratégia, recebidas da parte das participantes mulheres do inquérito, apontam para a necessidade de uma maior divulgação e formação. No caso dos homens, as opiniões dividem-se. Por um lado, sugerem uma maior divulgação e, por outro, julgam-na desnecessária, aludindo - conforme o fazem noutros momentos do inquérito -, à visão meritocrática. Nos testemunhos recolhidos durante as entrevistas, destacou-se, ainda, a necessidade de aumentar a sensibilização ao nível escolar. Em algumas instituições, já foram realizadas simulações de assembleias municipais e de freguesia, com o objetivo de incutir conhecimento sobre essas estruturas e a promoção do interesse político³³³.

Por fim, as recomendações gizadas no último exame feito pelo Comité CEDAW indicam uma necessidade de intensificação dos esforços do Estado em "campanhas de sensibilização dirigidas ao público em geral, para eliminar estereótipos discriminatórios no que respeita aos papéis e responsabilidades das mulheres e dos homens na família e na sociedade"³³⁴, assim como "Recomenda ainda que o Estado Parte aborde os estereótipos e as imagens sexistas das mulheres nos meios de comunicação social e no discurso político e público, introduzindo sanções adequadas e proporcionando formação sobre os direitos das mulheres e a igualdade entre mulheres e homens para profissionais dos meios de comunicação social"³³⁵.

4.4. COERÊNCIA

A coerência de uma intervenção é um critério fundamental na avaliação da sua adequação ao contexto em que se insere, sendo definida pela OCDE como a compatibilidade da intervenção com outras iniciativas desenvolvidas num determinado país, setor ou instituição. Esta dimensão de análise permite aferir até que ponto uma determinada intervenção é reforçada ou, pelo contrário, comprometida por outras políticas e iniciativas existentes, tanto no seu âmbito interno como externo³³⁶.

³³³ Sessão participativa (homens).

³³⁴ Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres. (2022). "CEDAW: O que falta fazer em Portugal 2022". Disponível em <https://plataformamulheres.org.pt/projectos/cedaw/>.

³³⁵ Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres. (2022). "CEDAW: O que falta fazer em Portugal 2022". Disponível em <https://plataformamulheres.org.pt/projectos/cedaw/>.

³³⁶ OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico): "Applying Evaluation Criteria Thoughtfully", OECD Publishing, Paris, 2021, <https://doi.org/10.1787/543e84ed-en>. Acesso em: 14 mar. 2025.

Entende-se, por coerência interna, a articulação entre a intervenção avaliada e outras medidas implementadas pela mesma entidade ou governo, incluindo a forma como se alinha com os padrões e normas internacionais que regem a sua atuação. Exige-se, portanto, uma análise da coerência entre as medidas e objetivos que a Lei determinou com quadro normativo em vigor³³⁷.

No que respeita à coerência externa, esta deve procurar analisar a intervenção em causa com outras iniciativas promovidas por outros atores no mesmo contexto, considerando aspetos como a complementaridade, a harmonização e a coordenação entre esforços, bem como o valor acrescentado gerado pela intervenção, ao evitar redundâncias e sobreposições³³⁸. Neste sentido, torna-se necessária a verificação da conformidade da aplicação da Lei com os compromissos políticos externos, situando-a numa perspetiva de contexto a uma escala ampliada, atendendo a que a igualdade na representação constitui uma ambição que não se limita aos compromissos de governação internos.

4.4.1. A COERÊNCIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNO

4.4.1.1. A QUESTÃO CONTROVERTIDA SOBRE A PARIDADE NOS ÓRGÃOS DELIBERATIVOS E EXECUTIVOS DAS FREGUESIAS

A Lei da Paridade (Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, na sua redação atual) impõe que a lista de candidatos a vogal das juntas de freguesia assegure uma representação mínima de 40% de cada sexo, arredondada para a unidade mais próxima, não podendo existir mais de dois candidatos do mesmo sexo colocados consecutivamente. O regime jurídico da eleição dos vogais das juntas de freguesia, estabelecido na Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, prevê que os vogais sejam eleitos por sufrágio indireto, por e de entre os membros da Assembleia de Freguesia, mediante proposta da Presidência da Junta, podendo esta eleição ocorrer por meio de apresentação de lista ou por votação uninominal, consoante os termos regimentais aplicáveis.

A aplicação da Lei da Paridade no momento da eleição dos vogais das juntas de freguesia, especialmente nas freguesias compostas por três membros (presidente e dois vogais) ou sete membros (presidente e cinco vogais), tem suscitado múltiplas dúvidas práticas:

- Nas juntas de pequena dimensão, a exigência da representação mínima de 40% revela-se de difícil ou impossível execução;
- A eleição dos vogais a partir de um universo já previamente eleito e restrito nem sempre permite assegurar o cumprimento da paridade;
- A consequência para o incumprimento da Lei da Paridade é a nulidade da deliberação que elege os candidatos, o que agrava os riscos de instabilidade na constituição dos executivos das freguesias;
- Em juntas compostas por três membros, surge a dúvida sobre a validade da eleição quando o Presidente pertence a um sexo e os dois vogais pertencem ao sexo oposto, questionando-se se tal solução cumpre o princípio da paridade prescrito por lei;
- A inexistência de orientação clara sobre estas situações tem provocado divergências interpretativas entre freguesias e levado à declaração de nulidade de certas deliberações de eleição de executivos das freguesias;
- Estas dúvidas são particularmente relevantes dada a severidade da sanção aplicável (nulidade da deliberação) e a necessidade de garantir a continuidade funcional dos órgãos em causa.

Verificou-se que estas dificuldades práticas têm vindo a ser colocadas por diversas freguesias aquando da eleição dos membros dos executivos das juntas, em especial, nas de menor dimensão.

³³⁷ OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico): "Applying Evaluation Criteria Thoughtfully", OECD Publishing, Paris, 2021, <https://doi.org/10.1787/543e84ed-en>. Acesso em: 14 mar. 2025.

³³⁸ OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico): "Applying Evaluation Criteria Thoughtfully", OECD Publishing, Paris, 2021, <https://doi.org/10.1787/543e84ed-en>. Acesso em: 14 mar. 2025.

A ausência de uma resposta legislativa clara tem acentuado a incerteza na prática, comprometendo, em alguns casos, a formação regular dos executivos locais.

Foi ponderada a possibilidade de interpretar a Lei da Paridade no sentido de que os vogais eleitos deveriam ser obrigatoriamente de sexo diferente do do Presidente da Junta. Contudo, em parecer jurídico emitido sobre esta questão, a pedido da CIG, concluiu-se que tal interpretação seria inconstitucional, por violação do princípio da proporcionalidade consagrado na CRP.

A Lei Orgânica n.º 1/2019, de 9 de março, foi ainda objeto de um parecer do Jurisapp, em junho de 2021, da autoria do Prof. Doutor Blanco de Moraes, onde foram analisadas duas questões de elevada relevância em matéria de legalidade e coerência da Lei que resultaram em importantes conclusões:

a) Inconstitucionalidade formal da Lei

- A existência de deficiências jurídicas no processo de conceção e aprovação da Lei, sugerindo a sua sanção urgente. Ao tratar-se de uma lei orgânica com relevo eleitoral, em obediência à CRP, esta deveria ter sido votada na especialidade em Plenário da AR (art. 161.º, alíneas a) e l), e art. 168.º, n.º 4, da CRP).
- A parte final do n.º 1 do art. 1.º, relativa à composição das listas de candidatura a vogal das juntas de freguesia, assegurando a paridade entre homens e mulheres, deveria ter sido votada na especialidade em Plenário da AR, por maioria de dois terços, como prevê a CRP, no art. 239.º, n.º 3.

b) A lista prevista no art. 1.º, n.º 1, da Lei da Paridade, a submeter pela/pelo Presidente de Junta de Freguesia, é a lista de vogais para a Assembleia

A CIG entende que a paridade deve ser sempre aplicada aos executivos das Juntas de Freguesia, mesmo quando têm poucos membros. Nesses casos (por exemplo, executivos com apenas três elementos: Presidente e duas/dois vogais), a regra dos 40% deve ser interpretada com flexibilidade, considerando fatores como os resultados eleitorais obtidos e a necessidade de assegurar a governabilidade da freguesia, prevenindo eventuais bloqueios à constituição do órgão executivo.

No entanto, mesmo nos casos em que os vogais sejam eleitos individualmente (uninominalmente), a CIG considera que deve ser assegurado o cumprimento do princípio da paridade no conjunto global dos nomes propostos pelo Presidente da Junta, sempre que possível, para não frustrar os objetivos centrais da legislação sobre igualdade de género, ainda que o incumprimento pontual não implique automaticamente a nulidade da deliberação.

No parecer do Jurisapp, esclarece-se que a expressão «lista de candidatos a vogal das juntas de freguesia», referida no art. 1.º, n.º 1, da Lei da Paridade, não se refere a listas sujeitas a sufrágio universal direto (votação pelos cidadãos e pelas cidadãs), mas sim à lista interna apresentada pelo Presidente da Junta de Freguesia para eleição pelos membros da Assembleia de Freguesia, conforme previsto nos artigos 9.º e 24.º da Lei n.º 169/99. Reforça ainda que, no atual quadro normativo português, não está prevista qualquer eleição direta pelos cidadãos dos vogais das Juntas de Freguesia. Neste sentido, a obrigação de garantir a paridade aplica-se, exclusivamente, à lista interna apresentada pela/o Presidente da Junta para votação interna da Assembleia de Freguesia, ficando afastada a possibilidade de uma dupla aplicação da regra às listas para a própria Assembleia de Freguesia, dado que estas já estão obrigatoriamente abrangidas pela Lei da Paridade na fase inicial do sufrágio popular.

c) A Lei não obriga ao cumprimento do limiar mínimo da Paridade nos casos de votação uninominal para o executivo da Junta de Freguesia

A CIG entende que, mesmo que as/os vogais da Junta de Freguesia sejam eleitas/os através de votação uninominal (ou seja, individualmente), deve procurar-se respeitar o regime previsto pela Lei da Paridade, sob pena de frustrar os seus objetivos fundamentais. Embora a paridade não possa ser aferida caso a caso, deve ser avaliada tendo em conta o conjunto

total dos nomes propostos pela/o Presidente da Junta de Freguesia, garantindo, sempre que possível, o cumprimento da regra dos 40% de representação mínima de cada um dos sexos.

O Jurisapp considera que a votação uninominal, prevista na Lei n.º 169/99, funciona como um mecanismo legítimo e coerente com a lógica gradual e flexível adotada pela legislação sobre igualdade de género. Sublinha que, embora seja desejável e recomendável promover a paridade sempre que possível, não existe obrigação expressa de respeitar essa regra no âmbito das votações uninominais. Acrescenta ainda que a ausência de paridade nas eleições uninominais não representa uma violação direta da Lei da Paridade, nem implica automaticamente a nulidade da composição do executivo. Desta forma, conclui-se que, na falta de disposição legal expressa que imponha a paridade neste modelo específico de eleição (art. 9.º, n.º 2 e n.º 3 do Código Civil), não existe base jurídica que sustente a aplicação obrigatória da regra dos 40% na votação uninominal.

d) As regras da paridade devem ajustar-se à impossibilidade matemática e prática de aplicação nas Juntas de Freguesia

A CIG defende que a paridade deve ser sempre aplicada aos executivos das Juntas de Freguesia, mesmo nos mais pequenos (Presidente e duas/dois vogais). Porém, reconhece que, nestes casos, a regra dos 40% deve ser aplicada com flexibilidade, considerando os resultados eleitorais obtidos e a necessidade prática de garantir o funcionamento eficaz da Junta. Ainda assim, sublinha que deve procurar-se, sempre, respeitar a paridade, embora o incumprimento não deva levar automaticamente à nulidade das decisões.

O Jurisapp considera que as regras da paridade devem ajustar-se às situações em que exista impossibilidade matemática ou prática da sua aplicação rigorosa, nomeadamente, nos executivos mais pequenos. Realça que a legislação sobre igualdade de género prevê esta flexibilidade e não considera violação da lei o incumprimento inevitável da paridade nestas circunstâncias, nem gera automaticamente a nulidade da composição final dos executivos.

e) A paridade deve ser compatibilizada com a eficácia democrática e a governabilidade

O Jurisapp considera que a lista proposta pela/o Presidente da Junta deve procurar cumprir a regra da paridade, podendo a/o própria/o Presidente ser contabilizada/o no cálculo dos 40%. Reconhece, contudo, que, em executivos reduzidos, pode haver impossibilidade prática de garantir uma composição plenamente paritária, admitindo-se, assim, uma aproximação possível. Salienta, ainda, que a paridade não pode justificar renúncias forçadas de membros legitimamente eleitas/os. Por fim, conclui que, em situações de impasse ou fragmentação, a necessidade de assegurar a governabilidade prevalece sobre a aplicação estrita da paridade.

A DGAL, em parecer posterior ao do Jurisapp (Parecer de 13/10/2021) reconheceu que podem existir casos em que a aplicação rigorosa da paridade seja impossível, especialmente quando os resultados eleitorais já obtidos dificultam ou impedem a constituição de executivos paritários. Considera, assim, que a Lei da Paridade deve ser aplicada sempre que possível, mas não pode inviabilizar a constituição e funcionamento dos executivos locais. Sublinha, ainda, que a nulidade prevista na lei se aplica apenas às listas sujeitas a eleição que violem claramente a regra dos 40%, não abrangendo estas situações pontuais de impossibilidade prática.

f) A votação uninominal, prevista na Lei n.º 169/99, funciona como válvula de escape legítima e coerente

O Jurisapp entende que a votação uninominal prevista na Lei n.º 169/99 constitui uma solução legítima, funcionando como uma «válvula de escape», coerente com a lógica gradualista adotada pela legislação relativa à igualdade de género. Esta modalidade permite ultrapassar as situações em que seja impossível garantir a paridade através da apresentação de listas.

A DGAL, em parecer de 13/10/2021, confirma esta posição, afirmando expressamente que, perante situações em que não seja possível cumprir a paridade exigida, a Assembleia de Freguesia pode, legitimamente, recorrer à eleição uninominal dos vogais, conforme o art. 9.º da Lei n.º 169/99.

Também a CNE, na deliberação de 19/08/2021, sublinha que a votação uninominal surge como solução obrigatória quando não seja possível garantir a paridade nas listas por ausência de candidatas/os disponíveis de ambos os sexos. Esclarece ainda que, se forem utilizadas listas eleitorais, estas terão, obrigatoriamente, de cumprir os critérios da Lei da Paridade (mínimo de 40%). Caso contrário, deve, necessariamente, recorrer-se à votação uninominal.

g) Não existe nulidade da deliberação em que o executivo tenha sido eleito por votação uninominal

O Jurisapp entende que, embora a paridade deva ser promovida sempre que possível, a eleição do executivo da Junta por votação uninominal não constitui violação da Lei da Paridade. Assim, mesmo que a composição final do executivo não seja paritária, tal não implica a nulidade da deliberação da Assembleia de Freguesia.

A DGAL, no citado Parecer de 13/10/2021, reforça que a paridade deve ser aplicada sempre que viável, mas não deve impedir a constituição do executivo em casos em que a sua aplicação seja inexecutável devido à composição resultante do processo eleitoral. Esclarece que a nulidade prevista no artigo 4.º, n.º 2, da Lei da Paridade se aplica, exclusivamente, a eleições por lista que desrespeitem o critério mínimo dos 40%, não se estendendo às situações de votação uninominal.

A CNE sustenta, igualmente, que o incumprimento da paridade em processos de votação uninominal não deve conduzir à nulidade automática da eleição. Considera que, nestes casos, a limitação estrutural do contexto local e a necessidade de garantir a governabilidade do executivo prevalecem sobre uma aplicação rígida da regra de paridade.

4.4.1.2. A INCOERÊNCIA DOS DIFERENTES REGIMES JURÍDICOS COM OS OBJETIVOS DA LEI DA PARIDADE

Os partidos políticos, ao controlarem o acesso às listas eleitorais, mantêm normas e práticas masculinizadas na escolha e na ordenação das pessoas candidatas. A resistência dos partidos em colocar mulheres em posições de poder efetivo reflete-se, ainda, na dificuldade de implementação plena da Lei da Paridade, cuja eficácia tem sido limitada pelo controlo partidário sobre a composição das listas eleitorais³³⁹. Acresce que tais limitações contribuem para que se verifique o fenómeno dos "tetos de vidro", que já tinha sido evidenciado na avaliação anterior³⁴⁰, em que, não obstante o cumprimento ou mesmo a superação dos critérios mínimos de representação, estes passam ser encarados como limites formais, sem que os resultados se traduzam num aumento da presença e do exercício do poder de forma substantiva pelas mulheres, limitando a eficácia e o impacto da Lei.

A Lei, ao operar por si mesma, ao nível do controlo da participação eleitoral, sem assegurar a respetiva coerência quanto à representatividade das mulheres na composição de órgãos que resultam de eleições, cria uma separação entre a eleição e o exercício efetivo dos cargos.

³³⁹ Santos, M. H., & Amâncio, L. (2012): "Resistências à igualdade de género na política". *Ex Aequo*, 25, 37-51. Cabrera, A., Martins, C., & Flores, T. M. (2011). "Media Representations of the Female Members of the Portuguese Parliament: the case of the Parity Parliament". *SBP – Brazilian Journalism Research*, 7(11), 76-94.; Santos, M. H. (2017). "A Participação das Mulheres na Política—Um Olhar Especial no Poder Local". *Divulgar—Comissão Para a Cidadania e a Igualdade de Género*.

³⁴⁰ Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A. (2018): "Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal". Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

No que concerne à aplicação da Lei às listas das eleições para a Assembleia da República, o número de mulheres eleitas dependerá, sempre, do cumprimento da Lei e da ordenação dos diferentes lugares (art. 17.º, n.º 1, da Lei n.º 14/79, de 16 de maio - Lei Eleitoral para a Assembleia da República). Na **Figura 15**, é possível estabelecer uma relação causal entre a proporção de mulheres nas listas e das mulheres eleitas, mas em razão do sistema eleitoral vigente, em que a conversão dos votos em mandatos é feita pelo método de Hondt (art. 13.º, n.º 2, da Lei Eleitoral para a Assembleia da República), o posicionamento como cabeça de lista e nos cinco primeiros lugares da lista torna-se determinante para a eleição de deputadas à Assembleia da República. Mesmo nas substituições, a ordenação da lista determina a eleição para o lugar a substituir, devendo ser preenchido pelo cidadão imediatamente a seguir na ordem da respetiva lista (art. 18.º, n.º 1, da Lei Eleitoral para a Assembleia da República).

Os resultados da eleição para a Assembleia da República, contudo, não se traduzem na existência de normas e/ou mecanismos destinados a promover a paridade e/ou representação igualitária nos diferentes órgãos:

- O Regimento da Assembleia da República³⁴¹ não consagra nenhum requisito de paridade ou compromisso com a igualdade na eleição da Presidência e da Mesa da Assembleia (arts. 13.º e 23.º do RAR), não obstante tal tema já ter sido discutido, mas sem resultados, no âmbito da Proposta de Lei de 2018.³⁴²
- O mesmo RAR é também omissivo sobre tais mecanismos destinados à igualdade quanto à escolha de representantes das comissões parlamentares, bem como das respetivas Presidências. Nos termos do art. 8.º, alínea a), e art. 30.º, a indicação de representantes das comissões, bem como o direito de escolha da Presidência (art. 9.º, alínea b)) competem aos Grupos Parlamentares. Tais comissões são compostas de forma proporcional à representatividade dos grupos parlamentares (art. 29.º, n.º 1), sendo as presidências repartidas pelos grupos parlamentares de forma proporcional ao número de deputados (art. 29.º, n.º 2).
- Tal ausência é verificada, também, na própria governação da Assembleia, uma vez que a Presidência do seu Conselho de Administração é assumida pela deputada ou pelo deputado representante do maior grupo parlamentar ou pelo seu substituto (art. 13.º, n.º 1, do Regulamento do Conselho de Administração da Assembleia da República) e não contém qualquer norma ou referência sobre a participação igualitária³⁴³.
- Cabe à Assembleia da República, no âmbito das competências quanto a outros órgãos (art. 163.º da CRP): g) Eleger, segundo o sistema de representação proporcional, cinco membros do Conselho de Estado e os membros do Conselho Superior do Ministério Público que lhe competir designar; h) Eleger, por maioria de dois terços das/os Deputada/os presentes, desde que superior à maioria absoluta das Deputadas e Deputados em efetividade de funções, dez juizes do Tribunal Constitucional, a/o Provedora/Provedor de Justiça, a/o Presidente do Conselho Económico e Social, sete vogais do Conselho Superior da Magistratura, a composição da Entidade de Regulação da Comunicação Social e de outros órgãos constitucionais cuja designação, nos termos da lei, seja cometida à Assembleia da República. Não obstante a CRP consagrar, no art. 13.º, o princípio da igualdade, não existem disposições que assegurem, na eleição de tais órgãos, o equilíbrio da participação entre os sexos.

³⁴¹ Assembleia da República. (2023). "Regimento da Assembleia da República". Disponível em: https://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/Legislacao_Anotada/RegimentoAR_Simples.pdf

³⁴² Assembleia da República. (2018). "Debates Parlamentares, 19 de abril de 2018". Disponível em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/01/13/03/074/2018-04-19/13?pgs=3-20&org=PLC&plcdf=true>. Acesso em: 14 mar. 2025.

³⁴³ Assembleia da República. (2023). "Regulamento do Conselho de Administração da Assembleia da República". Disponível em: https://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/Legislacao_Anotada/RegulamentoConselhoAdministracaoAR_simples.pdf

Os dados seguintes evidenciam como, não obstante a existência da Lei, o exercício do poder nos altos cargos do poder Político, Executivo e Judicial são desempenhados, de forma marginal, por mulheres, ou nunca o foram, desde 1976, conforme se demonstra na **Figura 48**.

Importa referir que, à exceção do cargo de Presidente da República, o modo como é aplicada a Lei da Paridade e os resultados das eleições influenciam, de forma determinante, o exercício de vários cargos, mas a ausência de outros mecanismos igualitários impede a verdadeira representação.

Figura 48 - Participação das Mulheres nos cargos mais elevados do Poder Político, Executivo e Judicial

- A Presidência da República nunca foi exercida por uma mulher;
- Assunção Esteves foi a primeira e única mulher Presidente da Assembleia da República (2011-2015);
- O cargo de Vice-Presidente da Assembleia da República foi ocupado 8 vezes por mulheres, desde 1976, e 65 vezes por homens;
- Maria de Lurdes Pintassilgo foi a primeira e única Primeira-Ministra (julho 1979-janeiro 1980);
- A atual Provedora de Justiça, Maria Lúcia Amaral, foi a primeira mulher eleita para o cargo (2017), desde a sua criação, em 1975;
- A Presidência do Tribunal Constitucional apenas o foi uma vez exercida por uma mulher e a vice-presidência apenas uma vez, por Maria Lúcia Amaral (2007-2016);
- A primeira Procuradora-Geral da República, Joana Marques Vidal, foi nomeada em 2012, tendo-lhe sucedido no cargo Lucília Gago (até 2024).

O Conselho de Estado demonstra, quanto à representatividade das mulheres que dele fazem/fizeram parte, como a Lei da Paridade, só por si, não assegura que estas integrem o órgão de consulta política da Presidência República. Recorde-se que a Lei da Paridade foi adotada em 2006 e nunca o Parlamento elegeu uma mulher para o cargo. As mulheres que ocuparam o cargo, por inerência, foram Assunção Esteves, enquanto Presidente da Assembleia da República, durante o governo de Aníbal Cavaco Silva, e, no Mandato de Marcelo Rebelo de Sousa, é a Provedora de Justiça, Maria Lúcia Amaral, que exerce agora o seu 2.º mandato no respetivo cargo. A proporção de mulheres nomeadas pela Presidência da República tem vindo a aumentar, sendo o único método que permitiu a sua representação num limite próximo dos 40%.

Tabela 16 - Proporção de mulheres representadas no Conselho de Estado desde 1976³⁴⁴

Presidência	Período	Eleitas AR	Inerência	Nomeadas PR
António Ramalho Eanes	14-7-1976 a 9-3-1986	0%	0%	0%
Mário Soares	9-3- 1986 a 9-3-1996	0%	0%	0%
Jorge Sampaio	9-3- 1996 a 9-3-2006	0%	0%	17%
Aníbal Cavaco Silva	9-3- 2006 a 9-3-2016	0%	10%	22%
Marcelo Rebelo de Sousa	desde 9-3-2016	0%	20%	38%
Totais		0%	5%	17%

³⁴⁴ Presidência da República Portuguesa. (n.d.). "Conselho de Estado". Disponível em: <https://www.arquivo.presidencia.pt/details?id=13464>. Acesso em 2 de fevereiro de 2025. Presidência da República Portuguesa. (n.d.). "Conselho de Estado". Disponível em: <https://www.presidencia.pt/presidente-da-republica/as-funcoes/conselho-de-estado/>. Acesso em 2 de fevereiro de 2025.

Desde a sua criação, em 1975, a Presidência da CNE nunca foi exercida por uma mulher. Na composição das Comissões, apenas na 5.ª (1983-1986) foi nomeada uma mulher, em substituição de um homem, e só na 7.ª (1988-1992) a nomeação voltou a acontecer³⁴⁵.

A **Figura 49** demonstra a proporção de mulheres designadas pela Assembleia da República ao longo das várias Comissões. Na 8.ª Comissão (1992-1996), em que a proporção registou o valor mais alto até hoje, ocorreram duas substituições, tendo sido designada uma mulher para substituir outra e um homem foi substituído por uma mulher. Desde a 12.ª Comissão (2005-2010), em que seis mulheres foram nomeadas, sendo que duas foram por substituição, o número de mulheres nomeadas foi de três (2010-2011 e 2020-2022) e, nas restantes, apenas uma mulher foi nomeada em cada Comissão (2011-2016, 2016-2020, 2022-2024 e 2024-2028)³⁴⁶.

Figura 49 - Proporção de mulheres nomeadas pela Assembleia da República para a CNE (da 1.ª à 18.ª Comissões)



Fonte: Elaboração própria, a partir de dados da CNE, [cne.pt/content/cne](https://www.cne.pt/content/cne)

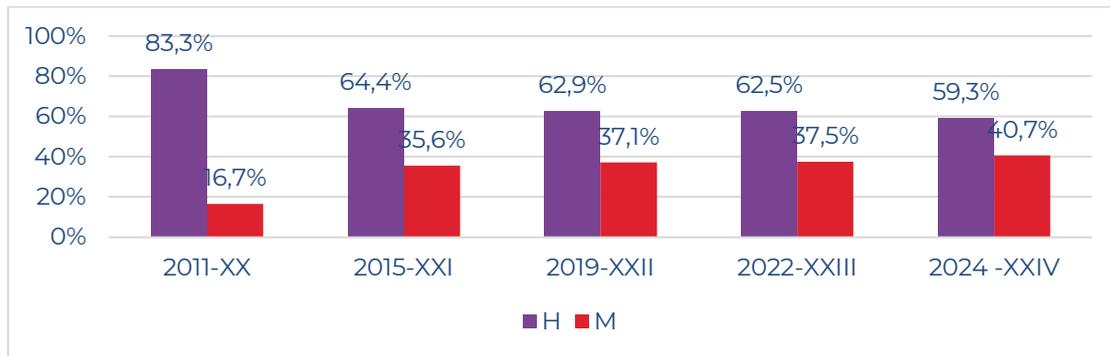
No que respeita ao Governo, sendo a Primeira-Ministra ou Primeiro-Ministro nomeada/o pela Presidência da República, ouvidos os partidos representados na Assembleia e tendo em conta os resultados eleitorais (art. 187.º, n.º 1, da CRP), o cargo tem sido ocupado pela pessoa líder do partido vencedor das eleições, pelo que a eleição de uma mulher para este cargo dependerá da própria organização e gestão democrática dos partidos, regulada pelos respetivos Estatutos. Já no que respeita às Ministras/os e Secretárias/os de Estado, estas/es são nomeados pela Presidência da República, sob proposta da/o Primeira/o-Ministra/o (art. 187.º, n.º 2, da CRP), sem que exista qualquer norma específica sobre a representação, que não a que resulta do princípio da igualdade da própria Constituição.

A **Figura 50** demonstra como tem ocorrido a distribuição dos cargos executivos pelos diferentes governos, reportando-se os dados à tomada de posse e que são o cômputo de todas as pessoas nomeadas.

³⁴⁵ Refira-se ainda, que a Assembleia da República designa para a composição da Comissão Nacional de Eleições, cidadãos de reconhecido mérito, integrados em lista e propostos um por cada grupo parlamentar (art.º 2º b) da Lei n.º 71/78, de 27 de dezembro, na sua versão mais recente). A presidência da Comissão é designada pelo Conselho Superior da Magistratura, de entre os juizes conselheiros do Supremo Tribunal de Justiça alínea a) do mesmo artigo.

³⁴⁶ Comissão Nacional de Eleições (CNE). (n.d.). Acesso em 2 de fevereiro de 2025. Disponível em: <https://www.cne.pt/content/cne>.

Figura 50 - Proporção de mulheres e homens nomeadas/os pelo Governo (inclui Primeira/o-Ministra/-o, Ministras/os e Secretárias/os de Estado (XX-XXIV Governos)



Fonte: Elaboração própria, a partir de dados do [INE](#) (dados em 10 abril de 2024. Inclui o primeiro-ministro e reporta-se à data da posse.)

A Lei Eleitoral para a Assembleia Regional dos Açores (Decreto-Lei n.º 267/80) permanece inalterada e não está harmonizada com os requisitos da Lei Orgânica n.º 3/2006, com as alterações da Lei Orgânica n.º 1/2019, uma vez que o art. 15.º-A, n.º 2, prevê o limiar de representação mínima de 33,3 % de cada um dos sexos nas listas. Por sua vez, o rt. 159.º-A PREVÊ, como efeitos para a não correção das listas que não cumpram os critérios de paridade, após a notificação: a) A afixação pública das listas com indicação de que violam o princípio da paridade; b) A sua divulgação através do sítio da Internet da Comissão Nacional de Eleições com a indicação referida na alínea anterior; c) A redução do montante de subvenções públicas para as campanhas eleitorais nos termos da presente lei.

Na eleição para o Parlamento Europeu, além da Lei da Paridade, a respetiva Lei Eleitoral (Lei n.º 14/87, de 29 de abril) não consagra qualquer disposição específica sobre o tema da igualdade de representação.

Por fim, a Lei dos partidos políticos (Lei Orgânica n.º 2/2003, de 22 de agosto), na sua versão mais recente, determina que os partidos se regem por princípios de organização e gestão democrática da participação dos seus filiados (art. 5.º, n.º 1), que detêm iguais direitos perante os estatutos (art. 5.º, n.º 2). Prevê ainda, no art. 28.º, que esses estatutos devem assegurar uma participação direta, ativa e equilibrada de mulheres e homens na atividade política e garantir a não discriminação em função do sexo no acesso aos órgãos partidários e nas candidaturas apresentadas pelos partidos políticos (art. 28º). Sem estabelecer regras específicas sobre a paridade, a Lei dos Partidos políticos remete o dever de assegurar a representação aos próprios partidos na elaboração dos seus Estatutos. Já no que concerne ao financiamento dos partidos políticos, regulado na Lei n.º 19/2003, de 20 de junho, não existe qualquer norma sancionatória e/ou de incentivo relativa à paridade e/ou à promoção da igualdade de representação na atribuição de subvenções e/ou nos orçamentos e despesas de campanha.

4.4.2. A COERÊNCIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO EXTERNO E COM AS PRÁTICAS INTERNACIONAIS

A promoção da igualdade de género e da representação equilibrada de mulheres e homens na vida política e pública tem sido uma das dimensões mais visíveis da afirmação contemporânea dos direitos humanos. A consagração da paridade como princípio estruturante da boa governação insere-se num processo de internacionalização de normas e boas práticas impulsionado por organizações internacionais e regionais, como as Nações Unidas e a União Europeia. Neste contexto, a adoção da Lei da Paridade em Portugal deve ser compreendida não apenas como um reflexo das ações de governação ao nível interno, mas também como resultado da internalização progressiva dos padrões internacionais e europeus que impõem aos Estados a obrigação de assegurar a igualdade de género nas estruturas de decisão política.

Nos termos do artigo 8.º da CRP, o Estado português encontra-se vinculado às normas e princípios de direito internacional geral ou comum e aos tratados e convenções internacionais regularmente ratificados ou aprovados. Neste plano, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de

Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), ratificada por Portugal em 1980, constitui um dos pilares normativos mais relevantes. O art. 2.º da CEDAW exige dos Estados-Parte a adoção de todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres, assegurando a sua plena participação em condições de igualdade na vida pública e política. Este compromisso foi recentemente aprofundado pela Recomendação Geral n.º 40 do Comité CEDAW, que consagra a paridade 50-50 como norma universal de boa governação e exige aos Estados a implementação de mecanismos estruturais e medidas temporárias especiais para alcançar a igualdade substantiva.

Ao nível da União Europeia, Portugal está igualmente vinculado a um quadro normativo que consagra a igualdade de género como valor fundamental. O art. 2.º do Tratado da União Europeia (TUE) estabelece a igualdade entre homens e mulheres como um dos valores fundacionais da União, enquanto o art. 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) impõe a eliminação das desigualdades de género em todas as atividades da União. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, com força vinculativa desde o Tratado de Lisboa, reforça este compromisso nos seus arts. 21.º e 23.º, que proíbem a discriminação baseada no sexo e consagram a admissibilidade de medidas específicas em favor do sexo sub-representado. Este quadro europeu legitima, portanto, a adoção de mecanismos como as quotas de género previstas na Lei da Paridade portuguesa e enquadra as políticas de igualdade num compromisso mais vasto de promoção de uma governação inclusiva e democrática em todos os níveis da União e dos Estados-Membros.

O caminho para alcançar a igualdade entre homens e mulheres em cargos políticos e públicos tem sido definido, com crescente clareza, no plano internacional e europeu, refletindo uma evolução do conceito de igualdade formal para a exigência de uma igualdade substantiva e estrutural.

A CEDAW também enfatiza a necessidade de combater os estereótipos de género e a violência contra as mulheres na política, destacando que a insegurança e a violência de género, incluindo o assédio e a intimidação, representam obstáculos significativos à participação plena das mulheres na vida pública. O Comité apela, ainda, à monitorização sistemática da paridade, com recolha de dados desagregados e a realização de relatórios periódicos.

O Comité CEDAW, na sua Recomendação Geral n.º 40 (2024), estabelece que os Estados-Parte devem encarar a paridade de género — definida como uma representação de 50-50 entre homens e mulheres — como norma universal de boa governação, e não como uma meta meramente programática. Para este fim, recomenda um conjunto de ações prioritárias: a adoção de legislação que assegure a paridade plena em todos os níveis de decisão política e pública, incluindo as estruturas partidárias e os órgãos de governação local; a introdução de sistemas de listas com alternância de sexo associadas a quotas obrigatórias e medidas sancionatórias eficazes em caso de incumprimento, a revisão dos processos de nomeação e promoção para garantir a inclusão de mulheres em cargos de liderança e em órgãos executivos de topo, ultrapassando a limitação das quotas aplicadas apenas às listas eleitorais, a implementação de ações afirmativas e medidas temporárias especiais para acelerar a igualdade de género, em linha com o disposto no artigo 4.º da CEDAW.

No plano europeu, a União Europeia tem reforçado as suas orientações estratégicas em matéria de igualdade de género, alinhando-se, progressivamente, com as recomendações internacionais. A Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 da Comissão Europeia³⁴⁷ já previa a integração transversal da perspetiva de género na elaboração e execução das políticas públicas, visando a redistribuição do poder, da influência e dos recursos entre mulheres e homens. Em março de 2025, foi adotado o *Roadmap* para os Direitos das Mulheres (2025), que define os princípios e objetivos a serem integrados na futura Estratégia Europeia para a Igualdade de Género pós-2025.

Apesar de Portugal ter dado passos significativos com a revisão da Lei da Paridade em 2019, o enquadramento normativo nacional permanece aquém das recomendações internacionais e europeias mais recentes. A Lei Orgânica n.º 1/2019 manteve o limiar mínimo de 40% de representação de cada sexo nas listas para a Assembleia da República, Parlamento Europeu e órgãos autárquicos, determinando que não podem ser colocados mais de duas pessoas candidatas do mesmo sexo, consecutivamente, na ordenação da lista, enquanto aplica a rejeição da lista como sanção em caso de incumprimento.

No entanto, não acolhe o princípio da paridade plena (50/50) e carece de mecanismos adicionais para garantir uma redistribuição igualitária de cargos de liderança, sobretudo ao nível local. A ausência de uma exigência de alternância obrigatória entre homens e mulheres nas listas, já recomendada pela CEDAW e pela União Europeia, constitui uma das principais fragilidades da legislação portuguesa.

Roadmap para os Direitos das Mulheres (2025)

- A promoção da paridade em todos os níveis de governação e em todos os setores, incluindo o setor privado e as áreas tradicionalmente masculinizadas, como segurança, finanças e infraestruturas;
- O fortalecimento de mecanismos institucionais especializados, com infraestruturas robustas para garantir a efetividade das políticas de igualdade;
- A adoção sistemática de *mainstreaming* de género nas políticas e nos orçamentos públicos, incluindo o orçamento da União Europeia;
- A garantia de um ambiente seguro e livre de violência para mulheres na vida pública, com tolerância zero para o assédio e violência política de género;
- A recolha sistemática de dados desagregados por sexo e a avaliação do impacto de género das políticas públicas, em articulação com as normas do *Better Regulation* da Comissão Europeia;
- O Princípio 7 do *Roadmap* destaca ainda que a paridade deve ser compreendida enquanto participação plena, igual e significativa das mulheres, em contraste com práticas de inclusão meramente simbólicas ou com situações de "tokenismo", onde a presença de mulheres não se traduz em poder efetivo.

Em 2022, o Comité da CEDAW já tinha apontado fragilidades dignas de nota ao Relatório Periódico apresentado por Portugal: "O Comité receia que os efeitos das medidas de quotas na nova legislação permaneçam limitados a nível local, nomeadamente nas assembleias de freguesia e municipais, bem como nos gabinetes municipais, incluindo nas regiões autónomas da Madeira e dos Açores, e que as sanções por incumprimento desses limiares de paridade não sejam suficientes para serem dissuasivas. Preocupa-o também que o Estado Parte não tenha medidas especiais temporárias para apoiar as candidatas a cargos políticos e públicos e que o Estado Parte não tenha um quadro legal para prevenir e combater o assédio na política"³⁴⁸.

Ainda que o sistema de representação proporcional com listas fechadas, utilizado em Portugal, facilite tecnicamente a implementação de medidas de alternância entre os sexos, a legislação

³⁴⁷ Comissão Europeia. (2020). "The Gender Equality Strategy 2020-2025". Acesso em 2 de fevereiro de 2025. Disponível em: <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>.

³⁴⁸ Universidade do Minho. (n.d.). "Relatório CEDAW - versão digital". Disponível em: <https://www.uminho.pt/PT/uminho/Igualdade-Diversidade-Inclusao/Igualdade-Genero/Legislacao/relatorio-cedaw-versao-digital.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

nacional optou por uma solução mais minimalista, ao contrário do que sucede em Espanha, que, em 2024, avançou para a obrigatoriedade da alternância. A solução espanhola, mais rigorosa, garante não apenas uma quota mínima, mas uma distribuição alternada de ambos os sexos ao longo das listas, aumentando a probabilidade de eleição efetiva de mulheres para posições elegíveis. Este sistema aproxima-se das melhores práticas internacionais, preconizadas pela CEDAW e pelo *Roadmap* da União Europeia, e a sua adoção surge como uma resposta direta às deficiências identificadas nos processos anteriores.

França estabeleceu, desde 2000, quotas de 50% para cada sexo, aplicando sanções financeiras aos partidos que não respeitem a paridade nas eleições legislativas. Apesar da ausência de um mecanismo de alternância obrigatória ou da rejeição formal de listas, o modelo francês reforçou-se com as reformas de 2014 e 2019, incluindo objetivos de paridade para os executivos locais (EPCI) e mecanismos de incentivo no financiamento partidário³⁴⁹. Embora a lei portuguesa preveja a rejeição de listas em caso de incumprimento, permanece menos exigente do que o modelo espanhol e menos abrangente do que o francês, que articula quotas legislativas com incentivos financeiros e metas para os executivos intermunicipais.

A diferença entre os três modelos tem repercussões visíveis na composição dos órgãos de poder:

- **Espanha** apresenta atualmente uma taxa de representação feminina de **44,3%** no parlamento, resultado da implementação progressiva de medidas mais rigorosas³⁵⁰.
- **Portugal** regista **36,5%**, refletindo o impacto limitado das quotas mínimas sem alternância obrigatória³⁵¹.
- **França**, com **37,3%**, mostra progressos relevantes, mas abaixo de Espanha, o que levanta dúvidas sobre a eficácia isolada das sanções financeiras sem medidas adicionais de alternância ou de paridade horizontal³⁵².

Além das características já referidas, a Ley Orgánica 2/2024 de Espanha apresenta-se como um marco decisivo no reforço da igualdade de género e na institucionalização da paridade plena em múltiplos domínios da vida pública e privada. O âmbito desta lei é vasto e transversal, abrangendo, de forma articulada, a representação política, órgãos constitucionais e de relevância constitucional, Administração Pública, empresas cotadas e de interesse público, colégios profissionais e diversos setores regulados pela ação pública, tais como universidades, meios de comunicação estatal e o setor social.

No plano político, a lei impõe a paridade estrita e alternada em todas as listas eleitorais, para o Congresso, Senado, parlamentos regionais, eleições autárquicas e Parlamento Europeu, superando a anterior lógica de quotas mínimas de 40%. A lei estende também este princípio à composição dos órgãos de governo do Estado, como o Tribunal Constitucional, o Tribunal de Contas, o Conselho de Estado, o Conselho Geral do Poder Judicial e o Conselho Fiscal, impondo, pela primeira vez, a obrigação legal de garantir, pelo menos, 40% do sexo menos representado nestes órgãos, incluindo a composição do próprio Governo.

³⁴⁹ Lei n.º 2000-493, de 6 junho 2000, teve como objetivo a promoção da igualdade de acesso de mulheres e homens a mandatos eleitorais e funções eletivas. Este diploma foi alterado em 2007 pela Lei n.º 2007-128, de 31 janeiro 2007, dado que era omissivo quanto às eleições municipais. A Loi organique n.º 2013- 402, de 17 maio 2013, veio reformar substancialmente as eleições autárquicas, no sentido de garantir a paridade absoluta ao nível dos eleitos locais. A Lei n.º 2014-873, de 4 agosto 2014, relativa à igualdade real entre mulheres e homens, estabeleceu garantias de equidade das mulheres na política, fazendo depender o financiamento aos partidos políticos do respeito pela paridade nas eleições legislativas, reforçando, assim, o disposto na Lei n.º 2000-493. Ao nível autárquico importa ainda referir a Lei n.º 2019-1461, de 27 dezembro 2019, relativa ao envolvimento na vida local e proximidade à ação pública que prevê a alteração do código eleitoral de forma a reforçar a paridade entre os executivos dos estabelecimentos públicos de cooperação intermunicipal (EPCI).

³⁵⁰ Gender Quota Database. (n.d.). *Country comparison*. Disponível em <https://genderquota.org/country-comparison>. Acesso em 2 de fevereiro de 2025.

³⁵¹ Gender Quota Database. (n.d.). *Country comparison*. Disponível em <https://genderquota.org/country-comparison>. Acesso em 2 de fevereiro de 2025.

³⁵² Gender Quota Database. (n.d.). *Country comparison*. Disponível em <https://genderquota.org/country-comparison>. Acesso em 2 de fevereiro de 2025.

Ao nível da Administração Geral do Estado e do setor público, a Ley Orgánica 2/2024 de Espanha reforça, de forma estrutural, o princípio da igualdade, impondo a sua aplicação não só nas listas eleitorais e nos órgãos constitucionais, mas também nas nomeações para cargos superiores e de alta direção da Administração Pública e nas entidades do setor público estatal. Esta medida visa colmatar lacunas anteriormente identificadas na Ley 40/2015, aproximando a prática administrativa daquilo que já constava, de forma genérica, no artigo 52 da Ley Orgánica 3/2007, agora densificado com exigências concretas de paridade em todas as nomeações.

Em contraste, Portugal adota um modelo segmentado, disperso em várias normas específicas. A Lei n.º 26/2019 prevê a representação equilibrada de género no pessoal dirigente da Administração Pública, impondo uma presença mínima de 40% de cada sexo, mas sem mecanismos tão amplos como os da lei espanhola, que estende o princípio da igualdade a todas as nomeações em órgãos colegiais e de alta direção do setor público. No plano do *mainstreaming* normativo, Portugal avançou com a Lei n.º 4/2018, que obriga à avaliação do impacto de género nos atos normativos, medida que reforça a perspetiva de género na elaboração de legislação, mas que não tem, por si só, um efeito direto na redistribuição de cargos de poder.

No setor privado, Espanha transpôs já a Diretiva (UE) 2022/2381, estabelecendo uma obrigação vinculativa de que os conselhos de administração das sociedades cotadas e das entidades de interesse público assegurem um mínimo de 40% do sexo sub-representado. Esta obrigação estende-se aos cargos de alta direção, incluindo a necessidade de publicação de relatórios de cumprimento e a previsão de sanções efetivas em caso de incumprimento.

Em Portugal, a Lei n.º 62/2017, anterior à Diretiva, já estabelece limiares vinculativos semelhantes, exigindo que os órgãos de administração e de fiscalização das empresas cotadas e das entidades do setor público empresarial tenham pelo menos 33% de representação do sexo sub-representado. Com a entrada em vigor da Diretiva, Portugal deverá proceder a ajustamentos técnicos, sobretudo para reforçar a aplicação a administradores não executivos e para garantir a fixação de objetivos quantitativos nas administrações executivas, como previsto nas novas regras europeias.

No entanto, uma diferença crítica entre os dois países reside na abrangência e na densidade regulatória. Espanha, ao expandir o princípio da igualdade para altos cargos da administração pública, órgãos constitucionais, grandes empresas privadas e entidades reguladas (como colégios profissionais e fundações), adota uma abordagem mais holística e ambiciosa para combater os tetos de vidro. Em Portugal, apesar de a legislação existente cobrir setores relevantes, a fragmentação normativa e a ausência de um quadro consolidado com sanções sistemáticas e relatórios obrigatórios, como no caso espanhol, limitam o alcance transformador das medidas.

Assim, enquanto Espanha assume uma estratégia de articulação vertical da igualdade em múltiplos níveis e setores (público, constitucional, privado e institucional), Portugal mantém um quadro mais compartimentado, com medidas significativas, mas menos integradas e que dependem de ajustes pontuais para se harmonizar plenamente com a Diretiva (UE) 2022/2381 e com as tendências normativas da União Europeia.

Ao incorporar este modelo transversal e obrigatório em setores centrais da governação e da economia, a Ley Orgánica 2/2024 de Espanha posiciona-se como um instrumento concreto de quebra dos tetos de vidro. Em particular, porque elimina a possibilidade de mulheres serem sistematicamente preteridas nas lideranças de órgãos colegiais ou cargos executivos de topo, tanto no setor público como no privado, institui mecanismos vinculativos e sanções efetivas para corrigir assimetrias persistentes, assegura que a igualdade não se limita à esfera eleitoral, mas estende-se à administração do Estado e à economia, enfrentando diretamente as barreiras institucionais que limitam a progressão das mulheres para os níveis hierárquicos superiores.

A lei, ao exigir paridade em setores onde o "teto de vidro" se manifesta de forma mais resistente, como o topo da magistratura, o governo, as administrações públicas e os conselhos de administração das grandes empresas concretiza o objetivo da igualdade substantiva.

4.5. APROPRIAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PARIDADE

A integração da perspetiva de género é entendida como a inclusão sistemática, ativa e explícita das condições, prioridades e necessidades próprias de mulheres e homens em todas as ações planeadas. Tal processo implica a planificação, (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos decisórios, nomeadamente, ao nível da legislação, políticas e programas, com o objetivo de assegurar a incorporação transversal da igualdade entre mulheres e homens em todas as áreas e níveis de atuação³⁵³.

A exclusão histórica das mulheres da vida pública tem raízes profundas na tradição cultural e religiosa. Em todas as sociedades, as normas culturais e as crenças religiosas desempenharam um papel no confinamento das mulheres à esfera privada, limitando a sua participação ativa na vida política e pública³⁵⁴. No contexto europeu, a OSCE sublinha que a sub-representação das mulheres é resultado de múltiplos fatores, incluindo valores patriarcais que continuam a desvalorizar o papel das mulheres na liderança política, uma vez que a maioria das comunidades ainda são governadas por homens.

Desde a ratificação da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, em 1980³⁵⁵, e do compromisso assumido pelo Estado português com as políticas de *mainstreaming* de género após a adesão à CEE, em 1986, tem-se assistido a avanços significativos no plano legislativo, em especial, com a adoção da Lei da Paridade, em 2006.

A alteração da Lei, em 2019, é contemporânea da adoção de vários diplomas destinados a garantir mais direitos³⁵⁶ e a aumentar a participação das mulheres nos diferentes setores, destacando-se, em especial: a Lei n.º 62/2017, que definiu uma quota mínima para a representação das mulheres nos conselhos de administração e órgãos de auditoria de empresas públicas e cotadas em bolsa³⁵⁷; a Lei n.º 114/2017, que aprovou o Orçamento do Estado para 2018 e que definiu, no art. 17.º, a obrigatoriedade de os departamentos governamentais produzirem um relatório estratégico referente à análise de género nas respetivas políticas públicas setoriais e a sua tradução na construção de orçamentos com impacto de género³⁵⁸; a Lei do Orçamento do Estado para 2021 – Lei n.º 75-B/2020, que manteve uma disposição específica sobre orçamento com perspetiva de género que incluiu a necessidade de desagregar os dados por sexo em todas as entidades

³⁵³ Comissão Europeia, Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão. (1998). *A igualdade em 100 palavras: Glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens*. Serviço das Publicações. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). (2009). *Glossário de termos sobre género e desenvolvimento*. In *Ferramentas de trabalho para a integração das questões de género na cooperação para o desenvolvimento da CE*. Conselho da Europa, Comité de Ministros (2007). "Recomendação CM/Rec(2007)13 do Comité de Ministros relativa à integração da igualdade entre mulheres e homens na educação". Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE) (2006). *Glossary on gender-related terms*. Organization for Security and Co-operation in Europe.

³⁵⁴ Organização das Nações Unidas. (2024, 25 de outubro). *Recomendação Geral n.º 40 sobre a representação igual e inclusiva das mulheres nos sistemas de tomada de decisão* (CEDAW/C/GC/40). Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW).

³⁵⁵ Assembleia da República. (1980). "Lei n.º 23/80, de 26 de Julho". *Diário da República*, 1.ª série, n.º 171, 1870-1882 - Ratifica a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

³⁵⁶ Sobre o tema dos direitos, destaca-se a adoção da Lei n.º 110/2019 que estabelece os princípios, direitos e deveres aplicáveis em matéria de proteção na preconceção, na procriação medicamente assistida, na gravidez, no parto, no nascimento e no puerpério, em setembro de 2019; Lei n.º 101/2019, que alinha a definição de violação, coação sexual e assédio sexual de pessoa internada ao disposto na Convenção de Istambul, em setembro de 2019; a Lei n.º 100/2019, que aprova o Estatuto do Cuidador Informal, que regula os direitos e os deveres do cuidador e da pessoa cuidada, estabelecendo as respetivas medidas de apoio; a Lei n.º 85/2019, que revoga a discrepância entre os períodos de reflexão previstos para mulheres e homens antes de poderem voltar a casar, após a dissolução de um casamento, e os alinha para mulheres e homens. Lei n.º 60/2018, para promover a igualdade de remuneração de mulheres e homens por trabalho igual ou trabalho de igual valor; a Lei n.º 49/2018 que introduz o quadro legal do "Maior Acompanhado", dirigida a pessoas que, por razões de saúde ou deficiência, necessitem de assistência para exercer os seus direitos ou para cumprir plena e conscientemente os regimes de interdição e incapacidade; a Lei n.º 38/2018, sobre autodeterminação da identidade de género e expressão de género e proteção das características sexuais de cada pessoa;; (k) a Lei n.º 93/2017, relativa à prevenção, proibição e combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem.

³⁵⁷ Portugal: "Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto", *Diário da República* n.º 147/2017, I Série, 1 de agosto, 2017.

³⁵⁸ Portugal: "Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro", *Diário da República* n.º 249/2017, I Série, 29 de dezembro, 2017.

públicas³⁵⁹; a Lei n.º 60/2018, que aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor³⁶⁰; e a Lei n.º 26/2019, que estabeleceu uma quota mínima de 40% para a representação das mulheres em cargos de liderança na administração pública e em instituições públicas de ensino superior e associações públicas ou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor³⁶¹.

No âmbito das políticas de igualdade, as medidas relativas à representação igualitária entre os sexos no poder político tendem a enfrentar uma resistência mais significativa do que as políticas de *mainstreaming* de género. Tal acontece porque, ao desafiar diretamente a ordem estabelecida, estas medidas introduzem uma dimensão de confronto que expõe e politiza as desigualdades de género. Como explica Virgínia Ferreira³⁶², a paridade provoca um debate que sexualiza as discussões políticas e sociais, tornando-se um tema controverso e amplamente debatido numa sociedade que permanece, em grande parte, insensível às assimetrias de género. Esta política exige, inevitavelmente, uma redistribuição do poder nos partidos e no sistema político, evidenciando a posição desigual das mulheres e questionando discursos frequentemente assentes na meritocracia³⁶³.

No que toca à existência de normas para garantir a igualdade de género, a ação dos grupos de mulheres foi determinante, especialmente pela sua capacidade de influência junto das lideranças partidárias, com particular destaque para os partidos de esquerda. Estes grupos conseguiram colocar a questão no centro da agenda política³⁶⁴. Jenson e Valiente ilustram bem esta dinâmica ao referirem os exemplos de Espanha e França, onde as organizações feministas pressionaram os partidos a adotar quotas internas e a apresentar iniciativas legislativas que visavam a implementação de quotas obrigatórias a nível nacional³⁶⁵. Em contraste, García Quesada³⁶⁶ aponta que a ausência de uma mobilização expressiva da sociedade civil pode constituir um entrave à adoção destas medidas.

A apropriação da Lei da Paridade e dos seus objetivos faz parte desta integração da perspetiva de género na sociedade, em especial pela sua relevância para uma Democracia plena. Como afirmou antes o Grupo de Especialidades em Igualdade e Democracia do COE: "Uma democracia genuína terá de ser necessariamente uma democracia "paritária" e integrar não apenas metade da humanidade, mas a humanidade no seu conjunto, logo, todos os membros da comunidade"³⁶⁷.

A introdução de limiares de representação através da legislação constitui um incentivo institucional importante para aumentar a participação política das mulheres, mas não sem encontrar resistência, em especial, quando as assembleias legislativas são maioritariamente compostas por homens. Recorde-se todo o debate legislativo que antecede a adoção da Lei da Paridade, em 2006, e o veto do Presidente da República, Aníbal Cavaco Silva, cujo excerto se transcreve na **Figura 51**³⁶⁸.

³⁵⁹ Portugal: "Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro", *Diário da República n.º 253/2020*, 1º Suplemento, I Série, 31 de dezembro, 2020.

³⁶⁰ Portugal: "Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto", *Diário da República n.º 160/2018*, I Série, 21 de agosto, 2018.

³⁶¹ Portugal: "Lei n.º 26/2019, de 28 de março", *Diário da República n.º 62/2019*, I Série, 28 de março, 2019.

³⁶² Ferreira, V. (2011). "Engendering Portugal: Social Change, State Politics and Women's Social Mobilization". In A. C. Pinto (Org.), *Contemporary Portugal* (2nd ed., pp. 153-192). New York: Columbia University Press.

³⁶³ Monteiro, R. (2011): "A política de quotas em Portugal: O papel dos partidos políticos e do feminismo de Estado". *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 92, 31-50. <https://doi.org/10.4000/rccs.3953>

³⁶⁴ Banaszak, L. A., Beckwith, K., & Rucht, D. (2003). "Women's Movements Facing the Reconfigured State". Cambridge University Press.

³⁶⁵ Jenson, J., & Valiente, C. (2003). "Comparing Two Movements for Gender Parity: France and Spain". In Banaszak, L. A., Beckwith, K., & Rucht, D. (Eds.), *Women's Movements Facing the Reconfigured State*. Cambridge: Cambridge University Press.

³⁶⁶ García Quesada, A. I. (2003, February 23-24). "Putting the mandate into practice: Legal reform in Costa Rica." Paper presented at the International IDEA Workshop "The Implementation of Quotas: Latin American Experiences," Lima, Peru.

³⁶⁷ Conselho da Europa. (1996). "Relatório final de atividades." Grupo de Especialidades em Igualdade e Democracia.

³⁶⁸ Assembleia da República. (2006, 8 de junho). DAR I Série n.º 132 – X Legislatura, 1ª Sessão Legislativa; Reunião Plenária.

Figura 51 - Excerto do fundamento do veto do Decreto n.º 52/X da Assembleia da República

(...) Entendo constituir uma obrigação do legislador tanto a remoção de discriminações negativas em razão do sexo no acesso a cargos políticos como, também, a promoção da igualdade no exercício de direitos políticos. Contudo, a legitimidade dos valores a proteger e dos fins a alcançar através de medidas positivas que promovam a paridade não justifica a utilização de todo o tipo de meios para os atingir (...) A objecção de fundo que coloco ao mérito do diploma centra-se (...) [na] possibilidade de rejeição das listas de candidaturas desconformes (...), se afigurar como um regime sancionador excessivo e desproporcionado e, como tal, desadequado para preencher os fins prosseguidos. (...) Constitui uma severa restrição à liberdade e ao pluralismo de opções que inerem à democracia representativa, (...) [porque] pode impedir que certos partidos ou listas de candidaturas eleitorais, que não aceitem ou que não possam cumprir com os rígidos critérios do diploma, sejam impedidos de concorrer a eleições; Interferir, de forma exorbitante, na liberdade e identidade ideológica de cada partido (...) e limitar a sua autodeterminação política interna em poder organizar as listas (...) de acordo com a vontade dos respectivos órgãos eleitos democraticamente; Restringir, sem fundamento razoável, a liberdade de escolha do eleitorado relativamente às listas de candidatos, mediante uma inclusão artificial e forçada em lugares elegíveis de candidaturas desconhecidas ou não desejadas, de um ou de outro sexo (...) A dignificação dos direitos políticos das mulheres constitui uma prioridade constitucional que deve ser atingida através de meios adequados, progressivos e proporcionados e não por mecanismos sancionatórios e proibicionistas que concedam às mulheres que assim acedam a cargos públicos um inadmissível estatuto de minoridade. (...) importa fazer primar os valores fundamentais da liberdade e do pluralismo na selecção, apresentação e votação dos candidatos a eleições políticas, sobre uma opção penalizadora destinada a alcançar, mediante sacrifícios e restrições excessivas, uma paridade de género que poderia atingida por meios mais razoáveis". (...) importa fazer primar os valores fundamentais da liberdade e do pluralismo na selecção, apresentação e votação dos candidatos a eleições políticas, sobre uma opção penalizadora destinada a alcançar, mediante sacrifícios e restrições excessivas, uma paridade de género que poderia atingida por meios mais razoáveis".

A nível europeu, destacam-se os esforços da Comissão Europeia, nomeadamente a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, que enfatiza a importância da integração da dimensão de género enquanto instrumento-chave para promover uma redistribuição justa do poder, da influência e dos recursos, garantido oportunidades equitativas para mulheres, homens, raparigas e rapazes, na sua diversidade, assegurando ainda que as políticas implementadas não contribuam inadvertidamente para reforçar desigualdades de género já existentes³⁶⁹.

O relatório da OSCE sobre as eleições parlamentares antecipadas em Portugal, realizadas a 30 de janeiro de 2022, aponta vários aspetos a melhorar na implementação do *mainstreaming* de género em Portugal. Por exemplo, este relatório recomendava que dados desagregados por sexo na administração eleitoral sejam recolhidos e publicados de forma abrangente. A CNE é apresentada como exemplo, sendo que, na sua composição renovada, em fevereiro de 2020, tinha 11 membros, 4 mulheres e 7 homens, incluindo o presidente, e não existiam disposições legais para a composição de mulheres e homens nos órgãos de gestão eleitoral, nem eram recolhidos dados desagregados por sexo a esse respeito³⁷⁰.

No que diz respeito aos partidos, o relatório indica que candidatas auscultadas, de vários partidos, não identificavam desigualdades no financiamento de campanha atribuído a homens e mulheres. Contudo, ainda que os partidos políticos geralmente abordassem a questão da igualdade de género e da participação das mulheres na vida pública e política nos seus programas, esses tópicos

³⁶⁹ Comissão Europeia. (2020). "The Gender Equality Strategy 2020-2025". Acesso em 2 de fevereiro de 2025. Disponível em: <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>.

³⁷⁰ OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2022): "Early Parliamentary Elections, 30 January 2022".

não foram amplamente abordados na campanha ou nos debates das/os concorrentes³⁷¹. De acordo com interlocutores da Equipa de Especialistas em Eleições do Gabinete para as Instituições Democráticas e Direitos Humanos da OSCE (ODIHR EET), as propostas de políticas públicas, incluindo aquelas feitas durante a campanha pelos partidos políticos, geralmente, não incluem a consideração de impacto de género. Tal contraria a Recomendação Geral n.º 23 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) de 1979, que indica que os Estados partes devem garantir que "as mulheres tenham o direito de participar plenamente e serem representadas na formulação de políticas públicas em todos os setores e em todos os níveis". Além disso, o Art. 191c da Declaração de Pequim e Plataforma de Ação de 1995 prevê que os partidos políticos "devem considerar a incorporação de questões de género na sua agenda política, tomando medidas para garantir que as mulheres possam participar na liderança dos partidos políticos em igualdade de condições com os homens"³⁷². O relatório da OSCE aponta ainda que a lei portuguesa não permite que candidatas/os individuais se apresentem às eleições, contrariando o parágrafo 7.5 do Documento de Copenhaga da OSCE, que prevê os direitos das pessoas candidatas independentes individuais de concorrerem às eleições³⁷³.

Assim, a missão da OSCE, em 2022, resultou na recomendação de que os partidos políticos devem fortalecer os seus esforços para promover a inclusão, nomeadamente, através da adoção de políticas vinculativas para colocar mulheres em posições de liderança nas listas de candidatura e integrar considerações de género nas suas propostas políticas³⁷⁴.

Nas entrevistas e sessões participativas realizadas, foi possível obter perceções sobre o caminho atual com vista à apropriação da perspetiva de género no contexto da representação política.

Uma representante de uma organização da sociedade civil apontou para a existência de conjuntura desfavorável, destacando que "o caminho não está a ser positivo e esta inflexão é acompanhada por mudança no espectro político com menorização de temas de direitos humanos das mulheres no parlamento". Esta perceção é reforçada por uma académica, que sublinhou a correlação entre a conjuntura política e a presença feminina na esfera pública: "A ascensão da direita em Portugal levou a um desaparecimento progressivo das mulheres no cenário político".

A análise comparativa com outros contextos europeus também emergiu das entrevistas. Uma académica refere que, ao contrário de Portugal, em Espanha, os partidos já vinham a integrar mulheres antes mesmo da implementação da legislação de paridade: "Em Espanha, quando a lei foi implementada, os partidos já tinham vindo a eleger mulheres antes".

As sessões participativas revelaram a dimensão cultural e social do desafio. A perceção de que o campo político continua a reproduzir lógicas masculinas está bem presente: "O mundo da política ainda é muito masculinizado e ao pensar em pessoas candidatas primeiro pensam em homens, só quando a solução não agrada ao partido é que se pensa numa mulher. Tem de ser uma mulher muito mais competente", relataram as participantes. Esta visão, partilhada em diferentes momentos, reflete um sentimento de exigência acrescida sobre as mulheres no processo de seleção de candidaturas.

No entanto, também foram sinalizadas mudanças positivas associadas ao efeito que a visibilidade de mulheres na política pode gerar: "Quando as pessoas nos passam a ver como modelos, passou a ser muito mais fácil fazer lista com mulheres", reconheceu uma das participantes.

A paridade legal é vista, por alguns atores políticos, como um passo necessário, mas insuficiente. Uma representante de um partido político afirmou que os partidos políticos devem ter processos próprios de autorregulamentação e uma das académicas entrevistadas salientou a necessidade de uma verdadeira apropriação dos princípios subjacentes à legislação: "A lei acompanha a lógica

³⁷¹ OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2022): "Early Parliamentary Elections, 30 January 2022". Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/4/522550.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

³⁷² OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2022): "Early Parliamentary Elections, 30 January 2022".. Acesso em: 14 mar. 2025.

³⁷³ OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2023): "Women's Participation in Political Processes: A Comparative Analysis". Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/f/c/562773.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

³⁷⁴ OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2022): "Early Parliamentary Elections, 30 January 2022". Disponível em <https://www.osce.org/files/f/documents/8/4/522550.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

feminista de empoderamento da mulher, mas esta forma de pensar ainda não está apropriada. Enquanto não houver apropriação dos pressupostos que baseiam a lei, não vamos ter resultados”.

Para além da ação legislativa, também as estratégias de sensibilização foram destacadas como instrumentos complementares no combate às desigualdades. Uma representante institucional menciona as oportunidades criadas pelos financiamentos em curso: “Ações de sensibilização também temos meio de fazer, estamos em fase boa de o fazer, temos fundos do Pessoas 2030 para ações de sensibilização financiadas”.

Por fim, a necessidade de uma autorreflexão interna dentro dos próprios partidos surge como uma condição para a mudança, como defende uma académica: “Os próprios partidos não se assumem como reprodutores de desigualdades, se não há esta desconstrução interna, temos de fazer isto a nível da AR. Os partidos políticos também têm de fazer uma reflexão muito séria sobre a participação de mulheres”.

4.5.1. A APROPRIAÇÃO DA PARIDADE NAS PRÁTICAS FORMAIS E INFORMAIS AO NÍVEL DO PODER LOCAL

O princípio da paridade tem vindo a afirmar-se como um pilar fundamental dos compromissos internacionais em matéria de igualdade de género, sendo consagrado em diversos instrumentos normativos, como a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim e, mais recentemente, na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 e, em particular, a meta 5.5, enfatiza a necessidade de garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de decisão, incluindo a esfera política local. Neste sentido, o indicador 5.5.1b, dedicado à representação feminina nos governos locais, veio reforçar a importância de olhar para além dos parlamentos e considerar também as dinâmicas de poder nos territórios.

Em Portugal, o debate em torno da paridade no poder local ganha relevo quando se analisam as práticas que se desenvolvem tanto no plano formal como no informal. Se, por um lado, existe um quadro jurídico orientado para a promoção da igualdade de género na política, como é o caso da Lei da Paridade, por outro lado, a sua apropriação prática revela-se desigual e frequentemente condicionada pelas dinâmicas internas dos partidos e pela cultura política dominante. A literatura tem vindo a destacar a margem de discricionariedade que pessoas em cargos de poder e tomada de decisão, a nível político, detêm na composição das listas eleitorais e, posteriormente, na distribuição de pelouros após as eleições³⁷⁵. De forma persistente, verifica-se a tendência para associar as mulheres a funções de apoio ou menos prestigiadas, limitando o seu acesso a cargos com maior visibilidade e poder de decisão, mesmo quando possuem qualificações para desempenhar papéis mais centrais.

A literatura e as avaliações realizadas à Lei da Paridade apontam, de forma consensual, para a responsabilidade significativa dos partidos políticos na perpetuação destas assimetrias³⁷⁶. A resistência à plena apropriação do princípio da paridade no poder local manifesta-se não só nos constrangimentos que afetam o processo formal de seleção e nomeação de candidatas, mas também nas normas e práticas informais que condicionam a sua participação efetiva.

Nas sessões participativas que envolveram as mulheres e homens presidentes dos órgãos do poder local, evidenciaram-se dinâmicas e perceções relacionadas com a aplicação e apropriação do princípio da paridade, permitindo assinalar alterações tanto nas práticas formais de

³⁷⁵ Lisboa, M., Frias, C., Roque, A., & Cerejo, D. (2006). "Participação das mulheres nas elites políticas e económicas no Portugal democrático (25 de Abril de 1974 a 2004)." *Revista da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas*, 18, 163–187; Jordão, A. (2000): "Protagonistas do poder local: obstáculos e oportunidades". *Ex aequo*, 2/3,117-123.

³⁷⁶ Santos, M. H., & Amâncio, L. (2012): "Resistências à igualdade de género na política". *Ex Aequo*, 25, 37-51. Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A. (2018): "Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal". Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

constituição de listas e seleção de candidaturas, como nas normas informais e nas atitudes dentro das estruturas partidárias e institucionais.

Um dos aspetos mais consensuais entre os indivíduos participantes foi o reconhecimento do papel da lei da paridade como fator determinante para a introdução de mais mulheres nas listas eleitorais. Como referiu uma participante, “enquanto fazedora de listas, a paridade foi importante para conseguir fundamentar a integração de mulheres nas listas”³⁷⁷. Outra participante referiu que a Lei obrigou os partidos a repensarem as suas práticas e a procurarem ativamente candidatas.

Apesar de reconhecerem melhorias na representação, as/os participantes alertaram para o facto de os obstáculos persistirem, nomeadamente, na visibilidade e legitimidade política das mulheres eleitas. A discriminação com base no sexo, embora mais subtil, mantém-se presente em diversas situações relatadas. Várias participantes partilharam episódios em que o facto de serem mulheres – e, em alguns casos, também jovens – resultou numa menor valorização do seu papel ou em comentários desajustados: “Ser mulher e jovem cria comentários, mas só às mulheres... O Presidente de Câmara primeiro ouvia os homens, quando chegava a mim o tempo de antena já era pequeno, tive de protestar”³⁷⁸.

Várias mulheres eleitas referiram a necessidade de ter de “provar o mérito” perante uma cultura política ainda marcada por uma desconfiança estrutural. Uma participante relatou: “quando fui vereadora com 35 anos, ouvia comentários sobre ser miúda, tive que mostrar que não era assim tão miúda”³⁷⁹. Outra participante mencionou a resistência social que enfrentou enquanto pioneira: “na primeira candidatura, era a primeira mulher candidata, houve um senhor no café que dizia ‘era o que mais faltava sermos governados por mulheres’. Mas depois ganhei e acredito que agora será mais fácil para outra mulher”³⁸⁰.

Houve também referências à existência de uma cultura de “respeito formal” por parte dos homens, mas que, em certas situações, esconde interpelações paternalistas ou comentários inadequados: “Movemo-nos num mundo de homens e os homens tratam-nos muito melhor do que aos homens, há respeito (...) mas há certas interpelações que não apreciamos: ‘a Sra. presidente está tão bonita’”³⁸¹.

Foi apontada, ainda, a persistência de obstáculos associados à falta de políticas eficazes de conciliação da vida profissional e familiar. As participantes sublinharam que, apesar da existência formal de algumas medidas, a sua implementação ou utilização continua a ser limitada por normas culturais: “muitas vezes as mulheres são culpadas por não ir a jogo, pois não têm apoio e conciliação. Está a mudar, mas temos de impor o nosso espaço”³⁸².

Nas sessões com homens, surgiram reflexões sobre a importância de sensibilizar e formar desde cedo para a participação política. Foram referidas experiências de iniciativas locais, como a simulação de assembleias municipais em contexto escolar ou ações de formação promovidas pelos partidos para aproximar as cidadãs e os cidadãos das estruturas de decisão: “na escola onde trabalho, temos simulado assembleias municipais e de freguesia, para incutir conhecimento”³⁸³. Outro participante reforçou que é necessário contrariar a descredibilização da política local: “a classe política está descredibilizada também devido à forma como os políticos trabalham as bases”³⁸⁴.

³⁷⁷ Sessão participativa (mulheres).

³⁷⁸ Sessão participativa (mulheres).

³⁷⁹ Sessão participativa (mulheres).

³⁸⁰ Sessão participativa (mulheres).

³⁸¹ Sessão participativa (mulheres).

³⁸² Sessão participativa (mulheres).

³⁸³ Sessão participativa (homens).

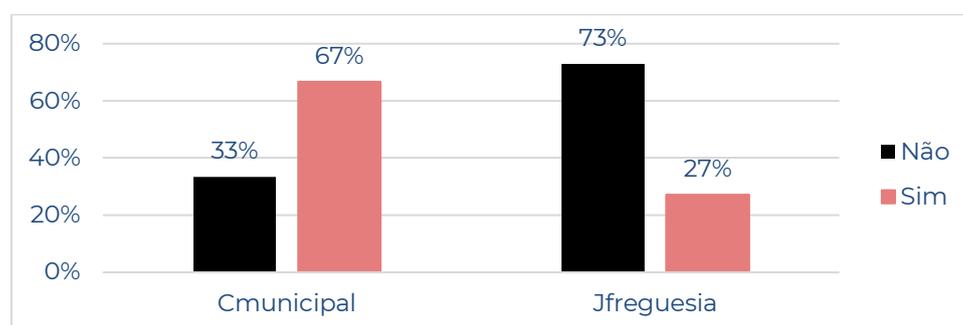
³⁸⁴ Sessão participativa (homens).

No inquérito realizado no âmbito desta avaliação, foi também perguntado se ao nível do Município e da Freguesia foram adotadas normas internas e disposições regulamentares para a promoção da igualdade de género (no âmbito das práticas formais) e, sobre as práticas informais, se eram desenvolvidas, promovidas ou apoiadas ações e/ou projetos locais sobre a participação cívica, a cidadania, a igualdade de género e/ou a desconstrução de estereótipos de género. No que concerne à adoção de disposições formais, os resultados foram substancialmente diferentes entre as Câmaras Municipais e Juntas de Freguesia³⁸⁵. Nos casos em que tais disposições foram adotadas, Presidências de ambos os órgãos identificaram a existência de normas como o cumprimento da paridade nos regimentos dos órgãos de decisão, Estratégias de Promoção da Igualdade de Género, Códigos de Conduta que consagram a igualdade de género e a proibição da discriminação em função do sexo, Regras e orientações sobre a conciliação entre a vida familiar e o trabalho, Normas e orientações destinadas a combater o assédio no local de trabalho.

Esta diferença de respostas pode sugerir o impacto trazido pela adoção dos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação, ao abrigo da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro³⁸⁶, da aprovação do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade³⁸⁷, e da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030³⁸⁸, que à data estão implementados em 36% dos Municípios³⁸⁹.

Este resultado, em articulação com a adoção dos Planos, sugere também que quase 60% dos Municípios não os adotou, ou não comunicou a sua adoção e que o efeito ao nível das freguesias não está a alcançar os objetivos definidos³⁹⁰.

Figura 52 - Existência de normas internas e disposições regulamentares para a promoção da igualdade de género no município e freguesia



Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

Numa análise agregada dos dois órgãos de poder local, verifica-se uma adesão maior aos instrumentos formais nos executivos liderados pelo PS, PSD, PCP e Aliança³⁹¹.

³⁸⁵ Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

³⁸⁶ Que nos termos do artigo 33º, n.º 1, alínea q), atribui à Câmara Municipal a competência "assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente, através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade"

³⁸⁷ Presidência do Conselho de Ministros. (2010, 25 de maio). "Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010." Diário da República, 1.ª série, n.º 101, 1769-1770. Disponível em <https://files.dre.pt/1s/2010/05/10100/0176901770.pdf>.

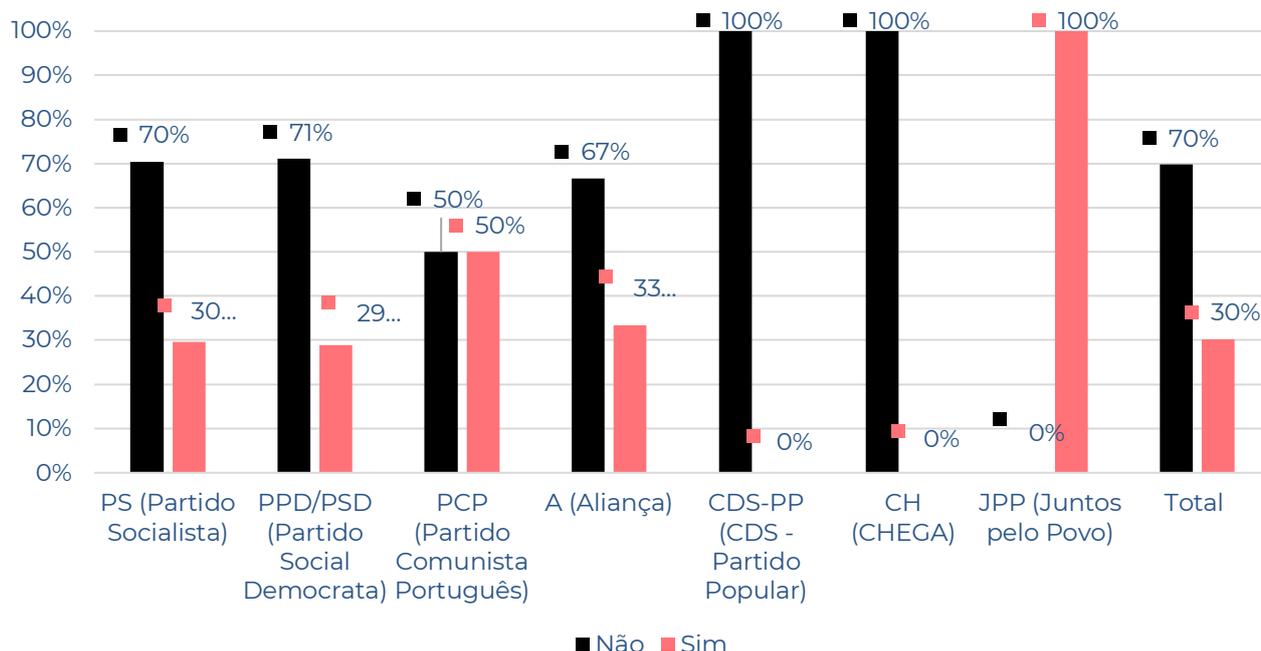
³⁸⁸ Aprovada pela [Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio](#).

³⁸⁹ Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2025, fevereiro). "Lista de Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação." Disponível em <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2025/03/Lista-Planos-Municipais-para-a-Igualdade-e-Nao-Discriminacao-fevereiro-2025.pdf>.

³⁹⁰ Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

³⁹¹ Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

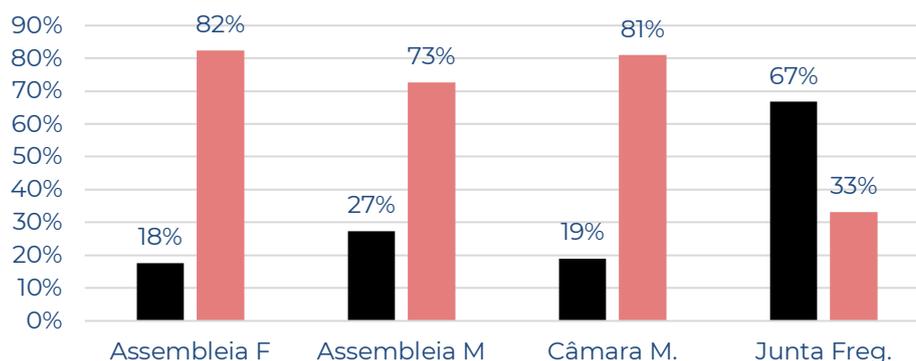
Figura 53 - Existência de normas internas e disposições regulamentares para a promoção da igualdade de género no município ou freguesia - por Partido



Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

No que respeita às ações e projetos apoiados, numa visão de práticas informais, os resultados apresentados apontam para a existência de um compromisso local com a promoção destes valores pelos vários órgãos, tanto executivos como deliberativos³⁹².

Figura 54 - Existência de ações e projetos apoiados no âmbito da promoção da igualdade de género, cidadania e participação cívica - Órgãos Executivos e Deliberativos



Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

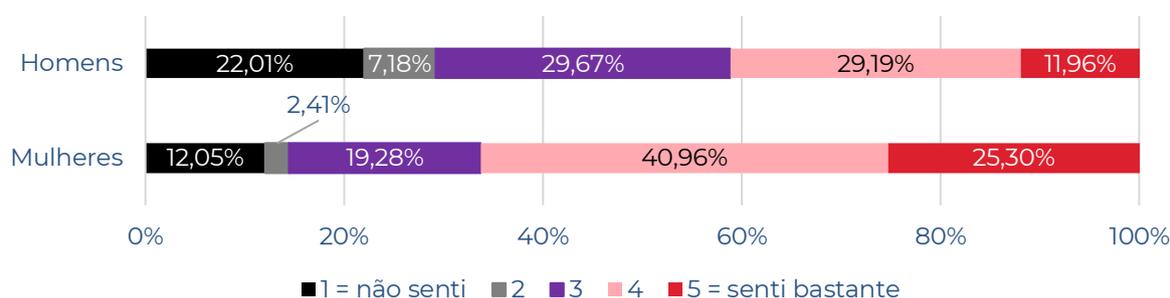
³⁹² Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

Ao nível de bons exemplos, foram identificados alguns exemplos que importa evidenciar:

- A reflexão sobre a Paridade na Política da Câmara Municipal do Montijo³⁹³;
- O Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG)- Aplicação aos Municípios do Cávado³⁹⁴;
- O Relatório de Diagnóstico OESTE+Iguar³⁹⁵;
- O Programa “Integra-te – Jovens Autarcas” do Município de Ourém, que proporciona aos estudantes a oportunidade de conhecerem a realidade e as funções de um executivo municipal, aproximando e envolvendo os jovens na esfera política e na gestão autárquica³⁹⁶;
- O *Policy Brief Policy* sobre a Igualdade de género em Territórios do Interior³⁹⁷;
- A nomeação e atribuição do prémio “Women 3.0”, na área da política, a Alcina Cerdeira, Vereadora da Câmara Municipal do Fundão³⁹⁸;
- O Programa “Câmara dos Jovens” do Município de Abrantes, destinado a jovens dos 14 aos 21 anos do concelho, que devem constituir uma lista de candidatura, a qual deve cumprir os critérios da Lei da Paridade e que, ao serem eleitas/os, cumprem um mandato de um ano³⁹⁹.

No que concerne à perceção sobre o contributo da Lei da Paridade para promover mudanças de natureza informal, nas respostas das mulheres, estas diferenças foram bastante sentidas e no caso dos homens, menos sentidas, mas ainda com alguma expressão (**Figura 55**). Acresce que a perceção sentida é também avaliada de forma muito positiva, tanto pelas mulheres, como pelos homens⁴⁰⁰, como demonstra a **Figura 56**.

Figura 55 - Perceção da Lei da Paridade enquanto promotora de mudanças de natureza informal quanto à participação das mulheres nas atividades políticas do Município/Freguesia/Assembleia



Fonte: Equipa de avaliação: “Inquérito online”, 2025

³⁹³ Câmara Municipal de Montijo. (n.d.). "A paridade na política da Câmara Municipal de Montijo." Acesso em 2 de fevereiro de 2025. Disponível em: https://www.mun-montijo.pt/cmmontijo/uploads/writer_file/document/9749/a_paridade_na_politica_da_camara_municipal_de_montijo.pdf

³⁹⁴ Comunidade Intermunicipal do Cávado. (2023). "Relatório Final: IMIG Municipais." Acesso em 2 de fevereiro de 2025. Disponível em https://www.cimcavado.pt/wp-content/uploads/2023/01/IMIG-Municipais_Relatorio-Final-1.pdf.

³⁹⁵ Comunidade Intermunicipal do Oeste. (n.d.). "OESTE+IGUAL Relatório de Diagnóstico." Acesso em 2 de fevereiro de 2025. Disponível em <https://api.oestecim.pt/uploads/1/1/Projetos/AcaoSocial/Relatorio.pdf>.

³⁹⁶ Município de Ourém. (n.d.). "Integra-te – Jovens Autarcas." Acesso em 21 de março de 2025. Disponível em <https://integra-te.ourem.pt/?p=353>.

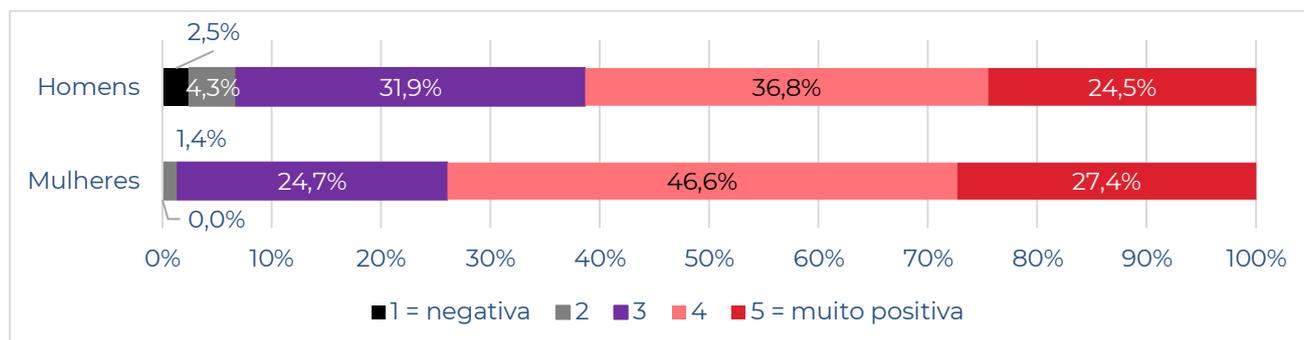
³⁹⁷ EEA Grants. (2025). "Policy Brief: Igualdade de género em Territórios do Interior." Disponível em https://www.eeagrants.gov.pt/media/7494/policybrief_mais.pdf.

³⁹⁸ Câmara Municipal do Fundão. (n.d.). "Vereadora da Câmara Municipal do Fundão vence prémio Women 3.0." Acesso em 21 de março de 2025. Disponível em <https://www.cm-fundao.pt/index.php/home/noticias/986-vereadora-da-camara-municipal-do-fundao-vence-premio-women-3-0>.

³⁹⁹ Presidência do Conselho de Ministros. (2023, 12 de dezembro). "Regulamento do Programa Câmara dos Jovens do Município de Abrantes." Disponível em <https://files.diariodarepublica.pt/2s/2023/12/245000000/0017200177.pdf>.

⁴⁰⁰ Equipa de avaliação: “Inquérito online”, 2025.

Figura 56 - Avaliação das mudanças informais quanto à participação política das mulheres trazidas pela Lei da Paridade



Fonte: Equipe de avaliação: "Inquérito online", 2025

4.6. IMPACTO

De acordo com a OCDE, o critério do impacto deve analisar até que ponto uma intervenção gerou ou tem potencial para gerar efeitos significativos, positivos ou negativos, intencionais ou não intencionais, num nível superior e com alcance mais amplo⁴⁰¹. No contexto deste trabalho, trata-se de avaliar a relevância última e a natureza potencialmente transformadora da Lei, ultrapassando os resultados de eficácia e procurar explorar os efeitos a longo prazo desta, na dimensão social, ambiental e até económica, mas também os efeitos indiretos, secundários e potenciais que esta possa ter provocado.

Importa referir que o impacto, sobretudo quanto à sua visão transformadora, exige tempo e, no caso da Lei da Paridade, a análise do seu contributo não pode ser feita em exclusivo no mecanismo formal que consagra, isolada do seu contexto. Acresce que a Proposta de Lei n.º 117/XIII (3.^a), submetida ao Plenário da Assembleia da República, após parecer positivo da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, em 20 de abril de 2018, não foi sujeita à avaliação prévia de impacto de género, por ter sido apresentada em data anterior ao início de vigência da Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, que estabelece o Regime jurídico da avaliação de impacto de género de atos normativos. Por essa razão, não foram definidos na fase que antecedeu a adoção das alterações à Lei, os resultados previstos para avaliação do critério de Impacto da avaliação (art. 9.º da Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro).

Como exemplo de referência e como ponto de partida para os resultados que, a seguir, se apresentam, refere-se o caso do México, que percorreu um longo e complexo caminho até alcançar uma das maiores expressões de igualdade entre mulheres e homens na política mundial. Em 2018, as mulheres ocuparam, pela primeira vez, metade dos assentos no Congresso, criando as bases para uma reforma constitucional histórica em 2019, que estabeleceu o princípio da "paridade em tudo" e que foi aprovada por unanimidade. As eleições de junho de 2021, as maiores da história do país, com mais de 20 mil cargos em disputa a nível nacional, estadual e municipal, representaram o primeiro grande teste à aplicação desta regra de paridade plena, estendendo-se não só às candidaturas a cargos políticos, mas também a posições executivas e judiciais de topo⁴⁰². O resultado foi assinalável: pela primeira vez, as mulheres constituíram mais de metade das candidaturas e foram eleitas seis governadoras entre os 15 cargos em disputa, um feito

⁴⁰¹ OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico): "Applying Evaluation Criteria Thoughtfully", OECD Publishing, Paris, 2021, <https://doi.org/10.1787/543e84ed-en>.

⁴⁰² União Interparlamentar (UIP). (2021). "Eleições no México - Câmara dos Deputados". Acesso em 2 de fevereiro de 2025. <https://data.ipu.org/parliament/MX/MX-LC01/election/MX-LC01-E20210606/>.

particularmente relevante num país onde, até então, apenas nove mulheres tinham sido governadoras desde a conquista do direito de voto pelas mulheres, em 1953⁴⁰³.

Este processo, contudo, está longe de ter sido linear ou inevitável e sem marcas, uma vez que durante a campanha eleitoral de 2021, foram assassinadas 102 pessoas candidatas, das quais 15 eram mulheres⁴⁰⁴. O que hoje se apresenta como uma conquista sólida resulta de décadas de mobilização persistente por parte de organizações da sociedade civil lideradas por mulheres, ativistas, investigadoras e representantes governamentais. A trajetória começou, oficialmente, em 1993, com a recomendação para que os partidos políticos aumentassem a participação das mulheres na vida política. Porém, os avanços foram inicialmente limitados e marcados por uma aplicação pouco rigorosa das normas, o que levou a um reforço gradual dos mecanismos de controlo, incluindo sanções financeiras. Apesar disso, durante anos, alguns partidos continuaram a contornar o espírito da lei, recorrendo a práticas como a substituição de mulheres eleitas por homens após a sua resignação forçada. Só através de uma ação contínua e determinada de vários setores da sociedade foi possível transformar as recomendações iniciais em medidas com verdadeiro impacto, culminando na mudança estrutural hoje visível na política mexicana⁴⁰⁵.

No mesmo sentido, noutros países, a adoção de legislação tendente a regimes que imponham mecanismos para representação igualitária cada vez mais reforçados, quer em limiares mínimos, quer nas sanções aplicáveis, também tem sido acompanhada de uma visão de plena paridade nacional e de um compromisso dos líderes nacionais.

Refira-se, por exemplo o percurso de Espanha, em que o ex-chefe de Governo José Luis Zapatero foi um forte impulsionador das medidas destinadas à igualdade de género e que, em 2007, levou à adoção da Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres⁴⁰⁶ a qual, em 2024, viria a ser alterada, não só para reforçar os princípios anteriores para a igualdade efetiva de mulheres e homens, mas também para assegurar a representação efetiva das mulheres em posições decisórias na vida política e económica. Conforme destacado pela Ministra da Igualdade de Espanha, Ana Redondo, aquando da apresentação da nova legislação, esta medida traduz "o firme compromisso do Governo de Espanha com a igualdade real de oportunidades", reconhecendo que "a meritocracia sem paridade não é possível" e que "se trata de romper os tetos de vidro e avançar de forma real na igualdade entre homens e mulheres, cumprindo o mandato constitucional e os mandatos europeus"⁴⁰⁷.

Por último, importa referir a adoção da Lei da Paridade por Cabo Verde, em 2019, que, nas palavras do Primeiro-Ministro Ulisses Correia, posicionaria o país como uma das democracias mais igualitárias do mundo, referindo que estavam no "sentido certo, não só pela tendência internacional, mas porque Cabo Verde precisa deste desafio. Não tenho dúvidas de que as mulheres e os homens do país estão preparados para a paridade"⁴⁰⁸.

⁴⁰³ O'Brien, A. (2024). "Could Mexico Elect Its First Woman President?" *Ms. Magazine*. Acesso em 2 de fevereiro de 2025. <https://msmagazine.com/2024/02/29/mexico-woman-president/>.

⁴⁰⁴ European Consortium for Political Research (ECPR). (n.d.). Paper Details. Acesso em 2 de fevereiro de 2025. <https://ecpr.eu/Events/Event/PaperDetails/62608>. BTI Project. (2024). "Historic Election: Mexico's New Female President Will Face Old Politics". Acesso em 2 de fevereiro de 2025. <https://blog.bti-project.org/2024/06/07/historic-election-mexicos-new-female-president-will-face-old-politics/>.

⁴⁰⁵ Fernandez Poncela, A. M., & Martinez Garcia, A. (2021). "Women and Elections in Mexico." *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 68(247), 151-183. Epub 26 de agosto de 2024. ISSN 0185-1918. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2023.247.82249>.

⁴⁰⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁴⁰⁷ Ministerio de Igualdad. (2025, 2 de fevereiro). *El Gobierno aprueba el Proyecto de Ley Orgánica de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres*. Governo de Espanha. Disponível em <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/el-gobierno-aprueba-el-proyecto-de-ley-organica-de-representacion-paritaria-y-presencia-equilibrada-de-mujeres-y-hombres/>.

⁴⁰⁸ Governo de Cabo Verde. (n.d.). Aprovada lei da paridade: Cabo Verde dá um passo histórico e posiciona-se como uma das democracias mais igualitárias do mundo. Acesso em 2 de fevereiro de 2025. <https://www.governo.cv/aprovada-lei-da-paridade-cabo-verde-da-um-passo-historico-e-posiciona-se-como-uma-das-democracias-mais-igualitarias-do-mundo-ulisses-correia-e-silva/>.

4.6.1. A INCIDÊNCIA SOBRE A SITUAÇÃO DE HOMENS E MULHERES, QUANTO AOS PAPÉIS E ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO

O Comité dos Direitos Humanos das Nações Unidas, no seu relatório sobre o quinto exame periódico de Portugal ao abrigo do Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos (2020)⁴⁰⁹, evidenciou que Portugal deveria continuar a intensificar os seus esforços para aumentar a participação das mulheres nos setores público e privado, assim como a sua representação em cargos de decisão, reforçando, simultaneamente, estratégias de sensibilização pública para combater estereótipos de género no seio familiar e na sociedade em geral.

Apesar dos avanços legislativos, como a implementação das quotas, a plena eficácia destas medidas depende de fatores institucionais e culturais que moldam o quotidiano das instituições políticas. A cultura parlamentar, enquanto espaço de trabalho profundamente marcado por normas e práticas masculinizadas⁴¹⁰, surge como uma variável moderadora essencial no sucesso ou limitação da ação transformadora das mulheres eleitas através das quotas. Estudos demonstram que estes ambientes institucionalizados tendem a restringir a participação efetiva das mulheres em debates parlamentares⁴¹¹ e reduzem o reconhecimento das suas intervenções e contributos⁴¹².

Além disso, a literatura aponta para a possibilidade de as quotas desencadearem reações adversas entre parlamentares homens que procuram preservar posições de poder e limitar a representação substantiva das mulheres recém-chegadas ao espaço legislativo⁴¹³. Esta tensão torna-se visível na realidade portuguesa atual, onde forças conservadoras ressurgem e, em certa medida, reforçam estereótipos de género, obstaculizando os avanços necessários para a construção de uma sociedade mais equitativa. Acresce que o atual contexto contribui para a persistência destes obstáculos como referido num dos testemunhos recolhidos durante as entrevistas realizadas: "Há o ressurgimento de forças conservadoras que vêm incentivar esses estereótipos de género e temos as forças democráticas que vão atrás quando devíamos estar a reforçar estas questões, para combater estes tipos de violência"⁴¹⁴.

No inquérito realizado, as mulheres que exercem os cargos de Presidente de Assembleia de Freguesia, Presidente de Assembleia Municipal e Presidente de Câmara Municipal foram questionadas sobre como avaliam a predominância masculina no distrito onde exercem o respetivo mandato. A **Figura 57** demonstra que cerca de 70% das mulheres avaliam a presença masculina como predominante ou extremamente predominante, ao contrário de apenas cerca de 11% a consideram nada ou pouco predominante.

⁴⁰⁹ Organização das Nações Unidas. (2020). "Concluding observations on the 5th periodic report of Portugal: Human Rights Committee (CCPR/C/PRT/CO/5)". Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/3861506?ln=en&v=pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

⁴¹⁰ Bjarnegård, E., & Kenny, M. (2016). "Comparing candidate selection: a feminist institutionalist approach". *Government and Opposition*, 51(3), 370–392. Norris, P., & Lovenduski, J. (1995). "Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament". Cambridge, UK: Cambridge University Press. Tamale, S. (2000). "When Hens Begin to Crow: Gender and Parliamentary Politics in Uganda". Boulder, CO: Perseus. Valdiní, M. E. (2019). "The Inclusion Calculation: Why Men Appropriate Women's Representation". New York: Oxford University Press.

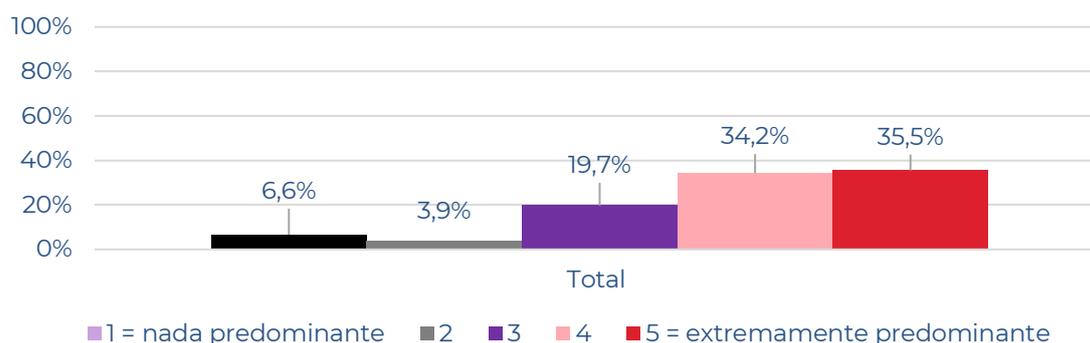
⁴¹¹ Bäck, H., Debus, M., & Müller, J. (2014). "Who takes the parliamentary floor? The role of gender in speech-making in the Swedish Riksdag". *Political Research Quarterly*, 67(3), 504–518.

⁴¹² Clayton, A., Josefsson, C., & Wang, V. (2014). "Present without presence? Gender, quotas and debate recognition in the Ugandan Parliament". *Representation*, 50(3), 379–392.

⁴¹³ Beckwith, K. (2007). "Numbers and newness: the descriptive and substantive representation of women". *Canadian Journal of Political Science/Revue canadienne de science politique*, 40(1), 27–49. Htun, M., Lacalle, M., & Micozzi, J. P. (2013). "Does women's presence change legislative behavior? Evidence from Argentina, 1983–2007". *Journal of Politics in Latin America*, 5(1), 95–125.

⁴¹⁴ Representante de partido político (mulher).

Figura 57 - Avaliação da Predominância Masculina na Atividade Política (mulheres)



Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

A persistência de uma ordem social baseada na diferenciação entre os sexos continua a ser identificada como um dos principais obstáculos à participação igualitária de mulheres e homens na política⁴¹⁵, refletindo-se na forma como as mulheres são sistematicamente sub-representadas em cargos políticos e, quando presentes, são frequentemente alocadas a determinadas áreas de atuação que correspondem a estereótipos de género enraizados na sociedade⁴¹⁶.

A investigação sobre a participação política das mulheres em Portugal revela que a distribuição de cargos e pelouros ainda reflete uma lógica *genderizada*. Num dos estudos realizados, que conduziu uma análise das comissões parlamentares da Assembleia da República, foi demonstrado que as mulheres são mais frequentemente nomeadas para comissões relacionadas com assuntos sociais, independentemente da sua experiência ou antiguidade como deputadas⁴¹⁷.

Noutra análise, ao nível do governo, a distribuição de pastas mostrou que a tendência para a atribuição de *soft ministries*, como a saúde, educação e cultura às mulheres, perpetua estereótipos sobre o papel das mulheres na esfera política⁴¹⁸. Ao nível do poder local, não obstante o aumento do número de mulheres vereadoras, já foi demonstrado pela literatura que a distribuição dos pelouros reflete uma forte diferenciação entre os sexos, em que as mulheres assumem pelouros ligados à ação social, juventude, família e cultura. Por outro lado, pelouros considerados mais prestigiados, como urbanismo, planeamento urbano e obras municipais, continuam atribuídos aos homens⁴¹⁹.

Na sessão participativa realizada no âmbito desta avaliação, em que participaram homens do executivo do poder local, quando lhes foi perguntado se havia distinção nos domínios atribuídos a

⁴¹⁵ Santos, M. H., & Amâncio, L. (2012). "Resistências à igualdade de género na política". *Ex Aequo*, 25, 37-51.

⁴¹⁶ Amâncio, L. 2004. "Capítulo 1—A(s) Masculinidade(s) em que-estão". In *Aprender a Ser Homem—Construindo Masculinidades*. Edited by Lígia Amâncio. Lisbon: Livros Horizonte, pp. 13–27. Amâncio, L., & Santos, M. H. (2021). "Gender equality and modernity in Portugal. An analysis on the obstacles to gender equality in highly qualified professions". *Social Sciences*, 10, 162.

⁴¹⁷ Espírito-Santo, A., & Sanches, E. R. (2019). "Who gets what? The interactive effect of MPs' sex in committee assignments in Portugal." *Parliamentary Affairs*, 73(2), 450-472. <https://doi.org/10.1093/pa/gsz004>.

⁴¹⁸ Cerqueira, C., Lamy, S., & Loureiro, D. C. (2024). "A fly in the ointment": The barriers to Portuguese female political participation. *Social Sciences*, 13, 619. <https://doi.org/10.3390/>. Costa, B. F. (2022). "A participação política das mulheres na democracia portuguesa—Um olhar sobre a constituição dos governos nacionais (1976–2019)." *Gênero*, 22(2), 52-82. Silva, J. C. C. da. (2019). "Lei da paridade: onze anos de representatividade de género." (Dissertação de Mestrado, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa). Disponível em https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/19097/1/master_joana_cardoso_silva.pdf.

⁴¹⁹ Costa, B. F. (2022). "A participação política das mulheres na democracia portuguesa—Um olhar sobre a constituição dos governos nacionais (1976–2019)." *Gênero*, 22(2), 52-82. Lisboa, M., Frias, G., Roque, A., & Cerejo, D. (2006). "Participação das mulheres nas elites políticas e económicas no Portugal democrático (25 de Abril de 1974 a 2004)." *Revista da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas*, 18, 163–187.

mulheres e homens nos cargos de vereação, dois participantes evidenciaram perspetivas distintas que se podem justificar pela sua proveniência geográfica.

O testemunho do participante (de uma zona do interior) foi mais direcionado para a continuidade de uma divisão baseada no sexo nas áreas de atuação, ao afirmar que "no setor social e na educação, a maioria é composta por mulheres". No entanto, também sublinha que a integração das mulheres na política está a aumentar, embora num "processo gradual" e sem soluções imediatas, porque "não há uma varinha de condão que consiga obrigá-las"⁴²⁰.

Outro participante (de uma área litoral e mais urbana) tendeu a relativizar o tema, enfatizando a diversidade de situações e rejeitando a ideia de um padrão fixo: "Existem presidentes de junta e executivos de junta com maioria de mulheres", afirmando ainda que, em áreas como saúde, educação e ação social, "não vê um padrão, há uma grande diversidade"⁴²¹.

Uma análise à representação das mulheres nos Órgãos da Assembleia da República, em especial às Comissões Parlamentares Especializadas Permanentes, demonstra o seu afastamento do exercício de posições de liderança onde o exercício substantivo do poder político das pessoas eleitas se manifesta efetivamente.

Figura 58 - Representação das Mulheres nos Órgãos da Assembleia da República (X-XVI Legislaturas)⁴²²

- Presidência do Conselho de Administração da Assembleia da República: Exercido duas vezes pela mesma mulher, na XIV e XV Legislaturas, e ocupado cinco vezes por homens, nas restantes legislaturas.
- Presidência de Comissões Especializadas Permanentes: 19 mulheres exerceram o cargo de presidente Comissões Especializadas Permanentes; nas diferentes legislaturas, o mesmo cargo foi exercido por 103 homens.
- Vice-Presidência de Comissões Especializadas Permanentes: 79 mulheres foram vice-presidentes das Comissões, enquanto 188 homens desempenharam estas funções.
- Entre a X e a XVI Legislaturas: a proporção de mulheres representadas nas Comissões Especializadas Permanentes foi de 35%.

Apesar de progressos em termos de presença feminina na esfera política nacional, a desagregação dos dados por sexo, entre a X e a XVI Legislaturas, evidencia que apenas 35% das posições nas Comissões Permanentes foram ocupadas por mulheres (incluindo membros efetivos e suplentes), contra 65% ocupadas por homens. Quando observamos a distribuição por domínios das Comissões Parlamentares⁴²³, torna-se evidente a segmentação com base no sexo: as comissões tradicionalmente associadas a áreas técnicas e de maior prestígio, como a Defesa (82% homens vs. 18% mulheres), a Economia e Obras Públicas (79% vs. 21%) ou de Orçamento e Finanças (74% vs. 26%), continuam a ser amplamente masculinizadas. De forma contrastante, as comissões com foco em temas sociais, como o Trabalho, Segurança Social e Inclusão (onde as mulheres superam

⁴²⁰ Sessão participativa (homens).

⁴²¹ Sessão participativa (homens).

⁴²² Assembleia da República. (n.d.). "Regulamento do Conselho de Administração da Assembleia da República - Artigo 13.º Presidência." Disponível em <https://www.parlamento.pt/GestaoAR/Paginas/ConselhoAdministracao.aspx> - "O Conselho de Administração é presidido pelo deputado representante do maior grupo parlamentar ou pelo seu substituto". Assembleia da República. (n.d.). Dados tratados a partir dos ficheiros disponibilizados pela Assembleia da República. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/DeputadoGP/Paginas/Comissao-Permanente-sobre.aspx> : Comissões Permanentes: das 19 mulheres que exerceram o cargo de presidente Comissão de Administração Pública, Ordenamento do Território e Poder Local (XV); Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (XIV); Comissão de Agricultura e Pescas (XVI); Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias (XVI); Comissão de Assuntos Europeus (XIII); Comissão de Cultura, Comunicação, Juventude e Desporto (XIII, XVI); Comissão de Cultura e Comunicação (XIV); Comissão de Educação e Ciência (XVI); Comissão de Orçamento, Finanças e Modernização Administrativa (XIII); Comissão de Saúde (X, XII, XIV, XVI); Comissão de Saúde (pré-RAR) (X); Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (XV); Comissão de Transparência e Estatuto dos Deputados (XV, XVI).

⁴²³ Numa categorização realizada para efeitos de análise no âmbito desta avaliação.

ligeiramente os homens com 51% vs. 49%) e a Saúde (47% mulheres vs. 53% homens), mostram maior equilíbrio ou até uma ligeira sobre-representação feminina.

Estes dados reforçam um padrão identificado na literatura, segundo o qual as mulheres tendem a ser direcionadas, ou a auto-direcionar-se, em função de normas sociais interiorizadas, para áreas consideradas como “soft”, ligadas à ação social e ao cuidado, enquanto os homens dominam áreas “hard”, associadas à economia, defesa e infraestruturas.

Tabela 17 - Proporção de homens e mulheres nas Comissões Parlamentares Permanentes – categorizadas (X-XVI Legislaturas)

Comissões – Categorizadas por domínios	% Homens	% Mulheres
Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias	57%	43%
Administração Pública, Ordenamento do Território e Poder Local	66%	34%
Agricultura, Mar e Pescas	68%	32%
Ambiente, Energia, Ordenamento e Poder Local	72%	28%
Assuntos Económicos, Inovação e Energia	75%	25%
Assuntos Europeus, Negócios Estrangeiros	68%	32%
Comissão de Transparência e Estatuto dos Deputados	63%	37%
Cultura, Comunicação, Educação, Ciência, Juventude e Desporto	52%	48%
Defesa	82%	18%
Economia, Obras Públicas, Planeamento, Habitação, Transportes e Comunicações	79%	21%
Orçamento, Finanças e Administração Pública	74%	26%
Saúde	53%	47%
Trabalho, Segurança Social, Cidadania, Ética, Inclusão	49%	51%
Totais	65%	35%

Fonte elaboração própria a partir dos dados do Portal das Comissões da AR⁴²⁴

A análise da proporção de mulheres nas comissões parlamentares permanentes (categorizadas por domínios) ao longo das legislaturas revela dinâmicas persistentes de *genderização*, mesmo com o aumento da representatividade ao nível do Parlamento, que começou a descer após as eleições de 2022 e 2024, e em contextos de alternância entre governos de esquerda (PS) e de direita (PSD e coligações PSD/CDS).

O padrão mais evidente diz respeito à distribuição desigual da participação feminina entre as diferentes comissões. Nas comissões do domínio do Trabalho, Segurança Social, Cidadania, Ética e Inclusão destaca-se, de forma clara, apresentando uma presença feminina superior à masculina em várias legislaturas (XI-09-11; XIV-19-22; XV-22-24 e XVI-24-25), ultrapassando os 50% de representação feminina. Este padrão contrasta com as comissões do domínio da Defesa, Economia e Finanças, que, de forma sistemática e transversal aos ciclos políticos, continuam fortemente masculinizadas.

No domínio da Defesa, a participação feminina nunca ultrapassa os 27% em nenhuma legislatura, sendo particularmente baixa na legislatura XVI (24-25) (13%) e XI (09-11) (11%). Já nas comissões nos domínios da Economia e de Orçamento e Finanças, observa-se uma ligeira oscilação, mas a

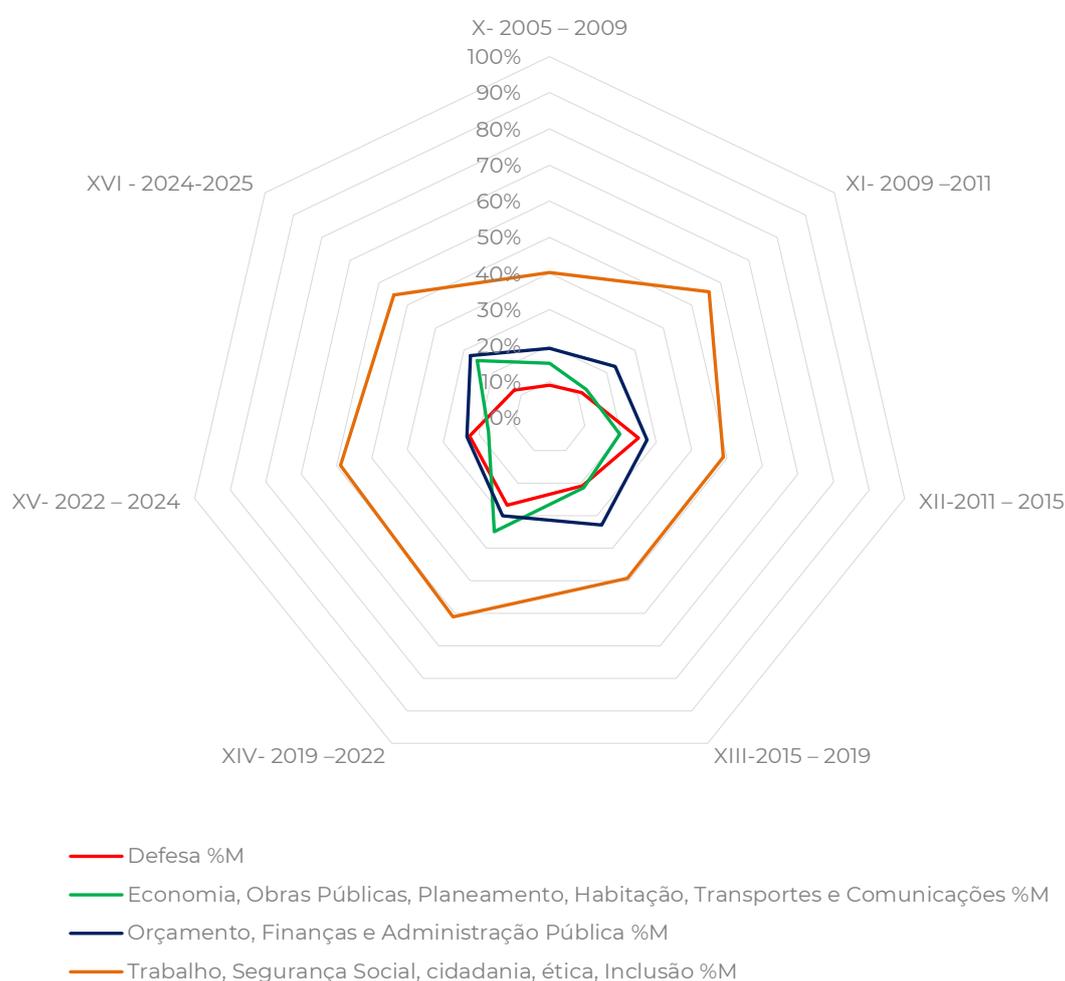
⁴²⁴ Portal das Comissões da Assembleia da República. <https://www.parlamento.pt/sites/COM/Paginas/default.aspx>

presença de mulheres permanece consistentemente abaixo dos 35%, mesmo em legislaturas recentes sob governos PS (como a XIV e a XV).

Este padrão sugere que, independentemente da cor política do governo, e mesmo com uma representação mais acentuada de mulheres, desde a X Legislatura (05-09) até à XIV (19-22), subsiste uma divisão *genderizada* nas funções legislativas.

Por fim, destaca-se que, embora haja uma tendência geral de aumento da representação feminina ao longo do tempo, o processo é assimétrico e seletivo em termos das áreas temáticas das comissões. Este dado evidencia a persistência de barreiras institucionais e culturais que moldam a segregação horizontal com base no sexo ao nível da Assembleia da República, revelando que a paridade formal no acesso ao parlamento não se traduz, automaticamente, numa distribuição equilibrada entre as várias esferas do processo legislativo.

Figura 59 - Representação das Mulheres nas Comissões Permanentes Especializadas por domínio categorizado - (X-XVI Legislatura)



Fonte elaboração própria a partir dos dados do Portal das Comissões da AR⁴²⁵:

⁴²⁵ Portal das Comissões da Assembleia da República. <https://www.parlamento.pt/sites/COM/Paginas/default.aspx>.

4.6.2. O CONTRIBUTO PARA OS OBJETIVOS DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE E A REPRESENTAÇÃO SUBSTANTIVA

A avaliação da eficácia das quotas em termos de representação substantiva tem gerado resultados contrastantes na literatura. Embora as avaliações relacionadas com a representação simbólica das quotas revelem resultados ambíguos ou negativos, os estudos centrados nas formas descritivas e substantivas de representação tendem a apresentar efeitos mais positivos e impacto nas atitudes das mulheres enquanto líderes no exercício do poder partidário⁴²⁶.

Além disso, para além da esfera estritamente política, as quotas podem também influenciar positivamente os estereótipos de género e as atitudes relação às mulheres⁴²⁷. Este fenómeno é descrito como um efeito de saliência positiva das quotas, contribui para uma transformação da cultura política que favorece uma maior aceitação das mulheres na política, tanto nos parlamentos⁴²⁸ como junto do público em geral. Na literatura, os diferentes estudos demonstram que as mulheres eleitas através de medidas destinadas à sua participação na política tendem a sentir que têm um mandato específico para defender os interesses das mulheres, tornando-as especialmente propensas a apoiar políticas orientadas para as mulheres⁴²⁹.

Nas entrevistas realizadas com mulheres que exercem cargos políticos e que representam diferentes gerações, a perceção do impacto da Lei na participação das mulheres é bastante positiva. Nas sessões participativas realizadas com participantes dos órgãos do poder local, o efeito foi sentido por todas elas, existindo cada vez mais mulheres a tornarem-se militantes. Outra entrevistada sublinha, explicitamente, que "fazem falta mulheres na política", considerando que "a diferença no antes e depois foi uma mudança cultural", estando atualmente numa fase de "grande afirmação da mulher na política". Uma das participantes que reconheceu «que "a lei da paridade foi um grande avanço para motivar homens e mulheres a participar", embora reconheça a existência de um estigma inicial relacionado com a ideia de que as mulheres poderiam não ser escolhidas por mérito próprio⁴³⁰.

No que concerne ao exercício substantivo, assinalam mudanças, em especial nas atitudes, como referiu uma das participantes, "esta coisa da mulher cuidadora estava muito presente nos pelouros que eram atribuídos", mas considera que existe uma mudança significativa em curso, com "as mulheres a começar a tomar conhecimento de como as coisas funcionam" e a demonstrar interesse em assumir posições em órgãos deliberativos. Foi também salientado por outra participante que é essencial "continuar a lutar e melhorar a legislação" para combater o "estigma cultural (...) as mulheres são muito exigentes", mas afirmou também que "podemos fruir do prazer da oportunidade de fazer coisas concretas". Noutra testemunho, foi mencionado que "a participação ativa das mulheres está associada a benefícios significativos para a comunidade" mencionando que há investigação científica que o corrobora, indicando que a inclusão feminina traz diversidade de perspetivas à tomada de decisões, resultando em soluções mais abrangentes e equitativas⁴³¹.

Foi destacado ainda, que "as mulheres tendem a adotar abordagens colaborativas e orientadas para o bem-estar coletivo", sendo agentes de mudança importantes no poder local, trazendo "uma visão diferenciada, com ênfase na criação de políticas sociais mais justas e na resolução de

⁴²⁶ Allen, P., & Cutts, D. (2016). "Exploring sex differences in attitudes towards the descriptive and substantive representation of women". *The British Journal of Politics and International Relations*, 18(4), 912-929. <https://doi.org/10.1177/1369148116668079>.

⁴²⁷ Beaman, L., Chattopadhyay, R., Duflo, E., Pande, R., & Topalova, P. (2008). "Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias?" Technical report. National Bureau of Economic Research, Cambridge.

⁴²⁸ Burnet, J. E. (2011). "Women Have Found Respect: Gender Quotas, Symbolic Representation, and Female Empowerment in Rwanda." *Politics & Gender*, 7(3), 303-334. Galligan, Y., Clavero, S., & Calloni, M. (2007). *Gender Politics and Democracy in Post-socialist Europe*. Opladen, Germany: Barbara Budrich. Xydias, C. (2014). "Women's Rights in Germany: Generations and Gender Quotas." *Politics & Gender*, 10(1), 4-32.

⁴²⁹ Clayton, A., & Zetterberg, P. (2018). "Quota shocks: Electoral gender quotas and government spending priorities worldwide." *The Journal of Politics*, 80(3), 916-932. <https://doi.org/10.1086/697251>.

⁴³⁰ Sessões participativas (mulheres).

⁴³¹ Sessões participativas (mulheres).

problemas locais de maneira inclusiva e conciliadora". Sublinha-se, ainda, o impacto da presença feminina em cargos políticos, atuando como modelo e promovendo a coesão social⁴³².

Como reforço da importância do protagonismo das mulheres na política, uma das participantes na sessão citou a ex-presidente chilena Michelle Bachelet: "Quando uma mulher entra na política, muda a mulher. Quando muitas mulheres entram na política, muda a política". Uma das entrevistadas concorda fortemente com esta visão, afirmando ainda que "as mulheres são mais de causas", enquanto os homens estariam mais interessados no cargo em si, destacando que "eu não quis vir para aqui para ser importante, foi o desafio, foi o sonho de poder fazer"⁴³³.

No inquérito realizado às pessoas que ocupam o cargo de Presidente de Câmara, o resultado das respostas à pergunta "Que ambições políticas teve/tem ao longo do seu percurso?" vão no sentido das conclusões da literatura de que existem diferenças entre as ambições políticas dos homens e das mulheres⁴³⁴.

A **Figura 61** demonstra que as mulheres apresentam uma motivação maior nos fatores relacionados com a transformação social e justiça social para mulheres e homens, nomeadamente "Superar as barreiras de género no acesso à política" e "Demonstrar que é possível conciliar a vida política e familiar". Esta tendência está alinhada com a literatura existente, que aponta que as mulheres, quando inseridas na esfera política, frequentemente sentem um mandato específico para defender os interesses das mulheres e para combater estereótipos de género⁴³⁵.

Por outro lado, os homens identificam, como principais fatores de motivação, o "Interesse em moldar políticas públicas e representar a comunidade" e "Motivação para contribuir para mudanças sociais através da política", refletindo um padrão de ambição mais institucional ou de serviço público clássico, como descrito na literatura sobre trajetórias políticas masculinas.

Outro ponto relevante é que a variável "Incentivo das estruturas partidárias para a candidatura" tem um peso relativamente baixo em ambos os sexos, o que está em consonância com a teoria de Lawless e Fox⁴³⁶, que sugere que o recrutamento e o incentivo político são determinantes para fechar a lacuna entre os sexos na ambição política. Esta baixa valorização pode refletir uma falta de incentivo institucional tanto para homens quanto para mulheres, mas, historicamente, este défice afeta sobretudo as mulheres.

⁴³² Sessões participativas (mulheres).

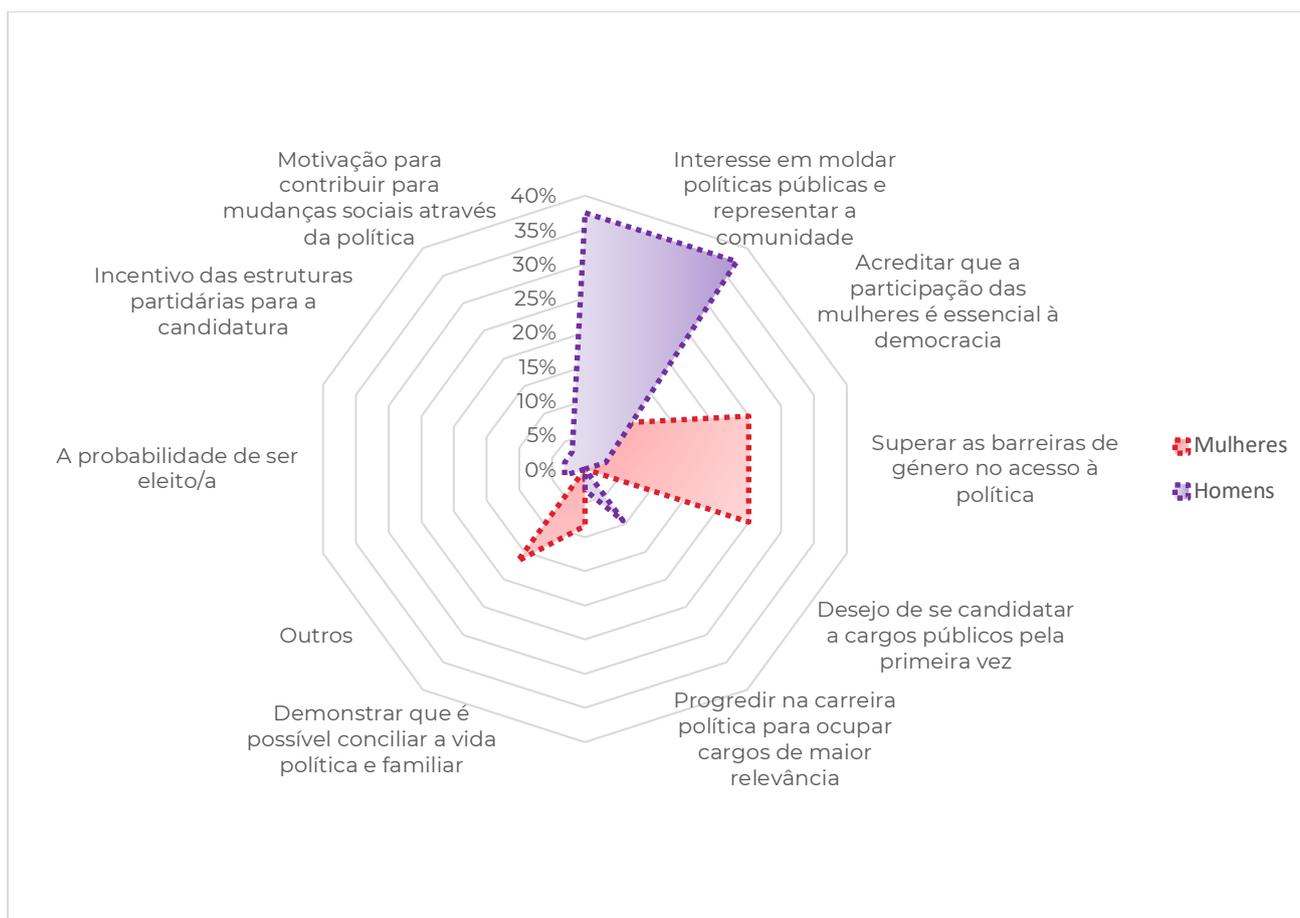
⁴³³ Representante de partido político (mulher).

⁴³⁴ Clayton, A., & Zetterberg, P. (2018). "Quota shocks: Electoral gender quotas and government spending priorities worldwide." *The Journal of Politics*, 80(3), 916-932. <https://doi.org/10.1086/697251> Lawless, J. L., & Fox, R. L. (2010). "It still takes a candidate: why women don't run for office." Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511778797>

⁴³⁵ Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

⁴³⁶ Lawless, J. L., & Fox, R. L. (2010). "It still takes a candidate: why women don't run for office." Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511778797>

Figura 60 - Ambições políticas ao longo do percurso - Presidentes de Câmara



Fonte: Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025

Outra das dimensões que a literatura tem vindo a explorar é a diferenciação efetiva entre mulheres e homens feita pela cobertura mediática, em que os resultados têm vindo a demonstrar que a atenção dada pela comunicação social, em especial nas campanhas eleitorais, beneficia os candidatos homens⁴³⁷. Nesta análise sobre a representação substantiva, sem prejuízo da conclusão anterior, existem algumas evidências de mudança, que merecem o devido destaque. Uma pesquisa breve à imprensa local e às publicações na internet feitas pelas autarquias revela que a chegada ao cargo das "Primeiras" presidentes de Câmara ou de Junta de Freguesia são encaradas como verdadeiras conquistas e a sua comunicação ampla pelas populações é uma manifestação pública da afirmação dos valores. Acresce que, no caso da imprensa local (escrita e *online*), o efeito é ainda maior, atendendo a que âmbito de notícias divulgadas fazem parte do quotidiano das populações e porque os jornais tendem a repetir a mesma notícia. Demonstram-se, de seguida, algumas das várias notícias⁴³⁸.

Figura 61 - Notícias da imprensa local após as eleições autárquicas de 2021 e tomadas de posse posteriores

⁴³⁷ Van der Pas, D. J., & Aaldering, L. (2020). "Gender differences in political media coverage: a meta-analysis." *Journal of Communication*, 70, 114-143. <https://doi.org/10.1093/joc/jqz046>. Peça, M. P. M. C. (2010). "Os Movimentos de Mulheres em Portugal—Uma Análise da Noticiabilidade na Imprensa Portuguesa." (Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra). Disponível em <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/12644>. Silveirinha, M. J. (2004). "Identidades, Media e Política—O Espaço Convencional nas Democracias Liberais." Lisboa: Livros Horizonte.

⁴³⁸ Outras podem ser consultadas em Junta de Freguesia da Póvoa de Santa Iria e Forte da Casa. (n.d.). "Mensagem da Presidente." Disponível em <https://jf-povoaforte.pt/mensagem-da-presidente/>.

Cláudia Lima liderou a lista vencedora do PS, alcançando a maioria na Assembleia de Freguesia de Valongo, e tornando-se a primeira mulher presidente de uma Junta de Freguesia no concelho de Valongo. A nova presidente sucede assim a Ivo Neves, que ocupou o terceiro lugar na lista para o executivo municipal.

Fonte: [Jornal de Valongo \(2021\)](#) e [Jornal de Ermesinde \(2021\)](#)



Fonte: [Jornal Norte Alentejo \(2022\)](#)



Fonte: [Gazeta das Caldas \(2024\)](#)



Fonte: [Jornal O Mirante \(2023\)](#)

A avaliação da representação substantiva das mulheres envolve várias dimensões analíticas e metodológicas e, na literatura, têm sido propostos vários indicadores para captar essa representação como a participação das mulheres na definição da agenda parlamentar e na tomada de iniciativa e aprovação de leis que promovem a igualdade de género⁴³⁹ e a justiça social⁴⁴⁰, entre outras dimensões. Os resultados empíricos sobre os efeitos das quotas na representação substantiva variam, ainda que seja consensual que a sua existência contribui significativamente para uma maior atenção legislativa aos interesses e prioridades das mulheres⁴⁴¹. Não obstante, importa referir que estes interesses nem sempre resultam na adoção de políticas e legislação que os reflitam, uma vez que dependem do posicionamento e compromisso dos atores políticos, os objetivos a atingir e os meios de implementação⁴⁴².

Em Portugal, das diferentes fontes primárias e secundárias trabalhadas nesta avaliação, é possível afirmar que, não obstante a persistência da sub-representação das mulheres no exercício do poder político, existe uma linha que divide a participação das mulheres, antes e depois da adoção da Lei da Paridade.

Além dos compromissos internacionais e consequente monitorização e escrutínio destes, que têm forçado a adoção de políticas públicas sobre a igualdade de género, a pressão exercida pela sociedade civil para a sensibilização e aumento das exigências sociais e políticas sobre o tema, ao nível da Assembleia da República, as mulheres têm desempenhado um papel muito ativo nestas

⁴³⁹ Franceschet, S., & Piscopo, J. M. (2008). "Gender Quotas and Women's Substantive Representation: Lessons from Argentina." *Politics & Gender*, 4(3), 393-425.

⁴⁴⁰ Weeks, A. C. (2019). "Quotas and Party Priorities: Direct and Indirect Effects of Quota Laws." *Political Research Quarterly*, 72(4), 849-862. <https://doi.org/10.1177/1065912919828128>.

⁴⁴¹ Franceschet, S., Krook, M. L., & Piscopo, J. M. (Eds.). (2012). *The impact of gender quotas*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199830091.001.0001>. Paxton, P. M., Hughes, M. M., & Barnes, T. D. (2020). "Women, politics, and power: A global perspective" (4th ed.). Rowman & Littlefield.

⁴⁴² Celis, K., Childs, S., Kantola, J., & Krook, M. L. (2008). "Rethinking women's substantive representation." *Representation*, 44(2), 99-110-

discussões e na negociação de soluções, onde se inclui a Lei da Paridade. Algumas das práticas evidenciam que os interesses a defender vão além da sua filiação e ideologia partidária, ainda que possam divergir em matérias mais conservadoras, como os direitos sexuais e reprodutivos.

O debate do Projeto de Lei n.º 224/X/1, em 2006, que culminou na aprovação da Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, foi marcado por uma expressiva participação das mulheres, em que os diferentes argumentos, contra e a favor, espelharam essencialmente as diferentes ideologias partidárias⁴⁴³. A proposta enviada à 1.ª Comissão foi aprovada com os votos a favor do PS e do BE e votos contra do PSD, do PCP, do CDS-PP e de Os Verdes⁴⁴⁴.

A discussão da proposta de Lei n.º 117/XIII (3.ª), em 2018, que trouxe as alterações à Lei Paridade, foi debatida em conjunto com a proposta n.º 116/XIII (3.ª), com vista a estabelecer o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública. A discussão na generalidade teve, mais uma vez, uma forte participação das mulheres no debate.⁴⁴⁵ Na apresentação da proposta, a Ministra da Presidência e da Modernização Administrativa, dirigiu-se ao Plenário nos seguintes termos, que importa transcrever, pela relevância do contexto em que a Lei foi aprovada: "a representação equilibrada de homens e de mulheres no mundo do trabalho não se esgota na representação política. É por isso nossa responsabilidade acelerar, alargar e aprofundar o ritmo de mudança, procurando também uma Administração Pública mais equilibrada na sua composição de género, nos seus órgãos dirigentes. Por isso, a segunda proposta de lei que hoje discutimos tem medidas de ação positiva que promovem a representatividade da decisão, potenciando a liderança e a mudança nas práticas na Administração Pública, nas universidades e nas associações públicas"⁴⁴⁶.

A mudança das posições partidárias em relação à Lei da Paridade foi bastante evidente no PSD, que impôs a disciplina de voto a favor na sua bancada⁴⁴⁷, e no CDS-PP, em que duas mulheres, Assunção Cristas⁴⁴⁸ e Isabel Galriça Neto, votaram a favor das alterações à Lei. Apesar das críticas formais e ao processo de negociação, não deixaram de reconhecer a relevância trazida por esta, não obstante se terem posicionado contra ela, em 2006.

Uma pesquisa realizada às iniciativas legislativas apresentadas pelos partidos políticos e pelo Governo, desde a adoção da Lei da Paridade (X Legislatura), com o descritor "género"⁴⁴⁹ traduz resultados que vão ao encontro das várias conclusões encontradas na literatura sobre a representação substantiva, ao nível da Assembleia da República:

- Na XI Legislatura a pesquisa não devolveu resultados⁴⁵⁰.
- No caso do PS, as iniciativas acompanham a necessidade de acolhimento das Recomendações Internacionais, em especial quanto à adoção de políticas públicas sobre a

⁴⁴³ Assembleia da República. (2006). "DAR I Série n.º 106 – X Legislatura, 1ª Sessão Legislativa; Reunião Plenária de 30 de Março de 2006." Disponível em <https://www.parlamento.pt/DAR/Paginas/DARISerie.aspx>.

⁴⁴⁴ Assembleia da República. (2006). "DAR I Série n.º 106 – X Legislatura, 1ª Sessão Legislativa; Reunião Plenária de 30 de Março de 2006." Disponível em <https://www.parlamento.pt/DAR/Paginas/DARISerie.aspx>.

⁴⁴⁵ Assembleia da República. (2018). "DAR — I Série — N.º 74 (2018.04.20) XIII Legislatura – 3ª Sessão Legislativa; Reunião Plenária de 20 de Abril de 2018." Ministra da Presidência e da Modernização Administrativa (Maria Manuel Leitão Marques), os Deputados Rita Rato (PCP), Elza Pais (PS), Sandra Cunha (BE), Carlos Peixoto (PSD), Heloísa Apolónia (Os Verdes), Telmo Correia (CDS-PP), Sandra Pereira (PSD) e Susana Amador (PS).

⁴⁴⁶ Assembleia da República. (2018). Debates Parlamentares, 19 de abril de 2018. Disponível em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/01/13/03/074/2018-04-19/3?pgs=3-20&org=PLC&plcdf=true>. Acesso em: 14 mar. 2025.

⁴⁴⁷ Público. (2018). "PSD impõe disciplina de voto a favor da nova lei da paridade." Disponível em <https://www.publico.pt/2018/04/19/politica/noticia/psd-impoe-disciplina-de-voto-a-favor-da-nova-lei-da-paridade-1811004>.

⁴⁴⁸ Declaração de voto de Assunção Cristas, na qualidade de deputada: Assembleia da República. (n.d.). "Intervenção parlamentar." Disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIntervencao.aspx?BID=233089>.

⁴⁴⁹ Assembleia da República. (n.d.). "Iniciativas Legislativas." Disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/paginas/iniciativaslegislativas.aspx>: Foram excluídos da pesquisa os registos em que o descritor "género" não estava associada ao objeto da igualdade, como "géneros alimentícios".

⁴⁵⁰ Dissolução da Assembleia da República.

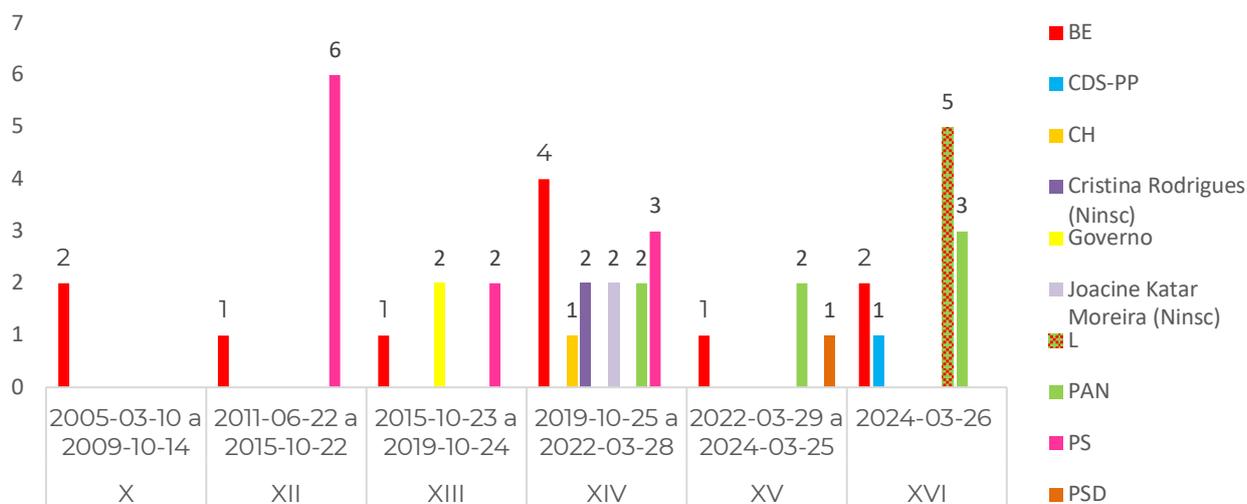
igualdade e os períodos de maior atividade foram durante o Governo PSD (XIX Governo) e o Governo PS (XX Governo).

- As iniciativas apresentadas pelo BE, durante a X e XII Legislaturas, tinham como líderes partidários dois homens (Francisco Louçã e João Semedo), partido que manifestou apoio à Lei da Paridade. A partir da XIII Legislatura, a liderança do partido tem sido exercida por mulheres (Catarina Martins e Mariana Mortágua), tendo-se acentuado o aumento de iniciativas, em especial sobre os temas da identidade de género, o combate à discriminação e a promoção da igualdade. Além das deputadas não inscritas, as propostas foram apresentadas sobretudo pelos partidos à esquerda.
- O PAN (com liderança de uma mulher) e o Livre apresentaram, nesta última legislatura, iniciativas relativas ao tema da Paridade: o Livre apresentou um projeto de Lei para a efetiva paridade de género nas listas para a Assembleia da República e Parlamento Europeu⁴⁵¹ e o PAN apresentou três projetos de Lei, para estabelecer um regime de representação equilibrada de género aplicável à eleição de membros do Conselho de Estado pela Assembleia da República, procedendo à primeira alteração à Lei n.º 31/84, de 6 de setembro; a garantia da representação equilibrada de género na composição do Tribunal Constitucional reforçando a transparência do processo de cooptação de Juizes, procedendo à alteração à Lei n.º 28/82, de 15 de novembro; e a alteração à Lei da Paridade, Lei n.º 3/2006, de 21 de agosto, e da Lei dos Partidos políticos, a Lei n.º 2/2003, de 22 de agosto, por forma a assegurar maior igualdade de género no acesso a cargos políticos e partidários.
- As iniciativas apresentadas pelo PSD e pelo CDS-PP vão ao encontro dos seus programas eleitorais, com propostas para combater a violência doméstica e de género, e a criação de incentivos para as empresas que promovam a igualdade de género.
- As iniciativas apresentadas pelo CH têm por objeto a sua oposição à ideologia de género nas escolas⁴⁵².
- Duas deputadas com estatuto de não-inscritas, apresentaram duas iniciativas sobre a temática.

⁴⁵¹ Assembleia da República. (n.d.). "Projeto de Lei - n.º 600/XVI." Disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/paginas/iniciativaslegislativas.aspx>.

⁴⁵² Assembleia da República. (n.d.). "Projeto de Resolução n.º 93/XIV - Contra a ideologia de género nas escolas." Assembleia da República. (n.d.). "Projeto de Resolução n.º 693/XVI - Assegura aos encarregados de educação o direito de não permitirem que os seus educandos participem em atividades pedagógicas sob a perspetiva da ideologia de género na Escola."

Figura 62 - Iniciativas Legislativas – X- XVI Legislaturas – Tema Género



Já no que respeita ao resultado efetivo, ou seja, à adoção de atos legislativos e Estratégias de políticas públicas para a Igualdade, este é francamente positivo e está a traçar-se um importante caminho na consolidação da perspetiva de género em Portugal. Não obstante, tal percurso precisa de continuidade, atendendo a que a avaliação tem vindo a demonstrar que os limiares mínimos impostos na Lei da Paridade, apesar de cumpridos formalmente na apresentação das listas de candidatura, não se refletem, efetivamente, no exercício do poder político.

Pela sua relevância, destacam-se algumas das referências normativas e estratégicas em vigor, sem prejuízo do elevado acervo que a CIG disponibiliza para consulta, bem como os respetivos relatórios de acompanhamento⁴⁵³.

Legislação adotada:

- Decreto-Lei n.º 267/80 – Lei Eleitoral para a Assembleia Regional dos Açores, que, em 2015, acolheu o regime da paridade, semelhante ao vigente na Lei Orgânica n.º 3/2006⁴⁵⁴
- Lei n.º 75-B/2020, de 31/12 – Orçamento do Estado para 2021, que, no artigo 16.º, determina a incorporação da perspetiva de género nos orçamentos dos serviços e organismos para 2021, incluindo a publicitação de dados administrativos desagregados por sexo
- Lei n.º 2/2020, de 31/03 – Orçamento do Estado para 2020, que, no artigo 15.º, determina a incorporação da perspetiva de género nos orçamentos dos serviços e organismos para 2020
- Lei n.º 71/2018, de 13/12 – Orçamento do Estado para 2019, que, no artigo 15.º, prevê a análise do impacto de género nas atividades e programas para 2019
- Lei n.º 38/2018, de 7/08 – Consagra o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa
- Lei n.º 26/2019, de 28/03 – Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública

⁴⁵³ Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (n.d.). "Legislação." Disponível em <https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/legislacao/>.

⁴⁵⁴ Assembleia da República. (2015). Lei Orgânica n.º 4/2015, de 16 de março: Oitava alteração à Lei Eleitoral para a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 267/80, de 8 de agosto.

- Lei n.º 4/2018, de 09/02 – Estabelece o regime legal para a avaliação do impacto de género nos atos normativos
- Lei n.º 114/2017, de 29/12 – Orçamento do Estado para 2018, que, no artigo 17.º, obriga ao envio de um relatório estratégico sobre análise de género nas políticas públicas e orçamentos
- Lei n.º 62/2017, de 01/08 – 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 14/2008, de 12/03 – Proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços, transpondo a Diretiva n.º 2004/113/CE, alterada pela Lei n.º 9/2015, de 11 de fevereiro
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25/05 – Define o quadro de referência para o estatuto das Conselheiras e Conselheiros locais para a igualdade
- Lei Orgânica n.º 2/2003, de 22/08 – Lei dos Partidos Políticos, que, no artigo 28.º, determina a promoção da participação equilibrada de mulheres e homens na atividade política e nos órgãos partidários
- Lei Orgânica n.º 1/2006 – Lei eleitoral para a Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, que, em 2025, passou a acolher o critério de representação mínima de 40%⁴⁵⁵ e, nos mesmos termos que a Lei Orgânica n.º 3/2006, com alterações da Lei Orgânica n.º 3/2019.

Estratégias Nacionais

- I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (1997)
- II Plano Nacional para a Igualdade (2003-2006)
- III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010)
- Quarto Plano Nacional de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2018-2021)
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (2018-2030) “Portugal mais Igual” (ENIND). Inclui três Planos de Ação: igualdade entre mulheres e homens; prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica; e combate à discriminação baseada na orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.
- Plano Sectorial da Defesa Nacional para a Igualdade (2019)

4.6.3. O AUMENTO DO ESCRUTÍNIO AO CUMPRIMENTO DA LEI

Nas últimas décadas, assistimos a avanços significativos na promoção da igualdade de género nas estruturas de poder, impulsionados por diversas reformas institucionais e pela crescente pressão da sociedade civil. No entanto e apesar dos progressos alcançados, a superação das barreiras à plena participação das mulheres nos níveis mais elevados de decisão tem sido marcada por uma evolução lenta e repleta de obstáculos. Com efeito, mesmo quando se verifica uma maior presença feminina nos escalões mais baixos e intermédios das organizações, essa tendência raramente se reflete nos cargos de topo, tradicionalmente ocupados por homens, perpetuando assim uma lógica de desigualdade e segregação de género nas estruturas de poder⁴⁵⁶.

⁴⁵⁵ Assembleia da República. (2025). Lei Orgânica n.º 1-A/2025: Diário da República n.º 18/2025, Suplemento, Série I de 2025-01-27.

⁴⁵⁶ Connel, R. (2006), “Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Work Sites”, *Public Administration Review*, 837-849.

Este cenário tem contribuído para um aumento do escrutínio ao cumprimento da Lei da Paridade, particularmente em momentos de reforma institucional e mudanças de governo. Quando propostas de quotas de género integram pacotes legislativos mais abrangentes, como reformas eleitorais ou constitucionais, estas tendem a atrair maior atenção pública e mediática⁴⁵⁷. Estas reformas são, frequentemente, acompanhadas por reivindicações de académicos e de organizações da sociedade civil, amplificando a sua visibilidade e importância⁴⁵⁸. Nestes contextos, as propostas de quotas de género tornam-se mais suscetíveis ao escrutínio dos eleitores, especialmente quando inseridas em pacotes legislativos de grande relevância política.

Acresce que quem legisla tende a responder às preferências do eleitorado⁴⁵⁹, sendo que a oposição a medidas de paridade pode acarretar custos reputacionais significativos, sobretudo quando a opinião pública demonstra níveis elevados de apoio a tais medidas. Os estudos indicam um apoio elevado a medidas que promovam quotas⁴⁶⁰ e que resulta não só de valores pró-igualdade, mas também da perceção generalizada de que o Estado deve ter um papel ativo na melhoria do bem-estar das cidadãs e dos cidadãos⁴⁶¹. De forma previsível, o apoio às quotas é particularmente forte entre os eleitores de esquerda e entre as mulheres, o que limita a margem de manobra de quem legisla, independentemente da sua orientação ideológica, dado que as mulheres constituem uma parte substancial do eleitorado⁴⁶².

A atenção redobrada da sociedade civil e dos meios de comunicação social ao cumprimento da Lei da Paridade também tem sido determinante para aumentar a pressão sobre os indivíduos decisores políticos. As organizações da sociedade civil, em particular os movimentos de mulheres, têm uma ligação historicamente mais próxima aos partidos de esquerda e monitorizam as suas ações com maior intensidade⁴⁶³. Assim, a inclusão de medidas de paridade nas promessas legislativas pode sinalizar uma exigência da sociedade civil, como pode também ser interpretada como um sinal compromisso de quem tem a tarefa de legislar, perante a necessidade de promover maior diversidade e de enfrentar causas estruturais da desigualdade.

Desde a adoção da Lei da Paridade, mas em especial após 2019 e com o crescimento na disponibilização e de acesso a conteúdos digitais cada vez maior, quer pelos diferentes organismos que têm competências de monitorização e reporte, pela sociedade civil, pelas organizações internacionais, quer pela academia, que cria conhecimento cada vez mais aprofundado, crítico e de acompanhamento da realidade portuguesa, bem como esta se compara com as práticas internacionais, o escrutínio é bastante elevado. Atendendo a que não se afigura possível fazer uma análise aprofundada e detalhada da expressividade deste aumento, importa, contudo, destacar algumas evidências relevantes para este âmbito.

⁴⁵⁷ Ketelaars, P., & Van Aelst, P. (2021). An actor approach to mediatization: Linking politicians' media perceptions, communication behaviour and appearances in the news. *Politics of the Low Countries*, 3(1), 5–31. <https://doi.org/10.5553/PLC.000004>.

⁴⁵⁸ Banaszak, L. A., Beckwith, K., & Rucht, D. (2003). *Women's movements facing the reconfigured state*. New York: Cambridge University Press. Childs, S. L., & Dahlerup, D. (2018). Increasing women's descriptive representation in national parliaments: The involvement and impact of gender and politics scholars. *European Journal of Politics and Gender*, 1(1–2), 185–204. <https://doi.org/10.1332/251510818X15272520831094>.

⁴⁵⁹ Gerber, E. R., & Lewis, J. B. (2004). Beyond the median: Voter preferences, district heterogeneity, and political representation. *Journal of Political Economy*, 112(6), 1364–1383. <https://doi.org/10.1086/424737>.

⁴⁶⁰ Espírito-Santo, A. (2016). Citizens' attitudes towards descriptive representation: The case of women in Portugal. *European Journal of Women's Studies*, 23(1), 43–59. <https://doi.org/10.1177/1350506814568036>. Barnes, T. D., & Córdova, A. (2016). Making space for women: Explaining citizen support for legislative gender quotas in Latin America. *The Journal of Politics*, 78(3), 670–686. <https://doi.org/10.1086/685379>.

⁴⁶¹ Barnes, T. D., & Córdova, A. (2016). Making space for women: Explaining citizen support for legislative gender quotas in Latin America. *The Journal of Politics*, 78(3), 670–686. <https://doi.org/10.1086/6853>.

⁴⁶² Beauregard, K. (2018). Partisanship and the gender gap: Support for gender quotas in Australia. *Australian Journal of Political Science*, 53(3), 290–319. <https://doi.org/10.1080/10361146.2018.1449802>.

⁴⁶³ Banaszak, L. A., Beckwith, K., & Rucht, D. (2003). *Women's movements facing the reconfigured state*. New York: Cambridge University Press. Jenson, J., & Valiente, C. (2003). Comparing two movements for gender parity. In L. A. Banaszak, K. Beckwith, & D. Rucht (Eds.), *Women's movements facing the reconfigured state* (pp. 90–91). New York: Cambridge University Press.

Figura 63 - Destaques da imprensa sobre eleições e partidos políticos, órgãos de poder e iniciativas da sociedade civil

LEGISLATIVAS 2024

Nem todos os partidos estão a cumprir lei da paridade. As listas para as legislativas à lupa

04 mar, 2024 - 14:06 • Salomé Esteves, Vasco Bertrand Franco

São mais de 4.600 os candidatos às legislativas nos 18 partidos que vão a votos no próximo domingo. Dois infringem a Lei da Paridade e outros estão no limbo dos 40% de representação de mulheres. A Renascença olha à lupa para as listas de candidatos publicadas pela CNE.

[Fonte: Renascença \(2024\)](#)

Quando a **Renascença** fez o último levantamento destes dados, a 4 de março, dois partidos sem assento parlamentar estavam a infringir a Lei da Paridade.

A coligação **Alternativa 21**, que junta o MPT e o Aliança, precisaria de corrigir a lista de candidatos por Braga, onde listam três mulheres consecutivamente, e por Lisboa, onde, em três momentos, há mais do que dois homens consecutivos.

À **Renascença**, a Alternativa 21 justificou os incumprimentos nas duas listas com várias desistências nos dois círculos eleitorais (quatro em Lisboa e uma em Braga). Segundo a **Lei Eleitoral**, em caso de substituição de candidatos, por desistência, os substitutos passam "a figurar na lista a seguir ao último dos suplentes" e não no lugar daqueles que substituíram.

Na data de verificação dos incumprimentos à Lei da Paridade, a 9 de fevereiro, o Alternativa 21 cumpria os requisitos, mas, após as desistências, dias mais tarde, e por seguir a Lei Eleitoral, passou a infringi-la.

[Fonte: Renascença \(2024\) - Continuação](#)

ELEIÇÕES EUROPEIAS 2024

Marta Temido é a primeira mulher a vencer uma eleição em Portugal, mas há menos uma portuguesa em Bruxelas

10 jun, 2024 - 14:45 • Salomé Esteves

Mulheres perdem representação na segunda eleição deste ano. Há oito eurodeputadas entre os 21 portugueses eleitos para o Parlamento Europeu.

[Fonte: Renascença \(2024\)](#)

Apenas 69 mulheres foram eleitas presidentes de câmara

Das 32 mulheres eleitas para liderar as autarquias em 2017, só 28 se encontram a exercer essas funções (quatro saíram para outros cargos políticos). Na semana em que se assinala o Dia Internacional da Mulher, conheça algumas das motivações, os percursos e as dificuldades sentidas por estas mulheres que tentam sobreviver num terreno ainda demasiado masculino.

Helena C. Peralta

Publicado a: 10 Mar 2021, 00:31

[Fonte: Jornal de Notícias \(2021\)](#)

POLÍTICA

25.11.2023 às 14h15



RITA RATO NUNES

Mesa do congresso do PSD tem 27% de mulheres. Partido aprovou quotas de género



[Fonte: Visão \(2003\)](#)

Manifesto pela Paridade Política em Portugal

Para: Órgãos do Governo



Ex.mo Sr. Presidente da Assembleia da República,
Ex.mo Sr. Ministro dos Assuntos Parlamentares,
Ex.mo Sr. Ministro da Presidência do Conselho de Ministros

Manifesto
pela Paridade Política em Portugal

[Fonte do Manifesto](#)

EXCLUSIVO PARIDADE

A paridade de género ainda não chegou à maioria dos órgãos de poder

O PÚBLICO fez um retrato da paridade na composição de vários órgãos de poder, como o Conselho de Estado, o Governo, o Parlamento ou o Conselho Superior do Ministério Público.

Ana Bacelar Begonha
31 de Agosto de 2024, 6:03

[Fonte: Jornal Público \(2024\)](#)

5. CONCLUSÕES

Conclusão 1

As alterações trazidas pela Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, foram um passo importante no caminho para a representação igualitária, em especial, porque ampliaram o âmbito de aplicação do regime, passando a incluir a lista de candidatas/os a vogal das juntas de freguesia (art. 1.º, n.º 1), bem como incluiu as listas de candidatas/os às mesas dos órgãos deliberativos das autarquias locais (art. 1.º, n.º 2). Acresce, ainda, o aumento do limiar mínimo de representação de ambos os sexos nas listas de candidatura, que passou de 33,3% para os 40% (art. 2.º, n.º 1) e, cumulativamente, a previsão de não poderem ser colocadas, na ordenação da lista, mais do que duas pessoas candidatas do mesmo sexo (n.º 2). No que respeita às sanções, a Lei de 2019 revogou a sanção de divulgação das listas desconformes, bem como a redução do montante das subvenções públicas às listas que não cumpriam o limiar mínimo, mas trouxe uma sanção mais gravosa, que já tinha sido proposta aquando a aprovação da Lei Orgânica n.º 3/2006, que determinou a rejeição de toda a lista, no caso de esta não ser corrigida, após notificação para o efeito, bem como a nulidade das deliberações de listas de candidatas/os na eleição dos vogais nas juntas de freguesia. A Lei da Paridade permanece essencial para enfrentar a sub-representação das mulheres na política portuguesa e, apesar de ter promovido avanços significativos, o incumprimento do limiar mínimo de 40% em diversos atos eleitorais recentes confirma a necessidade de manter e reforçar a Lei, sob risco de retrocessos na representação das mulheres e da não consolidação dos progressos alcançados.

Conclusão 2

Os dados recolhidos e as entrevistas e o inquérito realizados confirmam que a Lei tem sido decisiva para garantir a entrada e permanência de mulheres na política, contribuindo para uma maior igualdade e mudanças nas dinâmicas partidárias. A evolução da percentagem de mulheres eleitas para a Assembleia da República, entre 1976 e 2024, reflete mudanças significativas, impulsionadas pela introdução e revisão de leis que promoveram a igualdade de género na política. Em 1976, apenas 5,7% das pessoas eleitas eram mulheres, percentagem que aumentou, de forma gradual, ao longo das décadas seguintes, alcançando 21,3%, em 2005. A adoção da Lei da Paridade, através da Lei Orgânica n.º 3/2006, estabeleceu um limite mínimo de 33,3% de representação para cada sexo, promovendo um crescimento importante que se traduziu em 27,4% de mulheres eleitas em 2009 e na primeira concretização do mínimo legal em 2015, com 33%. A Lei Orgânica n.º 1/2019 elevou o limite mínimo de representação para 40%, materializando um compromisso mais ambicioso com a igualdade de género. Contudo, nas três eleições legislativas realizadas após esta revisão – 2019 (38,7%), 2022 (37%) e 2024 (33%) – os resultados permaneceram sempre abaixo do novo mínimo estipulado por Lei, evidenciando um desfasamento entre o objetivo legislativo e os resultados efetivos, o que aparenta poder constituir um efeito paradoxal de “teto de vidro” em torno do limiar de paridade.

A evolução da proporção de mulheres eleitas para o poder local, entre 2001 e 2021, reflete um processo de adaptação gradual ao quadro legal de paridade, mas com um cumprimento parcial e, em alguns momentos, insuficiente, face ao que a lei estipulava. Em 2001, com 14,3% de mulheres eleitas e, em 2005, com 19,3%, os valores estavam muito abaixo do limiar mínimo de 33,3%, que só viria a ser introduzido em 2006. Em 2009, já em plena vigência da Lei, verifica-se uma subida mais significativa, com a percentagem de mulheres eleitas a chegar aos 27,7% - ainda assim, abaixo do que era expeável. Só em 2013, com 31,1%, e em 2017, com 33,2%, os valores começam a aproximar-se mais do limiar de 33,3%. A alteração legislativa de 2019, que elevou o limiar mínimo para 40%, parece ter produzido um efeito mais visível, mas ainda insuficiente, uma vez que, nas eleições de 2021, as mulheres representaram 38,8% das pessoas eleitas, ou seja, ligeiramente abaixo do novo mínimo legal.

A análise da evolução da percentagem de mulheres nas listas eleitorais, entre 1999 a 2024, para as eleições ao Parlamento Europeu reflete um avanço na inclusão das mulheres nas listas eleitorais, destacando-se o ano de 2019, em que a percentagem de mulheres representou mais de metade

da constituição da lista das forças políticas com assento no parlamento europeu (50,3%), sofrendo um decréscimo, em 2024, para 47,1%. Em comparação com as eleições de 2004, anteriores à entrada em vigor da Lei da Paridade, a evolução foi progressiva, com destaque para o ano de 2019, ano da revisão do limiar mínimo para os 40%. A análise da proporção de mulheres e homens eleitos para o Parlamento Europeu, entre 1999 e 2024, evidencia uma tendência de crescimento na representação feminina, embora de forma lenta. Em 1999, as mulheres representavam 20% das pessoas eleitas, aumentando gradualmente para 25%, em 2004, e alcançando 36,4%, em 2009. A proporção aumentou novamente para 42,9%, em 2019, descendo para 38,1%, em 2024.

Contudo, de acordo com as percepções obtidas, através do inquérito e das entrevistas, a suficiência da lei ainda está dividida. O contexto internacional reforça a sua relevância, demonstrando que países com mecanismos para assegurar a representação igualitária apresentam melhores níveis de participação das mulheres. Ainda assim, tais opções mostram-se insuficientes, sendo necessária a adoção de medidas complementares para garantir a igualdade efetiva no acesso a cargos políticos.

Conclusão 3

O recorte geracional revela maior aceitação da Lei entre mulheres *Millennials* (26-41 anos) e da Geração X (45-60), com níveis reduzidos de rejeição. Entre as *Baby Boomers*, (61-79) há uma maior resistência, possivelmente associada à percepção de que a igualdade já teria sido alcançada com os avanços democráticos. Nos homens, destaca-se o ceticismo dos *Millennials*, com maior proporção a considerar a Lei desnecessária. Estas diferenças entre os sexos e geração evidenciam padrões relacionados com o contexto histórico de socialização e reforçam a importância de medidas de sensibilização dirigidas a públicos mais resistentes.

Conclusão 4

Apesar de a Lei da Paridade ter impulsionado o aumento da presença de mulheres nas listas eleitorais, a sua eficácia prática, na eleição efetiva de mulheres, tem sido limitada. O posicionamento nas listas, com persistência de homens nas posições cimeiras, especialmente nos 1.º e 2.º lugares, tem bloqueado a conversão da paridade formal em representação real. Esta tendência verifica-se de forma transversal nas legislativas, nas autárquicas e nas europeias.

Conclusão 5

A Lei da Paridade tem maior eficácia nos órgãos deliberativos, mas apresenta limitações evidentes no acesso de mulheres aos cargos de topo, como presidências de Câmaras Municipais ou cabeças de lista. Nos executivos municipais e nas lideranças de listas, o número de mulheres continua reduzido, com padrões de estagnação identificados nas últimas duas décadas e resistências à inclusão de mulheres em posições de liderança política.

Conclusão 6

O incumprimento do limiar de 40% nas eleições legislativas de 2019, 2022 e 2024, bem como nas autárquicas de 2021, evidencia a existência de um “teto de vidro” associado à aplicação formal da Lei. Mesmo quando os partidos cumprem o limiar nas listas, a sua aplicação estratégica impede que as mulheres alcancem uma representação proporcional aos objetivos da lei.

Conclusão 7

Apesar do cumprimento formal da Lei da Paridade, os partidos continuam a colocar mulheres em posições menos elegíveis nas listas. A prioridade nos lugares cimeiros ainda recai sobre candidatos homens, dificultando uma paridade real no número de mulheres eleitas, sobretudo em círculos de menor dimensão.

Conclusão 8

A análise das listas das eleições legislativas revela que continuam a ser admitidas listas em incumprimento da Lei da Paridade, em especial em certos círculos e por partidos reincidentes. A fiscalização pelos tribunais tem sido desigual, com interpretações divergentes e critérios inconsistentes, o que compromete a aplicação plena da Lei. É provável que fenómenos

semelhantes ocorram também ao nível das eleições autárquicas, cujos dados não se encontram sistematizados para permitir tal análise.

Conclusão 9

Foram identificadas práticas informais que fragilizam a eficácia da Lei da Paridade, como a renúncia combinada ou forçada de mulheres eleitas para permitir a sua substituição por homens, frequentemente no contexto local. Estas práticas, pouco documentadas, mas recorrentes nas entrevistas, nas sessões participativas e na comunicação social, distorcem os resultados previstos pela Lei, especialmente em freguesias de menor dimensão, onde a fiscalização é mais limitada.

Conclusão 10

As decisões do Tribunal Constitucional têm contribuído para a clarificação dos requisitos da Lei da Paridade, mas persistem interpretações divergentes em vários tribunais. A aplicação não uniforme da legislação, incluindo arredondamentos indevidos e uma fiscalização desigual entre círculos eleitorais, compromete a sua plena eficácia. A ausência de um entendimento consolidado e de formação especializada contribui para a manutenção de práticas inconsistentes.

Conclusão 11

Apesar de a sanção prevista na Lei - a rejeição da lista em incumprimento - ser formalmente severa, ela não se revela suficiente para assegurar o cumprimento integral da paridade em todas as candidaturas. A existência de listas que são aprovadas com incumprimentos e a recorrência de estratégias partidárias para contornar o espírito da lei, como a colocação estratégica de mulheres em círculos ou posições menos elegíveis, demonstram a necessidade de reforçar os mecanismos de fiscalização e de penalização para assegurar a efetividade do normativo.

Conclusão 12

A efetividade da Lei da Paridade, embora tenha impulsionado o aumento da representação feminina em todos os níveis de poder político em Portugal, continua a ser limitada por fatores estruturais e culturais. A inserção das mulheres no mercado de trabalho e o seu nível de qualificação contribuíram para a sua maior participação política, mas a persistência da dupla carga de trabalho e da falta de políticas de conciliação têm penalizado as mulheres, especialmente ao nível local, onde as exigências de tempo e a resistência cultural à liderança feminina permanecem mais vincadas.

Conclusão 13

As trajetórias políticas das mulheres continuam a ser caracterizadas por barreiras específicas associadas ao sexo, incluindo um maior escrutínio das suas competências e limitações no acesso às redes informais de poder, frequentemente dominadas por homens. Apesar das melhorias na sua qualificação e experiência, as mulheres continuam a ser direcionadas para cargos de menor visibilidade dentro das estruturas partidárias e para funções de base nas autarquias, limitando o impacto da Lei da Paridade na transformação real da dinâmica de poder político.

Conclusão 14

A violência política contra as mulheres que têm cargos políticos tem vindo a intensificar-se, sobretudo em períodos que antecedem atos eleitorais, assumindo formas cada vez mais sofisticadas, como o assédio e a violência digital. Este fenómeno, que inclui violência simbólica e psicológica, cria um ambiente hostil que prejudica a permanência e a ascensão das mulheres em cargos políticos. Em Portugal, o crescimento destas formas de violência tem um impacto dissuasor na participação política das mulheres, ampliando o ciclo de exclusão e discriminação com base no sexo.

Conclusão 15

Apesar de não existir uma prévia quantificação explícita dos recursos associados à implementação da Lei da Paridade, houve uma mobilização considerável de meios humanos, financeiros e tecnológicos, confirmando a existência de capacidade instalada, mas exigindo um esforço adicional significativo das entidades envolvidas. A ausência inicial desta quantificação dificulta,

contudo, uma avaliação rigorosa da adequação dos recursos mobilizados face aos resultados alcançados pela aplicação da Lei.

Conclusão 16

A integração da Lei da Paridade no quadro normativo eleitoral mais amplo implica elevada complexidade operacional, resultante da multiplicidade de regimes legais e da necessidade de articulação institucional intensa. Esta complexidade condiciona negativamente a eficiência, corroborando as recomendações da OSCE para uma consolidação normativa e uniformização de critérios aplicáveis às eleições em Portugal.

Conclusão 17

A inexistência de uma plataforma tecnológica integrada para gestão das candidaturas compromete a eficiência operacional do processo eleitoral, provocando dispersão de recursos e gerando encargos adicionais evitáveis. A diversidade de formatos para entrega das candidaturas (papel, correio eletrónico) cria inconsistências operacionais, sobrecarregando tribunais e entidades administrativas envolvidas. Os constrangimentos tecnológicos identificados nas diferentes fases do processo eleitoral, incluindo digitalização manual de documentos e insuficiência tecnológica generalizada, resultam em ineficiências críticas e aumento do esforço operacional exigido aos tribunais.

Conclusão 18

A realização das eleições em períodos coincidentes com férias judiciais constitui um fator estrutural negativo para a eficiência operacional da aplicação da Lei da Paridade. A menor disponibilidade de recursos humanos qualificados obriga tribunais e funcionárias/os a esforços extraordinários não devidamente reconhecidos nem adequadamente previstos nos planeamentos institucionais. As eleições autárquicas representam um desafio particular à eficiência, pela elevada dispersão territorial das candidaturas e pelo volume simultâneo de listas apresentadas. Este cenário obriga os tribunais, especialmente os mais pequenos, a esforços excecionais e à utilização de recursos humanos menos especializados, prejudicando a qualidade e eficiência do processo de validação das listas.

Conclusão 19

As eleições antecipadas, intercalares e outros atos eleitorais não planeados provocam mobilizações frequentes e extraordinárias de recursos, limitando a eficiência e sustentabilidade operacional da aplicação da Lei. A recorrência destas situações compromete uma utilização racional e eficiente dos meios disponíveis e agrava as vulnerabilidades estruturais existentes. O curto período temporal disponível para validação das listas e aplicação dos critérios da Lei da Paridade gera um ambiente operacional propício a erros e omissões. Estes constrangimentos temporais, associados à falta de uniformidade na aplicação da Lei, provocam, frequentemente, rejeições evitáveis e subsequentes recursos judiciais, com impactos negativos na eficiência global do sistema eleitoral.

Conclusão 20

Apesar da existência formal da Lei da Paridade, persistem incoerências significativas no quadro normativo interno português. Estas incoerências resultam da ausência de mecanismos efetivos para assegurar a paridade na eleição ou nomeação de mulheres para cargos de maior poder político, como a Presidência e Mesa da Assembleia da República, Presidência do Tribunal Constitucional, Conselho de Estado e Comissão Nacional de Eleições. Esta lacuna limita o potencial transformador da Lei, mantendo inalterado o padrão histórico de sub-representação das mulheres em órgãos de poder efetivo.

Conclusão 21

A fragmentação normativa existente entre diferentes instrumentos legislativos nacionais relacionados com a igualdade de género (Lei da Paridade, Lei Eleitoral Regional dos Açores, Lei Eleitoral para a Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, Lei dos Partidos Políticos, Lei sobre o Financiamento dos Partidos e legislação sobre igualdade nos cargos dirigentes) resulta numa abordagem dispersa e parcial. Esta dispersão dificulta uma aplicação coerente e

harmonizada das políticas de igualdade e limita o alcance dos objetivos de representação equilibrada nos vários níveis políticos e institucionais em Portugal.

Conclusão 22

Portugal tem dado passos relevantes para incorporar padrões internacionais e europeus sobre igualdade entre homens e mulheres, destacando-se a adoção inicial e subsequentes revisões da Lei da Paridade. Contudo, o enquadramento nacional permanece abaixo das recomendações recentes do Comité CEDAW e da União Europeia, nomeadamente, no que respeita à ausência da paridade plena (50%-50%) e à falta de alternância obrigatória entre pessoas de sexo diferente nas listas eleitorais. Esta situação gera um desfazamento entre os compromissos internacionais assumidos por Portugal e o alcance real das políticas implementadas internamente.

Conclusão 23

Comparativamente às melhores práticas europeias, como Espanha, a legislação portuguesa evidencia um carácter mais minimalista e menos articulado, tanto na dimensão política como na administrativa e empresarial. A ausência de mecanismos transversais rigorosos e de sanções suficientemente dissuasoras compromete a capacidade da legislação nacional para enfrentar, de forma eficaz e sustentada, os desafios estruturais da sub-representação das mulheres. Tal situação coloca Portugal numa posição menos avançada e coerente relativamente aos compromissos internacionais e europeus mais recentes em matéria de igualdade substantiva.

Conclusão 25

A falta de mecanismos específicos em Portugal para prevenir e combater a violência contra as mulheres, particularmente entre as que detêm cargos políticos, constitui uma incoerência significativa face às recomendações internacionais e europeias. A ausência de medidas concretas para garantir ambientes políticos seguros e igualitários limita o potencial transformador da Lei da Paridade e impede o cumprimento integral dos compromissos estabelecidos no âmbito da CEDAW e das orientações estratégicas mais recentes da União Europeia.

Conclusão 26

A implementação da Lei da Paridade revelou-se decisiva na promoção da representação das mulheres ao nível do poder local, sendo amplamente reconhecida como um fator determinante para o aumento das mulheres nas listas eleitorais. Contudo, a apropriação efetiva do princípio da igualdade é ainda desigual e condicionada por dinâmicas partidárias internas e por práticas culturais persistentes que, frequentemente, limitam o acesso das mulheres a cargos de maior visibilidade e poder efetivo, mesmo após a sua eleição. A existência simultânea de normas e mecanismos formais não elimina a influência das normas informais e estereótipos de género, que permanecem um obstáculo estrutural à igualdade substantiva.

Conclusão 27

Apesar do progresso formal impulsionado pela Lei da Paridade, persistem manifestações subtis de discriminação e paternalismo na esfera política local, contribuindo para uma menor valorização pública e institucional das mulheres eleitas. Episódios relatados pelas mulheres autarcas revelam exigências adicionais em termos de demonstração de competência e mérito, frequentemente associadas à idade e sexo. A cultura organizacional dos órgãos locais permanece, em grande parte, masculina, reforçando o contexto de resistência cultural que limita a plena apropriação dos objetivos da Lei da Paridade.

Conclusão 28

Existe uma clara assimetria entre as práticas formais e informais ao nível do poder local. Se, por um lado, a implementação formal da Lei gerou maior sensibilização sobre a necessidade de inclusão das mulheres, por outro lado, são as práticas informais – ações de sensibilização, projetos locais e iniciativas pontuais – que parecem estar a criar impactos mais profundos e duradouros ao nível das perceções culturais sobre igualdade de género e cidadania. Ainda assim, estas práticas informais permanecem dependentes de iniciativas locais dispersas, refletindo uma apropriação irregular e insuficientemente estruturada ao nível do território nacional.

Conclusão 29

A percepção dos atores locais sobre o contributo da Lei da Paridade para mudanças informais é positiva, particularmente entre as mulheres, indicando que a legislação não só promoveu um aumento quantitativo da representação das mulheres, como também contribuiu para uma transformação gradual das atitudes sociais e institucionais relativamente ao papel das mulheres na política. Contudo, a persistência de constrangimentos culturais e estruturais indica que esta apropriação positiva, embora relevante, permanece insuficiente para assegurar uma igualdade substantiva e plena ao nível local.

Conclusão 30

As dinâmicas internas e o perfil das lideranças partidárias têm impacto significativo na apropriação da Lei da Paridade e na representação das mulheres. A existência de mulheres que exercem posições de liderança ou sensibilizadas para as questões de igualdade impulsionou, de forma evidente, mudanças programáticas e práticas internas. Em contrapartida, partidos com lideranças tradicionalmente críticas à paridade evidenciam maior resistência cultural e limitações na apropriação substantiva do princípio de igualdade.

Conclusão 31

Apesar dos progressos alcançados na representação das mulheres, mantém-se uma segregação horizontal de género bastante marcada no exercício de cargos políticos. As mulheres continuam, predominantemente, associadas a áreas consideradas socialmente *soft* como a saúde, educação, ação social e cultura, enquanto cargos e pelouros associados ao poder económico, planeamento urbano, obras públicas, defesa e finanças permanecem amplamente masculinizados, perpetuando estereótipos estruturais de género. A segregação horizontal identificada nas comissões parlamentares é transversal aos diferentes ciclos políticos e mantém-se relativamente inalterada independentemente da alternância partidária no poder (PS ou PSD/coligações). Embora a esquerda política (PS, em particular) tenha promovido uma maior representação das mulheres em comissões sociais, não se registaram avanços semelhantes em áreas económicas ou de defesa, mostrando que a superação dos estereótipos institucionais transcende as divisões ideológicas tradicionais.

Conclusão 32

A presença de mulheres em cargos políticos tem um efeito simbólico significativo, especialmente nas comunidades locais, onde as "primeiras" mulheres eleitas são reconhecidas publicamente como símbolos de mudança social e de progresso na igualdade de género. Este efeito simbólico é amplificado pela imprensa local e pelas redes comunitárias, contribuindo para a valorização social da presença das mulheres em espaços tradicionalmente masculinizados, ainda que a cobertura mediática continue globalmente desequilibrada a favor dos candidatos, em vez das candidatas.

Conclusão 33

A avaliação das iniciativas legislativas na Assembleia da República evidencia uma clara correlação entre liderança feminina dos partidos e a promoção ativa de políticas de igualdade de género.

Conclusão 34

A Lei da Paridade em Portugal, particularmente após a sua revisão em 2019, aumentou significativamente o escrutínio público e mediático sobre a representação das mulheres nas estruturas de poder. Reformas institucionais e mudanças de governo têm proporcionado oportunidades cruciais para ampliar a visibilidade das quotas, gerando um debate mais intenso e alargado na esfera pública. Este contexto é amplificado pelo papel ativo desempenhado por organizações da sociedade civil e pela academia, cujo acompanhamento contínuo assegura maior responsabilização dos indivíduos decisores políticos.

Conclusão 35

O apoio às medidas de igualdade de género na política por parte da opinião pública condiciona significativamente a ação legislativa dos partidos políticos, independentemente da sua orientação ideológica. A oposição pública às quotas acarreta custos reputacionais elevados, levando à adoção

de posicionamentos mais favoráveis por parte de forças políticas tradicionalmente relutantes. Este fenómeno contribui para uma crescente legitimação social das políticas de igualdade, ainda que esta legitimação seja, por vezes instrumentalizada, em momentos específicos de competição eleitoral ou reforma institucional.

6. RECOMENDAÇÕES

Da avaliação realizada e das respetivas Conclusões, elencam-se as Recomendações e respetivas ações para a sua implementação.

Recomendação 1 - Reforçar o quadro normativo da Lei da Paridade e uniformizar o sistema de direito eleitoral

- Acolher na Lei da Paridade as recomendações internacionais e europeias mais recentes, nomeadamente do Comité CEDAW e da União Europeia, adotando o princípio de igualdade plena (50%-50%) com alternância obrigatória nas listas eleitorais, reforçando simultaneamente as sanções para garantir o cumprimento efetivo e o alinhamento internacional.
- Rever o regime sancionatório da Lei da Paridade, complementando a sanção de rejeição de listas com penalizações adicionais, como a limitação de financiamento público ou a impossibilidade de substituir as candidatas desistentes por homens em situações estratégicas, assegurando o cumprimento efetivo da igualdade e desencorajando práticas de contorno à Lei.
- Alargar a legitimidade ativa para reclamação das listas afixadas a qualquer cidadã/ão com capacidade eleitoral ativa, bem como às organizações da sociedade civil, constituídas nos termos previstos na lei.
- Promover uma revisão legislativa abrangente dos regulamentos internos da Assembleia da República e dos órgãos constitucionais, assegurando a introdução explícita do princípio da representação igualitária em todos os processos eleitorais e nomeações internas, incluindo as presidências da Assembleia da República, Comissões parlamentares, Tribunal Constitucional, Conselho de Estado, Comissão Nacional de Eleições e Conselho Económico e Social.
- Alargar o âmbito da aplicação da Lei, incluindo as Comunidades Intermunicipais.
- Implementar uma reforma estrutural do quadro normativo eleitoral, visando a sua consolidação e simplificação, com integração explícita e harmonizada dos critérios da Lei da Paridade nos diferentes regimes eleitorais existentes. Esta medida deverá considerar as recomendações internacionais, nomeadamente da OSCE, contribuindo para uma redução significativa da complexidade operacional e facilitando a aplicação uniforme e eficiente da Lei.
- Consagrar na Lei critérios claros que procurem, até onde seja possível, assegurar a representação igualitária e minimizar as desigualdades, nomeadamente nos órgãos compostos por número ímpar de membros, nomeadamente:
 - o estabelecimento de uma representação igualitária de 50% entre homens e mulheres nas listas de candidatura, com ordenamento alternado dos candidatos por sexo, de modo a favorecer o posicionamento de mulheres nas listas em lugares efetivamente elegíveis;
 - a imposição de que 50% dos cabeças de lista, nomeadamente, nas candidaturas às assembleias de freguesia de cada município sejam mulheres, promovendo o aumento do número de mulheres eleitas e, em consequência, passíveis de integrar os executivos das juntas de freguesia;
 - a aplicação do princípio da representação igualitária ao conjunto das listas de candidatura, considerando conjuntamente candidatos efetivos e suplentes, de forma a evitar alguns mecanismos tendentes a que as mulheres sejam relegadas para lugares sem viabilidade de eleição;

- a previsão expressa de que o princípio da representação igualitária se aplica tanto às eleições dos vogais das juntas de freguesia realizadas através de listas como às realizadas por votação uninominal, garantindo uniformidade na aplicação da lei, independentemente do método de eleição adotado;
 - a previsão de um regime de aplicação mitigada: nos casos em que não existam candidatos de um dos sexos em número suficiente para cumprir plenamente o princípio da representação igualitária, a regra deverá ser aplicada na máxima medida possível, sem prejudicar a constituição dos órgãos – em alternativa, à solução, por vezes, adotada na prática de não aplicar, *tout court*, a lei quando a sua aplicação se revelava impossível.
- Harmonizar a interpretação e aplicação da Lei da Paridade através da criação de orientações vinculativas para os tribunais distritais e locais e promover formação especializada obrigatória para magistradas/os com competências em matéria de processos eleitorais, garantindo critérios uniformes na aceitação e fiscalização das listas eleitorais.
- Introduzir mecanismos legais para prevenir práticas de renúncia combinada ou forçada, incluindo a obrigatoriedade de justificar publicamente as desistências após as eleições e prever sanções para situações em que se comprovem pressões ou manipulações partidárias para substituição das mulheres eleitas por homens.

Recomendação 2 - Promover a autorregulação partidária e mecanismos vinculativos para o reforço efetivo da alternância entre ambos os sexos nas listas eleitorais

- Incentivar a implementação de processos autorregulatórios obrigatórios nos partidos políticos para garantir a plena incorporação do princípio da alternância entre mulheres e homens nas listas eleitorais, acompanhados por mecanismos transparentes de monitorização interna e pela criação de sanções financeiras ou outros incentivos vinculativos que assegurem uma redistribuição efetiva do poder político dentro das estruturas partidárias.
- Reforçar os mecanismos legais que incentivem uma maior apropriação substantiva dos princípios da paridade/igualdade pelos partidos, incluindo a obrigatoriedade de reportar publicamente, de forma periódica, as ações e resultados concretos para a promoção da igualdade de género (ex.: programas de capacitação, códigos de conduta contra discriminação).
- Criação de incentivos financeiros positivos, nomeadamente, financiamento público adicional condicionado à demonstração de avanços concretos (por exemplo, percentagem mínima de mulheres eleitas, formação das estruturas internas sobre a igualdade de género e a existência de mecanismos de prevenção da violência política).
- Definição de critérios de qualidade, e não apenas de quantidade, para a promoção da igualdade no exercício do poder político, avaliando também práticas internas de cultura organizacional (recrutamento, liderança, participação nos órgãos executivos).
- Criação de comissões de igualdade nos partidos e implementação de medidas que garantam o envolvimento e eficácia da atuação dos Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade.
- Obrigação de apresentação e atualização periódica de Planos de Ação para a Igualdade, que estabeleçam compromissos claros para promover a representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos internos e nas listas eleitorais, através da definição de metas quantitativas e de medidas qualitativas de transformação institucional. Estes Planos devem incorporar ações específicas para promover a liderança das mulheres, assegurar processos de seleção internos transparentes e inclusivos e integrar a perspetiva de género nas esferas da atividade partidária. Devem, igualmente, prever mecanismos robustos para a prevenção e o combate à violência política baseada no sexo, incluindo a adoção de códigos de conduta, a criação de sistemas seguros e acessíveis de denúncia, e a implementação de campanhas de sensibilização destinadas a garantir ambientes políticos

seguros e respeitadores da diversidade. A execução e os resultados destes Planos deverão ser objeto de monitorização pública e constituirão critérios fundamentais para o acesso a incentivos financeiros e, por exemplo, processos de certificação de boas práticas em igualdade de género.

Proposta de indicadores para um Plano de Ação para a Igualdade nos Partidos Políticos

Tipo de Indicador	Indicador	Descrição
Resultado	% de mulheres nas listas eleitorais	Percentagem de mulheres candidatas por nível de eleição.
Resultado	% de mulheres efetivamente eleitas	Percentagem de mulheres eleitas em comparação com homens.
Resultado	% de mulheres em cargos de liderança partidária	Percentagem de mulheres nos cargos mais altos do partido (ex.: presidência, secretariado).
Resultado	Planos de Igualdade apresentados e atualizados	Partidos com Plano de Ação em vigor e atualizado.
Resultado	Ações de formação em igualdade realizadas	Número de formações internas para membros e dirigentes.
Resultado	Existência de código de conduta contra violência de género na política	Partidos com códigos formais e canais de denúncia ativos.
Resultado	Taxa de participação de mulheres em programas de capacitação	Percentagem de mulheres participantes em ações de formação específicas de liderança ou igualdade.
Resultado	Existência de estruturas internas de igualdade	Percentagem de partidos com comissões/grupos internos de igualdade de género.
Impacto	Atingir a igualdade nos órgãos internos e listas eleitorais	Proporção de mulheres e homens nos cargos de decisão e listas que cumprem o critério de igualdade.
Impacto	Taxa de feminização nos órgãos de poder político	Percentagem de mulheres designadas para as estruturas de decisão e comissões políticas que dependam de escolha partidária.
Impacto	Inclusão efetiva da igualdade nos programas políticos	Partidos que incorporam compromissos de género nos seus programas eleitorais.
Impacto	Aumento da confiança pública nos partidos como promotores da igualdade	Percentagem de pessoas que reconhecem os partidos como agentes credíveis de igualdade (sondagens externas).

- Fortalecer iniciativas de educação para a cidadania ativa nas escolas, nas organizações de juventude e nas juventudes partidárias, com o objetivo de normalizar, desde as fases iniciais de participação cívica e política, a representação igualitária de mulheres e homens. Estas iniciativas deverão integrar, de forma transversal, a perspetiva de género, promover o reconhecimento do valor da diversidade na liderança e fomentar o compromisso com a igualdade de oportunidades, como princípio estruturante da democracia. Para promover a participação igualitária entre mulheres e homens, desde as fases iniciais de socialização política, propõe-se a integração de módulos obrigatórios sobre igualdade de género e participação política nos programas escolares de Cidadania e Desenvolvimento. Paralelamente, recomenda-se a criação de Clubes de Cidadania para a Igualdade nas escolas, abertos a raparigas e rapazes, que dinamizem debates, assembleias escolares com

composição igualitária e simulações de parlamentos, fomentando práticas democráticas inclusivas, desde cedo. No eixo da capacitação de jovens líderes, sugere-se a organização de programas de mentoria e liderança política jovem, inspirados em boas práticas como o programa "De Jovem para Jovem" (*dMpM*) em Portugal, bem como o apoio à realização de workshops de formação em competências de liderança, negociação e comunicação política, com enfoque específico na igualdade de género. No âmbito das juventudes partidárias, recomenda-se tornar obrigatória a existência de "Códigos de Igualdade", que assegurem a paridade nos órgãos de direção e a criação de bolsas de participação para jovens mulheres, destinadas a viabilizar a sua presença em congressos partidários, fóruns políticos e outros espaços estratégicos de formação e decisão.

Recomendação 3 - Melhorar a articulação interinstitucional, com recurso à implementação de ferramentas tecnológicas, em cocriação e voltada para as necessidades das/os cidadãs/ãos

- Realizar, previamente à aplicação de futuras revisões da Lei da Paridade, um levantamento detalhado e uma quantificação rigorosa dos recursos financeiros, humanos e tecnológicos necessários à sua implementação. Este exercício deverá garantir maior transparência e possibilitar uma gestão mais eficiente e previsível dos meios mobilizados, permitindo aferir adequadamente a relação custo-benefício das medidas implementadas.
- Implementar uma plataforma digital única e integrada para a gestão completa das candidaturas eleitorais, assegurando a interoperabilidade com os sistemas existentes, nomeadamente o Perfil dos Eleitos às Autarquias Locais, disponibilizado desde o início de abril de 2025 pela SGMAL⁴⁶⁴, eliminando os formatos diferenciados atualmente utilizados. Este investimento tecnológico deverá ser acompanhado de um plano de capacitação e formação dos recursos humanos, assegurando uma transição eficaz e uma redução dos encargos administrativos e operacionais. Este sistema deverá garantir a produção contínua e padronizada de informação qualitativa e quantitativa rigorosa, permitindo monitorizar adequadamente o impacto da Lei, identificar atempadamente falhas operacionais e melhorar substancialmente a eficiência do acompanhamento e avaliação da sua implementação.
- Rever o calendário eleitoral em articulação com o calendário judicial, minimizando a sobreposição com períodos críticos como as férias judiciais. Deverá ser, igualmente, reforçada a capacidade dos tribunais e das entidades envolvidas, através da alocação planeada e temporária de recursos humanos adicionais qualificados, nomeadamente nas eleições autárquicas, com especial atenção aos tribunais com menor capacidade instalada. Esta medida permitirá distribuir equitativamente os esforços operacionais e assegurar a qualidade do processo de validação das listas.

Recomendação 4 - Adotar medidas de apoio estrutural para reforço da eficácia da Lei

- Implementar medidas estruturais de conciliação entre a vida política e familiar, nomeadamente, através da criação de serviços de apoio à infância adaptados às exigências da atividade política (como horários alargados e apoio em contextos locais) e da promoção de políticas de tempo mais flexíveis para titulares de cargos políticos.
- Criar mecanismos que incentivem as mulheres a assumirem cargos políticos tradicionalmente masculinizados, nomeadamente, através de políticas de mentoria e formação política, visando romper com a segmentação horizontal de género e combater os estereótipos associados à atribuição de áreas e pelouros políticos. Sugere-se, por exemplo, a criação de programas de mentoria setorial estratégica, em que mulheres

⁴⁶⁴ Disponível em:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZDEzY2M2YTMtYjNiMC00OWVmLWlwOCQtNWJlZGYwYzRmOTMxliwidCI6ImQwOTU5MzBkLTFmZjEtNDQ5YS1iMjI4LTAyMzdhZjgzMGNjZiIsImMiOiJh9&chromeless=true>

interessadas em áreas como finanças, defesa, tecnologia ou obras públicas sejam acompanhadas por mentoras e mentores sêniores com experiência consolidada nesses setores. Estes programas podem/devem ser complementados com formações políticas temáticas especializadas, focadas em conteúdos como orçamentação pública, políticas de segurança e defesa, planeamento urbano ou inovação tecnológica, aliando capacitação técnica à formação política e à construção de confiança. Para assegurar uma mudança estrutural, recomenda-se a adoção de metas mínimas para a distribuição de pelouros estratégicos, garantindo que mulheres assumam responsabilidades em áreas tradicionalmente associadas ao poder económico e estratégico, como finanças, obras públicas e planeamento. Esta abordagem poderá ser apoiada por campanhas sobre mulheres líderes em setores estratégicos, através da divulgação de exemplos inspiradores que contribuam para desconstruir estereótipos de género. Acresce, ainda, a criação de incentivos financeiros e institucionais que recompensem partidos políticos e instituições que promovam ativamente a presença de mulheres em cargos e áreas de governação tradicionalmente masculinizadas. Para reforçar este ecossistema de apoio, propõe-se, ainda, a formação de redes temáticas de mulheres líderes em áreas como economia, defesa, energia e tecnologia, que funcionem como espaços de apoio, capacitação e influência, promovendo uma mudança cultural duradoura dentro e fora das estruturas partidárias.

- Aprofundar a integração da perspetiva de género nas políticas públicas e orçamentais, utilizando instrumentos específicos como análises de impacto de género obrigatórias para todas as iniciativas legislativas relevantes, garantindo que os resultados sejam sistematicamente considerados na formulação de políticas públicas.
- Reforçar a obrigatoriedade e o apoio à implementação dos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação em todos os municípios e freguesias, disponibilizando recursos financeiros e técnicos específicos que garantam o cumprimento efetivo destes instrumentos estratégicos e normativos. A monitorização regular e a publicação pública dos resultados desta implementação são fundamentais para assegurar a transparência e a responsabilização institucional.
- Implementar mecanismos específicos de prevenção e combate à violência contra as mulheres que detêm cargos políticos incluindo definições claras, processos eficazes de denúncia e acompanhamento, bem como campanhas de sensibilização junto dos partidos políticos e entidades públicas, alinhando Portugal com as recomendações internacionais e europeias em matéria de segurança e participação plena das mulheres na vida política e pública.
- Reforçar a monitorização pública e independente, em especial através da legitimidade ativa para apresentação de reclamações relativas à inobservância da Lei em ciclos eleitorais críticos, garantindo que compromissos discursivos resultem efetivamente numa representação das mulheres de forma constante e crescente.
- Investir na produção e divulgação de conhecimento académico sobre igualdade de género e participação política das mulheres, financiando estudos que avaliem os efeitos da aplicação da Lei e monitorizem a evolução das práticas e forneçam recomendações sustentadas para aperfeiçoar políticas públicas nesta área.
- Desenvolver estratégias abrangentes, que articulem o impacto da paridade não só ao nível político, mas também institucional e social, incluindo setores privados e da administração pública, ampliando o efeito multiplicador da Lei da Paridade sobre outras dimensões da igualdade de género. Propõem-se iniciativas como a certificação de igualdade em instituições públicas e empresas, propondo-se a criação de selos de certificação atribuídos a entidades públicas e privadas que atinjam práticas sólidas de igualdade de género. Exemplos desta abordagem seriam a implementação de um “Selo Igualdade+” para autarquias, universidades e empresas públicas, como reconhecimento do compromisso efetivo com a paridade na composição dos órgãos de decisão e na adoção de políticas de igualdade estruturadas. Acresce, ainda, que os contratos públicos, nomeadamente em processos de aquisições, concessões ou parcerias público-privadas, incluam cláusulas

obrigatórias de compromisso com a igualdade de género. Esta medida deverá assegurar que apenas entidades comprometidas com princípios de igualdade possam beneficiar do acesso a fundos públicos e a oportunidades contratuais do Estado. Propõe-se, ainda, a bonificação de projetos sociais, culturais, científicos ou tecnológicos que apresentem equipas de gestão igualitária, incentivando práticas de igualdade não apenas no setor político, mas em toda a sociedade civil.

Recomendação 5 - Implementar medidas complementares ao reforço do quadro normativo

- Promover formação e capacitação que inclua uma perspetiva de género e interseccional, reconhecendo as especificidades vividas por mulheres racializadas, mulheres LGBTQ+, mulheres com deficiência, mulheres de contextos rurais ou de classes sociais mais vulneráveis, que enfrentam obstáculos múltiplos e diferenciados no acesso à política.
- Para promover a progressão e a liderança das mulheres na esfera política, recomenda-se o desenvolvimento de programas de mentoria estruturados e redes de apoio específicas para mulheres em cargos políticos, com especial atenção à inclusão de mulheres jovens. Estes programas devem favorecer a sua integração em círculos informais de poder, onde se consolidam alianças e oportunidades de influência, e criar mecanismos de apoio à progressão para funções de maior visibilidade e decisão, tanto nas estruturas partidárias como nos cargos públicos. A estratégia deverá garantir que as mulheres jovens tenham acesso prioritário a ações de capacitação em liderança política, comunicação estratégica, negociação e gestão de agendas políticas, fortalecendo as suas competências e consolidando a sua presença em posições de topo. Paralelamente, deverão ser fomentadas redes intergeracionais de mentoria e apoio, que promovam a partilha de experiências entre líderes estabelecidas e jovens em ascensão, reforçando a sustentabilidade da igualdade de género na política a médio e longo prazo.
- Estabelecer parcerias com organizações da sociedade civil que atuem nas áreas de igualdade racial, direitos das pessoas com deficiência e direitos LGBTQ+, integrando as suas recomendações e perspetivas na definição de medidas de promoção da participação política de mulheres em situação de maior vulnerabilidade.
- Garantir acessibilidade plena nas ações de formação e nos processos eleitorais (ex.: linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens, acessibilidade física e digital a diferentes públicos para assegurar a participação de todas as mulheres, incluindo aquelas com necessidades específicas).

Recomendação 6 - Desenvolver estratégias de comunicação e sensibilização para a igualdade no exercício de cargos de poder político

- Promover a sensibilização e formação dirigidas aos meios de comunicação social, com o objetivo de combater práticas diferenciadas na cobertura mediática de mulheres e homens em contextos políticos, incentivando uma abordagem igualitária que não perpetue estereótipos de género.
- Apoiar iniciativas locais e regionais que valorizem e destaquem o sucesso político das mulheres, especialmente através da imprensa local e dos canais digitais das autarquias, como meio de promover referências positivas, contribuindo para a desconstrução dos estereótipos de género junto das comunidades.
- Garantir que reformas institucionais e legislativas relativas à igualdade de género sejam acompanhadas por campanhas informativas dirigidas à população, esclarecendo os objetivos da representação igualitária, desconstruindo mitos associados e sensibilizando a opinião pública quanto ao impacto positivo destas medidas na qualidade democrática e no desenvolvimento social.
- Promover junto das gerações mais jovens, especialmente dos homens *Millennials* e da Geração X, a valorização da paridade/igualdade entre mulheres e homens como fator de justiça e qualidade democrática.
- Desenvolver campanhas anuais em escolas e universidades que promovam o papel das mulheres na política, sob slogans mobilizadores como "Igualdade Começa Aqui" ou "50/50 Desde o Início". Estas campanhas poderão ser reforçadas através da produção de vídeos

curtos e conteúdos digitais protagonizados por modelos inspiradores, como políticas jovens e líderes estudantis, a serem disseminados em redes sociais e canais escolares.

- Criar conteúdos adaptados a diferentes públicos-alvo (homens e mulheres, diferentes gerações), focando na desconstrução de mitos associados aos mecanismos destinados a garantir a participação igualitária no exercício do poder político e na promoção de modelos positivos de liderança feminina.
- Reforçar o envolvimento das organizações da sociedade civil e de mulheres na formulação e revisão periódica das políticas de igualdade, garantindo a sua participação ativa nos processos legislativos e na avaliação crítica dos compromissos assumidos pelos partidos políticos e pelo governo.

7. PROPOSTA DE REVISÃO LEGISLATIVA

À luz dos resultados e das recomendações obtidas na avaliação da Lei da Paridade, apresenta-se uma proposta de revisão legislativa. Esta proposta inclui uma análise detalhada e uma nota explicativa acompanhando cada artigo proposto, com o intuito de clarificar as alterações sugeridas.

7.1. PROJETO DE LEI/PROPOSTA DE LEI

PROJETO DE LEI / PROPOSTA DE LEI

Lei da representação igualitária nas candidaturas a órgãos políticos eletivos

[sumário só para o Projeto de Lei]

Exposição de Motivos

A participação política das mulheres e dos homens é um pilar fundamental da nossa democracia e um requisito essencial para a construção de uma sociedade mais justa e representativa. A sub-representação das mulheres em cargos políticos e de decisão constitui uma limitação ao pleno funcionamento do sistema democrático, impondo-se, por isso, a adoção de medidas que garantam uma representação igualitária e reforcem a participação das mulheres na vida política.

A igualdade de género na representação política é, também, uma decorrência dos compromissos internacionais assumidos por Portugal. O Estado português está vinculado à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW, na sigla inglesa), a qual obriga os Estados-Parte a garantir a igualdade de género nos sistemas decisórios. Com base na CEDAW, a Recomendação Geral n.º 40 (2024), do Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres, sublinha a necessidade de adoção de medidas legislativas que assegurem a participação igualitária de mulheres e homens nos processos de decisão política, recomendando a institucionalização da representação igualitária de 50:50 entre mulheres e homens em todas as esferas de poder, incluindo os governos e os parlamentos.

A legislação portuguesa tem evoluído no sentido de assegurar uma maior igualdade na participação política. A Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, estabeleceu que as listas de candidatura para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais seriam compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33,3% de cada um dos sexos, o que, na prática, se revelou insuficiente para colmatar a sub-representação histórica das mulheres. A lei, à época, optou por uma formulação neutra, impondo um limiar mínimo para ambos os sexos. No entanto, como foi amplamente reconhecido, esta solução contrariou o espírito da lei, ao colocar no mesmo plano a participação de um sexo historicamente sub-representado e a do sexo sobre-representado. Este modelo, que não distingue entre a promoção da participação das mulheres e a mera formalização de um equilíbrio numérico, não respondeu cabalmente ao problema que procurava solucionar. A paridade não é um fim em si mesmo, antes um meio de alargar a participação política das mulheres, importando que as soluções legislativas acompanhem esse objetivo.

O impacto da legislação na representação política das mulheres em Portugal é inegável. Em 1976, apenas 5,7% das pessoas eleitas para a Assembleia da República eram mulheres, percentagem que aumentou de forma gradual ao longo das décadas seguintes, alcançando 21,3%, em 2005. Com a adoção da Lei da Paridade, a Lei Orgânica n.º 3/2006, que estabeleceu um limite mínimo de 33,3% de representação de cada sexo, assistiu-se a um crescimento relevante na representação das mulheres, que se traduziu em 27,4% de mulheres eleitas, em 2009, e na primeira concretização do mínimo legal, em 2015, com 33%. A Lei Orgânica n.º 1/2019 elevou aquele limite mínimo de representatividade para 40%, revelando um compromisso mais ambicioso com a igualdade de género. Contudo, nas três eleições legislativas realizadas após esta revisão – 2019 (38,7%), 2022

(37%) e 2024 (33%) – os resultados permaneceram sempre abaixo do novo mínimo estipulado por lei, evidenciando um desfasamento entre o objetivo legislativo e os resultados efetivos. A experiência demonstrou que a fixação de limiares mínimos, sem garantir a ordenação igualitária das candidaturas, resultou, frequentemente, na concentração de mulheres em posições menos elegíveis, impedindo a concretização plena do princípio da igualdade.

A sub-representação das mulheres verifica-se também no poder local. Em 2005, eram 19,3% as mulheres eleitas e, em 2009, eram 27,7%. Desde 2001, existe uma tendência de crescimento, sendo que, em 2017, a representação das mulheres ficou muito próxima do limiar mínimo legal em vigor na altura, registando 33,2%. Em 2021, já na vigência do limite mínimo de representatividade de 40% para cada um dos sexos, a proporção de mulheres ficou bastante próxima deste referente, atingindo os 38,8%. Estes valores, apesar de evidenciarem uma tendência de crescimento, escondem uma desigualdade persistente, sobretudo nos cargos de poder e tomada de decisão ao mais alto nível político.

Quanto às eleições para o Parlamento Europeu, a evolução tem sido igualmente gradual. A análise da evolução da percentagem de mulheres nas listas eleitorais, entre 1999 e 2024, reflete um avanço na inclusão das mulheres nas listas eleitorais, destacando-se o ano de 2019, em que tal percentagem representou mais de metade da constituição da lista das forças políticas com assento no parlamento europeu (50,3%), sofrendo um decréscimo, em 2024, para os 47,1%. Se, por um lado, há uma evolução na proporção de mulheres eleitas desde 2004, bem como na proporção de mulheres nas listas, por outro lado, há uma proporção bastante baixa de mulheres nos primeiros lugares das listas. Em 2024, a percentagem de mulheres nos primeiros lugares das listas foi de 29%, o que constitui, ainda assim, um aumento considerável em comparação com 2019 (6%) e com 2014 (12,5%). Este progresso demonstra que o aumento da representação das mulheres não ocorre de forma automática, exigindo medidas legislativas que promovam a igualdade e combatam resistências estruturais.

A representação igualitária de ambos os sexos tem sido aplicada de forma progressiva, tendo os limiares mínimos aumentado ao longo do tempo. Entende-se que é o momento de reforçar essa progressividade e de empreender o passo seguinte, assegurando que a representação igualitária se reflete efetivamente na ocupação de lugares elegíveis. Assim, a presente lei estabelece a igualdade entre mulheres e homens garantindo não apenas uma distribuição igualitária no conjunto das listas, mas também uma colocação equilibrada nos primeiros lugares, assegurando uma igualdade real, entre mulheres e homens, nas possibilidades de eleição.

A mudança da terminologia da lei, que passa a referir-se à representação igualitária em vez de paridade, representa uma evolução do paradigma legislativo, refletindo a ambição de uma igualdade efetiva na composição dos órgãos políticos e reforçando o compromisso com uma participação equilibrada e igualitária de mulheres e homens naqueles órgãos.

Além disso, clarifica-se o regime jurídico em aspetos que têm suscitado dúvidas e regulam-se, expressamente, matérias que não estavam previstas na legislação até aqui em vigor. Alarga-se o âmbito de aplicação da lei, determinando que as regras da representação igualitária são aplicáveis a um conjunto mais alargado de processos eleitorais, relativos a mais órgãos eletivos. Adicionalmente, estabelece-se que as regras da representação igualitária se aplicam sem distinção entre candidatas/os efetivas/os e suplentes, evitando práticas que concentram a participação feminina em lugares de menor relevância, e determina-se a aplicação do presente regime, com as devidas adaptações, à votação uninominal de candidatas e candidatos, eliminando lacunas que permitiam a perpetuação de assimetrias de sexo em certos processos eleitorais.

A presente lei reforça, ainda, os mecanismos de fiscalização e acompanhamento da composição das listas eleitorais em termos de representação de cada um dos sexos. Para garantir um escrutínio mais eficaz e acessível, prevê-se a disponibilização das listas em formato digital, promovendo a transparência e facilitando a monitorização pública do cumprimento da lei.

Para reforçar a eficácia do regime, os pareceres sobre a interpretação e aplicação da lei passam a estar centralizados na Comissão Nacional de Eleições (CNE), assegurando uniformidade na interpretação e aplicação das normas.

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) assume um papel essencial na implementação da nova legislação, sendo responsável pela monitorização dos dados e pela divulgação periódica de informação no seu portal. Para apoiar a aplicação da lei e avaliar a sua eficácia, será criado um grupo de trabalho consultivo, encarregado de acompanhar a evolução do regime e propor eventuais ajustamentos futuros. Além disso, prevê-se a celebração de protocolos de cooperação entre a CIG e outras entidades públicas, assegurando a interoperabilidade dos sistemas e a partilha de informação necessária ao cumprimento das disposições legais.

A entrada em vigor da presente lei está prevista para 1 de janeiro de 2026, assegurando um período de adaptação adequado às novas exigências, sem interferir nos atos eleitorais já calendarizados. Este período de *vacatio legis* permitirá que os partidos políticos e outras entidades abrangidas ajustem os seus procedimentos internos e promovam ações de sensibilização para garantir o cumprimento eficaz das novas regras.

Ao consolidar a representação igualitária plena, clarificar aspetos essenciais do regime e reforçar os mecanismos de fiscalização e acompanhamento, esta lei visa garantir que a igualdade de género na política não se limita a um objetivo estatístico, mas se traduz numa mudança estrutural e efetiva. O progresso da legislação deve acompanhar as necessidades da sociedade, assegurando que as mulheres dispõem das mesmas condições para exercer cargos políticos e contribuir para a construção de uma democracia verdadeiramente representativa.

Assim:

Nos termos da Constituição e das normas regimentais aplicáveis, as/os Deputadas/os abaixo-assinadas/os apresentam à Assembleia da República o seguinte projeto de lei:

/

Assim:

Nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei aprova o regime da representação igualitária de cada um dos sexos nas listas de candidatura às eleições para a Assembleia da República, o Parlamento Europeu e as autarquias locais bem como nas listas de candidatura aos órgãos da Assembleia da República, das autarquias locais e das comunidades intermunicipais.

Artigo 2.º

Âmbito

- 1 - A presente lei aplica-se às listas de candidatura às eleições para:
 - a) A Assembleia da República;
 - b) O Parlamento Europeu;
 - c) Os órgãos eletivos das autarquias locais.
- 2 - A presente lei aplica-se ainda às listas de candidatura:
 - a) À mesa da Assembleia da República, das assembleias municipais, das assembleias de freguesia e das assembleias intermunicipais;

- b) A vogal das juntas de freguesia;
 - c) De cada assembleia municipal, às assembleias intermunicipais.
- 3 - Nos termos da lei e para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 1, constituem órgãos eletivos das autarquias locais a assembleia municipal, a câmara municipal e as assembleias de freguesia.
- 4 - Quando, nos termos legais e regimentais aplicáveis, o processo eleitoral a que se refere o n.º 2 não decorra através de listas de candidatura, a presente lei aplica-se, com as devidas adaptações, à votação uninominal de candidatas e candidatos.

CAPÍTULO II

Listas de candidatura

Artigo 3.º

Representação igualitária nas listas de candidatura

- 1 - Para efeitos do disposto no presente capítulo, entende-se por representação igualitária a representação de 50 % de cada um dos sexos.
- 2 - Para cumprimento do disposto no número anterior, as/os candidatas/os de cada um dos sexos são obrigatoriamente apresentados de forma alternada na ordenação da lista.
- 3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, as listas de candidatas/os são consideradas na sua totalidade, sem distinção entre candidatas/os efetivas/os e suplentes.
- 4 - Tratando-se de listas com número ímpar de candidatas/os, considera-se cumprida a representação igualitária desde que, aplicadas as regras previstas nos números anteriores:
 - a) A diferença entre o número de candidatas/os de um dos sexos não seja superior ao do outro sexo em mais do que uma/um candidata/o;
 - b) A eventual impossibilidade de apresentação alternada das/os candidatas/os se verifique, apenas, relativamente às/aos candidatas/os ordenados nos dois últimos lugares.

Artigo 4.º

Verificação do cumprimento e correção

- 1 - Nos casos de listas de candidatura às eleições para a Assembleia da República, o Parlamento Europeu e os órgãos eletivos das autarquias locais, a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º, o tribunal perante o qual são apresentadas as candidaturas verifica oficiosamente o cumprimento do disposto no artigo anterior, sem prejuízo das reclamações das candidaturas concorrentes.
- 2 - Nos casos de listas de candidatura à mesa, a vogal ou à assembleia intermunicipal, a que se refere o n.º 2 do artigo 2.º, a/o presidente do órgão no âmbito do qual decorre o processo eleitoral verifica oficiosamente o cumprimento do disposto no artigo anterior, convidando as/os candidatas/os das listas a proceder à sua correção, em caso de incumprimento.

Artigo 5.º

Incumprimento

- 1 - Nos casos previstos no n.º 1 do artigo anterior, verificando-se uma situação de incumprimento, o tribunal notifica a/o respetiva/o mandatária/o para, nos termos fixados na lei eleitoral aplicável, proceder à sua correção no prazo estabelecido na mesma lei.
- 2 - A não correção da lista de candidatura, nos termos do número anterior, no prazo previsto na respetiva lei eleitoral, determina a rejeição de toda a lista.

- 3 - Nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior, é nula a deliberação da eleição de listas de candidatura ou de candidatas/os eleitas/os por votação uninominal, consoante o caso, que não tenham procedido à respetiva correção ou que, de qualquer forma, não cumpram os requisitos do artigo 3.º

Artigo 6.º

Impossibilidade de cumprimento

- 1 - Nos casos de listas de candidatura à mesa, a vogal ou à assembleia intermunicipal, a que se refere o n.º 2 do artigo 2.º, sempre que não existam membros eleitos de um dos sexos em número suficiente para cumprimento do disposto no artigo 3.º, considera-se cumprida a representação igualitária desde que:
 - a) A representação de cada um dos sexos o seja na percentagem máxima, o mais próximo possível dos 50 %;
 - b) A ordenação alternada a que se refere o n.º 2 seja efetuada até onde seja possível.
- 2 - O disposto no número anterior é válido tanto nos casos em que o processo eleitoral, nos termos regimentais aplicáveis, decorra através de listas de candidatura ou por votação uninominal.
- 3 - Sempre que, nos termos do presente artigo, seja impossível o cumprimento da representação igualitária prevista no artigo 3.º, os órgãos nos quais decorreu o processo eleitoral devem dar conhecimento da impossibilidade de cumprimento à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), nos meios indicados por esta entidade, expondo a razão da impossibilidade e informando da composição final das/os eleitas/os em termos de representatividade de cada um dos sexos.
- 4 - Nos casos previstos no número anterior, a CIG divulga em sítio da internet especificamente criado para o efeito os órgãos nos quais não foi possível o cumprimento das regras de representação igualitária.

Artigo 7.º

Listas em formato digital

- 1 - Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º, as listas de candidatura entregues devem:
 - a) Ser acompanhadas de uma versão em formato digital editável, prevalecendo, em caso de divergência, a versão entregue em formato físico;
 - b) Conter, após o nome da/o candidata/o e em campo autónomo, a palavra «Feminino» ou «Masculino», consoante a/o candidata/o em causa seja respetivamente do sexo feminino ou masculino, de acordo com a informação constante do registo civil respetivo.
- 2 - A versão em formato digital editável, a que se refere a alínea a) do número anterior, deve ser:
 - a) Atualizada pelas/os respetivas/os mandatárias/os, sempre que ocorra uma alteração à lista originariamente apresentada;
 - b) Remetida pelo tribunal competente, aquando do envio de cópia das listas admitidas às entidades a que se refere a lei eleitoral aplicável.

CAPÍTULO III

Primeiro lugar das listas

Artigo 8.º

Representação igualitária no primeiro lugar das listas

- 1 - Nos casos de listas de candidatura às eleições para a Assembleia da República, a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º, no primeiro lugar das listas de candidaturas apresentadas por cada partido político, isoladamente ou em coligação, deve haver uma representação de 50% de cada um dos sexos.
- 2 - Para efeitos do disposto no número anterior, é considerada a totalidade das listas de candidaturas apresentadas por cada círculo eleitoral, por referência a cada partido político, isoladamente ou em coligação.
- 3 - Nos casos de listas de candidatura às eleições para os órgãos eletivos das autarquias locais, a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º, no primeiro lugar das listas de candidaturas apresentadas por cada partido político, coligação ou grupo de cidadãos, deve haver uma representação de 50% de cada um dos sexos nas listas de candidaturas apresentadas à assembleia municipal e à câmara municipal bem como às assembleias de freguesia.
- 4 - Para efeitos do disposto no número anterior, são consideradas, por referência a cada partido político, coligação ou grupo de cidadãos, por um lado, as listas de candidaturas apresentadas à assembleia municipal e à câmara municipal e, por outro lado, as listas de candidaturas apresentadas às assembleias de freguesia.
- 5 - Tratando-se de listas com número ímpar de candidatas/os, considera-se cumprida a representação igualitária desde que, aplicadas as regras previstas nos números anteriores, a diferença entre o número de candidatas/os de um dos sexos, no primeiro lugar das listas, não seja superior ao do outro sexo em mais do que uma/um candidata/o.

Artigo 9.º

Efeitos do incumprimento

- 1 - Nos casos de listas de candidatura às eleições para a Assembleia da República, a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º, os tribunais nos quais são apresentadas as candidaturas, após as listas terem sido listas definitivamente admitidas, comunica, no prazo de quarenta e oito horas, à CNE o sexo da/o candidata/o colocado no primeiro lugar das listas de candidaturas apresentadas por cada partido político, isoladamente ou em coligação, devendo a CNE, no prazo de 48 horas, a contar da receção da última lista, verificar o cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo anterior.
- 2 - Nos casos de listas de candidatura às eleições para os órgãos eletivos das autarquias locais, a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º, o tribunal no qual são apresentadas as candidaturas e após as listas terem sido definitivamente admitidas, verifica officiosamente o cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo anterior e, verificando-se uma situação de incumprimento, comunica-o, no prazo de quarenta e oito horas, à CNE.
- 3 - A verificação de uma situação de incumprimento nos termos dos números anteriores determina:
 - a) A sua divulgação através do sítio na Internet da CNE e da CIG com a indicação do incumprimento, nos termos do artigo seguinte;
 - b) A redução de 50 % do montante de subvenções públicas para as campanhas eleitorais, nos termos do artigo 11.º

Artigo 10.º

Divulgação na Internet pela CNE e pela CIG

- 1 - A CNE assegura, no prazo de 48 após a conclusão de incumprimento prevista no n.º 1 do artigo anterior ou da receção da comunicação prevista no n.º 2 do artigo anterior, a divulgação através do seu sítio na Internet das listas de candidatura que não cumprem o disposto no artigo 8.º, de forma autónoma para cada ato eleitoral e respetivo ano.

- 2 - As listas de candidatura divulgadas nos termos do número anterior são identificadas pelo círculo eleitoral respetivo e pelo nome do partido político, coligação ou grupo de cidadãos, consoante o caso.
- 3 - No mesmo prazo previsto no n.º 1, a CNE remete à CIG a informação divulgada nos termos do n.º 1, para que a CIG promova também a sua publicação no respetivo sítio da Internet.

Artigo 11.º

Redução da subvenção para as campanhas eleitorais

Em caso de incumprimento do disposto no artigo 8.º, os partidos, coligações ou grupos de eleitores, consoante o caso, sofrem uma redução de 50 % na participação nos 80% ou 75% da subvenção pública para as campanhas eleitorais previstas, respetivamente, nos n.ºs 1 e 3 do artigo 18.º da Lei n.º 19/2003, de 20 de Junho, na sua redação atual.

CAPÍTULO IV

Acompanhamento, monitorização e divulgação

Artigo 12.º

Pareceres

- 1 - Os partidos, coligações ou grupos de eleitores podem solicitar à CNE pareceres não vinculativos relativamente à interpretação e aplicação da presente lei.
- 2 - Para efeitos do disposto no número anterior, a CNE pode solicitar a colaboração e o apoio técnico de outras entidades.
- 3 - Nos casos previstos no número anterior, ainda que possa ser feita referência à colaboração ou apoio técnico solicitados, o parecer é emitido pela própria CNE, a qual deve garantir que não são emitidos pareceres contraditórios sobre a mesma matéria.
- 4 - Os pareceres emitidos nos termos do presente artigo são divulgados no sítio da internet da CNE e remetidos à CIG para disponibilização no respetivo sítio da Internet.

Artigo 13.º

Planos para a igualdade

- 1 - A Assembleia da República, as assembleias municipais, as assembleias intermunicipais e os partidos políticos elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a:
 - a) Apresentar dados estatísticos que demonstrem a representatividade de cada um dos sexos na estrutura e funcionamento do órgão ou do partido, consoante o caso;
 - b) Alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens;
 - c) Promover a eliminação da discriminação em função do sexo;
 - d) Fomentar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional;
 - e) Apresentar medidas concretas de representação igualitária nos respetivos órgãos e, se for o caso, estruturas partidárias.
- 2 - A elaboração dos planos para a igualdade deve seguir o previsto no «Guião para a implementação de planos de igualdade para os órgãos eletivos e partidos políticos», disponível no sítio na Internet da CIG.

- 3 - Os planos para a igualdade são publicados no sítio na Internet de cada órgão ou partido político, consoante o caso, e enviados à CIG para eventual emissão de recomendações.
- 4 - Os planos para a igualdade de cada órgão eletivo e partido político e as eventuais recomendações da CIG são publicadas pela CIG no respetivo sítio na Internet.

Artigo 14.º

Deveres de informação

- 1 - Nos casos de listas de candidatura à mesa e a vogal, a que se referem as alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 2.º, no prazo de oito dias após a tomada de posse dos membros eleitos, os órgãos nos quais decorreu o processo eleitoral devem informar a CIG, por correio eletrónico disponibilizado no respetivo sítio da internet, da composição final dos órgãos indicando o nome e sexo de cada uma/um das/dos eleitas/os.
- 2 - Nos casos de listas de candidatura à assembleia intermunicipal, a que se refere a alínea c) do n.º 2 do artigo 2.º, a/o presidente da assembleia intermunicipal, no prazo de oito dias após a tomada de posse de todos os membros eleitos, deve informar a CIG, por correio eletrónico disponibilizado no respetivo sítio na internet, da composição final dos órgãos indicando o nome e sexo de cada uma/um das/dos eleitas/os.
- 3 - A informação a que se referem os números anteriores é:
 - a) Enviada em formato digital editável, sendo o sexo das/dos candidatas/os identificado pelas palavras «Feminino» ou «Masculino», consoante a/o candidata/o em causa seja respetivamente do sexo feminino ou masculino, de acordo com a informação constante do registo civil respetivo;
 - b) Disponibilizada no sítio da internet do órgão respetivo.
- 4 - Sempre que, nos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 2.º, se verifique que, por referência a cada um dos órgãos e nos primeiros seis meses após a tomada de posse dos respetivos membros, houver substituição de membros numa percentagem superior a 10 % do número total de eleitas/os, o órgão em causa deve informar a CIG das substituições efetuadas, expondo os resultados dessas substituições em termos de representatividade de cada um dos sexos.

Artigo 15.º

Acompanhamento

- 1 - Sem prejuízo das competências atribuídas à CNE nos termos da presente lei, a CIG é a entidade competente para acompanhar a aplicação da presente lei.
- 2 - No prazo de 90 dias a contar da conclusão dos atos eleitorais a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º, compete à CIG disponibilizar no respetivo sítio da Internet, a percentagem por sexo de candidatas/os eleitas/os por cada partido, coligação ou grupo de eleitores, de forma autónoma para cada ato eleitoral e respetivo ano.

Artigo 16.º

Divulgação

- 1 - Nos primeiros seis meses após a entrada em vigor da presente lei ou sempre que a mesma seja alterada, a CIG elabora conteúdos informativos sobre as soluções previstas, quer em termos gerais quer para cada um dos órgãos a que a presente lei se aplica e procede à respetiva disponibilização e divulgação.
- 2 - A CIG deve também promover, de forma continuada, ações de sensibilização e esclarecimento sobre a aplicação da presente lei e sobre as questões de igualdade de género na política.

Artigo 17.º

Avaliação

Sem prejuízo dos deveres de monitorização e acompanhamento, a cada quatro anos, a CIG elabora e apresenta à Assembleia da República um relatório sobre o impacto da presente lei na promoção da igualdade entre mulheres e homens na composição dos órgãos representativos abrangidos na presente lei, incluindo eventuais sugestões ou propostas de alteração legislativa para o seu aperfeiçoamento.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 18.º

Sítio na Internet da CIG

- 1 - Para efeitos do disposto na presente lei, a CIG deve criar e manter atualizado um sítio na Internet no qual são disponibilizadas as informações a publicar nos termos da presente lei.
- 2 - O sítio na Internet a que se refere o número anterior pode ser integrado no sítio na internet institucional da CIG desde que se encontre visivelmente autonomizada uma secção relativa à presente lei.

Artigo 19.º

Grupo de Trabalho

No prazo de seis meses a contar da publicação da presente lei, o governo cria, nos termos da Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, um grupo de trabalho, de natureza consultiva, responsável pelo acompanhamento da aplicação da presente lei e das questões de igualdade de género nos órgãos políticos, coordenado pela CIG.

Artigo 20.º

Protocolos de cooperação e interoperabilidade

A CIG deve celebrar protocolos de cooperação com outras entidades públicas quanto à partilha de informação e interoperabilidade de sistemas para obtenção de informação, quando tal informação se revele necessária ao cumprimento do disposto na presente lei.

Artigo 21.º

Norma revogatória

É revogada a Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, na sua atual redação.

Artigo 22.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2026, sem prejuízo do disposto no artigo 19.º

7.2. NOTAS EXPLICATIVAS DO PROJETO DE LEI/PROPOSTA DE LEI

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei aprova o regime da representação igualitária de cada um dos sexos nas listas de candidatura às eleições para a Assembleia da República, o Parlamento Europeu e as autarquias locais bem como nas listas de candidatura aos órgãos da Assembleia da República, das autarquias locais e das comunidades intermunicipais.

Explicação

Este artigo define, em termos gerais, o objeto do/a presente projeto/proposta de lei. Destaca-se a utilização da expressão «representação igualitária» em vez de «paridade», por se entender que aquilo que se promove é uma representação igual entre mulheres e homens nos órgãos do poder político. O concreto âmbito de aplicação da lei encontra-se definido no artigo seguinte.

Artigo 2.º

Âmbito

- 1 - A presente lei aplica-se às listas de candidatura às eleições para:
 - a) A Assembleia da República;
 - b) O Parlamento Europeu;
 - c) Os órgãos eletivos das autarquias locais.
- 2 - A presente lei aplica-se ainda às listas de candidatura:
 - a) À mesa da Assembleia da República, das assembleias municipais, das assembleias de freguesia e das assembleias intermunicipais;
 - b) A vogal das juntas de freguesia;
 - c) De cada assembleia municipal, às assembleias intermunicipais.
- 3 - Nos termos da lei e para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 1, constituem órgãos eletivos das autarquias locais a assembleia municipal, a câmara municipal e as assembleias de freguesia.
- 4 - Quando, nos termos legais e regimentais aplicáveis, o processo eleitoral a que se refere o n.º 2 não decorra através de listas de candidatura, a presente lei aplica-se, com as devidas adaptações, à votação uninominal de candidatas e candidatos.

Explicação

O presente artigo define o âmbito de aplicação do/a projeto/proposta de lei. A opção foi no sentido de estabelecer uma distinção entre as situações elencadas no n.º 1 e no n.º 2, não apenas pela diferente natureza dos processos eletivos, como também porque a distinção é relevante para as soluções que se propõem ao longo do diploma: há soluções que apenas fazem sentido para as hipóteses previstas no n.º 1, ao passo que outras apenas se justificam para as hipóteses previstas no n.º 2. Quanto ao primeiro grupo (n.º 1) mantém-se a solução da lei atual em termos de âmbito de aplicação. O segundo grupo (n.º 2) traz consideráveis novidades: (i) passa a aplicar-se às eleições

para a mesa dos órgãos aí elencados, solução totalmente inovadora; (ii) mantém-se a aplicação da lei às eleições para vogal das juntas de freguesia; e (iii) estende-se a aplicação da lei às eleições para as assembleias intermunicipais, que decorrem no âmbito de cada assembleia municipal, quando for o caso. Para efeitos de clareza na interpretação do diploma, esclarece-se o que é que, nos termos da lei, se consideram «órgãos eletivos das autarquias locais». Por fim, regula-se uma questão que suscitou dúvidas e opiniões divergentes na lei atual: a aplicabilidade ou não da lei da paridade nos casos em que as eleições decorrem através da votação uninominal de candidatas e candidatos, como pode acontecer, por exemplo, nas eleições a vogal das juntas de freguesia, considerando-se também abrangidos os processos eleitorais que decorram através deste método. Eventuais impossibilidades de cumprimento da lei nas hipóteses previstas no n.º 2, por inexistência de membros eleitos de um dos sexos em número insuficiente, são resolvidas nos termos do artigo 6.º

CAPÍTULO II

Listas de candidatura

Artigo 3.º

Representação igualitária nas listas de candidatas candidatura

- 1 - Para efeitos do disposto no presente capítulo, entende-se por representação igualitária a representação de 50 % de cada um dos sexos.
- 2 - Para cumprimento do disposto no número anterior, as/os candidatas/os de cada um dos sexos são obrigatoriamente apresentados de forma alternada na ordenação da lista.
- 3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, as listas de candidatas/os são consideradas na sua totalidade, sem distinção entre candidatas/os efetivas/os e suplentes.
- 4 - Tratando-se de listas com número ímpar de candidatas/os, considera-se cumprida a representação igualitária desde que, aplicadas as regras previstas nos números anteriores:
 - a) A diferença entre o número de candidatas/os de um dos sexos não seja superior ao do outro sexo em mais do que uma/um candidata/o;
 - b) A eventual impossibilidade de apresentação alternada das/os candidatas/os se verifique, apenas, relativamente às/aos candidatas/os ordenados nos dois últimos lugares.

Explicação

O presente artigo concretiza o conceito de «representação igualitária» para efeitos de aplicação do presente capítulo, relativo às listas de candidatura. Como decorre da leitura do diploma, este capítulo, sem prejuízo da previsão de algumas regras diferenciadas para cada um dos casos, aplica-se tanto aos casos previstos no n.º 1 do artigo anterior, como às hipóteses previstas no n.º 2 do mesmo artigo. Optou-se por uma representação de 50 % de cada um dos sexos, não apenas porque essa é a representação verdadeiramente igualitária, como também porque assim apontavam os instrumentos e relatórios internacionais, como, ainda, porque se entendeu que era uma evolução desejável do regime jurídico. Sendo este o princípio geral, o/a projeto/proposta de lei concretiza como é que este requisito deve ser cumprido: será cumprido através da ordenação das candidatas e candidatos de cada um dos sexos de forma alternada na lista. O que significa que as listas de candidatas/os podem ser ordenadas começando, no primeiro lugar, por uma mulher, seguida de homem e assim sucessivamente; ou ordenadas começando, no primeiro lugar, por um homem, seguido de uma mulher e assim sucessivamente. Caso se siga este método de ordenação, também conhecido por método «zipper» conseguir-se-á uma representação de 50 % de cada um dos sexos nas listas de candidatura. Este método facilita o respetivo controlo por parte das entidades competentes e pelas listas concorrentes. Aproveita-se para clarificar uma solução que gerou dúvidas de aplicação e entendimentos divergentes na aplicação da lei atual: o/a presente

projeto/proposta determina que as listas são consideradas na sua totalidade, sem distinção entre candidatas/os efetivas/os e suplentes. Por fim, considerando que em listas com número ímpar de candidatas/os não é possível cumprir uma representação de 50 % de cada um dos sexos e pode não ser possível cumprir também o método de ordenação alternada, clarifica-se como deve proceder-se para cumprimento destes requisitos.

Artigo 4.º

Verificação do cumprimento e correção

1- Nos casos de listas de candidatura às eleições para a Assembleia da República, o Parlamento Europeu e os órgãos eletivos das autarquias locais, a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º, o tribunal perante o qual são apresentadas as candidaturas verifica oficiosamente o cumprimento do disposto no artigo anterior, sem prejuízo das reclamações das candidaturas concorrentes.

2- Nos casos de listas de candidatura à mesa, a vogal ou à assembleia intermunicipal, a que se refere o n.º 2 do artigo 2.º, a/o presidente do órgão no âmbito do qual decorre o processo eleitoral verifica oficiosamente o cumprimento do disposto no artigo anterior, convidando as/os candidatas/os das listas a proceder à sua correção, em caso de incumprimento.

Explicação

O presente artigo determina qual a entidade que deve efetuar o controlo do cumprimento da presente lei. Em princípio, será o tribunal competente no qual são apresentadas as listas; nas hipóteses do n.º 2 do artigo 2.º, como as listas não são apresentadas perante o tribunal, mas perante o próprio órgão, entende-se que deve ser o membro que o preside que deve efetuar esse controlo. Em ambos os casos, esse controlo deve ser feito oficiosamente, ou seja, independentemente de reclamações de outras listas ou candidatos: verificou-se que, no regime atual, os tribunais, por vezes, na inexistência de reclamações, davam por cumprida a lei da paridade. Este artigo esclarece que o dever de verificar existe, mesmo que o incumprimento não seja suscitado. Sempre que se verifique uma situação de incumprimento, o órgão de controlo deve efetuar um convite à correção das listas apresentadas, sob pena de se aplicarem as sanções previstas no artigo seguinte.

Artigo 5.º

Incumprimento

1- Nos casos previstos no n.º 1 do artigo anterior, verificando-se uma situação de incumprimento, o tribunal notifica a/o respetiva/o mandatária/o para, nos termos fixados na lei eleitoral aplicável, proceder à sua correção no prazo estabelecido na mesma lei.

2- A não correção da lista de candidatura, nos termos do número anterior, no prazo previsto na respetiva lei eleitoral, determina a rejeição de toda a lista.

3- Nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior, é nula a deliberação da eleição de listas de candidatura ou de candidatas/os eleitas/os por votação uninominal, consoante o caso, que não tenham procedido à respetiva correção ou que, de qualquer forma, não cumpram os requisitos do artigo 3.º

Explicação

Neste artigo regulam-se as consequências para o incumprimento das listas de candidatura ao regime previsto no/a presente projeto/proposta. Nos casos previstos no n.º 2 do artigo anterior, para efeitos de incumprimento, é irrelevante que tenha ou não havido convite ao aperfeiçoamento pela/o presidente do órgão, de forma a evitar que a falta de convite pudesse determinar a estabilização das listas incumpridoras: por isso se prescreve, na parte final do n.º 3 «ou que, de

qualquer forma, não cumpram os requisitos do artigo 3.º». Mantém-se a natureza das sanções previstas no regime atual: a rejeição de toda a lista ou a nulidade da deliberação da eleição das listas, consoante o caso.

Artigo 6.º

Impossibilidade de cumprimento

1 - Nos casos de listas de candidatura à mesa, a vogal ou à assembleia intermunicipal, a que se refere o n.º 2 do artigo 2.º, sempre que não existam membros eleitos de um dos sexos em número suficiente para cumprimento do disposto no artigo 3.º, considera-se cumprida a representação igualitária desde que:

- a) A representação de cada um dos sexos o seja na percentagem máxima, o mais próximo possível dos 50 %;
- b) A ordenação alternada a que se refere o n.º 2 seja efetuada até onde seja possível.

2 - O disposto no número anterior é válido tanto nos casos em que o processo eleitoral, nos termos regimentais aplicáveis, decorra através de listas de candidatura ou por votação uninominal.

3 - Sempre que, nos termos do presente artigo, seja impossível o cumprimento da representação igualitária prevista no artigo 3.º, os órgãos nos quais decorreu o processo eleitoral devem dar conhecimento da impossibilidade de cumprimento à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), nos meios indicados por esta entidade, expondo a razão da impossibilidade e informando da composição final das/os eleitas/os em termos de representatividade de cada um dos sexos.

4 - Nos casos previstos no número anterior, a CIG divulga em sítio da internet especificamente criado para o efeito os órgãos nos quais não foi possível o cumprimento das regras de representação igualitária.

Explicação

Este artigo vem regular uma situação que não estava prevista no regime atual e que se revelou problemática: nos casos previstos no atual n.º 2 do artigo 2.º (listas de candidatos à mesa, a vogal ou à assembleia intermunicipal), estando em causa listas constituídas por membros que já foram eleitos no âmbito de um sufrágio direto, podem não existir membros de cada sexo suficientes para que se promova a aplicação da representação igualitária prevista no presente diploma. Por exemplo, nas eleições para vogal da junta de freguesia, podem não existir mulheres eleitas na assembleia de freguesia em número suficiente para que se possa aplicar a representação de 50% ou a ordenação alternada. Nestes casos, em face do regime atual, a solução tendia a ser a de não se aplicar a lei da paridade, por impossibilidade prática do seu cumprimento. Entendeu-se que não havia motivos para não se aplicar o regime previsto até onde for possível, ao invés de determinar, sem mais, a sua inaplicabilidade. Neste sentido, por exemplo, se o máximo de representação de candidatas/os de um dos sexos for 40% (e não os 50% como a lei determina), essa representação de 40 % deve ser obrigatória; se o método de ordenação alternada não for possível em toda a lista, de fazer-se uma ordenação alternada até onde seja possível fazê-la. A alternativa seria não aplicar a lei podendo as listas ter qualquer composição. O/a projeto/proposta obriga as/os presidentes dos órgãos nos quais a impossibilidade ocorra a reportar esse facto à CIG, devendo esta divulgar a mesma – o objetivo é garantir que existe algum controlo e conhecimento dos casos onde não está a ser possível cumprir o regime proposto.

Artigo 7.º

Listas em formato digital

- 1 - Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º, as listas de candidatura entregues devem:
 - a) Ser acompanhadas de uma versão em formato digital editável, prevalecendo, em caso de divergência, a versão entregue em formato físico;
 - b) Conter, após o nome da/o candidata/o e em campo autónomo, a palavra «Feminino» ou «Masculino», consoante a/o candidata/o em causa seja respetivamente do sexo feminino ou masculino, de acordo com a informação constante do registo civil respetivo.
- 2 - A versão em formato digital editável, a que se refere a alínea a) do número anterior, deve ser:
 - a) Atualizada pelas/os respetivas/os mandatárias/os, sempre que ocorra uma alteração à lista originariamente apresentada;
 - b) Remetida pelo tribunal competente, aquando do envio de cópia das listas admitidas às entidades a que se refere a lei eleitoral aplicável.

Explicação

Este artigo vem prever que, nos casos previstos no n.º 1 do artigo 2.º, que são abrangidos pelo n.º 1 do artigo 4.º, as listas de candidaturas devem ser apresentadas também em formato digital editável. O objetivo é que possa haver uma mais fácil monitorização e análise da aplicação e impactos do novo regime. A fim de evitar os problemas resultantes de divergências entre as listas apresentadas em formato físico e a lista em formato digital, prevê-se que as primeiras devem prevalecer. Prevê-se, ainda, que as listas, tanto em formato físico, como em formato digital, para além de conterem os elementos que cada lei eleitoral exige devem conter uma referência ao sexo da/o candidata/o. Esta solução visa facilitar o controlo do cumprimento do regime proposto, tanto mais que, em alguns casos, não é líquido, através do nome da/o candidata/o, determinar qual é o respetivo sexo.

CAPÍTULO III

Primeiro lugar das listas

Artigo 8.º

Representação igualitária no primeiro lugar das listas

- 1 - Nos casos de listas de candidatura às eleições para a Assembleia da República, a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º, no primeiro lugar das listas de candidaturas apresentadas por cada partido político, isoladamente ou em coligação, deve haver uma representação de 50% de cada um dos sexos.
- 2 - Para efeitos do disposto no número anterior, é considerada a totalidade das listas de candidaturas apresentadas por cada círculo eleitoral, por referência a cada partido político, isoladamente ou em coligação.
- 3 - Nos casos de listas de candidatura às eleições para os órgãos eletivos das autarquias locais, a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º, no primeiro lugar das listas de candidaturas apresentadas por cada partido político, coligação ou grupo de cidadãos, deve haver uma representação de 50% de cada um dos sexos nas listas de candidaturas apresentadas à assembleia municipal e à câmara municipal bem como às assembleias de freguesia.
- 4 - Para efeitos do disposto no número anterior, são consideradas, por referência a cada partido político, coligação ou grupo de cidadãos, por um lado, as listas de candidaturas apresentadas

à assembleia municipal e à câmara municipal e, por outro lado, as listas de candidaturas apresentadas às assembleias de freguesia.

- 5 - Tratando-se de listas com número ímpar de candidatas/os, considera-se cumprida a representação igualitária desde que, aplicadas as regras previstas nos números anteriores, a diferença entre o número de candidatas/os de um dos sexos, no primeiro lugar das listas, não seja superior ao do outro sexo em mais do que uma/um candidata/o.

Explicação

O presente artigo inaugura o capítulo relativo aos primeiros lugares das listas, aquilo que, em linguagem corrente, se designa por «cabeças de lista». A necessidade de estabelecer exigências de representação igualitária no que se refere às/aos cabeças de lista decorre do facto de haver uma divergência entre a representação dos sexos nas listas de candidatura e essa mesma representação nas listas das/os candidatas/os efetivamente eleitas/os. De acordo com os dados analisados, concluiu-se que, em muitas situações, as mulheres continuam a não constar de lugares eletivos e que, em muitos casos, apenas a/o candidata/o colocada/o em primeiro lugar acaba por ser eleito. Com a introdução de uma representação igualitária no que se refere às/aos cabeças de listas, acredita-se que se poderá aumentar a representatividade entre as/os eleitas/os, com impacto significativo, por exemplo, nos casos de previstos no n.º 2 do artigo 2.º (eleições à mesa, a vogal ou à assembleia intermunicipal), nas quais pode ser impossível cumprir a representação paritária por inexistência de eleitas/os de um determinado sexo, que se vão candidatar aos órgãos respetivos. Pense-se, em particular, nos casos de eleições a vogal das juntas de freguesia. Naturalmente, não existem várias/os cabeças de lista em todos os processos eletivos a que se aplica o presente diploma: por exemplo, não existem nas eleições ao Parlamento Europeu, porquanto, nos termos da lei eleitoral respetiva, apenas existe um círculo eleitoral; logo, cada partido apenas terá uma/um cabeça de lista. O mesmo, por exemplo, quanto às eleições para a mesa de um órgão, em que, a existirem várias listas, serão, em princípio concorrentes. Neste sentido, o presente capítulo aplica-se apenas às listas de candidatura às eleições para a Assembleia da República e às listas de candidatura às eleições para os órgãos eletivos das autarquias locais. A Lei esclarece, depois, como se aplica a representação igualitária nestes casos. Por exemplo, no caso eleições para os órgãos eletivos das autarquias locais são consideradas, por um lado, as listas de candidaturas apresentadas à assembleia municipal e à câmara municipal e, por outro, às assembleias de freguesia, por referência a cada partido político, coligação ou grupo de cidadãos – por exemplo, quanto à candidatura do Partido A vão ser considerados os primeiros lugares das listas à assembleia municipal e à câmara municipal (o que significa que, nas candidaturas à assembleia municipal e à câmara municipal uma das candidaturas deve ser encabeçada por uma mulher e a outra por um homem) e às assembleias de freguesia, consideradas no seu conjunto (o que significa que, nas candidaturas, em cada município, às assembleias de freguesia, por referência a cada partido político, coligação ou grupo de cidadãos, metade das/os cabeças de lista devem ser mulheres e a outra metade devem ser homens).

Artigo 9.º

Efeitos do incumprimento

- 1 - Nos casos de listas de candidatura às eleições para a Assembleia da República, a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º, os tribunais nos quais são apresentadas as candidaturas, após as listas terem sido listas definitivamente admitidas, comunica, no prazo de quarenta e oito horas, à CNE o sexo da/o candidata/o colocado no primeiro lugar das listas de candidaturas apresentadas por cada partido político, isoladamente ou em coligação, devendo a CNE, no prazo de 48 horas, a contar da receção da última lista, verificar o cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo anterior.

2 - Nos casos de listas de candidatura às eleições para os órgãos eletivos das autarquias locais, a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º, o tribunal no qual são apresentadas as candidaturas e após as listas terem sido definitivamente admitidas, verifica oficiosamente o cumprimento do disposto no n.º 13 do artigo anterior e, verificando-se uma situação de incumprimento, comunica-o, no prazo de quarenta e oito horas, à CNE.

3 - A verificação de uma situação de incumprimento nos termos dos números anteriores determina:

- a) A sua divulgação através do sítio na Internet da CNE e da CIG com a indicação do incumprimento, nos termos do artigo seguinte;
- b) A redução de 50 % do montante de subvenções públicas para as campanhas eleitorais, nos termos do artigo 11.º

Explicação

Este artigo regula as hipóteses de incumprimento da representação igualitária das/os cabeças de lista. Uma possibilidade seria a rejeição de todas as listas; outra possibilidade seria a divulgação das listas incumpridoras e redução de subvenções públicas para as campanhas eleitorais; sem prejuízo, naturalmente, de outras soluções, ainda não experimentadas. Optou-se pela segunda possibilidade, por duas razões essenciais: (i) trata-se de um regime inovador, que poderá encontrar algumas resistências, pelo que se opta, nesta fase, por uma solução intermédia e menos sancionadora como seria a rejeição das listas; (ii) nos casos de listas de candidatura às eleições para a Assembleia da República, o processo de rejeição da lista poderia ser de difícil execução – recorde-se que, de acordo com a lei eleitoral respetiva, existem vários círculos eleitorais, sendo que as candidaturas são apresentadas em vários tribunais, competentes em função do círculo eleitoral respetivo, e em momentos não necessariamente coincidentes; ora, cada um dos tribunais não tem conhecimento da constituição das listas (logo, das/os cabeças de lista) das candidaturas apresentadas nos outros tribunais dos outros círculos eleitorais. Tornava-se necessário criar um mecanismo de comunicação entre os diversos tribunais ou fazer intervir uma terceira entidade à qual todos os tribunais enviariam as listas. O processo revelava-se de difícil execução pelo que se optou por prever a obrigatoriedade de representação igualitária, cujo incumprimento, nestes casos, não determina rejeição de todas as listas, antes sanciona as candidaturas com a divulgação do incumprimento e cortes nas subvenções (recuperando uma solução originariamente prevista na lei da paridade para outras hipóteses).

Artigo 10.º

Divulgação na Internet pela CNE e pela CIG

- 1 - A CNE assegura, no prazo de 48 após a conclusão de incumprimento prevista no n.º 1 do artigo anterior ou da receção da comunicação prevista no n.º 2 do artigo anterior, a divulgação através do seu sítio na Internet das listas de candidatura que não cumprem o disposto no artigo 8.º, de forma autónoma para cada ato eleitoral e respetivo ano.
- 2 - As listas de candidaturas divulgadas nos termos do número anterior são identificadas pelo círculo eleitoral respetivo e pelo nome do partido político, coligação ou grupo de cidadãos, consoante o caso.
- 3 - No mesmo prazo previsto no n.º 1, a CNE remete à CIG a informação divulgada nos termos do n.º 1, para que a CIG promova também a sua publicação no respetivo sítio da Internet.

Explicação

Este artigo concretiza o modo de execução da sanção prevista na alínea a) do n.º 3 do artigo anterior.

Artigo 11.º

Redução da subvenção para as campanhas eleitorais

Em caso de incumprimento do disposto no artigo 8.º, os partidos, coligações ou grupos de eleitores, consoante o caso, sofrem uma redução de 50 % na participação nos 80% ou 75% da subvenção pública para as campanhas eleitorais previstas, respetivamente, nos n.ºs 1 e 3 do artigo 18.º da Lei n.º 19/2003, de 20 de Junho, na sua redação atual.

Explicação

Este artigo concretiza o modo de execução da sanção prevista na alínea b) do n.º 3 do artigo anterior.

CAPÍTULO IV

Acompanhamento, monitorização e divulgação

Artigo 12.º

Pareceres

- 1- Os partidos, coligações ou grupos de eleitores podem solicitar à CNE pareceres não vinculativos relativamente à interpretação e aplicação da presente lei.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, a CNE pode solicitar a colaboração e o apoio técnico de outras entidades.
- 3- Nos casos previstos no número anterior, ainda que possa ser feita referência à colaboração ou apoio técnico solicitados, o parecer é emitido pela própria CNE, a qual deve garantir que não são emitidos pareceres contraditórios sobre a mesma matéria.
- 4- Os pareceres emitidos nos termos do presente artigo são divulgados no sítio da internet da CNE e remetidos à CIG para disponibilização no respetivo sítio da Internet.

Explicação

Este artigo vem concentrar na CNE competência exclusiva para a emissão de pareceres não vinculativos, quanto à aplicação do presente diploma. Procura solucionar-se um problema verificado aquando da aplicação da lei da paridade: existiam várias entidades com competência para a emissão de pareceres (DGAL; CCDRs), sendo que, em muitos casos, os pareceres eram contraditórios sobre a mesma questão de direito. Desta forma, espera-se que exista uma uniformização nos pareceres emitidos. Naturalmente, considerando que a CNE pode não ter capacidade humana para responder a todos os pareceres e que existe conhecimento técnico nas entidades que tradicionalmente emitiam pareceres, prevê-se que a CNE possa solicitar o seu apoio técnico; contudo, ainda que este apoio técnico possa ser mencionado nos pareceres, os mesmos, no final, são emitidos pela CNE, em nome próprio, a qual deve garantir a não emissão de pareceres contraditórios sobre as mesmas questões. Estes pareceres devem, depois, ser objeto de ampla divulgação, quer no site da CNE quer no site da CIG, consoante quem os procura o faça numa perspetiva de regime eleitoral ou, pelo contrário, de regime de representação igualitária.

Artigo 13.º

Planos para a igualdade

- 1- A Assembleia da República, as assembleias municipais, as assembleias intermunicipais e os partidos políticos elaboram anualmente planos para a igualdade tendentes a:
 - a) Apresentar dados estatísticos que demonstrem a representatividade de cada um dos sexos na estrutura e funcionamento do órgão ou do partido, consoante o caso;

- b) Alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens;
 - c) Promover a eliminação da discriminação em função do sexo;
 - d) Fomentar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional;
 - e) Apresentar medidas concretas de representação igualitária nos respetivos órgãos e, se for o caso, estruturas partidárias.
- 2 - A elaboração dos planos para a igualdade deve seguir o previsto no «Guião para a implementação de planos de igualdade para os órgãos eletivos e partidos políticos», disponível no sítio na Internet da CIG.
- 3 - Os planos para a igualdade são publicados no sítio na Internet de cada órgão ou partido político, consoante o caso, e enviados à CIG para eventual emissão de recomendações.
- 4 - Os planos para a igualdade de cada órgão eletivo e partido político e as eventuais recomendações da CIG são publicadas pela CIG no respetivo sítio na Internet.

Explicação

Por se considerar que a representação igualitária é mais do que o cumprimento de um regime jurídico que impõe representações numéricas, antes uma questão cultural e de consciencialização, e porque uma representação igualitária depende de uma mudança de paradigma e da criação de igualdade de oportunidades a vários níveis, prevê-se a obrigatoriedade de os partidos e os órgãos políticos elaborarem planos de igualdade que incluam diversas matérias, incluindo, mas sem limitar, medidas concretas para a aplicação do presente regime. Trata-se de uma solução inspirada no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto (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).

Artigo 14.º

Deveres de informação

- 1 - Nos casos de listas de candidatura à mesa e a vogal, a que se referem as alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 2.º, no prazo de oito dias após a tomada de posse dos membros eleitos, os órgãos nos quais decorreu o processo eleitoral devem informar a CIG, por correio eletrónico disponibilizado no respetivo sítio da internet, da composição final dos órgãos indicando o nome e sexo de cada uma/um das/dos eleitas/os.
- 2 - Nos casos de listas de candidatura à assembleia intermunicipal, a que se refere a alínea c) do n.º 2 do artigo 2.º, a/o presidente da assembleia intermunicipal, no prazo de oito dias após a tomada de posse de todos os membros eleitos, deve informar a CIG, por correio eletrónico disponibilizado no respetivo sítio da internet, da composição final dos órgãos indicando o nome e sexo de cada uma/um das/dos eleitas/os.
- 3 - A informação a que se referem os números anteriores é:
- a) Enviada em formato digital editável, sendo o sexo das/dos candidatas/os identificado pelas palavras «Feminino» ou «Masculino», consoante a/o candidata/o em causa seja respetivamente do sexo feminino ou masculino, de acordo com a informação constante do registo civil respetivo;
 - b) Disponibilizada no sítio da internet do órgão respetivo.
- 4 - Sempre que, nos casos previstos nos nos 1 e 2 do artigo 2.º, se verifique que, por referência a cada um dos órgãos e nos primeiros seis meses após a tomada de posse dos respetivos membros, houver substituição de membros numa percentagem superior a 10 % do número total de eleitas/os, o órgão em causa deve informar a CIG das substituições efetuadas, expondo os resultados dessas substituições em termos de representatividade de cada um dos sexos.

Explicação

Este artigo vem consagrar diversos deveres de informação a cargo dos órgãos destinatários do regime proposto. A principal necessidade deste regime decorre do facto de a CIG deter determinadas competências, que exigem o conhecimento de determinados dados e informações, contudo, não existia uma obrigação de aqueles órgãos partilharem tais informações ou dados com a CIG o que dificultaria ou impossibilitaria o desempenho das suas funções. Assim sendo, prevêem-se deveres de informação que visam criar cadeias de informação essenciais ao cumprimento das suas funções pela CIG. No caso do n.º 4, o objetivo deste dever de informação é permitir que a CIG tenha dados sobre as substituições, a fim de poder acompanhar as substituições de membros eleitos, que podem estar relacionadas com um fenómeno de contorno do regime da representação igualitária que lhes foi imposto aquando da apresentação das candidaturas. Nesta fase, pretende-se, apenas, que a CIG tenha conhecimento dessas substituições, quando sejam significativas, a fim de poder perceber se é um fenómeno que ocorre ou não com frequência e, no futuro, poder ponderar a adoção de soluções especificamente talhadas para resolver eventuais problemas com as substituições.

Artigo 15.º

Acompanhamento

- 1 - Sem prejuízo das competências atribuídas à CNE nos termos da presente lei, a CIG é a entidade competente para acompanhar a aplicação da presente lei.
- 2 - No prazo de 90 dias a contar da conclusão dos atos eleitorais a que se refere o n.º 1 do artigo 2.º, compete à CIG disponibilizar no respetivo sítio da Internet, a percentagem por sexo de candidatos eleitos por cada partido, coligação ou grupo de eleitores, de forma autónoma para cada ato eleitoral e respetivo ano.

Explicação

O presente artigo atribui à CIG uma competência genérica de acompanhamento da aplicação do regime proposto. Faz, igualmente, impender sobre a CIG a divulgação de dados simples, em jeito de resumo, mas relevantes, sobre os processos eleitorais do n.º 1 do artigo 2.º, findos os respetivos ciclos eleitorais.

Artigo 16.º

Divulgação

- 1 - Nos primeiros seis meses após a entrada em vigor da presente lei ou sempre que a mesma seja alterada, a CIG elabora conteúdos informativos sobre as soluções previstas, quer em termos gerais quer para cada um dos órgãos a que a presente lei se aplica e procede à respetiva disponibilização e divulgação.
- 2 - A CIG deve também promover, de forma continuada, ações de sensibilização e esclarecimento sobre a aplicação da presente lei e sobre as questões de igualdade de género na política.

Explicação

Tendo em conta que, em muitos casos, se concluiu que a atual lei não estava a ser aplicada pelos seus destinatários, fosse por desconhecimento, fosse por incapacidade na sua interpretação e nas obrigações que impunha e considerando que o/a presente projeto/proposta passa a vincular um número mais alargado de atos eleitorais e respetivos órgãos, com soluções mais detalhadas e exigentes, entendeu-se que seria adequado que a CIG implementasse uma especial campanha de divulgação. Pretende-se que esta campanha verse não apenas as soluções genericamente

consagradas, como também que se dirija a cada um dos órgãos em particular, designadamente, salientando os novos deveres que sobre eles recaem. Esta divulgação será importante não apenas aquando da entrada em vigor da lei, como também no contexto de alterações que venha a sofrer. Por outro lado, entende-se que a divulgação da lei não é uma tarefa acabada, impondo que a CIG promova ações de divulgação contínua, não apenas sobre a aplicação da presente lei como também sobre as questões de igualdade de género na política.

Artigo 17.º

Avaliação

Sem prejuízo dos deveres de monitorização e acompanhamento, a cada quatro anos, a CIG elabora e apresenta à Assembleia da República um relatório sobre o impacto da presente lei na promoção da igualdade entre mulheres e homens na composição dos órgãos representativos abrangidos na presente lei, incluindo eventuais sugestões ou propostas de alteração legislativa para o seu aperfeiçoamento.

Explicação

Este artigo vincula a CIG a apresentar à Assembleia da República um relatório sobre o impacto da presente lei. Mantem-se a periodicidade de 4 anos, de forma a poder abranger vários ciclos eleitorais, sob pena de o relatório em causa poder ser pouco ilustrativo dos efeitos da aplicação da lei. A grande alteração relativamente à lei atual está relacionada com o facto de o relatório ter de ser enviado diretamente pela CIG à Assembleia da República, em vez de tal envio ser feito através do Governo. Entende-se que este relatório, dada a sua natureza analítica e técnica, não carece de ser enviado pelo Governo.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 18.º

Sítio na Internet da CIG

- 1 - Para efeitos do disposto na presente lei, a CIG deve criar e manter atualizado um sítio na Internet no qual são disponibilizadas as informações a publicar nos termos da presente lei.
- 2 - O sítio da Internet a que se refere o número anterior pode ser integrado no sítio da internet institucional da CIG desde que se encontre visivelmente autonomizada uma secção relativa à presente lei.

Explicação

Este artigo pretende densificar as referências que, ao longo do diploma, vão sendo feitas ao sítio na internet (site) da CIG. Pretende-se que este site seja uma plataforma acessível e atualizada, que condense a informação que a CIG está vinculada a publicar nos termos do presente projeto/proposta e outra que considere relevante para efeitos da aplicação e interpretação da lei. Clarifica-se que este site não tem de ser um novo site e autónomo, podendo ser integrado no atual site da CIG, contudo, deve estar perfeitamente identificado, para permitir fácil acesso ao mesmo.

Artigo 19.º

Grupo de Trabalho

No prazo de seis meses a contar da publicação da presente lei, o governo cria, nos termos da Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, um grupo de trabalho, de natureza consultiva,

responsável pelo acompanhamento da aplicação da presente lei e das questões de igualdade de género nos órgãos políticos, coordenado pela CIG.

Explicação

Entende-se ser importante a constituição de um grupo de trabalho consultivo, que auxilie a CIG no desempenho das suas competências e na definição de medidas programáticas, no que se refere à aplicação e monitorização da lei da paridade. Atentas as dificuldades de criar estruturas permanentes no âmbito da Administração Pública, entendeu-se que a criação de um grupo de trabalho, que obedeça aos pressupostos de criação de grupos de trabalho vertidos na Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro, seria a solução mais exequível. Os grupos de trabalho são estruturas temporárias, contudo, o seu mandato pode ser prorrogado. A ideia é a de que este grupo de trabalho possa servir de teste a fim de poder concluir-se, ou não, pela necessidade ou adequação de constituição de uma estrutura de natureza permanente, que poderá, depois, vir a ser instituída, se for o caso, em nova revisão do regime jurídico.

Artigo 20.º

Protocolos de cooperação e interoperabilidade

A CIG deve celebrar protocolos de cooperação com outras entidades públicas quanto à partilha de informação e interoperabilidade de sistemas para obtenção de informação, quando tal informação se revele necessária ao cumprimento do disposto na presente lei.

Explicação

Com este artigo pretende introduzir-se uma norma que habilite a CIG a celebrar protocolos de cooperação com outras entidades, mas também um dever de celebrar tais protocolos, por se considerar que a CIG necessita dos mesmos para cumprimento das suas competências atribuídas pelo presente projeto/proposta.

Artigo 21.º

Norma revogatória

É revogada a Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, na sua atual redação.

Explicação

Tendo em conta que o presente projeto/proposta apresenta um novo regime e não uma alteração ao anterior, torna-se necessário revogar a atual Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto. A opção por apresentar um regime novo prende-se com uma mudança de paradigma relativamente ao regime atual, que consagra um regime de paridade, ao passo que o proposto consagra um regime de representação igualitária, mas também porque o regime atual apresenta um número considerável de normas revogadas, o que sugere a necessidade de apresentação de um regime novo e renovado.

Artigo 22.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2026, sem prejuízo do disposto no artigo 19.º.

Explicação

Institui-se um período de *vacatio legis* alargado, não apenas como forma de permitir o conhecimento da lei pelos destinatários, como para permitir que as estruturas, nomeadamente,

partidárias, tenham tempo e capacidade de adaptação à nova lei. Ao mesmo tempo, garante-se que o/a projeto/proposta, a ser aprovado, não impacta nas próximas eleições autárquicas, tendo em conta o pouco tempo que falta para apresentação das candidaturas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J., Haupt, A. B., & Stoll, H. (2009). "What moves parties? The role of public opinion and global economic conditions in Western Europe." *Comparative Political Studies*, 42(5), 611–639..
- Ahrens, P., Chmielewski, K., Lang, S., & Sauer, B. (2020). *Gender equality in politics: Implementing party quotas in Germany and Austria*. Springer.
- Allen, P., & Cutts, D. (2016). "Exploring sex differences in attitudes towards the descriptive and substantive representation of women". *The British Journal of Politics and International Relations*, 18(4), 912–929. DOI:10.1177/1369148116668079
- Almeida, M. A. P. (2009). "Women in Portuguese Politics". *Portuguese Journal of Social Science*, pp. 1-15.
- Almeida, M. A. P. (2019). "As Mulheres no Poder Local em Portugal." In A. Pires, F. Mariano, & I. Veiga (Orgs.), *Mulheres e Eleições* (pp. 195-235). Coimbra: Almedina.
- Amâncio, L., & Santos, M. H. (2021). "Gender equality and modernity in Portugal. An analysis on the obstacles to gender equality in highly qualified professions". *Social Sciences*, 10, 162.
- Archer, G., & Tavares, S. (2005): "Perfil do Autarca – Caracterização dos eleitos locais 2005", SGMAI.
- Archer, J., & Lloyd, B. (2002). *Sex and gender*. Cambridge University Press.
- Assembleia da República Portuguesa. (2006). DAR I Série n.º 106 – X Legislatura, 1ª Sessão Legislativa; Reunião Plenária de 30 de março de 2006.
- Assembleia da República Portuguesa. (2018). DAR — I Série — n.º 74 — XIII Legislatura – 3ª Sessão Legislativa; Reunião Plenária de 20 de abril de 2018.
- Assembleia da República. (1980). "Lei n.º 23/80, de 26 de Julho". *Diário da República*, 1.ª série, n.º 171, 1870-1882.
- Assembleia da República. (2006). "DAR I Série n.º 106 – X Legislatura, 1ª Sessão Legislativa; Reunião Plenária de 30 de Março de 2006." Disponível em <https://www.parlamento.pt/DAR/Paginas/DARISerie.aspx>.
- Assembleia da República. (2006, 8 de junho). DAR I Série n.º 132 – X Legislatura, 1ª Sessão Legislativa; Reunião Plenária.
- Assembleia da República. (2015). Lei Orgânica n.º 4/2015, de 16 de março: Oitava alteração à Lei Eleitoral para a Assembleia Legislativa da Região Autónoma dos Açores, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 267/80, de 8 de agosto..
- Assembleia da República. (2017, 1 de agosto). Lei n.º 62/2017. Diário da República. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/3048133/lei-62-2017-de-1-de-agosto>. Acesso em: 20 de março de 2025.
- Assembleia da República. (2018). "DAR — I Série — N.º 74 (2018.04.20) XIII Legislatura – 3ª Sessão Legislativa; Reunião Plenária de 20 de Abril de 2018."
- Assembleia da República. (2018). "Debates Parlamentares, 19 de abril de 2018". Disponível em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/01/13/03/074/2018-04-19/13?pgs=3-20&org=PLC&plcdf=true>. Acesso em: 14 mar. 2025.
- Assembleia da República. (2018). *Diário da Assembleia da República, Série II-A, n.º 100, 18 de abril de 2018, páginas 42-59*. Disponível em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2a/13/03/100/2018-04-18/59?pgs=42-59&org=PLC&plcdf=true>
- Assembleia da República. (2019). Debates Parlamentares, 7 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://debates.parlamento.pt/catalogo/r3/dar/s2a/13/04/057/2019-02-07/114?pgs=112-123&org=PLC&plcdf=true>. Acesso em: 14 mar. 2025.

Assembleia da República. (2023). "Regimento da Assembleia da República". Disponível em https://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/Legislacao_Anotada/RegimentoAR_Simples.pdf

Assembleia da República. (2023). "Regulamento do Conselho de Administração da Assembleia da República". Disponível em: https://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/Legislacao_Anotada/RegulamentoConselhoAdministracaoAR_simples.pdf

Assembleia da República. (2025). Lei Orgânica n.º 1-A/2025: Diário da República n.º 18/2025, Suplemento, Série I de 2025-01-27

Assembleia da República. (2025). *Detalhe da Iniciativa - Projeto de Lei n.º 42346*. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=42346>

Assembleia da República. (2025, 20 de março). A Lei da Paridade. Parlamento. Disponível em <https://www.parlamento.pt/Parlamento/Paginas/A-lei-da-paridade.aspx>

Assembleia da República. (n.d.). "Iniciativas Legislativas." Disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/paginas/iniciativaslegislativas.aspx>

Assembleia da República. (n.d.). "Intervenção parlamentar." Disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIntervencao.aspx?BID=233089>.

Assembleia da República. (n.d.). "Projeto de Lei – n.º 600/XVI." Disponível em <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/paginas/iniciativaslegislativas.aspx>

Assembleia da República. (n.d.). "Projeto de Resolução n.º 693/XVI"

Assembleia da República. (n.d.). "Projeto de Resolução n.º 93/XIV"

Assembleia da República. (n.d.). "Regulamento do Conselho de Administração da Assembleia da República."

Assembleia da República. (n.d.). Disponível em <https://www.parlamento.pt/Cidadania/Paginas/DAComposicaoOrgaos.aspx>

Bäck, H., Debus, M., & Müller, J. (2014). "Who takes the parliamentary floor? The role of gender in speech-making in the Swedish Riksdag". *Political Research Quarterly*, 67(3), 504–518.

Banaszak, L. A., Beckwith, K., & Rucht, D. (2003). "Women's Movements Facing the Reconfigured State". Cambridge University Press.

Barnes, T. D., & Córdova, A. (2016). Making space for women: Explaining citizen support for legislative gender quotas in Latin America. *The Journal of Politics*, 78(3), 670–686.

Baum, M., & Espírito-Santo, A. (2012). Portugal's quota-parity law: An analysis of its adoption. *West European Politics*, 35(2), 319–342.

Beaman, L., Chattopadhyay, R., Duflo, E., Pande, R., & Topalova, P. (2009). "Powerful women: Does exposure reduce bias?", *Quarterly Journal of Economics*, 124(4), 1497–1540.

Beauregard, K. (2018). Partisanship and the gender gap: Support for gender quotas in Australia. *Australian Journal of Political Science*, 53(3), 290–319.

Beckwith, K. (2007). "Numbers and newness: the descriptive and substantive representation of women". *Canadian Journal of Political Science/Revue canadienne de science politique*, 40(1), 27–49.

Bereni, L., & Lépinard, E. (2004). Women are not a category: Strategies for legitimizing parity in France. *French Review of Political Science*, 54(1), 71–98.

Bjarnegård, E., & Kenny, M. (2016). "Comparing candidate selection: a feminist institutionalist approach". *Government and Opposition*, 51(3), 370–392.

Black, G. (1972): "A theory of political ambition: Career choices and the role of structural incentives". *American Political Science Review*, 66, 144–159. DOI:10.2307/1959283

Bloco de Esquerda. (2005). Programa eleitoral do Bloco de Esquerda às eleições legislativas 2005. Disponível em <https://www.bloco.org/media/programa2005.pdf>

Bloco de Esquerda. (2009). Programa eleitoral do Bloco de Esquerda às eleições legislativas 2009. Disponível em <https://www.bloco.org/documentos/manifestos-eleitorais/item/3204-programa-elei%C3%A7%C3%B5es-legislativas-2009.html>

Bloco de Esquerda. (2011). Compromisso eleitoral do Bloco de Esquerda às eleições legislativas 2011. Disponível em https://www.esquerda.net/sites/default/files/compromisso_eleitoral_0.pdf

Bloco de Esquerda. (2015). Manifesto eleitoral do Bloco de Esquerda às eleições legislativas 2015. Disponível em <https://www.bloco.org/documentos/manifestos-eleitorais/item/3199-manifesto-eleitoral-%E2%80%93-legislativas-2015.html>

Bloco de Esquerda. (2019). Programa eleitoral do Bloco de Esquerda às eleições legislativas 2019. Disponível em <https://programa2019.bloco.org/>

Bloco de Esquerda. (2022). Programa eleitoral do Bloco de Esquerda às eleições legislativas 2022. Disponível em <https://programa2022.bloco.org/wp-content/uploads/2022/01/Programa-a-cores-com-pa%CC%81gina-dupla.pdf>

Bloco de Esquerda. (2024). Programa eleitoral do Bloco de Esquerda às eleições legislativas 2024. Disponível em <https://programa2024.bloco.org/documento-integral/>

Bloco de Esquerda. (2024). Regulamento Eleitoral das Comissões Coordenadoras Distritais e Concelhias. Disponível em <https://www.bloco.org/media/regulamentoCCDC2024.pdf>.

Brechenmacher, S., & Hubbard, C. (2020): "Breaking the Cycle of Gender Exclusion in Political Party Development". The Carnegie Endowment for International Peace.

Burnet, J. E. (2011). "Women Have Found Respect: Gender Quotas, Symbolic Representation, and Female Empowerment in Rwanda." *Politics & Gender*, 7(3), 303-334.

Cabrera, A., Calero, M. L., & Tejer, M. L. (2013). De la representación residual de las mujeres en el parlamento portugués al debate parlamentario de la ley de paridad (2001): Representación mediática de las diputadas en el debate parlamentario. *CIC Cuadernos de Información y Comunicación*, 18, 205–221.

Cabrera, A., Martins, C., & Flores, T. M. (2011). "Media Representations of the Female Members of the Portuguese Parliament: the case of the Parity Parliament". *SBP – Brazilian Journalism Research*, 7(11), 76-94.

Caderno de Encargos: CONSULTA PRÉVIA CPR/6093/2024 - Aquisição de serviços para realização de um estudo de avaliação da aplicação da lei da paridade", 2024

Câmara Municipal de Montijo. (n.d.). "A paridade na política da Câmara Municipal de Montijo." Acesso em 2 de fevereiro de 2025. Disponível em https://www.mun-montijo.pt/cmmontijo/uploads/writer_file/document/9749/a_paridade_na_politica_da_camara_municipal_de_montijo_.pdf

Câmara Municipal do Fundão. (n.d.). "Vereadora da Câmara Municipal do Fundão vence prémio Women 3.0." Acesso em 21 de março de 2025. Disponível em <https://www.cm-fundao.pt/index.php/home/noticias/986-vereadora-da-camara-municipal-do-fundao-vence-premio-women-3-0>

Camilo, R., & Minas, M. (2023): "In my time...: A generational difference in the relation between gender roles and well-being". *Revista Psicologia*, 37(1), 39-52. DOI:10.17575/psicologia.1771.

Campbell, R., Childs, S., & Lovenduski, J. (2004). "Women's equality guarantees and the Conservative Party." *Political Quarterly*, 77, 18–27.

Casaca, S. F. (2010): "A (des)igualdade de género e a precarização do emprego". In V. Ferreira (Ed.), *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias* (pp. 261-291). CITE.

Caul, M. (2001). "Political parties and the adoption of candidate gender quotas: A cross-national analysis." *The Journal of Politics*, 63(4), 1214–1224.

CDS-PP. (2019). Programa eleitoral legislativas 2019. Disponível em https://ephemerajpp.com/wp-content/uploads/2019/08/programaeleitoral_legislativascds19.pdf

CDS-PP. (2022). Compromisso eleitoral 2022. Disponível em https://b0aeab40-c635-4353-910b-6aa274f66d8c.filesusr.com/ugd/f15fb0_dd02ef173f74460098f34f9d851a5033.pdf

CDU. (2005). Programa eleitoral 2005. Disponível em https://static.publico.pt/docs/politica/Progeleitorais/programas/programa2005_CDU.pdf

Celis, K., Childs, S., Kantola, J., & Krook, M. L. (2008). "Rethinking women's substantive representation." *Representation*, 44(2), 99-110

Cerqueira, C., Lamy, S., & Loureiro, D. C. (2024). "A fly in the ointment": The barriers to Portuguese female political participation. *Social Sciences*, 13, 619. DOI:10.3390/ <https://www.mdpi.com/2076-0760/13/11/619>

CHEGA. (2019). *70 Medidas para Reerguer Portugal*. Disponível em <https://partidochega.pt/wp-content/uploads/2019/09/70-MEDIDAS-PARA-REERGUER-PORTUGAL-CHEGA.pdf>

CHEGA. (2021). *Programa Político*. Disponível em https://partidochega.pt/index.php/programa_politico/

CHEGA. (2025). *Programa Eleitoral*. Disponível em <https://pub.portalchega.pt/programaeleitoral/>

Childs, S. L., & Dahlerup, D. (2018). Increasing women's descriptive representation in national parliaments: The involvement and impact of gender and politics scholars. *European Journal of Politics and Gender*, 1(1–2), 185–204. DOI:10.1332/251510818X15272520831094

Clayton, A., & Zetterberg, P. (2018). "Quota shocks: Electoral gender quotas and government spending priorities worldwide." *The Journal of Politics*, 80(3), 916-932. DOI:10.1086/697251

Clayton, A., Josefsson, C., & Wang, V. (2014). "Present without presence? Gender, quotas and debate recognition in the Ugandan Parliament". *Representation*, 50(3), 379–392.

Coffé, H., Saha, S., & Weeks, A. C. (2024). Quotas or parity? How the framing of positive action measures impacts public support and backlash. *Journal of European Public Policy*

Coimbra, B. N. (2024). "O lugar das mulheres na política local: Estudo exploratório acerca das resistências às políticas de ação positiva nas autarquias portuguesas" [Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra]. Repositório da Universidade de Coimbra.

Comissão Europeia, Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão. (1998). *A igualdade em 100 palavras: Glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens*. Serviço das Publicações.

Comissão Europeia. (2020). "The Gender Equality Strategy 2020-2025". Acesso em 2 de fevereiro de 2025. Disponível em: <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>.

Comissão Europeia. (2025): "Relatório de 2025 sobre a Igualdade de Género na UE". Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

Comissão Nacional de Eleições (CNE). (n.d.). Acesso em 2 de fevereiro de 2025. Disponível em: <https://www.cne.pt/content/cne>.

Comissão Nacional de Eleições, Portal da Comissão Nacional de Eleições. Disponível em <https://www.cne.pt>

Comissão Nacional de Eleições. (2009). "Eleições Autárquicas 2009". Disponível em: <https://www.cne.pt/content/eleicoes-autarquicas-2009>. Acesso em: 14 mar. 2025

Comissão Nacional de Eleições. (2022). "Listas de candidatos: 40º círculo eleitoral - Região Autónoma dos Açores". Disponível em: https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/eleicoes/2022_ar/listas_candidatos/2022ar_listas_candidatos_40_circulo_eleitoral_ra_acoresh.pdf

Comissão Nacional de Eleições. (2025). *Eleições / Referendos*. Disponível em <https://www.cne.pt/content/eleicoes-referendos>.

Comissão Nacional de Eleições: "Eleições Autárquicas 2021". Disponível em: [cne.pt/content/eleicoes-autarquicas-2021](https://www.cne.pt/content/eleicoes-autarquicas-2021).

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). (2024, 1 de junho). "Europeias: Chega alega que identidade de género não é um direito humano (C/ÁUDIO)". Disponível em <https://www.cig.gov.pt/2024/06/europeias-chega-alega-que-identidade-de-genero-nao-e-um-direito-humano-c-audio/>.

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). (2009). *Glossário de termos sobre género e desenvolvimento*. In *Ferramentas de trabalho para a integração das questões de género na cooperação para o desenvolvimento da CE*.

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2022). "Poder e tomada de decisão". Disponível em <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/indicadores-2022/poder-e-tomada-de-decisao/>

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2025, fevereiro). "Lista de Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação." Disponível em <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2025/03/Lista-Planos-Municipais-para-a-Igualdade-e-Nao-Discriminacao-fevereiro-2025.pdf>

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (n.d.). "Legislação." Disponível em <https://www.cig.gov.pt/bases-de-dados/legislacao/>

Comité de Direitos Humanos da ONU. (2020): "Observações conclusivas sobre o 5º relatório periódico de Portugal" (CCPR/C/PRT/CO/5). Genebra: Nações Unidas. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/3861506?ln=en&v=pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW). (1989). *Recomendação Geral nº 9: Dados estatísticos sobre a situação das mulheres*.

Comunidade Intermunicipal do Cávado. (2023). "Relatório Final: IMIG Municipais." Acesso em 2 de fevereiro de 2025. Disponível em https://www.cimcavado.pt/wp-content/uploads/2023/01/IMIG-Municipais_Relatorio-Final-1.pdf

Comunidade Intermunicipal do Oeste. (n.d.). "OESTE+IGUAL Relatório de Diagnóstico." Acesso em 2 de fevereiro de 2025. Disponível em <https://api.oestecim.pt/uploads/1/1/Projetos/AcaoSocial/Relatorio.pdf>.

Connel, R. (2006), "Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Work Sites", *Public Administration Review*, 837-849.

Conselho da Europa (2023): "Violence against local and regional elected representatives: A threat to our democracies". Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/portal/-/violence-against-local-and-regional-elected-representatives-a-threat-to-our-democracies>.

Conselho da Europa, Comité de Ministros (2007). "Recomendação CM/Rec(2007)13 do Comité de Ministros relativa à integração da igualdade entre mulheres e homens na educação".

Conselho da Europa. (1996). "Relatório final de atividades." Grupo de Especialidades em Igualdade e Democracia.

Costa, B. F. (2022). "A participação política das mulheres na democracia portuguesa—Um olhar sobre a constituição dos governos nacionais (1976–2019)." *Gênero*, 22(2), 52-82.

Coupland, D. (1991). *Generation X: Tales for an Accelerated Culture*. St. Martin's Press.

Cover, A. (1977): "One good term deserves another: The advantage of incumbency in congressional elections". *American Journal of Political Science*, 21(3), 523-541.

Cutajar, J. (2024): "The Maltese gender corrective mechanism—Dashed hopes and aspirations?", *Journal of International Women's Studies*, 26(7), Artigo 8. Disponível em: <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol26/iss7/8>.

Dahlerup, D. (2005): "Increasing women's political representation: New trends in gender quotas". In *International IDEA, Women in Parliament: Beyond Numbers* (rev. ed.). Stockholm: International IDEA.

Dahlerup, D. (2013). *Women, quotas and politics*. Routledge.

de la Calle, L., Martínez, Á., & Orriols, L. (2010): "Voting without ideology: Evidence from Spain (1979-2008)". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 129(1), 107-129.

Diário de Notícias. (2024, 8 de março). "Ventura critica legado de PS e PSD no que toca às mulheres". Disponível em <https://www.dn.pt/politica/ventura-critica-legado-de-ps-e-psd-no-que-toca-as-mulheres>.

DINÂMIA-CET, Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica e o Território (2011): "Relatório Final do Estudo sobre a aplicação da Lei da Paridade do Projeto de Promoção da Cidadania e Igualdade de Género".

Eder, C., Fortin-Rittberger, J., & Kroeber, C. (2016): "The higher the fewer? Patterns of female representation across levels of government in Germany". *Parliamentary Affairs*, 69(2): 366-386.

EEA Grants. (2025). "Policy Brief: Igualdade de género em Territórios do Interior." Disponível em https://www.eeagrants.gov.pt/media/7494/policybrief_mais.pdf

EIGE. (2015). "Gender Equality Index: Power domain - Portugal." Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/power/PT>. Acesso em: 14 de março de 2025.

EIGE. (2019). "Gender Equality Index: Power domain - Portugal." Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/power/PT>. Acesso em: 14 de março de 2025.

EIGE. (2020). "Gender Equality Index: Power domain - Portugal." Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/power/PT>. Acesso em: 14 de março de 2025.

EIGE. (2021). "Gender Equality Index: Power domain - Portugal." Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/power/PT>. Acesso em: 14 de março de 2025.

EIGE. (2022). "Gender Equality Index: Power domain - Portugal." Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/power/PT>. Acesso em: 14 de março de 2025.

EIGE. (2023). "Gender Equality Index: Power domain - Portugal." Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/power/PT>. Acesso em: 14 de março de 2025.

EIGE. (2024). "Gender Equality Index: Power domain." Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/power>. Acesso em: 14 de março de 2025.

EIGE. (2024). "Gender statistics: Women in national parliaments." Disponível em: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_natparl/bar/year:2024-Q4/geo:EU28,EU27_2020,IPA,EEA,BE,BG,CZ,DK,DE,EE,IE,EL,ES,FR,HR,IT,CY,LV,LT,LU,HU,MT,NL,AT,PL,PT,RO,SI,SK,FI,SE,IS,LI,NO,UK,ME,MK,AL,RS,TR,BA,XK/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_PARL/EGROUP:PARL_SINGLOW. Acesso em: 14 de março de 2025.

Equipa de avaliação: "Inquérito online", 2025.

Espada, I., Vasconcelos, G., & Coucello, A. (2002): "Género e comportamento eleitoral: O eleitorado português e a actividade política das mulheres". Lisboa: Instituto de Estudos para o Desenvolvimento (IED).

Espírito-Santo, A. (2016). Citizens' attitudes towards descriptive representation: The case of women in Portugal. *European Journal of Women's Studies*, 23(1), 43–59. DOI:10.1177/1350506814568036

Espírito-Santo, A., & Sanches, E. R. (2019). "Who gets what? The interactive effect of MPs' sex in committee assignments in Portugal." *Parliamentary Affairs*, 73(2), 450–472. DOI:10.1093/pa/gsz004

Espírito-Santo, A., & Santos, M. H. (2017): "The implementation of gender quotas across different levels of government: the case of Portugal". Paper apresentado no 5th European Conference on Politics and Gender, Lausanne.

Euronews. (2024). *Political violence is on the rise in EU driven by extremism and disillusionment*. Disponível em: <https://www.euronews.com/2024/05/17/political-violence-is-on-the-rise-in-eu-driven-by-extremism-and-disillusionment>.

Euronews. (2024). Violence against German politicians almost doubles in 5 years. Disponível em: <https://www.euronews.com/2024/05/17/violence-against-german-politicians-almost-doubles-in-5-years>.

European Commission (2025): "2025 report on gender equality in the EU". Disponível em: https://commission.europa.eu/document/download/055fdbab-5786-425e-a072-652bf53d8fe4_en?filename=Gender%20Equality%20Report.pdf. Acesso em: 14 mar. 2025.

European Consortium for Political Research (ECPR). (n.d.). Paper Details. Acesso em 2 de fevereiro de 2025. <https://ecpr.eu/Events/Event/PaperDetails/62608>. BTI Project. (2024). "Historic Election: Mexico's New Female President Will Face Old Politics". Acesso em 2 de fevereiro de 2025. <https://blog.bti-project.org/2024/06/07/historic-election-mexicos-new-female-president-will-face-old-politics/>.

Fernandes, A. (1992): "Poder local e democracia". *Sociologia*, 2, 29-59.

Fernandez Poncela, A. M., & Martinez Garcia, A. (2021). "Women and Elections in Mexico." *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 68(247), 151-183. Epub 26 de agosto de 2024. ISSN 0185-1918. DOI:10.22201/fcpys.2448492xe.2023.247.82249.

Ferreira, V. (2011). "Engendering Portugal: Social Change, State Politics and Women's Social Mobilization". In A. C. Pinto (Org.), *Contemporary Portugal* (2nd ed., pp. 153-192). New York: Columbia University Press.

Fialho, A. J., & Fialho, A. C. (2024). *Guia prático do processo eleitoral para a Assembleia da República*. Tribunal Judicial da Comarca de Setúbal. Disponível em: <https://comarcas.tribunais.org.pt/comarcas/pdf2/setubal/pdf/GUIA%20PRÁTICO%20PROCESSO%20ELEITORAL%20ASSEMBLEIA%20REPÚBLICA%202024.pdf>

Folke, O. & Rickne, J., (2016): "The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests". *Comparative Political Studies*, 49(5), pp.567–599. DOI: 10.2139/ssrn.2479239 https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2479239

Foot, D. K., & Stoffman, D. (1998): "Boom, Bust & Echo: How to Profit from the Coming Demographic Shift". Macfarlane Walter & Ross.

Fox, R. L., & Lawless, J. L. (2010): "If only they'd ask: Gender, recruitment, and political ambition". *Journal of Politics*, 72(2), 310–326.

Franceschet, S., & Piscopo, J. M. (2008). "Gender Quotas and Women's Substantive Representation: Lessons from Argentina." *Politics & Gender*, 4(3), 393-425.

Franceschet, S., Krook, M. L., & Piscopo, J. M. (Eds.). (2012). *The impact of gender quotas*. Oxford University Press.

Freidenvall, L., & Krook, M. L. (2011). Discursive strategies for institutional reform: Gender quotas in Sweden and France. In M. L. Krook & F. Mackay (Eds.), *Gender, politics and institutions: Towards a feminist institutionalism* (pp. 42–57). Palgrave Macmillan.

Galligan, Y., Clavero, S., & Calloni, M. (2007). *Gender Politics and Democracy in Post-socialist Europe*. Opladen, Germany: Barbara Budrich.

García Quesada, A. I. (2003, February 23-24). "Putting the mandate into practice: Legal reform in Costa Rica." Paper presented at the International IDEA Workshop "The Implementation of Quotas: Latin American Experiences," Lima, Peru

Gender Quota Database. (n.d.). *Country comparison*. Disponível em <https://genderquota.org/country-comparison>. Acesso em 2 de fevereiro de 2025.

Gerber, E. R., & Lewis, J. B. (2004). Beyond the median: Voter preferences, district heterogeneity, and political representation. *Journal of Political Economy*, 112(6), 1364–1383. DOI:10.1086/424737

Governo de Cabo Verde. (n.d.). Aprovada lei da paridade: Cabo Verde dá um passo histórico e posiciona-se como uma das democracias mais igualitárias do mundo. Acesso em 2 de fevereiro de 2025. <https://www.governo.cv/aprovada-lei-da-paridade-cabo-verde-da-um-passo-historico-e-posiciona-se-como-uma-das-democracias-mais-igualitarias-do-mundo-ulisses-correia-e-silva/>.

Haupt, A. B. (2010). "Parties' responses to economic globalization: What is left for the left and right for the right?" *Party Politics*, 16(1), 5–27.

Hawkesworth, M. (2003). "Congressional Enactments of Race Gender: Toward a Theory of Raced-Gendered Institutions." *American Political Science Review*, 97(4), 529–550.

Heath, R. M., Schwindt-Bayer, L. A., & Taylor-Robinson, M. M. (2005). "Women on the Sidelines: Women's Representation on Committees in Latin American Legislatures." *American Journal of Political Science*, 49(2), 420–436.

Howe, N., & Strauss, W. (2000): "*Millennials Rising: The Next Great Generation*". Vintage.

Htun, M., Lacalle, M., & Micozzi, J. P. (2013). "Does women's presence change legislative behavior? Evidence from Argentina, 1983–2007". *Journal of Politics in Latin America*, 5(1), 95–125.

Hubbard, C., & Grieg, A. (2020): "Men, Power and Politics Program Guidance". National Democratic Institute. Disponível em: www.ndi.org.

Iniciativa Liberal. (2019). "Legislativas 2019". Disponível em <https://iniciativoliberal.pt/legislativas2019/>.

Iniciativa Liberal. (2021). "Declaração de Princípios". Disponível em https://iniciativoliberal.pt/wp-content/uploads/2021/12/Declaracao_Principios_Iniciativa_Liberal.pdf.

Iniciativa Liberal. (2022). "Programa Eleitoral - Legislativas 2022". Disponível em <https://iniciativoliberal.pt/legislativas-2022/programa-eleitoral/>

Iniciativa Liberal. (2023). "Moção De Estratégia Global Lista L - Rui Rocha". Disponível em <https://iniciativoliberal.pt/wp-content/uploads/2023/01/MEG-LISTA-L-Rui-Rocha.pdf>

Instituto Nacional de Estatística (INE). (2025). *Sistema Estatístico Nacional sobre Igualdade de Género*. Disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=IGenero_Acoes&xpid=IGEN&xlang=pt

Instituto Nacional de Estatística. (n.d.). *Indicadores*. Disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0001432&ontexto=bd&selTab=tab2.

International Foundation for Electoral Systems. (2024). *Electoral Justice for All: A Practitioner's Guide to Increasing Women's Access to Electoral Justice*.

Ipsos UK & Global Institute for Women's Leadership at King's College London. (2025): "Attitudes toward gender equality". King's Business School.

Ipsos. (2024): "International Women's Day 2024: Report". Disponível em: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2024-06/International-Womens-day-2024-report.pdf>

Jacobsen, J. P. (1998). *The economics of gender* (q). Hoboken, NJ: Blackwell Publishing Ltd.

Jenson, J., & Valiente, C. (2003). "Comparing Two Movements for Gender Parity: France and Spain". In Banaszak, L. A., Beckwith, K., & Rucht, D. (Eds.), *Women's Movements Facing the Reconfigured State*. Cambridge: Cambridge University Press.

Jordão, A. (2000): "Protagonistas do poder local: obstáculos e oportunidades". *Ex aequo*, 2/3,117-123.

Jordão, A. (2019): "Eleições Autárquicas - 40 anos de Poder Local". *Mulheres e Eleições*, organizado por A. Pires, F. Mariano & I. Veiga, 169-193. Coimbra: Almedina.

Jornal Imediato, "Susana Oliveira renuncia ao cargo de vereadora na Câmara de Penafiel", 19 de março de 2025, disponível em: <https://www.imediato.pt/susana-oliveira-renuncia-ao-cargo-de-vereadora-na-camara-municipal-de-penafiel/>

Jornal Público (2009). Disponível em <https://www.publico.pt/2009/11/13/politica/noticia/lei-da-paridade-nao-fecha-portas-a-discriminacao-1409714>. Acesso em: 14 mar. 2025.

Junta de Freguesia da Póvoa de Santa Iria e Forte da Casa. (n.d.). "Mensagem da Presidente." Disponível em <https://jf-povoaforte.pt/mensagem-da-presidente/>

Ketelaars, P., & Van Aelst, P. (2021). An actor approach to mediatization: Linking politicians' media perceptions, communication behaviour and appearances in the news. *Politics of the Low Countries*, 3(1), 5–31. DOI:10.5553/PLC/000004

Klingemann, H.-D., Hofferbert, R. I., & Budge, I. (1994). *Parties, policies, and democracy*. Boulder, CO: Westview Press. Mansergh, L., & Thomson, R. (2007). Election pledges, party competition and policymaking. *Comparative Politics*, 39, 311–329. Naurin, E. (2014). Is a promise a promise? Election pledge fulfilment in comparative perspective using Sweden as an example. *West European Politics*, 37(5), 1046–1064.

Krook, M. L. (2009). *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Worldwide*. New York: Oxford University Press.

Krook, M. L. (2010): "Why are fewer women than men elected? Gender and the dynamics of candidate selection". *Political Studies Review*, 8, 155–168.

Krook, M. L., Franceschet, S., & Piscopo, J. M. (2009): "The impact of gender quotas: A research agenda". Paper apresentado na *First European Conference on Politics and Gender*, Queen's University Belfast, Northern Ireland.

Krook, Mona Lena, Joni Lovenduski, and Judith Squires (2009). "Gender Quotas and Models of Political Citizenship", *British Journal of Political Science*, 39:4, 781–803

Lawless, J. L., & Fox, R. L. (2010). "It still takes a candidate: why women don't run for office." Cambridge University Press. DOI:10.1017/CBO9780511778797.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Linsley, B., Marie, A., Martin, R., & Stacey, L. (2006): "Women in chamber. Barriers to female representation in local politics". London: *The New Politics Network*.
- Lipovetsky, G. (2000). *A terceira mulher—Permanência e revolução no feminino*. Instituto Piaget.
- Lisboa, M., & Teixeira, A. L. (2016): "Género e tomada de decisão política em Portugal". In I. H. Jesus, P. G. Ribeiro, R. Mira & Z. O. Castro (Eds.), *Falar de mulheres. Dez anos depois* (pp. 107-121). Húmus.
- Lisboa, M., Frias, G., Roque, A., & Cerejo, D. (2006). "Participação das mulheres nas elites políticas e económicas no Portugal democrático (25 de Abril de 1974 a 2004)." *Revista da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas*, 18, 163–187.
- LIVRE. (2019). Programa Eleitoral LIVRE - Legislativas 2019. Disponível em <https://partidolivre.pt/wp-content/uploads/2019/08/Programa-Eleitoral-LIVRE-Legislativas-2019.pdf>
- LIVRE. (2021). Programa Eleitoral 2022. Disponível em https://partidolivre.pt/wp-content/uploads/2021/12/Programa_Eleitoral_2022.pdf
- LIVRE. (2023). *Regulamento dos Núcleos Territoriais*.
- LIVRE. (2024). *Programa Eleitoral - Legislativas 2024*. Disponível em <https://programa.partidolivre.pt/>
- LIVRE. (2025). *Documentos*. Disponível em <https://partidolivre.pt/documentos> .
- LIVRE. (n.d.). *Estatutos do LIVRE*. Disponível em <https://partidolivre.pt/documentos/estatutos-do-livre>.
- Lopes, A. M. (2009). "Desigualdades de género no poder local: duas autarquias em estudo." Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra.
- Macfarlane Walter & Ross. Mackellar, L. (2004): "The *Baby Boomers* as Elderly: Implications for Private and Public Pensions". Springer.
- Maestas, C. D., Fulton, S., Maisel, S., & Stone, W. J. (2006). When to risk it? Institutions, ambitions, and the decision to run for the U.S. House. *American Political Science Review*, 100, 195–208. DOI:10.1017/S0003055406062101
- Mansbridge, J. (1999). Should Blacks represent Blacks and women represent women? A contingent "yes". *The Journal of Politics*, 61(3), 628–657
- Martins, M. M., & Teixeira, C. P. (2005): "O funcionamento dos partidos e a participação das mulheres na vida política e partidária em Portugal". Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres 117-123.
- Matland, R. (1998): "Women's representation in national legislatures: developed and developing countries". *Legislative Studies Quarterly*, 23(1), 109-125. DOI:10.2307/440217. https://www.researchgate.net/profile/Richard-Matland/publication/235967629_Women's_Representation_in_National_Legislatures_Developed_and_Developing_Countries/links/0046351d88f4b9d0df000000/Womens-Representation-in-National-Legislatures-Developed-and-Developing-Countries.pdf
- Medida 434 da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Avaliação da aplicação da lei da paridade (Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março)
- Meier, P. (2005). "The mutual contagion effect of legal and party quotas." *Party Politics*, 10(5), 583–600. DOI:10.1177/1354068804045389.
- Mendes, M. M. (1993). "As elites políticas num concelho da Área Metropolitana do Porto." *Sociologia, Problemas e Práticas*, 14, 177-198.

Ministério da Administração Interna. (2019). "Eleições Legislativas 2019". Disponível em: <https://www.eleicoes.mai.gov.pt/legislativas2019/index.html>. Acesso em: 14 mar. 2025.

Ministério da Administração Interna. (2022). "Resultados das Eleições Legislativas 2022". Disponível em: <https://www.eleicoes.mai.gov.pt/legislativas2022/resultados/globais>. Acesso em: 14 mar. 2025.

Ministério da Administração Interna. (2024). "Resultados das Eleições Legislativas 2024". Disponível em: <https://www.eleicoes.mai.gov.pt/legislativas2024/resultados/globais>. Acesso em: 14 mar. 2025.

Ministerio de Igualdad. (2025, 2 de fevereiro). *El Gobierno aprueba el Proyecto de Ley Orgánica de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres*. Governo de Espanha. Disponível em <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/el-gobierno-aprueba-el-proyecto-de-ley-organica-de-representacion-paritaria-y-presencia-equilibrada-de-mujeres-y-hombres/>

Monteiro, A. C. (n.d.). Afirmar a direita: Uma nova agenda política. CDS-PP. Disponível em <https://www.cds.pt/pdf/congressos/XXIII/popes/AFIRMARADIREITAUmanovaagendapol%EDtica-AntonioCarlosMonteiro.pdf>

Monteiro, R. (2011): "A política de quotas em Portugal: O papel dos partidos políticos e do feminismo de Estado". *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 92, 31–50. [DOI:10.4000/rccs.3953](https://doi.org/10.4000/rccs.3953)

Monteiro, R. (2023): "O lugar das mulheres e da igualdade no desenvolvimento local: Contributos e desafios das abordagens das políticas de igualdade para os modelos de desenvolvimento local". In A. Monteiro & A. Fragoso (Eds.), *Desenvolvimento Local em Portugal* (pp. 109-134). Porto: Afrontamento.

Município de Ourém. (n.d.). "Integra-te – Jovens Autarcas." Acesso em 21 de março de 2025. Disponível em <https://integra-te.ourem.pt/?p=353>

Norris, P., & Lovenduski, J. (1995). "Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament". Cambridge, UK: Cambridge University Press.

O'Brien, A. (2024). "Could Mexico Elect Its First Woman President?" Ms. Magazine. Acesso em 2 de fevereiro de 2025. <https://msmagazine.com/2024/02/29/mexico-woman-president/>.

Observador. (2019, 27 de agosto). "Lista da Iniciativa Liberal às legislativas foi recusada por ter mulheres a mais". Disponível em <https://observador.pt/2019/08/27/lista-da-iniciativa-liberal-as-legislativas-foi-recusada-por-ter-mulheres-a-mais/>.

OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico): "Applying Evaluation Criteria Thoughtfully", OECD Publishing, Paris, 2021, [DOI:10.1787/543e84ed-en](https://doi.org/10.1787/543e84ed-en).

Oeste CIM. (n.d.). "Relatório." Acesso em 2 de fevereiro de 2025. Disponível em <https://api.oestecim.pt/uploads/1/1/Projetos/AcaoSocial/Relatorio.pdf>.

Organização das Nações Unidas. (2015). *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 17: Parcerias e meios de implementação*.

Organização das Nações Unidas. (2020). "Concluding observations on the 5th periodic report of Portugal: Human Rights Committee (CCPR/C/PRT/CO/5)". Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/3861506?ln=en&v=pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

Organização das Nações Unidas. (2024, 25 de outubro). *Recomendação Geral n.º 40 sobre a representação igual e inclusiva das mulheres nos sistemas de tomada de decisão (CEDAW/C/GC/40)*. Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)

Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE (2006). *Glossary on gender-related terms*. Organization for Security and Co-operation in Europe. Disponível em <https://www.osce.org/files/f/documents/1/2/26397.pdf>

Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE) (2019): "Portugal Parliamentary Elections 6 October 2019: ODIHR Needs Assessment Mission Report". Disponível em <https://www.osce.org/files/f/documents/8/b/426578.pdf>.

Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE). Special Election Assessment Mission, European Parliament Elections, 6-9 June 2024. Disponível em: https://www.osce.org/files/f/documents/1/8/570492_2.pdf.

OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (1991). "Documento da Reunião de Moscovo da Conferência sobre a Dimensão Humana da CSCE". Disponível em <https://www.osce.org/files/f/documents/2/3/14310.pdf>

OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2020): "Political Participation of Women: A Global Perspective". Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/b/426578.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2022): "Early Parliamentary Elections, 30 January 2022".

OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2023): "Women's Participation in Political Processes: A Comparative Analysis". Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/f/c/562773.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.

OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa). (2024): "Early Parliamentary Elections, 10 March 2024".

PAN. (2019). *Programa eleitoral do PAN às eleições legislativas 2019*. Disponível em <https://www.pan.com.pt/eleicoes/eleicoes-legislativas-2019/programa-eleitoral/programa-eleitoral-em-pdf-versao-impresso/>

PAN. (2024). *Programa eleitoral do PAN às eleições legislativas 2024*. Disponível em <https://2024.pan.com.pt/program>.

Partido Social Democrata (PSD). (2005). Programa Eleitoral 2005. Acesso em 2 de fevereiro de 2025. <https://www.psd.pt/sites/default/files/2020-09/programa-eleitoral-2005.pdf>.

Partido Social Democrata (PSD). (2009). Programa Eleitoral 2009. Acesso em 2 de fevereiro de 2025. <https://www.psd.pt/sites/default/files/2020-09/programa-eleitoral-2009.pdf>.

Partido Social Democrata (PSD). (2022). Programa Eleitoral 2022. Acesso em 2 de fevereiro de 2025. <https://www.psd.pt/sites/default/files/2022-03/Programa%20Eleitoral%202022.pdf>.

Partido Social Democrata. (2023). *Estatutos Nacionais do PSD*. Disponível em <https://www.psd.pt/sites/default/files/2024-04/Estatutos%20Nacionais%20PSD%202023.pdf>.

Partido Socialista. (2005). *Compromisso de Governo para Portugal 2005-09: Voltar a Acreditar - Bases Programáticas*. Disponível em https://ps.pt/wp-content/uploads/2021/03/2005.20.fev_Compromisso.de_Governo.para_Portugal.2005-09_Voltar.a.Acreditar_Bases.Programaticas.pdf.

Partido Socialista. (2009). *Programa de Governo do Partido Socialista: Avançar Portugal 2009-2013*. Disponível em: https://ps.pt/wp-content/uploads/2021/03/2009.27.set_Programa.de_Governo.do_Partido.Socialista_Avançar.Portugal.2009.2013.pdf

Partido Socialista. (2011). *Programa Eleitoral 2011-2015: Defender Portugal, Construir o Futuro*. Disponível em https://ps.pt/wp-content/uploads/2021/03/2011.5.jun_PS_Programa.Eleitoral.2011-2015.Defender.Portugal.Construir.o.Futuro.pdf.

Partido Socialista. (2018). *Estatutos do Partido Socialista*. Recuperado de <https://ps.pt/wp-content/uploads/2022/04/Estatutos-PS-junho2018.pdf>

Partido Socialista. (2019). Programa Eleitoral PS 2019. Disponível em <https://ps.pt/wp-content/uploads/2021/02/Programa-Eleitoral-PS-2019.pdf>.

Partido Socialista. (2022). "Regulamento Geral das Mulheres Socialistas – Igualdade e Direitos." Disponível em <https://ps.pt/wp-content/uploads/2024/05/REGULAMENTO-GERAL-MS-ID-2022.pdf>

Partido Socialista. (2022). Programa Eleitoral PS 2022. Disponível em https://ps.pt/wp-content/uploads/2021/09/Programa-Eleitoral-PS2022_v5_6Jan_pagsoltas-1.pdf.

Partido Socialista. (2024). Plano de Ação para Portugal Inteiro 2024. Disponível em https://ps.pt/wp-content/uploads/2024/02/PS-Portugal_Inteiro_2024-6.pdf.

Paxton, P. M., Hughes, M. M., & Barnes, T. D. (2020). "Women, politics, and power: A global perspective" (4th ed.). Rowman & Littlefield.

PCP. (2009). Programa eleitoral do PCP às eleições legislativas 2009. Disponível em <https://www.cdu.pt/2011/programa-eleitoral-do-pcp-%C3%A0s-elei%C3%A7%C3%B5es-legislativas-2009.html>

PCP. (2011). Compromisso eleitoral: Com o PCP soluções para Portugal - Legislativas 2011. Disponível em https://www.pcp.pt/sites/default/files/documentos/2011_compromisso_eleitoral_pcp_legislativas.pdf

PCP. (2015). Programa eleitoral do PCP às eleições legislativas 2015. Disponível em https://cdu.pt/legislativas2015/files/programa_eleitoral_pcp_legislativas_2015.pdf

PCP. (2019). Programa eleitoral do PCP às eleições legislativas 2019. Disponível em <https://www.cdu.pt/2022/programa-eleitoral-do-pcp-2019>

PCP. (2022). Compromisso eleitoral: Com o PCP soluções para Portugal - Legislativas 2022. Disponível em https://www.pcp.pt/sites/default/files/documentos/2022_compromisso_eleitoral_pcp.pdf

PCP. (2024). Programa eleitoral do PCP às eleições legislativas 2024. Disponível em https://www.pcp.pt/sites/default/files/documentos/2024_programa_eleitoral_pcp.pdf

Peça, M. P. M. C. (2010). "Os Movimentos de Mulheres em Portugal—Uma Análise da Noticiabilidade na Imprensa Portuguesa." (Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra). Disponível em <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/12644>

Pew Research Center. (2010): "The *Baby Boomers*: The Gloomiest Generation".

Pew Research Center. (2018): "Defining Generations: Where *Millennials* End and Generation Z Begins". Disponível em: <https://www.pewresearch.org>.

Pew Research Center. (2019): "On the Cusp of Adulthood and Facing an Uncertain Future: What We Know About Gen Z So Far".

Pimenta, S. S. A. (2011): "Trabalho-Família: Uma questão de equilíbrio? Relações com o conflito, a facilitação e contributos para a satisfação e bem-estar psicológico". Dissertação de Mestrado em Ciências da Família, Instituto de Ciências da Família; Universidade Católica Portuguesa.

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres. (2022). "CEDAW: O que falta fazer em Portugal 2022". Disponível em <https://plataformamulheres.org.pt/projectos/cedaw/>

PORDATA. (n.d.). Deputados. Disponível em <https://www.pordata.pt/pt/search?search=deputados>.

Portugal: "Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro", Diário da República n.º 249/2017, I Série, 29 de dezembro, 2017

Portugal: "Lei n.º 26/2019, de 28 de março", Diário da República n.º 62/2019, I Série, 28 de março, 2019

Portugal: "Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto", Diário da República n.º 160/2018, I Série, 21 de agosto, 2018

Portugal: "Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto", Diário da República n.º 147/2017, I Série, 1 de agosto, 2017

Portugal: "Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro", Diário da República n.º 253/2020, 1º Suplemento, I Série, 31 de dezembro, 2020

Presidência da República Portuguesa. (n.d.). "Conselho de Estado". Disponível em: <https://www.arquivo.presidencia.pt/details?id=13464>. Acesso em 2 de fevereiro de 2025.

Presidência da República Portuguesa. (n.d.). "Conselho de Estado". Disponível em: <https://www.presidencia.pt/presidente-da-republica/as-funcoes/conselho-de-estado/>. Acesso em 2 de fevereiro de 2025.

Presidência do Conselho de Ministros. (2010, 25 de maio). "Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010." Diário da República, 1.ª série, n.º 101, 1769-1770. Disponível em <https://files.dre.pt/1s/2010/05/10100/0176901770.pdf>.

Presidência do Conselho de Ministros. (2023, 12 de dezembro). "Regulamento do Programa Câmara dos Jovens do Município de Abrantes." Disponível em <https://files.diariodarepublica.pt/2s/2023/12/245000000/0017200177.pdf>

Público. (2018). PSD impõe disciplina de voto a favor da nova lei da paridade. Acesso em 2 de fevereiro de 2025. <https://www.publico.pt/2018/04/19/politica/noticia/psd-impoe-disciplina-de-voto-a-favor-da-nova-lei-da-paridade-1811004>.

Público. (2024, 1 de abril). "Ministra pede que ideias retrógradas não impeçam Forças Armadas de avançar." Disponível em <https://www.publico.pt/2024/04/01/politica/noticia/ministra-pede-ideias-retrogradas-nao-impecam-forcas-armadas-contar-2085467>

Público. (2024, 14 de janeiro). "Há 400 milhões para igualdade de género? Os factos por trás das três afirmações de Ventura na convenção do Chega". Disponível em <https://www.publico.pt/2024/01/14/politica/noticia/ha-400-milhoes-igualdade-genero-factos-tres-afirmacoes-ventura-convencao-chega-2076786>.

Regulamento Eleitoral e de Funcionamento dos Órgãos Locais. Disponível em https://www.pan.com.pt/files/uploads/2019/01/PAN-RegulamentoEleitoralOrgaos_2018.pdf.

Reino de Espanha. (2024, 1 de agosto). *Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, Art. 44*. Boletín Oficial del Estado. Disponível em <https://www.boe.es>

Reis, M. J. P. (2021): "Representação Mediática sobre Mulheres na Política em Portugal". Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Comunicação Estratégica: Publicidade e Relações Públicas, [2º ciclo de estudos ou mestrado integrado]. Orientador: Prof. Doutora Sónia de Sá.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018: Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 1ª série, 2018

República Portuguesa. (2006, 21 de agosto, alterada em 2019). *Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto – Lei da Paridade nos órgãos colegiais representativos (redação dada pela Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março)*. Diário da República. Disponível em <https://dre.pt>

République Française. (1988, 11 de março, alterada em 2020). *Loi n° 88-227 relative à la transparence financière de la vie politique, Art. 9-1*. Journal Officiel de la République Française. Disponível em <https://www.legifrance.gouv.fr>

Ribeiro, A. (2021): "A sub-representação política das mulheres no governo local é irrelevante? Revisão do que sabemos e do que falta saber em Portugal". *Ex æquo*, (44), 19-38. DOI:10.22355/exaequo.2021.44.03

Rodrigues, M. (2022): "Can even still be uneven? The effect of quotas in Portuguese local governments". Londres: Local Government Studies, Informa UK Limited. Recuperado de DOI:10.1080/03003930.2022.2077729

Rohde, D. W. (1979): "Risk bearing and progressive ambition: The case of the United States House of Representatives". *American Journal of Political Science*, 23, 1–26. DOI:10.2307/2110769

RTP. (2024, 13 de janeiro). "Ventura promete cortar todos os subsídios às associações da igualdade de género". Disponível em https://www.rtp.pt/noticias/politica/ventura-promete-cortar-todos-os-subsidios-as-associacoes-da-igualdade-de-genero_n1543204.

- Ruedin, D. (2013): "Why aren't they there? the political representation of women, ethnic groups and issue positions in legislatures". UK: ECPR Press.
- Rule, W. (1987): "Electoral systems, contextual factors, and women's opportunity for election to parliament in twenty-three democracies". *Western Political Quarterly* 40, 477-98.
- Santos, M. H. (2014): "A participação das mulheres na política e o acesso ao poder: alguns obstáculos". In E. Ferreira et al. (Eds.), *Percursos feministas: desafiar os tempos*. UMAR / Universidade Feminista.
- Santos, M. H. (2017). "A Participação das Mulheres na Política—Um Olhar Especial no Poder Local". *Divulgar—Comissão Para a Cidadania e a Igualdade de Género*.
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2010): "A (in)justiça relativa da ação afirmativa: A influência do género na controvérsia sobre as quotas baseadas no sexo [The relative (in)justice of affirmative action: The influence of gender in the controversy about sex-based quotas]". *Análise Psicológica*, 28, 43-57.
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2010): "A competência política, a desigualdade de género e as medidas de acção positiva: Uma questão 'natural' ou de 'competência'? [Political competence, gender inequality and affirmative action: A 'natural' issue or a 'competence' one]". *Psicologia*, 24, 117-140.
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2012): "Resistências à igualdade de género na política". *Ex Aequo*, 25, 37-51.
- Santos, M. H., & Amâncio, L. (2016): "Gender inequalities in highly qualified professions: A social psychological analysis". *Journal of Social and Political Psychology*, 4(1), 427-443
- Santos, M. H., Teixeira, A. L., & Espírito-Santo, A (2018): "Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo: Análise longitudinal". Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Sapo. (2018). PSD vota a favor das propostas do governo para reforçar paridade. Acesso em 2 de fevereiro de 2025. <https://24.sapo.pt/atualidade/artigos/psd-vota-a-favor-das-propostas-do-governo-para-reforcar-paridade>.
- Saraiva, A. P. (2017): "Liderança política no feminino. As presidentes de câmara no poder local em Portugal". *Faces de Eva: Estudos sobre a Mulher*, 37, 41-61
- Sartori, Giovanni. (2005). *Parties and Party Systems: A Framework for Analysis*. Essex: ECPR.
- Schlesinger, J. A. (1966). *Ambition and politics: Political careers in the United States*. Rand McNally.
- Scott, J. W. (2005). *Parité! Sexual equality and the crisis of French universalism*. University of Chicago Press.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016): *Generation Z Goes to College*. Jossey-Bass.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2019): *Generation Z: A Century in the Making*. Routledge.
- Shvedova, N. (2005): "Obstacles to women's participation in parliament". In J. Ballington & A. Karam (Eds.), *Women in parliament: beyond numbers*. International Institute for Democracy and Electoral Assistance
- Silva, E. (2002). "Barreiras à entrada no mercado político - As eleições autárquicas portuguesas". *Sociologia*, 12, 145-154.
- Silva, J. C. C. da. (2019). "Lei da paridade: onze anos de representatividade de género." (Dissertação de Mestrado, ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa). Disponível em https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/19097/1/master_joana_cardoso_silva.pdf
- Silveirinha, M. J. (2004). "Identidades, Media e Política—O Espaço Convencional nas Democracias Liberais." Lisboa: Livros Horizonte.

- Simón, P., & Verge, T. (2017). "Gender quotas and political representation in Spain and Portugal: Electoral competition, learning and emulation". *South European Society and Politics*, 22(2), 179-195. DOI:10.1080/13608746.2016.1244890
- Somer-Topcu, Z. (2009). "Timely decisions: The effects of past national elections on party policy change." *The Journal of Politics*, 71(1), 238–248.
- Tamale, S. (2000). "When Hens Begin to Crow: Gender and Parliamentary Politics in Uganda". Boulder, CO: Perseus.
- Tapscott, D. (2008): *Growing Up Digital: How the Net Generation is Changing Your World*. McGraw-Hill.
- Tavares, S., et al. (2009): "Perfil do Autarca – Caracterização dos Eleitos Locais 2009", SGMAI.
- Tavares, S., et al. (2013): "Perfil do Autarca – Caracterização dos Eleitos Locais 2013", SGMAI.
- Tavares, Sónia et al.: "Perfil do Autarca – Caracterização dos Eleitos Locais 2013", Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna.
- Teixeira, A. L. (2016): "Desigualdades de género nos cargos políticos em Portugal: do poder central ao poder local" (Tese de Doutoramento não publicada). Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.
- Togebly, L. (1994): "Political implications of increasing numbers of women in the labor force". *Comparative Political Studies*, 27, 211-40. DOI:10.1177/0010414094027002003.
- Tribunal Constitucional. (1989). Acórdão n.º 527/1989.
- Tribunal Constitucional. (1989). Acórdão n.º 539/1989.
- Tribunal Constitucional. (1989). Acórdão n.º 527/1989.
- Tribunal Constitucional. (1989). Acórdão n.º 539/1989.
- Tribunal Constitucional. (1993). Acórdão n.º 723/1993.
- Tribunal Constitucional. (1993). Acórdão n.º 744/1993.
- Tribunal Constitucional. (1993). Acórdão n.º 723/1993.
- Tribunal Constitucional. (1993). Acórdão n.º 744/1993.
- Tribunal Constitucional. (2001). Acórdão n.º 527/2001, Processo n.º 756/2001.
- Tribunal Constitucional. (2001). Acórdão n.º 597/2001, Processo n.º 804/2001.
- Tribunal Constitucional. (2002). Acórdão n.º 10/2002, Processo n.º 839/2001.
- Tribunal Constitucional. (2017). Acórdão n.º 522/17.
- Tribunal Constitucional. (2017). Acórdão n.º 524/17.
- Tribunal Constitucional. (2017). Acórdão n.º 529/2017.
- Tribunal Constitucional. (2017). Acórdão n.º 531/17.
- Tribunal Constitucional. (2017). Acórdão n.º 529/2017.
- Tribunal Constitucional. (2019). Acórdão n.º 458/2019.
- Tribunal Constitucional. (2019). Acórdão n.º 462/2019.
- Tribunal Constitucional. (2019). Acórdão n.º 462/2019.
- Tribunal Constitucional. (2021). Acórdão n.º 530/1.
- Tribunal Constitucional. (2021). Acórdão n.º 548/1.
- Tribunal Constitucional. (2021). Acórdão n.º 680/2021.

- Tribunal Constitucional. (2021). Acórdão n.º 693/2021.
- Tribunal Constitucional. (2021). Acórdão n.º 703/2021.
- Tribunal Constitucional. (2021). Acórdão n.º 690/2021.
- Tribunal Constitucional. (2021). Acórdão n.º 702/2021.
- Tribunal Constitucional. (2022). Acórdão n.º 20/2022
- Tribunal Constitucional. (2022). Acórdão n.º 21/2022.
- Tribunal Constitucional. (2025). Acórdão n.º 128/2025. Disponível em <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20240128.html>.
- Tribunal Europeu dos Direitos Humanos. (n.d.). "Zevnik e Outros v. Eslovénia (54893/18)". Disponível em: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-199209>. Acesso em: 14 mar. 2025.
- Tribunal Judicial da Comarca de Santarém (2021): "Relatório Anual 2021". Disponível em: https://comarcas.tribunais.org.pt/comarcas/pdf2/santarem/pdf/RELAT%C3%93RIO%202021-%20FINAL_compressed.pdf
- Turnbull, B. (2019): "Quotas as opportunities and obstacles: Revisiting gender quotas in India". Sarasota: Sociology Sarasota Manatee Campus Faculty Publications. https://digitalcommons.usf.edu/soc_facpub_sm/4.
- TVI Notícias (2009). Disponível em <https://tvi.iol.pt/noticias/politica/parlamento/lei-da-paridade-mulheres-eleitas-deixam-cargos>. Acesso em: 14 mar. 2025.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy—and Completely Unprepared for Adulthood*. Atria Books.
- UN Women & UNDP. (2017). *Preventing violence against women in elections: A programming guide*.
- UN Women. (2021). *Guidance note: Preventing violence against women in politics*. Leadership and Governance Section.
- UN Women. (2021): "Facts and figures: Women's leadership and political participation". Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/articles/facts-and-figures/facts-and-figures-womens-leadership-and-political-participation>. Acesso em: 14 de março de 2025.
- União Interparlamentar (UIP). (2021). "Eleições no México - Câmara dos Deputados". Acesso em 2 de fevereiro de 2025. <https://data.ipu.org/parliament/MX/MX-LC01/election/MX-LC01-E20210606/>.
- Organização das Nações Unidas (2018). *Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences on violence against women in politics, Violence against women in politics: note / by the Secretary-General*.
- Organização das Nações Unidas. (2020): "Concluding observations on the 5th periodic report of Portugal: Human Rights Committee" (CCPR/C/PRT/CO/5). Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/3861506?ln=en&v=pdf>
- Universidade do Minho. (n.d.). "Relatório CEDAW - versão digital". Disponível em: <https://www.uminho.pt/PT/uminho/Igualdade-Diversidade-Inclusao/Igualdade-Genero/Legislacao/relatorio-cedaw-versao-digital.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2025.
- Valdini, M. E. (2019). "The Inclusion Calculation: Why Men Appropriate Women's Representation". New York: Oxford University Press.
- Van der Pas, D. J., & Aaldering, L. (2020). "Gender differences in political media coverage: a meta-analysis." *Journal of Communication*, 70, 114-143. DOI:10.1093/joc/jqz046

Verge, T., & Tormos, R. (2023). Shaping support for public policies: Legitimacy cues and question wording effects in the case of gender quotas. *Journal of Elections, Public Opinion and Parties*, 33(1), 137–148.

Weeks, A. C. (2019). "Quotas and Party Priorities: Direct and Indirect Effects of Quota Laws." *Political Research Quarterly*, 72(4), 849–862. DOI:10.1177/1065912919828128. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1065912918809493>

White, J. (2020): *Generation Z: A Century in the Making*. Routledge.

White, J. B., & Gardner, W. L. (2009): "Think women, think warm: Stereotype content activation in women with a salient gender identity, using a modified Stroop task". *Sex Roles*, 60(3-4), 247-260

Wolfram, H. J., Mohr, G., & Borchert, J. (2008): "Gender role self-concept, gender-role conflict, and well-being in male primary school teachers". *Sex Roles*, 60(1-2), 114-127.

Xydias, C. (2014). "Women's Rights in Germany: Generations and Gender Quotas." *Politics & Gender*, 10(1), 4-32.