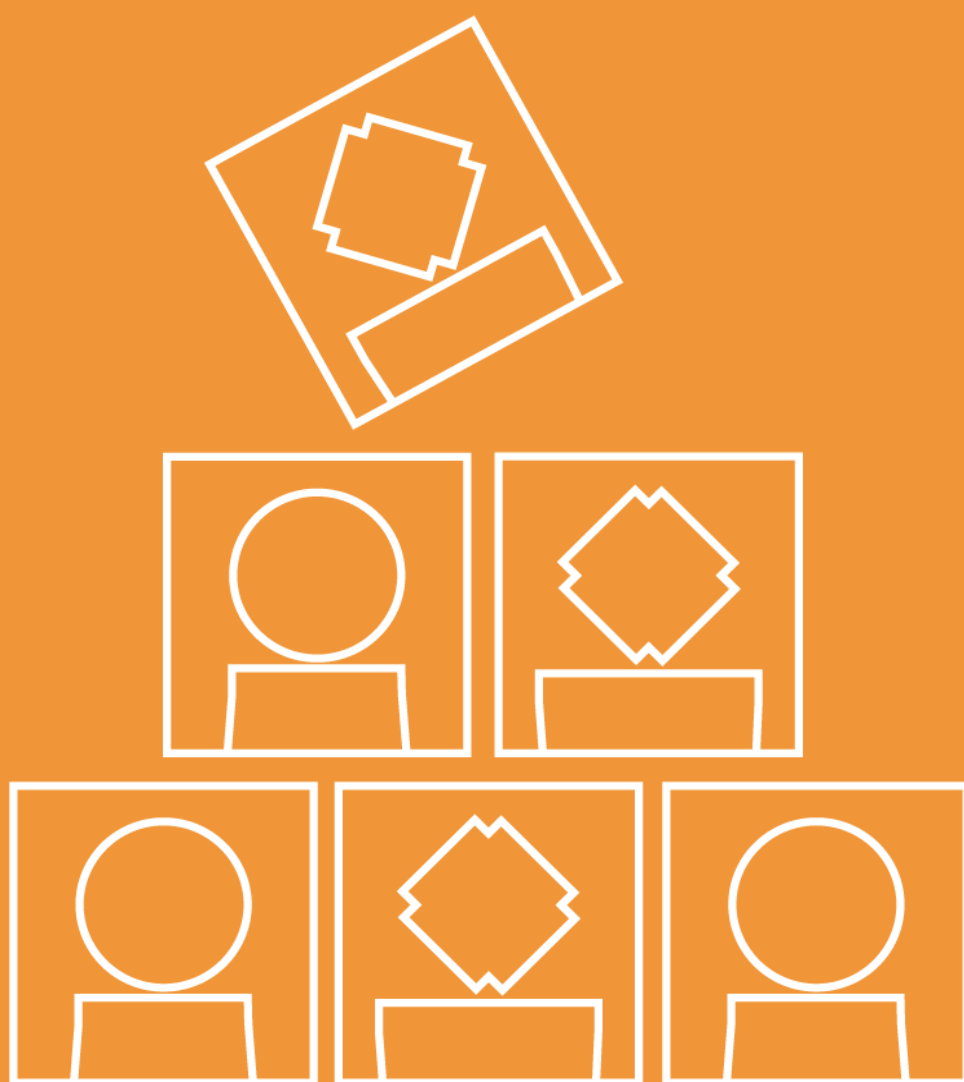


6

PODER E TOMADA DE DECISÃO



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

a) Nível político

Em Portugal, a designada Lei da Paridade ([Lei Orgânica nº3/2006, de 21 de Agosto](#)) estabeleceu que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as Autarquias locais deveriam ser compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos. Esta Lei permitiu acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre as mulheres e os homens ao nível do poder e tomada de decisão a nível político⁹.

A [Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março](#), subiu o limiar mínimo de representação de cada sexo para os 40%, determinando que para o efeito não podem ser colocados mais de dois candidatos do mesmo sexo, consecutivamente, na ordenação da lista¹⁰.

b) Assembleia da República

Atualmente, apenas uma em cada três eleitos/as para a Assembleia da República são mulheres: Valor semelhante ao ano de 2015.

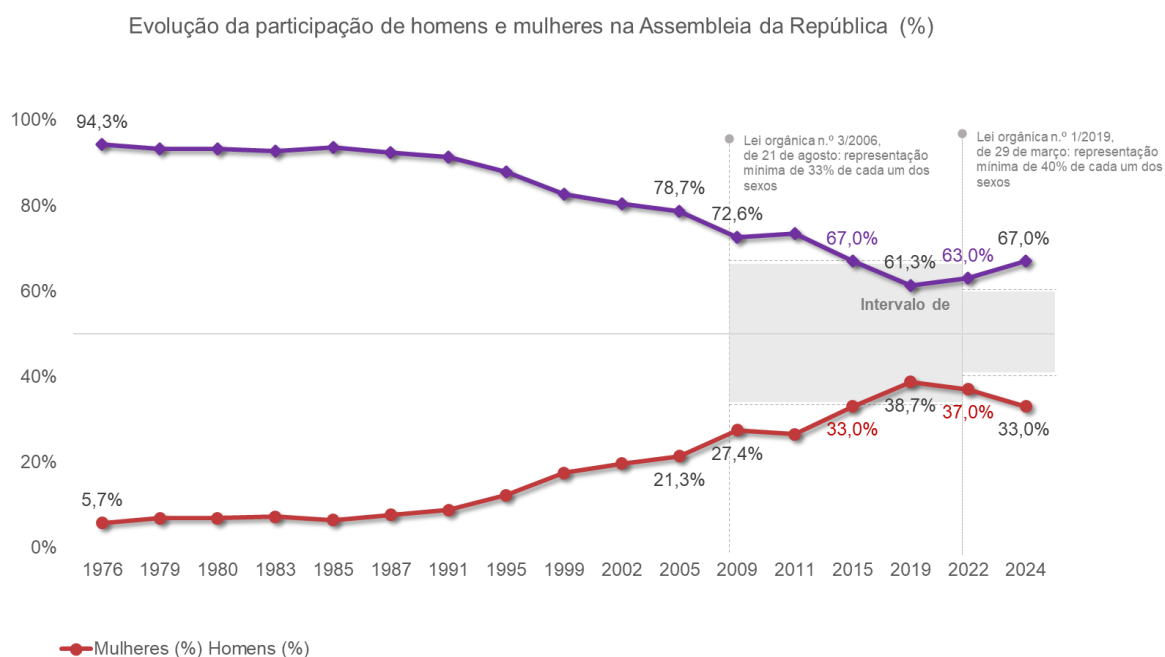


Figura 267 - Evolução da participação de homens e mulheres na Assembleia da República 1976-2024 (%) Assembleia da República/PORDATA (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

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

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

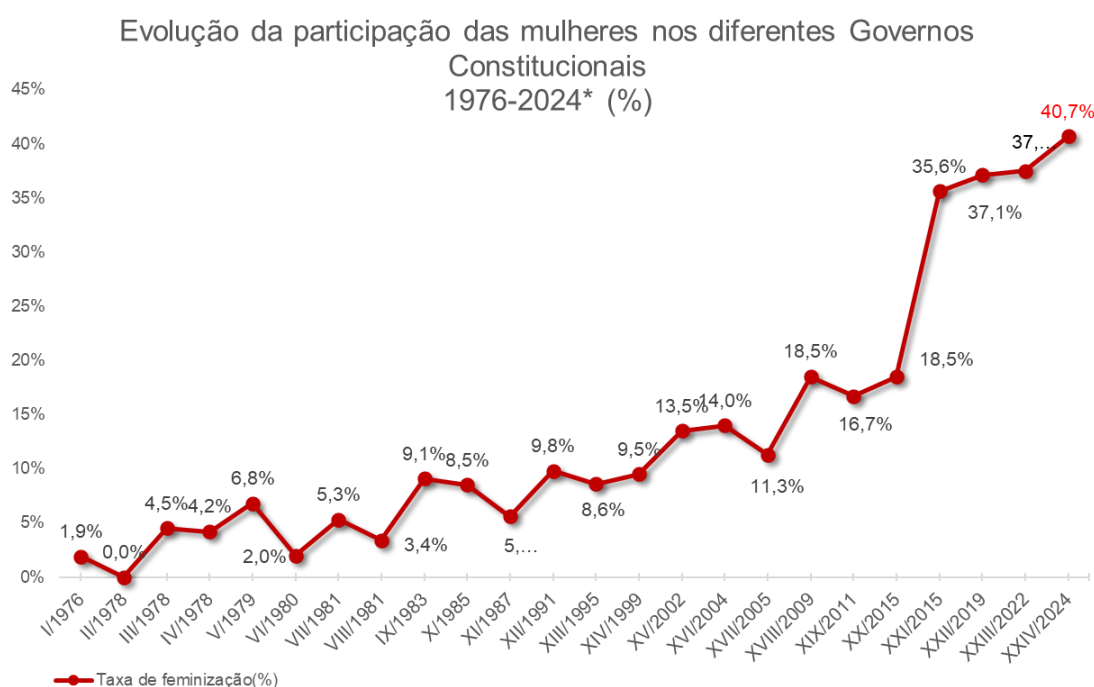
Até finais do século passado, a presença feminina na Assembleia da República era praticamente irrelevante e em 2005 esta representação continuava a rondar apenas um quinto do total de lugares.

É a partir de 2006, com a aprovação da chamada [Lei da Paridade](#)¹¹, que se verifica um aumento mais significativo da representação de mulheres na Assembleia da República que passa de 21,3% em 2005 para 38,7% em 2019.

Em 2019, a [Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março](#) alterou a Lei da Paridade e passou a estabelecer o limiar mínimo de 40% de mulheres e de homens nos cargos e órgãos de decisão política. No entanto, esse limiar ainda não foi atingido e, tanto em 2022 como em 2024, manteve-se uma tendência de descida da proporção de mulheres na Assembleia da República, a qual atualmente se situa nos 33%.

c) Governos Constitucionais

Regista-se uma evolução muito significativa relativamente à participação das mulheres nos diferentes Governos, que passou de 1,9% em 1976, para 40,7% em 2024.



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

Figura 278 – Evolução da participação das mulheres nos diferentes Governos Constitucionais, 1976-2024 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 18 de novembro de 2024)

11 [Lei Orgânica n.º 3/2006](#).

O XXIV Governo Constitucional teve, na sua composição inicial, 38,9% de Ministras e 41,5% de Secretárias de Estado.

XXIV Governo	Total HM (n.º)	Homens (n.º)	Mulheres	
			(n.º)	(%)
Ministros/as (incluindo o 1º Ministro)	18	11	7	38,9%
Secretários/as de Estado	41	24	17	41,5%
Total	59	35	24	40,7%

Tabela 154 – Composição inicial do XXIV Governo Constitucional (n.º e %)

Fonte: Portal do Governo (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

d) Poder Local: Presidências de Câmara

Nas Presidências de Câmara Municipal, a sub-representação de mulheres é muito significativa: Apenas 1 em cada 11 Presidentes de Câmara é mulher, valor bastante distante do limiar mínimo de representação equilibrada entre os sexos (40%) definido por Lei.

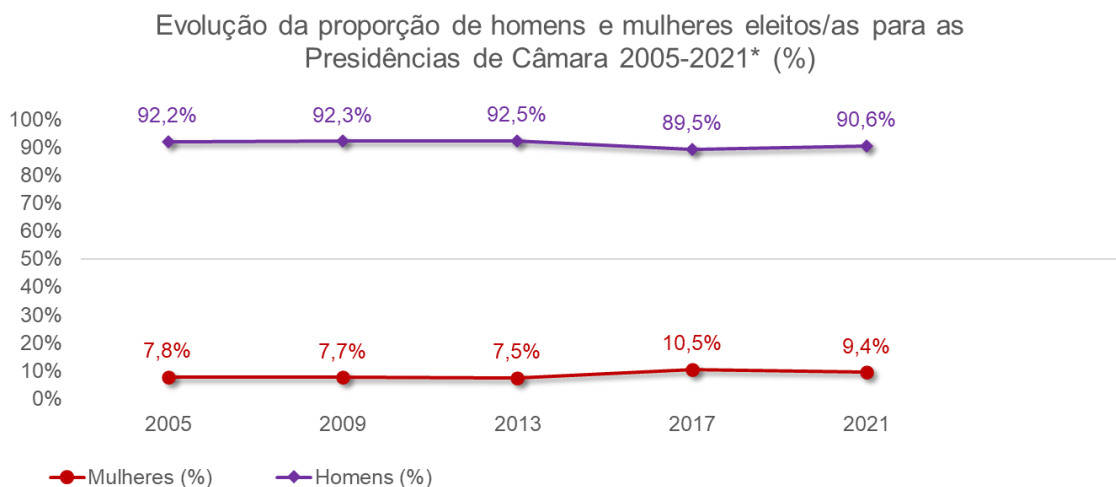


Figura 289 – Evolução da proporção de homens e mulheres eleitos/as para a Presidência de Câmaras, 2005-2021 (%)

Fonte: SGMAI /Eleições autárquicas 2021 (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

Numa perspetiva longitudinal, assiste-se a uma gradual tendência de aumento da taxa de feminização de eleitos/as para as Presidências de Câmara, a qual, contudo, continua a não ter muita expressão (de 7,8% em 2005 para 9,4% em 2021) - um aumento de apenas 1,6pp em 16 anos.

Em 2021 num total de 308 municípios, apenas 29 mulheres eram presidentes de Câmara, valor inferior ao de 2017, em que foram eleitas 32 mulheres Presidentes de Câmara.

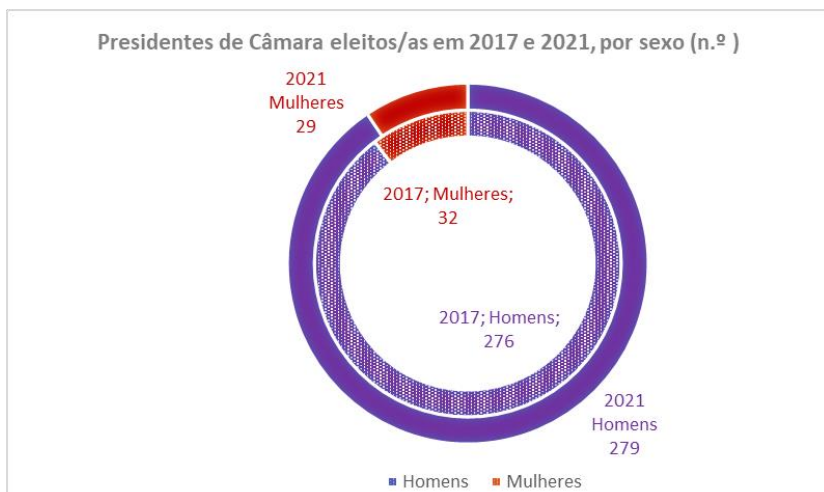


Figura 290 – Número de homens e mulheres eleitos/as para Presidentes de Câmaras, 2017 e 2021
 Fonte: SGMAI /Eleições autárquicas 2021 (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

e) Parlamento europeu

Entre 2004 e 2019, o número de mulheres eleitas para o Parlamento Europeu quase duplicou, ultrapassando o limite de paridade de 40% estabelecido por lei. Contudo, em 2024, a proporção de mulheres voltou a diminuir.

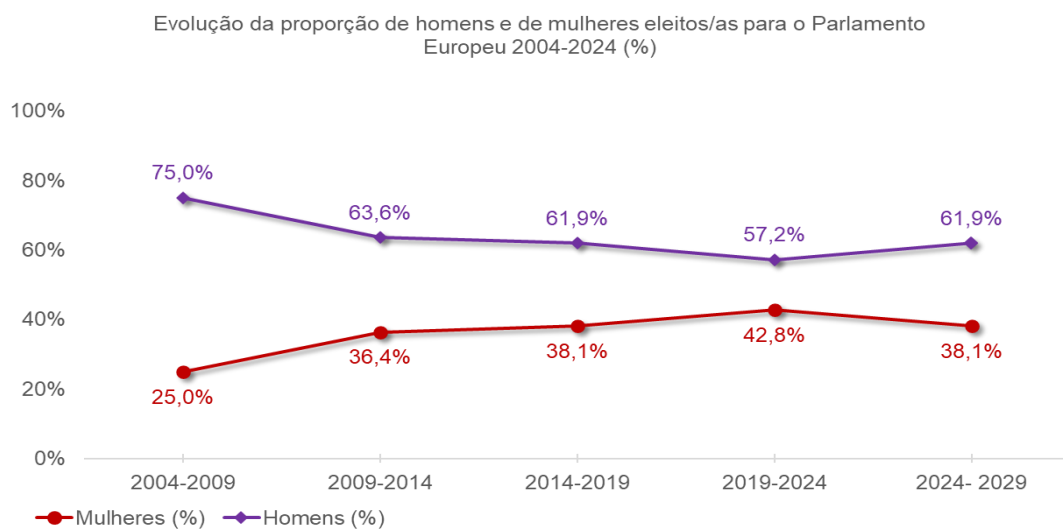


Figura 30 - Evolução da participação de deputadas/os eleitos/as portuguesas/as para o Parlamento Europeu, 2004-2024 (%)

Fonte: Diário da República Eletrónico (Dados consultados em 15 de outubro de 2024)

f) Setor da Administração Pública

1. Administração Pública

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

Apesar de na Administração Pública trabalharem mais mulheres do que homens, são eles que ocupam a maioria dos cargos de dirigentes mais altos (de 1º grau), tanto na Administração pública central, como nas Administrações Regionais dos Açores e da Madeira e ainda na Administração local.

Cargos dirigentes	Emprego no setor da Administração Pública, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2023							
	Total HM	Distrib. perc (%)	Homens	Distrib. perc (%)	Taxa de masculinização (%)	Mulheres	Distrib. perc (%)	Taxa de feminização (%)
Dirigente superior:	1 843	12,0%	1 031	15,1%	55,9%	812	9,5%	44,1%
Dirigente superior de 1.º grau	701	38,0%	463	44,9%	66,0%	238	29,3%	34,0%
Dirigente superior de 2.º grau	1 142	62,0%	568	55,1%	49,7%	574	70,7%	50,3%
Dirigente intermédio:	13 487	88,0%	5 784	84,9%	42,9%	7 703	90,5%	57,1%
Dirigente intermédio de 1.º grau	3 228	23,9%	1 532	26,5%	47,5%	1 696	22,0%	52,5%
Dirigente intermédio de 2.º grau	6 611	49,0%	2 784	48,1%	42,1%	3 827	49,7%	57,9%
Dirigente intermédio de 3.º e mais graus	3 648	27,0%	1 468	25,4%	40,2%	2 180	28,3%	59,8%
TOTAL	15 330	100,0%	6 815	100,0%	44,5%	8 515	100,0%	55,5%

Tabela 165 - Emprego no Setor da Administração Pública, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2023 (n.º e %)

Fonte: DGAEP (Dados consultados em 15 de novembro de 2024)

No geral, em toda a administração pública as mulheres são maioritárias entre os cargos de dirigentes mais baixos – Dirigentes intermédios (onde constituem cerca de 57,1%) - e os homens entre os cargos de dirigentes mais altos, principalmente os dirigentes superiores de 1º grau (onde eles constituem 66%).

2. Administração Pública Central

Cargos dirigentes	Emprego na Administração Pública Central, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2023							
	Total HM	Distrib. Perc (%)	Homens	Distrib. perc (%)	Taxa de masculinização (%)	Mulheres	Distrib. perc (%)	Taxa de feminização (%)
Dirigente superior:	1 346	16,4%	726	19,8%	53,9%	620	13,6%	46,1%
Dirigente superior de 1.º grau	406	30,2%	258	35,5%	63,5%	148	23,9%	36,5%
Dirigente superior de 2.º grau	940	69,8%	468	64,5%	49,8%	472	76,1%	50,2%
Dirigente intermédio:	6 871	83,6%	2 943	80,2%	42,8%	3 928	86,4%	57,2%
Dirigente intermédio de 1.º grau	2 195	31,9%	988	33,6%	45,0%	1 207	30,7%	55,0%
Dirigente intermédio de 2.º grau	3 030	44,1%	1 281	43,5%	42,3%	1 749	44,5%	57,7%
Dirigente intermédio de 3.º e mais graus	1 646	24,0%	674	22,9%	40,9%	972	24,7%	59,1%
TOTAL	8 217	100,0%	3 669	100,0%	44,7%	4 548	100,0%	55,3%

Tabela 176 - Emprego na Administração Pública Central, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2023 (n.º e %)

Fonte: DGAEP (Dados consultados a 15 de novembro de 2024)

3. Administração Regional dos Açores

Cargos dirigentes	Emprego na Administração Regional dos Açores, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2023							
	Total HM	Distrib. Perc (%)	Homens	Distrib. perc (%)	Taxa de masculinização (%)	Mulheres	Distrib. perc (%)	Taxa de feminização (%)
Dirigente superior:	126	27,4%	71	30,6%	56,3%	55	24,1%	43,7%
Dirigente superior de 1.º grau	60	47,6%	40	56,3%	66,7%	20	36,4%	33,3%
Dirigente superior de 2.º grau	66	52,4%	31	43,7%	47,0%	35	63,6%	53,0%
Dirigente intermédio:	334	72,6%	161	69,4%	48,2%	173	75,9%	51,8%
Dirigente intermédio de 1.º grau	98	29,3%	50	31,1%	51,0%	48	27,7%	49,0%
Dirigente intermédio de 2.º grau	181	54,2%	77	47,8%	42,5%	104	60,1%	57,5%
Dirigente intermédio de 3.º e mais graus	55	16,5%	34	21,1%	61,8%	21	12,1%	38,2%
TOTAL	460	100,0%	232	100,0%	50,4%	228	100,0%	49,6%

Tabela 17 - Emprego na Administração Regional dos Açores, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2023 (n.º e %)

Fonte: DGAEP (Dados consultados a 15 de novembro de 2024)

Contrariamente ao que se passa na globalidade da Administração Pública, na Administração Regional dos Açores, os homens também estão em maioria nos cargos intermédios de 3º ou mais grau.

4. Administração Regional da Madeira

Cargos dirigentes	Emprego na Administração Regional da Madeira, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2023							
	Total HM	Distrib. Perc (%)	Homens	Distrib. perc (%)	Taxa de masculinização (%)	Mulheres	Distrib. perc (%)	Taxa de feminização (%)
Dirigente superior:	102	16,9%	61	22,1%	59,8%	41	12,6%	40,2%
Dirigente superior de 1.º grau	53	52,0%	38	62,3%	71,7%	15	36,6%	28,3%
Dirigente superior de 2.º grau	49	48,0%	23	37,7%	46,9%	26	63,4%	53,1%
Dirigente intermédio:	500	83,1%	215	77,9%	43,0%	285	87,4%	57,0%
Dirigente intermédio de 1.º grau	248	49,6%	120	55,8%	48,4%	128	44,9%	51,6%
Dirigente intermédio de 2.º grau	249	49,8%	92	42,8%	36,9%	157	55,1%	63,1%
Dirigente intermédio de 3.º e mais graus	3	0,6%	3	1,4%	100,0%	0	0,0%	0,0%
TOTAL	602	100,0%	276	100,0%	45,8%	326	100,0%	54,2%

Tabela 188 - Emprego na Administração Regional da Madeira, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2023(n.º e %)

Fonte: DGAEP (Dados consultados a 15 de novembro de 2024)

5. Administração Local

Cargos dirigentes	Emprego na Administração Local, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2023							
	Total HM	Distrib. Perc (%)	Homens	Distrib. perc (%)	Taxa de masculinização (%)	Mulheres	Distrib. perc (%)	Taxa de feminização (%)
Dirigente superior:	248	5,0%	168	7,1%	67,7%	80	3,0%	32,3%
Dirigente superior de 1.º grau	176	71,0%	126	75,0%	71,6%	50	62,5%	28,4%
Dirigente superior de 2.º grau	72	29,0%	42	25,0%	58,3%	30	37,5%	41,7%
Dirigente intermédio:	4 756	95,0%	2 193	92,9%	46,1%	2563	97,0%	53,9%
Dirigente intermédio de 1.º grau	624	13,1%	351	16,0%	56,3%	273	10,7%	43,8%
Dirigente intermédio de 2.º grau	2 721	57,2%	1 216	55,4%	44,7%	1505	58,7%	55,3%
Dirigente intermédio de 3.º e mais graus	1 411	29,7%	626	28,5%	44,4%	785	30,6%	55,6%
TOTAL	5 004	100,0%	2 361	100,0%	47,2%	2643	100,0%	52,8%

Tabela 19 - Emprego na Administração Local, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2023 (n.º e %)

Fonte: DGAEP (Dados consultados a 15 de novembro de 2024)

g) Setor das empresas cotadas em bolsa

Em Portugal, a [Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto](#), estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração¹² e de fiscalização¹³ das entidades do setor público empresarial¹⁴ e das empresas cotadas em bolsa.¹⁵ A Lei é aplicável, com as necessárias adaptações, ao setor empresarial local e determina que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização:

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

Verifica-se uma evolução constante e positiva da participação das mulheres nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa, tanto na UE27 como em Portugal.

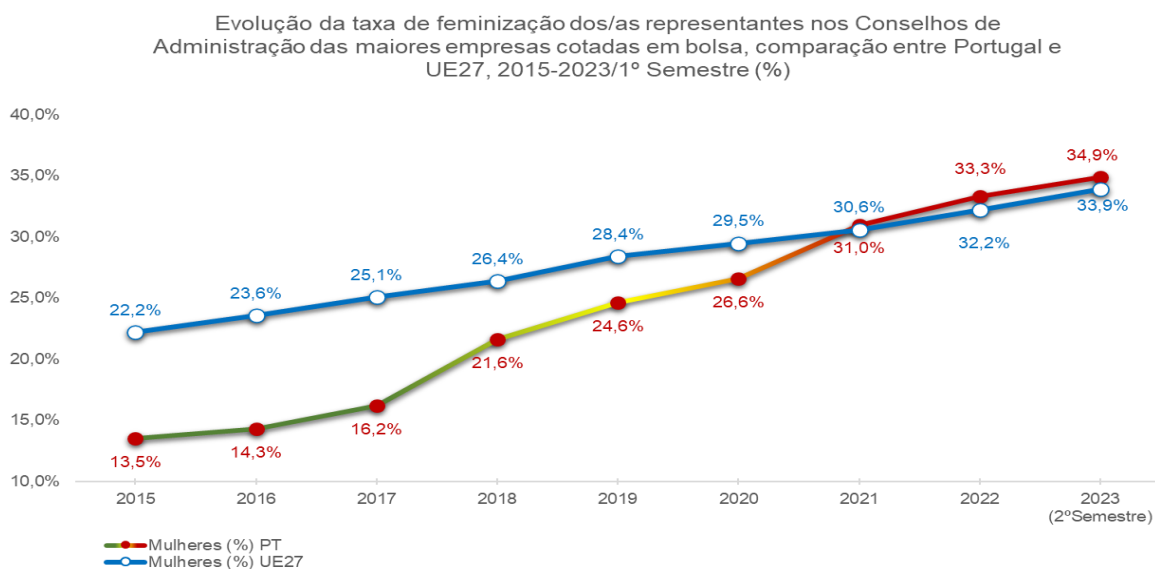


Figura 311 - Evolução da taxa de feminização dos/as representantes nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa comparação entre Portugal e UE27, 2015-2023/2º Semestre (%)

Fonte: EIGE (Dados consultados a 15 de novembro de 2024)

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

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

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

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

Dos dados salienta-se:

A presença de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa, tanto na UE27, como em Portugal, tem registado uma evolução positiva constante. Em Portugal, a presença de mulheres nos conselhos de administração das empresas do PSI 20 mantém-se acima da média da UE27.

Regista-se uma evolução expressiva da taxa de feminização dos conselhos de administração no nosso país, que passou de 13,5%, em 2015, para 34,9% em 2023.

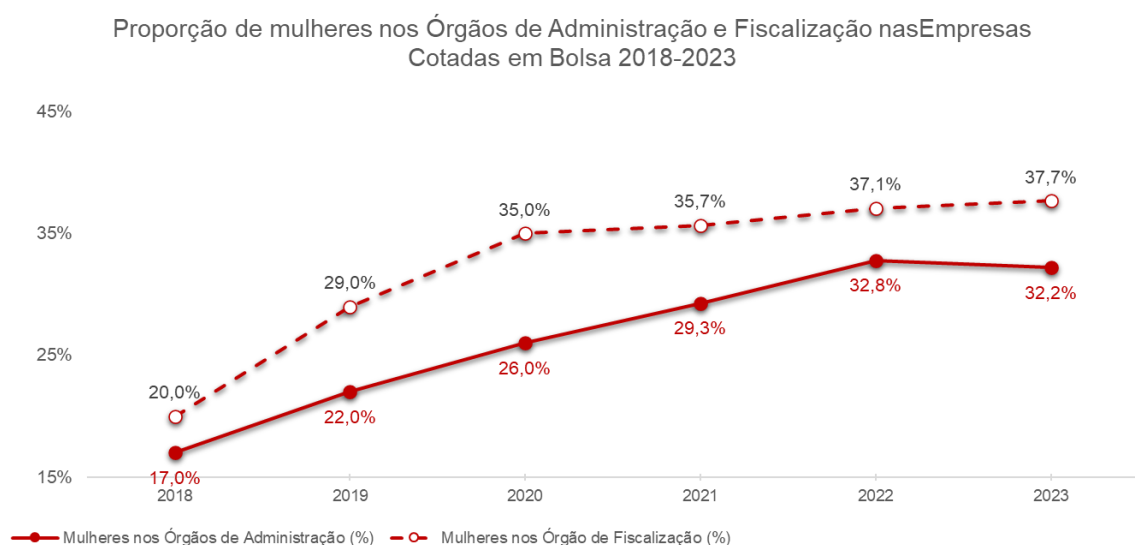


Figura 322 - Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização nas Empresas cotadas em Bolsa 2018-2023 (%)

Fonte: CMVM (Dados consultados a 31 de dezembro 2023)

Entre 2018 e 2022 observa-se uma subida significativa e constante da proporção de mulheres nos órgãos de administração e fiscalização nas empresas cotadas em bolsa, tendo essa evolução sido mais acentuada nos órgãos de fiscalização.

Porém, os dados de 2023 revelam uma diminuição ligeira da proporção de mulheres nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa: - 0,6 pp, face a 2022.

Ou seja, a proporção de mulheres nos órgãos de administração deste setor empresarial continua a situar-se abaixo de 33%, o limiar de representação equilibrada entre pessoas de cada sexo fixado pela Lei 62/2017, de 1 de agosto.

Para os órgãos de fiscalização, o limiar de representação equilibrada foi ultrapassado em 2020 e, desde então, a tendência é de aumento da representação das mulheres.

h) Setor empresarial do Estado

À semelhança do setor das empresas cotadas em bolsa, há mais mulheres nos órgãos de fiscalização do setor empresarial do estado do que nos órgãos de administração.

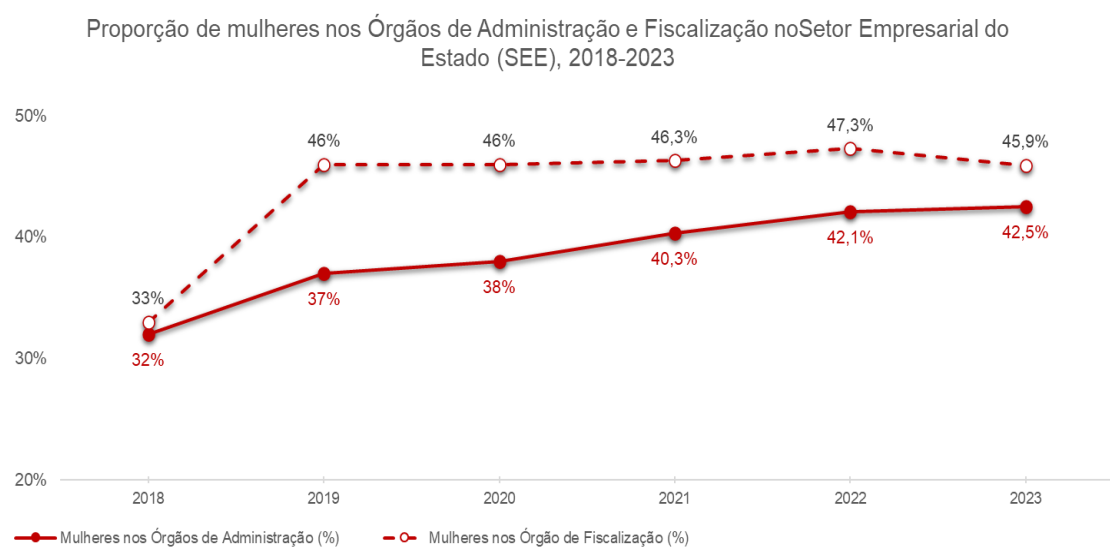


Figura 333 - Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização no Setor Empresarial do Estado (SEE), 2018-2023 (%)

Fonte: DGAEP (Dados consultados a 31 de dezembro 2023)

Verifica-se uma tendência progressiva e constante do aumento de mulheres nos órgãos de administração do setor empresarial do estado, passando de 32%, em 2018, para 42,5% em 2023: +10,5pp. De salientar que a subida foi apenas de 0,4 pp, face a 2022.

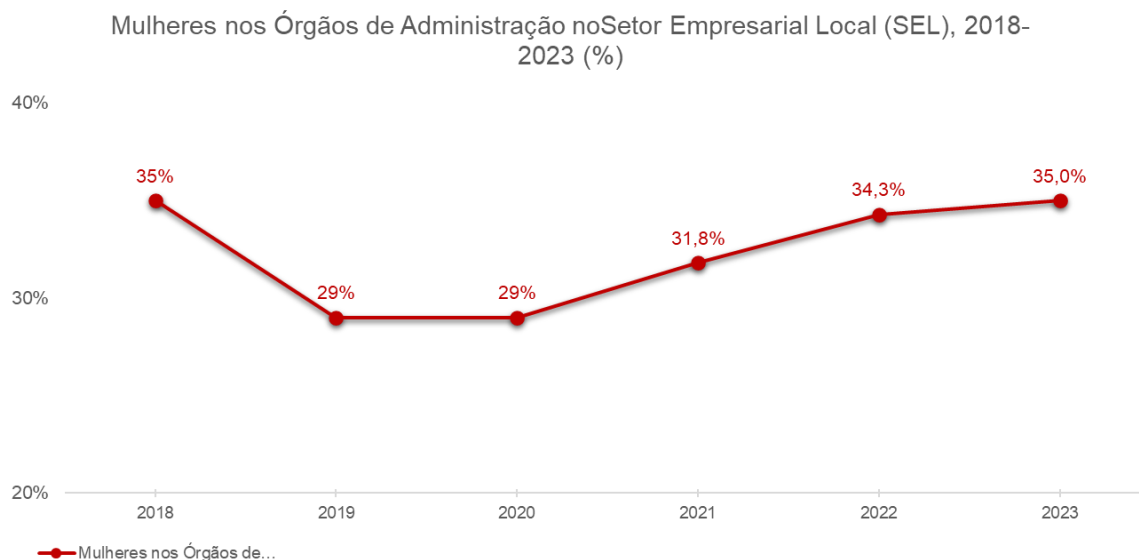
Nos órgãos de fiscalização do SEE, observa-se uma diminuição da proporção de mulheres em 2023 (-1,4 pp) face ao anterior.

Desde 2019, que a proporção de mulheres e homens, nos órgãos de administração e fiscalização do setor empresarial do Estado, ultrapassou o limiar de 33% estipulado pela lei 62/2017, de 1 de agosto.

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

i) Setor Empresarial Local

As mulheres ainda estão sub-representadas nos órgãos de administração do setor empresarial local onde ainda não foi atingido o limiar mínimo estipulado por lei de 33,3%.



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

Figura 344 - Mulheres nos Órgãos de Administração do Setor Empresarial Local 2018-2023 (%)

Fonte: DGAL (Dados consultados a 31 de dezembro de 2023)

De uma proporção de 35% de mulheres nos órgãos de administração do setor empresarial local (SEL), em 2018, um ano após a entrada em vigor da lei, observa-se, nos anos seguintes, uma queda para valores baixo do limiar de representação de 33%. Só em 2022 volta a ser atingido o limiar de representação.

j) Outras Instâncias de poder e tomada de decisão

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

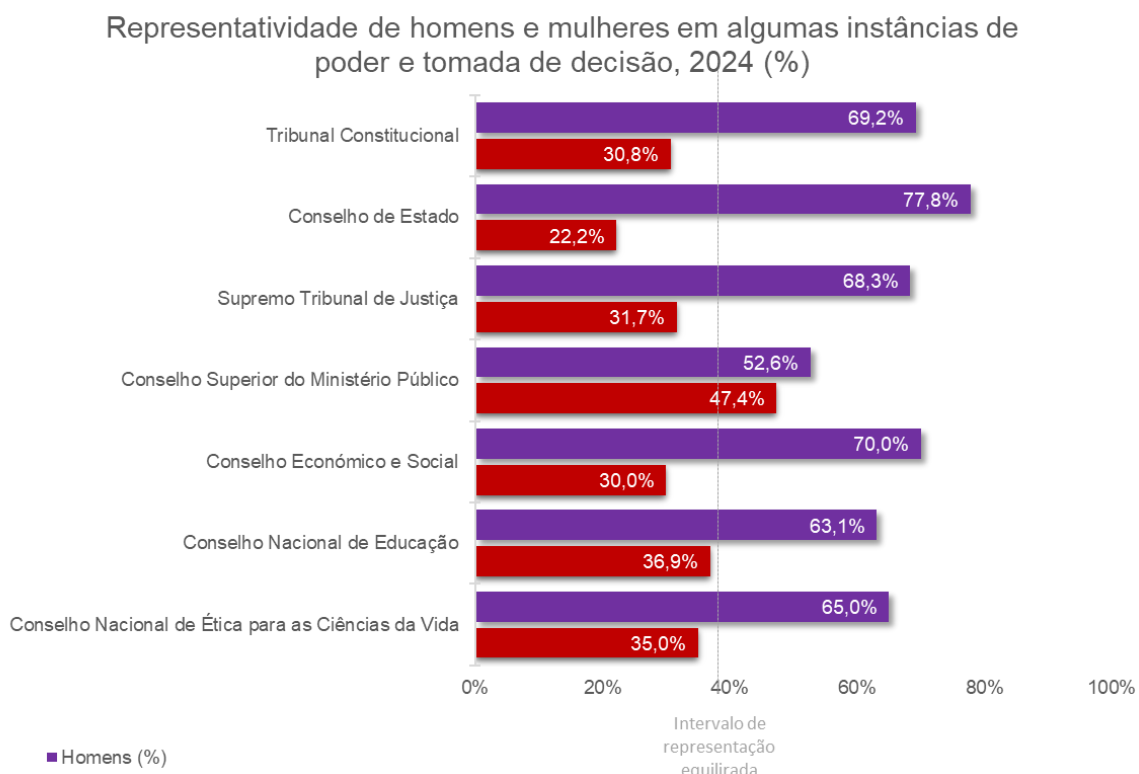


Figura 355 - Representatividade de mulheres em algumas instâncias de poder e tomada de decisão, 2024 (n.º e %)

Nas instâncias analisadas, de particular relevo na tomada de decisão em vários setores e ao mais alto nível, as mulheres encontram-se ainda sub-representadas, com particular ênfase para o Conselho de Estado, onde a taxa de feminização é de apenas 22,2%.