

Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

Lei da Paridade
Onze anos de representatividade de género

Joana Cristina Cardoso da Silva

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Administração Pública

Orientadora:
Doutora Maria Asensio, Professora Associada Convidada e Investigadora Integrada,
Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, DGAEP
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

junho, 2019

AGRADECIMENTOS

Escrever esta parte da dissertação – os agradecimentos – é significado de um certo alívio e felicidade – porque é a reta final e conclusão de um longo e complexo trabalho – mas ao mesmo tempo de uma grande nostalgia, uma vez que esta conclusão significa também o fim deste capítulo académico (pelo menos temporariamente). Um capítulo que me marcou e decerto que definiu a forma como encaro a vida e me ajudou a amadurecer. Por isso tenho de agradecer, de forma clichê provavelmente, mas não menos sincera, àqueles que me acompanharam neste processo.

Não posso deixar de agradecer – acima de tudo – aos meus pais. Eles que sempre me acompanharam e apoiaram apesar dos mais de 300 km que nos separam e fazem com que so nos possamos ver poucas vezes durante o an. Além de, evidentemente, serem os principais financiadores desta aventura, nunca desistiram de ver os sonhos da sua filha realizados e nunca me deixaram desistir por mais complicado que a vida se pudesse tornar. E se não existiram demasiados momentos complicados. Como agradeço aos meus pais, acho que é minha obrigação moral agradecer ao meu irmão, por me mostrar que tenho de ter paciência e persistência se quero alcançar algo.

À Ana Gomes, uma amiga de mais de uma década, que me acompanhou e acompanha em todo este processo e em todas as aventuras académicas, nos momentos de stress que incentivam à desistência e em todas as crises existenciais, que se comparam às protagonizadas por Fernando Pessoa. À Joana Nunes que, mesmo tendo emigrado, não deixou de estar presente. A todos os meus amigos do secundário, de quem tenho imensas saudades e que, mesmo não dando por isso, contribuíram bastante para o sucesso desta fase.

Um agradecimento especial à Professora Doutora Maria Asensio, por ter aceitado ser orientadora nesta dissertação, por se ter demonstrado sempre disponível para me ajudar e por o ter feito sempre de fora fantástica. A os meus colegas deste mestrado, um grupo completamente diferente e diversificado, um obrigado. Um agradecimento especial à Rosa Sá, que me acompanhou neste processo e por me ter transmitido experiências de vida interessantíssimas. E à Alice Bragança que veio comigo de Coimbra e esteve ao meu lado ao longo de todo este mestrado.

Agradeço a todos! Esta dissertação marca o fim desta fase, concluída com o sucesso esperado. Agora é esperar pelos próximos desafios!

RESUMO E PALAVRAS-CHAVE

A entrada de Portugal para a UE fez que com as preocupações e tendências políticas internacionais tivessem mais peso na política na tomada de decisões a nível nacional. Na lógica de seguir os passos europeus, Portugal, passou desde 2006, a ter legislação na lógica de quotas legislativas – a Lei da Paridade.

Pretende-se perceber o impacto da Lei da Paridade nos onze anos da sua aplicação – 2006 a 2017. Para tal irá identificar-se qual a taxa de feminização das Assembleias Municipais e da Assembleia da República, assim como nos resultados para as eleições para o Parlamento Europeu, entre 2006 e 2017 e as eleições imediatamente antes da aplicação da Lei – 2004 para as eleições Europeias e 2005 para as eleições Legislativas e Autárquicas. De forma a identificar as barreiras e falhas da Lei da Paridade, os concelhos e distritos onde a lei teve mais impacto, assim como aqueles onde teve menos.

PALAVRAS-CHAVE: Lei da Paridade; género; representatividade; Estado Português; feminismo.

ABSTRACT

Portugal's entry into the EU has made international political concerns and trends more influential in national policies and decisions. Following the European trends, Portugal, since 2006 has legislation on the logic of legislative quotas – the Parity Law.

It is intended to understand the impact of the Parity Law during the eleven years of its application – 2006 to 2017. This will be done by identifying the rate of feminization of the Municipal Assemblies and the Assembly of the Republic, and by the elected Members for the European Parliament, between 2006 and 2017 and the elections immediately before the implementation of Law – 2004 for the European elections and 2005 parliamentary and municipal elections. In order to identify the barriers and failures of the Parity Law, the municipalities and districts where the law had the most impact, as well as those where it had the least.

KEYWORDS: Parity Law; gender; representativeness; Portuguese State; feminism

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	i
RESUMO E PALAVRAS-CHAVE	iii
ABSTRACT AND KEYWORDS	iv
ÍNDICE DE QUADROS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
GLOSSÁRIO DE SIGLAS	viii
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – ESTADO PROVIDÊNCIA E O PAPEL DA MULHER	3
1.1.O estabelecimento do Estado Providência	3
1.2.A especificidade do caso português	4
1.2.1. As contradições do Estado Providência	9
1.3. As teorias feministas e o Estado Providência	10
1.3.1. A cidadania feminina	11
1.4.Feminismo de Estado	13
CAPÍTULO II – AS POLÍTICAS DE GÉNERO E O ESTADO PORTUGUÊS	19
2.1. Políticas de Género na Administração Pública	19
2.1.1. Administração Pública e Feminismo	20
2.2. Políticas de género na Administração Pública: desafios e limitações	22
2.2.1. As dificuldades de desenvolver políticas de género	22
2.2.2. A necessidade de envolvimento nas políticas de género	24
2.3. Evolução e influência das políticas de género nas Administração Pública Portuguesa	25
2.3.1. Evolução histórica	25
2.3.2. Influência Internacional	29
2.4. Quotas de Género	32
2.4.1. Quotas de género nos sistemas eleitorais	33
2.4.2. Desafios das quotas de género	34
2.5. Lei da Paridade	35
2.5.1. Proposta de Lei	36
2.6. Metodologia	39

CAPÍTULO III – IMPACTO DA LEI DA PARIDADE: 2006-2017	41
3.1. Lei da Paridade: 2006-2017	41
3.1.1. Eleições Europeias	41
3.1.2. Eleições Legislativas	44
3.1.2.1. A influência na formação dos Governos Constitucionais	50
3.1.3. Eleições Autárquicas	54
3.2. Tendências a contrariar	63
CONCLUSÃO	68
BIBLIOGRAFIA	71
FONTES	75
ANEXOS	I
Anexo A – ELEIÇÕES AUTÁRQUICAS	I
Anexo B – ELEIÇÕES LEGISLATIVAS	VIII
CV	XII

ÍNDICE DE QUADROS

3.1. Resultados eleitorais 2004, por partido	41
3.2. Resultados eleitorais 2009, por partido	42
3.3. Resultados eleitorais 2014, por partido	42
3.4. Resultados eleitorais por partido, em 2005	44
3.5. Resultados eleitorais por partido, em 2009	46
3.6. Resultados eleitorais por partido, em 2011	47
3.7. Resultados eleitorais por partido, em 2015	49
3.8. Distribuição de género por Ministério e SE, no XVII GC	50
3.9. Distribuição de género por Ministério e SE, no XVIII GC	51
3.10. Distribuição de género por Ministério e SE, no XIX GC	51
3.11. Distribuição de género por Ministério e SE, no XXI GC	52
3.12. Eleições Autárquicas 2005	55
3.13. Eleições Autárquicas 2009	57
3.14. Eleições Autárquicas 2013	59
3.15. Eleições Autárquicas 2017	61

ÍNDICE DE FIGURAS

3.1. Mulheres eleitas para a AR em 2005, por distrito	44
3.2. Mulheres eleitas para a AR em 2009, por distrito	45
3.3. Mulheres eleitas para a AR em 2011, por distrito	47
3.4. Mulheres eleitas para a AR em 2015, por distrito	48
3.5. Mulheres eleitas para as AM em 2005, por distrito	54
3.6. Mulheres eleitas para as AM em 2009, por distrito	56
3.7. Mulheres eleitas para as AM em 2013, por distrito	58
3.8. Mulheres eleitas para as AM em 2017, por distrito	60

GLOSSÁRIO

AM – Assembleia(s) Municipal/ais

AP – Administração Pública

AR – Assembleia da República

B.E. – Bloco de Esquerda

CAP – Coligação Aliança Portugal

CDS-PP – CDS-Partido Popular

CDU – Coligação Democrática Unitária

CEE – Comunidade Económica Europeia

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego

CPF – Coligação Portuga á Frente

GC – Governo Constitucional

MPT – Partido da Terra

NGP – Nova Gestão Pública

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

ONU – Organização das Nações Unidas

PCP – Partido Comunista Português

PE – Parlamento Europeu

PEV – Partido Ecologistas Os Verdes

p.p – pontos percentuais

PS – Partido Socialista

PSD – Partido Social Democrata

R.A.A. – Região Autónoma dos Açores

R.A.M. – Região Autónoma da Madeira

SE – Secretárias/os de Estado

SNS – Serviço Nacional de Saúde

INTRODUÇÃO

O aumento da representação feminina, impulsiona mais diversidade assim como uma maior influência política, tanto a nível das estratégias dos partidos, como no comportamento legislativo, na opinião pública e compromisso político (Hughes *et al.*,2015). As teorias feministas debruçam-se sobre distinções de base sexual, de género ou de status dominante e manifestam-se na consciência social, no meio político, nas políticas institucionais ou no trabalho académico/científico (McGinn e Patterson, 2005:932). Os Planos Nacionais para a Igualdade, Cidadania e Género, marcam várias tentativas de uma promoção de igualdade em Portugal.

A igualdade, inerente aos direitos humanos e às constituições dos países democráticos, cruza-se com as questões de género e as suas reivindicações. O fechamento de certas estruturas da vida social à figura feminina faz com que, mesmo com os recursos necessários, continue a existir resistência à entrada da mesma nestes espaços. Tal é visível também nas diversas estruturas políticas, sociais e económicas. A representação de género é inerente à democracia e às suas instituições, sendo vitais para a sua qualidade (Guiazda, 2015). Ou seja, para que as democracias representativas sejam eficientes e funcionem de forma competente precisam tanto de homens como de mulheres com estas características (Besley, 2017). Como esforço desta mudança de realidade, são diversas as políticas de discriminação positiva que começam a emergir. Exemplo destas são as políticas de quotas.

Seria previsível, estando na era da tecnologia e onde os direitos humanos parecem estar legislados, que a representatividade de género fosse uma realidade. Mas não o é. A igualdade entre homens e mulheres é uma luta que continua a ser travada todos os dias, tanto no espaço privado como no espaço público. A presença feminina continua a ser condicionada em muitos espaços, sejam estes a nível empresarial ou estatal, principalmente nos mais altos cargos das organizações – públicas ou privadas. Para termos uma democracia representativa é necessário que esta seja constituída por pessoas competentes e que a igualdade de género seja assegurada, de forma a funcionar de forma plena e eficiente (Besley, 2017; Guiazda, 2015). Legislar em matéria de integração de género, numa lógica de representatividade torna-se complicado (Verloo, 2005). Contudo, parece existir uma tensão entre a representação e a competência (Besley, 2017: 2239), mesmo que os conceitos estejam interligados. De forma a relacionar os dois conceitos ao mesmo tempo que promove a igualdade, o uso de quotas de género começa a proliferar-se.

A lei nº3/2006, mais conhecida por lei da paridade, estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais sejam compostas de forma a assegurar a representação mínima de 33% de cada género – posteriormente retificada pela Declaração nº71/2006, que passa também a incluir as listas para as assembleias das freguesias. Esta é uma lei que, aparecendo numa lógica de quotas legislativas, tenta ultrapassar as barreiras colocadas às mulheres na ocupação de lugares em espaços de decisão e impulsionar a sua presença nos mesmos. Onde tem sido reduzida e dificultada.

Desta forma, é objetivo da presente Dissertação analisar o impacto da lei da paridade, na evolução da presença feminina na Assembleia da República, no Parlamento Europeu e nas assembleias municipais, ao mesmo tempo que se pretende perceber se foi capaz de influenciar os Governos Constitucionais no momento da sua formação. Em suma, serão analisados os anos eleitorais entre 2006 e 2017, onde ocorreram eleições para o Parlamento Europeu, Assembleia da República e para as autarquias locais, de forma a perceber a eficácia e o impacto da lei nestes onze anos.

CAPÍTULO I – ESTADO PROVIDÊNCIA E O PAPEL DA MULHER

1.1. O ESTABELECIMENTO DO ESTADO PROVIDÊNCIA

Os processos transformadores de uma sociedade não são constantes no tempo nem no espaço, estão sujeitos a diversos elementos que alteram o nosso quotidiano, a nossa relação com os diversos atores e criam a necessidade de crescimento de estruturas que possibilitem uma vida em sociedade mais facilitada – o Estado e as suas instituições. As necessidades são diferentes de época para época, assim como as demandas da sociedade, desta forma o Estado foi-se apresentando com diferentes formas para as diferentes épocas.

Devido a contextos socioeconómicos, nomeadamente contextos de crises, a reclamação de direitos sociais por parte da sociedade, faz com que seja desenvolvido um novo tipo de resposta reformulando assim a forma de estado que se encontrava em vigor, passando agora para um Estado Providência, defensor dos direitos sociais e mediador entre a sociedade e o mercado. O Estado-Providência surge numa lógica de criação de legislação social com o objetivo de libertar as sociedades da necessidade do risco (Mozzicafreddo, 1994: 16). Ou seja, passa a haver uma consciencialização e integração do risco nos valores da sociedade, partindo da premissa de socialização da responsabilização individual e à sociedade de forma a reduzir as incertezas (Edwald *apud* Mozzicafreddo, 1994: 17).

Mesmo que a sua real consolidação tenha apenas sido conseguido após a Segunda Guerra Mundial, anteriormente já se assistia à adoção de medidas que se caracterizam pertencentes a este tipo de Estado. Mozzicafreddo (1994: 27), caracteriza como um primeiro momento de aparecimento desta forma de Estado entre os anos de 1880 e 1890, com o estabelecimento das primeiras medidas sociais. Um segundo momento é datado até 1945, onde há uma fase de constituição de um Estado social economicamente ativo, verificando-se a implementação dos principais sistemas sociais de carácter universal e redistributivo. O terceiro momento é identificado no pós-guerra até 1975/1980, sendo a consolidação em concreto do Estado-Providência. Para o seu estabelecimento, o Estado-Providência teria de obedecer à realização

de quatro elementos estruturais: um pacto social, uma relação sustentada entre acumulação e a legitimação e um considerável nível de despesas sociais (Santos e Ferreira, 2002: 9).

Novos elementos no contexto da cidadania foram alargados maioritariamente aos direitos sociais, mas também aos direitos ambientais, de qualidade de vida assim como novas oportunidades de ação individual e de integração social, como já referido (Mozzicafreddo, 1994: 25). Com a adoção de políticas contra o desemprego e aumento da qualidade de vida da população, os direitos sociais registaram um crescimento substancial. Segundo Silva (1997: 46), deste aumento de direitos sociais podem verificar-se três efeitos: a não mercadização do estatuto do indivíduo, coesão e integração social no seio do Estado e, por fim, o seu papel como mecanismo produtor de formas particulares de solidariedade.

Esping-Andersen desenvolve um modelo de Estado com três dimensões: relações estado-mercado, estratificação e direitos sociais. Na dimensão das relações de estado-mercado, o autor defende que a modernização, a evolução das políticas sociais e da economia são os principais impulsionadores dos diferentes modelos Estatais, existe uma necessidade de organização racional, a gestão dos bens coletivos e o desenvolvimento da burocracia estimulam o surgimento do Estado Providência, ou seja, defende o Estado Providência como um produto regulado pelo capital, pois são as necessidades de capital que impulsiona um Estado sem necessidade de imposição. Em relação à estratificação passa a existir um compromisso de classes, ou seja, entre capital e trabalho e um compromisso social que se baseia entre o capitalismo e o conjunto de cidadãos. Os direitos sociais de cidadania, surgem para contrariar os problemas existentes e as desigualdades no sistema de classes, distinguindo desta forma os conceitos de cidadania e classes sociais como completamente diferentes. Nestes distinguem-se três elementos a desmercadização do estatuto dos indivíduos, o papel desempenhado enquanto fator de coesão e integração social no seio do Estado-nação e o seu papel enquanto mecanismo produtor de formas particulares de estratificação social.

1.2. A ESPECIFICIDADE DO CASO PORTUGUÊS

Os processos de adoção do Estado-Providência até aqui descritos aconteceram de forma particular em Portugal. Quando este modelo foi adotado e consolidado, nos anos 1980, estava

já a ser abandonado na grande maioria dos países europeus (Domingues, 2003; Pereira, 1999; Rodrigues, 2010; Silva, 2013; Santos e Ferreira, 2002).

Podemos dar conta dos primeiros passos para a realização de um Estado-Providência em Portugal com a criação das associações mutualistas, ainda durante a monarquia, cerca de 30 anos antes da 1ª República, em 1910. O sistema de socorros mútuos criava condições de acesso à educação e à saúde ao mesmo tempo que asseguravam recursos futuros em caso de necessidade fosse por doença, invalidez, velhice e/ou desemprego (Pereira, 1999: 5). Este sistema não chegava uniformemente a toda a população portuguesa, isto porque a sociedade portuguesa é muito marcada pela dicotomia litoral/interior e, conseqüentemente, pelo nível económico da população que lá reside. Além disso, não podemos esquecer o contexto social vigente que reprimia muito o papel da mulher, fazendo com que esta não tivesse acesso a este sistema sem ter a autorização do marido, facto que ficou alterado em 1919 (Pereira, 1999:9). Este tipo de associativismo permanece até hoje, estando ainda ativas associações mutualistas que foram fundadas durante a monarquia como é o caso do Montepio¹.

Com a queda da monarquia absolutista, a 5 de outubro de 1911, várias medidas foram adotadas até ao surgimento do Estado-Novo. Nesta altura foram criados um conjunto de seguros obrigatórios, assim como o estabelecimento de direitos relativos à liberdade, segurança, propriedade e igualdade social. Este seguro protegia o trabalhador em caso de acidente de trabalho e garantia a indemnização do trabalhador, aprovado em 1913 (Pereira, 1999)². Esta mesma lei sofreu alterações em 1919 e passou a abranger todos os tipos de trabalho, manual ou intelectual, continuando a excluir os desempregados³, todavia as indemnizações continuavam a ser de valor muito baixo. Tal adoção de medidas levou à necessidade de criação do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, em 1916, e em 1919 à criação do Instituto de Segurança

¹ O Montepio é uma associação mutualista criada em 1840, que detém Caixa Económica de Lisboa, uma instituição bancária, e/ou a Fundação Montepio, entre outros.

² “Proposta do Senado nº82-A, de 27 de Fevereiro de 1912; Parecer da Comissão de Legislação Operária nº 176, de 3 de Maio de 1913; Lei nº83, publicada a 24 de Julho de 1913., Secção III, Caixa 5, Dossier 35 e Diário das sessões da Câmara dos Deputados e idem do Senado.” (Sousa *apud* Pereira, 1999: 20)

³ “Lei sobre acidentes de trabalho, decreto nº 5637; Leis separadas sobre seguros obrigatórios: na doença, invalidez, velhice e sobrevivência; criação do Instituto de Seguros Obrigatórios e Bolsas sociais de Trabalho; Diário do Governo, 10 de Maio de 1919; 8º Suplemento, distribuído a 17 de Maio, e rectificações publicadas no 14º Suplemento.” (Sousa *apud* Pereira, 1999: 20)

Social (Guibentif *apud* Rodrigues, 2010: 203). Em 1929, foi estabelecido o primeiro grande sistema de pensões em Portugal, a partir da criação da Caixa Geral de Aposentações que, mesmo com funções limitadas, assegurava a proteção dos funcionários públicos, sendo abrangido ao setor privado em 1935 (Rodrigues, 2010: 203).

Após quase 20 anos de conquista de reformas e criação de leis de apoio aos trabalhadores, reformados e/ou doentes, a implementação do Estado-Novo, em 1933, fez com que este processo fosse travado, verificando-se um retrocesso em muitos destes campos. Só mais tarde, ainda durante este regime e numa tentativa de o manter, Marcelo Caetano implementa uma série de medidas que ficaram conhecidas pela Primavera Marcelista. Em 1971, Marcelo Caetano levou a cabo a criação de novos organismos regionais, tais como as caixas de previdência e abonos de família, e centrais, como é exemplo a Caixa Nacional de Pensões e a Caixa Central de Trabalhadores Migrantes, sendo destinatários a todos os estratos da sociedade: aos grupos mais favorecidos, grupos em situação de vulnerabilidade, famílias e comunidade (Rodrigues, 2010: 204). Contudo, mesmo com as medidas adotadas o regime cai a 25 de abril de 1974, dando início ao processo de adoção do Estado-Providência, tão adiado até esta altura.

Após o 25 de abril a expressão de medidas não foi visível imediatamente, uma vez que o contexto político deixou fraturas na sociedade portuguesa que não tiveram logo resposta, pois não havia preparação dos atores políticos e das instituições nem meios para tal (Santos e Ferreira, 2002). Segundo Santos e Ferreira (2002), três passos foram dados para a realização do pacto social sendo, primeiramente, a Constituição Portuguesa de 1976, em segundo o papel ativo do Estado na promoção de estratégias de negociação de concertação, em terceiro encontramos a revisão constitucional de 1982 – que anulou a irreversibilidade das nacionalizações, permitindo a privatização de bancos e indústrias, reconstruindo o capital privado, nacional e estrangeiro. Ações que levaram à adesão de Portugal à CEE, em 1986. Situar o pacto social necessário à concretização do Estado-Providência nos anos 1980, estamos a situá-lo numa altura em que este já se encontrava em crise e a ser colocado de parte ou reestruturado por grande parte dos países.

Podemos, então identificar algumas medidas tomadas no sentido da criação do Estado-Providência em Portugal, tais como o aumento das despesas com a proteção social por parte do Estado, o aumento do montante das prestações sociais e o respetivo alargamento a toda a

sociedade civil, a criação da pensão social – que abrange beneficiários do regime contributivo e não contributivo –, a implementação de transferências monetárias complementares ao salário do trabalhador – subsídio de natal e férias, 13º e 14º mês –, criação do SNS, medidas sobre o emprego, intervenção por parte do OE na SS, emergência de medidas o Rendimento Social de Inserção e o Complemento Solidário para Idosos (Rodrigues, 2010: 207).

“O direito à Segurança Social e à proteção social é reconhecido pela Constituição da República de 1976 [...]. Assim são criados o Ministério da Saúde, o Ministério do Trabalho e da Segurança Social e o Conselho Permanente de Concertação Social. [...] Em Agosto de 1984 foi aprovada a Lei de Bases da Segurança Social, Lei nº 28/84 [...]. Em 1986, assistimos à criação da taxa social única [...], o Estado avançou com [...] o reforço da coordenação da contratação de menores para o trabalho clandestino, o combate às assimetrias regionais; a concessão de apoios financeiros às pequenas empresas; devido às novas necessidades provenientes do aumento do desemprego. [...]”⁴

Com estas medidas verificou-se um aumento dos gastos orçamentais em questões sociais. Mesmo assim Portugal, em 1990, era o país a nível europeu que menos despesa tinha em questões de proteção social e, em 1996, encontrava-se entre os países europeus com maior taxa de pobreza e com o maior nível de desigualdade de rendimentos (Santos e Ferreira, 2002: 13). Além disso, a população portuguesa tem níveis de alfabetização muito baixos, o que faz com que os seus serviços não tenham a capacidade suficiente de resposta. Este baixo nível de despesas que o Estado tem perante a sociedade, é muitas vezes compensado com aquilo que Santos (Santos *apud* Santos e Ferreira, 2002:14) denomina por uma forte sociedade providência. O autor define a sociedade providência como sendo um conjunto de redes de relações de interconhecimento, de reconhecimento mútuo e de entre ajuda, podendo ser baseadas em laços de parentesco e/ou de vizinhança, através dos quais pequenos grupos sociais trocam bens e serviços numa lógica de reciprocidade e não mercantil.

⁴ Rodrigues 2010, 207-208

“A realização e valorização social desta sociedade providência tem maior importância estratégica para os grupos sociais e famílias cujos percursos de vida são mais directamente afectados pela falta de providência do Estado [...]. Entre estas actividades encontra-se [...] o apoio aos desempregados não protegidos pelo sistema. Em 1981, quando o sistema oferecia uma muito precária protecção no desemprego, 71% dos desempregados declararam que a família era a sua principal fonte de rendimento e de subsistência. [...]. Outro exemplo da actividade da sociedade providência encontra-se na área da saúde, nomeadamente nas visitas de familiares e amigos aos hospitais ou medicina popular ou tradicional (Hespanha, 1987) ou no cuidado das crianças pelos avós quando os pais trabalham e perante a escassez de serviços sociais de apoio à família (Torres et al., 1999). Também se encontra a actividade da sociedade providência nos acordos entre trabalhadores e empregadores para gestão de períodos de emprego sazonal alternados com períodos de desemprego subsidiado ou mesmo na utilização de situações de desemprego subsidiado em estratégias de minimização dos custos de reprodução social que, no caso das mulheres passa pelo cuidar dos idosos ou das crianças e, no caso dos homens pela pequena agricultura familiar (Domingues, 1997).”⁵

Além disso o modelo político português era caracterizável como social democrata, não permitindo a sua integração do modelo previdencial. Consequentemente, esta forma tardia de Estado-providência, desenvolveu um modelo particular e um conjunto de especificidades que o diferenciam da maioria dos restantes países europeus.

No que toca à questão de género, os grandes passos foram dados após 1974. A mulher só teve acesso a cargos de carreira administrativa local, já aprovada no Decreto-lei nº 429/71 de 27 de setembro, mas só em vigor a partir da queda do regime ditatorial. À carreira diplomática, aprovada no Decreto-lei nº 308/74 de 6 de julho, e à magistratura, Decreto-lei nº 251/74 de 12 junho. Deixou de ser considerada dependente de autorização do marido para exercer qualquer tipo de profissão, teve acesso ao divórcio e ganhou poder de voto. Entre 1991

⁵ Santos e Ferreira, 2002: 14

e 1992, abriram-se as portas às carreiras ligadas às Forças Armadas portuguesas: foi aprovado a prestação de serviço militar efetivo na Força Aérea, no Exército e mais tarde na Marinha (1992). Também em 1991, foi possível pela primeira vez à mulher concorrer para a Guarda Nacional Republicana. Relativamente à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a lei nº142/99 de 31 de agosto, estabeleceu o trabalho de cuidadora com descentes como não exclusivo das mulheres (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2017), e só em 2004 foi estabelecido o caráter obrigatório da licença de paternidade – lei nº 35/2004 de 29 de julho.

1.2.1. AS CONTRADIÇÕES DO ESTADO-PROVIDÊNCIA

As formas de Estado estão sujeitas aos processos sociais, políticos e económicos decorrentes na sociedade. Ora, o Estado-Providência não é exceção a este facto, sendo que com o choque petrolífero nos anos 1970 começou a ser colocado em causa. Este acontecimento desencadeou uma crise económica, acompanhada por quedas no consumo e no investimento e, conseqüentemente, uma nova intensificação das classes. Tudo isto fez com que aparecessem novas formas de exclusão social, de segmentos de população liberal e da marginalização de certos grupos sociais, os quais ficam excluídos nestes mecanismos institucionais de reciprocidade negocial e dos possíveis benefícios dos níveis de integração social que tinham sido estabelecidos (Mozzicafreddo, 1994: 37). Todos estes aspetos fizeram com que terminasse o consenso em torno deste modelo, entrando em crise (Silva, 1997: 51).

Atualmente o Estado-Providência não foi totalmente abandonado nem uma nova forma de Estado foi adotada. Aparece de uma forma reformulada, contudo ainda com grandes contradições, pois aspetos como a burocracia continuam muito presentes nos processos administrativos. Da mesma forma, as crises económicas muitas vezes fazem com que as medidas relativas aos direitos sociais, entre outros, sejam colocadas de parte, uma vez que os incentivos sociais é onde os Estados costumam cortar aquando a realização dos orçamentos retificativos nestes períodos. Contudo, para ultrapassar a questão burocrática, a Administração Pública tem vindo a sofrer diversas reformas, havendo uma aposta nos serviços a partir de casa, ou seja, serviços *online*.

1.3. AS TEORIAS FEMINISTAS E O ESTADO-PROVIDÊNCIA

Antes de avançar na discussão sobre as limitações do Estado-Providência na luta contra as desigualdades e diferenciação de género, irei clarificar os conceitos. Segundo Orloff (*apud* Sainsburg, 1991: 3) as desigualdades de género são diferenças entre os níveis de benefícios entre os homens e mulheres e são influenciadas pela diferenciação de sexo. Estes benefícios estão relacionados com a participação na força de trabalho e são benéficos mais para um género do que para outro devido a construções e ao patriarcado das medidas. A diferenciação de género são as demandas baseadas na tradicional divisão do trabalho entre géneros. Ao longo desta exposição irão ser focadas as desigualdades de género, protestadas pelos movimentos feministas.

Como todos os modelos de Estado que já existiram, o Estado Providência, passou por momentos em que foi colocado em causa e, por isso, teve de apostar em diversas medidas de forma a continuar a ser seguido. Estas crises têm diversas causas, tais como os ciclos económicos globais, movimentos migratórios – vagas de refugiados e migrantes –, hostilidade popular aos impostos, enfraquecimento dos sindicatos e/ou partidos dos trabalhadores, crescimento de antagonismos racial-étnicos e nacionais, declínio das ideologias solidárias e o colapso do Estado Socialismo (Fraser, 1994). O capitalismo e a produção em massa chegaram a um impasse, as constantes crises fazem com que o tradicional modelo familiar não garante o sustento familiar e impõe a necessidade de mais rendimento para fazer face às despesas. Associada a estas questões, dá-se um aumento e torna-se mais perceptível a incapacidade do Estado-Providência de lidar com os problemas de ordem social vigentes na sociedade. É nesta incapacidade que encontramos a falta de atenção dada por estes à questão da relação entre géneros.

Surge, com a crise do Estado-Providência, então o feminismo da pós-modernidade (Ferreira, 1988). O feminismo pretende eliminar a desigualdade entre homens e mulheres, através da compreensão das condições sociais das mulheres, tendo como objetivo melhorá-las e lutando por esse objetivo (Gordon *apud* Ferreira, 1988: 94). As relações de género estendem-se para além das questões biológicas, estão presentes na divisão do trabalho, onde se verifica uma divisão sexual do trabalho, nos discursos e ideologias de cidadania, na maternidade e

licenças parentais, na masculinidade e feminidade, no caráter do Estado Providência (Ruggie *apud* Orloff, 1996: 52) e na definição de cidadania (Orloff, 1993).

1.3.1. A CIDADANIA FEMININA

Encontramos nas mais variadas Constituições que, o que define um cidadão, é um conceito que ignora as diferenças de género e coloca as pessoas em pé de igualdade. Ora, é exatamente este ponto que o conceito entra em contradição, isto porque o conceito ocidental de cidadania foi construído numa base de referência masculina (Aboim, 2012: 106). No contexto do Estado-Providência, onde existe um enorme peso das relações de mercado as quais moldam as relações em sociedade-Estado, a questão de a cidadania não dar importância às questões de género, faz com que todas as medidas que delas derivem tenham um défice de atenção em relação a esta questão.

Marshall (*apud* O'Connor, 1993: 502) identifica três fases da cidadania: cidadania civil, cidadania política e cidadania social. A cidadania civil refere-se à liberdade de cada pessoa e aos seus direitos de propriedade; a cidadania política recai sobre o direito de voto e organização; e, a cidadania social refere-se aos direitos económicos, tais como apoios estatais – subsídios de desemprego, abonos familiares, apoios para cuidadores/as – e de segurança. Todavia estas categorias não são universais, nem se podem entender como tal. Nem todos que possuem cidadania são iguais no que respeita aos direitos e aos deveres (O'Connor, 1993: 504). Isto porque o exercício da cidadania não é independente da classe social ou das relações de género, fazendo com que em muitas esferas os grupos estejam sub-representados. O conceito dominante de cidadania implica uma subordinação de identidades particulares, não só de classe, mas também de género, raça, diferenças biológicas, sociais e/ou económicas (1993: 505). Esta realidade faz com que as demandas dos diversos grupos sejam diferentes, pois para além de uma diferença social existe uma desigualdade de género. Por exemplo, tendo em conta os direitos como pessoas trabalhadoras, os homens reivindicam como cidadãos trabalhadores para compensar as falhas do mercado no emprego. Por seu lado, as mulheres quando reivindicam estes direitos, fazem-no como trabalhadoras, membros de família com objetivo de acederem a apoios em caso de divórcio ou necessidade de criar uma criança sozinha (Orloff, 1993: 308).

Todavia não é só o modelo de cidadania de Marshall que esquece as questões de género na sua formulação. O modelo das dimensões de Estado apresentado por Esping-Andersen, também falha na importância dada às relações do género e, por consequência, a todo o tipo de questões relacionadas com este tema⁶. Como já foi referido acima, este modelo baseia-se em três dimensões – as relações estado-mercado, estratificação e direitos de sociais e de cidadania – contudo, nenhum destes pontos faz referência às diferenças de experiências das mulheres e dos homens, tanto no acesso ao mercado de trabalho ou ao acesso a apoios sociais para cuidadores, entre outros (Orloff, 1993). Desta forma a autora (1993) defende que sejam criadas duas novas dimensões: uma dimensão que foque a questão do acesso a trabalho pago e, outra, que foque a capacidade de formar e manter uma casa autonomamente.

“[...] as visões de relações de estado-mercado e estratificação devem ser reformuladas para terem em conta as hierarquias de género, as relações de poder dentro das famílias e a organização sociais de cuidado e trabalho doméstico. A dimensão de direitos sociais e de cidadania é mais problemática. A cidadania não poder ser considerada neutra em género e os direitos sociais, civis e políticos não estão completamente disponíveis para as mulheres. [...] Se as mulheres não participarem na formação e administração da política, as políticas sociais para as mulheres dificilmente são traduzidas numa cidadania social das mulheres. [...] A dimensão de trabalho pago estende-se às mulheres, [...] de forma a fazer com que o trabalho das mulheres empregadas represente uma fonte de rendimento e poder político e económico. [...] A dimensão da capacidade de formar e manter uma casa autonomamente, permite mulheres entrar ou sair de casamento, sendo que estará sempre garantido um suporte económico.”⁷

⁶ “[...] o esquema criado por Esping- Andersen [...] ignora o género, [...] o seu esquema refere-se – implicitamente – a cidadãos masculinos; as suas dimensões ignoram as relações de classe e as relações entre estados e mercado sem considerar as diferenças de género dentro das classes ou na relação entre estados e famílias; deixa invisível o trabalho da mulher no prosseguimento do estado providência; toda a sua análise falha em considerar os efeitos do estado nas relações de género, desigualdades e poder” (Langan e Ostner; O’Connor; Orloff; Sainsbury; Bussemaker e van Kersberger; Borchorst *apud* Orloff, 1996: 65)

⁷ Orloff, 1993: 322

As desigualdades de género não podem ser combatidas com medidas não tenham em atenção esta questão. Esta atitude de indiferença, só irá levar a uma perpetuação – e acentuação – das desigualdades entre homens e mulheres que prejudicam, não só o papel da mulher na sociedade e na política, assim como na economia. Contudo, este é um desafio para o Estado. Segundo O'Connor (1993), o aumento da participação feminina no mercado de trabalho poderá ser conseguido com um custo para a mulher, que passaria a ter um dia duplo de trabalho – trabalho remunerado e trabalho doméstico. Ora a dupla carga de trabalho leva a um aumento de responsabilidades sejam um entrave e desmotivação para a entrada da mesma no mercado de trabalho.

1.4. FEMINISMO DE ESTADO

O feminismo no contexto do Estado surge numa linha de reconhecimento de direitos das mulheres, na luta contra o patriarcado e no incentivo a reformas para consolidar a sua independência e capacidade para entrarem no mercado de trabalho. Assistimos então a uma institucionalização do conflito de género, através das agências públicas tais como comissões para a igualdade, sindicatos, partidos políticos e instituições corporativistas (O'Connor, 1993). As teorias feministas são análises que têm as relações de género tanto como causas e/ou efeitos de diversos processos sociais, políticos, económicos ou culturais (Orloff, 1996: 52). Estas teorias mostram a extensão de distinções de base sexual, de género ou de *status* dominante na estrutura da sociedade; as consequências de ignorar estas distinções; e manifestam-se na consciência social, no meio político, nas políticas institucionais e/ou no trabalho académico/científico (McGinn e Patterson, 2005:932). Dá-se uma desmitificação do privado e as questões da vida privada passam a ser bandeiras de luta e reconhecimento público. As relações de género estão presentes na divisão do trabalho, nos discursos e ideologias de cidadania, na gravidez, na masculinidade e feminidade e no carácter do Estado Providência (Orloff, 1993: 51).

Mesmo com o carácter providencial e de bem-estar, onde é verificável o aumento de medidas de proteção às pessoas empregadas, acesso a estabelecimentos de saúde, apoio a pessoas reformadas, proteção de pessoas portadores de deficiência, proteção da família em caso

de morte de cônjuge, entre outros, o Estado Providência, continua a perpetuar uma reprodução social da hierarquia de género (Orloff, 1996: 52,53). Assim, as teorias feministas aparecem como forma de tentar redefinir o conceito de igualdade relacionado com a noção universal dos programas e medidas adotados e das suas falácias (Sarvay, 1992). McGin e Patterson (2005) identificam vários processos nas organizações, tanto privadas como da administração pública, que fazem perpetuar as diferenças de género. Tais como, a produção e reforço das divisões de género dentro das organizações, as interações individuais, o trabalho interno de género, a criação e justificação das divisões de género através de imagens ou simbolismos e/ou o androcentrismo da administração pública.

“A produção e reforço de divisões de género dentro das organizações [...] [acontece] mesmo as instituições da administração pública não discriminem por base do sexo [...] na oportunidade de acesso ao emprego, [...] mesmo as tarefas não serem identificados como «femininos ou «masculinos», as divisões de género são identificadas e comunicadas através de mensagens desenhadas para apelar a um dos sexos. [...] Numa perspectiva de hierarquia organizacional, a caracterização do trabalho é marcadamente masculina conforme subimos na hierarquia. [...] Estas divisões são efeito e reflexo [...] dos líderes da organização, descritos como orientados pelo objetivo, racionais e decisivos – descrições associadas ao homem e à masculinidade. [...] As interações individuais dentro das organizações, [são] independentes da nossa posição na organização, são transmitidas [...] através de palavras, ou ações, forma de vestir ou comportamento. [...] Relacionamo-nos com aqueles que partilham as mesmas convicções e excluimos aqueles que não as partilham. [...] o Género é inerente a estas interações [...] fundamentais para reproduzir ou manter as estruturas de género nas organizações. [...] O trabalho interno do género funciona como uma promoção organizacional de identidades corretas de género e a negação de qualquer não coincidência entre género e sexo⁸. [...] Cria e justifica as divisões de género através de

⁸ Ou seja, dá-se a negação de qualquer outra orientação sexual que não seja a socialmente aceite – a heterossexualidade – e pela não coincidência da orientação sexual são negados aos/às trabalhadoras benefícios de saúde, entre outros (McGinn e Patterson, 2005: 935).

imagens e simbolismo [...], o exército aparece como «patriótico, heroico e imagens masculinas». [...] Existem dificuldade de problematizar o género na administração pública devido ao seu androcentrismo. [...] As mulheres não aparecem simplesmente nos textos económicos, elas foram completamente deixadas de parte dos textos académicos da teoria política ocidental [...] as experiências masculinas aparecem como universais. [...] Na administração pública considera-se uma «mulher administrativa» quando esta anda, fala e atua como um «homem administrativa».”⁹

Neste contexto, Orloff (1996: 53) identifica três mecanismos que mantêm o patriarcado tradicional. O primeiro é a divisão de trabalho baseada no género, ou seja, o homem continua a ser o suporte económico da família e a mulher a principal cuidadora. O segundo mecanismo é o sistema de recompensas de família, que beneficia o homem, uma vez que este é a fonte de rendimento e o que terá vantagem nos sistemas dedutivos. Por último, a autora identifica o casamento tradicional como mecanismo, uma vez que as mulheres estão dependentes dos cônjuges porque não têm forma de subsistência. Ora, é verdade que atualmente as mulheres representam uma grande força no mercado de trabalho já no final do século XX, onde a tradicional ideia de ganha pão masculino deixa de descrever muitos dos comportamentos familiares (Crompton; Lewis *apud* Lewis, 2002: 341). Todavia, esta presença feminina é marcadamente realizada em trabalhos *part time* ou empregos de baixa renumeração, deixando a sua estabilidade e a estabilidade familiar em causa (Lewis, 2002).

Numa lógica da necessidade de desenvolvimento de uma relação entre o Estado e estes movimentos feministas e, de forma a promover os direitos da mulher e igualdade de género Orloff (1993) e Lewis (2002) identificam vários fatores que podem influenciar positivamente este processo. Referem que é necessário definir os interesses de género pois se não se fizer, pode gerar um enfraquecimento do movimento e, por consequência, reduzir a sua influência em relação ao Estado. Perante esta lógica fala-se numa diferenciação de género, tanto a nível individual como sistemático. Além das medidas relativas à esfera pública, as lógicas da esfera privada têm de sofrer alterações. É necessário que exista uma redistribuição e reorganização do trabalho doméstico, de forma que se verifique uma efetiva participação feminina no mercado

⁹ McGinn e Patterson, 2005: 934-937

de trabalho. Isto porque a promoção de serviços de cuidado é mais provável de aumentar o trabalho feminino pago (Leiria *apud* Lewis, 2002: 344), contudo não resolve os problemas criados pela desigualdade de género ou os gerados pelo papel de cuidadoras.

Para além desta dicotomia entre a esfera pública e a esfera privada, existem outros fatores que acentuam as desigualdades de género. Muitos autores, referem-se às desigualdades de género numa lógica dicotómica homem-mulher, não dando importância a fatores como a idade dos mesmos, à sua raça, etnia, nacionalidade ou classe social. Isto faz com que todos os homens e todas as mulheres sejam estudados como tendo as mesmas desigualdades à partida. Ora, quando estas desigualdades se relacionam com qualquer um destes fatores, tendem a acentuar-se e não a manterem-se. As relações de género alteram-se de acordo com os fatores acima enumerados e, a sua alteração, é realizada de forma diferenciada pela provisão social e contribuem de forma diferente para as políticas sociais (Orloff, 1993). Não existe só uma polaridade masculino-feminino, mas um conjunto de fatores que faz com que a acentuação das desigualdades seja uma realidade e coloque um desafio e barreiras enormes ao desenvolvimento e implementação de políticas de género de discriminação positiva. Contudo, segundo Orloff (1993), as mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho, no desenvolvimento de políticas sociais – que são parcialmente de género – e têm ajudado na reconstrução do Estado Providência.

As novas formas de governança e os novos modelos de estado, fazem com que o feminismo de Estado tenha de se adaptar e se torne incapaz de capturar a complexidade das relações do feminismo emergente com as novas formas de governança. Desta forma Kantola e Squires (2012: 385) identificam dois grandes desafios ao feminismo de Estado: as novas formas de governança e as novas formas de ativismo feminista. As novas formas de governança são acompanhadas pela emergência de discursos neoliberais, assim como uma (re)alteração do estado, a sua realocação e rearticulação dos seus poderes formais e responsabilidades nas políticas. Segundo as autoras assiste-se a uma passagem de um feminismo de Estado, que tem perdido a força após a sua institucionalização, para um feminismo de mercado, apoiado nas reformas neoliberais ou mesmo nas crises económicas. As novas formas do movimento feminista que se concentram no meio académico e em *experts* assentam num panorama internacional como consequência da globalização. Diversos autores argumentam que só se

consegue a igualdade de género se as partes interessadas nesta questão sejam envolvidas no desenvolvimento das políticas e sejam parte integrantes dos governos e comissões de trabalho.

CAPÍTULO II – AS POLÍTICAS DE GÉNERO E O ESTADO PORTUGUÊS

2.1. POLÍTICAS DE GÉNERO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O Estado e administração pública, mesmo sendo estruturas separadas, influenciam-se constantemente. Sendo a parte executante das medidas que este impõe, administração pública torna-se palco de reivindicações e uma plataforma de exposição de desigualdades, assim como ponto de partida no combate às mesmas.

2.1.1. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E FEMINISMO

A administração pública pode ser definida como um campo de estudos interdisciplinar que captura as tensões entre uma orientação racional – voltada para a amplificação da eficácia e eficiência – e, entre uma orientação política – que considera as questões dos valores e visa promover o interesse público (Garson e Overman; Marshall *apud* Andoin, 2012: 3). É o único instrumento do Estado que tem por base a igualdade de oportunidades de acesso ao emprego de forma legislada, não podendo haver nenhuma forma de discriminação baseada no sexo, raça, religião, língua, entre outros – Princípios da igualdade e da proporcionalidade, artigo 5º.

“1- Nas suas relações com os particulares, a Administração Pública deve reger-se pelo princípio da igualdade não podendo privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever nenhum administrado em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, situação económica ou condição social.

2-As decisões da Administração que coincidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares só podem afetar essas posições em termos adequados e proporcionais aos objetivos a realizar.”¹⁰

¹⁰ Código do Procedimento Administrativo, Artigo 5º - Princípios da igualdade e da proporcionalidade, 2018.

No entanto, a igualdade de oportunidade verificada na base da hierarquia, tende a esbater-se conforme a progressão para o topo desta.

Como já referido anteriormente as teorias feministas, focam a sua atenção nas desigualdades de género e de sexo, contudo a sua atenção não recai somente sobre a mulher e a sua condição na sociedade (Cerchiaro *et al.*, 2009). Segundo Calás e Smircich (*apud* Cerchiar *et al.* 2009: 653), a adoção de teorias feministas possibilita visões alternativas à sociedade em que vivemos, pois não dizem respeito exclusivamente aos temas relativos à condição feminina, funcionando como lentes conceituais que fazem com que se amplie o campo de estudo. Passa-se a considerar questões de outros grupos marginalizados, dando foco a problemas que sem estas poderiam ser ignorados. Contudo, os estudos feministas são escassos no campo da administração pública, numa administração ainda com enormes *glass ceilings*.

A expressão *glass ceilings* é uma metáfora que se refere a uma barreira que impede um determinado grupo de atingir um certo nível superior na hierarquia da organização. Expressão usada pelos movimentos feministas de 1970, têm desafiado e reclamado por medidas baseadas na igualdade de oportunidades e antidiscriminação (Connell, 2006). Todavia esta é uma evolução lenta e com imensas barreiras, pois mesmo que se verifique uma evolução nos níveis mais baixos e intermédios da organização, muito dificilmente nos níveis superiores seguem a mesma lógica. Segundo Connell (2006: 837,838), os *glass ceilings* perduram uma vez que a discriminação contra as mulheres existe, demonstrada pelas estatísticas de acesso desigual aos lugares de topo, traduzindo estereótipos tradicionais e prejudicando as mulheres no que toca ao acesso aos mesmos. Esta discriminação é irracional, não tem em conta o talento das mulheres e é conflituante com a administração racional. Mas pode ser ultrapassada por medidas organizacionais que removam barreiras para o avanço das mulheres, tais como regras no acesso ao emprego e nas promoções internas.

Como já foi referido anteriormente, as organizações criam e reproduzem as construções sociais de género (Connell, 2006; McGinn e Patterson, 2005), onde as hierarquizações culminam no homem gerente (Cockburns; Wajaman *apud* Connell, 2006: 938) e na mulher secretária (Ogasawara; Pringle *apud* Connell, 2006: 838). Mesmo com este tipo de cultura organizacional, as mulheres, quando no setor público, têm uma maior probabilidade de promoção no local de trabalho, uma vez que a organização do trabalho também é diferente das estruturas privadas

(Newman *apud* Connell, 2006: 839). Connell (2006: 839), identifica quatro dimensões dos regimes de género de perpetuação dos *glass ceilings* na administração pública: a divisão do trabalho de género, as relações de género de poder, emoção e relações humanas, e cultura de género e simbolismo. A produção e o consumo estão organizados segundo o género. Ou seja, assiste-se a uma diferenciação de género segundo as ocupações e divisão das tarefas domésticas, que irá influenciar a divisão de trabalho segundo o género. As relações de género baseadas no poder, dizem respeito à forma como o controlo, a autoridade e força são exercidos na hierarquia organizacional, no poder legal e na violência coletiva e/ou individual. A emoção e relações humanas são as trocas entre grupos – aproximações ou afastamentos – baseados nas linhas de género, que incluem um sentimento de solidariedade, desdenho, atração sexual e/ou repulsa. Por fim, a cultura de género e simbolismo referem-se à forma como as identidades de género são definidas numa cultura, a sua linguagem e os símbolos que os diferenciam.

A autora define alguns pontos que podem impulsionar a mudança e desafiar as dimensões acima referidas. Para reduzir as divisões de género no trabalho, Connell (2006: 341,342) propõe um recrutamento deliberado dentro de uma divisão de género existente, a reestruturação da organização dos processos de trabalho e as suas divisões internas assim como uma maior fluidez organizacional. As relações de poder tornam-se uma questão mais complexa de ultrapassar com medidas concretas. Se, numa administração marcadamente burocrata, a hierarquia era bem definida, demasiado racional e muito baseada nos processos e marcadamente masculina, a passagem para a Nova Gestão Pública, baseada em objetivos e na performance, fluidez organizacional, profissionalização dos gestores, onde – teoricamente – o fluxo organizacional é mais facilitado para as mulheres, não revelou grandes diferenças, uma vez que, a grande maioria dos gestores de topo continuam a ser homens. As emoções e as relações emocionais são parte significativa da vida organizacional (Hearn e Parkin; Mills e Tancred *apud* Connell, 2006: 343), o que torna a resistência a uma mudança organizacional mais complexa e difícil. Passa-se de uma questão de lealdade, para uma lógica de movimentação, impulsionada por uma despolarização de género no local de trabalho, baseada na lógica de mercado e de respeito mútuo. No entanto esta despolarização, por mais que tenha potencialidade para reduzir as diferenças de género, não as elimina e aparece mais como um tipo ideal do que uma ideia real. Ultrapassar a cultura de género e o simbolismo também se demonstra algo bastante difícil de

traduzir em medidas concretas. Segundo a autora (2006: 344,345), a presença da mulher é constrangedora porque os homens consideram que têm de mudar os seus comportamentos perante estas, pelo que a neutralidade de género não se torna eficiente nesta lógica de combate à desigualdade de género.

As divisões de género são uma parte cultural e intrínseca da administração que, por mais que seja altamente influenciada pelo Estado e as suas políticas, nem sempre é capaz de ter capacidade de as influenciar (Dolan, 2004). A segregação de género é constantemente realizada nas instituições, é baseada nas diferenças raciais ou de etnicidade, classe ou género e influenciam a experiência de cada pessoa no seio organizacional (Herman, 2013: 68). Esta segregação, provoca fatores de *stress* na organização, tais como fatores de *stress* distais – eventos externos ao indivíduo e que não estão relacionados com a ato perceção ou identidade de cada indivíduo ou situação social – e fatores de *stress* proximais – são baseados na auto perceção e identidade de cada indivíduo (Meyers *apud* Herman, 2013: 66).

2.2. POLÍTICAS DE GÉNERO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: DESAFIOS E LIMITAÇÕES

O desenvolvimento de políticas públicas é realizado envolvendo diversos atores e grupos de interesse de forma a dar uma resposta mais adequada aos cidadãos. Contudo, este processo não é igual para todo o tipo de políticas, tendo que se ter em conta as especificidades de cada área e muitas vezes os *outputs* e *outcomes* não são os previstos aquando o seu desenvolvimento.

2.2.1. AS DIFICULDADES DE DESENVOLVER POLÍTICAS DE GÉNERO

A passagem de um feminismo de Estado, apoiado num Estado de cariz providencial, para um feminismo de mercado fez com que a luta feminista tivesse de alterar as suas formas de reivindicação. Este tipo de feminismo, tem de lidar com reformas neoliberais, crises económicas e no qual o Estado vê os seus poderes formais realocados, transformados e articulados de forma diferente assim como as suas responsabilidades nas políticas (Kantola e Squires, 2012: 385). Esta instabilidade fez com muitos dos problemas já reivindicados aumentassem, devido à redução de empregos e diminuição da qualidade de vida das pessoas.

Além das distorções baseadas no género – discriminação contra as mulheres no acesso aos recursos e serviços; trabalho não pago que as mulheres são obrigadas a ter devido à reprodução social e manutenção da família; e a divisão desigual do trabalho doméstico e remunerações desiguais – a luta feminista tem de ter em conta outros processos. Tais como, atenção às reivindicações públicas não feministas, atenção à pobreza, às políticas de reforma setorial e à emergência de novos mercados (Elson e McGee, 1995: 1991). Assim como aproveitar o contexto global e tornar a sua luta numa luta globalizada.

É verificável uma crescente preocupação para que as políticas públicas tenham em conta a temática do género, classe social, entre outras desigualdades, o que cria diversas oportunidades de desenvolvimento e implementação das mesmas. As mulheres e os grupos de interesse, estão presentes aquando os *inputs* necessários para desenvolvimento da política, mas ao longo dos diversos processos de decisão a sua presença vai diminuindo (Beckwith e Cowell-Meyers, 2007; Borchardt e Siim, 2008; Childs e Lovenguski, 2013). Por consequência, não há uma ligação realizada entre os objetivos para atingir a igualdade e os objetivos de eficiência de políticas económicas, que faz com que muitas vezes as políticas se tornem neutras em relação ao género (Elson e McGee, 1995). Assim as autoras (1995: 1991, 1992) desenvolveram duas considerações a ter em conta aquando o processo de desenvolvimento de políticas e o desenho de reforma das mesmas. A primeira consideração refere a eficiência como recurso que deve ser redefinido para incluir recursos não pagos na reprodução social e manutenção dos recursos humanos no trabalho doméstico e comunidade assim como recursos pagos na administração pública – e em todo o setor público – assim como no setor privado. A segunda consideração afirma que distorções baseadas no género não podem ser removidas simplesmente através de regulação. Para ultrapassar as barreiras e estereótipos de género, tem de se ter em conta indicadores macroeconómicos de recursos humanos, de trabalho não pago e informal, fazer um diagnóstico de problemas e desenvolvimento de um guia de género que possa ser usado em políticas e procedimentos para assistência de programas.

2.2.2. A NECESSIDADE DE ENVOLVIMENTO NAS POLÍTICAS DE GÉNERO

Como já foi referido anteriormente, a adoção de políticas de género envolve, na sua fase embrionária, os atores e *stakeholders* relevantes para o seu desenvolvimento. Contudo os problemas são socialmente construídos assim como as barreiras impostas às mulheres, baseados em processos específicos, diferem de contexto para contexto, entre e no seio dos Estados, assim como no tempo (Beckwith e Cowell-Meyers, 2007: 554). Todavia, o que se verifica nas medidas adotadas, não é uma bordagem direta das questões de género, mas uma posição neutra que irá perpetuar as diferenças já existentes. Sendo as políticas públicas um meio e uma forma de mudança, a tomada de decisão maioritariamente masculina, não terá o conhecimento necessário na perceção das questões de género, uma vez que não são o grupo de interesse ao qual as medidas são dirigidas. Por isso deve existir uma representação feminina nos governos e nos processos de tomada de decisão (Beckwith e Cowell-Meyers, 2007; Borcharst e Siim, 2008; Childs e Lovenguski, 2013). Segundo Childs e Lovenduski (2013: 7), a representação feminina é necessária uma vez que iria trazer diferentes estilos e abordagem das políticas e, como são um grupo heterogéneo que requer igual representação descritiva, faz com que as políticas sejam mais inclusivas e diversificadas. Esta representação deve ter lugar nas instituições, nos governos e no parlamento. Drude Dahlerup, em 1988 (*apud* Borcharst e Siim, 2008: 216), defendia que esta representação para ser eficaz deveria ser, pelo menos, de 30%, sendo que era o valor necessário para que se sentisse mudança significativa e existisse realmente uma massa crítica. A representação feminina, é também conhecida por quotas de representação.

Seria espectável que o aumento do número de mulheres nos governos e nos parlamentos refletisse os interesses das mesmas, obrigando que as questões que as afetam fossem colocadas na agenda, mas continua a verificar-se uma resistência a esta lógica (Beckwith e Cowell-Meyers, 2007). Além disso não se pode deixar de ter em conta que o movimento feminista fragmentou-se, tendo abordagens distintas – a nível social, étnico, sexual e de género, ou de idade – que faz com que exista uma enorme dispersão dos mesmo (Borcharst e Siim, 2008: 218). Se é verdade que mais mulheres eleitas significa mais políticas e mais adequadas, tal não pode ser universalizado uma vez que nem todos os grupos de mulheres são feministas e desafiam o patriarcado (Mazur *apud* Beckwith e Cowell-Meyers, 2007: 557).

2.3.EVOLUÇÃO E INFLUÊNCIAS DAS POLÍTICAS DE GÉNERO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PORTUGUESA

Como já referido anteriormente, a concretização do Estado providência em Portugal – ou, pelo menos, a sua *quasi* concretização – influenciou os mais variados campos da vida em sociedade, assim como dos vários organismos que o compõe e representam. No período de 41 anos do Estado Novo, não se deu qualquer evolução nas políticas sociais, especialmente nas políticas de género, que é particularmente repressivo no que toca às mulheres. Esta realidade e normas da sociedade, não são algo passível de mudança apenas com a queda do regime e reposição da democratização. Os estereótipos e relutância à introdução das mesmas em cargos governamentais e parlamentares, assim como nos lugares mais elevados da administração pública faz com que, ainda hoje estes sejam espaços maioritariamente masculinizados e de difícil acesso das mulheres.

2.3.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

O primeiro ato de uma mulher de relevância política, foi realizado por Carolina Beatriz Ângelo, que exerceu o seu direito de voto em 1911 que, devido ao falecimento do marido, era a chefe de família. A “falha” na lei foi rapidamente alterada, para que o embaraço criado não se repetisse. Os passos mais marcantes foram dados após a queda do regime ditatorial em 1974. A partir desta data foram várias as ações, medidas e leis desenvolvidas de forma a promover uma maior igualdade de género.

Pode-se marcar como início da mudança a Constituição da República Portuguesa de 1976, onde são vários os artigos que incorporam uma lógica de igualdade de género (Lambuzana, 2016).

“São tarefas fundamentais do Estado: [...]

d) Promover o bem-estar e qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais [...]; [...]

h) Promover a igualdade entre homens e mulheres.”¹¹

“1- Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2- Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, Língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”¹²

Mas não só nos artigos 9º e 13º, respetivamente, estão consagradas medidas de promoção de igualdade de género. No artigo 47º é garantido o direito de escolher livremente a profissão, o acesso à função pública por parte de todos cidadãos, sempre em condições de igualdade e liberdade. Esta lógica estende-se aos cargos públicos, onde todos os que tenham cidadania portuguesa, podem ocupá-los.¹³ Tal está garantido nos princípios fundamentais da Administração Pública uma vez que esta está subordinada à Constituição e à Lei e deve atuar, no exercício das suas funções, tendo que respeitar os princípios da igualdade, da proporcionalidade, da justiça, da imparcialidade e da boa-fé presentes na mesma¹⁴. O papel do Estado, não se limita ao trabalho para funções públicas, compreende todo o tipo de trabalho, público ou privado, devendo sempre garantir uma igualdade de oportunidades:

“1- Todos têm direito ao trabalho.

2- Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover: [...]

b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais.”¹⁵

Para além das questões referentes ao trabalho e do acesso ao mesmo, outras normas foram desenvolvidas sobre a família e as questões de maternidade e paternidade. Aqui, o Estado

¹¹ Constituição da República Portuguesa, Artigo 9º, Tarefas fundamentais do Estado

¹² Constituição da República Portuguesa, Artigo 13º, Princípio da igualdade

¹³ Constituição da República Portuguesa, Artigo 50º, Direito de acesso a cargos públicos

¹⁴ Constituição da República Portuguesa, Artigo 266º, Princípios Fundamentais

¹⁵ Constituição da República Portuguesa, Artigo 58º, Direito ao trabalho

assume o seu papel como protetor da família, comprometendo-se para criação de uma rede nacional de creches e de outros equipamentos sociais de apoio à família, bem como uma política de terceira idade¹⁶. Um dos grandes obstáculos à entrada da mulher no mercado de trabalho, como já referido anteriormente, é o papel de cuidadora que lhe é associado, sendo que esta seria uma medida que a iria possibilitar ter disponibilidade para desenvolver uma atividade profissional. Contudo, este ponto nunca foi levado a cabo pelos diversos governos. A creche e rede de cuidados para pessoas idosas, com apoio estatal, não é uma realidade fazendo com que muitas mulheres continuem como cuidadoras ou a assumirem mais tarefas tanto na esfera privada e no mercado de trabalho. Uma vez ingressada no mercado de trabalho, o Estado garante a proteção da mulher no caso de maternidade, ou seja, um direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias. É também assegurado às mães e aos pais, direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses de criança e as necessidades do agregado familiar¹⁷.

Na esfera política, é assegurado o voto e participação política a todos os homens e mulheres, como forma de assegurar um sistema democrático:

“A partição direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos.”¹⁸

Ou seja, entre 1974 e 1979, assistiu-se uma adoção de várias medidas promotoras da igualdade de género. Foi aberto acesso a todas as carreiras profissionais, garantido o direito ao voto, eliminação do direito de o marido violar a correspondência aos cônjuges assim como a sua capacidade de autorizar – ou não – a saída das mesmas do país., licença de maternidade, reconhecimento da igualdade constitucional entre homens e mulheres e desaparecimento da

¹⁶ Constituição da República Portuguesa, Artigo 67º, Família

¹⁷ Constituição da República Portuguesa, Artigo 68º, Paternidade e maternidade

¹⁸ Constituição da República Portuguesa, Artigo 109º, Participação política dos cidadãos

figura do chefe de família (Ferreira, 199: 2). Em 1988, foi aprovado o Decreto-Lei nº 426/88 que estabelece o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública.

Além da evolução no campo legislativo e constitucional, vários são os Planos de Igualdade levados a cabo por parte do Estado. Em 2003, foi aprovado na Resolução do Conselho de Ministros nº184/2003 de 25 de novembro, o II Plano Nacional para a Igualdade 2003-2006. Este plano teve como objetivo a adoção de medidas de ação positiva para a AP com vista a gestão do pessoal dos Ministérios seja promotora de igualdade de oportunidades para combater a segregação vertical e horizontal, uma representação equilibrada e apoio à conciliação da vida profissional e familiar (Rando *et al.*, 2011: 6). O III Plano Nacional para a Igualdade, entrou em vigor em 2007 até 2010, e seguia as mesmas orientações do plano anterior, introduzindo pela primeira vez o conceito de *mainstreaming* de género¹⁹. De realçar duas medidas especialmente orientadas à igualdade de género na AP: 1) garantir que os Planos e Relatórios de Atividades e Balanços Sociais dos Ministérios e Serviços identifiquem ações referentes a uma representação equilibrada de homens e mulheres nas esferas de tomada de decisão; e, 2) incluir uma orientação sobre a representação equilibrada entre mulheres e homens na composição dos júris de concursos e na nomeação para todos os níveis de decisão na AP central (Rando *et al.*, 2011: 6,7). Contudo, mesmo com as medidas prevista, a sua execução e implementação ficou aquém do esperado, não se verificando resultados concretos (Ferreira *apud* Rando *et al.*, 2011: 21). Na mesma linha de ideias, foi desenvolvido o IV Plano Nacional para a Igualdade 2011-2013, que segue as mesmas diretivas que os anteriores, sendo que os seus resultados são igualmente escassos (Monteiro e Ferreira, 2013).

Muitas destas medidas falham ou têm poucos resultados, pois não têm em conta os fatores externos e os contextos de género que envolvem a questão do *mainstreaming* de género. Aquando a elaboração dos Planos Nacionais ou medidas promotoras da igualdade de género deve ter-se em conta as necessidades e experiências das mulheres e dos homens, como partes

¹⁹ *Mainstreaming* de género refere-se à (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, para que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política (Rando *et al.*, 2011: 6)

integrantes do projeto, implementação, monitorização e avaliação, para se atingir a igualdade de ambos os géneros (Monteiro e Ferreira, 2013: 126).

2.3.2. INFLUÊNCIA INTERNACIONAL

A primeira grande preocupação sobre igualdade de género aparece no Tratado de Roma (artigo 119º), em 1957, e incide na questão da igualdade de pagamento e tratamento entre homens e mulheres (Stratigaki, 2005). Já após a entrada de Portugal na Comunidade Económica Europeia, foi levado a cabo a consolidação dos programas de ação positiva, entre 1986 e 1990: em 1988 a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres aparece como objetivo 3 da Política Estrutural da UE e em 1990, foi criada a Unidade de Igualdade de Oportunidades (Comissão Europeia, 2013; Lombardo e Meier, 2015; Stratigaki, 2005; Verloo, 2005).

Em 1995, realizou-se a IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, onde saíram resoluções relativas à igualdade de oportunidades no emprego, saúde, educação, violência contra as mulheres e pobreza (Perista e Silva *apud* Esteves, 2013: 28). No rescaldo da Conferência e como forma de cumprir as resoluções, a UE comprometeu-se a aumentar a percentagem de mulheres de 19% para 27% no Parlamento Europeu, em 1995, e de 1 para 5 mulheres comissárias europeias, definindo ainda três grandes corpos de representação: o Comité Consultivo (mecanismos de igualdade nacionais), o Comité sobre os Direitos das Mulheres do Parlamento Europeu e o Lobby Europeu da Mulheres (Comissão Europeia, 2013; Lombardo e Meier, 2015; Stratigaki, 2005; Verloo, 2005).

Em 1996, a Comissão declarou a União Europeia como promotora da igualdade de género em todas as tarefas e atividades. Um ano depois, foi assinado o tratado de Amesterdão que consagrou a promoção de Igualdade entre as Mulheres e Homens como uma das missões da Comunidade (Esteves, 2013: 28). Foi também criado o EWL Policy Action Center on Violence Against Women (Comissão Europeia, 2013; Lombardo e Meier, 2015; Stratigaki, 2005; Verloo, 2005). Em 1999, a Carta do Direitos Fundamentais é definida a igualdade entre homens e mulheres e o direito à conciliação de vida familiar e profissional (Esteves, 2013: 29). A Cimeira do Milénio, em 2000, definiu a igualdade de género e autonomização da mulher como medidas vinculativas, assim como a eliminação, até 2015, das disparidades de género no

ensino primário e secundário. Em 2006, foi assinado o 1º Pacto Europeu para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

O tipo de medidas levadas a cabo pelas diversas instituições da UE, são de cariz maioritariamente económico, focando-se essencialmente na questão da empregabilidade (Stratigaki, 2005), mais precisamente de forma a conseguir conciliar o trabalho com a família (Williams; Ducan *apud* Pascal, 2004:337). Este foco foi mais sentido a partir de 1995, uma vez que as políticas de igualdade de género investiram essencialmente em políticas de família, violência doméstica e desigualdade de género na política (Lombardo e Meier, 2015: 102). Tais ações são essenciais nas democracias representativas. As políticas têm incidido sobre o trabalho remunerado, rendimentos, trabalho como cuidadores, tempo e voz, relativas aos diversos níveis de intervenção: individual, vida familiar, sociedade civil e social/coletivo (Pascal e Lewis, 2004). No que respeita às quotas legislativas, o Parlamento Europeu impõe um teto mínimo de 33% de representatividade de género nas listas candidatas ao mesmo. Esta percentagem foi aumentada para os 40%, para as eleições a realizar em 2019, de forma a cumprir as recomendações da ONU. Atualmente, as mulheres presentes no PE ocupam 36,1% dos lugares (Comissão Europeia, 2018: 25). Segundo a Comissão Europeia (2013), a representação feminina situa-se nos 14% no que diz respeito ao Conselho Europeu, enquanto que na Comissão, a presença feminina, subiu de 6%, entre 1992-1994, para 33%, entre 2009-2014.

Não se pode negar o aumento de presença das mulheres nas instituições europeias, mas não se pode esquecer o longo caminho as políticas de género têm de percorrer para que os resultados sejam verificáveis. O Parlamento Europeu, o único órgão da União Europeia que é eleito diretamente, a representação de género está longe da igualdade e em vez de crescer substancialmente têm-se estabilizado por volta dos 30%-37%. De forma a promover a igualdade de género nos corpos governativos eleitos, a OCDE criou um plano de 6 passos (Comissão Europeia 2013: 27):

- Direitos Constitucionais: Garantir direitos iguais para mulheres e homens, incluindo votar sobre o sufrágio e nomeações de candidatos;
- Sistema Eleitoral: Reforma do tipo de sistema eleitoral, representação proporcional com distritos de grande magnitude e maximização de oportunidades para as mulheres;

- Quotas Legais: Revisão de leis que regulem o processo de recrutamento dos candidatos para os partidos; uso de lugares reservados para membros mulheres ou quotas de género para candidatos geralmente aumentam a representação feminina;
- Regras dos partidos e Procedimentos de recrutamento: Rever o processo de recrutamento dentro de cada partido; adotar estratégias rápidas nos partidos e adotar regulamentos de forma a alcançar a igualdade de género nos candidatos nomeados;
- Capacidade de desenvolvimento: Reforçar as *skills* e recursos das mulheres para cargos eleitos, com iniciativas dos partidos, dos media e das ONGs, incluindo redes de conhecimentos, programas de mentores, treino de *skills*, e financiamento para mulheres candidatas;
- Reforma Parlamentar: Reforma das regras e processos internos dentro dos parlamentos, incluindo as instalações e condições de trabalho, horas trabalho, princípios para o recrutamento da liderança e instalações para o cuidado das crianças.

Contudo não os podemos esquecer as condições socioeconómicas vigentes nos últimos anos. Os tempos de crise fazem com que as políticas de cariz social sejam menos em prol de políticas de cariz económico e de austeridade. As prioridades de cada Estado-Membro deixam de ser as questões de cariz social e passam a ser de cariz económico-financeiro. É notável uma diferença entre os países do norte europeu – Noruega, Suécia ou Finlândia, onde os estados sociais estão fortemente instalados – e os países a sul da Europa (Comissão Europeia, 2013, 2018).

As quotas de género relacionadas com o mercado são recomendadas pela União Europeia, mas poucos são os Estados-Membros que têm legislação sobre a mesma. O país onde este tipo de quotas, têm mais expressão é a Noruega, que tem um rácio quase igualitário de mulheres e homens nos quadros de direção de empresas públicas e cotadas em bolsa, sendo que a lei obriga, a uma representação de pelo menos 40% (Terjensen *et al.*, 2014). Vários relatórios, a Comissão Europeia (2012:7), expõe a importância das mulheres nos quadros das empresas, tanto numa perspetiva micro como macroeconómica. Numa perspetiva

microeconómica, são identificados fatores como a melhoria da performance, da qualidade na tomada de decisão, uma melhor governança corporativa, um melhor uso do talento, e um espelho do mercado. Já numa perspetiva macro, é possível verificar-se uma evolução igualitária do mercado de trabalho, assim como a fundamentação de economias fortes e pensões sustentáveis, sendo que estas dependem de uma alta taxa de emprego feminino e de empregos bem pagos. A partir do ano de 2000, assistiu-se a uma proliferação na adoção de políticas de quotas, principalmente de quotas legislativas, como aconteceu em Portugal em 2006, com a adoção da Lei da Paridade.

2.4. QUOTAS DE GÉNERO

O conceito de igualdade está intrinsecamente ligado ao conceito de democracia representativa. Para termos uma democracia representativa é necessário que esta seja constituída por homens e mulheres competentes, para funcionar de forma plena e eficiente (Besley, 2017; Guiazda, 2015). Legislar sobre integração de género²⁰, numa lógica de representatividade torne-se complicado (Verloo, 2005), uma vez que parece existir uma tensão entre a representação e a competência (Besley, 2017: 2239), mesmo que os conceitos estejam interligados. As quotas de género aparecem como forma de relacionar os dois conceitos, ao mesmo tempo que a igualdade é promovida. As quotas de género são desenhadas para ajudar as mulheres a ultrapassar obstáculos à sua eleição ou nomeação, sejam estes obstáculos estereótipos culturais, ou outros, que façam com que seja menos provável a sua seleção para tais posições (Dahlerup, Geissel & Hust *apud* Hugues *et al.*, 2017: 34.3). Para tal, é estabelecido um número ou uma percentagem mínima, para a seleção ou nomeação de mulheres (Hughes *et al.*, 2017).

Mais de 100 países têm atualmente algum tipo de quotas de género, principalmente nos seus sistemas eleitorais (Hughes *et al.*, 2015; Besley, 2017). O aumento da adoção de políticas de quotas de género pode ser explicado devido a pressões globais, às relações domésticas com

²⁰ Segundo o Conselho Europeu (*apud* Verloo, 2005: 13), integração de género é a (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação de processos de políticas, para que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e fases, pelos atores envolvidos normalmente no desenvolvimento da política. A aplicação de medidas de integração de género exige uma governança multinível, devendo envolver todos os *stakeholders* necessário ao seu sucesso.

organizações internacionais ou supranacionais (Hughes *et al.*, 2015: 358, 359). Num mundo globalizado como o atual, estas pressões são mais sentidas e as recomendações são mais tidas em conta, de forma a se manter uma imagem e um papel político. Além disso, verifica-se que os países que têm mais relações externas, são aqueles que também têm as políticas mais estandardizadas, atingindo-se o equilíbrio de género devido a um comprometimento e aliança entre as organizações internacionais – ONU, EU, entre outras – com cada Estado (Hughes, *et al.*, 2015).

2.4.1. QUOTAS DE GÉNERO NOS SISTEMAS ELEITORAIS

O tipo de quotas que tende a ser mais usado pelos países são as quotas eleitorais, pois a adoção desta medida impulsiona um aumento na competência dos partidos, conseguindo diferenciar os líderes medíocres e promovendo a igualdade de género (Besley, 2017), ao mesmo tempo que aumenta a capacidade dos governos locais, onde têm – geralmente – o maior impacto (Bird, 2003). As quotas de género nos sistemas eleitorais são aplicadas através de regulação constitucional às leis eleitorais, que requerem uma determinada percentagem de candidatos sejam do género menos representado (Hughes *et al.*, 2017: 34.3). As quotas eleitorais apareceram pela primeira vez em 1935 na Índia, ainda sobre o domínio Inglês, no qual as mulheres teriam de ocupar 4% dos lugares da Assembleia Nacional. Entre os anos 1950 e 1980, alguns países adotaram este tipo de medidas, mas com limites bastante baixos de representação. Segundo Hughes *et al.* (2017), entre 2006 e 2015 deu-se uma proliferação das quotas nos sistemas eleitorais, adotadas por mais de 34 novos países e reformuladas pelos restantes.

O aumento da representação feminina, acarreta consigo mais diversidade assim como uma maior influência política, tanto a nível das estratégias dos partidos, como do comportamento legislativo, na opinião pública e compromisso político (Hughes *et al.*, 2015). Segundo Besley (2017), as quotas, quando inseridas no seio dos partidos, têm um duplo efeito: distingue os líderes medíocres dos verdadeiros líderes, ao mesmo tempo que aumenta a competência dos mesmos, sem esquecer a promoção da igualdade de género. Contudo a grande conquista das quotas eleitorais não se tem verificado o nível macro, mas mais no nível micro, ou seja, das autarquias. O seu maior impacto nos círculos eleitorais políticos locais tem ganho

maior relevância do que quando se fala em eleições legislativas, o que tem provocado um aumento de capacidade de resposta dos governos locais (Bird, 2003).

2.4.2. DESAFIOS DAS QUOTAS DE GÉNERO

A adoção deste tipo de medidas, nomeadamente de políticas de quotas de género, não é consensual, sendo-lhe atribuído pontos positivos e negativos. O maior argumento usado para o incentivo a adoção desta medida é o aumento da eficácia e eficiência dos vários organismos (Verloo, 2005), uma vez que promove a igualdade bem como o bom funcionamento da instituição ou organização. Ou seja, a introdução da mulher nas instituições, organizações ou governos faz com que a diversidade aumente e as perceções sejam melhores e mais abrangentes, do que as existentes. Isto porque tantos os indivíduos como as organizações são marcados pelo género e, por isso, influenciam-se mutuamente (Acker *apud* Santos e Espírito-Santo, 2017: 22). Outros argumentos a favor são a promoção da igualdade de oportunidades, o acesso a cargos de direção as mulheres, perspectivas e preocupações nas políticas públicas, o reforço democrático e afirma a importância da mulher na política (Beaman et al.; Burnet; Franceschet e Piscopo *apud* Hughes et al., 2017: 34.7). O maior argumento usado por aqueles que se posicionam contra a adoção deste tipo de medidas é que estas promovem o demérito (Santos e Amâncio, 2012, 2014). O mérito aparece como ponto fulcral, uma vez que, segundo as autoras, o facto de se estar a restringir uma escolha poderá promover a nomeação ou eleição de pessoas sem as competências necessárias. Todavia, a questão do mérito é uma construção social e simbólica e que em nada é afetado pelo género ou as medidas de integração de género (Santos e Amâncio, 2014). Aqueles que se posicionam contra estas medidas argumentam que as quotas violam o princípio da igualdade, que oncentivam a promoção indivíduos desqualificados e a defesa dos interesses das mulheres são não-democráticos, direcionados para estas e não para a sociedade (Franceschet *et al.*; Krook *apud* Hughes *et al.*, 2017: 34.7)

Além das dificuldades de consenso, esta problemática debate-se com diversos obstáculos na sua própria génese. A teorização das relações de género e desigualdades de género é extremamente complicada, existem objetivos diferentes assim como outros standards, inerentes a cada sociedade (Walby, 2004). Além disso, estes tipos de políticas não podem ser colocados em prática apenas para agradar e ceder às demandas internacionais ou dos grupos de

interesse. As políticas têm de ser compreendidas como partes de um sistema e não como fenómenos particulares e sem expressão (Walby, 2004). Também Pascal e Lewis (2004: 380) argumentam:

“Para as políticas de género serem mais eficazes na igualdade de tratamento no salário, trabalho e bem-estar, estas precisam de abordar a interconetividade dos elementos nos regimes de género como sistemas, através de uma lógica de igualdade de género [...]”

Também poderão surgir problemas como o *tokenismo*. O *tokenismo* são medidas, normalmente reacionárias, tomadas de forma a acalmar as demandas dos grupos de interesse, mas em que nada resolvem os problemas (Krook, 2015).

Segundo Verloo (2005), tem de se dar importância às mais variadas dimensões da desigualdade de género – etnicidade, idade, classe social, orientação sexual, entre outros –, onde parece que o caminho para um consenso seja ainda mais complicado, mas igualmente importante e necessário ter em conta no processo de desenvolvimento da política e a sua aplicação.

2.5. LEI DA PARIDADE

As mudanças a nível legislativo em Portugal têm mostrado um esforço do Estado de equilibrar e igualar o papel feminino e masculino na sociedade. O número de mulheres nas universidades aumentou exponencialmente e em poucos anos eram já estas que se apresentavam em maior número, sendo que as oportunidades e condições de trabalho não acompanharam esta evolução (Ferreira, 1999a: 4,5). Verificou-se uma entrada significativa de mulheres no mercado de trabalho assim como um rápido crescimento do setor dos serviços, todavia tal não significa igualdade. Portugal, que tinha período de trabalho mais longo da UE, verificava uma intensa atividade económica e mal remunerada – salário mais baixo da UE –, escassos equipamentos de apoio às crianças, idosos, pessoas portadoras de deficiência e doentes, baixa urbanização assim como pouca participação cívica e política (Ferreira, 1999b: 201). Segundo Ferreira (1999a, 1999b), verificam-se três paradoxos relacionados com a questão da mulher em

Portugal: o mercado de trabalho e feminização, a segregação profissional e a segmentação do emprego feminino. O processo acelerado de feminização, quer dos sistemas de ensino e formação, quer dos mercados de trabalho, não tem conduzido à eliminação da segregação e de discriminação no trabalho e no emprego (Ferreira, 1999b: 212). Este tipo de desigualdade reflete-se imediatamente numa desigualdade material, onde a mesma função não reflete o mesmo pagamento nos mais diversos campos profissionais.

A entrada de Portugal para a UE, como já referido, fez que com as preocupações e tendências políticas internacionais tivessem mais peso na política nacional e nas decisões tomadas. Os Planos Nacionais para a Igualdade, Cidadania e Género, marcam várias tentativas da promoção de igualdade que, mesmo assim, parece difícil de alcançar. O Estado português tenta, desta forma, desenvolver diversas medidas e planos, de forma a cumprir as diretivas dos vários órgãos da UE. Muitas destas diretivas enfatizam a necessidade do aumento da presença feminina nos corpos eleitos, nos processos de tomada de decisão e aprovação de políticas. Segundo Beckwith e Cowell-Meyers (2007: 553), ao aumentar-se o número de mulheres eleitas será de esperar que os processos de desenvolvimento de políticas que representam os interesses das mesmas também aumentem.

2.5.1. PROPOSTA DE LEI

Como já era verificável em alguns países europeus, assim como nas eleições para o PE, as quotas legislativas foram amplamente adotadas. Em Portugal, o Partido Socialista (PS), foi o primeiro partido a adotar uma medida deste tipo, tendo adotado as quotas partidárias em 1999, contudo não tendo sido expressivas nas eleições seguintes. Numa escala nacional, é proposta em Assembleia da República, a Lei da Paridade - a Proposta de Lei nº40/VIII.

No texto justificativo para a aprovação da proposta de lei, é descrita a situação de desigualdade e dificuldade de ultrapassar os *glass ceilings* impostos à condição feminina em Portugal que, para além de ter uma das maiores taxas de trabalho feminino e um dos maiores números de diplomadas do ensino superior, não conseguem aceder a certas posições de direção e execução.

«O Plano Global para a Igualdade de Oportunidades [refere que] “nem a igualdade constitucional e legalmente estabelecida, nem a presença e estatuto das mulheres no mercado

de trabalho têm sido suficientes para a realização de uma efetiva igualdade entre homens e mulheres [...] as mudanças não se traduziram ainda numa melhoria global do estatuto das mulheres nem no usufruto de uma plena cidadania. [...] Existe um fosso entre a lei, o discurso e a prática [...], pouca evolução não só a nível nacional [...] e localmente a evolução é demasiado lenta. [...]

[...] Sendo a autarquia o nível político mais próximo do cidadão [...] os problemas ligados à conciliação da vida profissional com a vida familiar, à igualdade de oportunidades, o aumento da representação das mulheres nos órgãos de tomada de decisão teria resultados que ultrapassariam a legitimação democrática. Produziria mudanças sociais em benefício das mulheres e dos homens. [...]

Decisões de grande importância nas áreas política, social, económica ou cultural são tomadas por grupos maioritariamente masculinos [...] decisões [que] refletem tendencialmente os valores, os pontos de vista e as experiências pessoais dos seus atores, mas afetam, não obstante, o conjunto da sociedade. [...]

Fatores de vária ordem concorrem para que tal aconteça: fatores históricos, culturais, fatores socioeconómicos. Pesam também fatores políticos tais como os critérios e os processos de seleção dentro dos partidos políticos, que utilizam valores masculinos, e o próprio sistema eleitoral. [...] As instituições políticas sempre se apresentaram, de facto, pouco acessíveis às mulheres, indecifráveis nos seus mecanismos, alheias à sua sensibilidade, aos seus tempos, aos seus modos de viver e de conceber existência. [...] Verificamos que os líderes políticos ao nível nacional demonstram um maior grau de preocupação com a presença equilibrada das mulheres e dos homens na toada de decisão do que os líderes locais. Ao nível local, a existência de fortes *lobbies* de pressão, conjugados com a inexistência de critérios objetivos para a integração de candidatos nas listas às eleições autárquicas, contribuem para a sub-representação das mulheres nessas listas ou para a sua presença em lugares não elegíveis. [...]

As democracias europeias já fizera face a este problema fixando como meta uma representação significativa das mulheres nos postos de decisão política, constataram mudanças visíveis no que se refere à atividade dos governos e administrações, à relação entre governantes e governados, à capacidade de fazer responder a política à vida real e ao quotidiano das/dos cidadãos. [...]

[...] O Programa do XIV Governo Constitucional estabelece que a presente “Legislatura Marcará um impulso decisivo na promoção da igualdade de oportunidades entre os homens e as mulheres, o que implica a reformulação de concepções arraigadas quanto à organização da vida familiar e da própria vida político-partidária, à repartição de tarefas entre os homens e as mulheres, à organização do mundo laboral e das instituições de ensino em função deste novo paradigma de paridade”.

Em resumo, a plena e igual participação, quer dos homens quer das mulheres na vida política de hoje, em Portugal, um requisito fundamental da democracia.

E porque a organização social não soube ainda encontrar, sem norma expressa, outras formas de encorajar uma maior partilha entre as mulheres e os homens no processo de decisão política, a presente proposta de lei é necessária.

Ela é um instrumento de correção de clara desigualdade de oportunidades de participação na vida política que, na prática e com prejuízo da sociedade e para o aproveitamento integral das pessoas, se tem verificado entre homens e mulheres.

A proposta de lei é, sobretudo, um passo importante para o equilíbrio da participação das mulheres e dos homens no processo de decisão na vida política, sendo também determinante para a incorporação da igualdade de oportunidades no quotidiano.»²¹

Neste excerto, é passível verificar-se a influência europeia para a adoção da política, assim como os vários paradoxos identificados por Ferreira (1999a, 1999b). O reconhecimento das dificuldades da mulher nos círculos políticos e nos processos de tomada de decisão fez com que a Lei da Paridade fosse aprovada a 21 de agosto de 2006, com os votos a favor do PS, abstenção do BE e votos contra do PSD, PCP, CDS-PP e PEV.

A representação de género é uma luta social que cada vez mais peso tem no seio dos Estados e dos seus instrumentos. A representação de género é inerente à democracia e às suas instituições, sendo vital para a sua qualidade (Guiazda, 2015), ou seja, para que as democracias representativas sejam eficiente e funcionem de forma competente precisam tanto de homens

²¹ Assembleia da república – Proposta de Lei nº 40/VIII; aprova a Lei da Paridade, que estabelece que as Listas para a Assembleia da República, Parlamento Europeu e para as Autarquias locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos.

com de mulheres com estas características (Besley, 2017). A lógica da representação é a de que só o maior aumento da representatividade de género no topo, tanto do governo como das estruturas governativas e executantes, é que os seus direitos podem ser reconhecidos e as medidas tomadas serem eficazes. A Administração Pública é parte inerente do Estado Democrático, assim como o espaço onde muitas destas políticas são aplicadas. Ora, se o Estado não for realmente representativo, as políticas de igualdade poderão não ser as mais eficazes e eficientes. Esta é a lógica das quotas de género. Não podemos ter uma Administração Pública na vanguarda da representação da igualdade de género, se não tivermos um Estado promotor da mesma.

2.6. METODOLOGIA

A Lei da Paridade aparece numa lógica promotor de igualdade de género e de aumentar a representação feminina – ou do sexo menos representado – nos órgãos de decisão: no Parlamento Europeu, na Assembleia da República, nas Assembleias Municipais e nas Assembleias de Freguesia. Assim, a presente pesquisa apresenta-se com a seguinte questão de partida: *Será a lei da paridade, promotora de uma maior representatividade de género, suficiente para combater as diferenças de género nos órgãos de decisão portuguesas?*

Para responder à questão proposta, serão analisadas as pessoas candidatas eleitas para o PE, AR e AM, nas eleições que ocorreram entre os anos 2006 e 2017 – onze anos de aplicação da lei da paridade –, assim como as últimas eleições para cada um destes órgãos antes da entrada em vigor da Lei. Assim para o PE serão analisadas as eleições dos anos de 2004, 2009 e 2014; para a AR as eleições de 2005, 2009, 2011 e 2015; e para as AM as autárquicas de 2005, 2009, 2013 e 2017. Para além da análise dos resultados das eleições legislativas, será também analisada a composição dos Governos Constitucionais²² – PM, Ministros e Secretários/as de Estado. As eleições para as Assembleias de Freguesia não serão analisadas, pois na lógica da presente pesquisa não se mostram relevantes, sendo que estas se gerem por lógicas sobre as quais o estudo não se irá debruçar.

Com a presente pesquisa pretende-se perceber o impacto da lei da paridade nos onze anos da sua aplicação – 2006 a 2017. Para tal irá identificar-se qual a taxa de feminização das Assembleias Municipais e da Assembleia da República, e nos deputados eleitos para o

²² Neste Estudo não será contabilizado o XX Governo Constitucional pois esteve apenas 27 dias no poder, não tendo relevância para o estudo, uma vez que foi destituído num curto espaço de tempo.

Parlamento Europeu. Para tal, será recolhida informação referente a todas as mulheres eleitas nas eleições, tendo em conta os lugares de cada AM, AR e os lugares que Portugal elege para o PE. É objetivo do estudo, perceber se a Lei teve alguma repercussão na formação dos Governos Constitucionais – Ministros e Secretário de Estado, e qual as áreas que tendem a ser mais feminizadas. Para tal, numa primeira fase será realizada uma pesquisa baseada na recolha de bibliografia já existente, recolha dos dados eleitorais das eleições Europeias, Legislativas e da Autárquicas, entre 2006 e 2017 e as eleições imediatamente antes da aplicação da Lei – 2004 para as eleições Europeias e 2009 para as eleições Legislativas e Autárquicas. Os dados serão tratados no programa disponibilizado no site www.mapinseconds.com, de forma ser realizada uma perceção da evolução dos resultados encontrados mais imediata.

Em suma, é esperado identificar as barreiras e falhas da Lei da Paridade, os concelhos e distritos onde a lei teve mais impacto, assim como aqueles onde teve menos. Perceber se os ciclos eleitorais têm influência no menor ou maior sucesso da Lei, e quais as áreas governativas onde é sentida uma maior presença feminina.

CAPÍTULO III – ANÁLISE EMPÍRICA DE RESULTADOS

3.1. LEI DA PARIDADE: 2006-2017

Nas secções abaixo, serão apresentados os resultados obtidos após se analisar as pessoas eleitas nas eleições europeias, legislativas e autárquicas.

3.1.1. ELEIÇÕES EUROPEIAS

A eleições europeias foram o ponto de referência para a introdução de quotas legislativas em Portugal. Um dos pontos dos vários programas europeus em matéria de representação de género, refere a necessidade de uma política pública de incentivo ao aumento da presença feminina nos parlamentos nacionais e no Parlamento Europeu. Tais recomendações são anteriores à entrada em vigor da Lei da paridade – em 2006 – e, por isso, mesmo sem quotas legislativas impostas em Portugal, há tentativa de cumprimento da meta europeia para uma maior representatividade no PE, contudo sem sucesso.

Com é possível verificar no quadro abaixo, apenas a Coligação Democrática Unitária conseguiu eleger um número igual de homens e mulheres (1 para 1). O Partido Socialista, com apenas um terço de mulheres eleitas, aproximou-se das linhas de referência da União Europeia. Já a Coligação Portugal à Frente (11%) não conseguiu eleger um número significativo de mulheres.

Quadro 3.1. Resultados eleitorais 2004, por partido

	2004			Taxa de Feminização
	Eleitos por Partido			
	H	M	Total	
PS	8	4	12	33%
CPF	8	1	9	11%
CDU	1	1	2	50%
B.E.	1	0	1	0%

Fonte: Diário da República – I Série A, nº 172

As eleições de 2009 – representadas no quadro abaixo –, aconteceram três anos após a implementação da Lei da Paridade em Portugal, já demonstram resultados mais favoráveis às expectativas de Bruxelas. Verificou-se um crescimento do número das mulheres eleitas no quadro geral dos partidos e coligações que cumpriram o objetivo de representatividade de

género de 33%. O CDS, o único partido que não cumpriu o esperado e não elegeu nenhuma mulher, elegeu dois eurodeputados, o que vai dificultar o cumprimento da percentagem de referência devido a número reduzido de eurodeputados eleitos. De realçar a manutenção da igualdade de eurodeputados eleitos pela CDU, assim como o aumento da percentagem de eurodeputadas eleitas pelo PS. O CDS e o PSD, que tinham nas eleições de 2004 feito parte da coligação Portugal à Frente, divergiram bastante na representatividade de género nos resultados. No que toca ao PSD, 38% dos eurodeputados eleitos são mulheres, ao invés do CDS que, como já foi referido não elegeu nenhuma eurodeputada.

Quadro 3.2. Resultados eleitorais 2009, por partido

	2009			Taxa de Feminização
	Eleitos/as por Partido			
	H	M	Total	
PS	4	3	7	43%
PSD	5	3	8	38%
CDS	2	0	2	0%
CDU	1	1	2	50%
B.E.	2	1	3	33%

Fonte: Diário da República – 1ª Série, nº 123

Nas eleições de 2014, representadas no quadro abaixo indicado, o PSD e o CDS voltaram a formar uma coligação que não atingiu as metas de representatividade expectáveis, uma vez que apenas elegeram 29% de pessoas do sexo feminino. O PS conseguiu atingir uma eleição de um número igual de eurodeputados e eurodeputadas (50% de cada género), já a CDU que elegeu mais um eurodeputado, viu a sua igualdade a não ser mantida, mas continuando um terço de presença feminina. O B.E. diminui o número de eurodeputados eleitos para apenas uma eurodeputada, já o Partido da Terra elegeu dois eurodeputados, ambos do sexo masculino.

Quadro 3.3. Resultados eleitorais 2014, por partido

	2014			Taxa de Feminização
	Eleitos/as por Partido			
	H	M	Total	
PS	4	4	8	50%
CAP	5	2	7	29%
MPT	2	0	2	0%
CDU	2	1	3	33%
B.E.	0	1	1	100%

Fonte: Diário da República – 1ª série, nº119

Como foi referido anteriormente a lógica das eleições europeias difere da lógica das eleições em território nacional. O cumprimento do "desejo" europeu faz com que o cumprimento das quotas exigidas por este seja mais eficaz e eficiente.

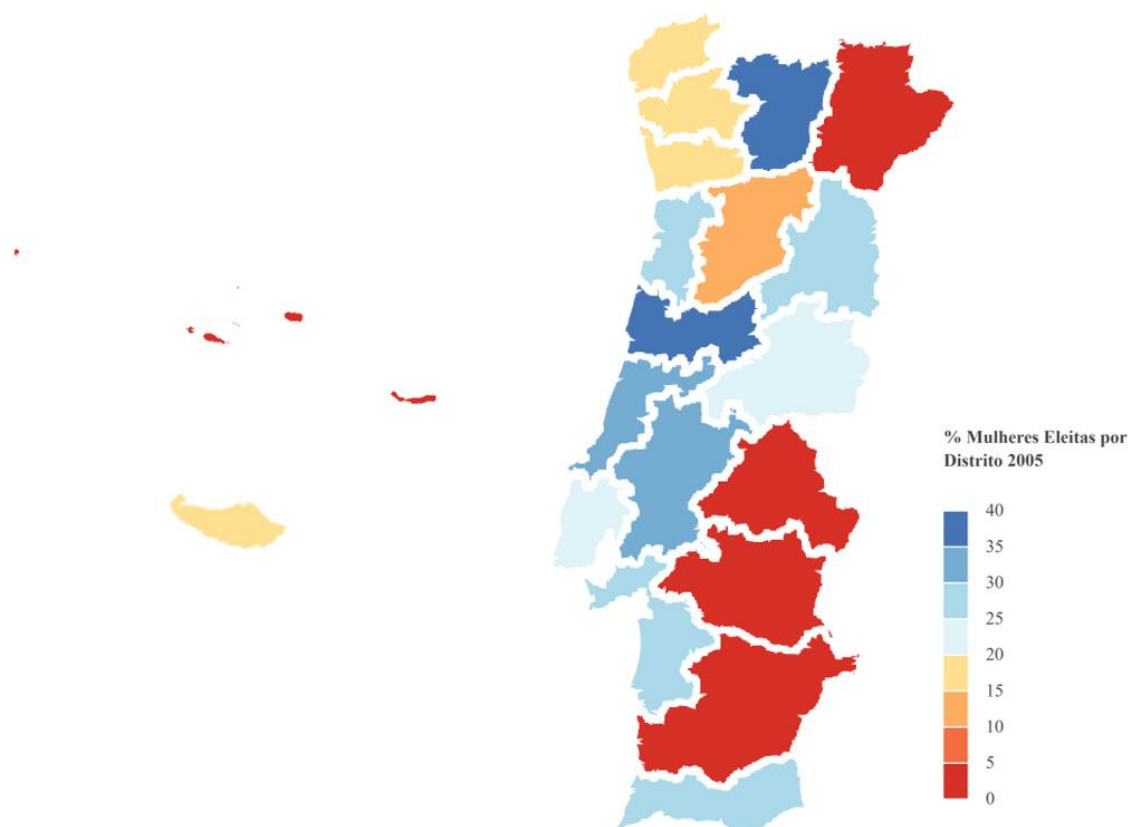
A eleições de 2004 foram marcadas por uma baixa eleição de deputadas, pois mesmo que o contexto europeu se apresentasse favorável para ao fenómeno contrário, a conjuntura nacional não acompanhava as lógicas europeias, sendo que a Lei da Paridade apenas foi aprovada em 2006. Nos seguintes anos a percentagem mínima - os 33% - de candidatas eleitas foi atingida e ultrapassada nas eleições de 2009 (36%) e de 2014 (38%). Contudo, mesmo com o ultrapassar desta meta, nem todos os partidos elegeram efetivamente mulheres e de uma forma mais equitativa. Nas eleições de 2009, o CDS não elegeu nenhuma candidata para o Parlamento Europeu, sendo que todos os outros partidos cumpriram a quota legislativa imposta.

Em 2014, por sua vez, mesmo que o resultado geral tenha sido mais favorável com uma média 38% de candidatas eleitas, dois dos 5 partidos e coligações não atingiram a percentagem. Foi o caso do MPT, em que nenhum dos dois candidatos eleitos foi uma mulher; e da Coligação Aliança Portugal que dos 7 lugares conseguidos apenas dois são femininos.

3.1.2. ELEIÇÕES LEGISLATIVAS

A Lei da Paridade entrou em vigor em 2006, mas apenas em 2015 o número de deputadas e deputados eleitas e eleitos para a AR, atingiu a meta dos 33%.

Figura 3.1. Mulheres eleitas para a AR em 2005, por distrito



Fonte: Elaboração própria

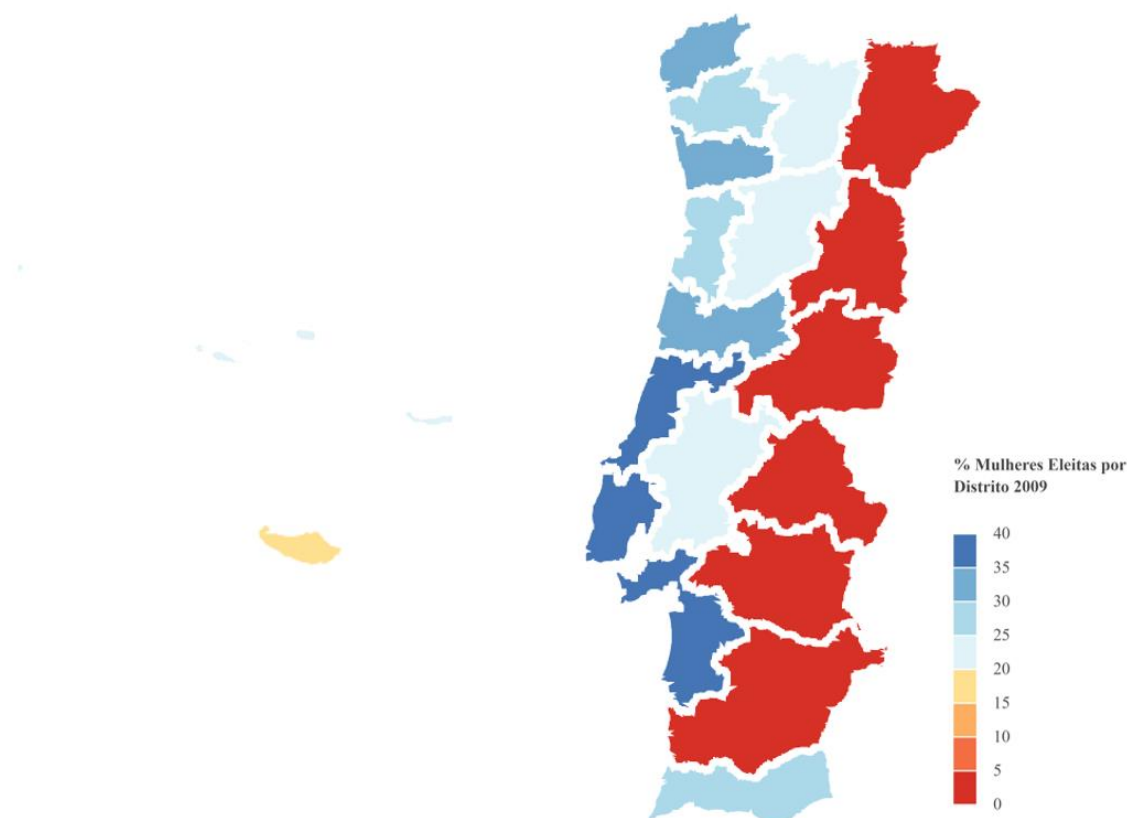
Quadro 3.4. Resultados eleitorais por partido, em 2005

	Legislativas 2005 - resultados globais		
	Total eleitos/as	Mulheres eleitas	% feminização
PS	122	35	29%
PSD	74	6	8%
CDU (PEV/PCP)	14	3	21%
CDS	12	1	8%
BE	8	3	38%

Fonte: Elaboração própria

O ano anterior a aplicação, 2005, a presença feminina neste espaço de decisão – o Parlamento – era apenas de 21 %, verificando-se um aumento de 6 ponto percentuais (p.p.) para as eleições legislativas seguintes, que ocorreram em 2009. Mesmo com este aumento é verificável que 8 dos 22 círculos eleitorais não elege nenhuma mulher para os lugares parlamentares. Foram estes os círculos eleitorais de Beja, Bragança, Castelo Branco, Évora, Guarda, Portalegre, Círculo Europeu e o Círculo fora da Europa. Na lógica contrária, apenas 4 círculos eleitorais verificaram uma taxa de eleição feminina superior ou igual a 33% - percentagem apontada como ideal para garantir a representatividade. Foram estes: o círculo eleitoral de Leiria – com uma percentagem de 40% de eleitas –, Lisboa – com uma percentagem de 36% –, Setúbal – que elegeu 35% – e, por fim, Viana do Castelo – com uma percentagem de 33%. Os restantes círculos eleitorais posicionam-se à volta dos 20%-25% de mulheres eleitas.

Figura 3.2. Mulheres eleitas para a AR em 2009, por distrito



Fonte: Elaboração própria

Quadro 3.5. Resultados eleitorais por partido, em 2009

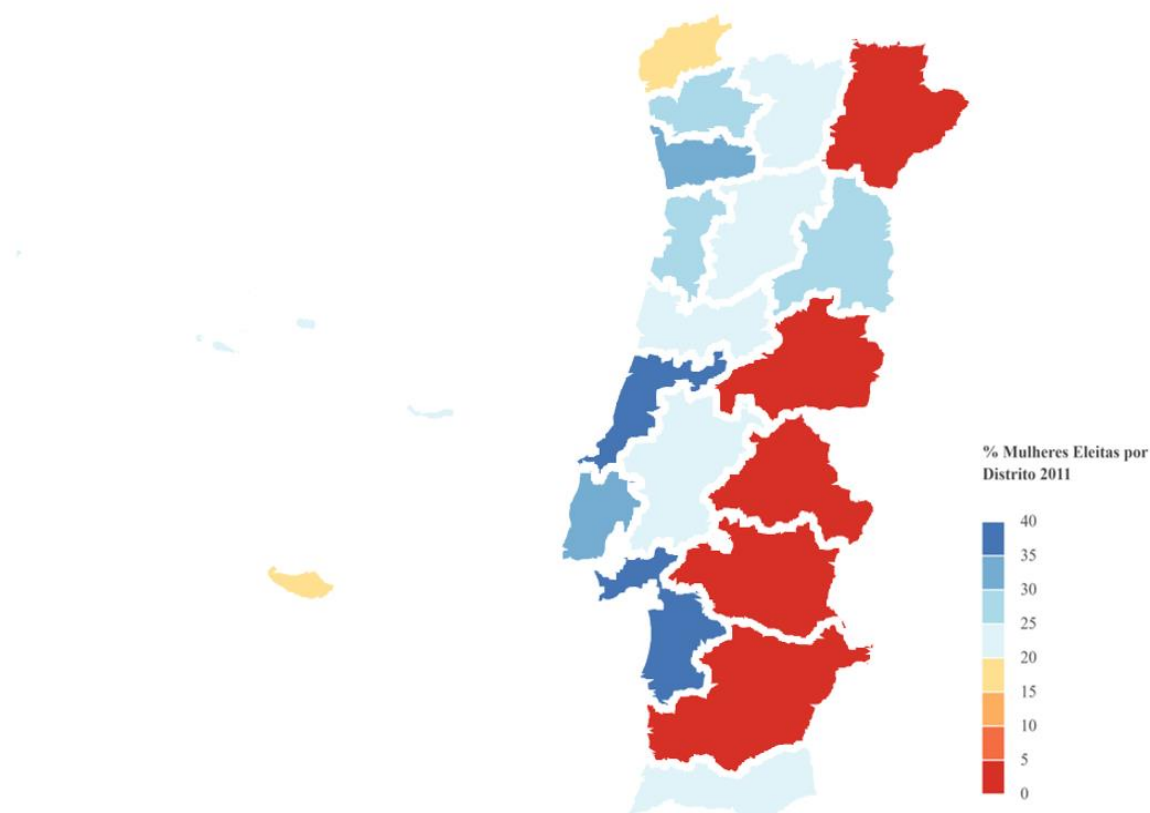
	Legislativas 2009 - resultados globais		
	Total eleitos/as	Mulheres eleitas	% feminização
PS	97	28	29%
PSD	81	20	25%
CDU (PEV/PCP)	15	3	20%
CDS	21	5	24%
BE	16	6	38%

Fonte: Elaboração própria

Estas foram as primeiras eleições onde as listas candidatas tiveram de cumprir uma representatividade de 33% relativamente ao sexo menos representados. Mesmo com a melhoria dos resultados, a meta dos 33% não foi alcançada, algo que seria espectável tendo em conta que se trata de uma política pública. As políticas públicas são, na sua maioria, políticas em que os resultados não são verificáveis num curto espaço de tempo, ou seja, os seus *outcomes* não são tangíveis podendo ser perpetuados ao longo do tempo. Tal pode gerar uma sensação errada de que a política falhou e/ou que existiu uma má formulação da mesma. Contudo, mesmo que tal se verifique, as primeiras eleições legislativas após a aplicação da lei, não podem ser usadas como ponto de referência nem como exemplo fiável, uma vez que não têm um termo de comparação real.

Das legislativas realizadas em 2009 para as legislativas de 2011, poucas foram as alterações sentidas no número de candidatas eleitas, aliás, ao invés do esperado, o número de mulheres eleitas baixou cerca de 1 p.p., fixando-se nos 26%. A maior parte dos valores mantiveram-se entre os 20%-25%, o número de círculos eleitorais que não elegeram nenhuma mulher apenas caiu de 8 para 7. Sendo que os círculos eleitorais de Beja, Bragança, Castelo Branco, Évora, Portalegre, Círculo Europeu e Círculo fora da Europa, mantiveram os seus resultados. Mesmo com esta redução, o número de círculos a superar ou igualar a percentagem desejada também caiu. São estes os círculos eleitorais de Leiria – manteve 40% de eleitas –, Lisboa com 34% - baixou de 2 p.p. – e Setúbal, que manteve a sua percentagem de 35%.

Figura 3.3. Mulheres eleitas para a AR em 2011, por distrito



Fonte: Elaboração própria

Quadro 3.6. Resultados eleitorais por partido, em 2011

	Legislativas 2011 - resultados globais		
	Total eleitos/as	Mulheres eleitas	% feminização
PS	74	18	24%
PSD	108	31	29%
CDU (PEV/PCP)	16	2	13%
CDS	24	5	21%
BE	8	4	50%

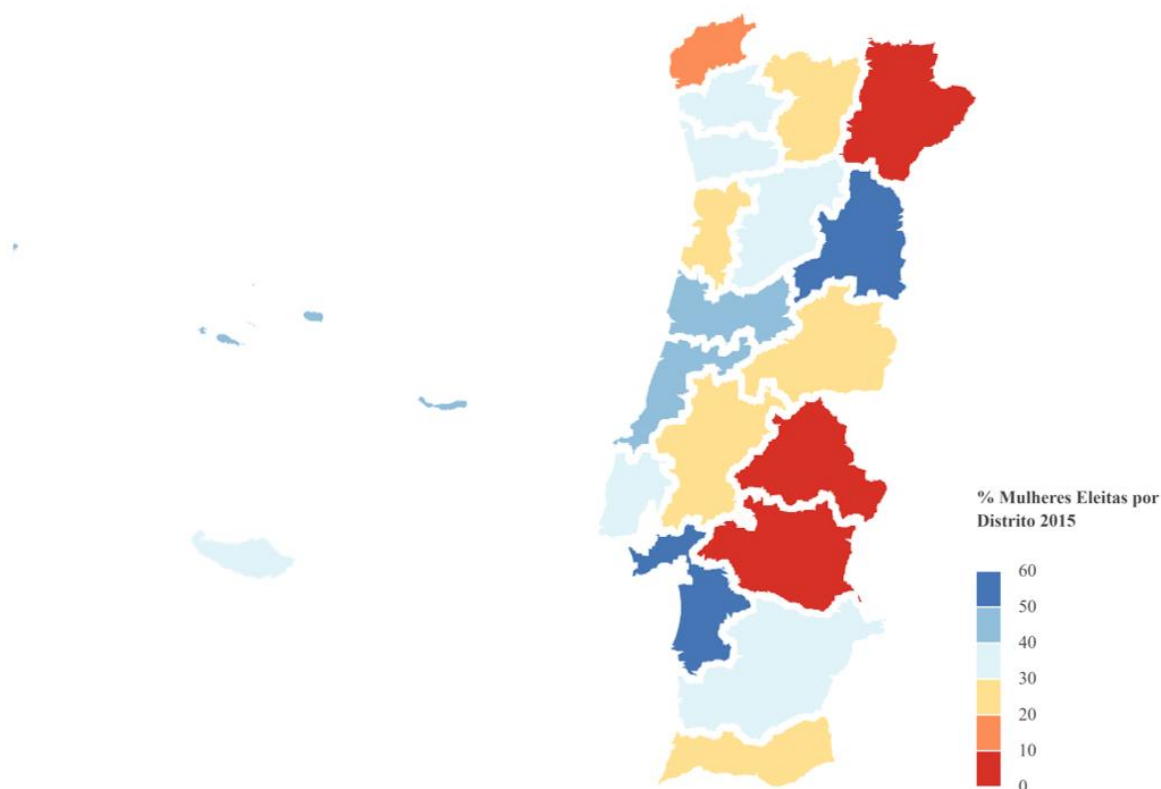
Fonte: Elaboração própria

Assiste-se a uma resistência ao aumento da mulher nestes espaços de decisão, mesmo com uma medida adotada para combater esta resistência e impulsionar a presença feminina nestes espaços. Parece que estamos perante, ao que os movimentos feministas, intitulam de *glass ceilings*. Ou seja, aparenta existir uma barreira invisível e irracional que faz com que o progresso feminino e o aumento da sua presença nos lugares de decisão esteja condicionado,

mesmo com a existência de legislação para contrariar esta lógica. Como já foi referido anteriormente por Connel (2006), é possível perceber-se que neste caso, as relações de poder são exercidas segunda lógicas de género, que a lei tem dificuldade a ultrapassar.

Nas últimas eleições legislativas, em 2015, verificou-se pela primeira vez a eleição de uma média de 33% de deputadas para a Assembleia da República. Quantitativamente é verificável que, em 2015, apenas 5 círculo eleitorais continuaram sem eleger nenhuma mulher para a posição de deputada nacional. Foram estes Bragança, Évora, Portalegre, Círculo Europeu e Círculo fora da Europa. Para compensar. Dez dos vinte e dois círculos eleitorais têm valores iguais ou superiores aos 33% no que toca a deputadas eleitas, destacando-se o círculo eleitoral de Setúbal (56%), Guarda (50%) – de 2009 para 2015 o círculo eleitoral da Guarda passou de 0% de deputadas eleitas para 50% –, Coimbra (44%) e os círculos eleitorais de Leiria e da Região Autónoma dos Açores (40%).

Figura 3.4. Mulheres eleitas para a AR em 2015, por distrito



Fonte: Elaboração própria

Quadro 3.7. Resultado Eleitorais por partido, em 2015

	Legislativas 2015 - resultados globais		
	Total eleitos/as	Mulheres eleitas	% feminização
PS	86	27	31%
Portugal À Frente (PSD+CDS)	107	35	33%
CDU (PEV/PCP)	17	7	41%
BE	19	6	32%
PAN	1	0	0%

Fonte: Elaboração própria

Mesmo que esta evolução não seja uniforme em todos os círculos eleitorais, os círculos que não elegem nenhuma mulher têm um número de lugares nos assentos parlamentares, o que também dificulta a eleição das mesmas. Tal acontece no caso em que as listas não sejam encabeçadas por alguém do sexo feminino ou no caso de nenhuma mulher estar presente como número 2 da lista. Ou seja, mesmo que a percentagem obrigatória de 33% seja cumprida, isso não garante a distribuição equitativa das pessoas pelas listas, tornando-se especialmente problemático em círculos eleitorais pequenos, uma vez que sem uma figura feminina a ocupar o primeiro ou segundo lugar das listas a sua eleição poderá nunca se concretizar nestes mesmos círculos.

Numa análise realizada por partido, as diferenças de representatividade de género tendem a não ser demasiado dicotómicas. Tendencialmente o Bloco de Esquerda tem uma maior percentagem de lugares femininos, algo que apenas foi alterado nas últimas eleições pois apesar de ter aumentado o seu peso parlamentar, a eleição de deputadas não acompanhou essa mesma evolução, ficando abaixo da linha dos 33%. Destacando-se a evolução de deputadas eleitas da coligação CDU que passou de 20%, em 2009, para 41% em 2015. O valor de 0% do PAN, não se torna relevante para a pesquisa, uma vez que é a primeira vez que o partido tem assento parlamentar e apenas tem um deputado eleito, não sendo estatisticamente relevante para o estudo.

3.1.2.1. A INFLUÊNCIA NA FORMAÇÃO DOS GOVERNOS CONSTITUCIONAIS

As políticas públicas baseadas na lógica de quotas legislativas eleitorais, aparecem de forma a não só aumentar a presença feminina nos diversos parlamentos, nas posições de decisão e formulação de políticas, mas também na sua inserção em cargos de direção e liderança aquando a composição dos diversos governos. Uma vez que, para além de aumentarem a competência dos partidos (Besley, 2017), promovem a igualdade de género, uma maior representatividade, assim como aumentam a capacidade dos governos (Bird, 2013), locais e nacionais. Como tal, foi também analisado a constituição de quatro Governos Constitucionais – XVII, XVIII, XIX, XXI – de forma a evolução da presença feminina com pastas dos ministérios e das várias secretarias de Estado, correspondentes aos anos eleitorais analisados²³.

Quadro 3.8. Distribuição de género por Ministérios e SE, no XVII GC

	XVII Governo Constitucional	
	Ministérios	Secretarias de Estado
Total	15	38
Homens	13	33
Mulheres	2	5
	13%	13%

Fonte: Elaboração própria

Em 2005, as últimas eleições realizadas onde a lei da paridade ainda não está em vigor, verificava-se que apenas 13% dos Ministérios eram liderados por mulheres. Eram estes o Ministério da Educação e o Ministério da Saúde. Também apenas 13% das Secretarias de Estado eram reservadas a mulheres, ou seja, num universo de 38 pastas apenas 5 mulheres eram Secretárias de Estado. Estas eram responsáveis pelas pastas de Secretária de Estado da Cultura, Secretária de Estado Adjunta e da Reabilitação, Secretária de Estado dos Transportes, Secretária de Estado da Modernização Administrativa e Secretária de Estado das Comunidades Portuguesas. A baixa representatividade no seio do Governo é inegável, sendo que são lugares

²³ Como referido anteriormente, neste estudo não será contabilizado o XX Governo Constitucional pois esteve apenas 27 dias no poder, não tendo relevância para o estudo, uma vez que foi destituído num curto espaço de tempo.

por nomeação e com uma presença feminina que nem aos 15% chega, é demonstrativo da forte presença de *glass ceilings* e uma forte cultura masculinizada.

Quadro 3.9. Distribuição de género por Ministérios e SE no XVII GC

	XVIII Governo Constitucional	
	Ministérios	Secretarias de Estado
Total	14	34
Homens	10	29
Mulheres	4	5
	29%	15%

Fonte: Elaboração própria

Em 2009, 29% dos ministérios eram liderados por mulheres, sendo estas responsáveis pelas pastas da Cultura, Saúde e Trabalho e Segurança Social. Todavia apenas 12% das secretarias de Estado estavam ocupadas por mulheres – Secretária de Estado Adjunta e da Reabilitação, Secretária de Estado da Administração Interna, Secretária de Estado da igualdade e Secretária de Estado da Modernização Administrativa. A evolução da presença feminina nestes lugares, quase insignificante e aquém do pretendido, principalmente no que toca ao número de secretarias Estado. Já no que toca aos lugares de liderança dos diferentes ministérios, o aumento foi mais que o dobro em relação ao XVII Governo Constitucional, o que demonstra um aumento significativo de representatividade neste campo.

Quadro 3.10. Distribuição de género por Ministérios e SE, no XIX GC

	XIX Governo Constitucional	
	Ministérios	Secretarias de Estado
Total	13	38
Homens	9	33
Mulheres	4	5
	31%	13%

Fonte: Elaboração própria

O XIX Governo Constitucional, formado após as eleições de 2011 sofreu poucas mudanças relativamente ao aumento de representatividade de género. Contudo, foi verificável um crescimento de 2 p.p. (de 29% para 31%) no que toca às pastas relativas aos ministérios e

de 1 p.p. (de 12% para 13%) no que diz respeito às secretarias de Estado. As pastas ministeriais com presença feminina subiram para quatro sendo as seguintes: Ministério da Agricultura e do Mar, Ministério da Justiça, Ministério da Administração Interna e o Ministério das Finanças. Já no que toca às secretarias de Estado, encontramos presença feminina na Subsecretaria de Estado Adjunta do Vice-Primeiro-Ministério, Secretária de Estado do Tesouro, Secretária de Estado Adjunta de Defesa Nacional, Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade e Secretária de Estado da Ciência. O aumento da presença feminina à frente de Ministérios é notável assim com o esforço de quebrar os *glass ceilings* nas posições de liderança, tendência que não parece continuar para as escolhas de secretários e secretárias de Estado.

Quadro 3.11. Distribuição de género por Ministérios e SE, no XXI GC

	XXI Governo Constitucional	
	Ministérios	Secretarias de Estado
Total	17	44
Homens	12	27
Mulheres	5	17
	29%	39%

Fonte: Elaboração própria

Em 2015, com a formação do XXI Governo Constitucional, o número de Ministérios e Secretarias de Estado aumentaram significativamente, tanto na percentagem feminina como secretárias de Estado, passando a ser 17²⁴ – 39%, sendo que em 2011 este valor era de 13% – num universo de 44. A representatividade alargou-se a praticamente todos os ministérios, excetuando o Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino que não nenhuma mulher nos cargos analisados, ou seja, nem como Secretária de Estado ou como Ministra. Contudo, no que diz respeito às posições de liderança nos Ministérios, mesmo que o número de mulheres com estas pastas tenha aumentado em relação ao XIX Governo Constitucional, a sua presença tornou-se – quantitativamente – menos significativa, uma vez que o número de Ministérios também aumentou. Dos 17 ministério existentes, apenas 5 são liderados por mulheres, são estes o

²⁴ SE do Ordenamento do Território e da Conservação da Natureza, SE da Habitação, SE do Desenvolvimento Regional, SE da Saúde, SE da Inclusão das pessoas com Deficiências, SE da Segurança Social, SE Adjunta e da Educação, SE da Cultura, SE do Turismo, SE da Justiça, SE Adjunta e da Justiça, SE Adjunta e da Administração Interna, SE da Defesa Nacional, SE da Administração e Emprego Público, SE para a Cidadania e Igualdade, SE dos Negócios Estrangeiros e da Cooperação e SE dos Assuntos Europeus.

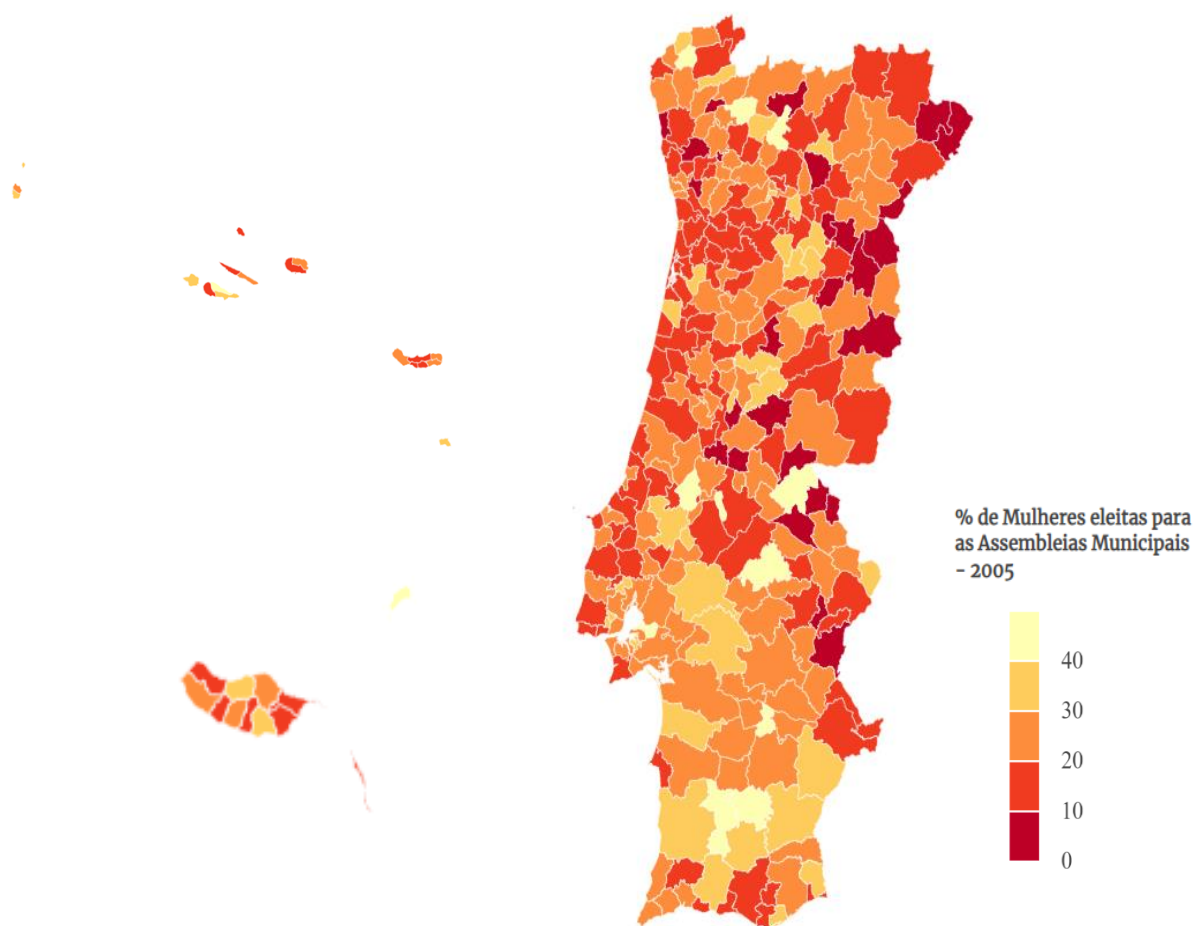
Ministério do Mar, o Ministério da Cultura, Ministério da Justiça, Ministério da presidência e da Modernização Administrativa e o Ministério da Saúde.

Tendencialmente é possível observar uma liderança feminina em cargos ligados às questões da saúde, cultura e da educação. Contudo a presença feminina em cargos de liderança ligados com a Administração Interna, Defesa, Justiça e Finanças tende a ser pontual ou inexistente, nos governos observados. Mas tal não significa que a presença feminina nestes campos não comece a ser sentida. Atualmente A pasta da Justiça é liderada por uma Ministra, sendo que ambas as Secretárias de Estado são mulheres. Sendo que podemos estar a assistir a uma mudança no paradigma e esbatimento de noções de “lugares femininos” e “lugares masculinos”.

3.1.3. ELEIÇÕES AUTÁRQUICAS

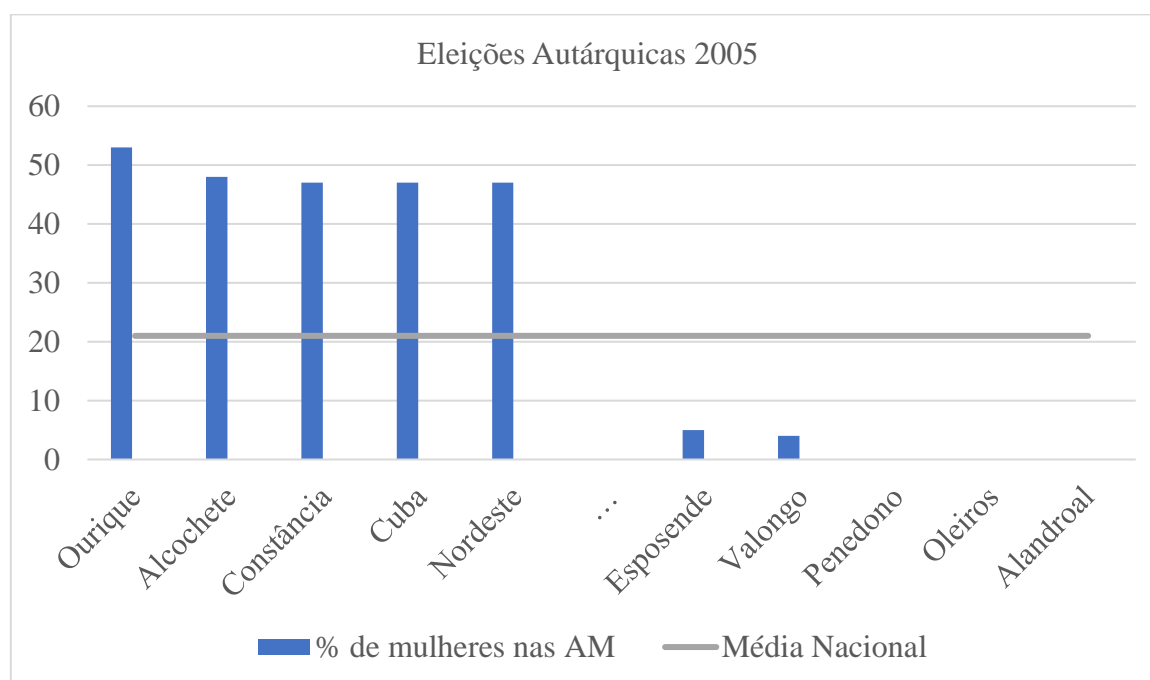
Segundo Bird (2013), as quotas legislativas eleitorais têm particular impacto e sucesso no que toca às eleições autárquicas, ou seja, numa lógica a nível local. Sendo que é este sucesso que poderá vir a influenciar mudanças e os resultados a nível nacional. De forma a perceber a evolução do caso português, foram analisadas as eleições de 2005, 2009, 2013 e 2017, assim como os candidatos eleitos para as Assembleias Municipais.

Figura 3.5. Mulheres eleitas para as AM em 2005, por município



Fonte: Elaboração própria

Quadro 3.12. Eleições Autárquicas 2005



Fonte: Elaboração própria

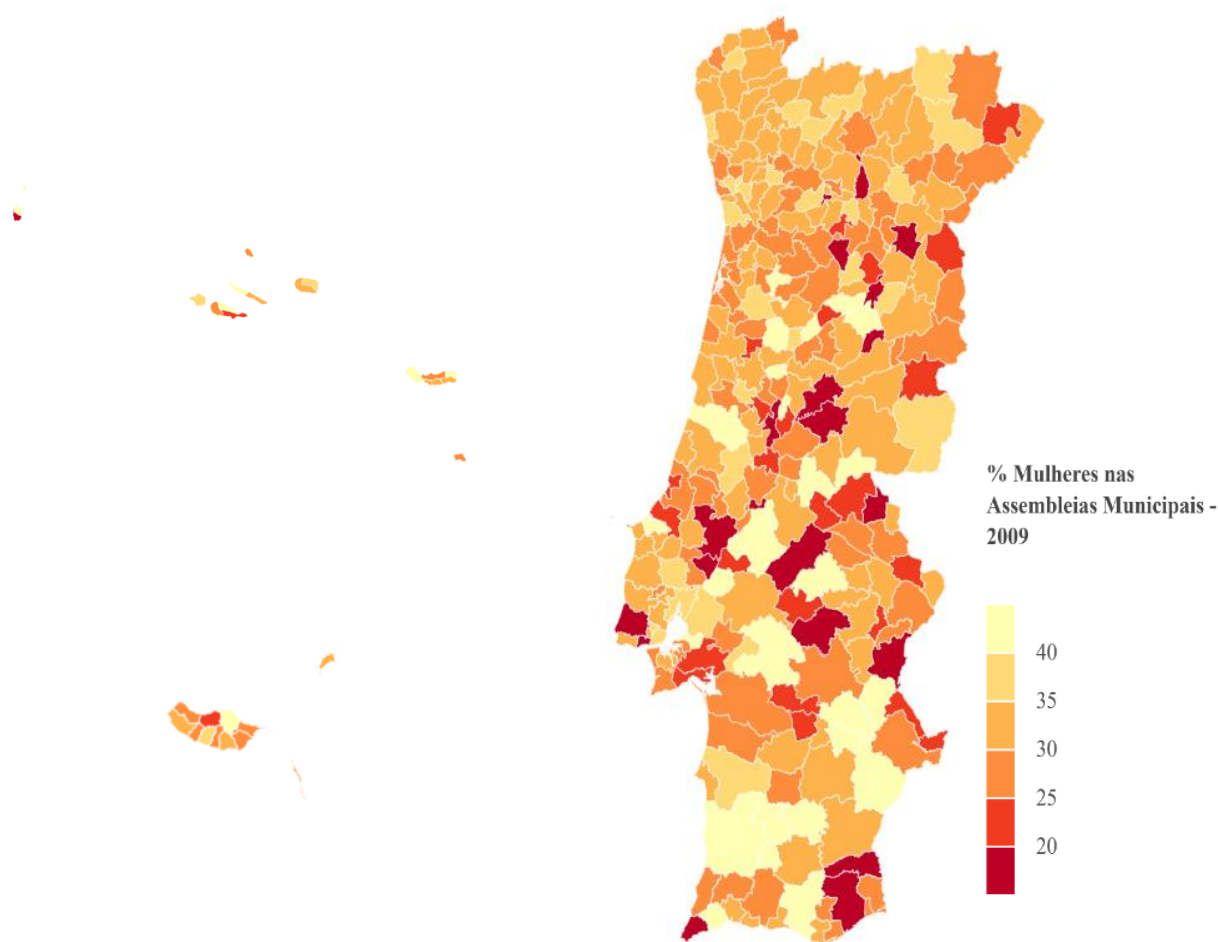
Em 2005, dos 308 municípios existentes em Portugal apenas 48 tinham uma percentagem igual ou superior a 33% de presença feminina nas suas AM, ou seja, cerca de 16% dos municípios. Neste ano eleitoral, a lei da paridade, ainda não tinha entrado em vigor, fazendo com que a média nacional se situe nos 21%, ao mesmo tempo que se verificam três distritos em que nenhum dos seus concelhos tem nas suas assembleias um terço ou mais lugares ocupados por mulheres. Contudo deve destacar-se os concelhos que, mesmo sem a lei em vigor, ultrapassam este valor. O concelho de Ourique, no distrito de Évora, apresenta uma AM maioritariamente ocupada por mulheres – 53% –, seguido pelo concelho de Alcochete, no distrito de Setúbal – 48% – e, por fim, no distrito de Santarém, Cuba, no distrito de Beja e Nordeste, pertencente à Ilha de São Miguel (R.A.A.), apresentando todos AM 47% ocupadas por mulheres.

Por outro lado, existem concelhos onde o número de mulheres presentes nas suas assembleias não chega aos 5%. São estes, o concelho de Alandroal, no distrito de Évora, o concelho de Oleiros, em Castelo Branco e o concelho de Penedono, em Viseu. Abaixo da marca dos 5%, encontramos mais dois concelhos: Valongo, no concelho do Porto, com cerca de 4% de representação feminina, e Esposende, no distrito de Braga, onde esta percentagem é de 5%. Tendo em conta que neste ano não existia qualquer lei promotora da igualdade de género nestes

espaços os valores são os esperados, tendo em conta que o espaço político em Portugal é muito marcado por uma cultura masculina nos lugares de decisão.

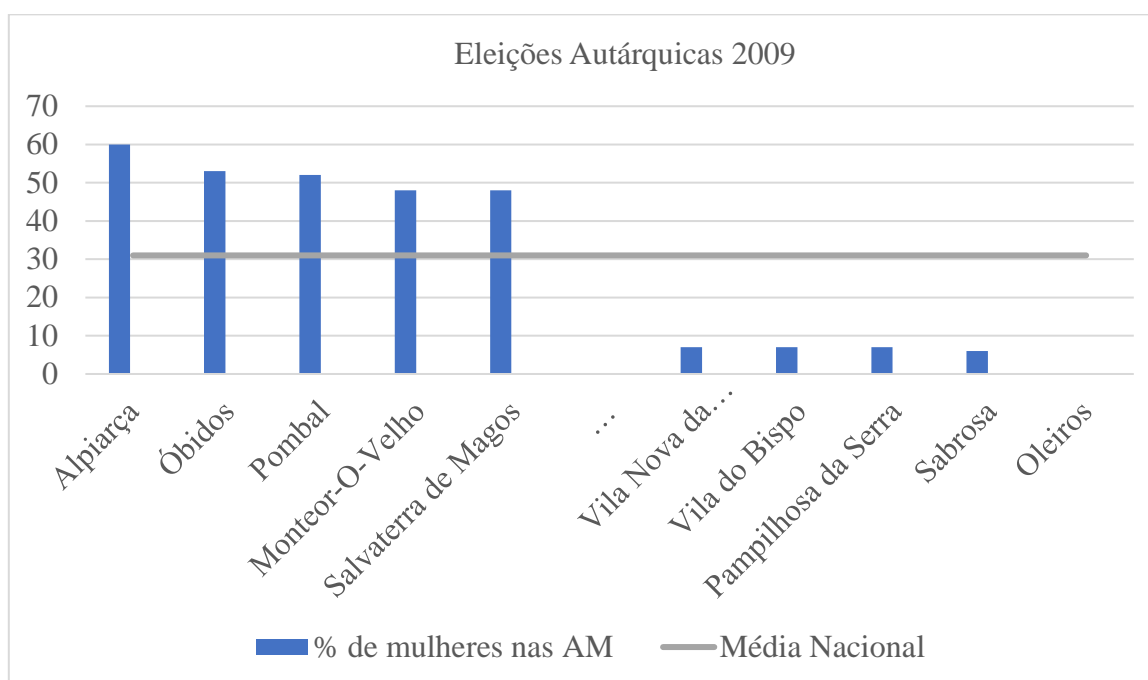
Foi também tido em conta a liderança dos 308 municípios. Não que seja englobado na formulação da Lei, mas de forma a perceber se o aumento de presença feminina nas assembleias influencia a liderança nas mesmas. No último ano eleitoral antes da entrada em vigor da lei, apenas 19 das 308 Câmaras Municipais do país eram lideradas por mulheres.

Figura 3.6. Mulheres eleitas para as AM em 2009, por município



Fonte: elaboração própria

Quadro 3.13. Eleições Autárquicas 2009



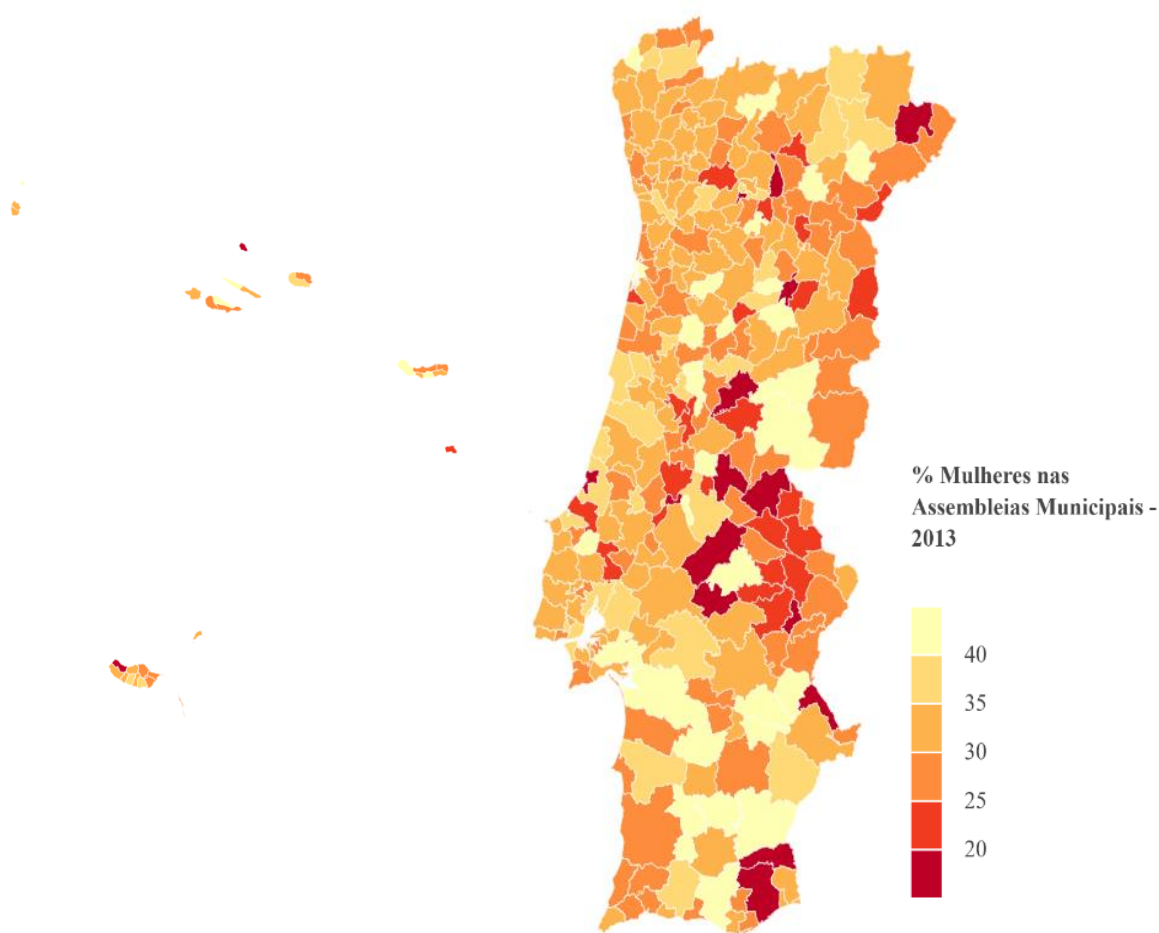
Fonte: Elaboração própria

De 2005 para 2009, numa perspetiva geral, verificou-se uma evolução significativa da presença feminina nas Assembleias Municipais. De 48 concelhos a cumprir a percentagem estipulada na lei para as listas candidatas, passou a ser cumprida por 148 concelhos, cerca de 48%. Todavia a média nacional, mesmo que tenha crescido significativamente, situava-se abaixo dos 33% – sendo de 31% –, contudo é uma melhoria de 10 p.p.. Para além desta melhoria verificada no panorama geral, é de realçar os seguintes concelhos: Alpiarça, no distrito de Santarém, que passou de 33% para 60% dos lugares na AM ocupados por mulheres; Óbidos, em Leiria, passou de 20% para 53%; Pombal – no mesmo distrito – que passou de 19% lugares femininos para 52%; por fim, com 48% de ocupação feminina nas suas AM, encontramos os concelhos de Montemor-O-Novo, em Évora, e Salvaterra de Magos, em Santarém. Por outro lado, encontramos um concelho em Portugal onde nenhuma mulher a ocupa um lugar na AM, é o caso do concelho de Oleiros, em Castelo Branco. Também Sabrosa, no distrito de Vila Real, apenas 1 mulher ocupa lugar na assembleia. Já nos concelhos de Pampilhosa da Serra, no distrito de Coimbra, Vila do Bispo, em Faro, e Vila Nova da Barquinha, em Santarém, com apenas 7% dos lugares ocupados por mulheres.

De notar, os distritos da Guarda e de Aveiro, que são aqueles onde se verifica o número de concelhos com menor presença feminina. Dos 14 concelhos pertencentes ao distrito da Guarda apenas 3 têm uma percentagem superior ou igual a 33% de representação feminina nas

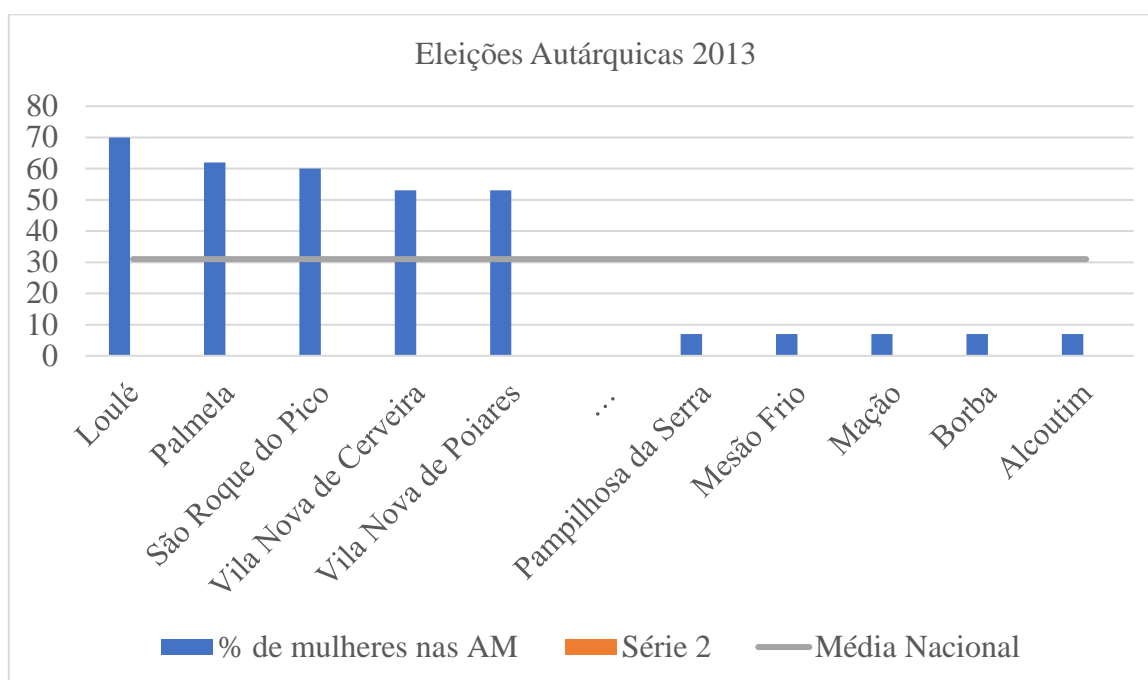
suas assembleias – Gouveia (43%), Celorico da Beira (35%) e Vila Nova de Foz Côa (33%). Já no distrito de Aveiro, apenas 6 dos 19 concelhos atingem a percentagem considerada ideal – Águeda (38%), Albergaria-A-Velha (33%), Espinho (33%), São João da Madeira (38%), Vagos (33%) e Vale de Cambra (33%). O número de Câmaras Municipais lideradas por mulheres aumentou, mas este aumento foi algo pontual e não significativo. Apenas mais 6 Câmaras, do que em 2005, passaram a ser lideradas por mulheres – 25 câmaras das 308 existentes.

Figura 3.7. Mulheres eleitas para as AM em 2013, por município



Fonte: Elaboração própria

Quadro 3.14. Eleições Autárquicas 2013



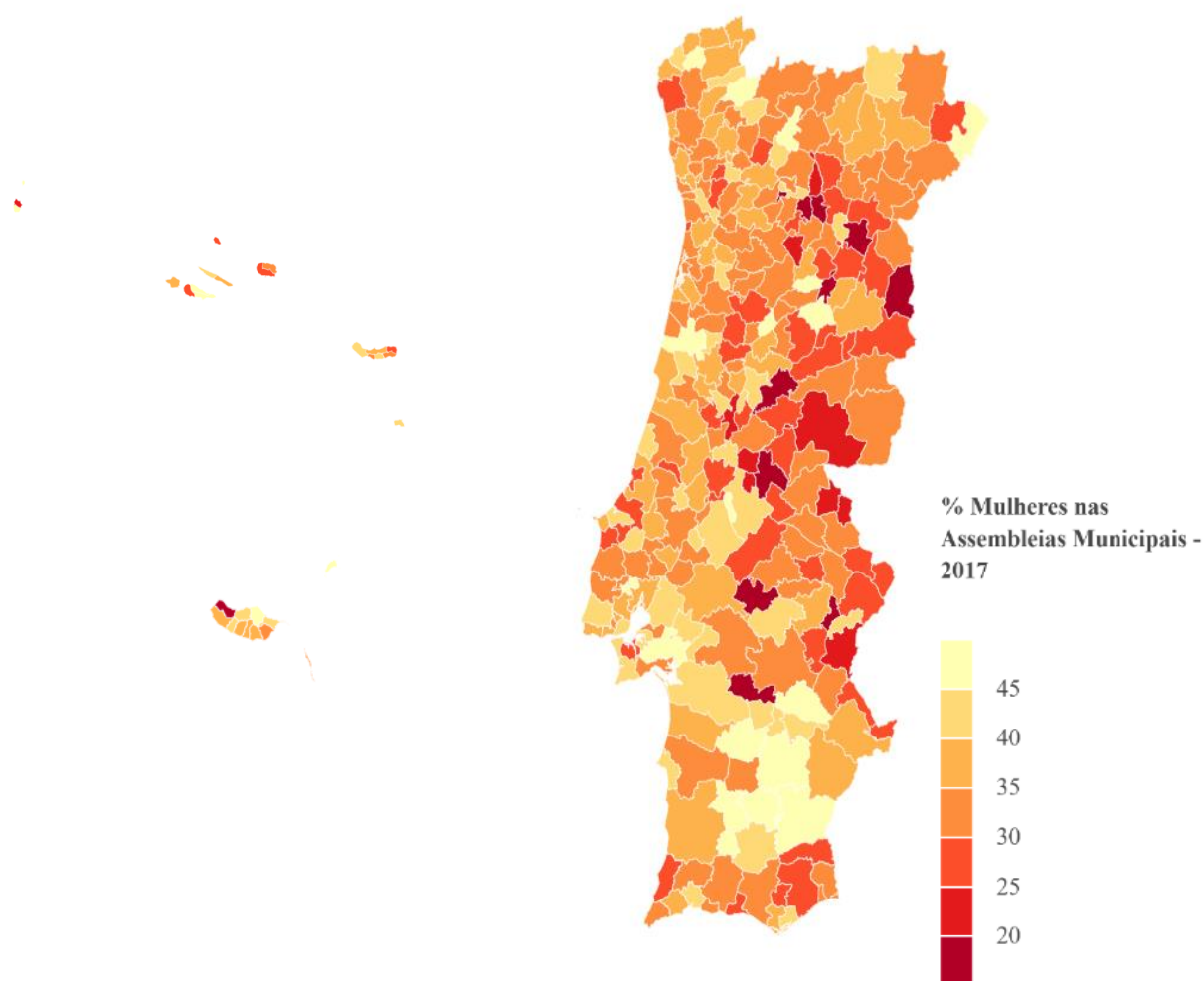
Fonte: elaboração própria

Os resultados das eleições autárquicas de 2013, não distam muitos dos valores resultantes das eleições de 2009, sendo que todas as melhorias não foram significativas. A média nacional manteve-se nos 31%, mas o número de municípios a terem nas suas assembleias com 33% ou mais lugares ocupados por mulheres, subiu para os 50%, ou seja, metade dos municípios têm assegurada a representatividade de género. Os concelhos com mais lugares ocupados por pessoas do sexo feminino são os concelhos de Loulé, em Faro, com 70% de mulheres na sua assembleia; Palmela, no distrito de Setúbal, com 62% dos lugares; São Roque do Pico, na Ilha do Pico, onde 60% dos lugares são ocupados por mulheres; e, por fim, Vila Nova Cerveira, em Viana do Castelo, e Vila Nova de Poiares, em Coimbra, ambas com as suas AM ocupadas 53% por mulheres. Nestas eleições todos os 308 municípios elegeram uma ou mais mulheres para as suas assembleias, verificando-se uma percentagem mínima de 7% de mulheres nas assembleias dos seguintes municípios: Alcoutim, em Faro; Borba, no distrito de Évora; no concelho de Mação, em Santarém; Mesão Frio, em Vila Real; e Pampilhosa da Serra, pertencente ao distrito de Coimbra.

O distrito da Guarda continua a ser um dos distritos onde menos concelhos têm valores superiores ou iguais a 33%. Dos 14 concelhos, apenas dois cumprem este requisito – menos um do que no ano eleitoral anterior –, são estes os concelhos de Gouveia, que manteve os 43%, e Manteigas, com uma ocupação de 33%. Outro distrito no qual também apenas 2 dos 15

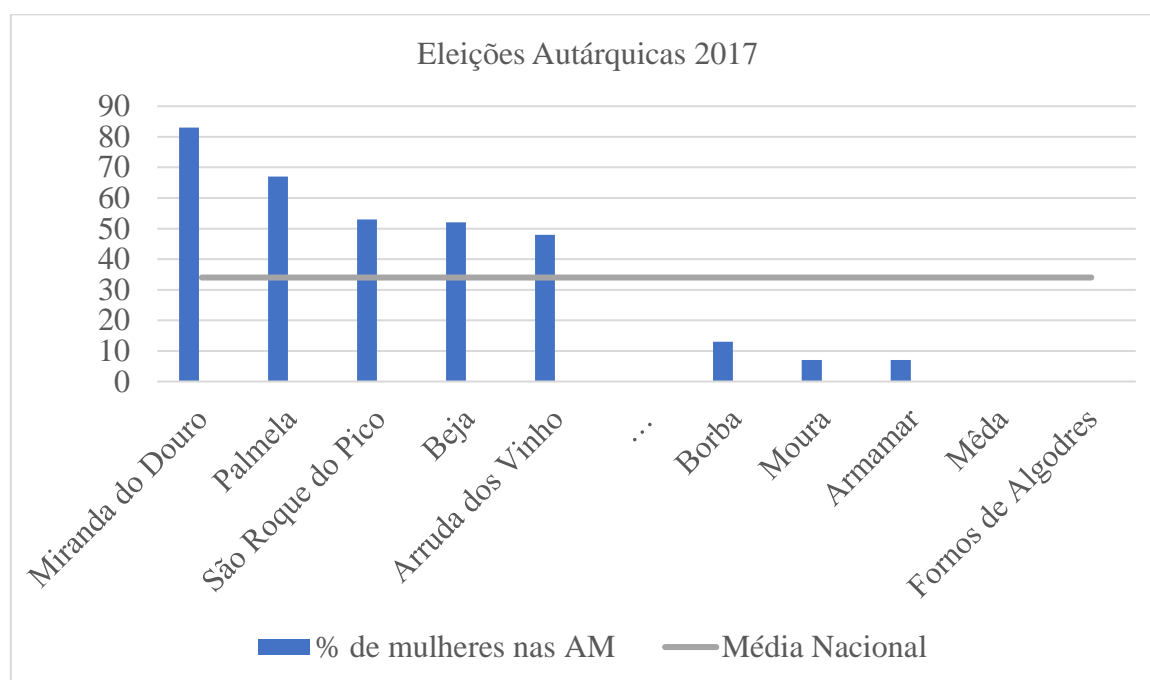
concelhos atingem a meta dos 33% lugares ocupados por mulheres, é o distrito de Portalegre. Os dois municípios que conseguem ultrapassar ou igualar esta marca, são os municípios de Avis, com 40% de representação feminina na sua assembleia, e Campo Maior, com 33%. No que toca ao número de Câmaras Municipais lideradas por mulheres, este desceu em relação ao ano eleitoral anterior. De 25 mulheres presidentes de Câmara, passaram a ser apenas 23, perpetuando a dificuldade de inserção da mulher em lugares de liderança.

Figura 3.8. Mulheres eleitas para as AM em 2017, por município



Fonte: Elaboração própria

Quadro 3.15 Eleições Autárquicas 2017



Fonte: Elaboração própria

As eleições autárquicas, mostraram uma evolução positiva, com um aumento do número de concelhos com 33% ou mais de mulheres nas suas assembleias, assim como uma melhoria da média nacional. Dos 308 municípios, 86 não atingiram esta meta, ou seja, 72% dos municípios têm 33% ou mais mulheres a ocupar lugares nos espaços de decisão. Tal fez com que a média nacional subisse de 31% para 34%, nas últimas eleições. Deve destacar-se o município de Miranda do Douro, no distrito de Bragança, onde a sua assembleia municipal é ocupada por 83% de mulheres. Os concelhos de Palmela, em Setúbal, que subiu de 62% para 67% a presença feminina na sua AM, e o concelho de São Roque do Pico, na ilha do Pico, que apesar de ter descido dos 60% para os 53%, continuam a ter uma percentagem elevada de presença feminina nas suas assembleias. Destacar, também, a subida do município de Beja, que passou de 29% de lugares ocupados por mulheres para 52%, e Arruda dos Vinhos, no distrito de Lisboa que subiu de 29% para 48% de lugares ocupados por mulheres. Contudo nestas eleições voltaram a aparecer concelhos sem presença feminina nas suas assembleias. É o caso dos concelhos de Fornos de Algodres e da Mêda, ambos no distrito da Guarda, que não elegeram nenhuma mulher para as suas assembleias. Com 7% – ou seja entre uma a duas mulheres nas assembleias – encontramos os concelhos de Armamar, em Viseu, e Moura, pertencente ao distrito de Beja.

Mesmo com uma melhoria em geral, não se encontra nenhum distrito ou região autónoma, onde todos os municípios consigam atingir os 33% de representatividade de género nas suas Assembleias Municipais. O distrito da Guarda continua a ser aquele onde o maior número de concelhos não atinge esta representatividade. Neste último ano eleitoral, 9 dos 14 municípios, pertencentes ao distrito, não atingiram a marca dos 33%: Aguiar da Beira, 27%; Almeida, 18%; Fornos de Algodres, 0%; Manteiga, 27%; Mêda, 0%; Sabugal, 29%; e, os municípios de Seia, Trancoso e Vila Nova de Foz Côa todos com 27%. A baixa e fraca evolução de mulheres nos cargos de liderança das Câmaras Municipais, continua-se a verificar. Acompanhando o insucesso e dificuldade de romper com as barreiras ideológicas com que a lei da paridade se vê confrontada, o número de mulheres presidentes de Câmara continua a ser baixo, apesar de se ver uma subida, ainda que tímida, para 34 (23 no ano eleitoral anterior).

Por mais que seja positivo que a média nacional se tenha estabelecido nos 34% nestas últimas eleições autárquicas, a lei está longe de ser considerada um sucesso. A presença feminina é tão desigual pelos municípios ou distritos, que tem tanto de retrocesso como de avanço. O objetivo da lei é uma representação igualitária de homens e mulheres, de forma a que os vários *stakeholders* e as medidas resultantes destes espaços tenham um maior conhecimento e possam chegar a mais pessoas. Ora a representação feminina muita acima da dos 50% ou muito abaixo destes, não é o objetivo para o futuro. Para além disto, é possível ver que existe distritos onde estas mudanças parecem mais condicionadas e muito mais lentas. É o caso do distrito da Guarda que, ao longo de todos os anos eleitorais analisados foi sempre aquele onde menos municípios atingiam a meta dos 33%, sendo que neste último ano eleitoral, dois destes não elegeram nenhuma mulher para as suas AM. Mesmo que as listas candidatas tenham cumprido a lei e 33% dos nomes na lista eram mulheres.

3.2. TENDÊNCIAS A CONTRARIAR

Se é verificável um aumento da presença feminina nas Assembleias Municipais, Assembleia da República e para o Parlamento Europeu? Sim, é. Todavia, este é um aumento que, apesar de se verificar uma mudança relativamente ao período antes da lei, não apresenta os resultados que seriam expectáveis. Quando adotadas medidas de aumento de representatividade, estas aparecem numa lógica impulsionadora e não para se manterem como um ponto de referência imutável. No quadro geral, Portugal atingiu uma média de 34% de representatividade de género nas suas AM, e uma média de 33% a nível nacional, mantendo-se no ponto de referência apontado pela lei da paridade. Tendo em conta que existem ainda municípios que não elegem qualquer mulher para os seus cargos, assim como círculos eleitorais, esta evolução continuará a não ser transversal nem vivida de forma mais ou menos igual pelos concelhos e pelos círculos eleitorais. Como já referido, os *glass ceilings* e as barreiras existentes parecem não se esbater, mas sim a seguirem a uma lógica de perpetuação intrínseca às lógicas de poder. Tal como Veigas e Faria (1999) referem, o fechamento político cria a sensação de existência de uma barreira que torna inacessível às mulheres nos lugares de liderança e que, por mais que uma lei tente alcançar a igualdade, esta dificilmente irá anular os efeitos da denominação simbólica que tendem a exceder o quadro legal e a própria lógica racional explícita.

Para além disso, parece que a lei ignora a importância da lógica partidária neste processo. Um dos primeiros impulsionadores das quotas de género devem ser os partidos, devido à sua capacidade de moldar e alterar a lógica política. Como já referido anteriormente, Besley (2017) defende que as quotas, quando inseridas no seio dos partidos, tem um duplo efeito: distinguem os líderes medíocres dos verdadeiros líderes, ao mesmo tempo que aumenta a competência dos mesmos, sem esquecer a promoção da igualdade de género. Ou seja, a representação feminina, faz com que a diversidade aumente assim como impulsiona uma maior influência política, tanto a nível das estratégias dos partidos, como a nível do comportamento legislativo, na opinião pública e no compromisso político (Hughes *et al.*, 2015). Na mesma lógica, Veigas e Faria (1999), defendem que os partidos políticos são aqueles, que na fase inicial, são os condicionadores ou dinamizadores deste processo e, depois, o objeto de impacto das transformações que ocorreram. Os mesmos autores (1999: 74) defendem que a maior representação feminina nas listas eleitorais para a Assembleia da República e para o Parlamento Europeu está fortemente dependente de uma mudança estrutural interna dos partidos, fortemente assimétrica em termos de composição por sexo, independentemente das orientações

ideológicas predominantes. Ora, no caso português apenas o Partido Socialista adotou quotas de género no seio do partido, em 1999, contudo estas não foram cumpridas realmente até à adoção da lei da paridade em 2006, o que fez com que a sua adoção não tenha tido resultados explícitos.

Ao longo do desenvolvimento da pesquisa, são vários os fatores que se identificam que poderão justificar a dificuldade de sucesso da lei em alguns casos. Mesmo a lei referindo que é necessário estar garantida uma representatividade de género de 33% nas listas candidatas a estes órgãos, não diz explicitamente como esta distribuição deve ser a realizada, o que faz com que muitas listas não tenham nos primeiros lugares, presente nenhuma mulher. Ou seja, ao analisar as pessoas eleitas nos Diários da República, mais concretamente, os concelhos e círculos eleitorais com nenhuma ou poucas mulheres eleitas, verifica-se que muitas vezes nos primeiros seis lugares, não há nenhum nome feminino. Tal não acontece em só uma das listas, mas nas duas listas mais votadas. Esta lógica torna-se mais evidente, pois muitas das assembleias municipais apenas elegem 15 elementos, e se se não existir nenhuma mulher nos primeiros 7 ou 8 lugares das listas a presença feminina não será alcançada, muito menos uma presença de 33%. No caso de Fornos de Algodres e do concelho da Mêda – os dois conselhos que não elegeram qualquer mulher para as suas AM nas últimas eleições – é exatamente esta lógica que ocorre. As listas concorrentes cumprem a representação mínima de 33% no conjunto da lista, contudo em termos práticos ter a distribuição de nomes «“homem”, “homem”, “mulher”, “homem”, “homem”, “mulher”, “homem”, “homem”, “mulher”» não é a mesma coisa que ter «“homem”, “homem”, “homem”, “homem”, “homem”, “homem”, “mulher”, “mulher”, “mulher”». A eleição feminina fica automaticamente condicionada e dificultada.

A mesma realidade é verificável nos círculos eleitorais, principalmente aqueles que elegem menos lugares para a AR. Como já foi referido, na análise de resultados, círculos eleitorais que elegem 2 ou 3 lugares para o Parlamento, ficam perante lógicas diferentes de eleição de candidatos. Na mesma lógica do que as listas para as AM, as listas cumprem os 33%, contudo, neste caso, se o número um ou dois da lista não for uma mulher a eleição da mesma não será realizada. A maioria das listas obedece a uma lógica de desenvolvimento baseada na distribuição de, que por cada dois nomes masculinos, é atribuído um nome feminino – «“homem”, “homem”, “mulher”, “homem”, “homem”, “mulher”, ...» – o que não faz sentido neste contexto. Caso a lista não seja «“homem”, “mulher”, “homem”», «“mulher”, “homem”, “mulher”» ou «“mulher”, “homem”, “homem”», não será espectável a eleição feminina nestes círculos eleitorais. É esta a realidade de Portalegre – que elege 2 –, Évora e Bragança – que elegem 3. Como muitas leis, a sua formulação é correta, contudo no momento da sua aplicação

esta deve ser adaptada há realidade existente e não levada à letra e apenas cumprido os mínimos, tal como é exigido.

Também a influência às restantes partes da vida política e espaços do Estado, está longe de ser considerada positiva e/ou eficaz. Um dos primeiros campos onde seria provável ver uma evolução efetiva de presença feminina, seria aquando a formação dos governos. A masculinização do poder político continua a ser muito marcada e sem sinal de enfraquecimento. Mesmo que o último Governo pareça ter realizado um esforço no que toca à representatividade, não só de género mas também de minorias e grupos marginalizados, não podemos – ainda – considerar isso uma lógica que se irá perpetuar nos próximos governos que irão ser formados nas eleições que virão a decorrer. Tal, cria uma falsa sensação de representatividade, pois a liderar as pastas mais importantes de cada governo, continuamos a encontrar, na sua a grande maioria, homens assim como nas mais variadas Secretarias de Estado. É passível de se verificar uma tentativa de colocar nas mãos de mulheres, ministérios que tradicionalmente são dirigidos por homens, como é o caso do Ministério da Justiça. A Justiça é uma pasta, que tradicionalmente associada ao poder masculino, mas que nas últimas duas legislaturas têm tido mulheres como suas responsáveis, sendo que na atual legislatura a pasta da justiça é composta na sua totalidade por mulheres. Mas a realidade do Ministério da Justiça não é visível nos restantes, sendo que estamos presentes pelo efeito do *tokenismo*. O efeito de *tokenismo* acontece quando, neste caso, um governo escolhe mulheres para uma pasta que é associada ao poder masculino, de forma a mostrar uma representação de género que na realidade não existe, pois é um esforço localizado para iludir o público. Para além da questão de ser uma pasta tradicionalmente atribuída aos homens, o atual governo, atribui-a a uma figura que representa dois campos da sociedade marginalizados: uma mulher que representante da comunidade africana no país. Marcando ainda mais o efeito de *tokenismo* e de falsa representação.

No que toca às eleições europeias, estas aparecem numa lógica diferente e com outra plataforma no que se refere às questões de género. O palco europeu está, normalmente, mais suscetível à discussão das problemáticas de género, sendo que é neste espaço que são desenvolvidas ou propostas medidas, posteriormente enviadas aos governos nacionais para promover a igualdade de género. A lei da paridade, em Portugal, apareceu nesta lógica de pressão europeia e de forma a alcançar o sonho europeu e de se colocar ao lado dos países pertencentes à UE nestas questões. Tal como Santos *et al.* (2018: 16) defendem as eleições europeias têm uma plataforma fácil, mais sensível e eficiente na defesa das questões de género, quer a nível nacional e internacional, quer para os *stakeholders* ou para o eleitorado no geral, tornando-se mais eficientes pela mediatização das mesmas e afetando mais eficientemente a

opinião pública. Tal passa uma imagem progressista do partido, provocando um efeito contágio pelos demais. Este conjunto de fatores fazem que estas sejam as eleições com mais percentagem de mulheres eleitas e com maior sucesso.

Como já referido, a melhoria verificada não é o resultado esperado. A lei falha na sua vontade, uma vez que 86 dos 308 municípios não têm as suas assembleias ocupadas por, pelo menos, 33% de mulheres, e 2 não elegem nenhuma. Assim como 12 dos 22 círculos eleitorais não cumprem este mesmo valor, ou seja, mais de metade destes, sendo que 5 não elegem qualquer mulher. Em 11 anos de lei, esta não teve a capacidade de deixar de ser um ponto de referência para a formação de listas, para alterar a lógica de comportamento e rompimento com os *glass ceilings* colocados às mulheres neste campo. Tanto a nível local como nacional, assim como internacional, as barreiras impostas à condição feminina, são um reflexo das desigualdades de género, não só nesta esfera, mas na dificuldade que a mulher tem de conciliar a vida pessoal, profissional e política. O Estado português assim como os partidos, marcadamente ainda masculinizados, aparecem como um dos maiores entraves ao sucesso da mesma. Parece, desta forma, que a medida está apenas a cumprir as percentagens estabelecidas e está a afastar-se do seu propósito, passando de um meio para ser um fim.

Mesmo com o aumento da representação feminina nos ciclos políticos e no mercado de trabalho, esta evolução não tem os resultados esperados mesmo quando legislada. Isto é, parece haver um cumprimento das quotas estabelecidas, o que não significa que a superação desses valores seja efetivamente garantida. As críticas apontadas a este tipo de medidas, baseadas no mérito são refutadas com o elevado grau de formação das mulheres em Portugal, nomeadamente as que estão presentes nas esferas políticas. As universidades portuguesas formam mais pessoas do género feminino do que do género oposto, fazendo que esta lógica das críticas do mérito, não faça sentido no caso português. Contudo, a formação não cria oportunidades. E a lei da paridade, não está a ser eficaz na promoção das mesmas.

Os *glass ceilings* continuam a estar fortemente presentes e os sinais do seu possível desaparecimento são demasiado escassos e pontuais, para que se considere que a evolução neste campo tenha sido um sucesso. A lei, apenas conseguiu que o valor que refere fosse, em parte, respeitado, uma vez que existem muitos municípios portugueses e círculos eleitorais que não o respeitam. Tal faz com que esta medida passe simplesmente a ser um fim e não o meio de promoção da igualdade de género para o qual foi criada. Ou seja, a lei da paridade, foi desenvolvida para ser um motor de promoção de igualdade de género e um incentivo para que os partidos ou movimentos, incluíssem pessoas do sexo feminino nas suas listas e,

consequentemente, nas suas assembleias, quer na Assembleia da República como nas diversas Assembleias Municipais. Tal não aconteceu. A lei não aparece como nenhum motor, apenas uma referência que tem um número a respeitar, no qual 86 dos 308 municípios e 5 dos 22 círculos eleitorais não respeitam. Desta forma, a lei mostra-se incapaz de cumprir o seu objetivo assim como mostra não ter capacidade de influenciar a formação dos governos ou a nomeação de pessoas para cargos públicos.

Como já foi referido anteriormente, os partidos políticos são a primeira grande força necessária para o sucesso deste tipo de medidas (Veigas e Faria, 1999), e isso está longe de ser a realidade dos partidos políticos em Portugal. O impulso não veio destes, mas de uma lei que lhes foi imposta, não sendo esta a lógica recomendável. Mesmo que 2 dos 5 maiores partidos sejam liderados por mulheres – o que é um bom sinal – não significa que o partido tenha interiorizado e adaptado a lógica da Lei. Os lugares no Parlamento continuam a ser largamente ocupados por homens e no seio dos partidos não há nenhuma medida que tenha sido adotada de forma a cumprir ou impulsionar a entrada da mulher nestas esferas. O que perpetua a fraca representatividade de género no Estado e nos órgãos políticos. Para o sucesso das políticas públicas, estas necessitam – em todo o seu processo de formulação – a participação das partes e atores interessados, ou seja, dos *stakeholders* relevantes. Mesmo que a lei da paridade tenha tido a participação da CITE e outras entidades promotoras da igualdade de género, a sua influência, não é constante ao longo do processo, apenas numa lógica inicial. Tal pode ter levado a lacunas no desenvolvimento da lei, não perceptíveis no momento da sua formulação. Como tal, a representatividade de género, é necessária em todos os espaços governativos e em todos os momentos de desenvolvimento de políticas, principalmente aquelas promotoras de igualdade de género.

Em suma, a lei da paridade não promoveu uma representatividade de género nem resolveu ou impulsionou uma mudança significativa nas diversas esferas governativas – os governos continuam a ser maioritariamente masculinizados, assim como as mais variadas instituições pertencentes ao Estado, que continuam a ser na sua esmagadora maioria lideradas por homens. Todavia, se olharmos para os números caímos na ilusão de que existiu uma melhoria, mas se os analisarmos de uma realidade masculinizada torna-se evidente e inegável.

CONCLUSÃO

As leis de quotas de género aparecem numa lógica de igualdade e como meio para atingir a igual de representatividade entre os géneros. Contudo estas medidas tendem apenas cumprir as percentagens estabelecidas e estão a afastar-se do seu propósito, passando a ser um fim em si mesmas. Mesmo com o aumento da representação feminina nos ciclos políticos e no mercado de trabalho, esta evolução não tem os resultados esperados mesmo quando legislada. Isto é, parece haver um cumprimento das quotas estabelecidas, o que não significa que a superação desses valores seja efetivamente garantida. Além disso, mesmo com a eficácia destas medidas, estas despertam uma grande controvérsia em seu redor. Tanto a nível dos corpos para a tomada de decisão tanto nas atitudes públicas sobre a igualdade de género e democracia, assim como na política, empresas e sociedade em geral que não chegam a consenso sobre o tema (Franceschet *et al.*; Huse e Seierstad *apud* Hughes *et al.*, 2017).

No caso português, este é o papel da lei da paridade. Aprovada para impulsionar a superação de barreiras e dos *glass ceilings* colocados à mulher, a lei que pretende provocar um aumento a presença destas nos espaços de decisão políticos. Mas não se tem demonstrado eficaz. A lógica da lei, de impulsionadora, passou a ser apenas de ponto de referência onde as listas cumprem os mínimos – para serem aprovadas – mas sem se traduzir num aumento efetivo de mulheres nestes campos. Ou seja, a lei passou de uma lógica impulsionadora para ser apenas normativa, passou de um meio – para atingir a igualdade – para ser o fim dessa tentativa. Se as médias, a nível nacional e autárquico mostram uma subida de 20% de mulheres presentes nas respetivas assembleias antes da lei para 30% atualmente, tal também demonstra a sua fragilidade. Pois mesmo com este aumento, encontramos municípios e círculos eleitorais que não elegem nenhuma mulher, e muitos que elegem uma ou duas, mostrando a dificuldade de a lei alterar a realidade política de certos locais.

Todavia, dizer que lei da paridade não era necessária ou que a sua adoção foi injustificada, é um erro e não é isso que a presente pesquisa pretende demonstrar. A lei foi e é necessária para o maior envolvimento feminino num campo extremamente masculinizado. O que esta dissertação defende é que a forma como foi desenvolvida e aplicada, deixou de fazer sentido e, por isso, os seus resultados ficam aquém dos esperados, evidenciando as barreiras culturais e sociais com as quais a condição feminina se depara. Além de não se ter verificado o aumento de uma igualdade efetiva, esta foi também incapaz de influenciar outros aspetos da vida política e estatal. Os Governos Constitucionais continuam a ser maioritariamente masculinizados, desde os ministérios s diversos `secretarias de Estado, este seria o primeiro espaço que a lei poderia

influenciar e também falhou neste campo. No que toca a Administração Pública Central, também se verificou uma ineficácia enorme no que toca à igualdade de género nos cargos de direção. Que, mesmo não tendo sido analisada na presente dissertação, dados disponibilizados pelo INE indicam que, em 2017, 261 homens ocupavam cargos de direção e que apenas 89 mulheres eram encontradas nestes lugares.

Reconhecendo a dificuldade de atingir objetivos e de forma a tentar aumentar e alterar esta realidade, a representação de género nas listas para o Parlamento Europeu, Assembleia da República e para as autarquias locais, passam a ter de ter um mínimo de 40% de cada um dos sexos. Esta alteração foi promulgada em março de 2019 pelo Presidente da República, após aprovação pelo PS, PSD, Bloco de Esquerda, PAN e pela presidente do CDS-PP. As eleições previstas para o final do ano já terão de respeitar este novo valor.

Políticas e medidas de discriminação positiva são necessárias para o ultrapassar de barreiras culturais e sociais com que as sociedades vivem sem se aperceberem. O mundo atual, globalizado, com uma percentagem de mulheres licenciadas elevada e com tendência a crescer, faz aumentar as pressões para o aparecimento das mesmas em altos cargos, tanto políticos como de direção administrativa, privada ou pública. Porém a evolução não têm sido a esperada. Como Magalhães (*apud* Ferreira, 1999b: 223) refere a lei antecipou-se à sociedade.

BIBLIOGRAFIA

- Aboim, Sofia (2012), “Do público e do privado: uma perspetiva de género sobre uma dicotomia moderna”, *Estudos Feministas*, 20(1), 95-117.
- Abranches, Graça (2009), *Guia para uma Linguagem Promotora de Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Alonso, Alba (2010), “A introdução da interseccionalidade em Portugal: Repensar as políticas de idade(s)”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 90, 25-43.
- Andoin, Carolina (2012), “Por uma nova interpretação das mudanças de paradigma na administração pública”, *Cadernos EBAPE.BR*, 10(1), 1-19.
- Beckwith, Karen e Cowell-Meyers, Kimberly (2007), “Sheer Numbers: Critical Representation Thresholds and Women’s Political Representation”, *Perspectives on Politics*, 5(3), 553-565.
- Besley, Timothy (2017), “Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Sweden”, *American Economic Review*, 107 (8).
- Bird, Karen (2003), “Who are the Women? Where are the Women? And What Difference Can They Make? Effects of Gender Parity in French Municipal Elections”, *French Politics*, 1.
- Borchardt, Anette e Siim, Birte (2008), “Woman-friendly policies and state feminism”, *Feminist Theory*, 9(2), 207-224.
- Box, Richard C. (1999), “Running Government Like a Business: Implications for Public Administration Theory and Practice”, *The American Review of Public Administration*, 29(19), 19-43.
- Campos, Maria Manuel e Pereira, Manuel Coutinho (2009), “Salários e incentivos na Administração Pública em Portugal”, *Boletim Económico*, s/n, 61-83.
- Castelo-Branco, Teresa; Carinhas, Carlos e Cruz, Emília (2008), *Caracterização dos recursos humanos da administração pública portuguesa 2005*, Lisboa, Direção-Geral de Administração e Emprego Público, Ministério das Finanças e da Administração Pública.
- Celis, Karen; Childs, Sarah; Kantola, Johanna e Krook, Mona Lena (2013), “Rethinking Women’s Substantive Representation”, *Representation*, 44(2), 99-110.
- Cerchiaro, Isabel *et al.* (2009), “A aplicação de abordagens feministas na pesquisa em administração”, *Cadernos EBAPE.BR*, 7(4), 649-664.
- Childs, Sarah e Lovenduski, Joni (2013), “Political Representation”, em Georgia Waylen, Karen Celis, Johanna Kantola e S. Lauren Weldon (Eds.), *The Oxford Handbook of Gender Politics*, Oxford, Oxford University Press.
- Comissão Europeia (2012), Women in economic decision-making in the EU: Progress Report. A Europe 2020 initiative. União Europeia, Luxemburgo.
- Comissão Europeia (2013), Women and men in leadership positions in the European Union, 2013, União Europeia, Bélgica.
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2017), *Igualdade de género em Portugal: Boletim Estatístico*, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Comissão Europeia (2018), 2018 Report on equality between women and men in the EU, Luxemburgo, Publications Office of the European Union.
- Connel, Ralwyn (2006), “Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Work Sites”, *Public Administration Review*, 837-849.

- Deleon, Linda (2015), “Public Management, Democracy, and Politics”, em Ferlie, E. Lynn, L. & Pollitt (2005) *The Oxford handbook of public management*, Oxford: Oxford University Press.
- Dolan, Julie (2004), “Gender Equity: Illusion or Reality for Women in the Federal Executive Service?”, *Public Administration Review*, 64(3), 299-308.
- Domingues, Álvaro (2003), “A Cidade-Providência”, *Sociologia – Revista do Departamento da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 13, 171-183.
- Duarte, Carlos; Santos, Maria da Conceição e Carapeto, Maria (2009), “A perspetiva do género nas políticas de remuneração como requisito do governo justo das sociedades”, *Revista portuguesa e Brasileira de Gestão*, 8(3), 35-45.
- Elson, Diane e McGee, Rosemary (1995), “Gender Equality, Bilateral Program Assistance and Structural Adjustment: Policy and Procedures”, *World Development*, 23(1), 1987-1994.
- Esteves, Carla Maria Coelho dos Santos Saco (2013), *A igualdade de oportunidades de género feminino na Guarda Nacional Republicana*, Dissertação de Mestrado em Gestão e Políticas Públicas, Lisboa, ISCSP-UTL.
- Farah, Marta Ferreira Santos (2004), “Gênero e políticas públicas”, *Estudos Feministas*, 12(1), 47-71.
- Ferreira, Virgínia (1988), “O Feminismo na Pós-Modernidade”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 24.
- Ferreira, Virgínia (1999a), “As mulheres em Portugal: situação e paradoxos”, *Oficina do CES*, 119, 1-29.
- Ferreira, Virgínia (1999b), “Os paradoxos de situação das mulheres em Portugal”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, 199-227.
- Ferreira, Virgínia (2010), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Ferreira, Virgínia e Monteiro, Rosa (2015), “Austeridade, emprego e regime de bem-estar social em Portugal: em processo de refamiliarização”, *ex aequo*, 32, 49-97.
- Fraser, Nancy (1994), “After the family wage: Gender Equity and the Welfare State”, *Political Theory*, 22 (4), 591-618.
- Guiazda, Anna (2015), “Women’s representation and gender quotas: the case Polish parliament”, *Democratization*, 22(4).
- Herman, Jody L. (2013), “Gendered Restrooms and Minority Stress: The public Regulation of Gender and its Impact on Transgender People’s Lives”, *Journal of Public Management & Social Policy*, 19(1), 65-80.
- Hood, Christopher (1995), “Emerging issues in public administration”, *Public Administration*, 73, 165-183.
- Hughes, Melanie *et al.* (2015), “Transnational Women’s Activism and the Global Diffusion of Gender Quotas”, *International Studies Quarterly*, 59.
- Hughes, Melanie M. *et al.* (2017), “Gender Quotas for Legislatures and Corporate Boards”, *Review in Advance*, 43:34.
- Kantola, Johanna e Squires, Judith (2012), “From state feminism to market feminism?”, *International Political Science Review*, 33(4), 382-400.
- Krook, Mona Lena (2015), “Empowerment versus backlash: gender quotas and critic mass theory”, *Politics, Groups, and Identities*, 3:1.

- Lambuza, Cristina Sofia Morgado (2016), *A Igualdade de Género na Administração Central Portuguesa*, Relatório de Licenciatura em Administração Pública, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Lewis, Jane (2002), “Gender and the Welfare State Change”, *European Societies*, 4(4), 331-357.
- Mazey, Sonia (1995), “Comparative and International Administration – The Development of EU Equality Policies: Bureaucratic Expansion on Behalf of Women?”, *Public Administration*, 73, 591-609.
- McGinn, Kathy e Patterson, Patricia M. (2005), “«A Long Way Toward What?» Sex, Gender, Feminism and the Study of Public Administration”, *International Journal of Public Administration*, 28(11-12), 929-942.
- McLaughlin, Lisa (1994), “Feminism, the public sector sphere, media and democracy”, *Media, Culture and Society*, 15, 599-620.
- 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.
- Monteiro, Rosa (2011), *Feminismo de Estado em Portugal: mecanismos, estratégias, políticas e metamorfoses*, Tese de Doutoramento em Sociologia do Estado, do Direito e da Administração, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra.
- Monteiro, Rosa e Ferreira, Virgínia (2012), “Metamorfoses das relações entre o Estado e os movimentos de mulheres em Portugal: entre a institucionalização e autonomia”, *ex aequo*, 25, 13-27.
- Monteiro, Rosa e Ferreira, Virgínia (2013), “Planos para a Igualdade de género nas organizações: Contributos para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais”, *Sociedade e Trabalho*, 43/44/45, 123-136.
- Mozzicafreddo, Juan Pedro (1994), “O Estado-Providência em transição”, *Sociologia – Problemas e Práticas*, 16, 11-40.
- Mozzicafreddo, Juan (1997), *Estado-Providência e Cidadania em Portugal*, Oeiras, Celta Editora.
- Nunes, Alexandre Morais (2017), “Desigualdades de Género nas Nomeações para Cargos de Gestão dos Hospitais Portugueses no Período de 2006-2016”, *Revista Latina Americana de Geografia e Género*, 8(2), 168-182.
- Nunes, Filipa Abreu (2004), “Quem dirige a administração pública portuguesa?”, comunicação apresentada no Vº Congresso Português de Sociologia *Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Ação – Cidadania e Políticas*, Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho, 12 a 15 de maio, Braga.
- O’Connor, Julia S. (1993), “Gender, Class and Citizenship in the Comparative Analysis of Welfare State Regimes: Theoretical and Methodological Issues”, *The British Journal of Sociology*, 44(3), 5001-518.
- Orloff, Ann Shole (1993), “Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States”, *American Sociological Review*, 58(3), 303-328.
- Orloff, Ann (1996), “Gender in the Welfare State”, *Annual Reviews Sciology*, 22, 51-77-
- Pascal, Gillian e Lewis, Jane (2004), “Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe”, *Journal of Social Policy*, 33(3).
- Pedersen, Susan (1993), *Family, Dependence, and the Origins of the Welfare State – Britain and France, 1914-1945*, Cambridge University Press, Nova Iorque.

- Perea, Eva Anduiza *et al.* (2009), *Cuadernos Metodológicos – Metodología de la ciencia política*, Madrid (2ª edição), Centro de Investigaciones Sociológicas (Edição original, 1999)
- Pereira, Miriam Halpern (1999), “As origens do Estado-Providência em Portugal: as novas fronteiras entre o público e privado”, *Ler História*, 1-30.
- Pereira, Paulo Alexandre Londe (2015), *A Orientação para uma Administração Pública Gestionária e o Perfil dos Dirigentes na Administração Central do Estado em Portugal*, Dissertação de Mestrado em Gestão e Políticas Públicas. Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Perista, Heloísa (2010), “Mulheres, homens e usos do tempo – quinze anos após a Plataforma de Ação de Pequim, onde estamos, em Portugal?”, *Revista de Estudos Demográficos*, 47, 49-63.
- Rando, Belén *et al.* (2011), *Igualdade de Género nos Cargos de Direção da Administração Pública Central – 14 anos de Políticas para a Igualdade*, Lisboa, INA – Direção Geral das Qualificações dos Trabalhadores em Funções Públicas.
- Rato, Helena *et al.* (coord.) (2007), *A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa*, Lisboa, Instituto Nacional de Administração e Fundação para a Ciência e Educação.
- Rêgo, Maria do Céu da Cunha (2012), “Política de igualdade de género na União Europeia e em Portugal: Influências e incoerências”, *ex aequo*, 25, 29-44.
- Rodrigues, Eduardo Víctor (2010), “O Estado e as Políticas Sociais em Portugal: discussão teórica empírica em torno do Rendimento Social de Inserção”, *Sociologia – Departamento de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, XX, 191-230.
- Sainsbury, Diana (Eds.) (1991), *Gender and the welfare State Regimes*, Oxford, Inglaterra.
- Santos, Boaventura de Sousa e Ferreira, Sílvia (2002), “A reforma do Estado-Providência entre globalizações conflituantes”, em Pedro Hespanha e Graça Carapineiro (orgs.), *Risco social e incerteza: Pode o estado social recuar mais*, Porto: Edições Afrontamento.
- Santos, Maria Helena e Amâncio, Lígia (2012), “Género e política: análise sobre resistências nos discursos e nas práticas sociais face à Lei da Paridade”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 69, 79-101-
- Santos, Maria Helena e Amâncio, Lígia (2014), “Reações às ações positivas – o olhar da Psicologia social do género”, *Percurso de investigação em Psicologia social e organizacional*, II.
- Santos, Maria Helena e Espírito-Santo, Ana (2017), “Para além dos Números: Transformações de Género associados à Lei da Paridade”, *Journal of Studies on Citizenship and Sustainability*, 2.
- Santos, Maria Helena; Teixeira, Ana Lúcia e Espírito-Santo, Ana (2018), *Balanço da implementação da Lei da Paridade em diferentes níveis de governo – Análise longitudinal*, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Saraiva, Maria (2013), *Plano de Formação em Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação para Dirigentes intermédios e de topo da Administração Pública Portuguesa*, Dissertação de Mestrado em Administração Pública, Lisboa, Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas, ISCTE.
- Sarvay, Wendy (1992), “Beyond the Difference versus Equality Policy Debate: Postsuffrage Feminism, Citizenship, and the Quest for a Feminist Welfare State”, *Journal of Women in Culture and Society*, 17(2), 329-362.
- Silva, Filipe Carreira de (2013), “A problemática do Estado-Providência”, em Filipe Carreira da Silva (orgs.), *Os Portugueses e o Estado-Providência: Uma Perspetiva Comparada*, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais (1ª Edição).

- Silva, Pedro Adão e (1997), “Estado-Providência: O Modelo Político do Estado Moderno”, *finisterra*, 24/25, 37-59.
- Stratigaki, Maria (2005), “Gender Mainstreaming vs Positive Action – An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy”, *European Journal of Women’s Studies*, 12(2).
- Taylor-Gooby, Peter (2004) (Eds.), *New Risks, New Welfare – The Transformation of the European Welfare State*, Nova Iorque, Oxford University Press.
- Terjesen, Siri et al. (2014), “Legislating a Woman’s Seat on the Board: Institutional Factors Driving Gender Quotas for Boards of Directors”, *Journal of Business Ethics*, 128(2).
- Veigas, José Manuel Leite e Faria, Sérgio (1999), “Participação Política Feminina – Percursos, Constrangimentos e Incentivos”, *Sociologia – Problemas e Práticas*, 30, 55-87.
- Verloo, Mieke (2005), “Mainstreaming gender equality in Europe. A critical frame analysis approach”, *The Greek Review of Social Research*, 117.
- Walby, Sylvia (2004), “The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime”. *Social Politics*, 11(1).
- Wise, Lois Recasino (2002), “Public Management Reform: Competing Drivers of Change”, *Public Administration Review*, 62(5), 555-567.

ONLINE

- Composição do XVII Governo Constitucional 2005-2009, Disponível em: <https://www.historico.portugal.gov.pt/pt/o-governo/arquivo-historico/governos-constitucionais/gc17.aspx>, consultado em 3 de maio de 2019.
- Composição do XVIII Governo Constitucional 2009-2011, Disponível em: <https://www.historico.portugal.gov.pt/pt/o-governo/arquivo-historico/governos-constitucionais/gc18/composicao.aspx>, consultado em 3 de maio de 2019.
- Composição do XIX Governo Constitucional 2011-2015, Disponível em: <https://www.historico.portugal.gov.pt/pt/o-governo/arquivo-historico/governos-constitucionais/gc19/composicao.aspx>, consultado em 3 de maio de 2019.
- Composição do XXI Governo Constitucional 2015-2019, Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/governo/composicao>, consultado em 3 de maio de 2019.
- Comissão Nacional de Eleitores, Disponível em: <http://www.cne.pt/>, consultado a 6 de maio de 2019.
- Diário da República Eletrónico (2019), “Lei da paridade nos órgãos representativos do poder político”, Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/121702384/201904051614/exportPdf/maximized/1/cacheLevelPage?rp=diploma>, Consultado em 22 de abril de 2019.
- Instituto Nacional de Estatística (2018), “Dirigentes no setor das administrações públicas (Nº) por Sexo, Cargo e Subsetor da administração, Anual”, consultado em 01/11/2018. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0007318&contexto=bd&selTab=tab2&xlang=PT.
- Maps in Seconds, Disponível em: <http://mapinseconds.com/#>, consultado em 20 de junho de 2019.

FONTES

Código do Procedimento Administrativo

Constituição da República Portuguesa

Declaração de Retificação nº71/2006, de 4 de outubro de 2006

Decreto-lei nº251/74, de 12 de junho – Estabelece o acesso da mulher às carreiras de magistratura

Decreto-lei nº 308/74 de 6 de julho – Estabelece o acesso da mulher às carreiras diplomáticas

Decreto-lei nº 192/74, de 27 de setembro – Estabelece o acesso da mulher a todos os cargos da carreira administrativa local

Diário da República, I Série A nº172, nº23 de julho de 2004

Diário da República, I Série A, nº47, 23 de julho de 2004

Diário da República, I Série B, nº26, 6 de fevereiro de 2005

Diário da República, I Série A, nº 123, 29 de julho de 2009

Diário da República, 1ª Série, nº 197, 12 de outubro de 2009

Diário da República, 1º Série, nº 49, 11 de março de 2010

Diário da República, 1º Série, nº 116, 17 de junho de 2011

Diário da República, 1ª Série, nº 242, 13 de dezembro de 2013

Diário da República, 1ª Série, nº 119, 24 de junho de 2014

Diário da República, 1ª Série, nº205, 20 de outubro de 2015

Diário da República, 1ª Série, nº 231, 30 de novembro de 2017

Lei Orgânica nº 92/9, de 19 de junho – Permite a possibilidade à mulher de concorrer à Guarda Nacional Republicana

Lei Orgânica nº 142/99 de 31 de agosto – Estabelece o cuidado com descendentes não exclusivo da mulher

Lei Orgânica nº1/2001, de 14 de agosto – Lei que regula a eleição dos titulares dos órgãos das autarquias locais

Lei Orgânica nº 35/2004, de 29 de julho – Estabelece como obrigatória a licença de paternidade

Lei Orgânica nº3/2006, de 21 de agosto – Estabelece a Lei da paridade

Lei Orgânica nº1/2017, de 2 de maio – Sexta alteração à Lei Orgânica nº1/2001

Lei Orgânica nº1/2019, de 29 de março – Segunda alteração à Lei Orgânica nº3/2006

Portaria nº777/91, de 8 de agosto – Permite o acesso da mulher à prestação de serviço militar efetivo na Força Aérea

Portaria nº1156/91, de 11 de novembro – Permite o acesso da mulher à prestação de serviço militar efetivo no Exército

Portaria nº163/92, de 13 de março – Permite o acesso da mulher à prestação de serviço militar efetivo na Marinha

Projeto de Lei nº1016/XII/4ª, de 5 de maio de 2015 – Promove a paridade nos órgãos de administração e fiscalização de institutos públicos, empresas do setor público, empresas do setor privado e em cargos de dirigentes da Administração pública, e estabelece a adoção de Planos de Igualdade.

Proposta de Lei nº 40/VIII, de 26 de março de 2006 – Aprova a lei da paridade

Resolução do Conselho de Ministros nº 184/2003, de 25 de novembro – Aprova o II Plano Nacional para a Igualdade

Resolução do Conselho de Ministros nº 82/2007, de 22 de junho – Aprova o III Plano Nacional para a Igualdade

LEI DA PARIDADE: ONZE ANOS DE REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO

Resolução do Conselho de Ministros nº 12/2011, de 18 de janeiro – Aprova o IV Plano Nacional para a Igualdade

ANEXOS

ANEXO A – ELEIÇÕES AUTÁRQUICAS

		AUTÁRQUICAS 2005		
		Assembleia Municipal		
		Total	Nº de mulheres	% de feminização
Bragança	Alfandega da Fé	21	5	23,81%
	Bragança	50	7	14,00%
	Carraceda de Ansiães	20	3	15,00%
	Freixo de Espada a Cinta	15	1	6,67%
	Macedo de Cavaleiros	39	8	20,51%
	Miranda do Douro	18	1	5,56%
	Mirandela	38	8	21,05%
	Mogadouro	29	4	13,79%
	Torre de Moncorvo	18	4	22,22%
	Vila Flor	20	4	20,00%
	Vimioso	15	1	6,67%
	Vinhais	36	4	11,11%
Castelo Branco	Belmonte	15	4	26,67%
	Castelo Branco	26	7	26,92%
	Covilhã	32	6	18,75%
	Fundão	32	5	15,63%
	Idanha-a-Nova	21	4	19,05%
	Oleiros	15	0	0,00%
	Penamacor	15	3	20,00%
	Proença-a-Nova	15	2	13,33%
	Sertã	21	5	23,81%
	Vila de Rei	15	1	6,67%
Vila Velha de Rodão	15	1	6,67%	
Porto	Amarante	41	8	19,51%
	Baião	21	5	23,81%
	Felgueiras	33	8	24,24%
	Gondomar	33	4	12,12%
	Lousada	26	6	23,08%
	Maia	27	6	22,22%
	Marco de Canavezes	32	6	18,75%
	Matosinhos	33	8	24,24%
	Paços de Ferreira	21	4	19,05%
	Paredes	27	7	25,93%
	Penafiel	39	9	23,08%

LEI DA PARIDADE: ONZE ANOS DE REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO

	Porto	39	8	20,51%
	Póvoa de Varzim	27	6	22,22%
	Santo Tirso	27	5	18,52%
	Valongo	27	1	3,70%
	Vila do Conde	31	6	19,35%
	Vila Nova de Gaia	33	5	15,15%
	Trofa	21	4	19,05%
Setúbal	Alcácer do Sal	21	6	28,57%
	Alcochete	21	10	47,62%
	Almada	33	8	24,24%
	Barreiro	27	6	22,22%
	Grândola	21	8	38,10%
	Moita	27	9	33,33%
	Montijo	21	5	23,81%
	Palmela	21	5	23,81%
	Santiago do Cacém	21	5	23,81%
	Seixal	33	7	21,21%
	Sesimbra	21	4	19,05%
	Setúbal	27	6	22,22%
	Sines	21	4	19,05%
				Média Nacional

Fonte: Elaboração própria

AUTÁRQUICAS 2009				
Assembleia Municipal				
		Total	Nº de mulheres	% de feminização
Aveiro	Águeda	21	8	38%
	Albergaria-A-Velha	21	7	33%
	Anadia	21	6	29%
	Arouca	21	6	29%
	Aveiro	27	7	26%
	Castelo de Paiva	21	6	29%
	Espinho	21	7	33%
	Estarreja	21	6	29%
	Feira	33	9	27%
	Ílhavo	21	6	29%
	Mealhada	21	5	24%
	Murtosa	15	4	27%
	Oliveira de Azeméis	27	8	30%
	Oliveira do Bairro	21	6	29%
	Ovar	21	6	29%
	São João da Madeira	21	8	38%
	Sever do Vouga	21	6	29%

LEI DA PARIDADE: ONZE ANOS DE REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO

	Vagos	21	7	33%
	Vale de Cambra	21	7	33%
Guarda	Aguiar da Beira	15	3	20%
	Almeida	30	8	27%
	Celorico da Beira	23	8	35%
	Figueira de Castelo Rodrigo	18	4	22%
	Fornos de Algodres	17	2	12%
	Gouveia	23	10	43%
	Guarda	56	17	30%
	Manteiga	15	2	13%
	Mêda	17	3	18%
	Pinhel	28	9	32%
	Sabugal	42	12	29%
	Seia	30	9	30%
	Trancoso	30	9	30%
	Vila Nova de Foz Coa	18	6	33%
	Santarém	Abrantes	21	7
Alcanena		21	6	29%
Almeirim		21	5	24%
Alpiarça		15	9	60%
Benavente		21	8	38%
Cartaxo		21	4	19%
Chamusca		15	6	40%
Constância		15	6	40%
Coruche		21	7	33%
Entroncamento		21	6	29%
Ferreira do Zêzere		15	3	20%
Golegã		15	4	27%
Mação		15	7	47%
Rio Maior		21	7	33%
Salvaterra de Magos		21	10	48%
Santarém		29	4	14%
Sardoal		15	5	33%
Tomar		21	6	29%
Torres Novas		21	7	33%
Vila Nova da Barquinha		15	1	7%
Ourém	21	8	38%	
			Média Nacional	31%

Fonte: Elaboração própria

LEI DA PARIDADE: ONZE ANOS DE REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO

		AUTÁRQUICAS 2013		
		Assembleia Municipal		
		Total	Nº de mulheres	% de feminização
Guarda	Aguiar da Beira	15	4	27%
	Almeida	17	4	24%
	Celorico da Beira	23	5	22%
	Figueira de Castelo Rodrigo	15	4	27%
	Fornos de Algodres	15	2	13%
	Gouveia	21	9	43%
	Guarda	44	13	30%
	Manteiga	15	5	33%
	Mêda	15	4	27%
	Pinhel	19	6	32%
	Sabugal	31	8	26%
	Seia	22	7	32%
	Trancoso	22	7	32%
	Vila Nova de Foz Coa	15	4	27%
Portalegre	Alter do Chão	15	4	27%
	Arronches	15	4	27%
	Avis	15	6	40%
	Campo Maior	15	5	33%
	Castelo de Vide	15	3	20%
	Crato	15	3	20%
	Elvas	21	6	29%
	Fronteira	15	3	20%
	Gavião	15	4	27%
	Marvão	15	4	27%
	Monforte	15	3	20%
	Nisa	15	2	13%
	Ponte de Sor	21	3	14%
	Portalegre	21	5	24%
Sousel	15	3	20%	
Santarém	Abrantes	21	8	38%
	Alcanena	21	8	38%
	Almeirim	21	7	33%
	Alpiarça	15	4	27%
	Benavente	21	8	38%
	Cartaxo	21	6	29%
	Chamusca	15	5	33%
	Constância	15	7	47%
	Coruche	21	7	33%
	Entroncamento	21	8	38%
	Ferreira do Zêzere	15	4	27%
	Golegã	15	3	20%
	Mação	15	1	7%

LEI DA PARIDADE: ONZE ANOS DE REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO

	Rio Maior	21	7	33%
	Salvaterra de Magos	21	7	33%
	Santarém	27	9	33%
	Sardoal	15	3	20%
	Tomar	21	5	24%
	Torres Novas	21	6	29%
	Vila Nova da Barquinha	15	2	13%
	Ourém	21	7	33%
			Média Nacional	31%

Fonte: Elaboração própria

		AUTÁRQUICAS 2017		
		Assembleia Municipal		
		Total	Nº de mulheres	% de feminização
Aveiro	Águeda	21	7	33%
	Albergaria-A-Velha	21	7	33%
	Anadia	21	7	33%
	Arouca	21	7	33%
	Aveiro	27	10	37%
	Castelo de Paiva	21	7	33%
	Espinho	21	6	29%
	Estarreja	21	7	33%
	Feira	33	13	39%
	Ílhavo	21	8	38%
	Mealhada	21	9	43%
	Murtosa	15	5	33%
	Oliveira de Azeméis	27	10	37%
	Oliveira do Bairro	21	7	33%
	Ovar	21	7	33%
	São João da Madeira	21	9	43%
	Sever do Vouga	21	9	43%
	Vagos	21	7	33%
	Vale de Cambra	21	8	38%
	Beja	Aljustrel	15	5
Almodôvar		15	6	40%
Alvito		15	6	40%
Barrancos		15	4	27%
Beja		21	11	52%
Castro Verde		15	7	47%
Cuba		15	6	40%
Ferreira do Alentejo		15	7	47%
Mértola		15	7	47%
Moura		21	8	38%

LEI DA PARIDADE: ONZE ANOS DE REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO

	Odemira	21	8	38%
	Ourique	15	9	60%
	Serpa	21	8	38%
	Vidigueira	15	6	40%
Guarda	Aguiar da Beira	15	4	27%
	Almeida	17	3	18%
	Celorico da Beira	23	8	35%
	Figueira de Castelo Rodrigo	15	5	33%
	Fornos de Algodres	15	0	0%
	Gouveia	21	10	48%
	Guarda	44	16	36%
	Manteiga	15	4	27%
	Mêda	15	0	0%
	Pinhel	19	7	37%
	Sabugal	31	9	29%
	Seia	22	6	27%
	Trancoso	22	6	27%
	Vila Nova de Foz Coa	15	4	27%
Lisboa	Alenquer	21	7	33%
	Arruda dos Vinhos	21	10	48%
	Azambuja	21	7	33%
	Cadaval	21	9	43%
	Cascais	33	12	36%
	Lisboa	51	21	41%
	Loures	33	12	36%
	Lourinhã	21	6	29%
	Mafra	27	8	30%
	Oeiras	33	12	36%
	Sintra	33	14	42%
	Sobral do Monte Agraço	15	5	33%
	Torres Vedras	27	9	33%
	Vila Franca de Xira	33	12	36%
	Amadora	33	11	33%
	Odivelas	33	12	36%
Santarém	Abrantes	21	9	43%
	Alcanena	21	9	43%
	Almeirim	21	7	33%
	Alpiarça	15	6	40%
	Benavente	21	9	43%
	Cartaxo	21	8	38%
	Chamusca	15	6	40%
	Constância	15	7	47%
	Coruche	21	8	38%
	Entroncamento	21	7	33%
	Ferreira do Zêzere	15	6	40%

LEI DA PARIDADE: ONZE ANOS DE REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO

	Golegã	15	5	33%
	Mação	15	2	13%
	Rio Maior	21	8	38%
	Salvaterra de Magos	21	8	38%
	Santarém	27	9	33%
	Sardoal	15	3	20%
	Tomar	21	6	29%
	Torres Novas	21	8	38%
	Vila Nova da Barquinha	15	4	27%
	Ourém	21	8	38%
Setúbal	Alcácer do Sal	21	9	43%
	Alcochete	21	7	33%
	Almada	33	14	42%
	Barreiro	27	7	26%
	Grândola	21	8	38%
	Moita	27	11	41%
	Montijo	21	9	43%
	Palmela	21	14	67%
	Santiago do Cacém	21	7	33%
	Seixal	33	9	27%
	Sesimbra	21	9	43%
	Setúbal	33	11	33%
	Sines	21	9	43%
	Média Nacional			34%

Fonte: Elaboração própria

LEI DA PARIDADE: ONZE ANOS DE REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO

ANEXO B – ELEIÇÕES LEGISLATIVAS

Círculos eleitorais	Mulheres eleitas por partido 2005												% Mulheres eleitas
	PS		PSD		CDU		CDS		BE		Total		
	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	
Aveiro	3	8	1	6			0	1			4	15	27%
Beja	0	2			0	1					0	3	0%
Braga	3	9	0	7	0	1	0	1			3	18	17%
Bragança	0	2	0	2							0	4	0%
Castelo Branco	1	4	0	1							1	5	20%
Coimbra	3	6	1	4							4	10	40%
Évora	0	2			0	1					0	3	0%
Faro	2	6	0	2							2	8	25%
Guarda	0	2	1	2							1	4	25%
Leiria	1	5	1	4			1	1			3	10	30%
Lisboa	7	23	1	12	0	5	0	4	2	4	10	48	21%
Portalegre	0	2									0	2	0%
Porto	6	20	0	12	0	2	0	2	1	2	7	38	18%
Santarém	2	6	0	3	1	1					3	10	30%
Setúbal	2	8	0	3	2	3	0	1	1	2	5	17	29%
Viana do Castelo	1	3	0	2			0	1			1	6	17%
Vila Real	1	3	1	2							2	5	40%
Viseu	1	4	0	4			0	1			1	9	11%
R.A.A	0	3	0	2							0	5	0%
R.A.M	1	3	0	3							1	6	17%
Círculo Europeu	0	1	0	1							0	2	0%
Círculo Fora da Europa	0	0	0	2							0	2	0%
Total	35	122	6	74	3	14	1	12	3	8	48	230	21%

Fonte: elaboração própria

LEI DA PARIDADE: ONZE ANOS DE REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO

Círculos eleitorais	Mulheres eleitas por partido 2009											Total		% Mulheres eleitas
	PS		PSD		CDU		CDS		BE					
	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T		
Aveiro	2	6	2	7			0	2	0	1	4	16	25%	
Beja	0	2			0	1					0	3	0%	
Braga	3	9	2	6	0	1	0	2	0	1	5	19	26%	
Bragança	0	1	0	2							0	3	0%	
Castelo Branco	0	2	0	2							0	4	0%	
Coimbra	2	4	1	4			0	1	0	1	3	10	30%	
Évora	0	1	0	1	0	1					0	3	0%	
Faro	1	3	0	3			0	1	1	1	2	8	25%	
Guarda	0	2	0	2							0	4	0%	
Leiria	1	4	2	4			1	1	0	1	4	10	40%	
Lisboa	6	19	5	13	1	5	2	5	3	5	17	47	36%	
Portalegre	0	1	0	1							0	2	0%	
Porto	6	18	4	12	0	2	1	4	1	3	12	39	31%	
Santarém	1	4	1	3	0	1	0	1	0	1	2	10	20%	
Setúbal	3	7	1	3	2	4	0	1	1	2	6	17	35%	
Viana do Castelo	1	3	0	2			1	1			2	6	33%	
Vila Real	0	2	1	3							1	5	20%	
Viseu	1	4	1	4			0	1			2	9	22%	
R.A.A	1	3	0	2							1	5	20%	
R.A.M	0	1	1	4			0	1			1	6	17%	
Círculo Europeu	0	1	0	1							0	2	0%	
Círculo Fora da Europa			0	2							0	2	0%	
Total	28	97	20	81	3	15	5	21	6	16	62	230	27%	

Fonte: elaboração própria

LEI DA PARIDADE: ONZE ANOS DE REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO

Círculos eleitorais	Mulheres eleitas por partido 2011												% Mulheres eleitas
	PS		PSD		CDU		CDS		BE		Total		
	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	
Aveiro	2	5	2	8			0	2	0	1	4	16	25%
Beja	0	1	0	1	0	1					0	3	0%
Braga	3	7	3	9	0	1	0	2			5	19	26%
Bragança	0	1	0	2							0	3	0%
Castelo Branco	0	2	0	2							0	4	0%
Coimbra	1	3	1	5			0	1			2	9	22%
Évora	0	1	0	1	0	1					0	3	0%
Faro	0	2	1	4	0	1	0	1	1	1	2	9	22%
Guarda	0	1	1	3							1	4	25%
Leiria	1	3	2	6			1	1			4	10	40%
Lisboa	4	14	7	18	1	5	3	7	1	3	16	47	34%
Portalegre	0	1	0	1							0	2	0%
Porto	4	14	6	17	0	2	1	4	1	2	12	39	31%
Santarém	1	3	1	5	0	1	0	1			2	10	20%
Setúbal	2	5	2	5	1	4	0	2	1	1	6	17	35%
Viana do Castelo	0	2	1	3			0	1			1	6	17%
Vila Real	0	2	1	3							1	5	20%
Viseu	1	3	1	5			0	1			2	9	22%
R.A.A	0	2	1	3							1	5	20%
R.A.M	0	1	1	4			0	1			1	6	17%
Círculo Europeu	0	1	0	1							0	2	0%
Círculo Fora da Europa			0	2							0	2	0%
Total	18	74	31	108	2	16	5	24	4	8	60	230	26%

Fonte: elaboração própria

LEI DA PARIDADE: ONZE ANOS DE REPRESENTATIVIDADE DE GÉNERO

Círculos eleitorais	Mulheres eleitas por partido 2015												% Mulheres eleitas
	PS		Portugal à Frente (PSD+CDS)		CDU		BE		PAN		Total		
	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	M	T	
Aveiro	1	5	3	10			0	1			4	16	25%
Beja	0	1	1	1	0	1					1	3	33%
Braga	2	7	3	10	1	1	0	1			6	19	32%
Bragança	0	1	0	2							0	3	0%
Castelo Branco	1	2	0	2							1	4	25%
Coimbra	2	4	2	4			0	1			4	9	44%
Évora	0	1	0	1	0	1					0	3	0%
Faro	1	4	1	3	0	1	0	1			2	9	22%
Guarda	1	2	1	2							2	4	50%
Leiria	1	3	3	6			0	1			4	10	40%
Lisboa	6	18	6	18	2	5	2	5	0	1	16	47	34%
Portalegre	0	1	0	1							0	2	0%
Porto	5	14	5	17	2	3	2	5			14	39	36%
Santarém	1	3	1	4	0	1	0	1			2	9	22%
Setúbal	4	7	2	5	2	4	2	2			10	18	56%
Viana do Castelo	0	2	1	4							1	6	17%
Vila Real	0	2	1	3							1	5	20%
Viseu	1	3	2	6							3	9	33%
R.A.A	1	3	1	2							2	5	40%
R.A.M.	0	2	2	3			0	1			2	6	33%
Círculo Europeu	0	1	0	1							0	2	0%
Círculo Fora da Europa			0	2							0	2	0%
Total	27	86	35	107	7	17	6	19	0	1	75	230	33%

Fonte: Elaboração própria