



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

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

*Em conformidade com o artigo 9º n.º 2 da Lei n.º 26/2019, de 28 de março*

# COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

## FICHA TÉCNICA

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

Regime de representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública: 2022

Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares  
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género  
[www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt) | [cig@cig.gov.pt](mailto:cig@cig.gov.pt)

Telefone: (+351) 217983000

Fax: (+351) 217983098

# ÍNDICE

<b>1 - ENQUADRAMENTO.....</b>	<b>8</b>
<b>ÂMBITO.....</b>	<b>8</b>
<b>2 - REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA NAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS E NO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO .....</b>	<b>10</b>
<b>3 - REPRESENTAÇÃO DE MULHERES E HOMENS EM PORTUGAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: CENTRAL, REGIONAL E LOCAL.....</b>	<b>15</b>
<b>4 - REPRESENTAÇÃO DE MULHERES E HOMENS NAS INSTITUIÇÕES DO ENSINO SUPERIOR – IES .</b>	<b>19</b>
<b>5 - REPRESENTAÇÃO DE MULHERES E HOMENS NAS ORDENS PROFISSIONAIS - OP .....</b>	<b>30</b>
<b>6 - CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....</b>	<b>34</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Peso das mulheres nas administrações central, local e regional (dez. 2020) .....	11
Gráfico 2 - Igualdade de género no emprego no setor público e no emprego total, 2011 e 2020, (%) .11	
Gráfico 3 - Participação de mulheres e homens em cargos de gestão superior nas administrações nacionais, 2011 e 2021 (%) .....	12
Gráfico 4 – Percentagem de mulheres entre os/as chefes de instituições no Setor do Ensino Superior (HES), 2019.....	14
Gráfico 5-Taxa de Feminização dos cargos dirigentes superiores de 1º e 2º grau da Administração Pública, 2022; (%) .....	16
Gráfico 6- Evolução da taxa de feminização no total dos cargos dirigentes (1º e 2º grau) nos anos 2019 a 2022 (%) .....	17
Gráfico 7 – Comparação da % do total de Cargos Dirigentes nas IES públicas, entre 2021 e 2023.....	20
Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior .....	20
Gráfico 8 - Reitor/a, presidente, diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2022 .....	21
Gráfico 9 - Vice-Reitor/a, Presidente, diretor/a e Pró-Reitor/a, Presidente, Diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2022 (%).....	22
Gráfico 10 – Elementos do Conselho Geral, nas IES, segundo o sexo, em 2022, (%) .....	23
Gráfico 11 – Elementos do Conselho Geral, nos Politécnicos e Universidades, segundo o sexo, em 2022; (unidades) .....	24
Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior .....	24
Gráfico 12- Presidentes do Conselho Geral, segundo o sexo, em 2022 (%) .....	25
Gráfico 13- Presidentes do Conselho Geral, nos Politécnicos e Universidades, segundo o sexo, em 2022(%) .....	25
Gráfico 14- Composição do Conselhos de Gestão, segundo o sexo, em 2022 (%) .....	26
Gráfico 15- Composição do Conselhos de Gestão, nos Politécnicos e Universidades, segundo o sexo, em 2022(%) .....	27
Gráfico 16- Administrador/a das IES, segundo o sexo, em 2022 (%).....	28
Gráfico 17- Administrador/a dos SAS, segundo o sexo, em 2022(%) .....	29
Gráfico 18 - Constituição do Conselho de Curadores, segundo o sexo, em 2022(%).....	30
Gráfico 19 - Órgãos de Direção e Consultivos das Ordens Profissionais, segundo o sexo, e taxa de feminização, dez 2022 .....	32

---

---

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Cargos dirigentes superiores da Administração Pública, segundo o sexo, em 2022 (unidades e %)	15
Tabela 2 - Cargos dirigentes superiores da Administração Pública, dirigentes superiores de 1.º grau, segundo o sexo, em 2022 (unidades e %)	15
Tabela 3 - Cargos dirigentes superiores da Administração Pública, dirigentes superiores de 2.º grau, segundo o sexo, em 2022, (unidades e %)	16
Tabela 4 – Evolução da taxa de feminização dos cargos dirigentes superiores da administração pública, desagregados por 1º e 2º graus para os anos 2019 a 2022, (%)	17
Tabela 5 – Total de Cargos dirigentes nas IES em todos os níveis e funções, segundo o sexo em 2022, (unidades e %)	19
Tabela 6 - Reitor/a, presidente, diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2022((unidades e %) )	21
Tabela 7- Vice-reitor/a, Presidente, Diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2022, (unidades e %)	22
Tabela 8-Pró-reitor/a, Presidente, Diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2022, (unidades e %)	22
Tabela 9-Elementos do Conselho Geral, segundo o sexo, em 2022 (unidades)	23
Tabela 10-Presidente do Conselho Geral, segundo o sexo, em 2022 (unidades)	24
Tabela 11- Composição do Conselho de Gestão, segundo o sexo, em 2022 (unidades)	26
Tabela 12- Administrador/a da IES, segundo o sexo, em 2022 (unidades)	27
Tabela 13-Administrador/a dos SAS, segundo o sexo, em 2022(unidades)	28
Tabela 14-Constituição dos Conselhos de Curadores por IES, segundo o sexo, em 2022	29
Tabela 15 – Órgãos de Direção e Consultivos das Ordens Profissionais, segundo o sexo, dez 2022	31
Tabela 16 – Bastonários/as das Ordens Profissionais, segundo o sexo, dez 2022	33



## 1 - Enquadramento Âmbito

A igualdade entre mulheres e homens é um direito plasmado na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, afirmando-se como um princípio chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e é condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos.

Para assegurar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no setor público é ainda necessário promover a participação das mulheres na liderança e representação nas instituições públicas. Para fazer cumprir esse objetivo, a Lei n.º 26/2019, de 28 março, veio estabelecer objetivos para a representação de homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos Administração Pública (a seguir “Lei”).

A Lei é aplicável ao pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado, incluindo os Institutos Públicos e as Fundações Públicas, aos órgãos de governo e de gestão das Instituições de Ensino Superior Públicas e aos órgãos deliberativos, executivos, de supervisão e de fiscalização das Associações Públicas Profissionais e de outras entidades públicas de base associativa. É ainda aplicável às administrações regionais autónomas dos Açores e da Madeira (sem prejuízo da publicação de diploma legislativo regional que o adapte às especificidades orgânicas do pessoal dirigente da respetiva administração) e ao pessoal dirigente da Administração Local, nos termos da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, que procede à adaptação à Administração Local da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, sendo que o limiar mínimo de representação equilibrada aferido aí ocorre em relação ao conjunto do pessoal dirigente de cada uma das Câmaras Municipais.

A Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, considera pessoal dirigente as pessoas providas nos cargos de direção superior e equiparadas. Clarifique-se, assim, que são cargos dirigentes: os cargos de direção, de gestão, de coordenação e de controlo dos serviços e organismos públicos abrangidos.

Estes cargos qualificam-se em cargos de direção superior e cargos de direção intermédia. Os primeiros subdividem-se, em dois graus, em função do nível hierárquico, das competências e das responsabilidades que lhes estão cometidas. Deste modo, encontramos:

- Cargos de direção superior de 1.º grau: os de diretor/a-geral, secretário/a-geral, inspetor/a-geral e presidente;
- Cargos de direção superior de 2.º grau: os de subdiretor/a-geral, secretário/a-geral-adjunto/a subinspetor/a-geral, vice-presidente e vogal de direção.

Assim, com o objetivo de promover o equilíbrio de género em lugares de decisão da **Administração Pública**, bem como de outros órgãos a que também se aplica, a Lei n.º 26/2019 estabeleceu que a designação das pessoas, em razão das suas competências, aptidões, experiência e formação legalmente exigíveis para o exercício das respetivas funções, deverá obedecer a um **limiar mínimo de representação equilibrada** entre homens e mulheres, nos seguintes termos:

- **Proporção de 40% de pessoas de cada sexo nos cargos e órgãos**, arredondado, sempre que necessário, à unidade mais próxima, introduzindo assim o conceito de **limiar mínimo de representação equilibrada**;
- **No caso de órgãos colegiais eletivos, as listas de candidatura devem obedecer aos seguintes critérios de ordenação:**
  - **As duas primeiras pessoas candidatas não podem ser do mesmo sexo;**
  - **Não pode haver mais de duas pessoas candidatas do mesmo sexo seguidas.**
- No que se refere ao pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado a Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CRESAP) tem em conta o objetivo da representação equilibrada de mulheres e de homens na composição da lista de candidatos/as, salvo quando o conjunto de candidatos/as, selecionados/as em função das suas competências, aptidões, experiência e formação legalmente exigíveis, não o permitir.
- Os membros do Governo promovem a designação de pessoal dirigente que contribua para uma representação equilibrada de homens e de mulheres sempre que a mesma não se verifique na respetiva área governativa e a lista de candidatos/as apresentada pela CRESAP o permita.
- Nos casos dos Institutos Públicos de regime especial, a que não se aplique o regime geral de designação dos membros do conselho diretivo, os membros do Governo observam o limiar mínimo de representação equilibrada na designação dos órgãos colegiais de direção respetivos.
- Em relação às **Instituições de Ensino Superior públicas**, o limiar mínimo de representação equilibrada, aplica-se nas listas apresentadas para a eleição de membros dos respetivos órgãos colegiais de governo e de gestão, incluindo as unidades orgânicas, bem como na composição dos conselhos de curadores das instituições de ensino superior públicas de natureza fundacional.
- Quanto às **Associações Públicas**, o limiar mínimo de representação equilibrada, aplica-se às listas apresentadas para a eleição de membros dos órgãos colegiais deliberativos, executivos, de supervisão e de fiscalização das associações públicas profissionais, bem como na composição dos órgãos deliberativos e dos órgãos técnicos e consultivos de natureza colegial previstos nos estatutos das associações públicas profissionais e, com as necessárias adaptações, aos órgãos equivalentes de outras entidades públicas de base associativa.

O presente relatório visa dar cumprimento ao estabelecido no n.º 2 do art.º 9.º da Lei n.º 26/2019, de 28 de março, que atribui à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), na qualidade de organismo responsável pelo acompanhamento da aplicação desta Lei, a missão de elaborar um relatório sobre a sua execução, a entregar ao membro do governo de que depende até ao final do primeiro semestre de cada ano.

Naturalmente, este relatório relativo à execução da lei no ano de 2022 - o 4º relativo à aplicação desta lei - pretende ser um instrumento de avaliação contínua, que resulta da análise quantitativa

e da interpretação dos dados de execução, tendo em conta a informação rececionada por parte das:

- **Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP)** para o reporte relativo ao pessoal dirigente da administração pública;
- **Direção-Geral da Ciência e do Ensino Superior (DGES)** para a prestação de informação relativa à composição dos órgãos das instituições de ensino superior públicas;
- **Associações públicas profissionais e outras entidades públicas de base associativa**, que têm o dever de comunicar a alteração da composição dos seus órgãos dirigentes e consultivos no prazo de 10 dias a contar do apuramento dos resultados ou da data do ato de designação.

Refira-se, que em função da qualidade da informação prestada pelos organismos competentes, e consequentemente analisada pela CIG, deveremos considerar que este relatório não é, exatamente, um reporte dos impactos diretos da aplicação da Lei nº 26/2019, de 28 de março, mas antes um relatório de análise quantitativa, tal como os anteriores, relativo “ao estado da arte” da representação de homens e mulheres em cargos de direção superior, num determinado espaço de tempo, no caso presente 2022.

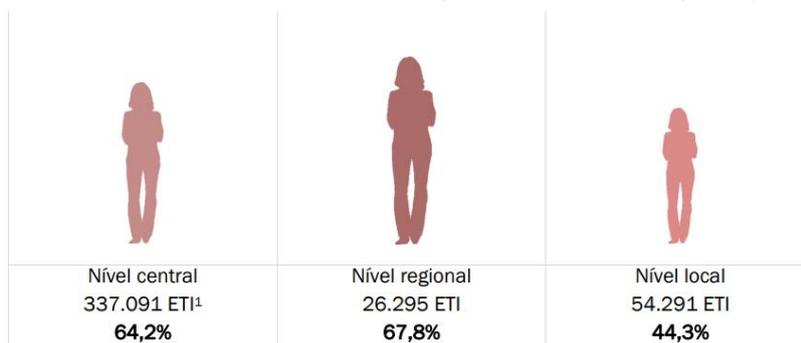
## 2 - Representação equilibrada nas Administrações Públicas e no Ensino Superior Público

A análise do emprego e desemprego são fundamentais para verificar o nível de envolvimento de mulheres e homens no mercado de trabalho e analisar as diferenças ao nível dos direitos de participação e acesso. A participação no mercado de trabalho remunerado é crucial, não apenas para a sociedade como um todo, mas, também, para a própria autonomia e bem-estar pessoal e familiar.

Em 2022, em Portugal, verifica-se, pelos dados do INE, que a taxa de emprego, da população com 15 ou mais anos, é de 60,9% para os homens e, de 52,6% para as mulheres.

Paralelamente, no estudo, BREVE CARACTERIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PORTUGUESA, da Direção-Geral da Administração e Emprego Público, de dezembro de 2021, verifica-se que, no final do 4.º trimestre de 2020, 61,2% da força de trabalho da administração pública eram mulheres, representando cerca de 17% da população ativa do mesmo sexo.

Gráfico 1 - Peso das mulheres nas administrações central, local e regional (dez. 2020)

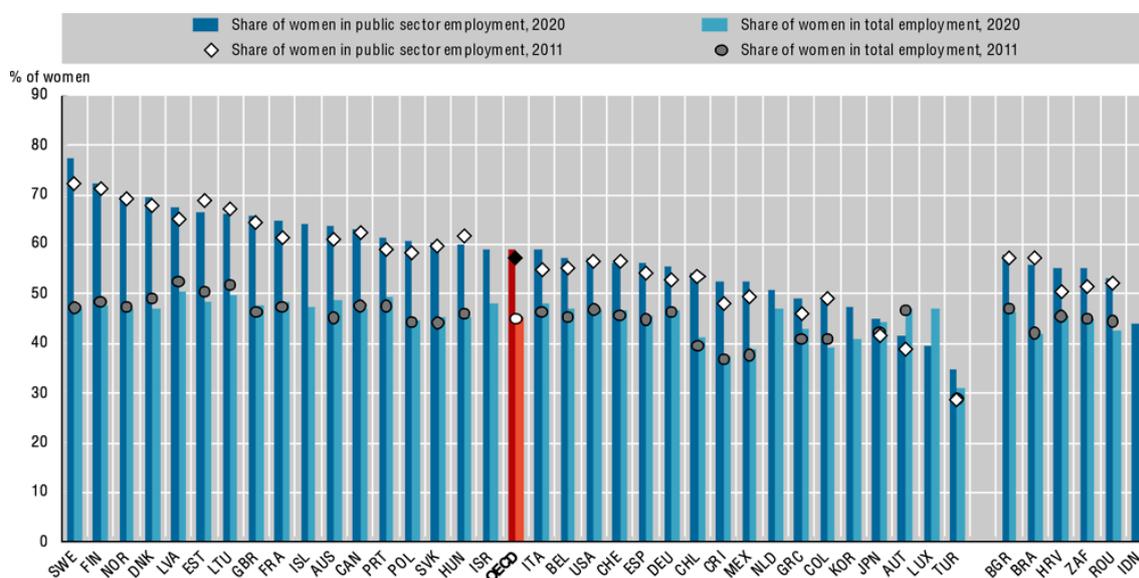


Fonte: DGAEP/DIOEP/SIEP, Quarto Trimestre de 2020

A análise desta informação mostra como a Administração Pública portuguesa é feminizada relativamente ao restante mercado de trabalho. Mas este não é um fenómeno apenas nacional.

Da análise comparativa da taxa de feminização das Administrações Públicas portuguesas com as dos demais países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) podemos verificar, no quadro abaixo, que os números nacionais se enquadram numa já longa tendência registada em outros Estados-membros da OCDE.

Gráfico 2 - Igualdade de género no emprego no setor público e no emprego total, 2011 e 2020, (%)



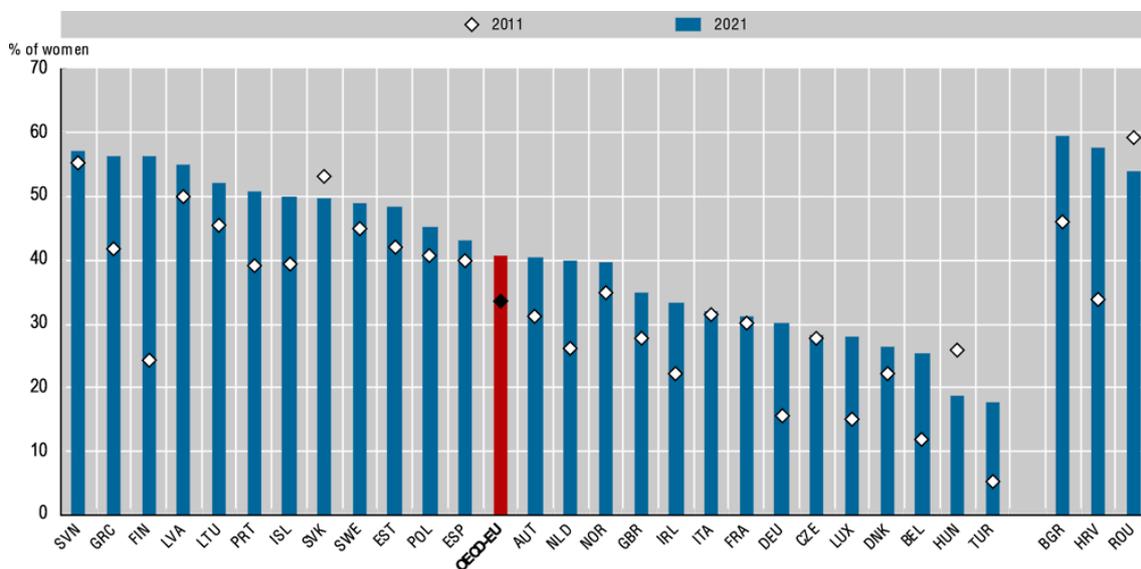
Fonte: Organização Internacional do Trabalho (OIT) ILOSTAT (base de dados), *Emprego por sexo e setor institucional*. Os dados relativos a Itália, Islândia e Portugal foram fornecidos pelas autoridades nacionais.

Em regra, em 2020, as mulheres representavam, em média, uma percentagem maior de trabalhadores do setor público nos países da OCDE (58,9%) do que o emprego total (45,4%), e este era o caso em todos os países da OCDE, exceto Áustria e Luxemburgo. A diferença é superior a 20 pontos percentuais na Suécia, Finlândia, Noruega e Dinamarca. Uma razão enunciada, pela OIT, para este fenómeno é que alguns trabalhos do setor público, nas áreas da educação ou da saúde, são dominados pelas mulheres, uma vez que são muitas vezes e tradicionalmente consideradas “empregos de mulheres”. Embora a percentagem de mulheres no setor público tenha aumentado entre 2011 e 2020 em mais 1,8 pontos percentuais nos países da OCDE, muitos

países começaram a tomar medidas para eliminar esta segregação profissional e combater os estereótipos de género (OCDE, 2019).

Simultaneamente, as Recomendações da OCDE sobre liderança na função pública e sobre igualdade de género na vida pública, sublinham a necessidade de criar forças de trabalho diversificadas e garantir oportunidades iguais para grupos sub-representados, na medida em que, a representação igual de mulheres e homens no sector público e na sua administração, é um indicador-chave do progresso em direção à diversidade e à igualdade de género, e é necessária para que as políticas e serviços públicos possam refletir adequadamente os interesses de todos os membros da sociedade.

Gráfico 3- Participação de mulheres e homens em cargos de gestão superior nas administrações nacionais, 2011 e 2021 (%)



Fonte: Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) Estatísticas de Género (base de dados); *Mulheres e homens nas autoridades de tomada de decisão (WMID)*.

Mas, como podemos ver, no gráfico acima, apenas 8 dos 26 países da OCDE-UE, Finlândia, Grécia, Islândia, Letónia, Lituânia, Portugal<sup>1</sup>, República Eslovaca e Eslovénia, alcançaram a paridade de género em cargos de gestão superior nas administrações centrais em 2021. Em média, nos países da OCDE-UE, 40,8% dos cargos de chefia eram ocupados por mulheres em 2021. Desde 2011, a percentagem de mulheres em cargos de chefia cresceu na maioria dos países, exceto na Hungria e na República Eslovaca, onde caiu ligeiramente. O aumento foi maior na Finlândia, onde a percentagem de mulheres na gestão de topo mais do que duplicou entre 2011 e 2021, de 24,4% para 56,3%. No entanto, em quase todos os países da OCDE-UE, a percentagem de mulheres em

<sup>1</sup> A informação disponibilizada no gráfico não corresponde ao apurado no Relatório da aplicação da Lei em análise, no ano de 2021. Desconhece-se a fonte nacional desta informação.

cargos de gestão de topo é inferior à do emprego no sector público como um todo, demonstrando as dificuldades em subir a escada da liderança no sector público.

As políticas que poderiam contribuir para alcançar o equilíbrio de género nos níveis mais elevados da administração incluem o desenvolvimento de uma estratégia de diversidade ou a definição de metas de contratação e promoção para as mulheres.

A situação nacional, em 2022, será escalpelizada nos quadros que se apresentam nos pontos seguintes, em consequência do relato da aplicação da Lei nº 26 /2019, de 28 março, que como já vimos define um limiar mínimo de representação equilibrada, de 40%, de pessoas de cada sexo nos cargos e órgãos onde se aplica.

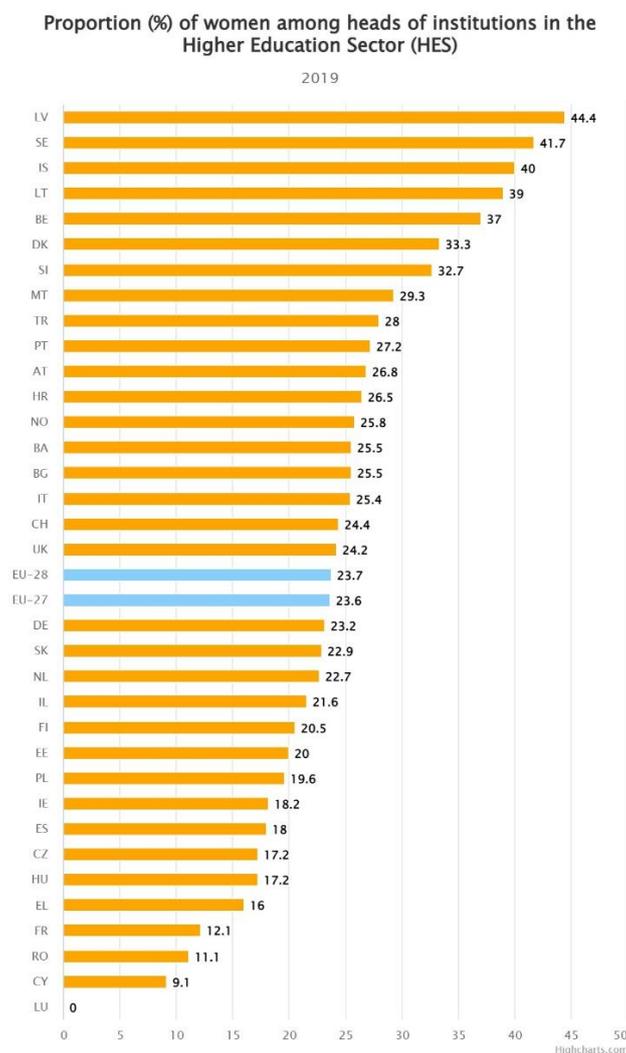
Paralelamente, e no que respeita ao Ensino Superior, que também merece destaque nesta Lei, pode afirmar-se que, em Portugal, há mais de 30 anos que Portugal tem mais mulheres licenciadas do que homens. Nos mestrados e doutoramentos, a tendência é a mesma: nos últimos dez anos, o número de mulheres com o grau mais elevado do Ensino Superior foi superior ao dos homens. Os resultados dos Censos de 2021 não se revelaram, portanto, surpreendentes:

- as mulheres já representam 60% dos licenciados portugueses e, mais de 1,8 milhões de portugueses têm o ensino superior, o que corresponde a 17,4% do total da população.

- pela primeira vez, o número de mulheres com um curso no Ensino Superior ultrapassou a barreira de um milhão. As mulheres lideram comparativamente aos homens, que são pouco mais de 712 mil. Os dados revelam que em cada dez portugueses com um curso, seis deles são mulheres.

Mas, no âmbito da progressão na carreira e sobretudo na participação na tomada de decisões, nas instituições de ensino superior, na União Europeia, as mulheres representavam, em média, mais de 40% do pessoal académico, a representação das mulheres nos cargos de tomada de decisão e liderança era inferior a 25% no total dos dirigentes de instituições do setor de ensino superior, em 2019. Ou seja, pouco mais de 3 em cada 10 membros dos conselhos de administração eram mulheres (31,1 %), assim como menos de um quarto dos dirigentes dos diversos conselhos de administração, gestão, científicos e/ou pedagógicos (24,5%), como podemos ver no Gráfico abaixo.

Gráfico 4 – Percentagem de mulheres entre os/as chefes de instituições no Setor do Ensino Superior (HES), 2019



Fonte: Comissão Europeia, Direcção-Geral da Investigação e Inovação, *She figures 2021 : tracking progress on the way to gender equity in research and innovation*, Serviço das Publicações, 2021

Segundo estes dados, Portugal, com 27,2% encontrava-se um pouco acima das médias da Europa quer a 28, quer a 27, com 23,7% e 23,6%, respetivamente. Se fizéssemos o exercício de ter em conta o definido como o referencial do limiar mínimo de representação equilibrada da Lei em análise, (40%), só a Letónia, a Suécia e a Islândia o conseguiriam ter cumprido em 2019.

### 3 - Representação de mulheres e homens em Portugal na Administração Pública: Central, Regional e Local

Com base em informação da **Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)**, fonte da informação expressa nas tabelas e gráficos, apresentam-se abaixo as proporções médias de mulheres e de homens nos cargos dirigentes superiores da administração pública (AP), de 1.º e 2.º grau, considerando-se os valores totais e desagregados por Administração Central, Regional e Local.

*Tabela 1 – Cargos dirigentes superiores da Administração Pública, segundo o sexo, em 2022 (unidades e %)*

	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres
Administração Central	515	425	940	54,8%	45,2%
Administração Local	116	55	171	67,8%	32,2%
Administração Regional da Madeira	61	48	109	56,0%	44,0%
Administração Regional dos Açores	50	30	80	62,5%	37,5%
<b>Total das Administrações Públicas</b>	<b>742</b>	<b>558</b>	<b>1300</b>	<b>57,1%</b>	<b>42,9%</b>

*Fonte: DGAEP*

Como se pode verificar, a presença de homens em cargos dirigentes da AP continua a afirmar-se dominante, no entanto, no total das Administrações Públicas foi já ultrapassado o limiar mínimo de representação equilibrada, os 40%, tendo-se atingido em 2022 quase 43%.

Mas a análise desagregada por tipologia da AP mostra-nos a efetiva realidade. A Administração Local está ainda longe do valor mínimo para a representação equilibrada, com 32,2% e a Administração Regional dos Açores também se encontra aquém do valor legislado, com 37,5%. Assim, o valor total conseguido pela AP sustenta-se nos valores alcançados pela Administração Central e pela Administração Regional da Madeira.

Note-se, que em números reais, qualquer análise sofrerá sempre o ónus do enviesamento da AP Central apresentar 72,3% do total das AP.

*Tabela 2 - Cargos dirigentes superiores da Administração Pública, dirigentes superiores de 1.º grau, segundo o sexo, em 2022 (unidades e %)*

	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres
Administração Central	192	109	301	63,8%	36,2%
Administração Local	93	38	131	71,0%	29,0%
Administração Regional da Madeira	36	15	51	70,6%	29,4%
Administração Regional dos Açores	34	16	50	68,0%	32,0%
<b>Total das Administrações Públicas</b>	<b>355</b>	<b>178</b>	<b>533</b>	<b>66,6%</b>	<b>33,4%</b>

*Fonte: DGAEP*

A análise desagregada dos dados por cargos de direção superior, permite verificar que no âmbito dos/das dirigentes superiores de 1.º grau - de diretor/a-geral, secretário/a-geral, inspetor/a-geral e presidente - o valor total das AP desce para 33,4%, mantendo-se a AP Local como a área de menor paridade, apenas com 29%, ainda que aqui não possamos olvidar que o cargo de presidente é eletivo, o que nos leva a ter de considerar outras variáveis e enquadramentos, como os da participação das mulheres na vida política e o seu enquadramento legal.

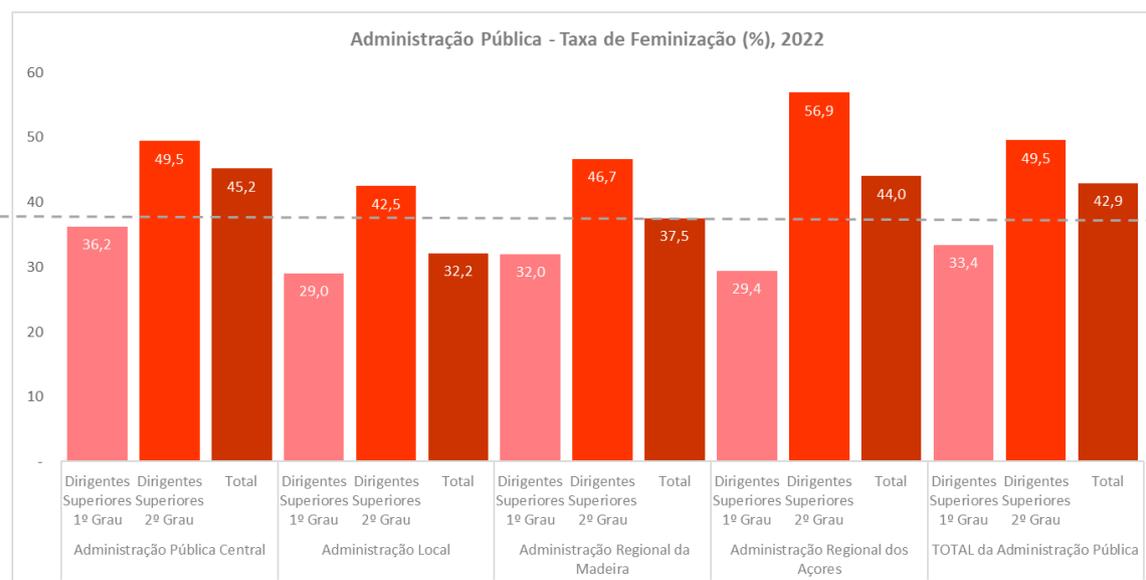
Tabela 3 - Cargos dirigentes superiores da Administração Pública, **dirigentes superiores de 2.º grau**, segundo o sexo, em 2022, (unidades e %)

	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres
Administração Central	323	316	639	50,5%	49,5%
Administração Local	23	17	40	57,5%	42,5%
Administração Regional da Madeira	25	33	58	43,1%	56,9%
Administração Regional dos Açores	16	14	30	53,3%	46,7%
<b>Total das Administrações Públicas</b>	<b>387</b>	<b>380</b>	<b>767</b>	<b>50,5%</b>	<b>49,5%</b>

Fonte: DGAEP

Pelo contrário, os valores obtidos no computo geral das AP, no que respeitam aos/às dirigentes superiores de 2º grau - subdiretor/a-geral, adjunto/a do secretário-geral, subinspetor/a-geral, vice-presidente e vogal de direção - ultrapassam com folga razoável, +9,5%, o limiar mínimo de representação equilibrada, conseguindo quase a paridade real. Sendo que na Administração Regional da Madeira esse valor atinge quase 57%. Pela primeira vez a Administração Local cumpre e ultrapassa o limiar mínimo de representação equilibrada, com 42,5%.

Gráfico 5-Taxa de Feminização dos cargos dirigentes superiores de 1º e 2º grau da Administração Pública, 2022; (%)



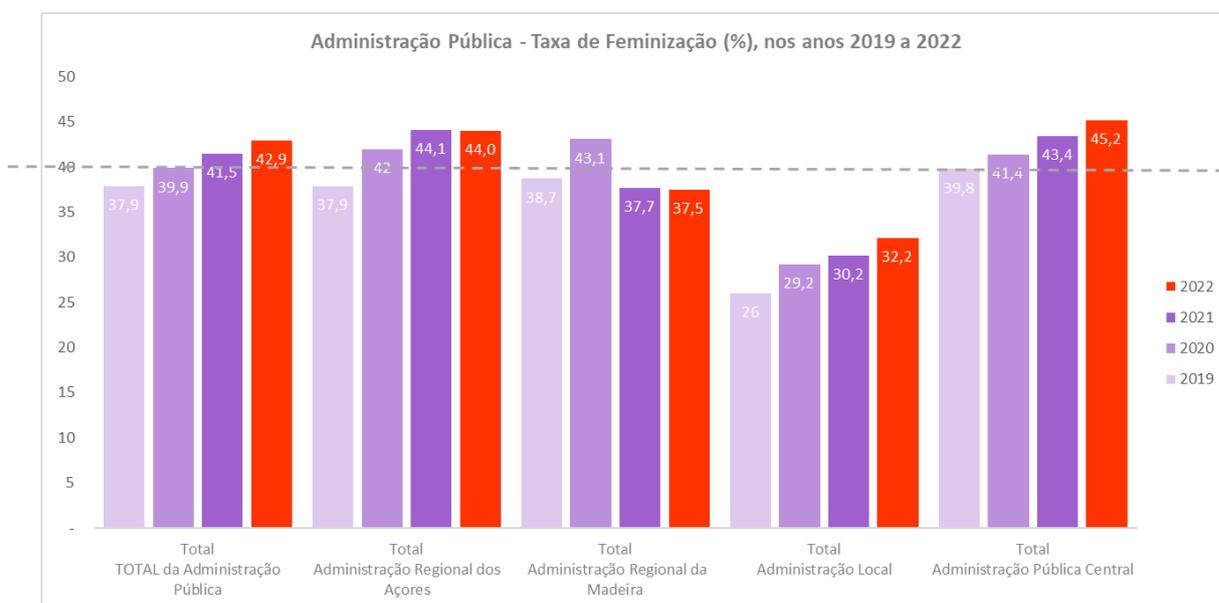
Fonte: DGAEP

Como já vimos no ponto 2., a taxa de feminização corresponde à percentagem do total de trabalhadores do sexo feminino sobre o número total de trabalhadores. Ora, considerando o limiar mínimo legal obrigatório de 40% de pessoas de cada sexo sub-representado, da legislação em análise, é possível concluir que a proporção média de mulheres no total dos órgãos dirigentes da Administração Pública, como já apresentado nos quadros anteriores, ultrapassa no total o limiar mínimo de representação equilibrada, com 49,5%, destacando-se AP Central com um total de 45,2% e a AP Regional do Açores, com 44%. A AP Regional da Madeira aproxima-se deste limiar ainda sem cumprir o limiar definido, com 37,5%, mas a AP Local, com 32,2%, não cumpre, de todo, a percentagem a atingir.

Destaque-se, mais uma vez, que a proporção média de mulheres em cargos dirigentes superiores de 1º grau é inferior a 40% em todas as AP analisadas, ao contrário dos cargos dirigentes superiores de 2º grau, onde as taxas de feminização, são todas superiores a 42,5%, chegando mesmo na AP Regional dos Açores a atingir 56,9%.

Os valores apresentados demonstram um claro desequilíbrio na distribuição dos cargos dirigentes, continuando os cargos de topo na administração, os de 1º grau, a ser maioritariamente ocupados por homens, reservando-se às mulheres os cargos de 2º grau.

Gráfico 6- Evolução da taxa de feminização no total dos cargos dirigentes (1º e 2º grau) nos anos 2019 a 2022 (%)



Fonte: DGAEP

Se atentarmos na evolução da taxa de feminização desde que a Lei n.º 26/2019, de 28 março, entrou em vigor, podemos verificar uma subida consistente nas taxas de feminização no total da AP, tendo existido um ganho de 5 pontos percentuais. A mesma tendência de subida regular anual manifesta-se na AP Central, na AP Regional dos Açores e na Administração Local, ainda que esta última ainda esteja longe dos almejados 40% definidos por lei. A AP Regional da Madeira, configura uma exceção, na medida em que após um aumento da taxa de feminização em 2020, que lhe permitiu ultrapassar o mínimo legal obrigatório, com 43,1%, desce em 2021 e 2022 para valores inferiores aos existentes, 38,7%, em 2019, para 37,7% e 37,5% respetivamente.

Como já referido anteriormente, no total da AP verificamos, em 2022, o cumprimento do limiar mínimo de representação equilibrada, alcançado pela primeira vez em 2021, tendo mesmo sido ultrapassado o definido, em 2,9%.

A AP Local, como evidenciado anteriormente, apresenta consistentemente taxas de feminização dos cargos dirigentes mais baixas que o proposto, mas, ainda assim, tem vindo a revelar uma evolução positiva ao longo dos três anos em análise, aumentando, 3,2% em 2020 por relação a 2019, 1%, em 2021 face ao ano anterior e 1% em 2022, face a 2021.

Tabela 4 – Evolução da taxa de feminização dos cargos dirigentes superiores da administração pública, desagregados por 1º e 2º graus para os anos 2019 a 2022, (%)

		2019	2020	2021	2022
Administração Pública Central	Dirigentes Superiores 1º Grau	32,3	33,6	35,03	36,21
	<b>Dirigentes Superiores 2º Grau</b>	<b>43,4</b>	<b>45</b>	<b>47,41</b>	<b>49,45</b>
	Total	39,8	41,4	43,42	45,21
Administração Local	Dirigentes Superiores 1º Grau	24,3	26,4	28,81	29,01
	<b>Dirigentes Superiores 2º Grau</b>	<b>30,8</b>	<b>37,5</b>	<b>34,15</b>	<b>42,50</b>
	Total	26	29,2	30,19	32,16
Administração Regional da Madeira	Dirigentes Superiores 1º Grau	29,7	35,6	34,09	32,00
	<b>Dirigentes Superiores 2º Grau</b>	<b>52</b>	<b>55,6</b>	<b>44</b>	<b>46,67</b>
	Total	38,7	43,1	37,68	37,50
Administração Regional dos Açores	Dirigentes Superiores 1º Grau	27,5	28,6	34	29,41
	<b>Dirigentes Superiores 2º Grau</b>	<b>46,8</b>	<b>52,2</b>	<b>53,85</b>	<b>56,90</b>
	Total	37,9	42	44,12	44,04
<b>TOTAL da Administração Pública</b>	<b>Dirigentes Superiores 1º Grau</b>	<b>29,8</b>	<b>31,6</b>	<b>33,4</b>	<b>33,40</b>
	<b>Dirigentes Superiores 2º Grau</b>	<b>43,2</b>	<b>45,5</b>	<b>47,01</b>	<b>49,54</b>
	<b>Total</b>	<b>37,9</b>	<b>39,9</b>	<b>41,47</b>	<b>42,92</b>

Fonte: DGAEP

Em termos evolutivos, como verificamos no gráfico anterior, com exceção da AP Regional da Madeira, verifica-se uma progressão positiva em todos os cargos, embora com diferentes níveis de crescimento.

A análise desagregada da informação por cargos dirigentes de 1º e 2º grau, mostra na AP Central uma subida consistente, desde 2019, do aumento do número de mulheres em cargos dirigentes em ambos os níveis, sendo que claramente os de 2º grau foram os que mais subiram e permitiram a alavancagem do percentual total.

A AP Local não consegue atingir o limiar mínimo de representação equilibrada, sendo que as percentagens relativas aos dirigentes superiores de 1º grau têm vindo a crescer cerca de 2 pontos nos anos em análise. Já os dirigentes superiores de 2º grau, apresentam uma certa irregularidade, na medida em que após uma subida significativa de 2019 para 2020, de quase 7 pontos, caem, em 2021, cerca de 3 pontos percentuais e voltam a subir, em 2022, cerca de 8 pontos.

A AP Regional da Madeira, depois de uma subida em 2020, diminui a sua taxa de feminização em ambos os níveis de dirigentes superiores, em 2021 e 2022, com especial incidência nos dirigentes

superiores de 2º grau que registam uma perda de aproximadamente 11 pontos percentuais em 2021. Em 2022, se no total o valor é muito próximo do do ano anterior, verifica-se uma oscilação de cerca de 2 pontos, para menos nas dirigentes superiores de 1º grau e de mais nas dirigentes superiores de 2º grau.

A AP Regional do Açores apresenta no computo nacional o maior total de feminização dos cargos dirigentes para as dirigentes superiores de 2º grau, com 56,90 % em 2022, evidência que se verifica em todos os anos analisados. No entanto, a percentagem de dirigentes superiores de 1º grau não atinge os 30% representando uma quebra de 4,59 pontos relativamente a 2021.

Em suma, se tivermos em conta os cargos, no total, foram as dirigentes superiores de 2º grau da AP que mais evoluíram no sentido de assegurar uma proporção equilibrada entre mulheres e homens, o que permite afirmar que, desde 2021, está a ser observado o limiar mínimo definido para o cumprimento da lei.

## 4 - Representação de mulheres e homens nas Instituições do Ensino Superior – IES

A análise que se apresenta neste ponto deste relatório resulta dos dados remetidos pela **Direção Geral do Ensino Superior**, fonte da informação expressa nas tabelas e gráficos.

Os cargos que integram a composição dos órgãos de Governo e de gestão das Instituições de Ensino Superiores (IES) Públicas – Universidades e Institutos Politécnicos - são os de reitor ou reitora, presidente, diretor ou diretora; dos cargos que enquadram a equipa reitoral: vice-reitor ou vice-reitora, presidente, diretor ou diretora e pró-reitor ou pró-reitora, presidente, diretor ou diretora; e ainda de presidente do conselho geral, membros do conselho geral, administrador ou administradora da IES, administrador ou administradora dos Serviços de Ação Social (SAS), membros do conselho de gestão, e para a instituições que integram o regime fundacional<sup>2</sup> os membros do conselho de curadores.

Os **totais desagregados por sexo, dos titulares de todos estes cargos, no final de 2022, em todas as categorias de instituições que integram o Ensino Superior público**, foram os seguintes:

Tabela 5 – Total de **Cargos dirigentes nas IES em todos os níveis e funções**, segundo o sexo em 2022, (unidades e %)

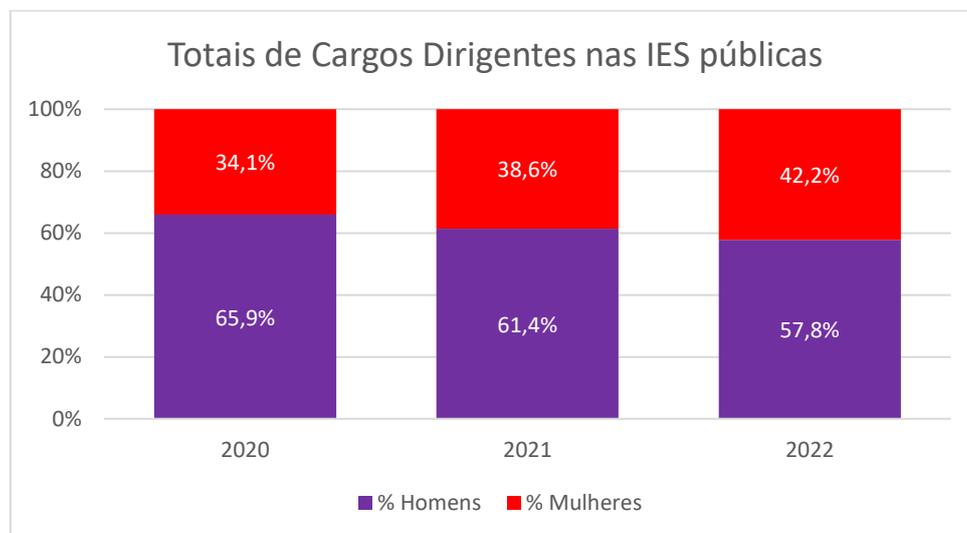
	Homens	Mulheres	% Homens	% Mulheres
Universitário	371	255	59,3%	40,7%
Politécnico	438	335	56,7%	43,3%
<b>Total</b>	<b>809</b>	<b>590</b>	<b>57,8%</b>	<b>42,2%</b>

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Observa-se que ao nível das IES, o limiar mínimo de representação equilibrada entre homens e mulheres, definido por esta Lei, em 40%, foi alcançado e ultrapassado, com um total de 42,2%. Neste Universo, afirmam-se os Politécnicos como um espaço de maior representação feminina nos cargos dirigentes, com 43,3%.

<sup>2</sup> Universidade de Aveiro, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, Universidades do Porto, Universidade do Minho, Universidade Nova de Lisboa e o Instituto Politécnico do Cávado e do Ave

Gráfico 7 – Comparação da % do total de Cargos Dirigentes nas IES públicas, entre 2021 e 2023



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Se atentarmos nos dados alcançados nos anos anteriores a partir da data da entrada em vigor da legislação analisada, e apresentados nos anteriores relatórios de execução, 2022 é o primeiro ano em que é efetivamente cumprido o limiar mínimo de representação das mulheres, e identificamos assim uma subida de 8,1 pontos para a % total das mulheres que ocupavam cargos dirigentes nas IES públicas, entre 2020 e 2021, num processo de crescimento gradual.

Reitor/a é a denominação atribuída ao/á dirigente máximo/a de alguns tipos de instituições de ensino, em especial das universidades, nas quais cada faculdade possui o seu próprio diretor/a.

Na análise desagregada dos dados, e agora no que respeita ao **topo da hierarquia da direção das IES públicas**, - **Reitor/a**, Presidente, Diretor/a - verifica-se, ainda, uma profunda assimetria de género, onde, num total de 36 postos apenas 7 são ocupados por mulheres.

As instituições de ensino superior governadas por mulheres são:

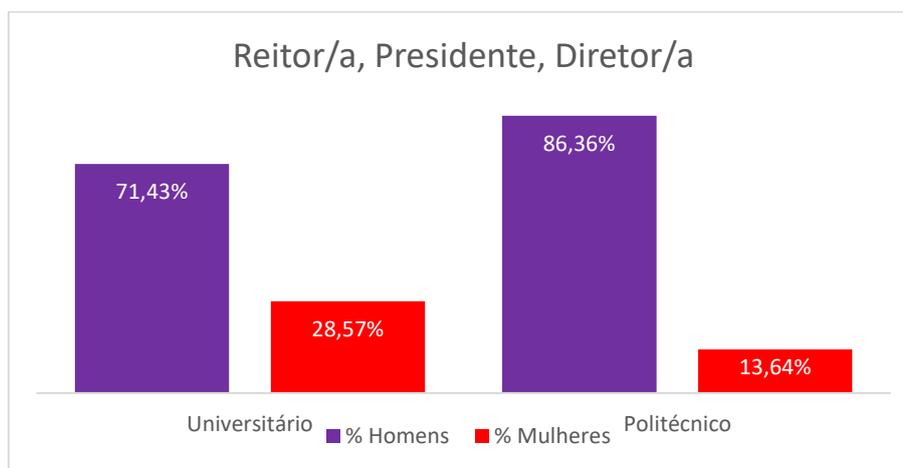
- Universidade Aberta
- Universidade dos Açores
- Universidade de Évora
- ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa
- Instituto Politécnico de Beja
- Instituto Politécnico do Cávado e do Ave
- Instituto Politécnico de Setúbal

Tabela 6 - **Reitor/a**, presidente, diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2022((unidades e %)

	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres
Universitário	10	4	14	71,43%	28,57%
Politécnico	19	3	22	86,36%	13,64%
<b>Total Geral</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>80,56%</b>	<b>19,44%</b>

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Gráfico 8 - **Reitor/a**, presidente, diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2022



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Da análise percentual da informação, verificamos como o fosso entre homens e mulheres é mais vincado no ensino politécnico, (com uma diferença de cerca de 72 pontos percentuais), do que no ensino universitário, onde a diferença entre homens e mulheres é de cerca de 43 pontos percentuais, incumprindo assim, claramente, em ambas as situações o limiar mínimo de representatividade.

Se, por outro lado, analisarmos a constituição dos outros elementos das equipas reitorais, que são coadjuvantes da figura do Reitor ou Reitora, Presidente, Diretor ou Diretora nas IES, no caso, - Vice-reitor/a, Presidente, Diretor/a e Pró-reitor/a, Presidente, Diretor/a -, podemos verificar, nas tabelas e gráfico abaixo, que na constituição destas equipas o número de mulheres é substancialmente mais elevado, quer no ensino universitário, quer no ensino politécnico.

Para o/a apoiarem no cumprimento do seu cargo, o/a Reitor/a pode nomear Vice-Reitores/as e, para o/a coadjuvarem no exercício de funções específicas, Pró-Reitores/as.

Tabela 7- **Vice-reitor/a, Presidente, Diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2022, (unidades e %)**

	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres
Universitário	39	29	68	42,6%	57,4%
Politécnico	28	18	46	39,1%	60,9%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>47</b>	<b>114</b>	<b>41,2%</b>	<b>58,8%</b>

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

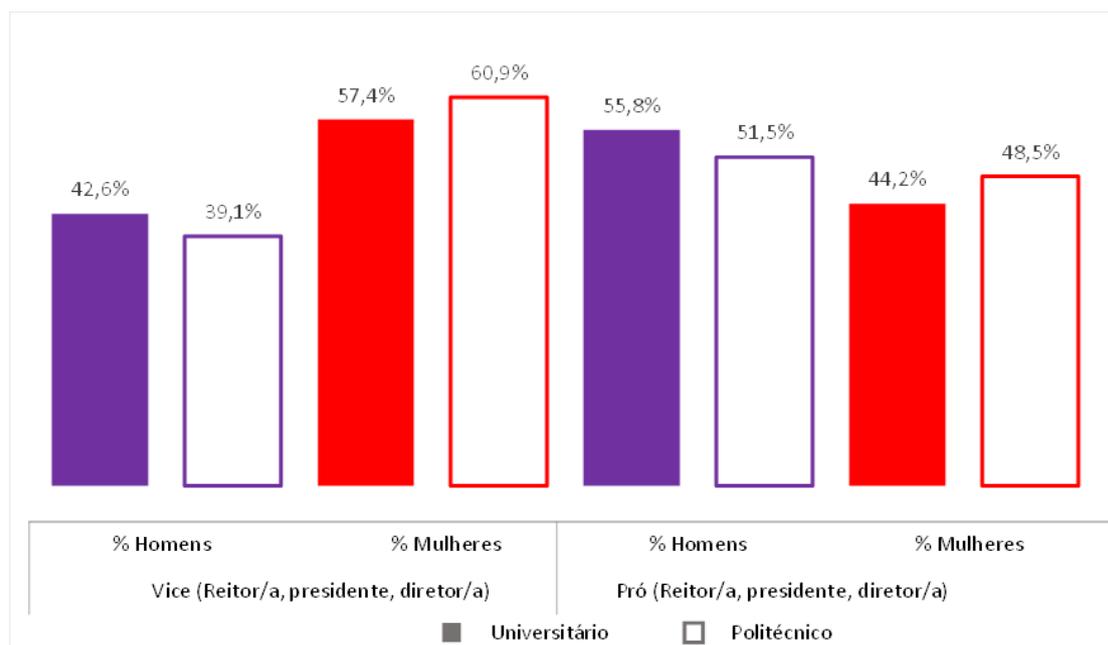
As mulheres são claramente maioritárias, tanto no ensino Universitário como no Politécnico, nos cargos de Vice-reitor/a, presidente, diretor/a, destacando-se uma originalidade no ensino politécnico, onde o limiar mínimo de representação equilibrada não está cumprido em desfavor dos homens (39%).

Tabela 8- **Pró-reitor/a, Presidente, Diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2022, (unidades e %)**

	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres
Universitário	29	23	52	55,8%	44,2%
Politécnico	34	32	66	51,5%	48,5%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>55</b>	<b>118</b>	<b>53,4%</b>	<b>46,6%</b>

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

No que respeita aos cargos de Pró-reitor/a, Presidente, Diretor/a, assistimos a uma representação equilibrada, sendo o limiar mínimo de representação garantido e ultrapassado para as mulheres, aproximando-se da paridade sobretudo no ensino Politécnico, com 48,5% de representatividade.

Gráfico 9 - **Vice-Reitor/a, Presidente, diretor/a e Pró-Reitor/a, Presidente, Diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2022 (%)**

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Assim, no computo geral, e no que respeita às equipas coadjuvantes do cargo principal do IES, o limiar mínimo de representação equilibrada, de 40% é cumprido, até ligeiramente ultrapassado nos cargos de vice-reitora, presidente, diretora nas universidades e cumprido nos cargos de pró-reitora, presidente, diretora, nos politécnicos, para a mesma categoria o valor é ultrapassado em 1,7 pontos percentuais. Mas, na função de vice-reitora/presidente/diretora, o valor fica-se no 34%, 6% abaixo do limiar mínimo definido.

Verifica-se, assim, no quadro acima, que as mulheres assumem predominantemente os cargos de Vice-Reitora, Presidente, Diretora, tanto no ensino universitário como politécnico e estão igualmente bem representadas, acima do limiar mínimo de representação garantida, nos cargos de Pró-Reitora, Presidente, Diretora. Tal como na Administração Pública, verifica-se que os cargos dirigentes reservados às mulheres são essencialmente cargos coadjuvantes, ainda que muito próximo do cume da hierarquia, mas não os do topo.

O Conselho Geral é o órgão de decisão estratégica e de supervisão das IES. Em regra, é um órgão com razoável número de representantes eleitos, que integra docentes, discentes e não-docentes, sendo que alguns ainda agregam membros convidados.

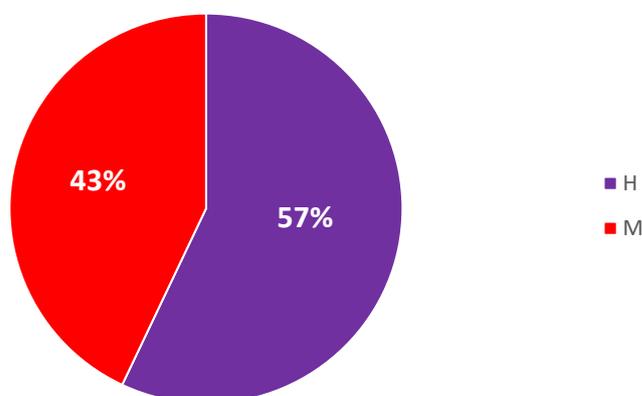
Tabela 9-Elementos do Conselho Geral, segundo o sexo, em 2022 (unidades)

Ensino	Conselho Geral	
	Homens	Mulheres
Politécnico	273	219
Universitário	214	148
<b>Total Geral</b>	<b>487</b>	<b>367</b>

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Gráfico 10 – Elementos do Conselho Geral, nas IES, segundo o sexo, em 2022, (%)

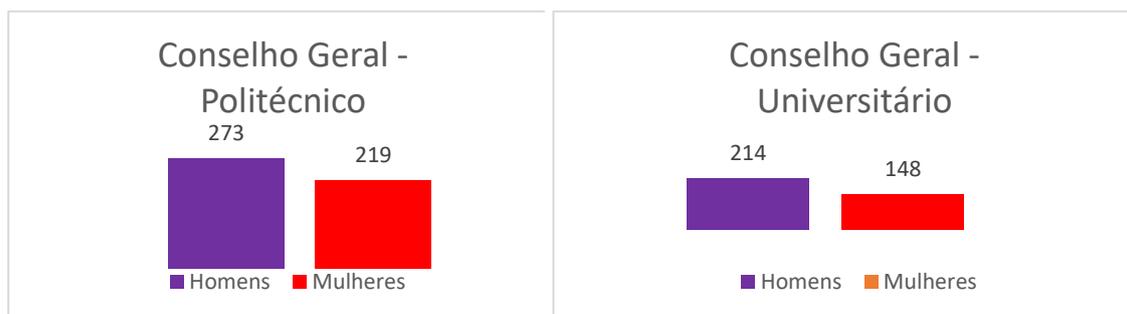
### CONSELHO GERAL - TOTAL



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Como pode verificar-se na tabela e gráfico acima, no universo total de todos os Conselhos Gerais das IES, as mulheres alcançam uma expressão que ultrapassa o limiar mínimo de representação equilibrada, com 43%.

Gráfico 11 – Elementos do Conselho Geral, nos Politécnicos e Universidades, segundo o sexo, em 2022; (unidades)



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Sendo, no entanto, a presença feminina nos Conselhos Gerais do ensino Politécnico, com 45%, superior ao das Universidades, 41%.

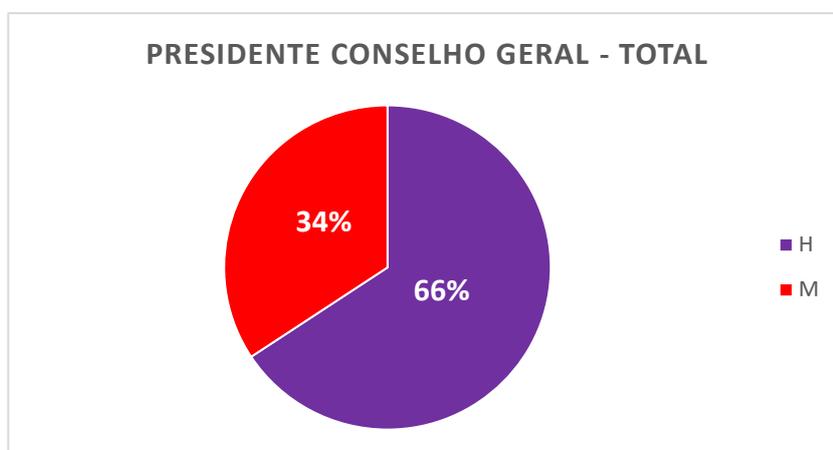
O/A Presidente do Conselho Geral assegura o cumprimento das leis e a regularidade das deliberações do Conselho, podendo impugnar contenciosamente e pedir a suspensão jurisdicional da eficácia de deliberações daquele órgão em defesa da legalidade administrativa. O/A Presidente é eleito pelo Conselho por maioria absoluta dos votos validamente expressos. Nas entidades de regime fundacional os/as Presidentes do Conselho Geral são eleitos/as entre os seus membros externos cooptados, por escrutínio secreto.

Tabela 10-**Presidente do Conselho Geral**, segundo o sexo, em 2022 (unidades)

Ensino	Presidente Conselho Geral	
	Homens	Mulheres
Politécnico	13	8
Universitário	10	4
<b>Total Geral</b>	<b>23</b>	<b>12</b>

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Gráfico 12- Presidentes do Conselho Geral, segundo o sexo, em 2022 (%)



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

No que respeita à presidência deste órgão, em cada uma das instituições do IES verifica-se, claramente o incumprimento do limiar mínimo de representação, como 34%, aliás, como pode verificar-se na tabela acima: o número de homens presidentes (23) é quase o dobro do das mulheres presidentes (12).

Gráfico 13- Presidentes do Conselho Geral, nos Politécnicos e Universidades, segundo o sexo, em 2022(%)



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Ainda assim, os setores politécnico e universitário têm situações diversas, como se pode verificar no gráfico anterior. O desequilíbrio em desfavor das mulheres é mais acentuado nas Universidades, com uma representação feminina, enquanto presidentes dos Conselhos Gerais, muito baixa, de apenas 29 pontos percentuais, portanto 11 pontos abaixo do limiar mínimo de representação equilibrada, enquanto nos Politécnicos esse diferencial se situa apenas em dois pontos percentuais.

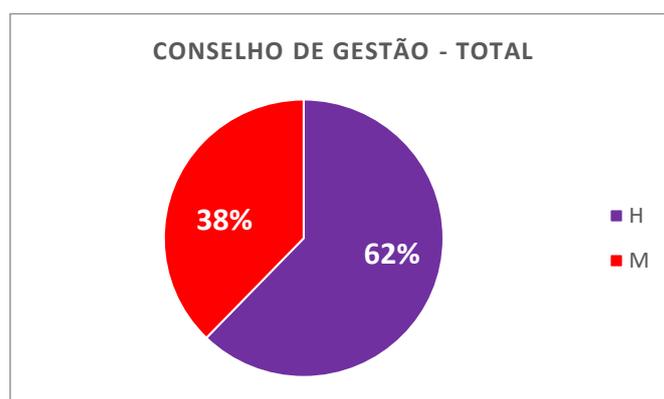
Os Conselhos de Gestão são órgãos coletivos de administração das IES, de gestão administrativa, patrimonial e financeira da Universidade/Instituto Politécnico, bem como de gestão dos recursos humanos.

Tabela 11- Composição do **Conselho de Gestão**, segundo o sexo, em 2022 (unidades)

Ensino	Conselho de Gestão	
	Homens	Mulheres
Politécnico	52	34
Universitário	42	23
<b>Total Geral</b>	<b>94</b>	<b>57</b>

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

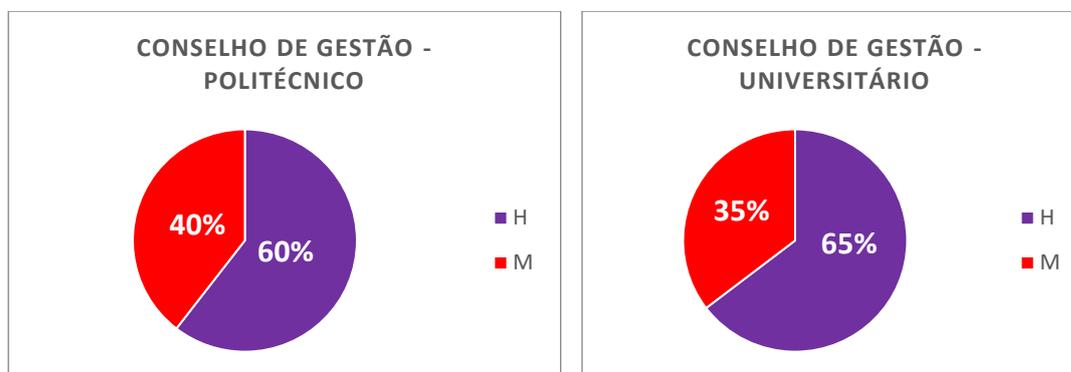
Gráfico 14- Composição do **Conselhos de Gestão**, segundo o sexo, em 2022 (%)



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Como se pode verificar, na tabela e no gráfico acima, no total dos Conselhos de Gestão das IES encontramos uma representação feminina inferior ao definido como limiar mínimo de representação, com 38%.

Gráfico 15- Composição do Conselhos de Gestão, nos Politécnicos e Universidades, segundo o sexo, em 2022(%)



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

O valor total desagregado por Politécnicos e Universidades, como explicitado no gráfico acima, permite observar que no Ensino Politécnico já foi possível cumprir o limiar mínimo de representatividade para as mulheres, com 40%, enquanto no Ensino Universitário o diferencial até ao limiar está situado nos 5%.

O/A Administrador/a tem a responsabilidade de coadjuvar o/a Reitor/a em matérias de ordem predominantemente administrativa, económica, financeira e patrimonial.

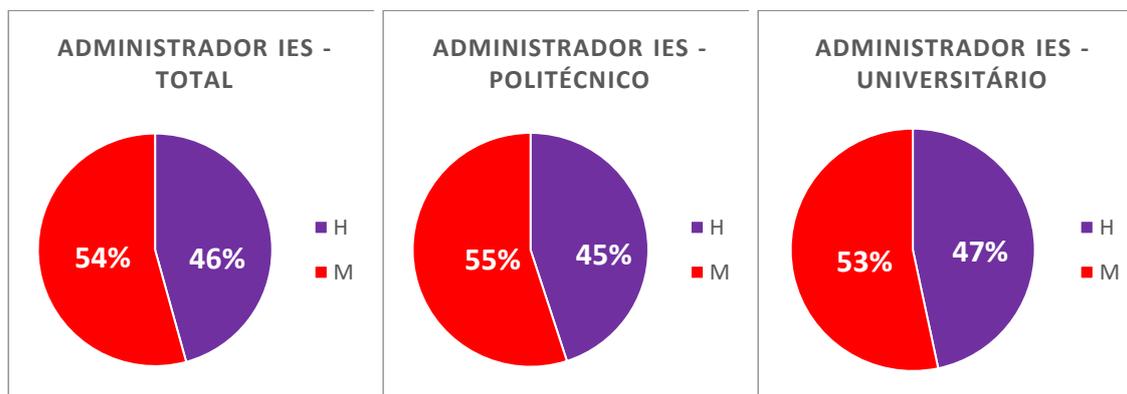
A realidade é distinta no que diz respeito ao cargo de **Administrador/a das IES**, onde encontramos mais mulheres que homens, quer no total, quer por tipologia de entidade de IES.

Tabela 12- **Administrador/a da IES**, segundo o sexo, em 2022 (unidades)

Ensino	Administrador IES	
	Homens	Mulheres
Politécnico	9	11
Universitário	7	8
<b>Total Geral</b>	<b>16</b>	<b>19</b>

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Gráfico 16- Administrador/a das IES, segundo o sexo, em 2022 (%)



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Como se pode verificar, na tabela e no gráfico acima, a paridade é nesta categoria profissional alcançada e ultrapassada, ainda que não comprometa o limiar mínimo de representatividade para os homens.

O/A Administrador/a dos Serviços de Ação Social tem as competências que lhe são fixadas nos Estatutos e as que lhe são delegadas pelo/a Reitor/a na área de intervenção da ação social

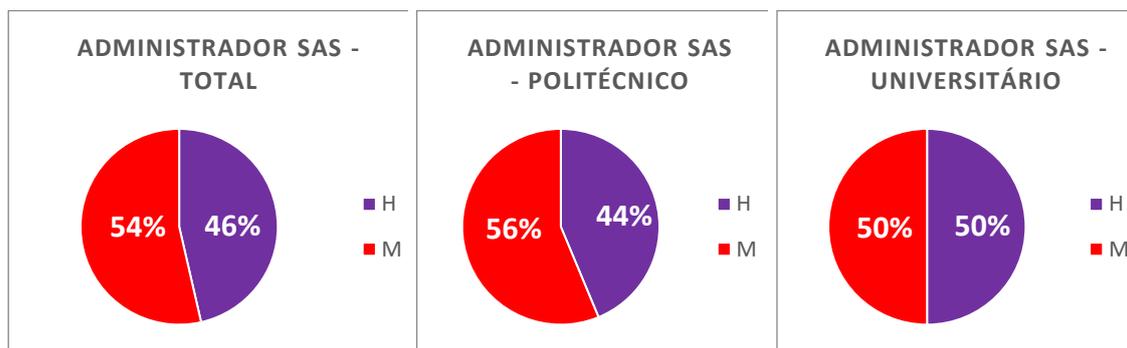
Também na administração dos Serviços de Ação Social do ensino superior público, verifica-se, na tabela e no quadro abaixo, que no total as mulheres são maioritárias, verificando-se a paridade a 50% no ensino Universitário e a maioria no ensino Politécnico, numa correlação de 56% para 44% em favor das mulheres.

Tabela 13-Administrador/a dos SAS, segundo o sexo, em 2022(unidades)

Ensino	Administrador SAS	
	Homens	Mulheres
Politécnico	7	9
Universitário	6	6
<b>Total Geral</b>	<b>13</b>	<b>15</b>

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Gráfico 17- Administrador/a dos SAS, segundo o sexo, em 2022(%)



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

A entrada em vigor do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), em 2007, representou uma reforma no sistema deste nível de ensino, inspirada no conceito de “nova gestão pública” do Estado. Entre as alterações introduzidas no enquadramento jurídico das instituições públicas de ensino superior, destaca-se a criação do Regime Fundacional. Estabelecido pelos artigos 129º a 137º do Capítulo VI do Título III do RJIES, este Regime veio permitir às instituições a que a ele aderissem constituir-se como fundações públicas com regime de direito privado. Desde a vigência do RJIES registou-se a passagem para o Regime Fundacional de cinco Universidades e um Politécnico. Uma das características deste estatuto é a constituição de um Conselho de Curadores.

O Conselho de Curadores é responsável pela administração da Fundação e é composto por cinco personalidades de alto mérito e experiência profissional, nomeadas pelo Governo para um mandato de cinco anos, sob proposta do Conselho Geral de cada uma da IES.

Tabela 14-Constituição dos **Conselhos de Curadores por IES**, segundo o sexo, em 2022

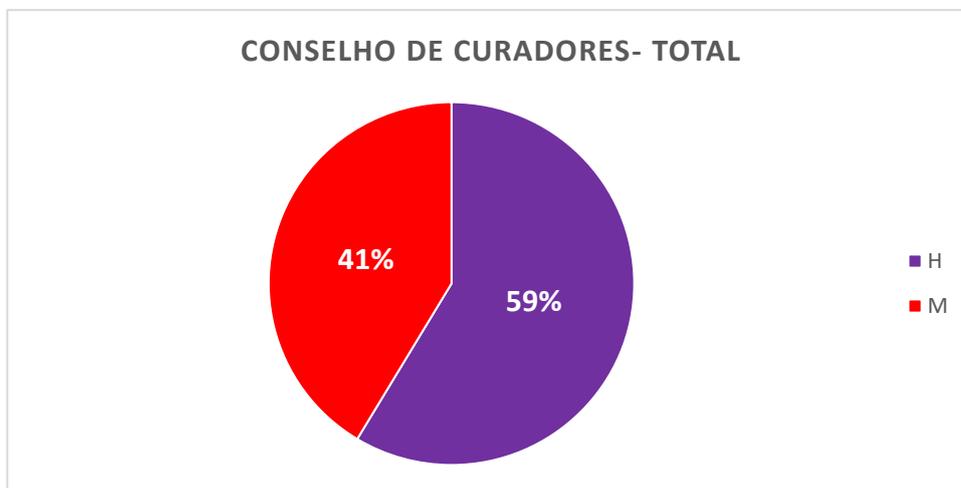
Instituições de Ensino Superior Conselho de Curadores	Nº Homens	Nº Mulheres
Universidade de Aveiro	3	1
Universidade Nova de Lisboa	3	2
Universidade do Minho	3	2
Universidade do Porto	3	2
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa	2	3
Instituto Politécnico do Cávado e do Ave	3	2
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>12</b>

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Como pode verificar-se na tabela acima, com exceção da Universidade de Aveiro, onde apenas uma mulher integra o Conselho de Curadores e onde este conselho, estranhamente, só integra quatro elementos, nas outras entidades de regime fundacional verificamos uma representação

de cinco elementos, maioritariamente de três homens e duas mulheres, com exceção do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, que integra três mulheres e dois homens.

Gráfico 18 - Constituição do Conselho de Curadores, segundo o sexo, em 2022(%)



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Se analisarmos, percentualmente e globalmente, as composições dos conselhos de curadores verificamos que o limiar mínimo de representação equilibrada entre homens e mulheres foi alcançado.

## 5 - Representação de mulheres e homens nas Ordens Profissionais - OP

As Ordens Profissionais (OP) são associações profissionais de direito público, com autonomia reconhecida pela Constituição da República Portuguesa, criadas com o objetivo de promover a autorregulação e a descentralização administrativa, no respeito pelos princípios da harmonização e da transparência.

As OP são criadas prioritariamente com vista à defesa dos direitos fundamentais dos cidadãos e à salvaguarda do interesse público, o que é atingido pela autorregulação de profissões cujo exercício exige autonomia técnico funcional e independência, bem como capacidade técnica.

Adicionalmente, constituindo expressão da administração autónoma do Estado, estão dotadas de uma organização interna, baseada no respeito dos direitos dos seus membros e na formação democrática dos seus Órgãos.

Através do diploma aprovado pela Lei nº 2/2013, de 10 de janeiro, o legislador instituiu o regime jurídico geral aplicável a todas as associações públicas profissionais, considerando os fundamentos constitucionais das Ordens.

Este regime veio estabelecer um quadro legal harmonizador que define os aspetos relacionados com a criação de novas associações profissionais e que estabelece as regras gerais de organização

e funcionamento de todas as associações públicas profissionais, respeitando os direitos fundamentais constitucionalmente consagrados.

Estas instituições visam melhorar o funcionamento do setor das profissões regulamentadas, especificamente, no que diz respeito ao reconhecimento das qualificações profissionais, à eliminação das restrições ao uso de comunicação comercial (publicidade) e à eliminação dos requisitos ao acesso e exercício de profissões regulamentadas que não se mostrem justificados ou proporcionais à prossecução das finalidades de interesse público que motivaram a sua criação.

São atualmente Autoridades Competentes em cada setor, que visam facilitar o exercício das liberdades fundamentais de estabelecimento e livre prestação de serviços, garantindo simultaneamente aos consumidores e aos beneficiários dos serviços abrangidos uma maior transparência e informação, proporcionando-lhes uma oferta mais ampla, diversificada e de qualidade superior.

As associações profissionais são entidades de direito público e representam profissões que, por imperativo de tutela do interesse público prosseguido, justificam o controlo do respetivo acesso e exercício, a elaboração de normas técnicas e de princípios e regras deontológicas específicos e um regime disciplinar autónomo.<sup>3</sup>

*(adaptação do preâmbulo dos trabalhos preparatórios da iniciativa legislativa)*

Segundo informações recolhidas em <https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/ordem-profissional>, existem atualmente em Portugal 18 Ordens profissionais: a Ordem dos Advogados, a Ordem dos Arquitetos, a Ordem dos Biólogos, a Ordem dos Contabilistas Certificados, a Ordem dos Despachantes Oficiais, a Ordem dos Economistas, a Ordem dos Enfermeiros, a Ordem dos Engenheiros, a Ordem dos Engenheiros Técnicos, a Ordem dos Farmacêuticos, a Ordem dos Médicos, a Ordem dos Médicos Dentistas, a Ordem dos Médicos Veterinários, a Ordem dos Notários, a Ordem dos Nutricionistas, a Ordem dos Psicólogos, a Ordem dos Revisores Oficiais de Contas e a Ordem dos Solicitadores e dos Agentes de Execução — sendo 15 delas membros do Conselho Nacional das Ordens Profissionais, associação (de direito privado) representativa das profissões liberais regulamentadas.

Da Ordem dos Engenheiros Técnicos não se apresenta informação.

Tabela 15 – Órgãos de Direção e Consultivos das Ordens Profissionais, segundo o sexo, dez 2022

Ordens Profissionais	Data eleições	Órgãos de Direção e Consultivos		
		Mulheres	Homens	Taxa de feminização %
Advogados	01/12/2019	98	105	48,3
Arquitetos	26/06/2020	57	79	41,9
Biólogos	15/03/2021	11	19	36,7
Contabilistas Certificados	18/11/2021	46	55	45,5
Despachantes Oficiais	16/12/2019	8	36	18,2
Economistas	03/12/2021	64	109	37
Enfermeiros	06/11/2019	154	152	50,3
Engenheiros	09/02/2020	322	170	65,4

<sup>3</sup> In <https://www.cnop.pt/sobre/funcoes/>

<b>Farmacêuticos</b>	<b>05/02/2022</b>	<b>54</b>	<b>34</b>	<b>61,4</b>
Médicos	16/01/2020	534	698	43,3
Médicos Dentistas	27/06/2020	51	65	44
Médicos Veterinários	07/12/2019	37	40	48,1
Notários	25/11/2021	30	5	85,7
Nutricionistas	12/10/2019	43	12	78,2
Psicólogos	27/11/2020	67	44	60
Revisores Oficiais de Contas	26/11/2020	43	59	42,2
Solicitadores e Agentes Execução	07/12/2021	27	26	50,9

Fonte: Ordens Profissionais (dados trabalhados pela CIG)

A informação apresentada é, em grande parte, semelhante à que integra o relatório relativo a 2021, porque no período em análise - o ano de 2022 – apenas teve lugar um ato eleitoral, para os respetivos órgãos dirigentes, na Ordem dos Farmacêuticos, onde se verificou uma ligeira subida da taxa de feminização de 58%, em 2021, para 61,4% em 2022.

Gráfico 19 - Órgãos de Direção e Consultivos das Ordens Profissionais, segundo o sexo, e taxa de feminização, dez 2022



Fonte: Ordens Profissionais (dados trabalhados pela CIG)

Numa análise genérica da informação, verifica-se que as Ordens dos Despachantes Oficiais, com 18,2%, dos Biólogos, com 36,7%, e dos Economistas com 37%, não cumprem o limiar mínimo de representação em desfavor das mulheres no âmbito dos seus órgãos de Direção e Consultivos.

Todas as restantes Ordens profissionais apresentam taxas de feminização superiores a 40%, verificando-se mesmo uma acentuada feminização, o que leva ao incumprimento da Lei nº 26/2019, face aos homens como sexo sub-representado (mais de 60% de mulheres) nas Ordens dos Engenheiros, Farmacêuticos, Notários e dos Nutricionistas. Destaquem-se, as Ordem dos Notários e Nutricionistas, respetivamente com 85,7% e 78,2% pelas suas elevadas taxas de feminização, que estão naturalmente associadas à feminização das próprias profissões.

Mas, se cruzarmos esta informação com a relativa aos bastonários das ordens analisadas encontraremos uma realidade não muito diversa da apresentada para a AP e IES.

Bastonário é a designação dada, em Portugal, ao presidente do órgão executivo colegial de uma ordem profissional, que exerce poderes de direção, de gestão e de representação externa dos interesses da mesma.

Como pode verificar-se na tabela abaixo, nas 17 Ordens analisadas, e embora em seis as mulheres representem mais de 50 % dos seus associados/as (Enfermeiros, Engenheiros, Farmacêuticos, Notários, Nutricionistas e Solicitadores e Agentes de Execução), em 2022, apenas quatro têm mulheres como bastonárias - Biólogos, Contabilistas certificados, Enfermeiros e Nutricionistas -.

Tabela 16 – **Bastonários/as das Ordens Profissionais**, segundo o sexo, dez 2022

Ordens Profissionais	Bastonário/a	
	Mulheres	Homens
Advogados		1
Arquitetos		1
Biólogos	1	
Contabilistas Certificados	1	
Despachantes Oficiais		1
Economistas		1
Enfermeiros	1	
Engenheiros		1
Farmacêuticos		1
Médicos		1
Médicos Dentistas		1
Médicos Veterinários		1
Notários		1
Nutricionistas	1	
Psicólogos		1
Revisores Oficiais de Contas		1
Solicitadores e Agentes Execução		1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>13</b>

Fonte: Sites das Ordens e notícias da internet (dados trabalhados pela CIG)

## 6 - Conclusões e recomendações

### Administração Pública Central, Regional e Local

A Lei n.º 26/2019 constitui-se como mecanismo determinante para promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos cargos dirigentes superiores (DS) da Administração Pública.

Em 2022, embora a presença de homens em cargos dirigentes da AP continue a afirmar-se dominante, no total das Administrações Públicas foi já cumprido o limiar mínimo de representação equilibrada de 40%, tendo mesmo sido ultrapassado o definido, com 42,92%, ainda que em 2021, pela primeira vez, o limiar tenha sido alcançado.

No entanto, este valor sustenta-se nos números alcançados pela AP Central e pela AP Regional dos Açores, que ultrapassam o limiar estabelecido, compensando níveis de representação mais baixos na AP Regional da Madeira e sobretudo na AP Local.

Simultaneamente, podemos verificar que a representação de mulheres em cargos dirigentes superiores de 1º grau é inferior a 40% em todas as AP analisadas, ao contrário dos cargos dirigentes superiores de 2º grau, onde as taxas de feminização, mesmo na administração local, são todas superiores a 42%, chegando mesmo na AP Regional dos Açores a atingir 56,90%. Estes valores não deixam de refletir a permanência de um desequilíbrio na distribuição dos cargos dirigentes, continuando os cargos de topo na administração, os de 1º grau, a ser maioritariamente ocupados por homens.

Em termos evolutivos, entre 2019 e 2022, observa-se, com exceção da AP Regional da Madeira, uma progressão positiva em todos os cargos e sectores, embora com diferentes níveis de crescimento.

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

A Administração Pública Local é o único setor onde não foi atingido o limiar mínimo de representação estipulado pela Lei, ao apresentar consistentemente taxas de feminização dos cargos dirigentes baixas, mas, ainda assim, tem vindo a revelar uma evolução positiva ao longo dos quatro anos em análise, aumentando, de 26%, em 2019, para 32,2%, em 2022. Estes dados apontam no sentido de uma maior necessidade de investimento político da afirmação das mulheres no âmbito do poder local.

### Instituições de Ensino Superior

Em suma, grosso modo, na aplicação desta Lei no âmbito do Ensino Superior Público, identificamos o ano de 2022 como o ano de aparente afirmação das mulheres nos seus órgãos de gestão. As mulheres são cerca de 42% no total de Cargos dirigentes nas IES, em todos os níveis e funções, ultrapassando assim o limiar mínimo de representatividade.

No entanto, numa análise mais fina, o cargo máximo de gestão – Reitor/Reitora - onde encontramos 36 lugares, só 7 são ocupados por mulheres. Essa diferença é compensada pela constituição das equipas reitorais onde o limiar mínimo de paridade é largamente ultrapassado, com cerca de 60% de mulheres em cargos de Vice-Reitoras e 47% em cargos de Pró-Reitoras.

Também nos Conselhos Gerais as mulheres representam 43% dos participantes, mas só 12, (34%), ocupam os cargos de presidente do Conselho Geral.

Na composição dos Conselho de Gestão, encontramos 38% de mulheres, valor inferior ao definido como limiar mínimo de paridade, nas no cargo de Administrador/a as mulheres representam 54%, alcançando a mesma percentagem como Administradoras dos Serviços de Ação Social.

Se desagregarmos a informação por Politécnicos e Universidades verificamos que tendencialmente os Politécnicos, são proporcionalmente, mais abertos à presença de mulheres nos seus órgãos de direção e gestão que as Universidades, com exceção do cargo de Reitor/Reitora.

Nas instituições de ensino superior fundacionais, que possuem Conselho de Curadores, é cumprido o limiar mínimo de representação equilibrada com 41%.

Assim, no que respeita às unidades orgânicas das IES - faculdades, escolas superiores, institutos e institutos superiores, que integram as universidades e os institutos politécnicos – verifica-se globalmente uma evolução muito interessante e ascendente no triénio 2020-2022, com 2022, a conseguir globalmente, pela primeira vez, alcançar e ultrapassar o limiar mínimo de representação equilibrada entre homens e mulheres, definido por esta Lei, com 42,2%, o que significa uma evolução relativa a 2020 de 8 pontos percentuais.

Evolução de enaltecer ainda que não possa ser olvidada a necessidade de evoluir, como vimos, ao nível dos cargos de topo da hierarquia de gestão, por forma a manter e sustentar este percurso de paridade que a Lei n.º 26/2019 veio iniciar.

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

Em dezembro de 2022, das 17 Ordens Profissionais analisadas, sete Ordens Profissionais não cumpriram o limiar mínimo de representação equilibrada: as Ordens dos Biólogos, Despachantes Oficiais e Economistas não cumpre, em desfavor das mulheres, e as Ordens dos Engenheiros, Farmacêuticos, Notários e Nutricionistas não cumprem, em desfavor dos homens.

Sobre a matéria do desequilíbrio de sexo em algumas ordens profissionais, em anos anteriores os/as Bastonários das Ordens dos Despachantes Oficiais, Nutricionistas e Enfermeiros comunicaram à CIG a dificuldade de apresentação de listas equilibradas, em virtude do desequilíbrio de base dos seus membros ou associados, solicitando mesmo um trabalho conjunto para a elaboração de um regime de exceção no seio da Lei n.º 26/2019.

Afigura-se assim que a análise da correlação entre o número de membros ou associados, segundo o sexo, e a composição dos órgãos de gestão de cada Ordem, possa vir a constituir-se como uma análise interessante a incluir em questionários subsequentes sobre a aplicação da Lei.

Pelo exposto, este assunto pode vir a ser ponderado na avaliação da Lei n.º 26/2019, prevista no artigo 10.º que deverá ter lugar quatro anos após a sua entrada em vigor, portanto, a partir de 29 de março de 2023.

**Em geral:**

Em conclusão, estando no quarto exercício anual de avaliação da execução do regime da representação equilibrada estabelecido nos termos da Lei n.º 26/2019, de 28 de março, e tendo em conta o nível de dados apresentados, conclui-se que, apesar do progresso globalmente positivo, existe ainda um caminho a percorrer para que se observe efetivamente - a todos os níveis e âmbitos, mas particularmente nos cargos de topo - uma representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente dos órgãos da administração pública, das instituições de ensino superior e das ordens profissionais.

