

Declaração de voto

PPL 116/XIII/3ª e PPL 117/XIII/3ª

O objetivo destas Propostas de Lei é louvável, e segue o que consta do programa de governo “a promoção da igualdade entre mulheres e homens” e por isso o meu voto - em coerência - é favorável. Pretende-se melhorar a participação equilibrada de homens e mulheres na tomada de decisão política e pública. Apesar de existir uma igualdade de oportunidades na lei, a evidência empírica sugere que de facto existirá uma desigualdade de oportunidades de acesso a cargos políticos e altos cargos públicos pelo que medidas de discriminação positiva para uma maior igualdade de representação são necessárias.

Há, porém, alguns problemas técnicos na forma de operacionalização desse princípio, que não constam do programa de governo e que deverão ser dirimidos na especialidade. As questões essenciais que estes diplomas não dão ainda uma resposta satisfatória são as de saber o que se entende exatamente por “promoção da igualdade” e quais os melhores instrumentos de políticas para a alcançar.

A Proposta de Lei n.º 116/XIII/3.ª (GOV) - estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública:

Este será um regime aplicável ao pessoal dirigente e aos órgãos da Administração Pública, procurando assegurar uma representação equilibrada entre homens e mulheres através da fixação de um limiar mínimo de representação de 40% de pessoas de cada sexo nos cargos e órgãos por ela abrangidos (art. 4.º/1 e 2).

O Relatório de Actividades da CRESAP 2017 revela a desigualdade de representação ao nível dos altos cargos dirigentes. Existem na administração central 264 dirigentes de primeiro grau homens face a 94 mulheres e dirigentes de segundo grau, 509 homens face a 330 mulheres.

Porém, promover a participação equilibrada não significa que se pretenda alcançar uma igualdade na representação (leia-se 50% de cada género). O que se deve pretender é eliminar a sub-representação das mulheres em órgãos de decisão políticos e altos cargos públicos *derivadas* quer de desigualdades de facto nas oportunidades de acesso a esses cargos, quer derivada da dominância de certos modelos tradicionais de representações sociais, que discriminam negativamente as mulheres, neste caso, em relação a cargos de direção superior ou a cargos políticos. Quer em relação a cargos políticos, quer públicos, quer em relação a outras funções na sociedade, promover a paridade, não significa necessariamente, tentar alcançar a igualdade de representação em todas essas actividades (políticos, enfermeiros, oficinas de manutenção de automóveis). Há profissões e cargos em que mulheres ou homens estão sub ou sobrerrepresentados (relativamente ao seu peso na população) também derivadas de eventuais preferências individuais distintas que nada têm a ver com representações dominantes dos papéis de género masculino e feminino. Isto significa que o objetivo da promoção da igualdade não deve ser alcançar uma participação de aproximadamente 50% em todo o tipo de cargos, mas deve ser relativamente flexível para,

incorporando explicitamente a existência de quotas no sentido de uma política de discriminação positiva, não deverão estas forçar a total igualdade de representação.

Por seu turno, o debate sobre este tipo de medidas para a paridade é inseparável do debate sobre a necessidade de uma política de promoção da igualdade de género que, assumindo uma visão global e multidimensional, encare este caminho por um modelo de sociedade mais justa como uma prioridade, exigindo um amplo conjunto de alterações estruturais que permitam uma mudança progressiva de mentalidades, o afastamento de certos preconceitos culturais ainda existentes e perceber que alcançar uma efectiva igualdade de género exige outras medidas concretas, por exemplo, no plano educacional, no plano dos direitos sociais ou dos direitos laborais nomeadamente na conciliação do trabalho com a vida familiar.

Trata-se de uma apreciação e votação na generalidade, mas desde já importa suscitar algumas questões práticas relativamente à implementação desta proposta e que deverão ser ponderadas na especialidade.

Primeiro, parece-me altamente problemática, em termos concretos, a subida da fasquia mínima de representação de género dos 33,3% para os 40%. Note-se que a quota mínima de 33,3% já existe para os vogais das Entidades Administrativas Independentes (Lei 67/2013), para o setor público empresarial, e para as empresas cotadas em bolsa (Lei 62/2017). A Tabela seguinte mostra várias coisas. Que é impossível aplicar a regra dos 40% no caso de o órgão de direção ter 3 membros. Que no caso de ter 4 ou 5 membros, o efeito é idêntico nas regras de limiar mínimo de 33,3% ou 40%. Finalmente, que só a partir de seis membros o efeito das regras é diferenciado. Como a maioria dos órgãos não tem mais de 5 membros parece-nos questionável a subida da fasquia para os 40% em relação ao objetivo que se pretende alcançar.

Tabela 1 : Valor mínimo de representação de géneros com regras de 33,3 e 40%.

Descritivo	Regra dos 33,3%		40%		Efeitos Práticos das regras
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	
Sexo N.º de membros					
3 membros	1.00 (1)	0.99 (1)	1.2 (2)	1.2 (2)	Impossível de aplicar a regra dos 40%
4 membros	1.33 (2)	1.33 (2)	1.6 (2)	1.6 (2)	Idêntico efeito
5 membros	1.67 (2)	1.67 (2)	2 (2)	2 (2)	Idêntico efeito
6 membros	2.00 (2)	2.00 (2)	2.4 (3)	2.4 (3)	Efeito Diferente

Fonte: Paulo Trigo Pereira

Nota: Entre parêntesis o numero mínimo de membros de cada sexo

Segundo, para além da questão do limiar mínimo de representação de cada género, para que esta Lei tenha um impacto parece necessária uma alteração nos procedimentos concursais da

CRESAP, para além daquilo que está previsto na proposta de Lei. Convém relembrar para este efeito algumas estatísticas:

Tabela 2 A seleção para cargos dirigentes pela CRESAP e pelo Governo.

	CRESAP		GOVERNO				CRESAP		GOVERNO					
	Candidatos		Cand. Prop.				Candidatos Admitidos				Prop. % cand.		Admit. % Propostos	
	H	M	H	%	M	Total	H	%	M	Total	H	M	H	M
2017	220	127	43	68,3%	20	63	8	40,0%	12	20	19,5%	15,7%	18,6%	60,0%
2016			84	76,4%	26	110	23	60,5%	15	38				
2015			89	70,1%	38	127	30	69,8%	13	43				

Fonte: Cálculos Paulo Trigo Pereira a partir de Relatório CRESAP 2017

Isto mostra que nos últimos 3 anos há muito mais candidatos a cargos de direção superior do género masculino do que feminino, que para além disso em 2017 a CRESAP propôs uma percentagem superior de homens (19,5%) do que mulheres (15,7%), o que só pode sugerir que, no entender da CRESAP, existe maior aptidão para o cargo dos homens, algo que obviamente poderá ser escrutinado se assim é efetivamente. Em contrapartida, o governo em 2017 selecionou, dentro dos candidatos propostos pela CRESAP, uma proporção bastante superior de Mulheres (60%) em relação às Mulheres propostas do que selecionou Homens (18%) em relação aos homens propostos pela CRESAP. Em resumo, para que esta Lei tenha repercussões deverá repensar-se e alterar-se o processo de seleção da CRESAP.

Aquilo que está previsto quanto à designação do pessoal dirigente da administração direta e indireta consta no art. 5.º/1,2 e 3 da Proposta de Lei. Estes preceitos trazem algumas alterações no procedimento de designação do pessoal dirigente regulado pela Lei 2/2004, já que aqui se passa a exigir que a CRESAP na *shortlist* de 3 candidatos que apresenta ao Governo para o provimento do cargo respeite uma lógica de representação equilibrada (o que se deduz que seja assegurar a representação em 40% de ambos os sexos, o que considerámos na Tabela 1 materialmente impraticável) sempre que tal seja possível em função das competências, aptidões, experiência e formação dos candidatos escolhidos no âmbito do procedimento e, também se exige, que o Governo na escolha de um dos candidatos da *shortlist* de 3 apresentada pela CRESAP escolha um candidato que permita uma representação equilibrada entre os sexos se ela não existir e se a lista o permitir. Os dados que apresentei na Tabela 2, sugerem que é efectivamente isto que o governo tem feito apesar de tal não estar plasmado na Lei. O governo tem selecionado uma maior percentagem de mulheres do que de homens.

Terceiro, tendo em conta o extenso role de entidades abrangidas pelo âmbito de aplicação (art. 2.º) proposto por esta Proposta de Lei e as especificidades inerentes a algumas delas, será, em meu entender, de ponderar cautelosamente na discussão na especialidade acerca da eventual introdução de algumas salvaguardas, referências e até alterações de/a alguma legislação conexa com a temática e com as entidades que aqui estão em causa.

Conclusão:

Tendo em conta as preocupações anteriormente referidas, votei favoravelmente a Proposta de Lei n.º 116/XIII por se tratar de uma votação na generalidade e por concordar com o espírito

que lhe está subjacente, esperando que na discussão na especialidade sejam corrigidas as normas que a meu ver são problemáticas.

Por seu turno a Proposta de Lei n.º 117/XIII/3.ª (GOV) - altera a lei da paridade nos órgãos do poder político:

Esta Proposta de Lei traz a terceira alteração da Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de Agosto, aplicável aos órgãos de poder político, procurando no essencial trazer um alargamento substancial do âmbito de aplicação desta Lei (art. 1.º) e assegurar uma representação equilibrada entre homens e mulheres através do aumento do limiar mínimo de representação de pessoas de cada sexo nas listas e órgãos por ela abrangidos de 33,3% para 40% (art. 2.º/1).

Pretende-se também neste diploma melhorar a participação equilibrada de homens e mulheres na tomada de decisão política, pelo que os argumentos acima aduzidos para a PPL 116se mantêm. Apesar de existir uma igualdade de oportunidades na lei, a evidência empírica sugere que de facto existirá uma desigualdade de oportunidades de acesso a cargos políticos. Dados do portal «Hemiciclo» revelam que na atual legislatura dos 230 deputados que compõem a Assembleia da República apenas 36% são mulheres. No plano autárquico dados por nós recolhidos demonstram que nas eleições para os Órgãos Locais de 2017 apenas foram eleitas 32 mulheres num total de 308 Presidentes de Câmara.

Trata-se de uma apreciação e votação na generalidade, mas desde já importa suscitar duas questões práticas relativamente à implementação desta proposta e que deverão ser ponderadas na especialidade.

Por um lado, parece-me altamente problemática, em termos concretos, a subida da fasquia mínima de representação de género dos actuais 33,3% para os 40% e a sua conjugação com o alargamento da sua aplicação aos vogais das Juntas de Freguesia (que consoante o n.º de eleitores podem ser de 2, 4 ou 6) e aos membros das mesas da Assembleia da República (composta por 13 membros), da Assembleia Municipal (composta por 3 membros) e da Assembleia de Freguesia (composta por 3 membros). A Tabela seguinte demonstra várias coisas quanto a esta nova quota e aos novos órgãos a ela sujeitos. Que é impossível aplicar a regra dos 40% no caso de o órgão ter 3 membros (o que sucede no caso das mesas da Assembleia Municipal e da Assembleia de Freguesia). Que no caso de a Junta de Freguesia ter 2 ou 4 vogais, o efeito das regras de limiar mínimo de 33,3% ou 40% é idêntico. Finalmente, que só nos casos da mesa da Assembleia da República e das Juntas de Freguesia com 6 vogais o efeito das regras é diferenciado. Como a maioria dos órgãos não tem 6 membros parece-nos questionável a subida da fasquia para os 40% em relação ao objetivo que se pretende alcançar.

Tabela 3: Valor mínimo de representação de géneros com regras de 33,3 e 40%.

Descritivo	Regra dos 33,3%		40%		
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Efeitos Práticos da nova regra
13 membros na mesa da AR	4.33 (5)	4.33 (5)	5.2 (6)	5.2 (6)	Efeito diferente
3 membros nas mesas dos órgãos Locais	0.99 (1)	0.99 (1)	1.2 (2)	1.2 (2)	Impossível de aplicar a regra dos 40%
2 vogais da Junta (5000 ou menos eleitores)	0.66 (1)	0.66 (1)	0.8 (1)	0.8 (1)	Idêntico efeito
4 vogais da junta (5000 eleitores e menos de 20000)	1.33 (2)	1.33 (2)	1.6 (2)	1.6 (2)	Idêntico efeito
6 vogais da junta (20000 ou mais eleitores)	1.99 (2)	1.99 (2)	2.4 (3)	2.4 (3)	Efeito Diferente

Fonte: Paulo Trigo Pereira

Nota: Entre parêntesis o número mínimo de membros de cada sexo

Por outro lado, tendo em conta a especial sensibilidade de algumas das alterações propostas (nomeadamente no tocante à substituição no mandato ou dos efeitos do incumprimento) e o facto de se estar perante uma *Lei de Valor Reforçado* com um enorme relevo político-constitucional, será, em meu entender, de reponderar cautelosamente na discussão na especialidade algumas das soluções propostas na presente Proposta de Lei e assegurar a sua melhor articulação com alguma legislação conexas incontornável de modo a alcançar o maior consenso possível.

Conclusão:

Tendo em conta as preocupações anteriormente referidas, votei favoravelmente as Propostas de Lei n.º 116/XIII e a Proposta de Lei 117/XIII por se tratar de uma votação na generalidade e por concordar com o espírito que lhe está subjacente, esperando, porém, que na discussão na especialidade sejam corrigidas as normas que a meu ver são problemáticas.

Assembleia da República, 24 de Abril de 2018

Paulo Trigo Pereira

Deputado do Grupo Parlamentar do Partido Socialista