

**ESTUDO SOBRE PERFIL DE  
GÉNERO NA ADMINISTRAÇÃO  
PÚBLICA (CENTRAL E LOCAL) E  
NO SECTOR EMPRESARIAL DO  
ESTADO EM CABO VERDE,  
2018-2020**

## Ficha Técnica

Propriedade do ICIEG - Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e Equidade de Género

Relatório Elaborado por:

Crisanto Barros

[crisantobarros@gmail.com](mailto:crisantobarros@gmail.com)

José Manuel Marques

[Josemmarques2473@gmail.com](mailto:Josemmarques2473@gmail.com)

Anilsa Sofia Correia Gonçalves

[goncalvesanilsa@gmail.com](mailto:goncalvesanilsa@gmail.com)

Riga Anilsa Silva

[rigaanilsa@hotmail.com](mailto:rigaanilsa@hotmail.com)

Com participação:

Demétrio Rendall

Esclarecimentos para [Analyses.BC@gmail.com](mailto:Analyses.BC@gmail.com);



## SIGLAS E ACRÓNIMOS

AP	Administração Pública
API	Administração Pública Indireta
APD	Administração Pública Direta
APC	Administração Pública Central
APL	Administração Pública Local
SEE	Sector Empresarial do Estado
CEDAW	Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
CEDEAO	Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental
CIGEF	Centro de Investigação e Formação em Género e Família
CNDHC	Comissão Nacional para os Direitos Humanos e a Cidadania
ICIEG	Instituto Cabo-verdiano de Igualdade e Equidade de Género
IDSR	Inquérito Demográfico e de Saúde Reprodutiva
IMC	Inquérito Multi-Objetivo Contínuo
INE	Instituto Nacional de Estatística
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONG	Organização Não Governamental
OSC	Organizações da Sociedade Civil
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
MFIDS	Ministério da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social
PEDS	Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável
PMEDS	Planos Estratégico Municipais de Desenvolvimento Sustentável
PNIG	Plano Nacional de Igualdade de Género
PRO-EMPRESA	Instituto de Apoio e Promoção Empresarial
CADHP	Carta Africana Direitos Humanos e dos Povos
ONU	Organização das Nações Unidas
UA	União Africana
Uni-CV	Universidade de Cabo Verde
UTA	Universidade Técnica do Atlântico
VBG	Violência Baseada no Género.

# Índice

Resumo Executivo .....	7
Introdução .....	14
Objetivo .....	14
Metodologia .....	15
Capítulo 1- Evocação do Contexto e Questões Teóricas e Conceituais sobre Igualdade de Género .....	21
1.2 Abordagem de género como categoria analítica: considerações conceituais .....	23
1.2.1 Constituição das relações sociais: diferenças, desigualdades e assimetrias .....	25
1.2.2. Igualdade de Género .....	27
Capítulo 2 – Orientações Políticas Nacionais e Internacionais em matéria de Igualdade e Equidade de Género .....	33
2.1. Orientações Políticas Nacionais em matéria de Igualdade de Género .....	33
Quadro normativo (2017-2020). .....	35
O contexto institucional .....	36
2.2. Diretrizes internacionais em matéria de igualdade de género e boas práticas na Administração Pública .....	37
2.2.1 Alinhamento de Cabo Verde com as orientações internacionais .....	37
2.2.2 Referências e práticas internacionais em matéria de igualdade de género na Administração Pública .....	39
Capítulo 3 - Radiografia sobre perfil de género na Administração direta, indireta e autarquias locais .....	43
3.1. Tendência de evolução de novas entradas de funcionários(as) na Administração Pública segundo género .....	43
3.2. Evolução do índice de feminilidade .....	45
3.3. Características sociodemográficas .....	46
3.3.1 Faixa etária .....	46
3.3. 2. Estado civil .....	47
3.3.3. Nível de instrução .....	48
3.3.4 Dimensão, tipologia e composição dos agregados familiares .....	51
3.4 Análise de Dependência .....	53
3.5. Dimensão profissional, desenvolvimento na carreira e cargos de direção .....	57
3.5.1. Área de formação .....	57
3.5.2 Tempo serviço .....	58
3.5.3 Tipo de vínculo .....	60
3.5.4. Distribuição do pessoal segundo a natureza do quadro a que pertence .....	61
3.5.6 Distribuição de categorias profissionais exercidas por género .....	63
3.6 Autoapreciação sobre situação profissional .....	65
3.6.1 Disponibilidade para assumir cargos de direção .....	65

Disponibilidade e estado civil .....	66
Disponibilidade e faixa etária .....	66
Disponibilidade e Nível de instrução .....	67
Disponibilidade por tipo de instituição .....	68
Disponibilidade e nível de dependência.....	68
Gráfico 25– Comparação dos níveis médios de disponibilidade para assunção de cargos de direção   NÍVEL DE DEPENDÊNCIA .....	69
3.7 Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho/Família.....	71
Conciliação Trabalho/Família.....	71
Conciliação Trabalho/Família por género.....	72
Conciliação Trabalho/Família por estado civil .....	72
Conciliação Trabalho/Família segundo faixa etária.....	73
Conciliação Trabalho/Família segundo nível de instrução .....	73
Medidas que contribuem para a conciliação do trabalho profissional com a vida privada/familiar .....	74
Avaliação da importância das medidas em função do estado civil.....	78
Avaliação da importância em função da faixa etária .....	78
Prioridades para a melhoria do ponto de vista dos funcionários.....	80
3.8 Auto e hetero representação sobre cargos de direção. ....	82
3.8.1 principais razões apontadas como justificativas .....	83
3.9 Forças e fraquezas.....	84
Capítulo 4 – Principais Progressos e desafios e desafios em matéria de igualdade e equidade de género .85	
4.1. Principais progressos .....	85
4.1.1. Impacto da Lei da Paridade no exercício de cargos colegiais de decisão .....	87
4.1.2. Iniciativas institucionais em matéria de promoção de equidade e igualdade de género .....	89
4.2. Principais desafios .....	90
4.3. Cenário de índice de paridade na carreira e nos cargos de direção.....	92
4.4. Uma visão prospetiva.....	94
Principais conclusões e recomendações.....	96
Referências Bibliográficas .....	102

## Índice de Quadros

Quadro 1- Quadro Evolutivo de funcionários(as) públicos por administração segundo sexo .....	17
--	----

Quadro 2- Evolução % das entradas femininas nas diferentes ADPs entre 2010 e 2020.....	44
Quadro 3- Distribuição dos(as) funcionários(as) por ADP e sexo, segundo faixa etária .....	46
Quadro 4- Distribuição dos(as) funcionários(as) por estado civil, ADP .....	48
Quadro 5- Evolução dos(as) funcionários(as) por ADP e nível de instrução, segundo ano e sexo.....	50
Quadro 6-Distribuição percentual de maternidade / paternidade por sexo, segundo AP .....	52
Quadro 7-. Situação em relação a existência de filhos(as) menores sob dependência, segundo sexo dos(as) funcionários(as). .....	54
Quadro 8- Situação em relação a existência de pessoas idosas sob dependência, segundo sexo dos(as) funcionários(as) .....	54
Quadro 9- Situação em relação a existência de pessoas idosas sob a dependência por ADP, segundo sexo dos(as) funcionários(as). .....	54
Quadro 10- Existência pessoa com deficiência por ADP e Sexo.....	55
Quadro 11- Pessoa com deficiência permanente por tipo de AP e sexo .....	55
Quadro 12- Situação dos(as) funcionários(as) quanto a existência de dependência sob sua tutela.....	56
Quadro 13-Distribuição percentual dos(as) funcionários(as) por nível de dependência, segundo sexo .....	56
Quadro 14- Análise de tempo de serviço por AP, segundo sexo .....	59
Quadro 15- Evolução de regime de vínculo profissional por ADP entre 2018 a 2020 .....	60
Quadro 16-Evolução do enquadramento na AP entre 2018-2020.....	62
Quadro 17- Evolução do exercício de cargos direção por ADP entre 2018 e 2020 .....	63
Quadro 18- Análise comparativa das médias relativas à capacidade/aptidão para exercício de cargos de direção (Superior e Intermédio) em função das variáveis, faixa etária, estado civil, nível de instrução, administração e nível de dependência, por sexo .....	71
Quadro 19-Medidas prioritárias para garantir a igualdade e equidade de género nas AP .....	81
Quadro 20- Distribuição de dirigentes nos cargos colegiais de decisão entre 2018 e 2020 .....	88
Quadro 21- Distribuição dos dirigentes nos cargos colegiais nomeados em 2020.....	88
Quadro 20 -distribuição das mulheres na carreira e nos cargos dirigentes com base de um cenário de quota mínima de 45% 45%M/55%H. ....	93

## Índice de Gráfico

Gráfico 1- Indicadores demográfico, atividade económica e acesso ao ensino superior .....	23
Gráfico 2 - Peso das administrações em termos de funcionários(as) nos últimos 3 anos (2018-2020).....	43
Gráfico 3 - Evolução da distribuição de funcionários(as) nas diferentes Administrações segundo sexo .....	44
Gráfico 4 - Evolução da taxa crescimento médio anual por natureza de instituição entre 2018 e 2020 .....	45
Gráfico 5 - Evolução da taxa de feminilidade nas diferentes entidades entre 2018 e 2020 .....	45
Gráfico 6 - Distribuição dos(as) funcionários(as) por entidades e sexo, segundo faixa etária.....	47
Gráfico 7 - Distribuição percentual dos(as) Funcionários(as) por estado civil .....	47
Gráfico 8 - Distribuição percentual dos(as) Funcionários(as) por sexo .....	47
Gráfico 9 - Distribuição % das diferentes tipologias de composição do agregado familiar.....	51
Gráfico 10 - Distribuição % das diferentes tipologias de composição do agregado familiar.....	51
Gráfico 11- Número de filhos, segundo sexo do inquirido .....	52
Gráfico 12- N°. de filhos(as) e faixa etária.....	53
Gráfico 13 - Número de filhos(as) segundo Nível de Instrução.....	53
Gráfico 14 - Número de filhos segundo estado civil.....	53
Gráfico 15 - dependência por natureza de Administração e sexo .....	57
Gráfico 16 - Peso por áreas de conhecimento e distribuição percentual das áreas por sexo .....	58
Gráfico 17 - Distribuição dos(as) funcionários(as) públicos por tempo de serviço .....	58
Gráfico 18 - Distribuição dos(as) funcionários(as) por carreira/cargo e por género .....	64
Gráfico 19 - apreciação de disponibilidade dos(as) funcionários(as) para assumir cargos de direção superior e intermediário. ....	65
Gráfico 20 – Níveis médios de disponibilidade para assunção de cargos de direção   GÉNERO.....	65

Gráfico 21 – Níveis médios de disponibilidade para assunção de cargos de direção   ESTADO CIVIL .....	66
Gráfico 22 – Níveis médios de disponibilidade para assunção de cargos de direção   FAIXA ETÁRIA .....	67
Gráfico 23 – Níveis médios de disponibilidade para assunção de cargos de direção   NÍVEL DE INSTRUÇÃO .....	67
Gráfico 24 – Níveis médios de disponibilidade para assunção de cargos de direção   ADMINISTRAÇÃO .....	68
Gráfico 25 – Níveis médios de disponibilidade para assunção de cargos de direção   NÍVEL DE DEPENDÊNCIA .....	69
Gráfico 26 – Capacidade/aptidão para exercício de cargos de direção .....	69
Gráfico 27 – Apreciação dos(as) funcionários(as) relativo à Conciliação Trabalho/Família .....	71
Gráfico 28– Níveis médios de capacidade de conciliar a sua atividade laboral com a vida privada/familiar   GÉNERO .....	72
Gráfico 29– Níveis médios de capacidade de conciliar a sua atividade laboral com a vida privada/familiar   ESTADO CIVIL .....	72
Gráfico 30 – Níveis médios de capacidade de conciliar a sua atividade laboral com a vida privada/familiar   FAIXA ETÁRIA .....	73
Gráfico 31 – Níveis médios de capacidade de conciliar a sua atividade laboral com a vida privada/familiar   NÍVEL DE INSTRUÇÃO .....	74
Gráfico 32 – Níveis médios de capacidade de conciliar a sua atividade laboral com a vida privada/familiar   NÍVEL DE DEPENDÊNCIA .....	74
Gráfico 33 – Apreciação quanto à existência de medidas que contribuem para a conciliação do trabalho profissional com a vida privada/familiar na instituição .....	75
Gráfico 34 - Apreciação quanto a existência de medidas em termos globais por sexo .....	76
Gráfico 35 – Apreciação dos(as) funcionários(as) relativo a importância das medidas .....	77
Gráfico 36 – Grau de importância das medidas   GÉNERO .....	77
Gráfico 37 – Níveis de medidas de avaliação quanto à importância que atribuem às medidas implementadas   ESTADO CIVIL .....	78
Gráfico 38 - Níveis medidas de avaliação quanto à importância que atribui às medidas implementadas   FAIXA ETÁRIA .....	78
Gráfico 39– Níveis de medidas de avaliação quanto à importância que atribui às medidas implementadas   ADMINISTRAÇÃO .....	79
Gráfico 40– Grau de importância das medidas   NÍVEL DE INSTRUÇÃO .....	79
Gráfico 41 - Grau de importância das medidas   NÍVEL DE DEPENDÊNCIA .....	80
Gráfico 42 - Prioridades de intervenção segundo a percepção dos(as) Funcionários(as) .....	82
Gráfico 43– Em relação à mulher .....	83
Gráfico 44– Em relação ao homem .....	83
Gráfico 45- Taxa de feminização na Administração Pública .....	86
Gráfico 46-Situação em 2020 .....	94
Gráfico 47-Previsão para 2030 .....	94

## Resumo Executivo

A Constituição da República de Cabo Verde estabelece direitos iguais para todos os cidadãos e proíbe quaisquer formas de discriminação de sexo, cabendo ao Estado a promoção e o desenvolvimento de políticas de índole socioeconómica, cultural e política com vista à criação de oportunidades para todos (Cf. Constituição da República de Cabo Verde, 2010). Com efeito, a assunção do princípio da igualdade equidade de género pelo Estado traduz-se, quer na sua ordem jurídica gizada a nível nacional (códigos Civil e Laboral, Lei sobre a Violência Baseada no Género e a Lei da Paridade) quer nas convenções e tratados internacionais de que é signatário, especialmente a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres.

O presente estudo, encomendado pelo Instituto Cabo-verdiano para Igualdade de Género (ICIEG) em parceria com o escritório das Nações Unidas em Cabo Verde (PNUD, UNFPA e UNICEF), tem como objetivo geral conhecer de forma aprofundada as práticas, os desafios e as tendências que regem o perfil de género na Administração Pública cabo-verdiana, abarcando a administração direta e indireta do Estado, bem como as autarquias locais. De uma forma mais específica, pretende-se (i) traçar um perfil sociodemográfico e socioeconómico dos(as) funcionários(as); (ii) examinar a tendência do ingresso na Administração Pública em função do sexo nos últimos anos (2018-2020); (iii) descrever as dimensões relativas ao enquadramento profissional, bem como o acesso aos cargos de direção (intermédio e superior); (iv) identificar os progressos e principais desafios, com foco na mulher, nomeadamente quanto à sua disponibilidade para assumir cargos de decisão; à conciliação da vida familiar / pessoal e laboral no exercício das funções, bem como a perceção sobre como elas são vistas em termos de aptidão, capacidade e disponibilidade; (v) verificar o impacto da aplicação da Lei de Paridade na nomeação dos conselhos da Administração Pública; (vi) explicitar as iniciativas existentes em matéria de a igualdade e equidade de género e (vii) propor recomendações sobre medidas para a paridade na Administração Pública.

Para a concretização dos objetivos deste estudo, utilizámos a abordagem metodológica de estudo de multicase, uma vez que possibilita, segundo Yin (1990), a identificação de três dimensões essenciais aos casos estudados, nomeadamente: (a) fatores comuns a todos os casos no grupo escolhido (Administração Pública Central, Local e Setor Empresarial do Estado); b) fatores comuns apenas a alguns subgrupos e c) fatores únicos de cada subgrupo. A técnica de recolha de dados foi de natureza predominantemente quantitativa com recurso, por um lado, às informações estatísticas secundárias produzidas pelos serviços de recursos humanos e direções de planeamento, orçamento e gestão da Administração Pública (central e local) direta e indireta. Por outro, foram produzidos dados primários através da aplicação de um questionário estruturado.

O estudo decorreu de dezembro de 2021 a abril de 2022, alongando-se um pouco mais do que o tempo inicialmente previsto, devido a alguns constrangimentos na recolha de dados primários junto às instituições. Os dados recolhidos resultam de uma população em torno de 27 mil funcionários(as) cujas informações foram fornecidas por 76 instituições públicas que aderiram em função das suas capacidades de resposta e organização de informação. Em termos globais, foram sistematizadas informações de mais de 80% das instituições mapeadas.



## **Orientações políticas**

As grandes orientações estratégicas inseridas nos programas de Governo para as legislaturas 2016-2021 e 2021-2025 têm em vista debelar a desigualdade de género e reduzir as assimetrias regionais.

O Plano Nacional para Igualdade e Equidade de Género traduz esse desiderato, estabelecendo os seguintes objetivos estratégicos: (i) reforçar a implementação de ações promotoras de mudanças positivas no exercício do poder nos espaços privados e públicos para aprofundar a cultura democrática e a boa governação; (ii) continuar, com base nos preceitos da Lei da Paridade, a promoção do aumento da participação das mulheres a nível de chefias intermédias da Administração Pública e na tomada de decisão no setor privado e nas organizações da sociedade civil.

## **Principais conclusões do estudo**

A Administração Pública Direta (serviços centrais) representa mais de metade do universo dos(as) funcionários(as) deste estudo (56%) a que se segue a Administração Local (26%), o Setor Empresarial do Estado (10%) e a Administração Pública Indireta (agências, institutos e fundos) com 8%. Em termos de género, os homens correspondem à maioria dos(as) funcionários(as) (52%), sendo predominantes, sobretudo, no Setor Público Empresarial (76%). Entretanto, convém destacar que as mulheres estão em maior proporção na Administração Pública Direta (55%).

Os dados coligidos neste estudo apontam que em relação às novas entradas, a taxa de crescimento da população feminina é duas vezes superior à dos homens, sendo mais significativa na Administração Pública Direta. Eis por que o índice de feminilidade aumentou continuamente no triénio 2018-2020, passando de 0,92 para 0,95. Ou seja, para cada 95 mulheres há 100 homens, o que evidencia uma tendência nítida para a paridade em termos de acesso. Na Administração Pública Direta a paridade já é uma realidade, contrariamente no setor empresarial, onde ainda prevalece uma enorme disparidade.

A maioria dos(as) funcionários(as) é composta por jovens na faixa etária dos 18 aos 44 anos de idade (54,9%), sobretudo nas Administração Indireta (60,5%), Administração Pública Direta (57,8%) e Administração Local (51,8%), diferentemente do Setor Empresarial do Estado, cujo padrão etário é dominado por pessoas com idades superiores a 45 anos e mais (58,7%).

A maior parte dos(as) trabalhadores(as) declara ser solteira (48%) e casada/união de facto (45,3%). No que concerne ao nível de instrução, verifica-se uma nítida tendência de elevação do perfil de qualificação dos(as) funcionários(as), independentemente do tipo de administração a que se encontram vinculados. Globalmente, metade dos(as) funcionários(as) possuía formação superior (50,3%), sendo mais expressiva na Administração Pública Indireta (69,9%), seguido de Administração Pública Direta (58,4%) e pouco relevante na Administração Local (16%). De destacar que a proporção de mulheres com formação superior (55%) é mais alta que a dos homens (45%).

Mais da metade dos(as) funcionários(as) (73,9%) tem um agregado familiar cuja dimensão oscila entre 1 a 4 elementos, proporção similar à média nacional, com maior predominância nas mulheres – 76,2% contra 71,1% nos homens. De realçar que 26,1% possuem agregado familiar de 5 elementos, sendo 28,8% nos homens e 23,3% nas mulheres.

Indagados sobre o número de filhos(as) que possuem, denota-se que 74,9% têm até dois/duas filhos(as) e 14,9% possuem três filhos(as). A percentagem de mulheres com dois/duas filhos(as) (79,2%) é superior à dos homens (70,1%). De referir ainda que 7 em cada 10 têm um(a) filho(a) menor de idade em casa, sendo esse número superior no seio das mulheres.

No que concerne à área de formação, constata-se que as mulheres são detentoras de formação nas áreas de ciências empresarias e administração, ciência sociais e comportamentais, educação, artes, saúde e proteção social, enquanto os homens nos domínios de segurança (inclui a carreira militar; engenharias tecnologias afins, matemática e estatística, tecnologia de informação e comunicação, serviços de transporte).

A esmagadora maioria dos(as) funcionários(as) está nas diferentes administrações já há mais de uma década, sendo os homens em maior proporção. Entretanto, quando se examina a repartição dos(as) funcionários(as) com tempo de serviço até 10 anos, nota-se uma maior presença de mulheres, *score* que está correlacionado com o facto de a tendência de novas entradas ser maioritariamente feminina, sobretudo na Administração Pública direta.

A maior parte dos trabalhadores vincula-se por nomeação (66,4%). Seguem-se contratos a termo (22,9%) e tempo indeterminado (10,5%). De realçar que nos contratos que garantem uma maior estabilidade na carreira há mais homens que mulheres, com a agravante de estas estarem em maior precariedade laboral (contrato a termo).

Examinando a repartição do pessoal das diferentes administrações segundo o tipo de quadro, constata-se que, em média, 9 em cada 10 estão afetos às diversas carreiras e apenas 1 em cada 10 se encontra ou nas funções de direção superior e intermédia (diretor de serviço ou equiparado) ou no quadro especial. De destacar a existência de uma distribuição equilibrada de homens e mulheres nas diversas carreiras que integram o setor público, salvo no Setor Empresarial do Estado.

Contudo, verifica-se uma clara masculinização no que tange à participação nos cargos de direção, especialmente nas funções de direção superior, sendo maioritária na Administração Local (81,2%), seguindo-se o Setor Público empresarial (71,4%), e a Administração Pública Indireta (61,8%). De referir que na Administração indireta existe menor desequilíbrio, sendo 56% homens e 44% mulheres.

De igual modo, nos cargos de direção intermédia, essa tendência mantém-se, sobretudo no Setor Empresarial do Estado (71,9%) e na Administração Pública Direta (68,2%), sendo, entretanto, a repartição menos desequilibrada na Administração Pública Indireta (58%) e Administração Local (56,8%).

A participação das mulheres nos órgãos colegiais das entidades administrativas e empresariais do Estado aumentou de 35%, em 2018, para 38%, em 2020, aproximando-se da proporção mínima estabelecida na Lei de Paridade relativamente aos cargos eletivos (40%). Entretanto, verifica-se ainda uma predominância dos homens em entidades com órgãos colegiais (73%). De referir que a Lei da Paridade vigente impactou positivamente no acesso a cargos colegiais de topo, garantindo a participação feminina obrigatória em todos os novos órgãos colegiais das entidades do setor administrativo e do setor empresarial. Contudo, prevalece a

tendência de uma “paridade mínima”, visto que apenas 1/3 dos cargos tende a ser ocupado por mulheres

Ao se examinar a participação de mulheres na carreira e nos cargos de direção tendo por uma base um cenário de quota mínima de 45%, constata-se que elas atingem essa meta em relação à carreira, mas continua a impender sobre elas enormes desigualdades relativamente aos cargos de direção, sobretudo no Setor Empresarial do Estado e nos municípios, estes últimos no que tange a cargos de direção superior.

Nos cargos do quadro especial (secretárias, assessores, conselheiros, etc.), há maior presença de mulheres na Administração Pública Indireta (80%) e na Administração Pública Direta (59%), tendência que se inverte quando se trata do Setor Empresarial do Estado e da Administração local.

Ao se analisar a auto-representação sobre disponibilidade para assumir cargos de direção, denota-se que a maior parte dos(as) funcionários(as) manifesta grande disponibilidade, em número que não varia substancialmente entre homens e mulheres. De ressaltar que mulheres e homens (68%) consideram-se extremamente capazes para o exercício de funções de topo, sobretudo os(as) funcionários(as) mais jovens com idades compreendidas entre 35 a 44 anos.

Além disso, a maior parte dos(as) funcionários (as) (65%) consegue conciliar a sua atividade laboral com a atividade doméstica, não havendo diferenças relevantes segundo género, pese embora haja uma ligeira dificuldade em relação às mulheres.

A maioria das instituições (62%) assegura que desenvolve iniciativas com vista à promoção de equidade e igualdade de género, com realce para as atividades de IEC em matéria de género, adoção de orçamento sensível ao género e institucionalização de Gabinete de combate à VBG. Todavia, constata-se que uma parcela relevante de organizações não declara se dispõe ou não de ações em matéria de promoção da equidade e igualdade de género. Daí a necessidade de o ICIEG reforçar a sua capacidade de sensibilização, acompanhamento e seguimento das ações, por forma a garantir maior eficácia e impacto do PNIEG vigente.

Em suma, o presente estudo evidencia que há progressos assináveis em matéria de igualdade de género, especialmente no que diz respeito ao acesso à carreira, o que coloca Cabo Verde na situação de país com indicadores superiores à média mundial e da África Subsaariana e a apenas cinco pontos percentuais inferiores à taxa alcançada nas regiões da Europa/América do Norte e Ásia Oriental/Sudeste/Oceânia. Ademais, um outro aspeto a mencionar é a contínua elevação da taxa de feminilidade que se aproxima da paridade efetiva resultante da presença maioritária das mulheres no que tange às novas entradas, qualquer que seja a natureza da administração, pois, em geral, evidenciam maiores habilitações académicas. Outrossim, não há disparidade significativa no que se refere à forma de vínculo, embora as mulheres estejam em maior proporção nas situações onde subsistem contratos precários (a termo).

Todavia, há desafios de monta no que se refere ao acesso aos altos cargos de direção onde a preponderância de homens é manifesta. Aliás, há uma acentuada segregação vertical (teto de vidro ou *glass ceiling*) marcada pela prevalência de barreiras invisíveis no acesso a cargos de topo.

Ora, essa enorme disparidade não se correlaciona com as diferenças de qualificação académica entre homens e mulheres, quer em termos comparativos no seio das diversas

administrações, quer a nível da sociedade, no geral. Aliás, a tendência prevalecente é a de que as mulheres apresentam níveis mais elevados, tanto em relação ao perfil das novas entradas como ao nível do desempenho do sistema de ensino e formação secundária e superior. Além disso, os resultados deste estudo evidenciam que têm autoestima e expectativa elevadas quanto à sua capacidade para o exercício de cargos de direção.

A hipótese que se afigura mais plausível é que sendo os cargos de direção superior e de base territorial de acesso por escolha, os homens tendem a ser preferidos, uma vez que possuem maior capital político-partidário. Assim, a excessiva politização da Administração tende a favorecer os homens que dominam as estruturas locais e centrais de poder, não obstante as diretivas consensualizadas em matéria de verificação de uma maior paridade de representação nas estruturas organizacionais dos partidos. Em princípio, a disparidade constatada a nível dos cargos superiores de direção indicia que ainda não há um impacto importante da Lei da Paridade, uma vez que esta só foi aprovada em 2019, permanecendo ainda em funções vários dirigentes nomeados antes da sua entrada em vigor.

A nível dos cargos intermédios deveria haver menor disparidade, pois, a legislação prevê o recrutamento por via de concurso interno ou externo, mas os dados apontam para uma enorme desigualdade a este nível. Tudo leva a crer que a legislação, salvo algumas exceções, não tem sido aplicada em toda a sua dimensão, o que neste caso tende a prejudicar mais as mulheres, que dispõem, em geral, de menor espécie e volume de capitais que os homens.

Um outro desafio importante tem que ver com a feminização e a masculinização de determinadas áreas profissionais, numa manifesta divisão sexual no mercado de trabalho, configurando uma espécie de segregação horizontal (*glass wall*). Assim, denota-se uma predominância de mulheres na docência no Ensino Básico e Secundário, na atividade de saúde (médica e enfermagem), nos cuidados com a infância, na cozinha (cozinheiras) de cantina escolar, na conservatória, bem como pessoal operacional/ operário. Há uma prevalência de homens no seio dos profissionais de polícia de segurança pública, guarda prisional, forças armadas e bombeiros.

Finalmente, importa realçar o baixo nível de instrução superior dos(as) funcionários(as) na Administração local, sobretudo das mulheres, facto que limita as possibilidades de almejarem posições de relevo nos cargos de direção, pois, não cumprem os requisitos estipulados na lei.

Caso se queira inverter a situação de desigualdade prevalecente nos cargos de direção é preciso adotar medidas mais audaciosas. Por exemplo, a introdução de uma quota mínima não inferior a 45% para mulheres e homens.

### **Principais recomendações**

O Plano Nacional para a Igualdade de Género para o horizonte 2021-2025, em linha com as grandes orientações políticas em matéria de género, estabelece como uma das principais metas a eliminação – ou pelo menos a redução substancial – das desigualdades no acesso à carreira e, sobretudo, a nível das chefias intermédias e de topo nos setores administrativo e empresarial do Estado.

Neste sentido, considerando que ainda persistem desigualdades marcantes no acesso a esses cargos dirigentes e, bem assim, algumas disparidades no acesso e permanência de forma estável na carreira, as recomendações propostas no presente estudo visam, por um lado, consolidar os progressos conseguidos e, por outro, debelar as fraquezas ainda existentes, segundo grandes domínios de intervenção:

### **1. Quadro legal e político**

- Reforço do quadro legal através do aprimoramento da [Lei da Paridade](#), fixando um sistema de quota em relação aos cargos de direção superior, onde as desigualdades são acentuadas, com indicadores verificáveis em linha, pelo menos, com o que foi instituído em matéria de cargos eletivos;
- Implementação efetiva do sistema de concurso para recrutamento de Diretor de Serviço e Equiparado, em conformidade com o disposto no decreto-lei sobre estatuto do pessoal dirigente em vigor, criando condições para um recrutamento baseado no mérito.

### **2. Capacitação institucional**

- Reforço da capacidade técnica do ICIEG, tendo em vista o cumprimento de sua missão institucional, sobretudo no que diz respeito ao seguimento das políticas públicas em matéria de igualdade de género na esfera estatal e na sociedade em geral.
- Fortalecimento da capacidade de produção de dados estatísticos sobre a evolução do pessoal das diferentes administrações, com vista a melhorar a qualidade de informação necessária à formulação de políticas e incremento à investigação;

### **3. Formação, desenvolvimento profissional e gestão de recursos humanos**

- Incremento de ações de capacitação em matéria de género destinadas aos gestores de topo e intermédio, tendo em vista maior paridade no desenvolvimento na carreira e acesso a cargos de direção;
- Introdução de critérios de avaliação numa perspetiva de género com vista a uma maior responsabilização a todos os níveis em todos os grupos profissionais;
- Inclusão de procedimentos e instrumentos de seleção sensíveis à questão de género, sobretudo, no Setor Empresarial do Estado, onde a taxa de feminilidade é extramente baixa;
- Combate às situações de precariedade laboral, sobretudo, no diz respeito ao enquadramento das mulheres.

## Introdução

O Estado de Cabo Verde assume o princípio da igualdade de género, quer na sua ordem jurídica gizada a nível nacional quer nas convenções e tratados internacionais de que é signatário. A Constituição da República de Cabo Verde estatui direitos iguais a todos os cidadãos e interdita quaisquer tipos de discriminação de sexo, cabendo ao Estado a promoção e o desenvolvimento de políticas de índole socioeconómica, cultural e política com vista à criação de oportunidades para todos (Cf. Constituição da República de Cabo Verde, 2010).

Além disso, os vários dispositivos legais, tais como os códigos Civil (1997) e Laboral (2020), a Lei sobre a Violência Baseada no Género (2011) e a Lei da Paridade (2019) dão operacionalidade legal a esse desiderato. Esta última abarca tanto a representação política, com representação mínima de 40%, como os cargos de decisão, tais como órgãos colegiais de direção das entidades que integram o setor público administrativo e empresarial do Estado central e das autarquias locais, os quais devem ter uma representação paritária.

## Objetivo

O objetivo geral desta consultoria consiste em conhecer as práticas, os desafios e as tendências que regem o perfil de género na Administração Pública Direta, Indireta, local e no Sector Empresarial do Estado.

De uma forma mais específica, o estudo pretende:

- Traçar um perfil de género com base na desagregação de dados por sexo, idade, categoria profissional nos cargos de dirigentes (intermédio e superior) e funcionários/as, por setores de atividades e segundo vínculo laboral;
- Descrever o perfil do agregado familiar (nº de filhos (as), estado civil, cônjuge e sua profissão, número de pessoas dependentes dos (as) trabalhadores(as) da Administração Pública;
- Identificar os progressos e principais desafios, com foco na mulher, nomeadamente quanto à disponibilidade para assumir cargos de decisão; à conciliação da vida familiar / pessoal e laboral no exercício das funções, bem como à perceção sobre de como elas são vistas em termos de aptidão, capacidade e disponibilidade;
- Examinar a tendência do ingresso nas diferentes administrações em função do sexo nos últimos anos (2018-2020);

- Analisar o impacto da aplicação da Lei de Paridade na nomeação dos órgãos colegiais das entidades administrativa e empresariais do Estado;
- Identificar iniciativas cujo objetivo principal é a igualdade e equidade de género;
- Elencar recomendações sobre medidas para a paridade nas diferentes administrações.

Com a realização deste estudo, intenta-se: (i) examinar a tendência de ingresso na Administração Pública Direta (APD), Administração Pública Indireta (API), Administração Pública Local (APL) e no Sector Empresarial do Estado (SEE) em função do sexo nos últimos anos (2018-2020); (ii) elaborar uma radiografia do perfil de género dos dirigentes (superior e intermédio) e dos(as) funcionários(as) comuns das diferentes Administrações; (iii) identificar os progressos e principais desafios, com ênfase na mulher, nomeadamente quanto à sua disponibilidade para assumir cargos de decisão; à conciliação da vida familiar / pessoal e laboral no exercício das funções, bem como, à perceção sobre como elas são vistas em termos de aptidão, capacidade e disponibilidade identificadas;

## **Metodologia**

A complexidade e a heterogeneidade do sector público, seja este de natureza direta (serviços centrais, descentralizados), indireta (institutos, agência e fundos), local, bem como o Setor Empresarial do Estado, requer o recurso a ferramentas metodológicas que possibilitam a quantificação rigorosa e consistente dos dados e, bem assim, a sua comparabilidade em função da natureza das instituições.

Neste sentido, para a concretização desta consultoria, recorreremos à abordagem metodológica de estudo de multicasos, uma vez que possibilita, segundo Yin (1990), a identificação de três dimensões essenciais aos casos estudados, nomeadamente:

- Fatores comuns a todos os casos no grupo escolhido;
- Fatores não comuns a todos, mas apenas a alguns subgrupos;
- Fatores únicos em caso específico dentro das organizações.

A técnica para a recolha de dados foi de índole predominantemente quantitativa com recurso, por um lado, às informações estatísticas secundárias produzidas pelos serviços de recursos humanos e direções de planeamento, orçamento e gestão da Administração Pública – direta, indireta, local – e no Sector Empresarial do Estado. Por outro, foram produzidos dados primários através da aplicação de um questionário estruturado.

Trata-se do primeiro estudo desta natureza realizado pelo ICIEG com vista a produzir uma radiografia atualizada do perfil de género na Administração Pública e no Setor Empresarial do Estado. O estudo propicia não somente informações desagregadas por género, mas também identifica os principais ganhos e desafios em matéria de igualdade e equidade de género, no sentido de garantir nas diferentes administrações um ambiente mais favorável à presença efetiva de mulheres em todos os setores e níveis hierárquicos.

A sua operacionalização foi programada em duas etapas, sendo uma primeira em que se fez a sistematização dos dados/informação, por saturação, com vista à constituição de uma base de dados global que permite traçar um perfil de género com desagregação por sexo, idade, nível de instrução, categoria profissional, área de formação, formas de vínculo, tempo de serviço, distribuição de pessoal por tipo de quadro e natureza dos cargos.

Esta etapa foi iniciada em dezembro de 2021, com a previsão de duração de duas semanas. Mas este período foi alargado para quase três meses devido a inúmeros problemas encontrados, entre os quais se destacam: (i) inexistência de dados sistematizados que permitissem às instituições responderem a solicitação efetuada em tempo oportuno; (ii) informação incompleta e de baixa qualidade, sobretudo a nível das autarquias; (iii) baixa cultura de partilha de dados/informação.

Neste sentido, foi possível compilar informações de 80% do universo das instituições mapeadas (95). Importa realçar que os dados compilados abrangem a totalidade dos serviços da Administração direta, com 92% da indireta (agências, institutos e fundos autónomos), 86% das autarquias locais e 50% do Sector Empresarial do Estado. Esta recolha permitiu integrar informações dos anos de 2018, 2019 e 2020 (ver Quadro 1), possibilitando assim ter uma base para determinar a tendência observada nas diferentes administrações e avaliar os principais indicadores propostos no quadro deste estudo, elementos que serão analisados de forma mais aprofundada no Capítulo 3.



### Quadro 1- Quadro evolutivo de funcionários(as) públicos por natureza da administração, segundo sexo

Administração	2018		Total	2019		Total	2020		Total	%
	F	M		F	M		F	M		
Administração Pública indireta-API	871	1071	1942	964	1217	2181	993	1244	2237	8,3%
Administração Pública Direta- APD	7725	6714	14439	8280	7102	15382	8270	6884	15154	56,2%
Sector Empresarial do Estado - SEE	628	1974	2602	640	1977	2617	648	2000	2648	9,8%
Administração Pública Local - APL	2855	3365	6220	3057	3522	6579	3224	3695	6919	25,7%
<b>Total Geral</b>	<b>12079</b>	<b>13124</b>	<b>25203</b>	<b>12941</b>	<b>13818</b>	<b>26759</b>	<b>13135</b>	<b>13823</b>	<b>26958</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados compilados no quadro do estudo

Em termos absolutos, o estudo tem como base empírica uma população em torno de 27 mil funcionários(as) resultantes de informações fornecidas por 76 instituições públicas que aderiram em função das suas capacidades de resposta e organização de informação (ver Quadro 23 em anexo).

Após a conclusão da primeira fase, em meados de fevereiro de 2022, e a obtenção da autorização da CNPD<sup>1</sup>, foram iniciadas as atividades da segunda, que consistiram na aplicação de um inquérito a uma amostra representativa dos(as) funcionários(as) públicos de 1660 indivíduos proporcionalmente selecionados, tendo em consideração as seguintes variáveis: administração a que pertencem, sexo, idade, estado civil.

A ferramenta metodológica utilizada nesta fase consistiu, portanto, na aplicação de questionário estruturado, com elevado controlo de qualidade, quer no decurso de sua aplicação quer no tratamento dos dados recolhidos.

O referido questionário engloba as seguintes dimensões, a saber:

- 1) **Caracterização sociodemográfica** dos inquiridos mediante a descrição de indicadores, tais como: género, faixa etária, estado civil, nível de instrução, áreas de formação, número de integrantes do agregado familiar, número de filhos, número de dependentes menores de 18 anos, número de dependentes maiores de 65 anos e número de dependentes com deficiência permanente no agregado familiar;
- 2) **Caracterização socioprofissional**, integrando variáveis como a profissão, cargo/função que ocupa, categoria de enquadramento profissional e o vínculo de enquadramento na administração.
- 3) **Dimensão autoapreciação sobre a situação profissional**, visando conhecer a apreciação dos(as) funcionários(as) quanto à sua disponibilidade para assunção de cargos públicos.

<sup>1</sup> Autorização /32/CNPD entregue a empresa no dia de 14 de fevereiro.

- 4) **Dimensão “política e prática de conciliação de trabalho/família”**, visando conhecer a avaliação dos(as) funcionários(as) quanto à sua capacidade de conciliar a situação laboral com a vida privada, apreciação relativa à existência e avaliação de medidas que permitem conciliar o trabalho profissional com a vida privada /familiar na instituição.
- 5) Indicação de medidas para promover a igualdade e a equidade de género na instituição.

Para a mensuração das dimensões de avaliação dos(as) funcionários(as) foi utilizada a escala de Likert<sup>2</sup>, em particular, com gradação de valoração de sete pontos, sendo 1 correspondente ao menor nível de importância e 7 ao maior.

Cabe destacar que esta etapa decorreu dentro da normalidade, sendo o inquérito aplicado por 12 inquiridores(as) devidamente capacitados(as), tendo decorrido de 17 de fevereiro a 3 de março de 2022. O questionário foi aplicado, tanto de forma presencial (*face to face*) como via telefone, com o devido consentimento do(a) inquirido(a) (em anexo).

Igualmente, nos casos devidamente autorizados e acordados com as instituições, o inquérito foi preenchido de forma direta pelos(as) funcionários(as) (1/3 dos questionários). O recurso à modalidade de entrevista via telefone, que incidiu sobre aproximadamente 50% dos inquiridos, prende-se com o fato de muitos(as), ao serem abordados(as), terem alegado falta de disponibilidade de tempo para responder às perguntas. Apesar disto, importa destacar que houve uma boa adesão ao estudo. A taxa estimada de recusa foi inferior a 2%, tendo estes sido, entretanto, substituídos aleatoriamente por outros(as) que se disponibilizaram em participar do inquérito.

A margem de erro máxima associada é de +/- 5%, com um nível de confiança de 95%. A amostra foi calculada com base em técnicas de amostragem numa população finita, ou seja, com uma população/universo muito pequena. A mesma foi dimensionada de modo independente para cada uma das administrações públicas (direta, indireta, local) e no Sector Empresarial do Estado.

O tratamento de dados foi feito com recurso a uma base específica para o efeito ligada a um formulário *online*, o que facilitou todo tratamento e produção deste relatório. Para análises de dados utilizou-se o *Excel*, *SPSS* e o *PowerBI*.

---

<sup>2</sup> A escala Likert ou escala de Likert é um tipo de escala de resposta psicométrica usada habitualmente em questionários, sendo mais aplicada em pesquisas de opinião. Ao responderem a um questionário baseado nesta escala, os inquiridos especificam seu nível de concordância com uma afirmação. Esta escala tem seu nome devido à publicação de um relatório explicando seu uso por Rensis Likert.

O instrumento de pesquisa utilizado – Escala de Satisfação – foi submetido à análise de confiabilidade. A técnica estatística aplicada foi o coeficiente *alfa* ( $\alpha$ ) de *Cronbach*, que mensura a consistência interna das dimensões e suas variáveis intervalares que compõem o instrumento aplicado numa pesquisa. Um valor elevado de *alfa* ( $\alpha$ ) é constantemente usado como confirmação de que os *itens* estão relacionados com os objetivos pretendidos.

Ao analisar o nível de confiabilidade dos resultados obtidos pelos questionários, a partir do valor do coeficiente ( $\alpha$  de *Cronbach*), obteve-se o resultado de 0,85%, resultado considerado alto, proporcionando a veracidade interna das dimensões e das variáveis mensuradas no quadro deste estudo.

O mesmo encerra quatro capítulos. No primeiro, **Evocação do Contexto e Questões Teóricas e Conceituais sobre Igualdade de Género**, faz-se um breve balanço da igualdade de género em Cabo Verde e apresenta-se os conceitos operacionais que enformam a análise do material empírico recolhido. No segundo capítulo intitulado **Orientações Políticas Nacionais e Internacionais em matéria de Igualdade e Equidade de Género**, apresenta-se as principais orientações políticas nacionais no domínio da igualdade de género e, bem assim, as diretrizes internacionais resultantes das convenções e protocolos de que o país é signatário. Além disso, coteja-se as principais lições das boas práticas internacionais resultantes de estudo de caso em todos os continentes. No terceiro capítulo denominado **Radiografia sobre perfil de género na Administração Pública Direta e Indireta, Local e no Sector Empresarial do Estado**, apresenta-se uma caracterização geral dos(as) funcionários(as) da Administração Pública Direta, Indireta, Local e do Sector Empresarial do Estado em termos sociodemográficos, dimensão profissional, políticas e práticas de conciliação trabalho/família e auto e heterorepresentação sobre cargos de direção. No quarto capítulo, **Principais Progressos e desafios e desafios em matéria de igualdade e equidade de género**, analisa-se os avanços e os desafios que ainda prevalecem em termos de igualdade de género nas diferentes administrações.

### **Limites do Estudo**

O estudo sobre perfil de género da Administração Pública (central e local) e no Setor Empresarial do Estado permite um escrutínio aprofundado da participação dos homens e das mulheres nos diversos serviços do setor público administrativo e empresarial do Estado, sobretudo no que diz respeito ao tempo de trabalho, à forma de vínculo, à área de formação, à

categoria profissional, à conciliação da atividade laboral com a vida familiar. Outrossim, examina o acesso aos diversos tipos de quadro (carreira, pessoal dirigente – superior e intermédio – e quadro especial), bem como a auto e hétero representação sobre aptidão para o exercício de cargos de direção.

Todavia, no âmbito deste estudo, dada à sua abrangência e à diversidade das formas de acesso e desenvolvimento profissional vigentes, quer na Administração Pública (central e local) quer no Setor Empresarial do Estado, não foi possível a realização de uma análise mais fina que possibilitasse a descrição das potenciais desigualdades entre homens e mulheres, sobretudo no que diz respeito ao regime na carreira a que se encontram vinculados(as), ao desenvolvimento profissional e à remuneração/subsídios.

## Capítulo 1- Evocação do Contexto e Questões Teóricas e Conceituais sobre Igualdade de Género

### 1.1. Participação na esfera político-administrativa

Nas últimas duas décadas, em Cabo Verde, a atuação da mulher na esfera pública apresenta progressos significativos. Desde a independência e, especialmente, com a institucionalização do regime democrático, em 1991, é notória a participação feminina nos cargos político-administrativos. Esse crescente aumento de número de mulheres, sobretudo nos postos de direção intermédia e superior, tem provocado profundas alterações na dinâmica tradicional das relações de género na esfera político-administrativa estatal.

Nas duas últimas legislaturas – 2011 a 2015 e 2016 a 2021 – denota-se uma maior promoção de políticas de igualdade de género, medida que vem repercutindo de forma positiva numa maior representação feminina em espaços decisórios de exercício do poder. Em 2011, 40% das pastas governamentais estavam a cargo de mulheres, chegando a 55%, em 2015 (Instituto Nacional de Estatística, 2016, p. 296). O mesmo efeito fez-se registar nas demais funções decisórias.

Na Administração Pública, onde os postos são ocupados na sua maioria por funcionários(as) do sexo masculino (Furtado, 2007), passou a haver significativa atuação feminina, até mesmo em atribuições de topo. A título ilustrativo, destaca-se o cargo de Diretor de Gabinete, sendo predominantemente ocupado por mulheres (Silva, 2012). Com efeito, essas conquistas revelam progressos na representação das mulheres nos órgãos eletivos de poder, na ascensão profissional e na conquista de espaços. Entretanto, apesar dos crescentes avanços, é possível pontuar padrões de diferenciação de género na divisão hierárquica de cargos. Ao nível das esferas decisórias do exercício do poder, constata-se uma menor presença feminina à medida que aumentam os cargos de liderança, evidenciando uma sub-representação delas nestas funções.

A mesma tendência prevalecia no acesso aos altos cargos nas estruturas da Administração Pública Central. Os estudos de Semedo (2012) e Gonçalves (2012) demonstram que entre 2006 e 2011 os cargos de diretor-geral e diretor de serviço eram ocupados maioritariamente por indivíduos de sexo masculino. Outrossim, a nível do Setor Empresarial do Estado, os dados coligidos por Barros (2011) apontam que entre 1975 e 2008, no universo das empresas

analisadas,<sup>3</sup> a figura feminina constituía-se numa espécie de “intrusa”, num meio quase exclusivamente masculino (98%).

Em suma, os dados preliminares em relação ao recrutamento dos altos dirigentes das empresas públicas apontavam para uma grande diferenciação do perfil de recrutamento em relação à Administração Pública (direta e indireta). Assim, é bem provável que o recrutamento para a cúpula do sector empresarial excluía, em geral, as mulheres, uma vez que estas, historicamente, dispunham de menor volume de capital político e, conseqüentemente, estimava-se que ofereciam menores garantias previsíveis de lealdade e de retorno político em relação ao investimento político-partidário (Barros, 2012). A nível do poder local e das associações comunitárias de base tem-se que estes são domínios onde as mulheres estão menos representadas (Instituto Nacional de Estatística, 2016).

Além disso, as informações constantes no balanço social da Administração Pública (2016) apontam que ainda subsistem disparidades em termos de género a favor dos homens na distribuição de cargos dirigentes. Tais instâncias hierárquicas revelam desequilíbrios cujas raízes emergem das diferentes formas de organização das relações sociais, tendo os homens uma presença hegemónica na esfera pública/política, enquanto as mulheres são relegadas para a esfera privada/doméstica.

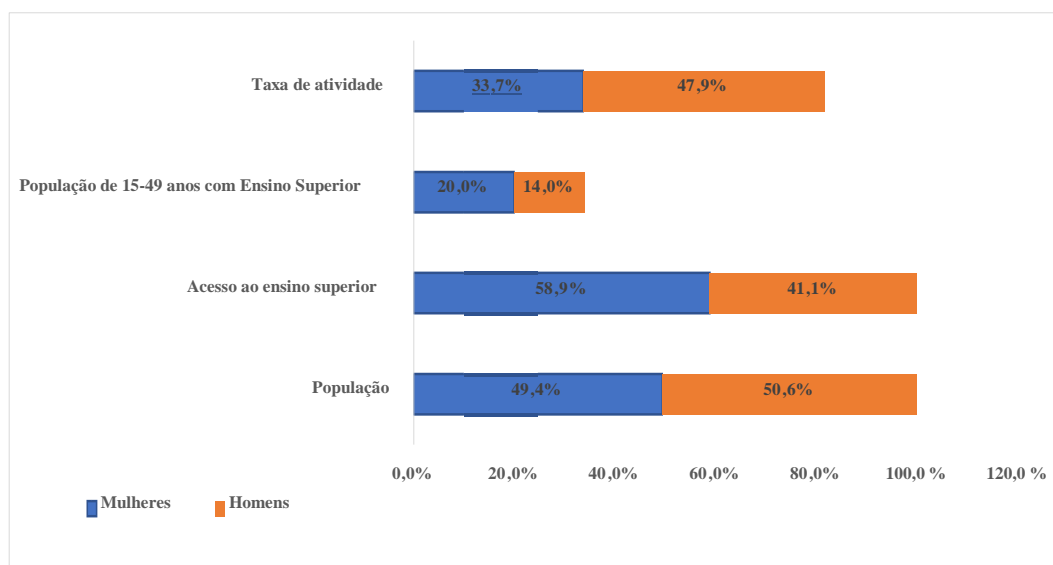
A divisão social dos espaços público/privado, baseada na diferenciação sexual, não instituiu apenas papéis sociais no horizonte das expectativas das atribuições masculinas e femininas. Em função disso, a crescente inserção feminina nos espaços político-administrativos enfrentou práticas discriminatórias geradoras de segregação ocupacional com efeitos no acesso, permanência e ascensão aos níveis mais altos de setores laborais (Steil, 1999; Vaz, 2013).

Os dados publicados pelo INE e pelo Ministério da Educação revelam que embora a performance escolar das mulheres em matéria de acesso ao Ensino Superior e titulação académica sejam superiores à dos homens, a taxa de atividade feminina no mercado de emprego é 14 pontos percentuais inferior à dos homens.

---

<sup>3</sup> ASA, ENAPOR, ENACOL, CABNAVE, ELECTRA, BCV/BCA, CTT/TELECOM, TACV, EMPA, IFH

Gráfico 1- Indicadores demográfico, atividade económica e acesso ao Ensino Superior



Fonte: Dados adaptados do INE e ME - 2018

Em virtude da desigualdade entre homens e mulheres, sobretudo no acesso ao mercado de trabalho público e privado, torna-se cada vez mais urgente a adoção de estratégias transformadoras e a readequação de arranjos que promovam alternativas de integração e igualdade participativa em todos os âmbitos.

### 1.2 Abordagem de género como categoria analítica: considerações conceituais

O termo género, enquanto produção teórica, foi desenvolvido nos anos 70 pelas estudiosas feministas americanas. De acordo com a historiadora Scottt (1995), estas buscavam explicar as desigualdades e a construção hierárquica das relações entre homens e mulheres. Além disso, estas últimas procuravam tornar visíveis as suas histórias e validar um campo próprio de estudos.

O primeiro passo nessa direção foi desvincular das suas análises o determinismo biológico, isto é, desnaturalizar a diferença sexual como causa das desigualdades. Com o intuito de dar maior credibilidade aos estudos, o termo “género” é então introduzido para designar as relações sociais entre homens e mulheres. Neste sentido, o termo assume-se como mais despretensioso e alude a uma maior objetividade do que a categoria mulher, já que o seu emprego não comunica de forma imperativa um posicionamento, nem sobre a desigualdade nem sobre o poder. O termo “género” é utilizado para designar a organização social das relações entre os sexos.

Na prática, os primeiros estudos sobre gênero versavam apenas sobre histórias de mulheres, quer dizer, das coisas das mulheres no domínio privado. Conforme destaca Scott (1995), isso deu-se numa época em que ainda a produção teórica apenas descrevia as construções culturais individuais de homens e mulheres sem as inserir numa dimensão relacional. Por outras palavras, não questionava os determinantes destas construções, tão pouco explicava a forma pela qual se operavam e sequer fazia menção à posição de desigualdade/poder. Desse modo, o gênero constituía apenas um conceito descritivo que tratava de coisas de mulheres e, portanto, sem poder analítico.

Tal tendência de estudos foi criticada pelo direcionamento que resultaria não somente no isolamento das mulheres, mas principalmente na marginalização de suas histórias. A reciprocidade relacional no qual homens e mulheres são definidos opõe-se à ótica da análise de gênero de modo separado. Pois, encerrar no mundo feminino “em oposição ao que realmente importa à história, que é o domínio público da existência”, concorre para a separação dos sexos (Torrão, 2005, p. 131). Como observa Natalie Davis (1975<sup>4</sup>), “deveríamos nos interessar pela história tanto dos homens como das mulheres [...] nosso objetivo é descobrir o leque de papéis e de simbolismos sexuais nas diferentes sociedades e períodos, é encontrar qual era o seu sentido e como eles funcionavam para manter a ordem social ou para mudá-la” (Scott, 1995, p. 72).

De forma resumida, emergiram três modelos explicativos das desigualdades entre homens e mulheres que, segundo Scott (1995), partem: do sistema patriarcal (de dominação masculina); da tradição marxista (que se baseia na estrutura económica) e, por último, do fundamento de duas correntes, o pós-estruturalismo francês (que aborda linguagem como ordem simbólica) e a teoria anglo-americana (que respalda na interação e experiência concreta).

Todavia, nenhuma das abordagens supramencionadas atenderam de maneira satisfatórias a teorização de análise de gênero. Isso porque todas elas tendem a universalizar as categorias e as relações entre o masculino e o feminino. Nas conclusões de Scott (Idem), o que faltava era associar o gênero ao sistema de relações sociais.

No dizer dela, assim se explica:

De fato, algumas destas teorias construíram sua lógica a partir das analogias com a oposição entre masculino/feminino, outras reconheceram uma “questão feminina”,

---

<sup>4</sup> Natalie Zemon Davis, “Women’s History in Transition: The European Case”, *Feminist Studies* (975-76) 3 : 90.



outras ainda se preocuparam com a formulação da identidade sexual subjetiva, mas o Género, como uma forma de falar sobre sistemas de relações sociais ou sexuais não tinha aparecido. Esta falta poderia explicar em parte a dificuldade que tiveram as feministas contemporâneas de incorporar o termo "Género" às abordagens teóricas existentes e de convencer os adeptos de uma ou outra escola teórica de que o Género fazia parte de seu vocabulário (Scott, 1995, p. 85).

Assim, Scott (1995) propõe uma nova reformulação de género como categoria de análise explicativa de mudança histórica. Ela historiciza o conceito de género, partindo da desconstrução do carácter fixo de diferença sexual na busca de compreender o significado das múltiplas formas de interação social. Nisto, salienta a autora para a necessidade de leitura dos códigos da organização social e do próprio sujeito individual a fim de compreender como funciona o género dentro dos limites socialmente estabelecidos. Com base nestes aspetos, ela propõe a definição de género composta por duas preposições que atuam mutuamente: "(1) o Género é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o Género é uma forma primária de dar significado às relações de poder" (Scott, 1995, p. 86).

Na primeira parte da definição, a autora incorpora quatro elementos dos quais constituem as relações de género: os símbolos culturais que representam os sexos; os conceitos normativos que interpretam os significados; as conceções políticas e institucionais que legitimam e fixam tais significados; e a identidade subjetiva que é formada por meio de todos eles. Esses elementos dão diretrizes para pensar não só a ação de género nas relações sociais, como também na política, na economia nas instituições, isto é, na organização concreta e simbólica de toda a vida social. Por conseguinte, é na interação dessa construção que emerge o meio pelo qual se articula o poder, na medida em que as relações operam, e este processo se refere à segunda parte da sua definição.

A abordagem de género como categoria analítica possibilita a compreensão das complexas formas de interação humana e delas extrai os seus significados em torno das dimensões de poder, imbricadas aos atributos de género. Isto inclui também descodificar os sentidos que estão na base da construção relacional que emerge das relações sociais intra e entre sexos. É precisamente pela problematização dessas dimensões que a abordagem de uso do termo "género" como categoria de análise difere da perspectiva descritiva do uso de género, e é desta forma que buscamos analisar "género", isto é, considerando o conceito apresentado por Scott (Idem).

### **1.2.1 Constituição das relações sociais: diferenças, desigualdades e assimetrias**

Ao longo da história é possível constatar certas marcas sociais que categorizam homens e mulheres em diferentes posições na sociedade. Nota-se, por exemplo, que historicamente os primeiros dominaram o espaço público, o poder e a política, enquanto estas últimas o espaço privado doméstico, o cuidado da família e do lar. Mesmo atualmente é possível observar indícios desse desenho social. Basta observar, por exemplo, o delineamento do perfil de gênero no acesso às instâncias hierárquicas, no exercício de poder, na disparidade salarial, para constatar padrões de diferenciação entre ambos (Cavazotte, Oliveira & Miranda, 2010; Madalozzo, 2011).

Segundo as explicações da literatura especializada, a dicotomização dos espaços sociais é resultado dos desdobramentos cujas raízes decorrem da construção dos modelos femininos e masculinos (Okin, 2008). Referem-se aos elementos descritivos e normativos do ser homem e do ser mulher e da maneira como estes devem apresentar-se na sociedade (Díaz, 1998).

Por detrás desta lógica estão as estruturas das relações que constroem e redefinem os comportamentos, os papéis e as expectativas sociais referentes à anatomia de cada sexo. E ancorado neste último aspeto, sustenta-se todo um mecanismo que não só classifica, mas também, institucionaliza e estrutura a diferenciação de gênero (Scott, 1990, Medina, 2010; Okin, 2008; Santos, 2010).

As demarcações históricas resultantes de papéis socialmente atribuídos a masculinos e/ou femininos têm apresentado assimetrias no quadro das relações sociais de gênero, pois, a divisão universal dos papéis segundo os corpos anatómicos teve como resultado a subalternização feminina. Isso é notório pela diferença da valorização na forma de ser masculino face ao ser feminino, prescrita sob estereótipos de um homem modelo, racional e forte em contraponto com a mulher sentimental, fraca e inferior (Beauvoir, 1970; Castillo, 2014; Brescoll, 2016; Ellemers, 2018). A diferença constitui uma hierarquização quando no seio dela há valorização de atribuições de maior valor (aos homens) e de menor valor (às mulheres). Quando isso ocorre gera desigualdades e assimetrias nas relações de gênero.

Neste ponto, Hirata e Kergoat (2010), demonstram que com base da dicotomia dos espaços sociais constituem-se dois princípios fundamentais: a separação e a hierarquia. O primeiro refere-se a trabalhos próprios de masculinos e de femininos e o segundo tem a ver com a validação destes últimos, isto é, o trabalho dos primeiros vale muito mais do que o dos segundos. Na verdade, se se observar a um nível maior de profundidade percebe-se que para além da dicotomia dos espaços

tomar a dupla forma – público/privado – a ideologia naturalista triunfa também na divisão sexual do trabalho.

Com efeito, o ordenamento de tais princípios reforça e impõe restrições às mulheres, restrições essas manifestadas principalmente no acesso desigual ao trabalho, nas barreiras a posições de liderança, na disparidade salarial, no impasse em permanecer nos espaços públicos/políticos (Brabo, 2009). Sob tais condições, Santos e Oliveira (2010, p. 12) alegam que se instiga “a prevalência de indivíduos despotencializados em sua criatividade, em sua capacidade reflexiva, reproduzindo práticas que reiteram processos de alienação e de subalternidade”, particularmente do sujeito feminino. Isso na medida em que os indivíduos foram posicionados em extremidades sociais desiguais, dicotômicas e hierarquizadas (Facio, 2009).

É justamente no cerne dessa configuração que o gênero, enquanto categoria de análise, ajuda a compreender que a desigualdade é social, construída, imposta e que, portanto, precisa ser desconstruída e desnaturalizada. Só assim é possível combater os desequilíbrios e as assimetrias que emergem das frestas das interações de gênero e, a partir de uma nova condição, alcançar a igualdade entre os gêneros.

### **1.2.2. Igualdade de Gênero**

Compreende-se a igualdade como “um fenômeno sócio-estrutural e que, portanto, inclui todas as formas de diferença estrutural que afetam um sujeito enquanto membro das diferentes categorias sociais a que pertence” tal como a classe, a sexualidade e, nomeadamente, o gênero (Medina, 2010, p. 338).

A construção da igualdade entre os sexos, também conhecida como igualdade de gênero, tem em vista a igualdade de direitos, deveres e de oportunidades sem quaisquer restrições. Num sentido mais amplo, esta noção – a de igualdade entre os sexos/igualdade de gênero – compreende a constituição da equidade em todas as dimensões das relações sociais, tendo como um dos seus desdobramentos a articulação de mecanismos de reconhecimento das diferenças de relações entre sujeitos na vida social.

Recorda-se, neste contexto, que os estudos feministas se organizaram em busca de estratégias de superação da subalternidade e das práticas de violação de direitos da mulher, com o

propósito de alcançar a igualdade entre homens e mulheres. Ademais, o pensamento feminista é sustentado pela “reflexão crítica sobre a dualidade entre a esfera pública e a esfera privada” (Miguel e Biroli, 2014, p. 31) e defende que a construção de uma sociedade justa e democrática só se faz possível quando entendemos que não é possível deslocar a esfera política da vida social e a vida pública da vida privada.

Portanto, a busca pela igualdade de gênero não se traduz pela negação da diferença e da diversidade de homens e mulheres. Pelo contrário, significa admitir que as necessidades específicas de cada um nem sempre são iguais, embora devam ser reconhecidas com igual valor social, perante a sociedade e o Estado. Como já dizia Santos, “as pessoas e os grupos sociais têm o direito a ser iguais quando a diferença os inferioriza, e o direito a ser diferentes quando a igualdade os descaracteriza” (1997, p.97). Neste sentido, são necessárias ações que corrijam tais desequilíbrios de gênero, favoreçam a construção de uma nova sociabilidade, e isso implica, necessariamente, a proteção do princípio da igualdade.

A perspectiva dos Direitos Humanos postula a igualdade como um valor estabelecido diante da diversidade humana e, como tal, é um direito autónomo assegurado pelos instrumentos legais (Faccio). Para isso, é necessário criar medidas, tais como instituições, e introduzir procedimentos que possibilitem a distribuição de recursos a fim de se cumprir os benefícios dos direitos assegurados. Num e noutro caso, implica investimentos nas estratégias de supressão da subalternidade das mulheres e das práticas de violação de seus direitos, por forma a garantir a igualdade.

Na esfera política, as estratégias para o alcance da igualdade têm sido conseguidas através das ações afirmativas em favor das mulheres. As chamadas “políticas de presença” (Phillips, 2001) – que se refere ao estabelecimento de leis que visam incentivar a presença das mulheres em centros decisórios garantindo um número mínimo delas nas listas de candidaturas ou até mesmo nos assentos nos parlamentos e em instâncias dos poderes executivo e judiciário – têm sido usadas como medidas para promover a igualdade no acesso a cargos no Estado. A implementação de políticas de quotas voluntárias dirigidas às mulheres é um exemplo disso. Trata-se de uma medida positiva adotada em muitos países (Dahlerup, 2008; Krook & Lovenduski, 2009), incluído em Cabo Verde, sendo que aqui essa medida se faz valer através da Lei da Paridade, aprovada em 2019.

Outro mecanismo adotado é o da paridade de género na política. Esta constitui uma medida permanente na atividade política destinada a promover uma representação igualitária entre homens e mulheres. Uma representação paritária não se refere meramente à questão numérica, “trata-se, sobretudo, de um estado qualitativo: ser igual, estar em igualdade com os outros, interagir com os outros em pé de igualdade; algo que os números não podem garantir”, conforme aponta Fraser, (2011, p. 624).

Igualmente, outra grande iniciativa a considerar é a incorporação da questão de género na agenda das políticas públicas do Estado. Além de ser uma estratégia potencialmente capaz de reduzir as desigualdades, reflete, por sua vez, o reconhecimento de que os sujeitos não são iguais e, como tal, não devem ser tratados como se o fossem. A implementação de políticas públicas com foco no género abre, pois, espaço para atender às demandas de mulheres nas mais diversas áreas, tanto na esfera político-administrativa como no âmbito económico, cultural etc.

Nessa perspetiva, evidentemente que nas últimas décadas as mulheres conquistaram espaços no mercado laboral, aumentaram a sua participação na política, alçaram posições hierárquicas de poder e/ou organizacionais. No entanto, esses avanços alcançados ocorrem num contexto em que ainda subsistem obstáculos em desfavor delas, pois, deparam com uma estrutura de poder que estabelece limites e restrições a cada tentativa de mudanças nos padrões de género.

A manifestação dessas barreiras expressa-se através da segregação ocupacional de género no mercado de trabalho. Esta pode ser observada em duas dimensões: horizontal (a dimensão da separação) e vertical (dimensão hierárquica). A segregação horizontal baseia-se no princípio da separação de trabalhos específicos para homens e para mulheres, tendo por base os códigos e os valores culturais que gerem papéis e as tendências masculinas e femininas. A internalização dessas normas leva as mulheres a atuarem mais em áreas relacionadas ao que normalmente evoca o papel feminino, tais como as do professorado, da enfermagem, cuidados etc. Em contrapartida, os homens atuam em cargos diversos. Por detrás destas escolhas estão os mecanismos que segmentam as escolhas de carreiras marcadamente por género (Olinto, 2011; Saboya, 2013):

La relevancia social de este hecho, en términos tanto de prestigio social como de estabilidad en el empleo, radica en que esta elección no es una cuestión baladí, la elección es consecuencia de una socialización generizada que perpetúa la posición de privilegio de los hombres, en tanto que ellos se forman mayormente para acceder a puestos donde están hoy los principales yacimientos de empleo: aquéllos relacionados con las nuevas tecnologías. Además, estos perfiles de formación y empleabilidad de

mujeres y hombres contribuyen a reproducir, igualmente, la división sexual del trabajo tradicional (Medina, 2010, p. 390).

A segregação hierárquica (dimensão vertical) é um fenômeno que fixa a desigualdade na ocupação de cargos no sentido vertical de ascendência. Trata-se de barreiras invisíveis que condicionam preferencialmente as mulheres nos mais variados campos de trabalho. Pode ser observada pela sua estagnação nas suas carreiras em relação à ascensão dos homens. Isso é mais notório, sobretudo nos cargos de maior prestígio e poder. Os estudos têm caracterizado essa dificuldade de ascensão através das categorias “*glass ceiling*” (teto de vidro) ou *glass wall* (parede de vidro).

O primeiro (*glass ceiling*) refere-se às barreiras invisíveis impostas às mulheres no acesso a posições de liderança (Corrêa, 2010; Vaz, 2013), levando-as à situação de desvantagem profissional, tendo em conta as situações de recusa de contrato ou promoção por motivo da gravidez (Kuper, 2015; Madalozzo & Blofield 2017). Tal situação tem como efeito, quando não as exclui, o conflito entre trabalho e família, a discriminação salarial. Esse fenômeno indica a existência de mecanismos que atuam na rigidez e no fechamento da estrutura das hierarquias organizacionais que bloqueiam as mulheres aos altos cargos (Cappellin, 2008, p. 96). Por isso, o teto de vidro é conhecido também como segregação hierárquica de género.

O segundo *glass wall* (parede de vidro) traduz a divisão sexual dos papéis laborais. Para Daniela Vaz, esta divisão social e sexual tradicional do trabalho permanece devido à “interiorização dos papéis de esposa e de mãe, da autolimitação nas escolhas profissionais, da prioridade atribuída à carreira do cônjuge e dos mecanismos de exclusão que enfrentam nas empresas” (Vaz, 2013, p. 770).

Também, estão ainda presentes outras formas de barreiras mais sutis, correlatas ao do teto de vidro, que dificultam a ascensão da mulher. Na verdade, mesmo quando elas ultrapassam o teto e a parede de vidro, correm o risco de cair em um “*glass cliff*” (penhasco ou precipício de vidro), já que muitas vezes, acaso sejam promovidas, são-no a posições de liderança em situações de precariedade que apresenta maior risco de fracasso (Macarie & Moldovon, 2012).

Além do mais, as mulheres sofrem ainda com o efeito *Glass escalator* ou *the galss elevator* (escada rolante de vidro) que dá aos homens o privilégio de terem um tratamento melhor no contexto laboral. Ou seja, refere-se à possibilidade de estes receberem promoções e ascenderem

mais rapidamente quando executam profissões consideradas femininas. Outra situação que pode ocorrer é a de estarem sujeitas a discriminações ao longo das suas carreiras, em clara dificuldade de avançarem para níveis hierárquicos mais elevados, facto conhecido como o “efeito tesoura” (Márcia Barbosa, 2005).

Portanto, a compreensão da segregação por meio destas dimensões permite perceber como se perpetuam as desigualdades pela ativação desses mecanismos. Neste sentido, a busca por igualdade nas relações de género “está para além da equidade entre masculino e feminino, ou mesmo da de um novo papel para a mulher na sociedade” (Santos & Oliveira, 2010, p. 13).

Em primeiro lugar, “implica em considerar que as significações atribuídas ao feminino e ao masculino são desenvolvidas nas interfaces de relações sociais mais amplas” (Cisne, 2004, p. 116) advindas das dimensões do poder sob o qual o género é fundado. Isto porque as relações sociais entre homens e mulheres são relações de poder, posições onde os primeiros ocupam posições de comando e as segundas de obediência. Daí que a efetivação da igualdade de género passe pela eliminação de preconceitos, estereótipos e sexismos na linguagem, com vista à desestruturação das relações de subordinação.

Dessa feita, as ações sensíveis de género devem ser direcionadas à transversalização, com vista a promover a igualdade e a equidade de ambos os sexos e assim proporcionar também a presença efetiva de mulheres em todos os setores da vida social. Deste ponto de vista, é necessário garantir a qualidade da sua presença em todos os postos governamentais, da administração pública e organizacionais, por meio de ações que visam superar barreiras sociais, políticas, organizacionais e culturais para que a igualdade se faça presente entre ambos os géneros.

Para isso é necessário que todos se envolvam e que o próprio Estado se empenhe ativamente na eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. Isto conduz necessariamente à compreensão do direito à igualdade, composto por três princípios, a saber: (i) o princípio da não discriminação; (ii) o princípio da responsabilidade do Estado e (iii) o princípio da igualdade de resultados (Faccio, 2009). Nesse sentido, as ações afirmativas devem ser compreendidas não somente pelo prisma retrospectivo – no sentido de aliviar a carga de um passado discriminatório – mas também prospetivo – com vista a fomentar a transformação social, criando uma nova realidade (Piovesan 2009, p. 199).

Daí a importância de problematizar a tendência da configuração de gênero – enquanto enquadramento de comportamento entre homens e mulheres nas suas relações sociais – que reside justamente na possibilidade de debelar práticas que promovem assimetrias, bem como os desafios decorrentes dessa configuração imposta pelos padrões de gênero.



## Capítulo 2 – Orientações Políticas Nacionais e Internacionais em matéria de Igualdade e Equidade de Género

### 2.1. Orientações Políticas Nacionais em matéria de Igualdade de Género

A inclusão da perspetiva de género nas políticas públicas tem em vista a conquista de espaços nas interações sociais entre homens e mulheres, espaços esses nos quais emergem relações de poder assimétricas. Neste sentido é necessário a adoção de ações que corrijam tais desequilíbrios de género, por forma a proteger o princípio da igualdade.

A igualdade é um princípio universal de direito assegurado a todos. Em Cabo Verde a Constituição reconhece-a a todos os cidadãos, independentemente da ideologia política ou religiosa, da situação social, económica, da condição de género. Atribui ao Estado a responsabilidade de assegurar a igualdade de oportunidade entre todos, seja qual for a natureza (artigo 7º).

No que tange às questões da igualdade de género, as atribuições são mais específicas. Assim, o número 4º do artigo 1º dispõe que o Estado criará “progressivamente as condições indispensáveis à remoção de todos os obstáculos que possam impedir o pleno desenvolvimento da pessoa humana e limitar a igualdade dos cidadãos e a efetiva participação destes na organização política, económica, social e cultural do Estado e da sociedade cabo-verdiana”.

O Estado de Cabo Verde assume compromisso na promoção da igualdade de género que se materializa através das opções de medidas de políticas insertas no Programa do Governo, Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS), Plano Nacional de Igualdade de Género (PNIG), entre outras estratégias mais específicas.

O Governo pretende, no decorrer da legislatura 2021-2025, executar importantes medidas de reforço às ações sensíveis de género sintonizadas com as grandes tendências e prioridades mundiais sobre a igualdade e equidade. De entre as prioridades definidas no Programa do Governo<sup>5</sup> figuram “Mais Igualdade, Equidade de género e Inclusão”, com vista a debelar a desigualdade de género e reduzir as assimetrias regionais” (pp 36-7).

Neste sentido, o Governo visa reforçar a transversalidade nas políticas de promoção da igualdade de género, nomeadamente através do princípio de diferenciação positiva a favor das

---

<sup>5</sup> Programa do VIII Governo Constitucional da II República de Cabo Verde 2021 - 2025

mulheres, seu empoderamento económico e ações de combate à Violência Baseada no Género (VBG).

No Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS 2017-2021), apresenta-se um panorama dos principais desafios de desenvolvimento do país e fixa-se metas e estratégias de superação. O PEDS (2017-2021) assenta em quatro objetivos estruturantes do Governo, com destaque para o terceiro. Este tem na igualdade de género “uma das questões centrais para o desenvolvimento inclusivo, sendo uma pré-condição para alcançar o desenvolvimento sustentável” (PEDS 2017-2021, p. 129). Importa dizer que neste ponto, identificam-se ainda desafios desfavoráveis à plena igualdade de género em relação à autonomia económica das mulheres, à sua participação na política, na tomada de decisão e nas diversas formas de violência baseadas no género

Para ultrapassar tais desafios foram delineadas as seguintes estratégias de intervenção: 1) transversalização da abordagem de género [implementação do orçamento sensível ao género, atualização e seguimento do Observatório de Género como ferramenta do processo de transversalização]; 2) programa de atenção integral às vítimas de violência com base no género (VBG), tais como casas de abrigo, centros de apoio às vítimas, na dimensão de assistência e da segurança; 3) participação política e exercício do poder [elaboração, aprovação e implementação da Lei de Paridade no contexto político, económico e social]; 4) empoderamento económico das mulheres [economia produtiva e reprodutiva].

Em linha com os objetivos do PEDS e com as medidas políticas do Governo, está em curso o segundo Plano Nacional de Igualdade de Género (PNIG) para o horizonte 2021-2025. Trata-se de uma agenda comum para a implementação de medidas e desenvolvimento de ações que garantem a igualdade efetiva de género. O PNIG insere-se como um instrumento facilitador da implementação da estratégia do programa do Governo, reforçando de maneira mais específica a ação do país em matéria de género. O Plano tem a missão de contribuir de forma integral para a promoção da igualdade de direitos, deveres e oportunidades para homens e mulheres, mas dá enfoque ao empoderamento destas últimas.

O PNIG foi desenvolvido sob três eixos de autonomia das mulheres, a saber: autonomia económica, do corpo e na tomada de decisões. Em relação a este último eixo, o maior desafio prende-se com a eliminação das desigualdades, nomeadamente a nível de chefias de topo e

intermédias na Administração Pública, no Setor Privado e nas Organizações da Sociedade Civil.” (PNIG 2021-2025, p. 43).

Neste sentido, o PNIG propõe os seguintes objetivos estratégicos: 1) reforçar a implementação de ações promotoras de mudanças positivas no exercício do poder nos espaços privados e públicos para aprofundar a cultura democrática e a boa governação; 2) continuar, com base nos preceitos da Lei da Paridade, a promoção do aumento da participação das mulheres a nível de chefias intermédias da Administração Pública, bem como na tomada de decisão no setor privado e nas organizações da sociedade civil.

### **Quadro normativo (2017-2020).**

A igualdade de género está consagrada na Constituição da República. Paralelamente, foi elaborado um quadro legal para a sua materialização, com destaque para:

- Decreto-Lei<sup>6</sup> 47/2017 (2017), que estabelece medidas de apoio social e escolar para garantir a permanência de alunas grávidas, mães e respetivos pais, no sistema educativo;
- Decreto-Lei (2020<sup>7</sup>), que responde a critérios de discriminação positiva dos agregados chefiados por mulheres e estabelece o Rendimento Social de Inclusão;
- Lei nº 55/IX/2019<sup>8</sup>, que estabelece as bases do Orçamento do Estado. Define os princípios e as regras através da obrigatoriedade de elaboração e execução de orçamentos sensíveis ao género;
- Lei nº 68/IX/2019<sup>9</sup>, que estabelece a presença paritária de homens e mulheres nos órgãos colegiais do poder político.

Em relação à Lei da Paridade, o principal objetivo “radica na prevenção e no combate às condutas discriminatórias, em função do sexo e na promoção de políticas ativas de igualdade entre homens e mulheres, no sentido de tornar efetivos os princípios da dignidade da pessoa humana, justiça e igualdade” (Lei 68/IX/2019). Para isso, o art.º 4º do capítulo II estipula uma “representação mínima de 40% de cada um dos sexos nas listas de candidatura aos órgãos colegiais do poder político, nomeadamente, Assembleia Nacional, Câmara Municipal, Assembleia Municipal e outros órgãos supramunicipais ou inframunicipais”. O não cumprimento desta exigência implica a rejeição das listas (artº 6º).

<sup>6</sup> Decreto-Lei 47/2017, de 26 de outubro de 2017 – BO N° 62, I Série

<sup>7</sup> Decreto-Lei nº 41/2020, 2 de abril – BO N°42 I Série

<sup>8</sup> Lei de Bases do Orçamento do Estado. Lei nº 55/2019, de 31 de dezembro – BO N° 130, I Série

<sup>9</sup> I Série - NO 118 «B. O.» da República de Cabo Verde — 28 de novembro de 2019

Em relação à paridade no exercício de cargos de decisão, o capítulo III da Lei da Paridade estipula também o dever de uma representação paritária (artº 7º), o que constitui uma conquista importante para uma efetiva igualdade de género na cúpula das entidades administrativas e do Setor Empresarial do Estado.

### **O contexto institucional**

No que se refere ao quadro institucional, foi atribuído ao Ministério do Estado, da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social a incumbência de gerir a implementação das políticas que visam cumprir a igualdade de género.

Nesta perspetiva, o Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e Equidade de Género (ICIEG) é uma instituição governamental, com a finalidade de promover políticas públicas para igualdade de direitos entre homens e mulheres. Compete-lhe, também, assegurar toda a coordenação, seguimento, implementação e avaliação de medidas políticas e igualmente fomentar estratégias e implementar ações, programas e projetos relativos à igualdade de género, sem esquecer o empoderamento das mulheres, assente nos esforços de transversalização da abordagem de género.

Um outro importante instrumento é o Observatório de Género, que permite acompanhar e analisar sistematicamente os dados estatísticos de género. Este observatório é constituído por 12 indicadores de género que refletem três domínios imprescindíveis à autonomia das mulheres: autonomia física, autonomia económica e autonomia na tomada de decisões, permitindo avaliar a política do Governo em termos de empoderamento das mulheres. O Observatório promove a importância da transversalização da abordagem de género nas estatísticas, como forma de tornar visíveis as desigualdades de género ao mesmo tempo que promove a problemática desta causa na agenda pública. Desse modo, supervisiona o grau de cumprimento das metas e objetivos nacionais, regionais e internacionais na promoção da igualdade de género. A manutenção de dados é feita pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), sendo a seleção dos indicadores da responsabilidade do ICIEG.

Na mesma linha, também foi criada a Comissão Interministerial para a Transversalização da Abordagem de Género (Comissão de Género) para monitorizar a transversalização das abordagens de género nas políticas públicas e as medidas do PEDS (PNIG 2021-2025). Portanto,

existe no país um quadro legal e uma estrutura organizacional para refletir e desenhar medidas que garantam maior igualdade e atenuem desequilíbrios de género.

Em suma, o país tem tido ganhos relevantes em matéria de igualdade de género que se traduzem, quer nas medidas de políticas inscritas nos programas de Governo e produção legislativa quer e na criação do quadro institucional para o efeito. Contudo, na prática, depara-se ainda com inúmeros desafios para que a igualdade de género se efetive, pois, a sociedade cria, através de mecanismos explícitos e, amiúde, invisíveis de diferenciação socioeconómica, cultural e política.

Daí que tornar a igualdade de género uma prática coletiva efetiva constituiu um grande desafio e requer a adoção de estratégias e mecanismos que garantam a integração transversal de género em todos os setores da esfera social.

## **2.2. Diretrizes internacionais em matéria de igualdade de género e boas práticas na Administração Pública**

### **2.2.1 Alinhamento de Cabo Verde com as orientações internacionais**

Cabo Verde tem alinhado as suas políticas em matéria de igualdade de género com as grandes orientações internacionais. O país é signatário do primeiro tratado internacional que promove os direitos humanos da mulher denominado Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, doravante abreviada em inglês pelas siglas CEDAW. Esta foi adotada em 1976 pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) e, um ano depois, ratificada pelo Estado de Cabo Verde.

A CEDAW é tida como “a grande Carta Magna dos direitos das mulheres e simboliza o resultado de um grande esforço global de edificação de uma ordem internacional de respeito à dignidade” e se fundamenta na dupla obrigação de: eliminar a discriminação e assegurar a igualdade (PIMENTEL, 2006, p. 15). Com efeito, adota procedimentos capazes de monitorar a efetiva promoção dos direitos das mulheres dos estados-membros através de apresentação de relatórios, preparação de recomendações e consideração aos documentos que retratam a ocorrência de situações de violação de quaisquer direitos previstos na Convenção.

Ademais, o país adota os princípios da Resolução da Comissão dos Direitos Humanos, tendo participado nas Conferências da ONU sobre as Mulheres, particularmente, a de Nairobi, de 1985, e a de *Beijing*, de 1995. Além do mais, também ratificou importantes convenções e

protocolos dos instrumentos internacionais, assumindo compromissos, entre os quais, o de eliminar a discriminação contra a mulher.

A nível regional do continente, a igualdade de género constitui um princípio fundamental da União Africana (UA). Cabo Verde aderiu e ratificou o protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos Relativo aos Direitos das Mulheres em África, em 2005. O protocolo decorre das disposições da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (CADHP). Esta, nos seus artigos 2º e 18º, encoraja o princípio da não discriminação em função do sexo ou contra a mulher que, todavia, carecia de mecanismos claros de proteção dos seus direitos já que eram amplos e ambíguos (PIRES, 1999). Daí que foi elaborado o Protocolo Relativo aos Direitos das Mulheres como instrumento adicional e complementar a CADHP, com indicações precisas de medidas coercitivas no plano legal e institucional face a qualquer forma de discriminação em relação às mulheres (UA, 2003, nº 1, do art. 2º). Foram igualmente estipuladas ações positivas para participação paritária entre mulheres e homens, tal como determinadas nas declarações e convenções internacionais.

Além disso, o Estado de Cabo Verde alinha as suas opções políticas com a Agenda 2063 que define sete aspirações na defesa de interesses de “A África Que Queremos<sup>10</sup>”, assumida pelos chefes de Estado e de Governo da União Africana, em 2015. Nestes termos, tendo em conta os desafios especiais enfrentados pelos Estados insulares e encravados da UA, a agenda compromete-se, na sua sexta aspiração, promover a igualdade do género e consolidar a paridade, especialmente no pleno potencial da mulher e da juventude, rapazes e raparigas em todas as áreas de atividade humana (UA, 2015).

Na mesma senda, importa realçar a assunção da Agenda 2030 das Nações Unidas de que Cabo Verde é signatário. Trata-se de uma lista de metas a serem cumpridas até 2030, contendo 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) com suas metas e indicadores. Esta agenda faz parte do plano de ação global que foi adotado em 2015 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, assente no amplo consenso de que o progresso das metas dos ODS perpassa inevitavelmente pela igualdade de género. Neste sentido, o ODS 5 preconiza a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas para concretizar os direitos humanos de todos (UA, 2014).

---

<sup>10</sup> “Agenda 2063: A África Que Queremos”. Disponível: [https://au.int/sites/default/files/documents/36204-doc-agenda2063\\_popular\\_version\\_po.pdf](https://au.int/sites/default/files/documents/36204-doc-agenda2063_popular_version_po.pdf)

Em síntese, toda essa trajetória testemunha, a nível internacional, o engajamento político assumido pelo Estado de Cabo Verde no que diz respeito à igualdade de género, como um dos princípios universalmente reconhecidos pelos diversos instrumentos jurídicos internacionais.

### **2.2.2 Referências e práticas internacionais em matéria de igualdade de género na Administração Pública**

Com a assistência científica da Universidade de Pittsburgh, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) realizou um estudo exaustivo, em 2021, sobre a igualdade de género na Administração Pública. Neste estudo, reconhece-se que a Administração Pública desempenha um papel crucial no desenho e operacionalização das políticas públicas de qualidade. O estudo aponta para a existência de três características que fazem da Administração Pública uma agência propícia para a implementação da política de igualdade de género.

Diz o estudo que:

Em primeiro lugar, as administrações públicas são as principais agências responsáveis pela implementação de políticas e programas nacionais, tarefas em que as mulheres devem ser incluídas. Em segundo lugar, em muitos países as administrações públicas oferecem às mulheres as maiores oportunidades de emprego, sendo em alguns países a única fonte legítima de emprego feminino. Terceiro, a função pública tem o potencial de oferecer um padrão em que os governos modelam instituições inclusivas onde mulheres e homens participam e lideram igualmente<sup>11</sup>” (UNDP, 2021, p. 19).

Neste sentido, a igualdade de acesso das mulheres às carreiras na Administração Pública deve ser vista, por um lado, como um direito adquirido por mérito próprio e, por outro, é condição essencial para a obtenção de resultados de políticas públicas cada vez mais inclusivas e diversificadas para todos.

O referido estudo constata, ainda, que

a participação das mulheres na administração pública varia entre as regiões do mundo. Assim, a Ásia Oriental e Meridional e Oceânia, e a Europa e América do Norte, têm o maior número de mulheres empregadas na administração pública, com uma média de 52%. A América Latina e as Caraíbas, uma média de 50% de mulheres, está exatamente na paridade de género. As três regiões com taxas médias mais baixas de mulheres nas administrações públicas são a África Subsaariana (37%), África do Norte e Ásia Ocidental (35%), e Ásia Central e Meridional (33%)<sup>12</sup>” (p. 12).

---

<sup>11</sup> Tradução da equipa de consultores (Estudo original “*Gender equality in public administration*”, UNDP, 2021).

<sup>12</sup> Idem 11



Esse estudo revela, igualmente, que a nível mundial, não obstante as mulheres serem, em termos quantitativos, bem representadas, na maioria dos países continuam em número significativamente inferior ao dos homens nas posições de decisão. Assim, o referido estudo constata que:

A falta de paridade nos órgãos públicos de tomada de decisão não só coloca em dúvida a qualidade das políticas públicas resultantes, como também afeta a qualidade da governação e a promessa de democracia em geral (...) A paridade de género na tomada de decisão pública é "uma questão de pleno gozo dos direitos humanos e de justiça social, e uma condição necessária para o melhor funcionamento de uma sociedade democrática". Por conseguinte, a medida da igualdade de género na administração pública não é um indicador numérico unidimensional, mas uma avaliação do "pleno gozo dos direitos humanos das mulheres e uma condição para a igualdade de género, justiça social e verdadeira democracia"<sup>13</sup> (idem p. 4).

De entre os principais desafios e oportunidades em matéria de paridade de participação das mulheres na Administração Pública, o estudo aponta para a falta de compromissos nacionais, legislações, bem como objetivos numéricos ou quotas; políticas discriminatórias de recrutamento, retenção e promoção, conjuntamente com políticas desfasadas de trabalho-vida. Cada um destes desafios, por sua vez, oferece oportunidades específicas.

Daí que as recomendações abrangam um vasto leque de pilares de intervenção, numa perspetiva integrada e integradora, com vista a promover a participação paritária de homens e mulheres na Administração Pública. De entre as principais recomendações figuram:

**1) Reforço dos quadros constitucional, legislativo e político.**

Neste pilar importa realçar algumas dimensões relevantes:

- a) Harmonizar as leis que regem a Administração Pública com a Plataforma de Ação de Pequim, que apelou aos governos para se comprometerem com o equilíbrio de género na Administração Pública a fim de promover a plena participação das mulheres na vida pública e na tomada de decisões. Os planos de ação nacionais e as ordens executivas devem identificar a igualdade de género na Administração Pública como uma prioridade nacional, identificar áreas-alvo para melhoria e fornecer um catalisador para a mudança;
- b) Assegurar que as disposições que promovem a igualdade de género sejam incluídas nos processos das revisões constitucionais e que a legislação e a política se baseiem em normas e padrões internacionais, incluindo a CEDAW;

---

<sup>13</sup> Idem 11



- c) Deve ser desenvolvida uma lei de igualdade de género para defender a igualdade de género como uma prioridade nacional, bem como a igualdade de género em toda a legislação. As leis sobre a igualdade de remuneração por trabalho do mesmo valor devem ser reforçadas. Devem ser desenvolvidas e implementadas leis de proteção ao assédio sexual e mecanismos eficazes para lidar com a violência baseada no género;
- d) Devem ser consideradas quotas para utilização em todos os organismos públicos e implementação de medidas especiais temporárias. Isto está em conformidade com o Artigo 4º da CEDAW para a realização da igualdade de género na Administração Pública.
- e) Fornecer um orçamento nacional para a igualdade de género e um plano nacional para implementar os compromissos em matéria de igualdade de género na Administração Pública.

## 2) Promover a Mudança Institucional na Administração Pública.

Neste domínio, importa reformar a cultura geral do local de trabalho na Administração Pública, adotando medidas tais como:

(i) Políticas de recursos humanos de apoio que implicam:

- a) Medidas inclusivas de recrutamento, retenção, desenvolvimento profissional e promoção de recursos humanos, através da integração da perspectiva de género ou de ações afirmativas;
- b) Políticas institucionais que incluam procedimentos, protocolos e instrumentos de recrutamento e seleção sensíveis ao género; que estabeleçam objetivos de recrutamento e equilíbrio de género nos painéis de recrutamento e promoções; proporcionem formação em género aos recrutadores gestores, divulgação dirigida às mulheres e publicidade sensível ao género;
- c) Inclusão de uma perspectiva de género nos critérios de desempenho da gestão para melhorar a responsabilização executiva pelo equilíbrio de género a todos os níveis em todos os grupos profissionais.

(ii) **Promoção de um equilíbrio trabalho-vida para mulheres e homens**, com realce para licenças parentais e as prestações para a guarda de crianças, são políticas fundamentais;

iii) **Apoio no reforço das capacidades, formação e desenvolvimento profissional das mulheres que requer:**

- a. Reforço da capacidade de adaptação, aprendizagem e desenvolvimento profissional para as mulheres;
- b. Formação de competências de gestão e liderança e no desenvolvimento profissional na Administração Pública, o que reforça as suas capacidades de adaptação, aprendizagem e aproveitamento das tecnologias digitais;

- c. Reforço da capacidade de liderança para a igualdade de género na Administração Pública, tanto para homens como para mulheres, com vista a construir homens e mulheres campeões da igualdade de género e assegurar que esta seja integrada nos manuais da função pública;

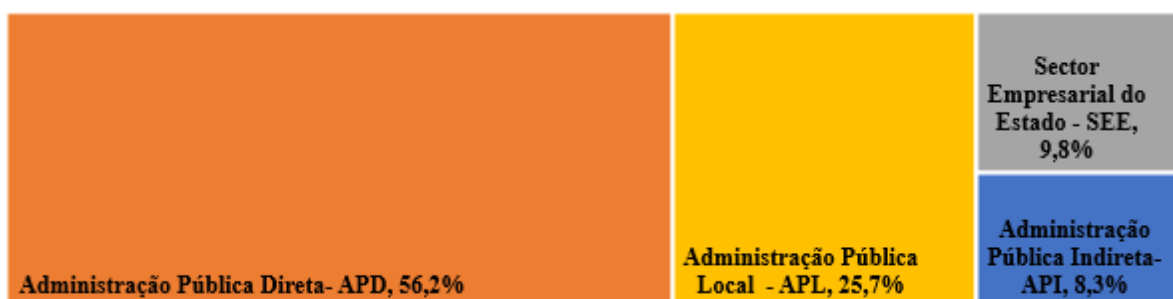
(iv) **Reforço dos dados disponíveis com vista a melhorar a investigação** para informar a programação baseada em provas, políticas e advocacia. Ou seja, os dados interseccionais devem ser recolhidos e analisados para fornecer provas sobre as desigualdades enfrentadas pelas mulheres na participação e liderança na Administração Pública e desenvolver soluções para as ultrapassar.

### Capítulo 3 - Radiografia sobre perfil de género na Administração Pública Direta, Indireta, Local e no Sector Empresarial do Estado

#### 3.1. Tendência de evolução de novas entradas de funcionários(as), segundo género

A maioria dos(as) funcionários(as) está afeta à Administração Pública Direta (56%). Seguem-se a Administração Local (26%), o Sector Empresarial do Estado (10%) e a Administração Pública Indireta (agências, institutos e fundos autónomos) (8%).

**Gráfico 2 - Peso das administrações em termos de funcionários(as) nos últimos 3 anos (2018-2020)**



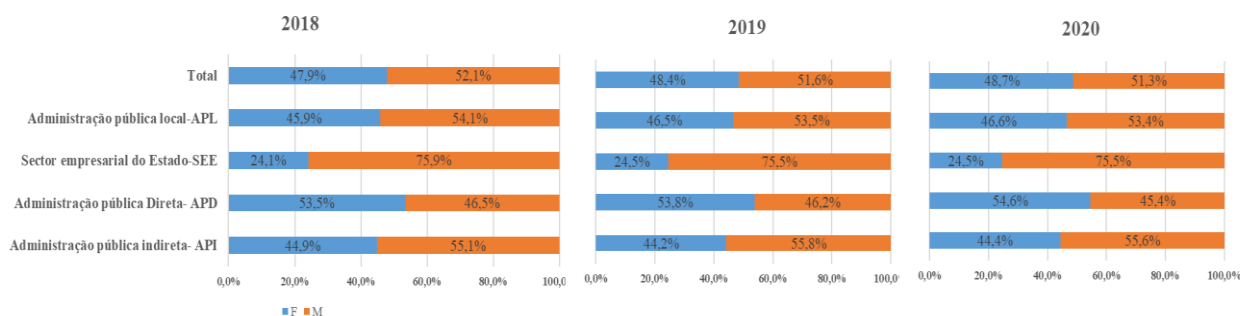
Fonte: Dados compilados no quadro do estudo

Numa perspetiva de género, denota-se que globalmente há uma repartição quase paritária entre homens e mulheres no decurso dos últimos três anos, sendo 52% de homens contra 48%. Considerando a distribuição geral da população por sexo em que os homens representam 50,2% e as mulheres 49,8%, nota-se que o desvio em relação ao peso demográfico de cada um dos universos não é muito significativo.

No que tange à distribuição dos(as) funcionários(as) por género e natureza da entidade empregadora, observa-se que na Administração Pública direta a presença de mulheres é superior à dos homens (54,6% contra 45,4%). Em termos evolutivos, regista-se uma tendência ao aumento dessa diferença, caso não sejam introduzidas medidas que promovam maior igualdade e equidade de género no acesso às diferentes administrações. Importa destacar que, em 2020, as mulheres representavam 73% das novas entradas.

Em relação aos demais setores analisados, a presença masculina é muito acentuada, sobretudo no sector empresarial do Estado, com 76%, seguida da Administração Pública indireta onde a predominância dos homens é de 12 p.p em relação às mulheres (56% contra 44%). A nível das autarquias locais, esta diferença reduz-se para 6 p.p a favor dos homens (53% contra 47%).

**Gráfico 3 - Evolução da distribuição de funcionários(as) nas diferentes administrações segundo sexo**



Fonte: Dados compilados no quadro do estudo

No decurso da última década, verifica-se, em geral, um crescimento de entrada das mulheres nas diferentes entidades, passando de 44%, em 2010, para 52% em 2020, sendo a média do período em causa de 51%. De realçar que o crescimento das novas entradas é expressivo na Administração Pública Central e reduzido no Setor Empresarial do Estado (18%).

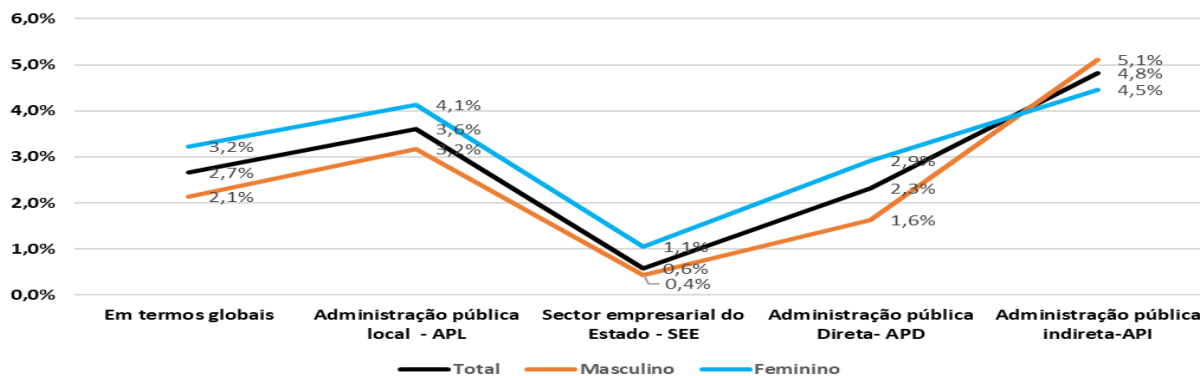
**Quadro 2 – Evolução da % das entradas femininas nas diferentes administrações entre 2010 e 2020**

Administração	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Média do Período
Administração Pública Indireta-API	59,9%	41,3%	39,1%	54,1%	39,6%	51,5%	42,5%	37,4%	42,8%	47,3%	40,9%	⇒ 45,1%
Administração Pública Direta- APD	46,4%	62,7%	52,2%	50,3%	70,0%	55,8%	55,0%	63,2%	53,8%	60,8%	73,7%	↑ 58,5%
Sector Empresarial do Estado - SEE	25,7%	42,5%	30,3%	25,4%	31,4%	45,6%	32,5%	23,0%	27,8%	30,6%	18,3%	↓ 30,3%
Administração Pública local - APL	43,7%	48,9%	48,1%	41,8%	52,4%	52,3%	40,5%	40,8%	52,3%	55,1%	44,4%	⇒ 47,3%
Total Geral	45,2%	54,6%	48,9%	47,1%	61,0%	53,9%	48,8%	51,8%	49,4%	52,6%	52,4%	↑ 51,4%
<b>Meta de Género estabelecida (40%)</b>												⇒ 40,0%

Dados compilados no quadro do estudo.

Analisando a taxa de crescimento de funcionários(as) nos últimos 3 anos, apura-se que a média foi de 1,8%, sendo, entretanto, mais elevado na Administração Pública Indireta (5,1%) e na Administração Local (3,6%). De destacar que, em média, o crescimento das novas entradas das mulheres é o dobro das dos homens, 2,4% contra 1,2%, sendo mais expressivo na Administração Pública Direta, com 2,9% contra 1,6%, e no Setor Empresarial do Estado, 1,1% contra 0,4%. Entretanto, importa mencionar que na Administração Pública Indireta (agências, institutos e fundos autónomos) a entrada de homens é ligeiramente superior à das mulheres (5,1% contra 4,8%).

**Gráfico 4 - Evolução da taxa crescimento médio anual por natureza de instituição entre 2018 e 2020**



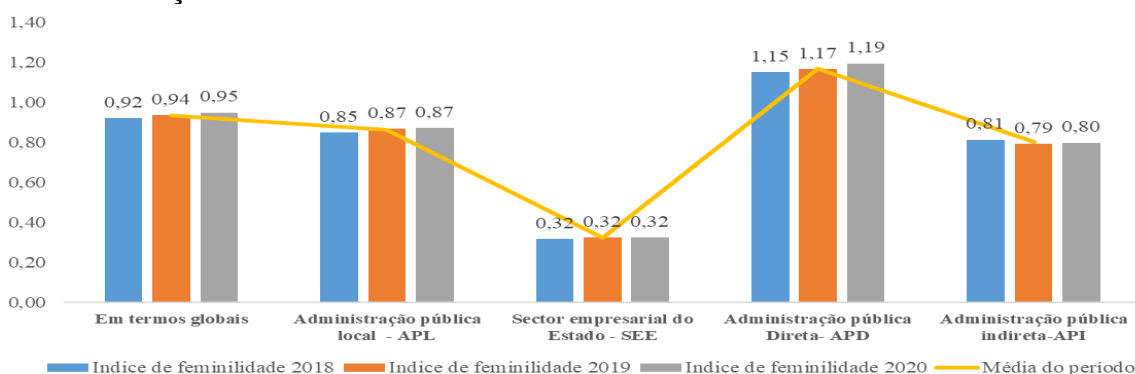
Dados compilados no quadro do estudo.

### 3.2. Evolução do índice de feminilidade

O índice de feminilidade aumentou três décimas entre 2018 a 2020, passando de 0,92 para 0,95, ou seja, para cada 95 mulheres empregadas nas diferentes entidades existem, em média, 100 homens na mesma condição. De referir que a taxa de feminilidade é maior na Administração Pública Direta, passando de 1,15, em 2018, para 1,19 em 2020. Por outras palavras, para cada 119 mulheres na APD, em 2020, existiam 100 homens (Idem). Ademais, a Administração Pública Local apresenta também uma tendência de crescimento da taxa de feminilidade de 0,85 para 0,87.

Contudo, no Setor Empresarial do Estado, o índice de feminilidade é extremamente baixo, pois, para cada 32 mulheres há 100 homens. Esta tendência permaneceu estacionária ao longo do triênio em análise. Nas agências, institutos e fundos (Administração Indireta), esse índice também se mantém praticamente estacionário.

**Gráfico 5 - Evolução da taxa de feminilidade nas diferentes entidades entre 2018 e 2020**



Fontes: Dados compilados no quadro do estudo.

### 3.3. Características sociodemográficas

#### 3.3.1 Faixa etária

Numa análise global segundo a faixa etária nos diferentes tipos de administração, constata-se que a maioria dos(as) funcionários(as) pertence à faixa etária 18 a 44 anos de idade (54,9%), evidenciando um perfil jovem, aliás, como é o da sociedade cabo-verdiana, no geral. Os(as) funcionários(as) da Administração Pública Indireta (agências, institutos e fundos) encontram-se maioritariamente nessa faixa etária (60,5%). Seguem-se a Administração Pública Direta (serviços centrais e descentralizados), com 57,8% e da Administração Pública Local (51,8%). O Setor Empresarial do Estado apresenta, entretanto, um padrão diferente, com a maioria dos(as) seus/suas colaboradores(as) no grupo etário de 45 e mais (58,7%).

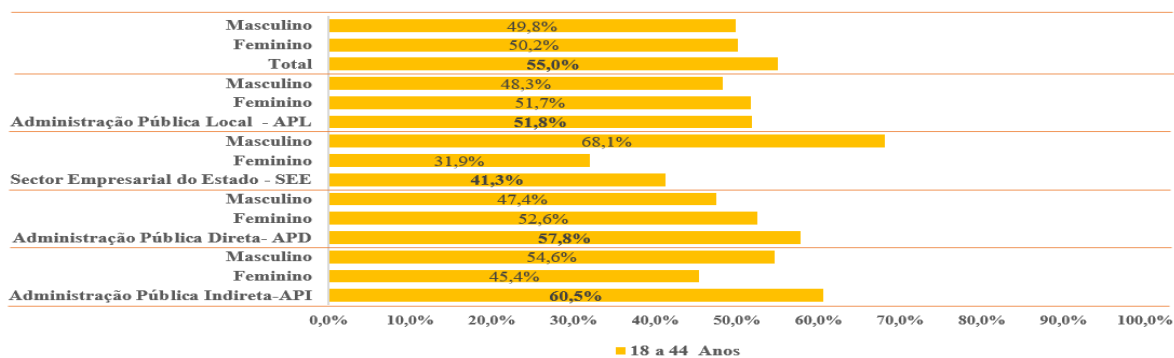
**Quadro 3 - Distribuição dos(as) funcionários(as) por entidades e sexo, segundo faixa etária**

Administração	Faixa etária						% Total
	De 18 a 24	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	De 55 a 64	65 e +	
<b>Administração Pública Indireta-API</b>	<b>0,9%</b>	<b>27,5%</b>	<b>32,2%</b>	<b>21,8%</b>	<b>16,2%</b>	<b>1,5%</b>	<b>100,0%</b>
Feminino	50,0%	44,0%	46,5%	42,5%	37,0%	14,3%	42,9%
Masculino	50,0%	56,0%	53,5%	57,5%	63,0%	85,7%	57,1%
<b>Administração Pública Direta- APD</b>	<b>0,1%</b>	<b>18,6%</b>	<b>39,1%</b>	<b>29,2%</b>	<b>11,9%</b>	<b>1,2%</b>	<b>100,0%</b>
Feminino	9,5%	52,3%	52,8%	52,6%	50,3%	50,0%	52,3%
Masculino	90,5%	47,7%	47,2%	47,4%	49,7%	50,0%	47,7%
<b>Sector Empresarial do Estado - SEE</b>	<b>0,1%</b>	<b>12,1%</b>	<b>29,1%</b>	<b>29,2%</b>	<b>27,9%</b>	<b>1,7%</b>	<b>100,0%</b>
Feminino	0,0%	33,8%	31,3%	25,4%	13,8%	2,3%	24,5%
Masculino	100,0%	66,3%	68,7%	74,6%	86,2%	97,7%	75,5%
<b>Administração Pública Local - APL</b>	<b>0,9%</b>	<b>18,7%</b>	<b>32,3%</b>	<b>26,0%</b>	<b>19,4%</b>	<b>2,8%</b>	<b>100,0%</b>
Feminino	46,2%	53,4%	50,9%	44,5%	46,9%	49,6%	48,8%
Masculino	53,8%	46,6%	49,1%	55,5%	53,1%	50,4%	51,2%
<b>Total</b>	<b>0,3%</b>	<b>18,4%</b>	<b>36,2%</b>	<b>28,1%</b>	<b>15,4%</b>	<b>1,5%</b>	<b>100,0%</b>
Feminino	<b>35,1%</b>	<b>50,4%</b>	<b>50,2%</b>	<b>47,5%</b>	<b>41,1%</b>	<b>42,0%</b>	<b>47,9%</b>
Masculino	<b>64,9%</b>	<b>49,6%</b>	<b>49,8%</b>	<b>52,5%</b>	<b>58,9%</b>	<b>58,0%</b>	<b>52,1%</b>

Fonte: Dados compilados no quadro do estudo

De referir que nessa faixa etária, a presença feminina é ligeiramente superior à dos homens (50,2%), sobretudo na Administração Pública Direta (52,6%) e Administração Pública Local (51,7%). No Setor Empresarial do Estado e na Administração Pública Indireta, a participação dos homens é maioritária, 68,1% e 54,6%, respetivamente.

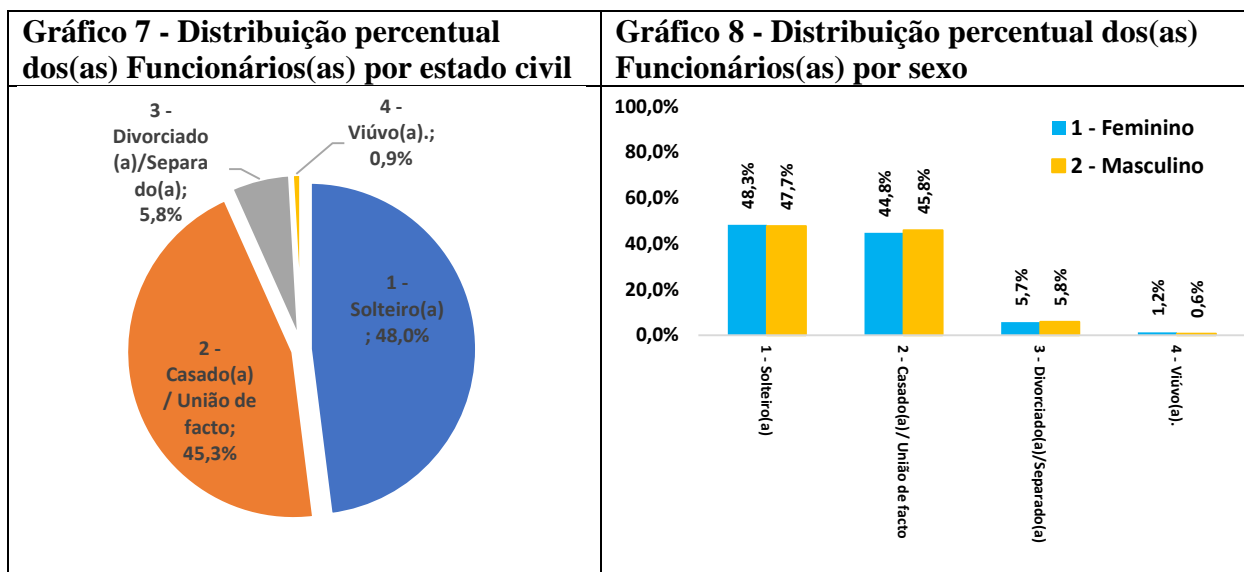
**Gráfico 6 - Distribuição dos(as) funcionários(as) na faixa etária de 18-44 anos por entidades e sexo**



Fonte: Dados compilados no quadro do estudo

### 3.3. 2. Estado civil

No que tange ao estado civil, a maior parte dos(as) funcionários(as) declara-se solteiro(a)<sup>14</sup>, representando 48% do universo em análise, seguido de casado(a)/união de facto (45,3%). De destacar que a proporção de solteiros(as) é ligeiramente maior entre as mulheres, 48,3% contra 47,7% dos homens. No seio dos casados(as)/união de fato, a situação se inverte a favor dos homens (45,8% contra 44,8%).



Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

Em relação à viuvez, apesar da sua baixa prevalência, nota-se que 1,3% das mulheres estava nessa condição, contra 0,6% dos homens, o que aponta também para uma maior longevidade das

<sup>14</sup> A distribuição percentual por estado civil reflete a percepção que cada funcionário tem da sua condição conjugal. Adotando o critério utilizado pelo INE, solteiro é aquele que vive sozinho, não tendo no seu passado nenhuma situação de conjugalidade. Ao cruzar os dados referentes ao estado civil solteiro com os do agregado familiar e número de filhos, observou-se que muitos têm filhos, não obstante terem declarado solteiros.

mulheres. Por sua vez, importa destacar a elevada proporção de mulheres e homens que se declaram solteiros.

Analisando essa condição por tipo de entidades, denota-se que os(as) funcionários(as) solteiros(os) são majoritários na Administração Local (65,5%) e na Administração Pública Indirecta (52%), enquanto que no Sector Empresarial do Estado e na Administração Direta predominam a condição de funcionários(as) vivendo na situação de casados/união de facto – 56,9% e 49,6%, respetivamente.

**Quadro 4 - Distribuição dos(as) funcionários(as) por estado civil, segundo entidade**

Estado Civil	Administração Pública Indireta-API		Administração Pública Direta- APD		Administração Pública Local - APL		Sector Empresarial do Estado - SEE		Total	%
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%		
1 - Solteiro(a)	93	52,0%	344	41,3%	285	65,5%	75	34,4%	797	47,9%
2 - Casado(a)/ União de facto	80	44,7%	413	49,6%	135	31,0%	124	56,9%	752	45,2%
3 - Divorciado(a)/Separado(a)	4	2,2%	67	8,1%	7	1,6%	18	8,3%	96	5,8%
4 - Viúvo(a).	2	1,1%	8	1,0%	4	0,9%	1	0,5%	15	0,9%
<b>Total Geral</b>	<b>179</b>	<b>100,0%</b>	<b>832</b>	<b>100,0%</b>	<b>435</b>	<b>100,0%</b>	<b>218</b>	<b>100,0%</b>	<b>1664</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Dados do inquérito aplicado aos funcionários no quadro do estudo /2022

### 3.3.3. Nível de instrução

Quanto ao nível de instrução, observa-se uma tendência de aumento da habilitação académica dos(as) funcionários(as), qualquer que seja a natureza da administração, o que evidencia os efeitos da elevação geral do nível de qualificação da população cabo-verdiana, no decurso das últimas décadas. Por exemplo, em 2020, metade dos(as) funcionários(as) possuía formação superior (50,3%), seguido de ensino médio/formação profissional (20%).

Numa análise comparativa por natureza das entidades, é perceptível que a percentagem de funcionários(as) com formação superior é mais significativa na Administração Pública Indireta (69,9%), seguido de Administração Pública Direta (58,4%) e menor no Sector Público Empresarial (34,5%) e na Administração Local (15,9%).

Examinando a distribuição do nível de instrução dos(as) funcionários(as) nos diferentes tipos de Administração por género, constata-se que na Administração Pública Direta há mais mulheres habilitadas com Ensino Superior (59%) que no seio dos homens (41%). Nos demais tipos de entidades, a percentagem de homens com nível superior é mais alta em comparação com a das mulheres, sobretudo no Setor Empresarial do Estado (61% contra 39%), na Administração Indireta (53% contra 47%) e autarquias locais (52% contra 48%).



Cabe destacar que no triénio 2018 a 2020 a proporção de mulheres com formação superior (55%) era mais elevada que a dos homens (45%) em 10 p.p, situação que poderá estar intimamente ligada a uma maior eficácia das estudantes do sexo feminino no percurso escolar, sobretudo a nível do Ensino Secundário e do Ensino Superior. Em suma, verifica-se ligeiras melhorias das qualificações dos funcionários das diferentes entidades ao longo triénio em análise, tendo-se reduzido a proporção dos(as) funcionários(as) sem formação, sendo maior no seio das mulheres que nos homens.

**Quadro 5 - Evolução dos(as) funcionários(as) por natureza de entidade e nível de instrução, segundo ano e sexo**

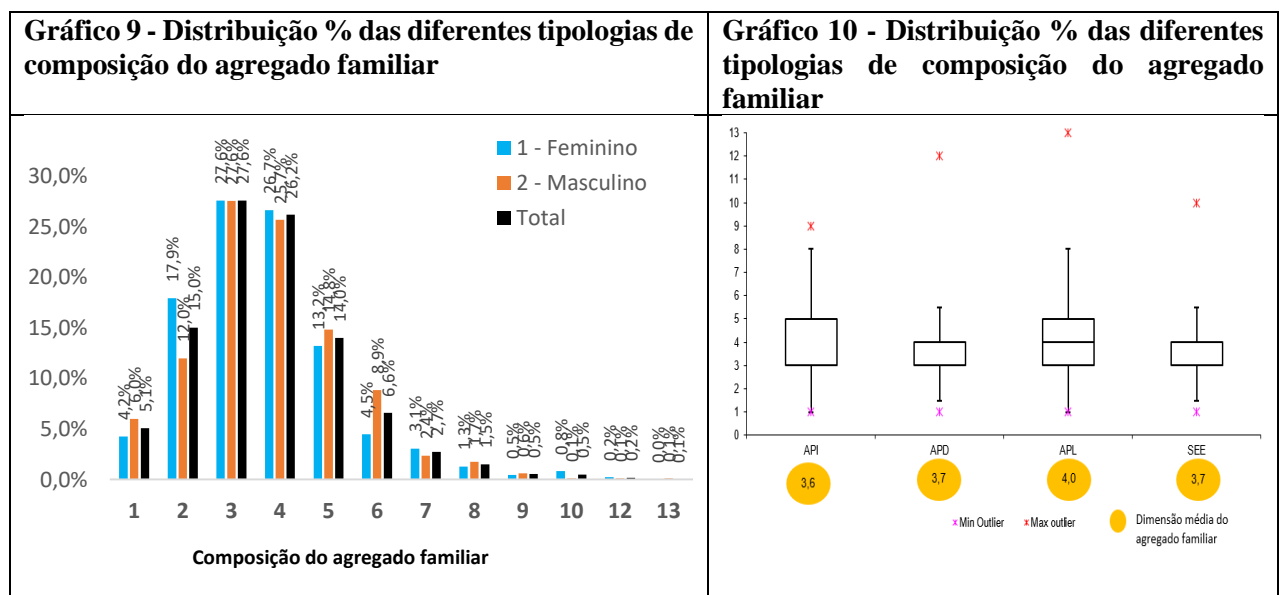
Ano/Sexo	2018				2018 %				2019				2019 %				2020			
	F		M		F		M		F		M		F		M		F		M	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<b>Administrações/Nível de Instrução</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Administração Pública Indireta-API</b>	<b>836</b>	<b>44,7%</b>	<b>1034</b>	<b>55,3%</b>	<b>1870</b>	<b>100,0%</b>	<b>930</b>	<b>44,7%</b>	<b>1181</b>	<b>55,3%</b>	<b>2111</b>	<b>100,0%</b>	<b>958</b>	<b>44,7%</b>	<b>1208</b>	<b>55,3%</b>	<b>2166</b>	<b>100,0%</b>		
1 - Sem nível		0,0%	6	100,0%	6	0,3%		0,0%	5	100,0%	5	0,2%		0,0%	5	100,0%	5	0,2%		
2 - Ensino Básico / Primário	89	35,3%	163	64,7%	252	13,5%	87	35,5%	158	64,5%	245	11,6%	87	35,7%	157	64,3%	244	11,3%		
3 - Ensino Secundário incompleto	26	41,9%	36	58,1%	62	3,3%	25	41,7%	35	58,3%	60	2,8%	21	38,9%	33	61,1%	54	2,5%		
4 - Ensino Secundário completo (ES)	74	47,7%	81	52,3%	155	8,3%	80	42,6%	108	57,4%	188	8,9%	83	42,6%	112	57,4%	195	9,0%		
5 - Ensino Médio (EM)/Ensino Formação Profissional	62	42,8%	83	57,2%	145	7,8%	55	35,3%	101	64,7%	156	7,4%	56	36,1%	99	63,9%	155	7,2%		
6 - Ensino Superior	585	46,8%	665	53,2%	1250	66,8%	683	46,9%	774	53,1%	1457	69,0%	711	47,0%	802	53,0%	1513	69,9%		
<b>Administração Pública Direta- APD</b>	<b>5850</b>	<b>52,4%</b>	<b>5324</b>	<b>47,6%</b>	<b>11174</b>	<b>100,0%</b>	<b>6150</b>	<b>52,8%</b>	<b>5491</b>	<b>47,2%</b>	<b>11641</b>	<b>100,0%</b>	<b>6357</b>	<b>53,5%</b>	<b>5526</b>	<b>46,5%</b>	<b>11883</b>	<b>100,0%</b>		
1 - Sem nível	90	100,0%		0,0%	90	0,8%	90	100,0%		0,0%	90	0,8%	90	100,0%		0,0%	90	0,8%		
2 - Ensino Básico / Primário	484	91,1%	47	8,9%	531	4,8%	480	91,1%	47	8,9%	527	4,5%	478	90,9%	48	9,1%	526	4,4%		
3 - Ensino Secundário incompleto	72	61,5%	45	38,5%	117	1,0%	65	59,1%	45	40,9%	110	0,9%	66	61,1%	42	38,9%	108	0,9%		
4 - Ensino Secundário completo (ES)	409	52,0%	378	48,0%	787	7,0%	417	52,3%	381	47,7%	798	6,9%	412	51,2%	393	48,8%	805	6,8%		
5 - Ensino Médio (EM)/Ensino Formação Profissional	1155	35,1%	2138	64,9%	3293	29,5%	1148	34,7%	2164	65,3%	3312	28,5%	1171	34,8%	2194	65,2%	3365	28,3%		
6 - Ensino Superior	3640	57,3%	2716	42,7%	6356	56,9%	3950	58,1%	2854	41,9%	6804	58,4%	4140	59,2%	2849	40,8%	6989	58,8%		
<b>Sector Empresarial do Estado - SEE</b>	<b>628</b>	<b>24,1%</b>	<b>1974</b>	<b>75,9%</b>	<b>2602</b>	<b>100,0%</b>	<b>640</b>	<b>24,5%</b>	<b>1977</b>	<b>75,5%</b>	<b>2617</b>	<b>100,0%</b>	<b>648</b>	<b>24,5%</b>	<b>2000</b>	<b>75,5%</b>	<b>2648</b>	<b>100,0%</b>		
1 - Sem nível	1	20,0%	4	80,0%	5	0,2%	1	20,0%	4	80,0%	5	0,2%	1	20,0%	4	80,0%	5	0,2%		
2 - Ensino Básico / Primário	46	7,8%	546	92,2%	592	22,8%	42	7,4%	523	92,6%	565	21,6%	43	7,6%	523	92,4%	566	21,4%		
3 - Ensino Secundário incompleto	40	13,7%	251	86,3%	291	11,2%	40	14,1%	244	85,9%	284	10,9%	33	11,8%	247	88,2%	280	10,6%		
4 - Ensino Secundário completo (ES)	181	29,3%	437	70,7%	618	23,8%	173	28,5%	435	71,5%	608	23,2%	180	27,1%	484	72,9%	664	25,1%		
5 - Ensino Médio (EM)/Ensino Formação Profissional	42	17,8%	194	82,2%	236	9,1%	35	15,5%	191	84,5%	226	8,6%	35	15,9%	185	84,1%	220	8,3%		
6 - Ensino Superior	318	37,0%	542	63,0%	860	33,1%	349	37,6%	580	62,4%	929	35,5%	356	39,0%	557	61,0%	913	34,5%		
<b>Administração Pública Local - APL</b>	<b>1358</b>	<b>50,1%</b>	<b>1352</b>	<b>49,9%</b>	<b>2710</b>	<b>100,0%</b>	<b>1418</b>	<b>50,1%</b>	<b>1411</b>	<b>49,9%</b>	<b>2829</b>	<b>100,0%</b>	<b>1482</b>	<b>50,4%</b>	<b>1461</b>	<b>49,6%</b>	<b>2943</b>	<b>100,0%</b>		
1 - Sem nível	71	39,4%	109	60,6%	180	6,6%	68	38,6%	108	61,4%	176	6,2%	69	38,8%	109	61,2%	178	6,0%		
2 - Ensino Básico / Primário	547	48,8%	573	51,2%	1120	41,3%	551	48,5%	586	51,5%	1137	40,2%	562	48,3%	602	51,7%	1164	39,6%		
3 - Ensino Secundário incompleto	182	55,3%	147	44,7%	329	12,1%	194	56,4%	150	43,6%	344	12,2%	201	55,5%	161	44,5%	362	12,3%		
4 - Ensino Secundário completo (ES)	297	57,3%	221	42,7%	518	19,1%	308	55,4%	248	44,6%	556	19,7%	331	56,2%	258	43,8%	589	20,0%		
5 - Ensino Médio (EM)/Ensino Formação Profissional	83	50,3%	82	49,7%	165	6,1%	91	52,3%	83	47,7%	174	6,2%	95	52,5%	86	47,5%	181	6,2%		
6 - Ensino Superior	178	44,7%	220	55,3%	398	14,7%	206	46,6%	236	53,4%	442	15,6%	224	47,8%	245	52,2%	469	15,9%		
<b>Total Geral</b>	<b>8672</b>	<b>47,2%</b>	<b>9684</b>	<b>52,8%</b>	<b>18356</b>	<b>100,0%</b>	<b>9138</b>	<b>47,6%</b>	<b>10060</b>	<b>52,4%</b>	<b>19198</b>	<b>100,0%</b>	<b>9445</b>	<b>48,1%</b>	<b>10195</b>	<b>51,9%</b>	<b>19640</b>	<b>100,0%</b>		
1 - Sem nível	162	57,7%	119	42,3%	281	1,5%	159	57,6%	117	42,4%	276	1,4%	160	57,6%	118	42,4%	278	1,4%		
2 - Ensino Básico / Primário	1166	46,7%	1329	53,3%	2495	13,6%	1160	46,9%	1314	53,1%	2474	12,9%	1170	46,8%	1330	53,2%	2500	12,7%		
3 - Ensino Secundário incompleto	320	40,1%	479	59,9%	799	4,4%	324	40,6%	474	59,4%	798	4,2%	321	39,9%	483	60,1%	804	4,1%		
4 - Ensino Secundário completo (ES)	961	46,2%	1117	53,8%	2078	11,3%	978	45,5%	1172	54,5%	2150	11,2%	1006	44,7%	1247	55,3%	2253	11,5%		
5 - Ensino Médio (EM)/Ensino Formação Profissional	1342	35,0%	2497	65,0%	3839	20,9%	1329	34,4%	2539	65,6%	3868	20,1%	1357	34,6%	2564	65,4%	3921	20,0%		
6 - Ensino Superior	4721	53,3%	4143	46,7%	8864	48,3%	5188	53,9%	4444	46,1%	9632	50,2%	5431	54,9%	4453	45,1%	9884	50,3%		

Fonte: Dados compilados no quadro do estudo

### 3.3.4 Dimensão, tipologia e composição dos agregados familiares

A maioria dos(as) funcionários(as) das diversas entidades (73,9%) possui um agregado familiar, cuja dimensão oscila entre 1 a 4 elementos, com maior predominância nas mulheres 76,2% contra 71.1% nos homens. Cerca de 26,1% de funcionários(as) têm agregado familiar de 5 elementos, sendo maior no seio dos homens (28,8% contra 23,3% das mulheres). É de registar ainda a persistência dos agregados familiares compostos por 1 elemento, representando 4,1% para as mulheres contra 5,9% para os homens.

Em média, os agregados familiares possuem uma dimensão de 3,8, variando entre 3,5 a nível da Administração Indireta e 4 na Administração Local. Em termos de dimensão, apesar de não existir diferenças significativas, importa enfatizar que em relação às principais variáveis de interesse de estudo (sexo, entidade, estado civil, nível de instrução), denota-se que há uma clara tendência de a média do agregado aumentar à medida que diminui o nível de instrução, apresentando uma ligeira variação quando analisado em função da entidade empregadora e a nível do estado civil.



Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

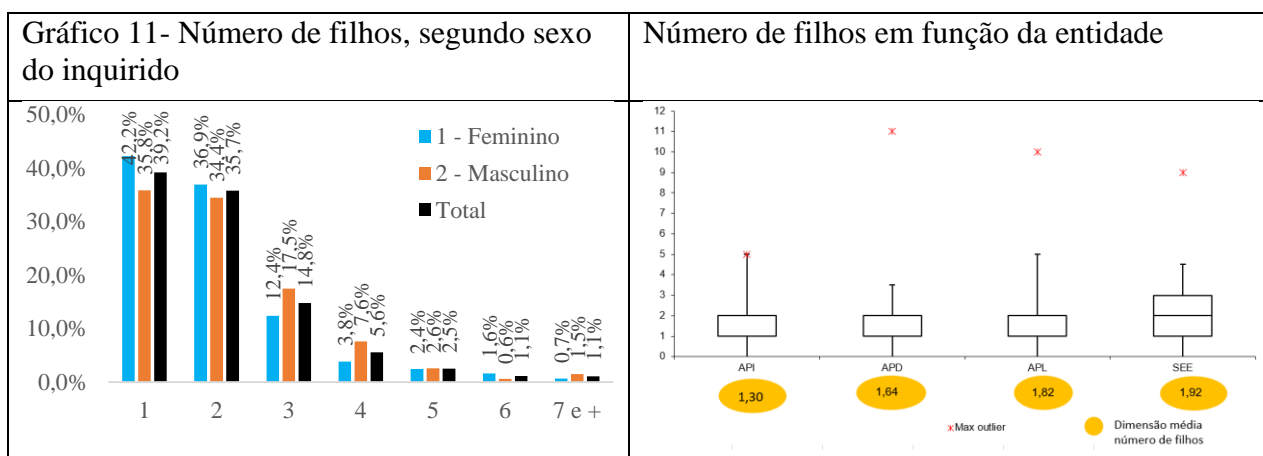
Analisando a existência de filhos(as) no agregado familiar, os resultados indicam que a maioria dos(as) funcionários(as) afirma ter filhos(as) (84,1%), sendo que a proporção de mulheres é superior à de homens, 86,2% contra 81,9%, uma diferença de cerca de 4,3 pontos percentuais. É de notar que estes resultados variam, sobretudo, a nível do Administração Pública Local.

**Quadro 6 - Distribuição percentual de maternidade / paternidade por sexo, segundo AP**

(Número de filhos)	1 - Feminino		2 - Masculino		Total	%
	Total	%	Total	%		
<b>Não tem filhos</b>	118	13,8%	146	18,1%	264	15,9%
<b>Tem Filhos</b>	735	86,2%	661	81,9%	1396	84,1%
<b>Total Geral</b>	<b>853</b>	<b>100,0%</b>	<b>807</b>	<b>100,0%</b>	<b>1660</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Dados do inquérito aplicados aos/as funcionários(as) no quadro do estudo /2022

Em relação ao número de filhos(as), este varia entre 1 a 7 e mais, sendo que a maioria dos(as) funcionários(as) declara ter até 2 (74,9%) e até três (14,8%). A proporção de mulheres com dois/duas filhos(as) (79,2%) é superior à dos homens (70,1%). Entretanto, estes tendem a ter maior número de filhos(as), pois, 25,1% têm 3 a 4 contra 16,2% das mulheres.



Fonte: Dados do inquérito aplicados aos/as funcionários(as) no quadro do estudo /2022

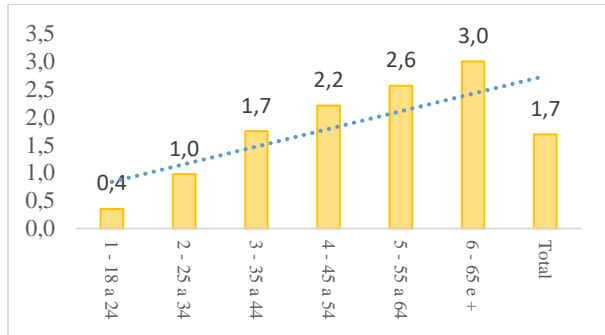
Em termos médios, o número de filhos(as) é de 1,6 por funcionários(as), valor inferior à taxa de fecundidade verificada em 2018, fixada em 2,5 filhos(as) por mulher, com variação de 2,4 filhos(as) no meio urbano e de 2,6 no meio rural. Cabe destacar que este indicador varia por natureza de entidade, oscilando entre 1,3 a nível da Administração Pública Indireta e 1,9 a nível do Sector Empresarial do Estado.

Igualmente, cabe destacar que o número de filhos(as) varia na proporção direta da idade dos(as) funcionários(as), ou seja, quanto maior a idade maior o número de filhos.

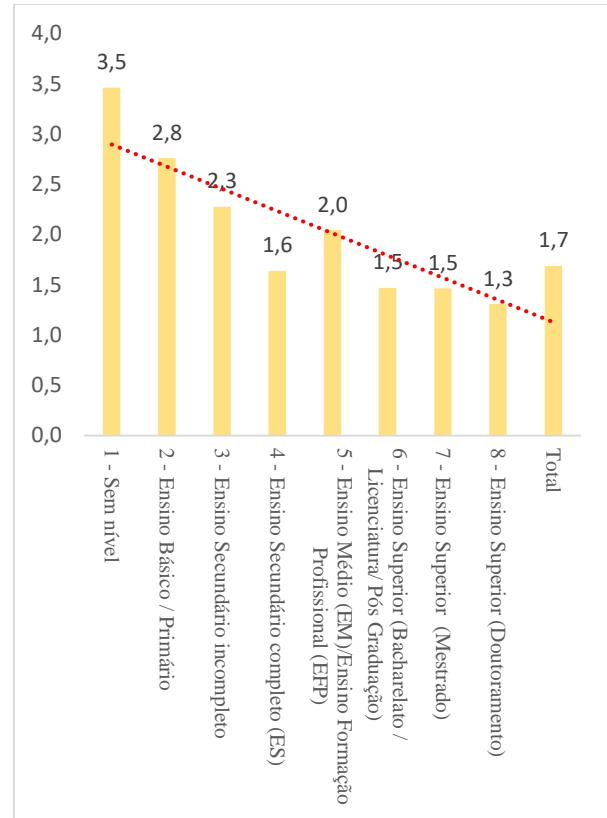
No que tange à relação entre o nível de instrução e o número de filhos(as), verifica-se que quanto mais elevado for nível de formação académica menor é o número de filhos(as). Assim, os(as) funcionários(as) sem nível de instrução têm, em média, 3,5 filhos(as), o dobro do daqueles que cursaram Ensino Superior (média 1,5).

No que concerne ao número de filhos(as) segundo o estado civil, constata-se que os(as) funcionários(as) em situação de casamento ou união de facto têm dois/duas filhos(as), seguido dos(as) viúvos(as) com 1,9 e separados(as)/divorciado/a (1,7) e solteiros/as 1,4.

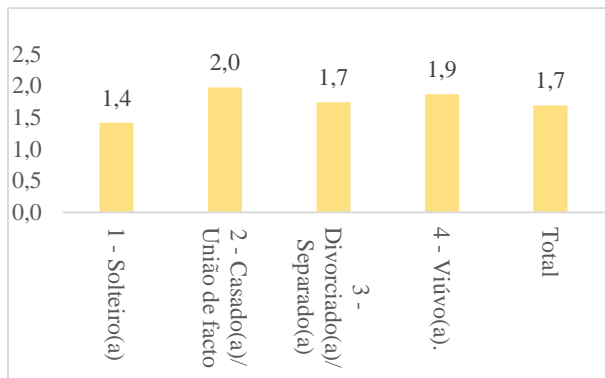
**Gráfico 12- Nº. de filhos(as) e faixa etária**



**Gráfico 13 – Número de filhos(as) segundo nível de instrução**



**Gráfico 14 - Número de filhos segundo estado civil**



Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/as funcionários(as) no quadro do estudo /2022

### 3.4 Análise de Dependência

A análise da dependência dos(as) funcionários(as) foi avaliada com base em três variáveis-chave, a saber: ter filhos(as) menores sob sua dependência, ter pessoas da terceira idade com mais de 65 anos sob sua dependência e ter pessoas com deficiência sob sua dependência.

Em relação à existência de filhos(as) menores sob dependência, de acordo com dados coligidos (quadro 7), a esmagadora maioria (70,36%) afirma ter filho(a) menor de idade em casa, proporção que se difere em função de sexo, com 72,8% das mulheres contra 67,8% dos homens.

**Quadro 7- Situação em relação a existência de filhos(as) menores sob dependência, segundo sexo dos(as) funcionários(as).**

Situação	1 - Feminino		2 - Masculino		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%
Não tem filhos menores	232	27,2%	260	32,2%	492	29,6%
Tem Filhos menores	621	72,8%	547	67,8%	1168	70,4%
Total Geral	<b>853</b>	<b>100,0%</b>	<b>807</b>	<b>100,0%</b>	<b>1660</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Dados do inquérito aplicados aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

Em relação à existência de pessoas de terceira idade na família, uma minoria (14,6%) dos inquiridos afirma tê-las sob a sua dependência. Entre os que declararam ter pessoas da terceira idade no agregado familiar, a maior parte é do sexo masculino (15,9% contra 13,3% de mulheres).

**Quadro 8 - Situação em relação a existência de pessoas da terceira idade sob dependência, segundo sexo dos(as) funcionários(as)**

Situação	1 - Feminino		2 - Masculino		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%
Não tem pessoas de terceira idade sob a dependência	739	86,64%	678	84,01%	1417	85,36%
Tem pessoas de terceira idade sob a dependência	114	13,36%	129	15,99%	243	14,64%
Total Geral	<b>853</b>	<b>100%</b>	<b>807</b>	<b>100%</b>	<b>1660</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

A maioria daqueles que afirmam ter pessoas da terceira idade sob seu cuidado é funcionário(a) ligada à Administração Pública Direta (6,7%), seguido da Administração Local (4,2%). Os(as) funcionários(as) ligados ao Sector Empresarial do Estado e à Administração Pública Indireta são os que têm menor número de pessoas da terceira idade sob sua dependência (1,2% e 2,6% respetivamente). Por sexo, verifica-se a mesma tendência, tendo os homens maior proporção de pessoas sob sua dependência, salvo na Administração Pública Local.

**Quadro 9 - Situação em relação a existência de pessoas da terceira idade sob a dependência por entidades segundo sexo**

Administração	Sexo	1 - Feminino		2 - Masculino		Total	%
		Total	%	Total	%		
Administração Pública Indireta-API		95	11,1%	84	10,4%	179	10,8%
	Não tem	85	10,0%	74	9,2%	159	9,6%
	Tem	10	1,2%	10	1,2%	20	1,2%
Administração Pública Direta- APD		427	50,1%	405	50,2%	832	51,1%
	Não tem	376	44,1%	345	42,8%	721	43,4%
	Tem	51	6,0%	60	7,4%	111	6,7%
Administração Pública local - APL		234	27,1%	200	24,9%	431	26,1%
	Não tem	194	22,7%	168	20,8%	362	21,8%
	Tem	37	4,3%	32	4,0%	69	4,2%
Sector Empresarial do Estado - SEE		100	11,7%	118	14,6%	218	13,1%
	Não tem	84	9,9%	91	11,3%	175	10,5%
	Tem	16	1,9%	27	3,4%	43	2,6%
<b>Total</b>		<b>853</b>	<b>100,0%</b>	<b>807</b>	<b>100,0%</b>	<b>1660</b>	<b>100,0%</b>
<b>Não tem</b>		<b>739</b>	<b>86,6%</b>	<b>678</b>	<b>84,0%</b>	<b>1417</b>	<b>85,4%</b>
<b>Tem</b>		<b>114</b>	<b>13,4%</b>	<b>129</b>	<b>16,0%</b>	<b>243</b>	<b>14,6%</b>

Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

## Situação relativa à existência de pessoas com deficiência sob dependência segundo sexo

No que tange à existência de pessoas com algum tipo de deficiência permanente na família, do universo dos inquiridos, 5,2% afirmam ter algum integrante do agregado familiar nesta condição. Assim como a existência de pessoas da terceira idade, os homens (5,7 %) afirmam que têm mais pessoas com deficiência sob seu cuidado em comparação com as mulheres (4,7%).

### Quadro 10 - Existência pessoa com deficiência por sexo

Situação	1 - Feminino		2 - Masculino		Total	%
	Total	%	Total	%		
Inexistência	813	95,3%	761	94,3%	1574	94,8%
Existência	40	4,7%	46	5,7%	86	5,8%
<b>Total Geral</b>	<b>853</b>	<b>100,0%</b>	<b>807</b>	<b>100,0%</b>	<b>1660</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

Analisando as informações por natureza de entidade, denota-se que na Administração Pública Direta (2,1%) e nas autarquias locais (1,9%) os funcionários declaram ter alguma pessoa sob a sua responsabilidade. Das mulheres que afirmam ter pessoas com deficiência permanente no seu agregado, a maioria é funcionária da APL (2,1%), seguido da APD (1,8%). No caso dos homens, a maioria que declara ter alguma pessoa com deficiência permanente está também afeta à APD.

### Quadro 11 - Pessoas com deficiência permanente por natureza e sexo

Administração	Sexo	1 - Feminino		2 - Masculino		Total	%
		Total	%	Total	%		
Administração Pública Indireta-API		95	11,1%	84	10,4%	179	10,8%
	Não tem	91	10,7%	79	9,8%	179	10,2%
	Tem	4	0,5%	10	0,6%	9	0,5%
Administração Pública Direta- APD		427	50,1%	405	50,2%	832	50,1%
	Não tem	412	48,3%	345	47,7%	797	48,0%
	Tem	15	1,8%	60	2,5%	35	2,1%
Administração Pública local - APL		231	27,1%	200	24,8%	431	26,0%
	Não tem	213	25,0%	168	23,1%	399	24,0%
	Tem	18	2,1%	32	1,7%	32	1,9%
Sector Empresarial do Estado - SEE		100	11,7%	118	14,6%	218	13,1%
	Não tem	97	11,4%	91	13,8%	208	12,5%
	Tem	3	0,4%	27	0,9%	10	0,6%
<b>Total</b>		<b>853</b>	<b>100,0%</b>	<b>807</b>	<b>100,0%</b>	<b>1660</b>	<b>100,0%</b>
	<b>Não tem</b>	<b>813</b>	<b>95,3%</b>	<b>678</b>	<b>94,3%</b>	<b>1574</b>	<b>94,8%</b>
	<b>Tem</b>	<b>40</b>	<b>4,7%</b>	<b>129</b>	<b>5,7%</b>	<b>86</b>	<b>5,2%</b>

Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

### Situação em relação a existência de dependência em termos globais<sup>15</sup>, segundo sexo,

Averiguando os três tipos de dependência (filhos(as) menores, pessoa da terceira idade e pessoas com deficiência permanente, 3 dos 4 respondentes dizem ter pessoas nessas condições. Por sexo, a taxa das mulheres com dependentes no seu agregado (77%) é de cerca de cinco pontos percentuais superiores à dos homens (72%).

#### Quadro 12 - Situação dos(as) funcionários(as) quanto a existência de dependência sob a sua tutela

Estado	1 - Feminino		2 - Masculino		Total	%
	Total	%	Total	%		
Com dependentes	657	77,0%	581	72,0%	1238	74,6%
Não tem dependentes	196	23,0%	226	28,0%	422	25,4%
Total	853	100,00%	807	100,0%	1660	100,0%

Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

Ainda sobre a situação de dependência, agregou-se as respostas em três grupos por forma a permitir uma análise mais detalhada da situação. Assim, a maioria das pessoas (56,6%) enquadra-se no Nível 1 de dependência. Isto é, tem apenas um dependente (pode ser um(a) filho(a), uma pessoa da terceira idade ou pessoa com deficiência) no seu agregado familiar. A percentagem de mulheres (60,6%) neste nível é maior do que a dos homens (52,4%).

Em relação ao Nível 2 de dependência, apenas 16,1% têm dois integrantes do seu agregado familiar que precisam de cuidados (pode ser um filho e uma idosa; um idosa e um deficiente; ou um deficiente e um filho), sendo a proporção de homens (17,5%) superior à das mulheres (14,9%). Finalmente, as pessoas com os três tipos de dependência (tem menor de idade, pessoa da terceira idade e pessoa com deficiência permanente) no seu agregado, a percentagem é insignificante.

#### Quadro 13 - Distribuição percentual dos(as) funcionários(as) por nível de dependência, segundo sexo

Nível de Dependência	1 - Feminino		2 - Masculino		Total	Total %
	Total	%	Total	%		
Não tem dependentes	196	23,0%	226	28,0%	422	25,4%
Nível 1	517	60,5%	423	52,4%	940	56,6%
Nível 2	127	15,0%	141	17,5%	268	16,2%
Nível 3	13	1,5%	17	2,1%	30	1,8%
Total Geral	853	100,00%	807	100,0%	1660	100,0%

Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

<sup>15</sup> Nível 1- ter apenas uma dependência [ter filhos(as) menores ou pessoa da terceira idade].

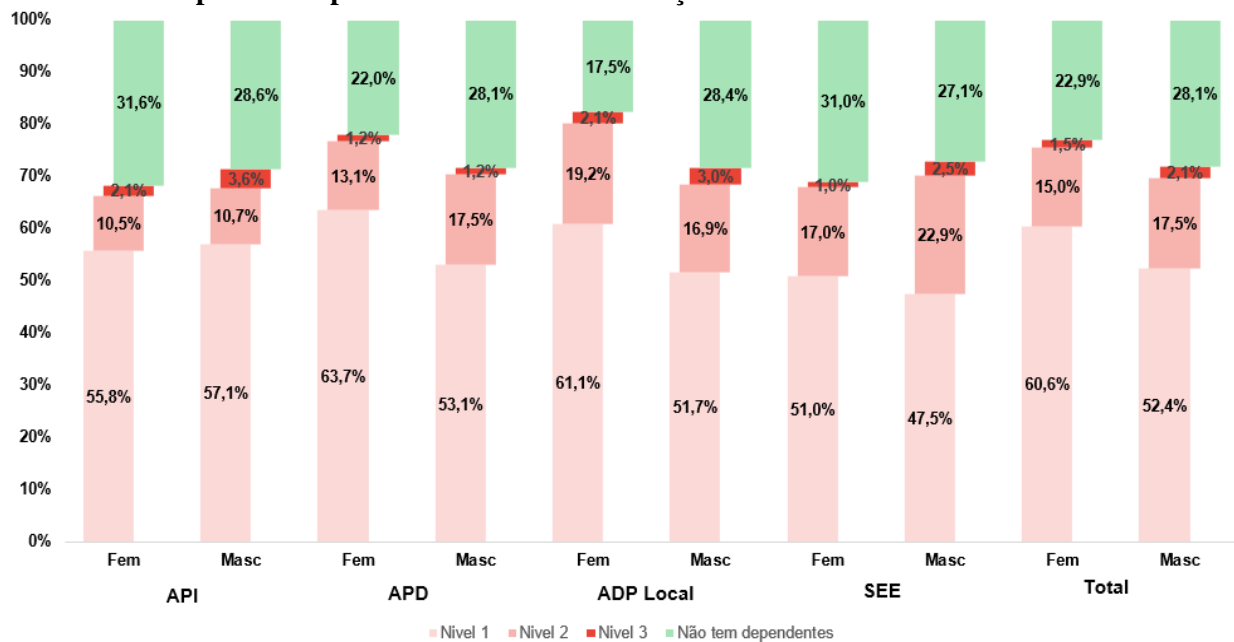
2 Nível 2 – ter duas dependências ou ter pessoa com deficiência sob cuidado.

3 Nível 3 - acumular as 3 dependências (ter filhos(as) menor, pessoa da terceira idade e pessoa com deficiência sob cuidado.



Cruzando o nível de dependência por natureza de administração e sexo, percebe-se que a maioria dos inquiridos classificados na situação de cuidado de Nível 1 é mulher (83,7%) pertencente à APD e APL (81,0%). Por outro lado, a maioria dos classificados no Nível 2 de dependência é homem e afeto ao Sector Empresarial do Estado (22,3%). Relativamente aos classificados na dependência de Nível 3, a maior parte é integrada por homens (3%) funcionários(as) da APL.

**Gráfico 15 - dependência por natureza de administração e sexo**



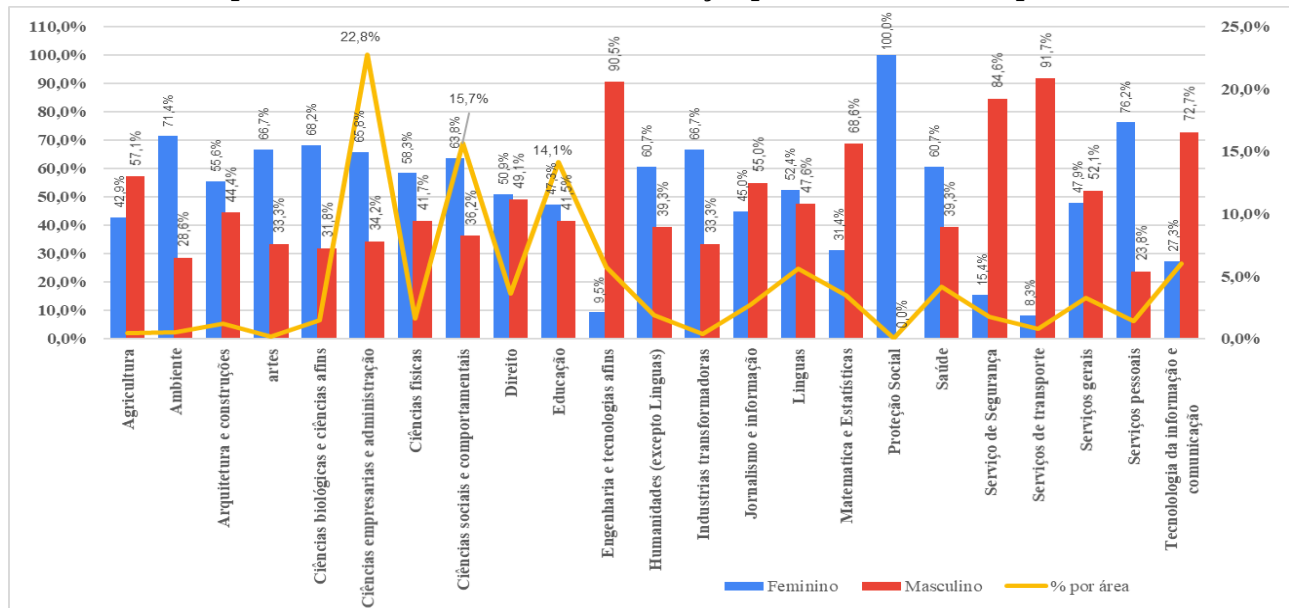
Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

### 3.5. Dimensão profissional, desenvolvimento na carreira e cargos de direção

#### 3.5.1. Área de formação

De acordo com os dados coligidos sobre as áreas de formação dos(as) funcionários(as) públicos, tendo como base o CITE (Classificação Internacional por tipo de Educação/Formação), pese embora as mulheres serem detentoras de formação em todas as áreas do conhecimento, denota-se uma concentração dos homens em algumas áreas, tais como: (i) Segurança (inclui a carreira militar); (ii) engenharias e tecnologias afins, matemática e estatística, tecnologia de informação e comunicação, serviços de transporte. As mulheres estão mais presentes nas áreas de ciências empresarias e administração, ciências sociais e comportamentais, educação, nas artes e na área de saúde e proteção social.

**Gráfico 16 - Peso por áreas de conhecimento e distribuição percentual das áreas por sexo**

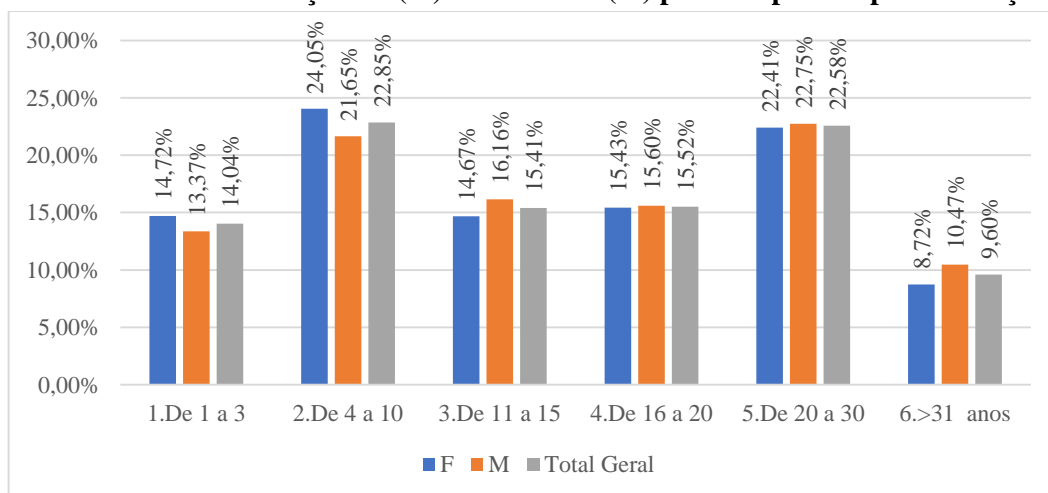


Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/as funcionários(as) no quadro do estudo /2022

### 3.5.2 Tempo serviço

Em relação ao tempo de serviço, mais de 2/3 dos(as) funcionários(as) estão empregues nas diferentes administrações há mais de 10 anos, sendo os homens em maior proporção. Já na faixa etária de 1 a 10 anos, as mulheres estão em maior percentagem, o que confirma a tendência segundo a qual as novas entradas são predominantemente femininas, sobretudo a nível da Administração Pública Direta.

**Gráfico 17 - Distribuição dos(as) funcionários(as) públicos por tempo de serviço**



Fonte: Dados compilados no quadro do estudo

Entretanto, importa destacar que este indicador varia por natureza de administração, sendo que no Setor Empresarial do Estado e na Administração Pública Indireta a presença dos homens é maioritária, contrariamente à Administração Pública Direta, onde prevalece um maior equilíbrio de género. A nível de Administração Local há um equilíbrio de género nos(as) funcionários(as) de 1 a 3 anos de serviço e maior disparidade nos(as) funcionários(as) com mais de 31 anos de serviço, sendo 60% para os homens e 40% para as mulheres. De realçar que no Sector Empresarial do Estado, a variação é muito mais expressiva, pois, trata-se de um sector dominado por empregos masculinos, com uma proporção que varia entre 7 a 8 homens por cada 10 empregados(as).

**Quadro 14 - Análise de tempo de serviço por entidades, segundo sexo**

Entidades/Ano de serviço	Sexo		Total Geral
	F	M	
<b>Administração Pública Indireta-API</b>	<b>44,3%</b>	<b>55,7%</b>	<b>100,0%</b>
1.De 1 a 3	45,3%	54,7%	100,0%
2.De 4 a 10	42,6%	57,4%	100,0%
3.De 11 a 15	49,4%	50,6%	100,0%
4.De 16 a 20	44,3%	55,7%	100,0%
5.De 20 a 30	41,0%	59,0%	100,0%
6.>31 anos	41,4%	58,6%	100,0%
<b>Administração Pública Direta- APD</b>	<b>54,4%</b>	<b>45,6%</b>	<b>100,0%</b>
1.De 1 a 3	59,8%	40,2%	100,0%
2.De 4 a 10	58,4%	41,6%	100,0%
3.De 11 a 15	49,6%	50,4%	100,0%
4.De 16 a 20	51,9%	48,1%	100,0%
5.De 20 a 30	53,3%	46,7%	100,0%
6.>31 anos	55,2%	44,8%	100,0%
<b>Sector Empresarial do Estado - SEE</b>	<b>26,3%</b>	<b>73,7%</b>	<b>100,0%</b>
1.De 1 a 3	27,7%	72,3%	100,0%
2.De 4 a 10	33,4%	66,6%	100,0%
3.De 11 a 15	32,6%	67,4%	100,0%
4.De 16 a 20	26,9%	73,1%	100,0%
5.De 20 a 30	26,5%	73,5%	100,0%
6.>31 anos	16,3%	83,7%	100,0%
<b>Administração Pública Local - APL</b>	<b>48,3%</b>	<b>51,7%</b>	<b>100,0%</b>
1.De 1 a 3	51,5%	48,5%	100,0%
2.De 4 a 10	44,0%	56,0%	100,0%
3.De 11 a 15	46,4%	53,6%	100,0%
4.De 16 a 20	54,5%	45,5%	100,0%
5.De 20 a 30	50,5%	49,5%	100,0%
6.>31 anos	39,9%	60,1%	100,0%
<b>Total Geral</b>	<b>50,2%</b>	<b>49,8%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Dados compilados no quadro do estudo

### 3.5.3 Tipo de vínculo

De acordo com os dados sistematizados, nota-se que o regime de vínculo predominante na maioria das administrações é o de nomeação (regime de carreira/quadro), representando uma proporção de 66,4% em 2020, seguido de contratos a termo, 22,9%, e os restantes em 10,5% com um vínculo contratual por tempo indeterminado. Isto demonstra que a grande maioria dos quadros empregados na Administração Pública Direta possui um vínculo estável na sua carreira, tendência que prevalece nas demais administrações, exceto a nível das autarquias locais, onde predomina o regime de contrato a termo, em parte derivado, sobretudo, das contratações do pessoal de apoio operacional.

**Quadro 15 - Evolução de regime de vínculo profissional por entidades entre 2018 a 2020**

Entidades/tipo de vínculo	Género		2018		2018		2019		2019		2020		2020	
	Mulheres	Homens	Total	%	Total	%	Mulheres	Homens	Total	%	Mulheres	Homens	Total	%
<b>Administração Pública Indireta-API</b>	<b>871</b>	<b>1071</b>	<b>1942</b>	<b>100,0%</b>	<b>961</b>	<b>1214</b>	<b>2175</b>	<b>100,0%</b>	<b>985</b>	<b>1237</b>	<b>2222</b>	<b>100,0%</b>	<b>2222</b>	<b>100,0%</b>
1 - Nomeação (regime de carreira/quadro)	435	529	964	49,6%	465	556	1021	46,9%	465	555	1020	45,9%	1020	45,9%
2 - Contrato por tempo indeterminado	208	234	442	22,8%	207	232	439	20,2%	207	232	439	19,8%	439	19,8%
3- Contrato a termo	228	308	536	27,6%	289	426	715	32,9%	313	450	763	34,3%	763	34,3%
<b>Administração Pública Direta- APD</b>	<b>7589</b>	<b>6713</b>	<b>14302</b>	<b>100,0%</b>	<b>8139</b>	<b>7101</b>	<b>15240</b>	<b>100,0%</b>	<b>8259</b>	<b>7044</b>	<b>15303</b>	<b>100,0%</b>	<b>15303</b>	<b>100,0%</b>
1 - Nomeação (regime de carreira/quadro)	5941	5707	11648	81,4%	6458	6080	12538	82,3%	6582	6049	12631	82,5%	12631	82,5%
2 - Contrato por tempo indeterminado	634	39	673	4,7%	638	41	679	4,5%	642	37	679	4,4%	679	4,4%
3- Contrato a termo	1014	967	1981	13,9%	1043	980	2023	13,3%	1035	958	1993	13,0%	1993	13,0%
<b>Sector Empresarial do Estado - SEE</b>	<b>557</b>	<b>1827</b>	<b>2384</b>	<b>100,0%</b>	<b>563</b>	<b>1821</b>	<b>2384</b>	<b>100,0%</b>	<b>568</b>	<b>1839</b>	<b>2407</b>	<b>100,0%</b>	<b>2407</b>	<b>100,0%</b>
1 - Nomeação (regime de carreira/quadro)	364	1153	1517	63,6%	378	1171	1549	65,0%	398	1165	1563	64,9%	1563	64,9%
2 - Contrato por tempo indeterminado	109	471	580	24,3%	108	471	579	24,3%	109	487	596	24,8%	596	24,8%
3- Contrato a termo	84	203	287	12,0%	77	179	256	10,7%	61	187	248	10,3%	248	10,3%
<b>Administração Pública Local - APL</b>	<b>2381</b>	<b>2832</b>	<b>5213</b>	<b>99,3%</b>	<b>2480</b>	<b>2925</b>	<b>5405</b>	<b>99,3%</b>	<b>2471</b>	<b>2738</b>	<b>5209</b>	<b>99,1%</b>	<b>5209</b>	<b>99,1%</b>
1 - Nomeação (regime de carreira/quadro)	656	722	1378	26,4%	673	753	1426	26,4%	690	784	1474	28,3%	1474	28,3%
2 - Contrato por tempo indeterminado	524	394	918	17,6%	526	397	923	17,1%	534	404	938	18,0%	938	18,0%
3- Contrato a termo	1189	1692	2881	55,3%	1273	1746	3019	55,9%	1234	1516	2750	52,8%	2750	52,8%
<b>Total Geral</b>	<b>11398</b>	<b>12443</b>	<b>23841</b>	<b>100,0%</b>	<b>12143</b>	<b>13061</b>	<b>25204</b>	<b>100,0%</b>	<b>12283</b>	<b>12858</b>	<b>25141</b>	<b>100,0%</b>	<b>25141</b>	<b>100,0%</b>
1 - Nomeação (regime de carreira/quadro)	7396	8111	15507	65,0%	7974	8560	16534	65,6%	8135	8553	16688	66,4%	16688	66,4%
2 - Contrato por tempo indeterminado	1475	1138	2613	11,0%	1479	1141	2620	10,4%	1492	1160	2652	10,5%	2652	10,5%
3- Contrato a termo	2515	3170	5685	23,8%	2682	3331	6013	23,9%	2643	3111	5754	22,9%	5754	22,9%

Fonte: Dados compilados no quadro do estudo

Numa análise por género, denota-se que a nível da Administração Pública Indireta (agências, institutos e fundos autónomos), 45,9% detém um vínculo estável, ou seja, de nomeação, seguido de 34,3% com contratos a termo e 19,8% com contrato por tempo indeterminado. Ademais, nota-se que nos contratos que garantem uma maior estabilidade na carreira há mais homens que mulheres, sendo que no contrato a termo (regime precário), a situação se inverte, estando as mulheres em maior proporção.

A nível da Administração Pública Direta, regista-se uma proporção considerável dos(as) funcionários(as) enquadrados com um vínculo de nomeação (82,5%), 4,4% com contrato por tempo indeterminado e apenas 13% com contrato a termo, sendo este último com uma tendência de redução 0.9 p.p nos últimos três anos. Trata-se de uma situação laboral estável resultante de

uma política que tem como propósito<sup>16</sup> garantir maior equilíbrio e racionalidade entre o quadro comum e o quadro privativo, tanto do ponto de vista dos critérios de desenvolvimento profissional como remuneratório (PCSS, 2016).

No sector empresarial do Estado, o vínculo predominante é o de nomeação (64%), seguido de contratos por tempo indeterminado (24,8%) e contrato a termo, com cerca de 10,3% dos(as) funcionários(as). Em termos de género, os resultados evidenciam a tendência para a predominância de homens em todas as modalidades de vínculo.

Por último, a nível da Administração Pública Local, os dados contrastam com a tendência das demais administrações, uma vez que prevalece o regime de vínculo precário, com 50% dos(as) funcionários(as) contratados em regime de contrato a termo, em 2020. Tal situação pode estar associada à necessidade do recurso a pessoas de baixo nível de escolarização para efetuar serviços gerais nos domínios de saneamento, ambiente, obras e de segurança e fiscalização. Quanto ao género, os resultados evidenciam uma maior proporção de homens com vínculos por nomeação e por contrato a termo, sendo que no regime de contrato por tempo indeterminado há mais mulheres.

#### **3.5.4. Distribuição do pessoal, segundo a natureza do quadro a que pertence**

Analisando a distribuição do pessoal das diferentes administrações, denota-se que 91,2% encontra-se na carreira, 5,5% nas funções de direção intermédia (diretor de serviço ou equiparado), 0,8% nos cargos de direção superior (Diretor Nacional, Diretor-geral, Presidente, etc.) e 0,7% no quadro especial (secretária, assessor(a), conselheiro(a), etc.) e 1,8% na carreira militar.

A proporção do pessoal na carreira (técnico/operacional/apoio) é maior na Administração Pública Direta e nas autarquias locais (93%) e em menor dimensão no Sector Empresarial do Estado (81,4%) e Administração Pública Indireta (87,5%). O pessoal dirigente (superior e intermédio) tem um peso maior na Administração Pública Indireta (12,3%) e no Setor Empresarial do Estado (18,2%) e menor na Administração Pública Direta (3,5%) e na Administração Pública Municipal (4,7%).

Examinando os dados numa perspetiva de género, constata-se que a nível da carreira, entre 2018 a 2020, registou-se uma distribuição mais equilibrada de homens e mulheres, sendo, ainda assim, em média, de menos de 2% a favor dos primeiros. No que concerne ao pessoal do quadro

---

<sup>16</sup> PCSS

especial, os dados evidenciam diferenças assinaláveis. Há uma predominância das mulheres na Administração Pública Indireta (80% contra 20%) e na Administração Pública Direta (59% contra 41%). Todavia, há uma esmagadora maioria de homens no Setor Empresarial do Estado (100%) e na Administração Pública Local (78%).

**Quadro 16 - Evolução do enquadramento nas diferentes administrações entre 2018-2020**

Entidades/Enquadramento	Gênero		2018		2018		2019		2019		2020		2020	
	Mulheres	Homens	Total	%	Total	%	Mulheres	Homens	Total	%	Mulheres	Homens	Total	%
<b>Administração Pública Indireta- API</b>	<b>862</b>	<b>1062</b>	<b>1924</b>	<b>100,0%</b>	<b>956</b>	<b>1209</b>	<b>2165</b>	<b>100,0%</b>	<b>984</b>	<b>1236</b>	<b>2220</b>	<b>100,0%</b>		
1 - Dirigente Superior (Dir. Nacional, Dir Geral, DGPOG, Administradores)	9	22	31	1,6%	13	20	33	1,5%	13	21	34	1,5%		
2 - Dirigente Intermédio (Dir. de serviço; Chefe de Serv./Depart; ou equivalentes)	87	118	205	10,7%	95	130	225	10,4%	100	138	238	10,7%		
3 - Quadro especial (secretárias, assessores, conselheiros, etc)	4	1	5	0,3%	4	1	5	0,2%	5	1	6	0,3%		
4 - Carreira (funcionário comum)	762	921	1683	87,5%	844	1058	1902	87,9%	866	1076	1942	87,5%		
<b>Administração Pública Direta- APD</b>	<b>6938</b>	<b>6327</b>	<b>13265</b>	<b>100,0%</b>	<b>7266</b>	<b>6530</b>	<b>13796</b>	<b>100,0%</b>	<b>7437</b>	<b>6550</b>	<b>13987</b>	<b>100,0%</b>		
1 - Dirigente Superior (Dir. Nacional, Dir Geral, DGPOG, Administradores)	45	52	97	0,7%	50	58	108	0,8%	52	60	112	0,8%		
2 - Dirigente Intermédio (Dir. de serviço; Chefe de Serv./Depart; ou equivalentes)	123	264	387	2,9%	128	268	396	2,9%	118	258	376	2,7%		
3 - Quadro especial (secretárias, assessores, conselheiros, etc)	58	40	98	0,7%	76	51	127	0,9%	70	46	116	0,8%		
4- Carreira (funcionário comum)	6659	5635	12294	92,7%	6959	5817	12776	92,6%	7144	5850	12994	92,9%		
5- Carreira Militar	53	336	389	2,9%	53	336	389	2,8%	53	336	389	2,8%		
<b>Sector Empresarial do Estado - SEE</b>	<b>628</b>	<b>1974</b>	<b>2602</b>	<b>100,0%</b>	<b>640</b>	<b>1977</b>	<b>2617</b>	<b>100,0%</b>	<b>648</b>	<b>2000</b>	<b>2648</b>	<b>100,0%</b>		
1 - Dirigente Superior (Dir. Nacional, Dir Geral, DGPOG, Administradores)	5	10	15	0,6%	5	10	15	0,6%	6	15	21	0,8%		
2 - Dirigente Intermédio (Dir. de serviço; Chefe de Serv./Depart; ou equivalentes)	107	250	357	13,7%	124	306	430	16,4%	130	332	462	17,4%		
3 - Quadro especial (secretárias, assessores, conselheiros, etc)		9	9	0,3%		10	10	0,4%		9	9	0,3%		
4 - Carreira (funcionário comum)	516	1705	2221	85,4%	511	1651	2162	82,6%	512	1644	2156	81,4%		
<b>Administração Pública Local - APL</b>	<b>1433</b>	<b>1434</b>	<b>2812</b>	<b>100,0%</b>	<b>1493</b>	<b>1492</b>	<b>2929</b>	<b>100,0%</b>	<b>1557</b>	<b>1544</b>	<b>3037</b>	<b>100,0%</b>		
1 - Dirigente Superior (Dir. Nacional, Dir Geral, DGPOG, Administradores)	3	10	13	0,5%	2	9	11	0,4%	2	9	11	0,4%		
2 - Dirigente Intermédio (Dir. de serviço; Chefe de Serv./Depart; ou equivalentes)	51	52	103	3,7%	55	76	131	4,5%	57	75	132	4,3%		
3 - Quadro especial (secretárias, assessores, conselheiros, etc)	4	14	18	0,6%	4	13	17	0,6%	4	14	18	0,6%		
4 - Carreira (funcionário comum)	1357	1321	2678	95,2%	1416	1354	2770	94,6%	1474	1402	2876	94,7%		
<b>Total Geral</b>	<b>9861</b>	<b>10797</b>	<b>20187</b>	<b>100,0%</b>	<b>10355</b>	<b>11208</b>	<b>20164</b>	<b>100,0%</b>	<b>10626</b>	<b>11330</b>	<b>21892</b>	<b>100,0%</b>		
1 - Dirigente Superior	62	94	156	3,4%	70	97	167	3,3%	73	105	178	3,8%		
2 - Dirigente Intermédio	368	684	1052	31,0%	402	780	1182	34,2%	405	803	1208	5,5%		
3 - Quadro especial	66	64	130	0,6%	84	75	159	0,8%	79	70	149	0,7%		
4 - Carreira (funcionário comum)	9294	9166	18460	91,4%	8804	9463	18267	90,6%	9069	9555	19968	91,2%		
5- Carreira Militar	53	336	389	1,9%	53	336	389	1,9%	53	336	389	1,8%		

Fonte: Dados compilados no quadro do estudo

Numa análise por natureza da Administração, a nível da carreira, os resultados evidenciam uma tendência para uma distribuição mais equilibrada. Assim, na Administração Pública Direta e nas autarquias locais a participação feminina é maioritária – 55% e 51%, respetivamente. Contudo, no Sector Empresarial do Estado, a presença de homens é dominante (7 em cada 10 pessoas) e maioritária na Administração Pública Indireta (56% contra 44%).

### 3.5.5 Exercício de cargos de direção

De acordo com os dados sistematizados relativos ao exercício de cargos de direção nas diferentes administrações, foram identificados, em 2020, um total de 1386 indivíduos nessas funções, sendo 12,8% em cargos de nível superior e 87,2% nas direções intermédias (Diretor de serviço; Chefe de serviço/Departamento ou equiparados), cuja tendência se mantém nos últimos três anos (2018-2020).

A igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e no exercício de cargos públicos é um objetivo, havendo uma diretiva legal relativa fixada na Lei da Paridade. De referir que no decurso do triénio 2018 a 2020, registou-se uma tendência para um ligeiro aumento de mulheres em cargos superiores, tendo-se passado de 39,7%, em 2018, para 41,0%, em 2020, o que

possivelmente indicia algum impacto da nova legislação. A nível dos cargos de direção intermédia, paradoxalmente, nota-se uma trajetória decrescente da presença das mulheres.

**Quadro 17 - Evolução do exercício de cargos direção por natureza de entidades entre 2018 e 2020**

Entidade/Cargos	Género		2018		2018		2019		2019		2020		2020			
	Mulheres	Homens	Total	%	Total	%	Mulheres	Homens	Total	%	Mulheres	Homens	Total	%		
<b>Administração Pública Indireta-API</b>	<b>96</b>	<b>140</b>	<b>236</b>	<b>12,3%</b>	<b>108</b>	<b>41,9%</b>	<b>150</b>	<b>58,1%</b>	<b>258</b>	<b>11,9%</b>	<b>113</b>	<b>41,5%</b>	<b>159</b>	<b>58,5%</b>	<b>272</b>	<b>12,3%</b>
1 - Dirigente Superior	9	22	31	1,6%	13	39,4%	20	60,6%	33	1,5%	13	38,2%	21	61,8%	34	1,5%
2 - Dirigente Intermédio	87	118	205	10,7%	95	42,2%	130	57,8%	225	10,4%	100	42,0%	138	58,0%	238	10,7%
<b>Administração Pública Direta- APD</b>	<b>168</b>	<b>316</b>	<b>484</b>	<b>3,6%</b>	<b>178</b>	<b>35,3%</b>	<b>326</b>	<b>64,7%</b>	<b>504</b>	<b>3,7%</b>	<b>170</b>	<b>34,8%</b>	<b>318</b>	<b>65,2%</b>	<b>488</b>	<b>3,5%</b>
1 - Dirigente Superior	45	52	97	0,7%	50	46,3%	58	53,7%	108	0,8%	52	46,4%	60	53,6%	112	0,8%
2 - Dirigente Intermédio	123	264	387	2,9%	128	32,3%	268	67,7%	396	2,9%	118	31,4%	258	68,6%	376	2,7%
<b>Sector Empresarial do Estado - SEE</b>	<b>112</b>	<b>260</b>	<b>372</b>	<b>14,3%</b>	<b>129</b>	<b>29,0%</b>	<b>316</b>	<b>71,0%</b>	<b>445</b>	<b>17,0%</b>	<b>136</b>	<b>28,2%</b>	<b>347</b>	<b>71,8%</b>	<b>483</b>	<b>18,2%</b>
1 - Dirigente Superior	5	10	15	0,6%	5	33,3%	10	66,7%	15	0,6%	6	28,6%	15	71,4%	21	0,8%
2 - Dirigente Intermédio	107	250	357	13,7%	124	28,8%	306	71,2%	430	16,4%	130	28,1%	332	71,9%	462	17,4%
<b>Administração Pública Local - APL</b>	<b>54</b>	<b>62</b>	<b>116</b>	<b>4,1%</b>	<b>57</b>	<b>40,1%</b>	<b>85</b>	<b>59,9%</b>	<b>142</b>	<b>4,8%</b>	<b>59</b>	<b>41,3%</b>	<b>84</b>	<b>58,7%</b>	<b>143</b>	<b>4,7%</b>
1 - Dirigente Superior	3	10	13	0,5%	2	18,2%	9	81,8%	11	0,4%	2	18,2%	9	81,8%	11	0,4%
2 - Dirigente Intermédio	51	52	103	3,7%	55	42,0%	76	58,0%	131	4,5%	57	43,2%	75	56,8%	132	4,3%
<b>Total Geral</b>	<b>430</b>	<b>778</b>	<b>1208</b>	<b>100,0%</b>	<b>472</b>	<b>35,0%</b>	<b>877</b>	<b>65,0%</b>	<b>1349</b>	<b>100,0%</b>	<b>478</b>	<b>34,5%</b>	<b>908</b>	<b>65,5%</b>	<b>1386</b>	<b>100,0%</b>
1 - Dirigente Superior	62	94	156	12,9%	70	41,9%	97	58,1%	167	12,4%	73	41,0%	105	59,0%	178	12,8%
2 - Dirigente Intermédio	368	684	1052	87,1%	402	34,0%	780	66,0%	1182	87,6%	405	33,5%	803	66,5%	1208	87,2%

Fonte: Dados do compilados no quadro do estudo

Numa análise por género e por natureza da administração, observa-se que o exercício de cargos de direção superior é predominantemente masculino, sobretudo na Administração Pública Local (81,8%), no Sector Empresarial do Estado (71,4%) e na Administração Pública Indireta (61,8%). Todavia, importa realçar que na Administração Pública Direta existe menor desequilíbrio de género, sendo 54% homens e 46% mulheres.

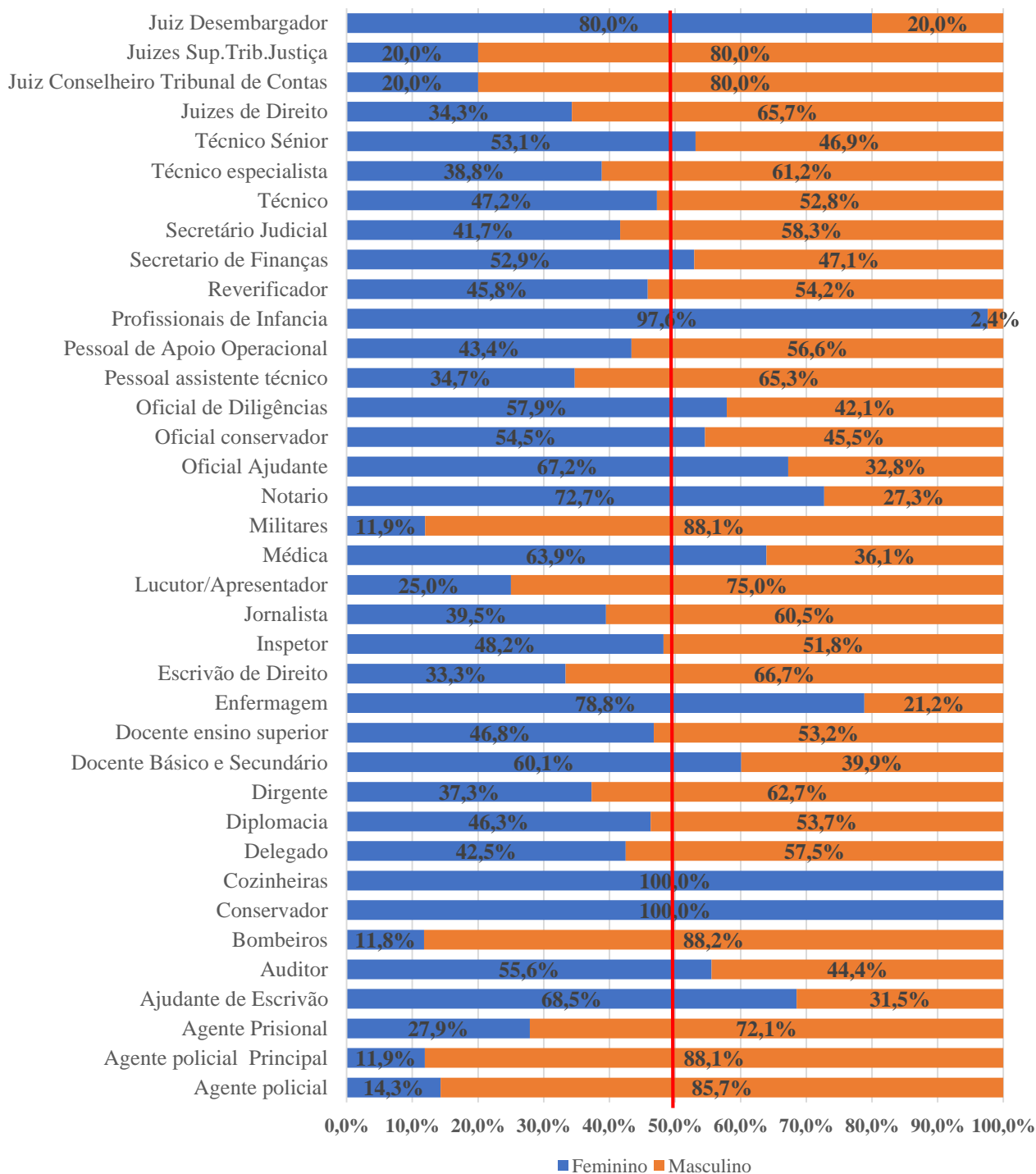
De igual modo, nos cargos de direção intermédia, a presença de dirigentes do sexo masculino é preponderante no Setor Empresarial do Estado (71,9%) e na Administração Pública Direta (68,6% %), sendo, entretanto, menos desequilibrada na Administração Pública Indireta (58%) e na Administração Pública Local (56,8%).

### 3.5.6 Distribuição de categorias profissionais exercidas por género

Analisando a estrutura da Administração Pública de Cabo Verde, verifica-se a existência de atividades profissionais mais feminizadas e masculinizadas. De registar uma sobre representação de mulheres na docência a nível do Ensino Básico e Secundário, na carreira médica, na enfermagem, nos cuidados de infância, cozinheiras de cantina escolar, oficial do registo, conservador e notário, bem como pessoal operacional/ operário. De referir que há predominância masculina nas atividades profissionais da Polícia de Segurança Pública, de Guarda Prisional, das Forças Armadas e dos Bombeiros. Há uma participação mais equilibrada nas atividades profissionais relacionadas com a diplomacia, o jornalismo, a inspeção, a secretaria das finanças, a secretaria judicial, entre outras. As restantes carreiras/cargos apresentam maiores equilíbrios de género, a destacar as carreiras docentes de Ensino Superior e carreiras técnicas.



**Gráfico 18 - Distribuição dos(as) funcionários(as) por carreira/cargo e por gênero**



Fonte: Dados compilados no quadro do estudo



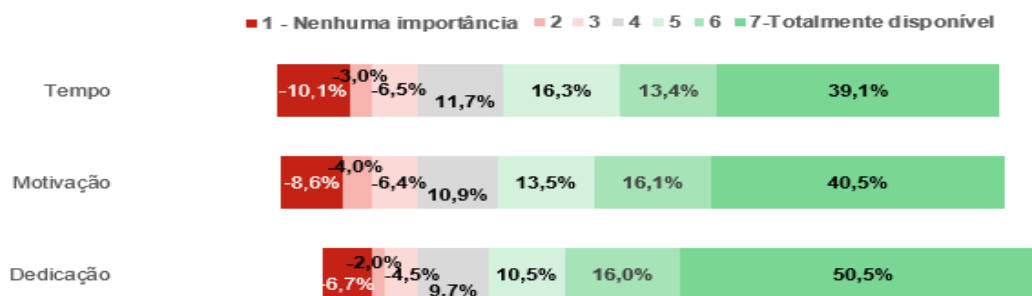
### 3.6 Autoapreciação sobre situação profissional

#### 3.6.1 Disponibilidade para assumir cargos de direção

Neste item retrata-se a disponibilidade dos(as) funcionários(as) para assumir cargos de direção superior e intermédio, tendo em conta as três dimensões, a saber: o tempo, a motivação e a dedicação numa escala numérica de 1 a 7, sendo 1 equivalente a nenhuma disponibilidade e 7 a totalmente disponível.

De um modo geral, nota-se que a maioria dos(as) funcionários(as) manifesta grande disponibilidade para o exercício de funções de direção nas três dimensões analisadas, com realce para os quesitos “dedicação” e “motivação”, com 77% *ex-aequo*, e seguido do item “tempo”, com 70,1%.

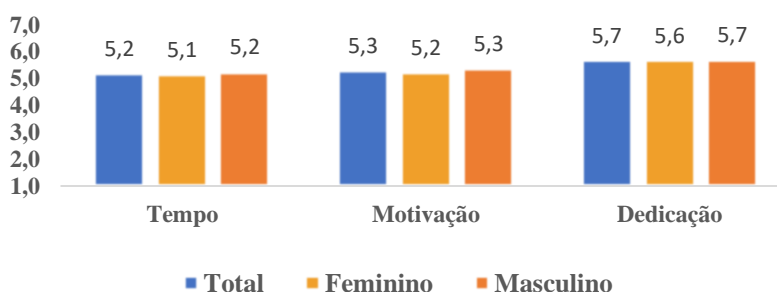
**Gráfico 19 - apreciação de disponibilidade dos(as) funcionários(as) para assumir cargos de direção superior e intermediário.**



Fonte: Dados do inquérito aplicados aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

Analisando a disponibilidade por género, constata-se que os níveis médios de disponibilidade não variam substancialmente, sendo o *score* a favor dos homens, em média, uma décima nas dimensões “tempo”, “motivação” e “dedicação”.

**Gráfico 20 – Níveis médios de disponibilidade para assunção de cargos de direção | GÉNERO**



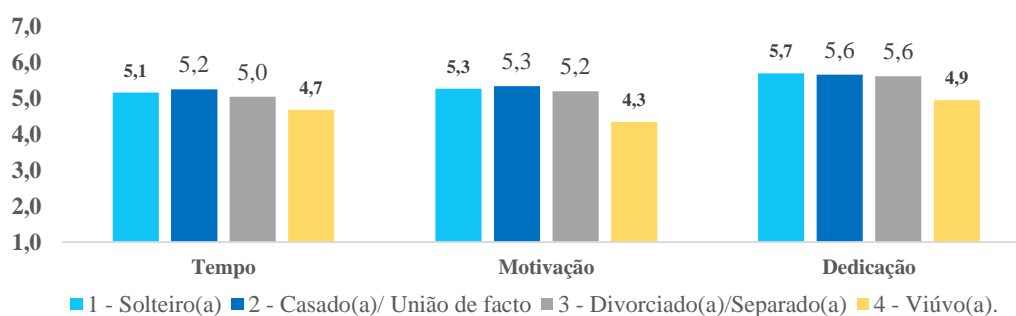
Fonte: Dados inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

## Disponibilidade e estado civil

Avaliando os níveis médios de disponibilidade dos(as) funcionários(as) em relação às três dimensões segundo o estado civil, verifica-se que os(as) funcionários(as) casados/união de facto dispõem de maior disponibilidade de tempo (5,2) e são os mais motivados (5,3) a assumir cargos de direção em comparação com os(as) funcionários(as) solteiros(as), divorciados(as)/separados(as) e viúvos(as). Relativamente à dedicação, embora os casados/união de facto e os divorciados/separados se sintam igualmente dedicados (5,6), nota-se que os solteiros têm maior nível médio de dedicação 5,7.

Em termos gerais, os níveis médios observados para solteiros, casados e divorciados nas três dimensões não variam muito. Já os viúvos, em comparação com os demais estados civis, apresentam menor disponibilidade de tempo, motivação e dedicação diante da possibilidade de ocupar cargos de direção.

**Gráfico 21 – Níveis médios de disponibilidade para assunção de cargos de direção | ESTADO CIVIL**



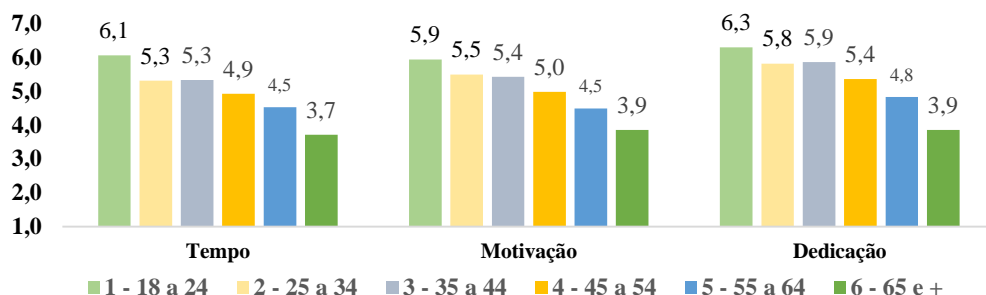
Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

## Disponibilidade e faixa etária

A disponibilidade para assunção de cargos de direção varia com a idade dos(as) funcionários(as). Assim, para as três dimensões analisadas – tempo, motivação e dedicação – percebe-se que o nível de disponibilidade dos(as) funcionários(as) para assumir cargos diminui à medida que aumenta a idade. Por exemplo, os níveis médios de disponibilidade com relação ao tempo, motivação e dedicação são de 6,1, 5,9 e 6,3 na faixa etária de 18 a 24 anos de idade, respetivamente. Quando se analisa os níveis da faixa etária dos 60 a 65 anos e mais, nota-se que os valores caem para 3,7, 3,9 e 3,9 nas dimensões “tempo”, “motivação” e “dedicação”, respetivamente. Em suma, há maior disponibilidade dos mais jovens para assumir cargos de

direção, sendo que o nível médio dessa disponibilidade vai diminuindo à medida que a idade aumenta.

**Gráfico 22 – Níveis médios de disponibilidade para assunção de cargos de direção | FAIXA ETÁRIA**



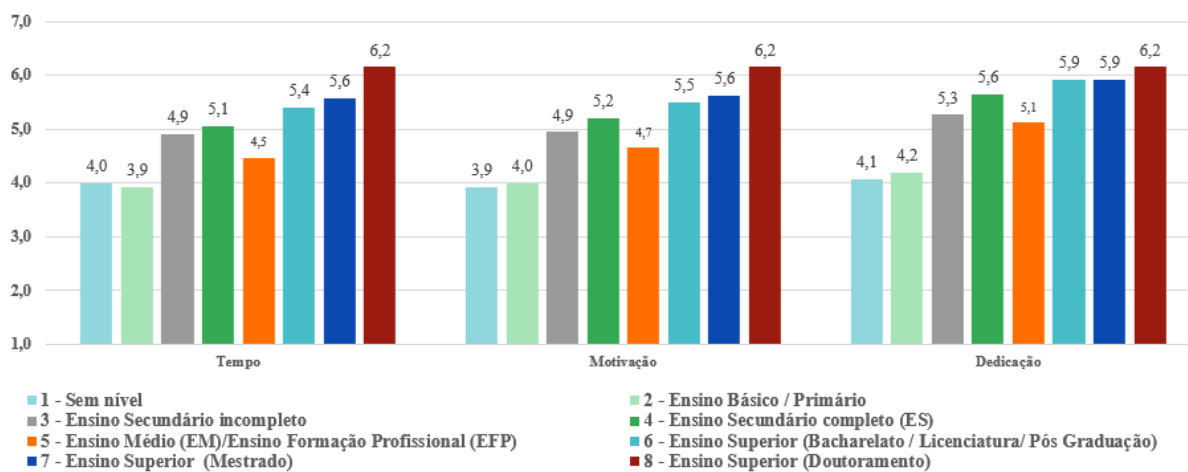
Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

### Disponibilidade e nível de instrução

O nível de instrução é um dos requisitos imprescindíveis à ocupação de altos cargos direção. De uma forma global, denota-se uma tendência ao aumento da disponibilidade dos(as) funcionários(as) para assumirem cargos à medida que se elevam os seus níveis de formação.

Os(as) funcionários(as) habilitados com formação superior, nomeadamente os que possuem o grau de doutor, apresentam maior pontuação em todos os quesitos analisados, seguidos dos que possuem mestrado e, por último, aqueles que são detentores de bacharelato, licenciatura e pós-graduação.

**Gráfico 23 – Níveis médios de disponibilidade para assunção de cargos de direção | NÍVEL DE INSTRUÇÃO**

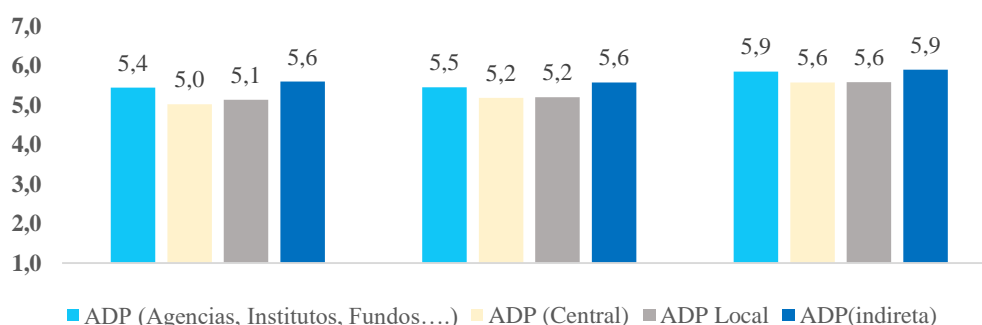


Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

### Disponibilidade por tipo de administração

A disponibilidade para o exercício de cargos nas diferentes administrações varia conforme a natureza de Administração. Assim, a disponibilidade dos(as) funcionários(as) é maior no Setor Empresarial do Estado e na Administração Pública Indireta que na Administração Pública Direta e nas administrações autárquicas nas dimensões “tempo”, “motivação” e “dedicação”.

**Gráfico 24 – Níveis médios de disponibilidade para assunção de cargos de direção | segundo ENTIDADE**



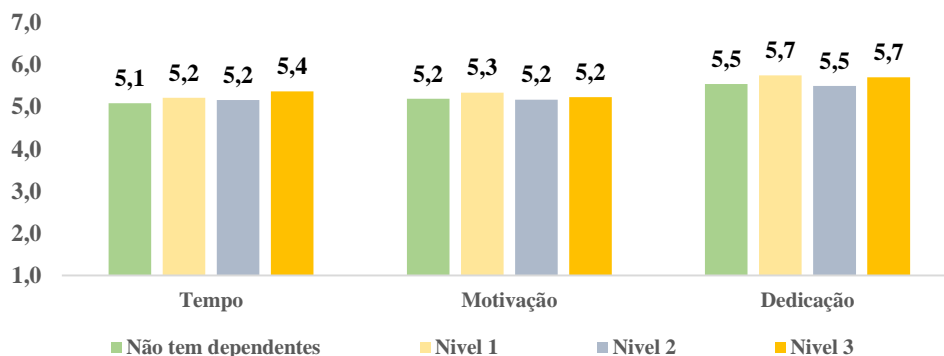
Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

### Disponibilidade e nível de dependência

O nível de dependência está relacionado com o número de pessoas dependentes que compõem o agregado familiar dos trabalhadores das diferentes administrações. De modo geral, não há grande variação no nível de disponibilidade nas três dimensões, considerando que o valor médio situa-se no intervalo entre 5,1 e 5,4, sendo na dimensão “tempo”, entre 5,2 e 5,3, na “motivação” entre 5,2 e 5,3 e na dimensão “dedicação” entre 5,5 e 5,7.

Em todos os casos, os(as) funcionários(as) sem dependentes manifestam menor disponibilidade. De referir que o nível maior de disponibilidade de tempo é demonstrado pelos(as) funcionários(as) com dependente Nível 3, ao passo que os funcionários com dependente Nível 1 se mostram mais motivados. Por fim, os(as) funcionários(as) com maior nível de disponibilidade para dedicação são aqueles com níveis de dependentes 1 e 3.

**Gráfico 25 – Níveis médios de disponibilidade para assunção de cargos de direção | NÍVEL DE DEPENDÊNCIA**

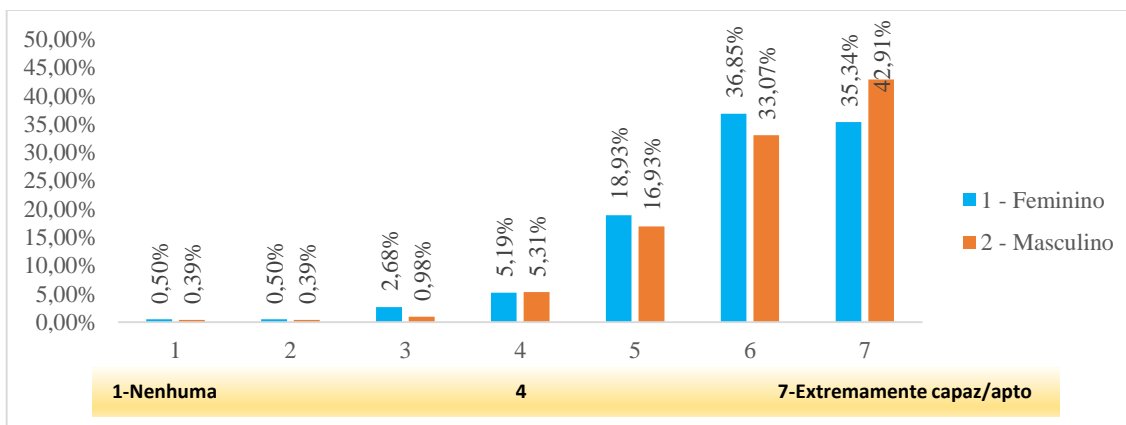


Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

**Capacidade/aptidão para exercício de cargos de direção (superior e intermédio).**

No que tange à apreciação sobre capacidade/aptidão para o exercício de cargos de direção, os resultados indicam uma ligeira diferença a favor dos homens, 92,2% contra 91,2%, respetivamente. Contudo, importa destacar que esta diferença aumenta à medida que se eleva a escala de avaliação, com resultados mais uma vez favoráveis aos homens: 76,0% contra 72,2%.

**Gráfico 26 – Capacidade/aptidão para exercício de cargos de direção**



Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

**Capacidade/aptidão para exercício de cargos de direção, segundo faixa etária**

O nível de classificação quanto à capacidade/aptidão para o exercício de cargos de direção relativamente à idade é maior nos(as) funcionários(as) na faixa etária dos 35 a 44 (5,9) e menor nos da faixa dos 60 e 65 e mais anos (3,9). Nas demais, a média mantém-se constante no valor 5, o que significa uma apreciação positiva. Em ambos os casos, o nível das respostas dos funcionários masculinos é superior.

### **Capacidade/aptidão para exercício de cargos de direção, segundo estado civil**

Contata-se que os(as) casados(as)/união de facto demonstram estar melhor capacitados, atingindo a escala 6 em comparação com os(as) solteiros(as), divorciado(ou)/separado(as) e viúvos(as) com o valor médio de 5 na escala de aptidão.

Em geral, as mulheres solteiras, casadas/união de facto e viúvas revelam níveis de autoavaliação um pouco menores que os dos homens – 5,6 contra 5,7; 5,9 contra 6,0 e 5,3 contra 5,4. Entretanto, as divorciadas/separadas ostentam valores maiores que os viúvos (5,8 contra 5,6).

### **Capacidade/aptidão para exercício de cargos de direção, segundo nível de instrução**

No que tange ao nível de instrução, evidencia-se que à medida que se eleva o nível de instrução, maior é a avaliação dos(as) funcionários(as) quanto à capacidade/aptidão para exercício de cargos de direção (superior e intermédio). Em geral, os homens com formação superior se consideram ligeiramente mais capazes do que as mulheres.

### **Capacidade/aptidão para exercício de cargos de direção, segundo natureza de Administração**

Em média, a avaliação dos homens para o exercício de cargos de direção é ligeiramente superior à das mulheres, qualquer que seja a natureza da administração, excetuando na ADL onde as respostas das mulheres revelam *scores* mais elevados.

### **Capacidade/aptidão para exercício de cargos de direção, segundo nível de dependentes**

Em termos de dependentes, denota-se que globalmente não se registam diferenças significativas entre os homens e as mulheres.

**Quadro 18 - Análise comparativa das médias relativas à capacidade/aptidão para exercício de cargos de direção (superior e intermédio) em função das variáveis, faixa etária, estado civil, nível de instrução, administração e nível de dependência, por sexo.**

Variáveis	P1 - Qual é o seu género?			F   M   T	
	Feminino	Masculino	Total		
	Média	Média	Média		
P2 - Qual é a sua faixa etária?	1 - 18 a 24	5,3	6	5,7	
	2 - 25 a 34	5,9	5,9	5,9	
	3 - 35 a 44	5,9	6,2	6	
	4 - 45 a 54	6	6,1	6	
	5 - 55 a 64	6,4	6,5	6,5	
	6 - 65 e +	.	5,5	5,5	
P3 - Qual é o seu estado civil?	1 - Solteiro(a)	5,8	6	5,9	
	2 - Casado(a)/ União de facto	6	6,1	6,1	
	3 - Divorciado(a)/Separado(a)	6,1	6,1	6,1	
	4 - Viúvo(a).	5,6	7	5,9	
P4 - Qual é o seu nível de Instrução?	6 - Ensino Superior (Bacharelato / Licenciatura/ Pós Graduação)	5,9	6,1	6	
	7 - Ensino Superior (Mestrado)	6	6,1	6,1	
	8 - Ensino Superior (Doutoramento)	6,6	6,8	6,7	
Administração	Administração Pública indireta-API	5,7	5,9	5,8	
	Administração Pública Direta- APD	5,9	6,1	6	
	Administração Pública local - APL	6,2	6,2	6,2	
	Sector Empresarial do Estado - SEE	6	6	6	
Nível de dependente	Não tem dependentes	5,9	6	5,9	
	Nível 1	6	6,1	6	
	Nível 2	5,9	6,2	6	
	Nível 3	5,5	5,5	5,5	

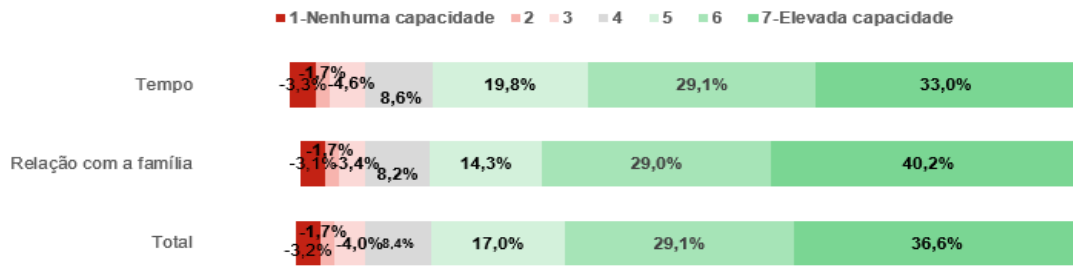
Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

### 3.7 Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho/Família

#### Conciliação trabalho/família

De modo geral, a maioria dos(as) funcionários(as) sente-se capaz de conciliar a atividade laboral com a vida privada, em termos de tempo e da relação familiar. Assim, 69,2% consideram ter elevada capacidade em compatibilizar o trabalho com a vida familiar e 65, % dizem dispor de tempo para o fazer.

**Gráfico 27 – Apreciação dos(as) funcionários(as) relativo à conciliação trabalho/família**

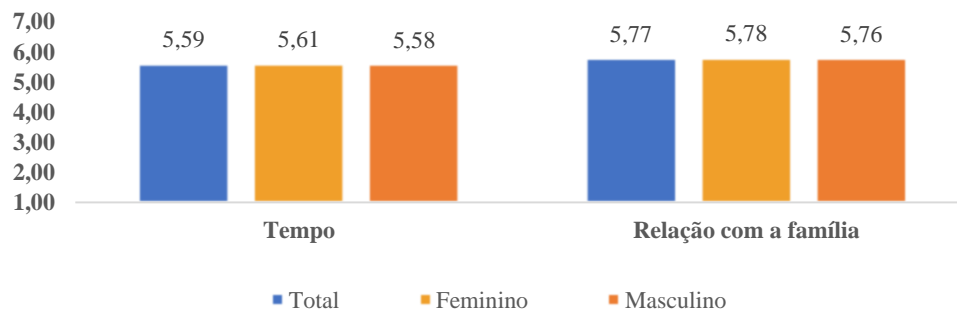


Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

### Conciliação trabalho/família por género

De referir que os inquiridos de ambos os géneros demonstram ter uma boa capacidade para gerir o tempo entre o trabalho e a família, bem como discernimento para dissociar a atividade profissional da vida privada. O género não influencia praticamente nos valores do nível médio da capacidade de conciliação, seja no quesito “tempo” seja na relação familiar. Para o género feminino, o nível de capacidade de conciliação é de 5,6 quando se trata de “tempo” e de 5,78 no que se refere à “relação com a família”.

Gráfico 28– Níveis médios de capacidade de conciliar a sua atividade laboral com a vida privada/familiar | GÊNERO



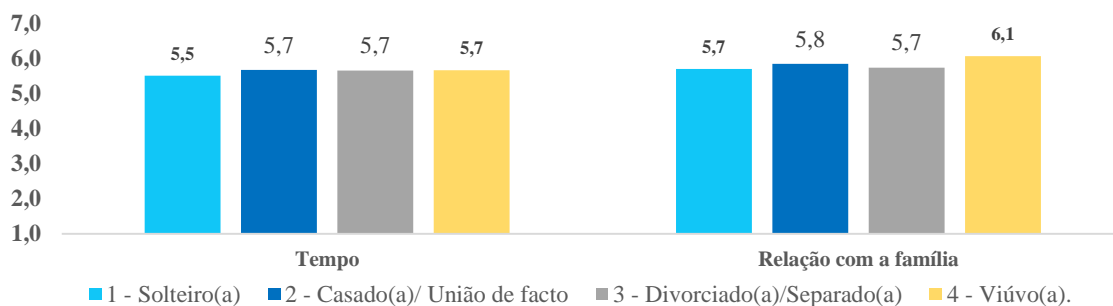
Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

### Conciliação trabalho/família por estado civil

O estado civil dos(as) funcionários(as) não tem uma influência significativa na variação do nível médio da capacidade de conciliação (5,7), salvo que no diz respeito aos solteiros que baixa para 5,5. A mesma tendência prevalece quando se analisa a variação do nível de capacidade de conciliação no quesito “relação com família”, tendo os(as) funcionários(as) viúvos(as) maior capacidade de conciliação entre os dois mundos.

Gráfico 29– Níveis médios de capacidade de conciliar a sua atividade laboral com a vida privada/familiar | ESTADO CIVIL



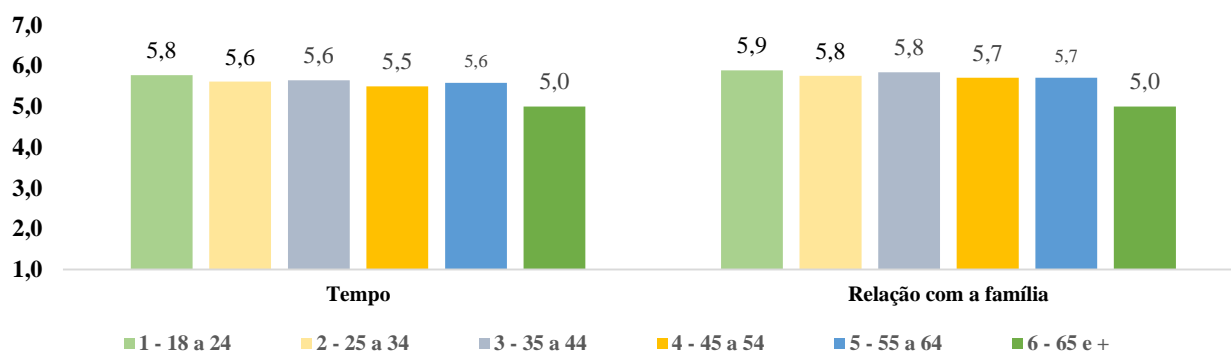


Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

### Conciliação trabalho/família, segundo faixa etária

É de notar que os(as) funcionários(as) com idades compreendidas entre 18-24 anos manifestam maior disponibilidade em termos de tempo (5,8), contrariamente aqueles que possuem idades superiores aos 60 anos (5,0), como seria expetável. A mesma tendência prevalece no que concerne à relação com família.

**Gráfico 30 – Níveis médios de capacidade de conciliar a sua atividade laboral com a vida privada/familiar | FAIXA ETÁRIA**

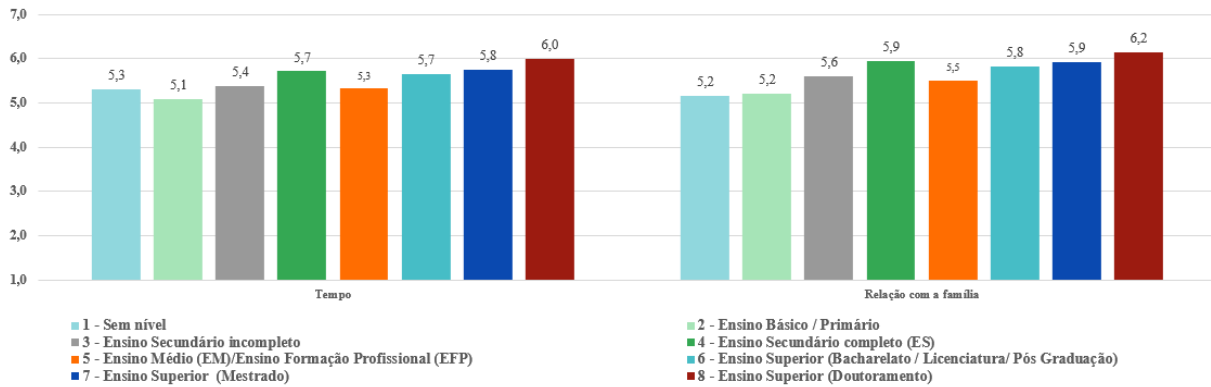


Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

### Conciliação trabalho/família, segundo nível de instrução

Os respondentes menos escolarizados (que possuem o Ensino Secundário) têm menor capacidade de conciliar o “tempo” e a “relação com a família” em comparação com os(as) funcionários(as) que possuem formação superior, com destaque para quem possui mestrado e doutoramento.

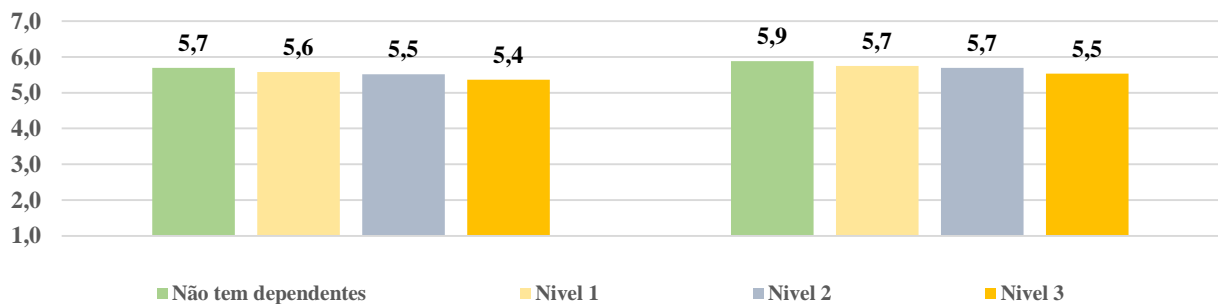
**Gráfico 31 – Níveis médios de capacidade de conciliar a sua atividade laboral com a vida privada/familiar | NÍVEL DE INSTRUÇÃO**



Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários no quadro do estudo /2022

Quanto à avaliação da capacidade de conciliação por níveis de dependências, verifica-se que os(as) funcionários(as) sem dependentes acreditam conciliar relativamente melhor o “tempo” e a “relação com a família” que aqueles que têm dependentes. Entre estes últimos, os que possuem dependentes, os níveis 1 e 2 têm menos dificuldades, se comparados com aqueles que têm dependentes Nível 3. No geral, há grandes oscilações no nível de capacidade de conciliação da atividade laboral com a vida privada dos(as) funcionários(as).

**Gráfico 32 – Níveis médios de capacidade de conciliar a sua atividade laboral com a vida privada/familiar | NÍVEL DE DEPENDÊNCIA**

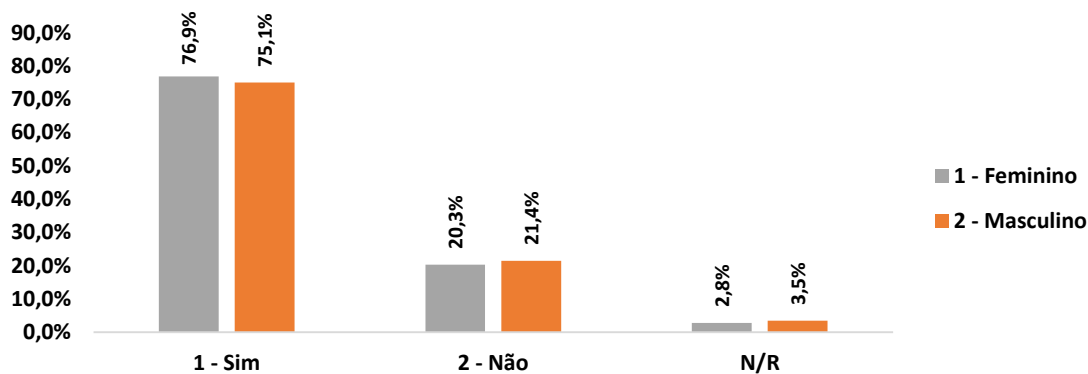


Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

**Medidas que contribuem para a conciliação do trabalho profissional com a vida privada/familiar**

Em relação a medidas que contribuem para a conciliação do trabalho profissional com a vida privada/familiar na instituição, verifica-se que 3 em cada 4 inquiridos respondem afirmativamente, sendo a perceção das mulheres (76,9%) tenuemente superior à dos homens (75,1%). De referir que 2 em cada 10 funcionários(as) desconhecem as medidas, o que revela que existirá uma proporção relevante destes que desconhece a legislação sobre o trabalho.

**Gráfico 33 – Apreciação quanto à existência de medidas que contribuem para a conciliação do trabalho profissional com a vida privada/familiar na instituição**



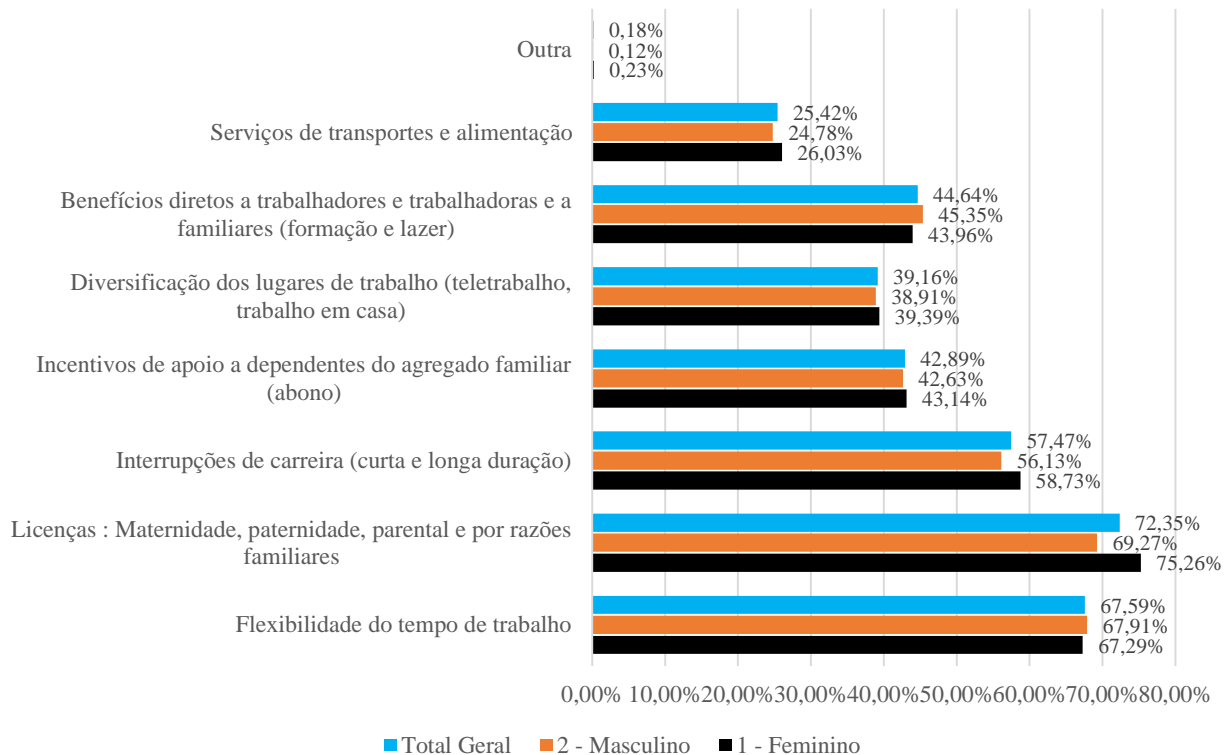
Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

De entre as medidas apontadas de maior relevância em termos globais, figuram (i) licenças (72,2%), flexibilidade do tempo de trabalho e interrupções de carreira (licença de curta e longa durações/interrupções na carreira (58,1%).

- 72,3% - Licenças: maternidade, paternidade, parental e por razões familiares;
- 67,6% - Flexibilidade do tempo de trabalho;
- 57,5% - Interrupções de carreira (licença de curta e longa durações);
- 44,6% - Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras e a familiares (formação e lazer);
- 39,2% - Diversificação dos lugares de trabalho (teletrabalho, trabalho em casa);
- 42,9% - Incentivos de apoio a dependentes do agregado familiar (abono);
- 25,4% - Serviços de transportes e alimentação;
- 0,2% - Outra.

Analisando por género, constata-se que a proporção das mulheres (73,7%) que destaca a importância da licença de maternidade é ligeiramente superior à dos homens (72,6%). Entretanto, estes manifestam uma perceção mais positiva sobre as medidas de conciliação do trabalho profissional e vida privada/familiar do que as mulheres na maioria dos quesitos.

**Gráfico 34 - Apreciação quanto a existência de medidas em termos globais por sexo**

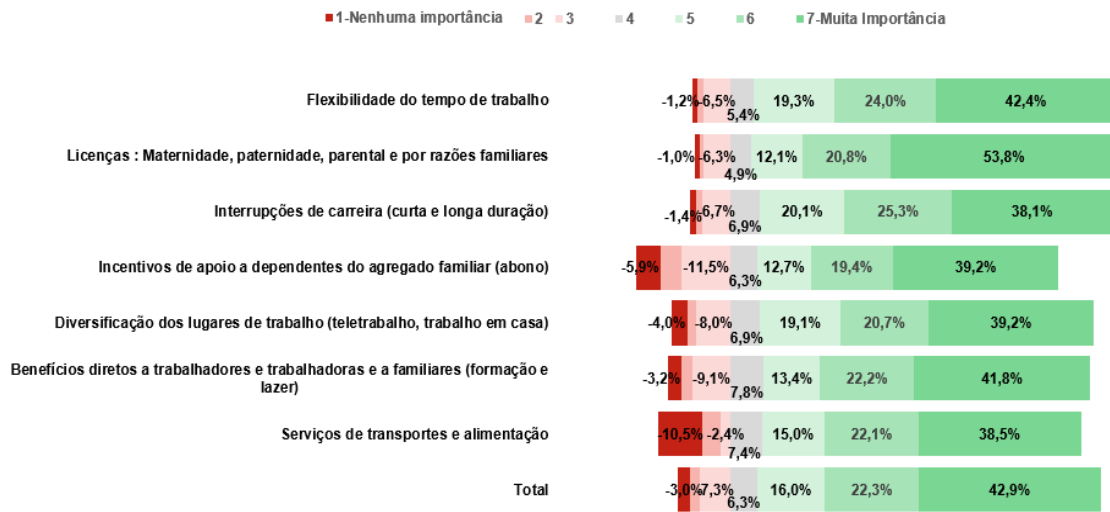


Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

A ordem de importância das medidas não se altera significativamente em função da natureza da Administração, pese embora se constate que as licenças de maternidade ganham maior relevância na administração indireta do que na central ou local.

Por grau de importância, denota-se que as licenças de maternidade, paternidade, parental, por razões familiares, são tidas como as medidas mais importantes de todas existentes, tendo obtido 6 a 7 pontos para 74,6% dos inquiridos. Em segundo lugar, regista-se a flexibilidade do tempo de trabalho, com o *score* de 66,7%, em terceiro os benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras e a familiares (formação e lazer), com 64%, em quarto interrupções de carreira (licença de curta e longa duração), com 63,4%, seguidos de incentivos de apoio a dependentes do agregado familiar (abono) e a diversificação dos lugares de trabalho (teletrabalho, trabalho em casa), com 60%.

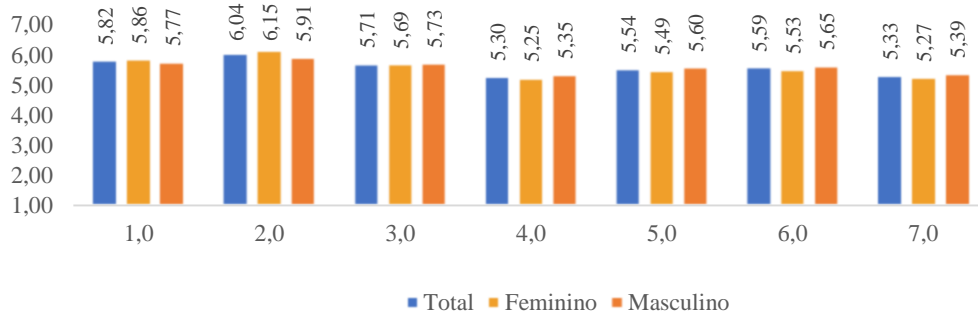
**Gráfico 35 – Apreciação dos(as) funcionários(as) relativamente à importância das medidas**



Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

Das sete medidas avaliadas quanto ao nível de importância atribuída por género, apenas uma (licença maternidade) obteve a avaliação maior pelas mulheres (6,15). As demais denotam uma pequena diferença nos valores decimais das classificações masculinas em comparação com as femininas.

**Gráfico 36 – Grau de importância das medidas<sup>17</sup> | GÉNERO**



Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

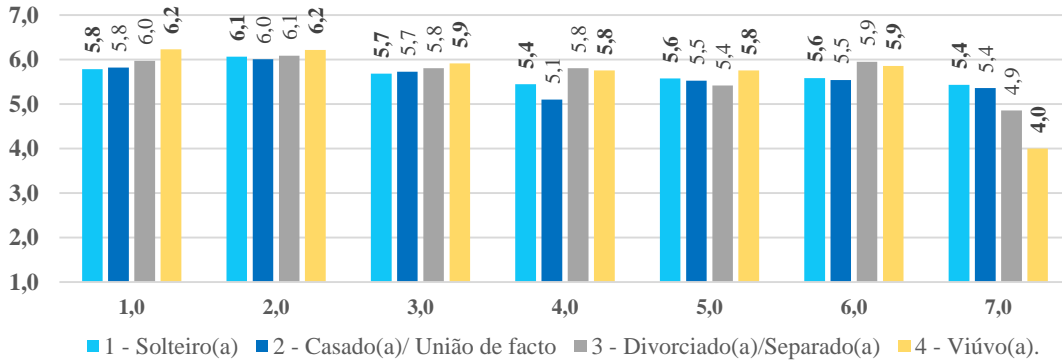
<sup>17</sup> **Medidas analisadas**

- 1-Flexibilidade do tempo de trabalho.
- 2-Licenças: Maternidade, paternidade, parental e por razões familiares.
- 3-Interrupções de carreira (curta e longa duração).
- 4-Incentivos de apoio a dependentes do agregado familiar (abono).
- 5-Diversificação dos lugares de trabalho (teletrabalho, trabalho em casa).
- 6-Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras e a familiares (formação e lazer).
- 7-Serviços de transportes e alimentação.

### Avaliação da importância das medidas em função do estado civil

De uma forma global, o nível de importância é maior para os respondentes viúvos, casados\união de facto e divorciados/separados que para os solteiros na maioria dos itens, exceto no que diz respeito a serviços de transporte e alimentação em que a avaliação dos solteiros é mais elevada.

**Gráfico 37 – Níveis de medidas de avaliação quanto à importância que atribuem às medidas implementadas | ESTADO CIVIL**

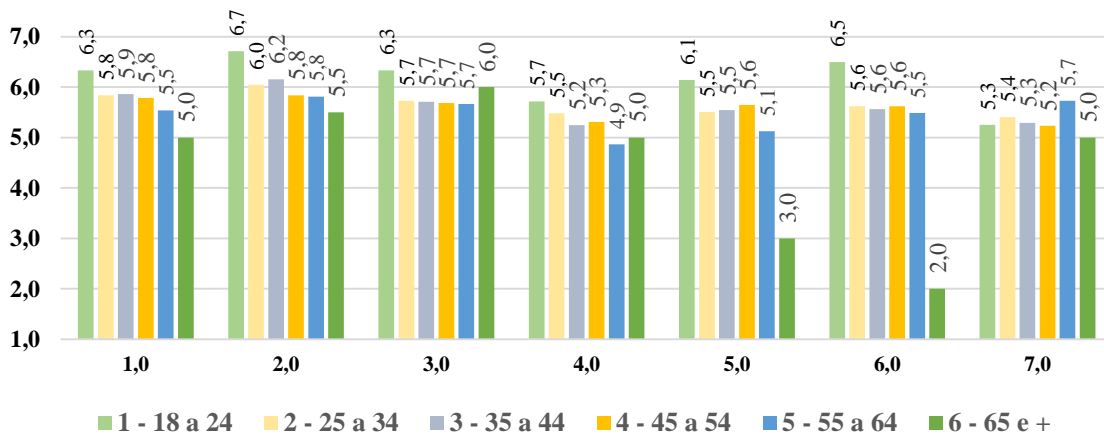


Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

### Avaliação da importância em função da faixa etária

Quanto à avaliação da importância das medidas implementadas por faixa etária, nota-se uma tendência de redução do grau de importância à medida que diminui a idade dos inquiridos em quase todos os itens, salvo no de “interrupções de carreira”.

**Gráfico 38 - Níveis medidas de avaliação quanto à importância que atribui às medidas implementadas | FAIXA ETÁRIA**

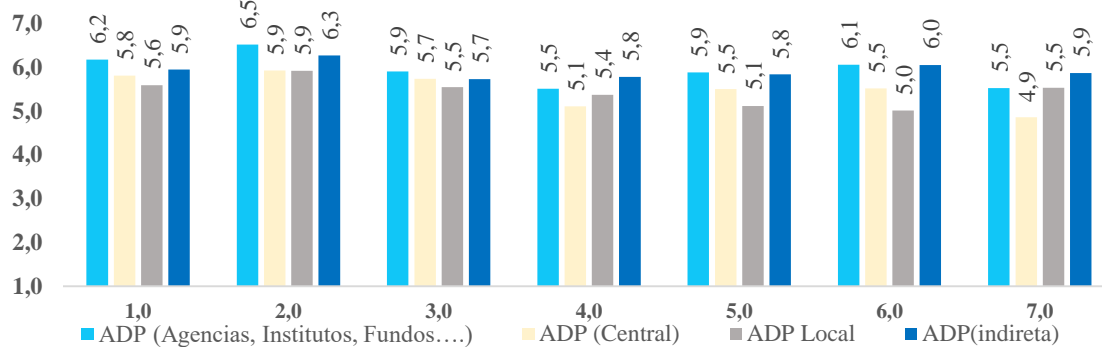


Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

## Avaliação da importância das medidas que contribuem para a conciliação do trabalho profissional com a vida privada/família em função da natureza da Administração

A apreciação dos(as) funcionários(as) da Administração Pública Indireta e do Setor Empresarial do Estado tendem a apresentar média de pontuação superior à das administrações direta e local.

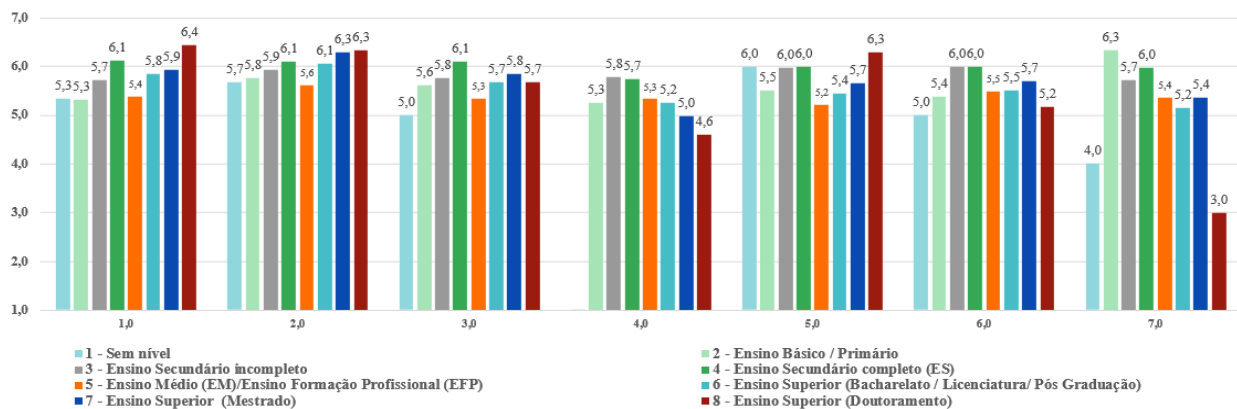
**Gráfico 39– Níveis de medidas de avaliação quanto à importância que atribui às medidas implementadas | ADMINISTRAÇÃO**



Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

O nível de importância das medidas varia também conforme o nível de instrução dos(as) funcionários(as). Assim, os(as) inquiridos(as) habilitados com formação secundária completa e superior tendem a atribuir maior grau de importância à conciliação “trabalho e vida doméstica” que os menos escolarizados, sobretudo nos itens relativos à “flexibilidade do tempo de trabalho”, “licenças” e “diversificação dos lugares de trabalho”. Por sua vez, nos quesitos “incentivos de apoio a dependentes do agregado familiar” e “serviços de transporte e alimentação”, os respondentes com formação básica e secundária atribuem maior grau de relevância.

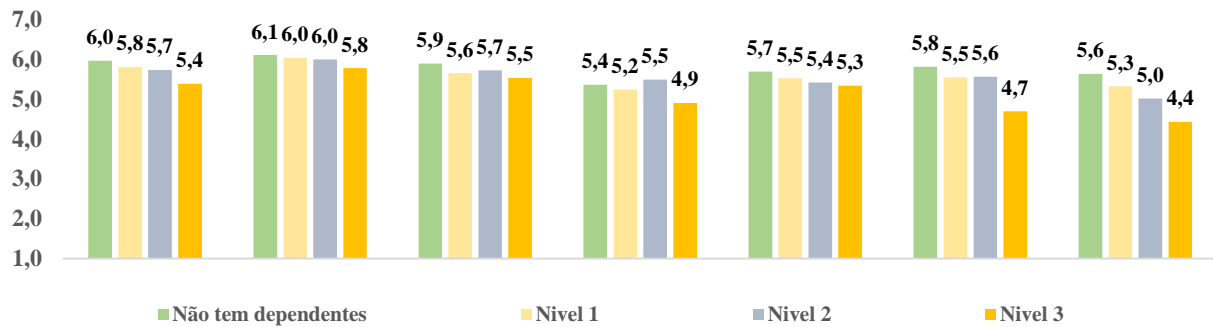
**Gráfico 40– Grau de importância das medidas | NÍVEL DE INSTRUÇÃO**



Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

Relativamente à avaliação da importância por nível de dependência, exibida no Gráfico 38, este demonstra que, de uma forma geral, os(as) funcionários(as) com dependentes avaliam positivamente as medidas. Apenas uma pequena ressalva no que tange aos que possuem dependentes Nível 3 que apresentam uma ligeira diferença nas suas avaliações, sobretudo em relação às últimas três medidas.

**Gráfico 41 - Grau de importância das medidas | NÍVEL DE DEPENDÊNCIA**



Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

### Prioridades para a melhoria do ponto de vista dos funcionários

Do ponto de vista dos(as) funcionários(as), as medidas prioritárias em matéria de promoção de maior igualdade e equidade de género devem incidir sobre: (i) Capacitação, formação, sensibilização e promoção da questão de igualdade de género (21%); (ii) Igualdade de direito, tratamento, respeito, de oportunidade e equidade de acesso (18%); (iii) Melhoria do salário igualitário / aumento salarial/melhoria do salário (15%); (iv) Apostar mais nas mulheres para cargos de chefia (7%); (v) Planos de ação que visam igualdade e equidade de género nas escolas (6%); (vi) Licença de paternidade (conceder mais dias (5%); (vii) Adoção e implementação de leis, normas, regulamentos, ações e/ou medidas que visam igualdade de género (4%); (viii) Melhorar condições de trabalho e melhoria de instalação para receber mulheres, de entre outras, conforme o quadro infra:

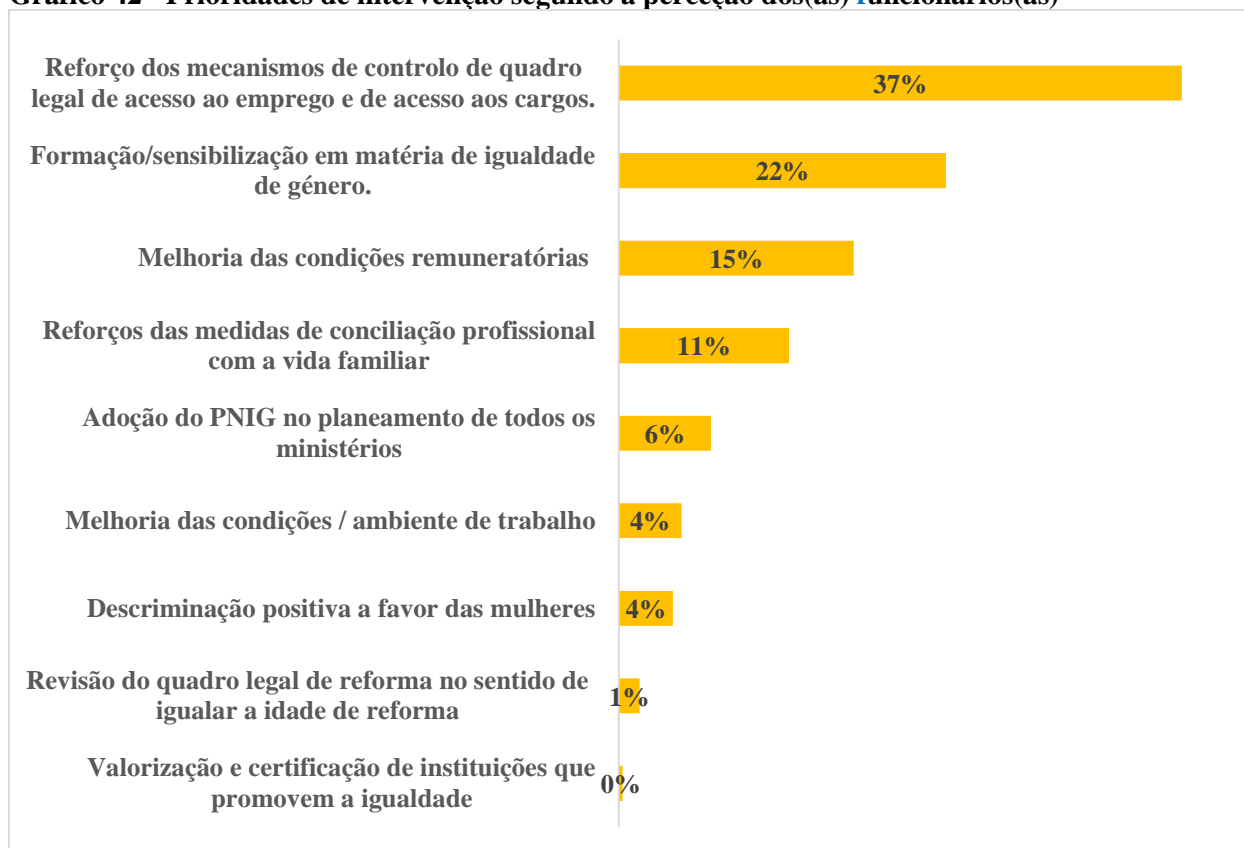


### Quadro 19 - Medidas prioritárias para garantir a igualdade e equidade de género nas Administrações

PRIORIDADES	Fr.	%	DOMÍNIOS
Capacitação, formação, sensibilização e promoção da questão de igualdade de género	344	21%	Formação/sensibilização em matéria de igualdade de género.
Igualdade de direito, tratamento, respeito, oportunidade e equidade de acesso	282	18%	Reforço dos mecanismos de controlo do quadro legal de acesso ao emprego e de acesso aos cargos.
Salário igualitário / aumento salarial/melhoria do salário	247	15%	Melhoria das condições remuneratórias
Apostar mais nas mulheres para cargos de chefia	119	7%	Reforço dos mecanismos de controlo do quadro legal de acesso ao emprego e de acesso aos cargos
Planos de ação que visam igualdade e equidade de género nas escolas	97	6%	Adoção do PNIG nos planeamentos de todos os ministérios
Licença paternidade (conceder mais dias)	77	5%	Reforços das medidas de apoio
Adoção e implementação de leis, normas, regulamentos, ações e/ou medidas que visam igualdade de género	71	4%	Reforço dos mecanismos de controlo do quadro legal de acesso ao emprego e de acesso aos cargos.
Melhorar condições de trabalho e melhoria de instalação para receber mulheres	66	4%	Melhoria das condições / ambiente de trabalho
Flexibilidade de horário do trabalho e tempo	62	4%	Reforço das medidas de conciliação profissional com a vida familiar
Discriminação positiva para mulheres (dar mais oportunidades às mulheres)	57	4%	Discriminação positiva a favor das mulheres
Concurso público (e/ou concurso interno para cargos de chefia)	55	3%	Reforço dos mecanismos de controlo do quadro legal de acesso ao emprego e de acesso aos cargos.
Discriminação positiva para homens (contratar mais homens)	40	2%	Reforço dos mecanismos de controlo do quadro legal de acesso ao emprego e de acesso aos cargos.
Licença maternidade (conceder mais dias)	40	2%	Reforço das medidas de apoio
Ajuste na idade da reforma (sendo igual entre homens e mulheres)	22	1%	Revisão do quadro legal de reforma no sentido de igualar a idade de reforma
Criar medidas punitivas	18	1%	Reforço dos mecanismos de controlo do quadro legal de acesso ao emprego e de acesso aos cargos.
Certificar instituições que promovam igualdade	4	0%	Valorização e certificação de instituições que promovem a igualdade
Total	1600	100%	

Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

Na opinião dos(as) funcionários(as), as medidas prioritárias prendem-se com (i) reforço do quadro legal e emprego (37%); formação em matéria de igualdade de género (22%); melhoria das condições remuneratórias (15%); reforço das medidas de conciliação profissional com a família (11%); entre outras, conforme o quadro infra.

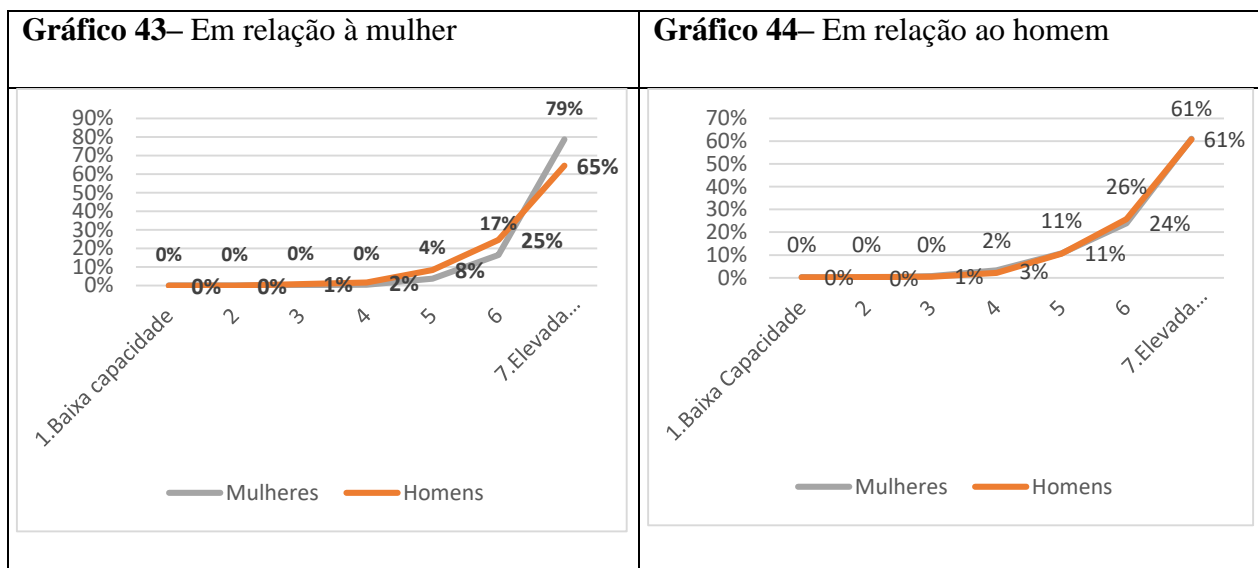
**Gráfico 42 - Prioridades de intervenção segundo a perceção dos(as) funcionários(as)**

Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

### 3.8 Auto e hétero representação sobre cargos de direção.

Em relação à avaliação da capacidade para o exercício de cargos de direção, constata-se que 79% das mulheres consideram que possuem elevada capacidade para o exercício de altos cargos. Entretanto, na perceção dos homens, a proporção de mulheres com alta capacidade para o exercício de cargos de direção é 65%, *score* 14 pontos percentuais inferior à auto-perceção das mulheres. No que concerne aos homens, verifica-se que 61% admitem que têm alta capacidade para o exercício de cargos de direção, sendo esta proporção similar àquela feita pelas mulheres.

Em suma, tanto homens como mulheres asseguram que dispõem de elevada capacidade para o exercício de cargos de direção, sendo, entretanto, a autoconfiança das mulheres superior à dos homens.



Fonte: Dados do inquérito aplicado aos/às funcionários(as) no quadro do estudo /2022

### 3.8.1 Principais razões apontadas como justificativas

De entre as principais razões invocadas relativamente à capacidade da mulher para o exercício de cargos de direção, denota-se que, em certa medida, as justificativas apresentadas se convergem, com uma percentagem considerável de homens manifestando uma apreciação positiva em relação às capacidades das mulheres para o exercício de funções dirigentes, centrando os seus posicionamentos nos seguintes aspetos:

- (i) Elevada capacidade para o exercício de funções;
- (ii) Sentido de ética, cuidado, gestão de afetos e capacidade para realizar múltiplas tarefas;

Por último, importa realçar que uma percentagem considerável dos homens considera que a capacidade NÃO independe do género, mas sim, das qualificações técnicas, motivação e aptidões.

Em suma, no que diz respeito à capacidade para o exercício de cargos de dirigentes, o nível de auto-imagem e de auto-confiança é, em geral, mais elevado nas mulheres.

### 3.9 Forças e fraquezas

Principais forças	Fraquezas
Institucional (realização do estudo)	
<p>Colaboração de instituições na disponibilização de dados;</p> <p>Aceitação dos(as) funcionários(as) em responder o questionário de forma presencial e ou remota;</p>	<p>Demora no processo de fornecimentos de dados;</p> <p>Défice de consistência nos dados fornecidos;</p> <p>Alguma dificuldade dos RH no tratamento de dados estatísticos.</p>
Equidade de género	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Índice de feminilidade na Administração Pública (0,90) próxima da paridade efetiva;</li> <li>▪ Tendência de paridade efetiva no seio dos novos ingressos na Administração Pública;             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Paridade de género a nível das funções de carreira que abarcam quase 90% dos(as) funcionários(as) da Administração Pública, <i>latu sensu</i>;</li> </ul> </li> <li>▪ Maior equilíbrio de género no acesso aos cargos de direção superior na APD central;             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Maioria dos(as) funcionários(as) da Administração Pública com formação superior;</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menor participação de mulheres na Administração Pública Indireta do Estado e em parte nas agências, institutos e fundos;</li> <li>▪ Baixo índice de feminilidade, sobretudo, no Setor Empresarial do Estado;</li> <li>▪ Maior precariedade em termos de vínculo com a Administração Pública no seio das mulheres;</li> <li>▪ Cargos dirigentes (superior e intermédio) em geral com predominância de homens;             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Baixa taxa de funcionários(as), especialmente mulheres) com formação superior nas autarquias locais;</li> </ul> </li> <li>▪ Predominância de homens nas áreas de formação das ciências exatas e tecnológicas e predominância de mulheres nas ciências humanas;</li> <li>▪ Existência de algumas profissões excessivamente masculinizadas e feminilizadas;</li> </ul>

## Capítulo 4 – Principais progressos e desafios em matéria de igualdade e equidade de género

### 4.1. Principais progressos

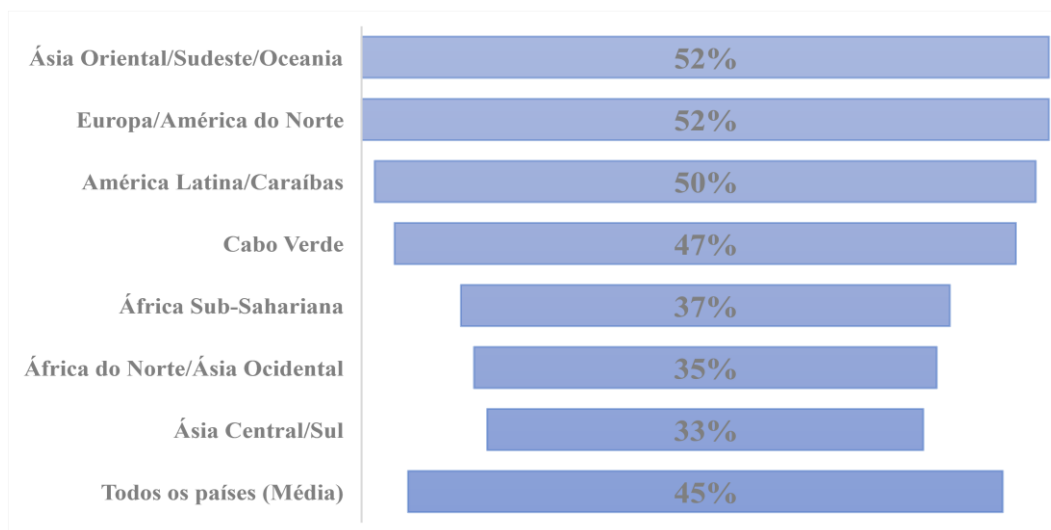
Ao longo das últimas quatro décadas, o Estado de Cabo Verde vem adotando políticas públicas com vista à promoção de igualdade de género, alinhando as políticas nacionais nessa matéria com as grandes orientações internacionais, quer através do aprofundamento do quadro constitucional-legal quer mediante a democratização do acesso a níveis mais elevados de educação e criação de dispositivos institucionais a nível do poder central e local.

A Constituição da República e a legislação ordinária dimanada, tanto do Parlamento como do Governo, comportam um leque de normas que instituem e promovem a igualdade de género, incorporando grande parte das diretrizes internacionais constantes dos protocolos e convenções de que o arquipélago é signatário. A transversalização da questão de género nas políticas públicas e a importância que lhe é dada, tanto no Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável como no Plano Estratégico de Igualdade de Género e noutros dispositivos de índole setorial, são elementos que apontam para a perenização da luta permanente pela igualdade e equidade de género.

A aprovação, em 2019, da Lei nº 68/IX/2019 (Lei de Paridade), que fixa um limiar mínimo e máximo de participação nos cargos eletivos e define orientações precisas no sentido de paridade nos cargos colegiais de direção da Administração Pública são sinais que traduzem essa vontade de rutura formal (e, por que não, prática) com a tendência vigente de masculinização dos cargos políticos e administrativos.

Os dados coligidos neste estudo apontam claramente para uma tendência à paridade de género no acesso e permanência na Administração Pública, colocando o arquipélago com indicadores superiores aos da sub-região africana onde está inserido e próximos dos patamares similares aos dos países mais desenvolvidos e/ou em desenvolvimento.

De acordo com os dados compulsados no estudo elaborado pela Universidade de Pittsburgh para UNDP sobre a Igualdade de Género na Administração Pública, em termos globais a taxa de feminização é de 45%, sendo as taxas mais elevadas na região da Ásia Oriental/Sudeste/Oceania e Europa/América do Norte (52%). A taxa de feminização em Cabo Verde é de 47%, dois pontos percentuais acima da média mundial e dez pontos superiores à média da África Subsaariana (37%), como conta no gráfico infra:

**Gráfico 45-** Taxa de feminização na Administração Pública

Fonte: UNDP, 2021 Inquérito ANALYSE, 2022

Um dos avanços importantes a registar prende-se com a evolução do índice de feminilidade que apresenta uma tendência de crescimento, sendo de 0,90 em 2020, ou seja, o limiar da paridade em termos de acesso. Outrossim, os dados relativos aos novos ingressos no período de 2010 a 2020 indicam que a proporção de mulheres que entraram nas diferentes administrações passou de 44% para 52%, sendo a taxa de crescimento duas vezes superior à dos homens (2,4% contra 1,2%).

De igual modo, a proporção de mulheres na faixa etária 18 a 44 anos (54,9%) é superior à dos homens, independentemente do tipo da Administração a que esteja vinculada, sendo de 6 em cada 10 na Administração Pública Direta. Em consequência, quanto menor for o tempo de serviço, sobretudo até 10 anos, maior é a proporção das mulheres.

No que tange à natureza do vínculo, importa realçar que quase 7 pessoas em cada 10 se vinculam à Administração por nomeação (ou seja, de forma definitiva), não havendo diferenças importantes entre mulheres em homens.

Além disso, em geral, a proporção de mulheres na carreira é ligeiramente inferior à dos homens (menos dois pontos percentuais), estando, todavia, em maior proporção, quer na Administração Pública Direta quer na Administração Local.

De modo geral, nota-se que a maioria dos(as) funcionários(as) manifesta grande disponibilidade para o exercício de funções de direção nas três dimensões analisadas, com realce

para os quesitos “dedicação” e “motivação”, com 77% *ex-aequo*, e seguido do item “tempo”, com 70,1%. Analisando a disponibilidade por género, constata-se que os níveis médios de disponibilidade não variam substancialmente, sendo o *score* a favor dos homens, em média, uma décima nas dimensões “tempo”, “motivação” e “dedicação”.

No que se refere à apreciação sobre capacidade/aptidão para exercício de cargos de direção, verifica-se que há igual perceção, uma vez que ambos se consideram extremamente capazes para as funções de direção. Entretanto, as mulheres apresentam uma auto-imagem em termos de autoavaliação e heteroavaliação superior à dos homens. Isto evidencia uma rutura com o passado caracterizado por uma ideia subalterna em termos da capacidade e auto-estima femininas.

#### **4.1.1. Impacto da Lei da Paridade no exercício de cargos colegiais de decisão**

A Lei da Paridade de dezembro de 2019 estabelece no seu artigo 7º que “os órgãos colegiais da direção de entidades que integram o setor público administrativo e empresarial do Estado e das autarquias locais devem ter uma representação paritária”. Para efeitos de análise do impacto desta Lei, tomou-se como universo de estudo parte do setor da Administração Pública Indireta, nomeadamente, agências e institutos, e o Sector Empresarial do Estado.

Sopesando os dados recolhidos, denota-se que entre 2018 a 2020, a participação das mulheres nos órgãos colegiais passou de 35%, em 2018, para 37%, em 2019, e para 38%, em 2020, um crescimento regular de três pontos percentuais no decurso deste triénio, situando-se próximo do limiar mínimo de paridade fixado em relação aos cargos políticos eletivos (40%).

De referir que dos 41 órgãos colegiais analisados, em 2020, 30 eram integrados maioritariamente por homens, o que equivale dizer que em 7 em cada 10 são compostos predominantemente por eles, sendo em alguns casos integrados exclusivamente por homens (quatro entidades) e por mulheres (duas). Em suma, a composição dos órgãos colegiais vigentes em 2020 reproduz ainda uma enorme desigualdade de acesso a cargos de topo da Administração Pública.

**Quadro 20– Distribuição de dirigentes nos cargos colegiais de decisão entre 2018 e 2020**

Instituições	2018				Total 2018	2019				Total 2019	2020				Total 2020
	F	%	M	%		F	%	M	%		F	%	M	%	
ANAS	0	0,0%	3	100,0%	3	0	0,0%	3	100,0%	3	0	0,0%	3	100,0%	3
ARAP	3	100,0%	0	0,0%	3	3	100,0%	0	0,0%	3	3	100,0%	0	0,0%	3
ARES	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3
ARME	0	0,0%	3	100,0%	3		0,0%	3	100,0%	3		0,0%	3	100,0%	3
ASA	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3
BVC - Bolsa de Valores de Cabo Verde	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3
CABENAVE	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3
CERMI	0	0,0%	3	100,0%	3		0,0%	3	100,0%	3		0,0%	3	100,0%	3
BCV	0	0,0%	6	100,0%	6	1	16,7%	5	83,3%	6	1	16,7%	5	83,3%	6
CVB	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3
CVTelecom	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3
Correios de Cabo Verde	1	50,0%	1	50,0%	2	1	50,0%	1	50,0%	2	1	50,0%	1	50,0%	2
EHTCV	0	0,0%	2	100,0%	2	0	0,0%	2	100,0%	2	0	0,0%	2	100,0%	2
ELECTRA	2	40,0%	3	60,0%	5	2	40,0%	3	60,0%	5	2	40,0%	3	60,0%	5
EMPROFAC	2	66,7%	1	33,3%	3	2	66,7%	1	33,3%	3	2	66,7%	1	33,3%	3
ENAPOR	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3
ERIS	2	66,7%	1	33,3%	3	2	66,7%	1	33,3%	3	2	66,7%	1	33,3%	3
ERICASE	1	50,0%	1	50,0%	2	1	50,0%	1	50,0%	2	1	50,0%	1	50,0%	3
ICV	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3
IEFP	2	66,7%	1	33,3%	3	2	66,7%	1	33,3%	3	2	66,7%	1	33,3%	3
Imprensa Nacional de Cabo Verde	0	0,0%	3	100,0%	3	0	0,0%	3	100,0%	3	0	0,0%	3	100,0%	3
INE	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3
Inforpress	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3
Instituto Marítimo Portuário	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3
Instituto Nacional de Meteorologia e Geofísica - INMG		0,0%	2	100,0%	2	1	50,0%	1	50,0%	2	1	50,0%	1	50,0%	2
LEC-EPE	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3
NOSI	0	0,0%	3	100,0%	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3
RTC	2	66,7%	1	33,3%	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3
Uni-CV	2	40,0%	3	60,0%	5	2	40,0%	3	60,0%	5	2	40,0%	3	60,0%	5
HAN	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3	1	33,3%	2	66,7%	3
HBS	2	66,7%	1	33,3%	3	2	66,7%	1	33,3%	3	2	66,7%	1	33,3%	3
Universidade Técnica do Atlântico															
INPS	3	100,0%	0	0,0%	3	3	100,0%	0	0,0%	3	3	100,0%	0	0,0%	3
Água de Rega											1	33,3%	2	66,7%	3
Escola do Mar											1	33,3%	2	66,7%	3
<b>Total Geral</b>	<b>35</b>	<b>35,4%</b>	<b>64</b>	<b>64,6%</b>	<b>99</b>	<b>37</b>	<b>37,4%</b>	<b>62</b>	<b>62,6%</b>	<b>99</b>	<b>41</b>	<b>37,6%</b>	<b>68</b>	<b>62,4%</b>	<b>109</b>

Fonte: Dados compilados no quadro do estudo

No que tange ao impacto da Lei da Paridade vigente, constata-se que um dos principais ganhos reside na presença feminina obrigatória, em 2020, em todos os novos órgãos colegiais das entidades do setor administrativo e do setor empresarial, o que não acontecia no passado.

Contudo, como se constata no quadro infra, a tendência prevalecte ainda é uma “paridade mínima”, pois, 2/3 dos cargos tendem a ser ocupados por homens. Para corrigir essa disparidade de acesso a cargos de topo dos órgãos colegiais, é necessário um acompanhamento minucioso do processo de escolha e nomeação por parte do ICIEG junto das entidades governamentais, quer no tange às entidades administrativas quer no que se refere ao Setor Empresarial do Estado.

**Quadro 21– Distribuição dos dirigentes nos cargos colegiais nomeados em 2020.**



Ano	Instituição	2020				Total 2020
		F	%	M	%	
2020	HAN	2	66,7%	1	33,3%	3
2020	Empresa Água de Rega	2	66,7%	1	33,3%	3
2020	RTC	2	66,7%	1	33,3%	3
2020	ENAPOR	2	66,7%	1	33,3%	3
2020	CV TELECOM	2	66,7%	1	33,3%	3
2020	Escola do Mar	2	66,7%	1	33,3%	3
2020	Universidade Técnica do Atlântico	1	33,3%	2	66,7%	3
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>61,9%</b>	<b>8</b>	<b>38,1%</b>	<b>21</b>

Fonte: Dados compilados no quadro do estudo com base nas informações fornecidas pelo RHs/2022

Todavia, considerando que a Lei só entraria em vigor em finais de 2019, o impacto da mesma só poderá ser aferido em toda a sua extensão com base nos dados de 2023. Isto porque o mandato dos membros dos órgãos colegiais da Administração Pública Indireta e do Sector Empresarial do Estado nomeados até 2019, cuja presença masculina é dominante, termina provavelmente em 2022.

#### 4.1.2. Iniciativas institucionais em matéria de promoção de equidade e igualdade de género

O ICIEG, no quadro dos planos nacionais para igualdade de género (2015-2018, 2021-2025), com envolvimento de todos os intervenientes multissetoriais, adotou um conjunto de orientações estratégicas com a transversalização da abordagem de género na esfera estatal, no mercado e na sociedade civil, com realce para a implementação do princípio de paridade e a adoção de um orçamento sensível ao género.

Neste sentido, em linha com as orientações do PNIG, as organizações públicas e privadas foram desafiadas a conceber e implementar iniciativas conducentes à criação condições para a promoção de equidade e igualdade efetivas entre homens e mulheres.

Assim, de acordo com os dados sistematizados a respeito das iniciativas nas diferentes instituições, denota-se que a maioria (62%) assegura ter desenvolvido iniciativas com vista a promover maior equidade e igualdade de género.

De entre as atividades implementadas destacam-se:

- Informação, educação e comunicação em matéria de género (sensibilização);
- Inclusão de indicadores e orçamentos sensíveis a género;
- Capacitação em matéria de atividades geradoras de rendimento,
- Criação de gabinetes de combate à VBG.

Apesar dessas iniciativas demonstrarem o compromisso em incorporar a abordagem de género nos planos sectoriais de intervenção, é necessário maior engajamento e apropriação das orientações estratégicas inseridas no PNIG por parte das instituições, visando garantir a perenização da política de promoção efetiva da igualdade de género.

Por isso, cabe ao ICIEG o reforço de ações direcionadas, por um lado, para a capacitação das pessoas envolvidas na gestão e tomada de decisões das diferentes administrações e, por outro, adotar mecanismos de seguimento e avaliação, tendo em vista maior eficiência e eficácia na implementação das medidas de promoção da equidade e igualdade de género.

## **4.2. Principais desafios**

### **4.2.1. Acesso à Administração Pública**

Não obstante a trajetória de crescimento da presença feminina na carreira e nos cargos de direção na Administração, convém realçar que persistem ainda alguns setores onde a desigualdade de género é significativa. Assim, no setor empresarial do Estado, 7 em cada 10 colaboradores(as) são do sexo masculino e na Administração Pública Indireta a diferença relativamente à taxa de participação dos homens é de 10 pontos percentuais a favor das destes (44,4% F e 55,6% M). Importa enfatizar que se trata de uma diferenciação substantiva, uma vez que são setores da Administração cujos salários e os subsídios/incentivos praticados são em geral mais elevados.

### **4.2.2. Acesso a cargos de direção**

Os dados coligidos neste estudo demonstram que existe uma clara tendência de participação equilibrada a nível da carreira entre homens e mulheres, pese embora com uma ligeira diferença a favor dos primeiros em razão da sua maior longevidade na Administração.

Todavia, existe uma enorme desigualdade no que diz respeito ao acesso aos cargos de direção. Com efeito, nos cargos de direção superior (Secretário-geral, Diretor Nacional, Diretor Geral ou equiparado, Presidentes e membro de conselho de administração) constata-se uma predominância de homens, sobretudo na Administração Local (76,9%), na Administração Pública Indireta (71%) e no Sector Empresarial do Estado (66,7%). A nível dos cargos de direção intermédios persistem também disparidades assinaláveis com realce para o Setor Empresarial do Estado (70%) e na Administração Pública Direta (68,2%).

Nesta perspetiva, nota-se claramente a existência de uma segregação vertical – em geral, denominado efeito “teto de vidro” ou *glass ceiling* – caracterizada pela existência de barreiras

invisíveis de discriminação no acesso a altos de cargos de direção nas diversas administrações. Como se demonstrou neste estudo, as mulheres apresentam em geral taxas mais elevadas de capital escolar, o que lhes proporciona uma certa vantagem teórica na competição pelo acesso aos altos cargos de direção.

As barreiras que impedem o acesso mais equilibrado de mulheres a cargos de direção não têm que ver, nem com auto e hétero representação sobre as suas capacidades nem com o tempo e motivação. Provavelmente, essa segregação se deva ao fato de elas terem menor capital no xadrez do jogo político intra-partidário.

O fato de os cargos de direção superior serem de livre escolha das entidades de tutela confere a quem nomeia um campo de maior arbitrariedade e de imposição de interesses político-partidários. Em princípio, a nível dos cargos intermédios, que à luz dos estatutos do pessoal dirigente vigente, salvo os diretores de base territorial, o acesso deveria ser por concurso interno ou externo, o que daria maiores chances a uma concorrência mais equitativa.

Entretanto, esse preceito de concurso não tem sido aplicado em toda sua extensão, dando margem a uma discricionariedade na nomeação dos dirigentes intermédios. Por isso, um dos desafios maiores em termos de igualdade de género prende-se com a rutura com as barreiras que ainda obstaculizam o acesso equilibrado a cargos de direção, conforme pugna a Lei.

#### **4.2.3. Cargos feminilizados e masculinizados**

Um outro desafio a ressaltar prende-se com a masculinização e feminização de carreiras, numa divisão de papéis sexuais no mercado de trabalho na Administração, uma espécie de segregação horizontal (*glass Wall*). A título ilustrativo há, por um lado, uma sobre representação de mulheres nas áreas profissionais ligadas ao Ensino Básico e Secundário, na carreira médica, na enfermagem, nos cuidados de infância, cozinheiras de cantina escolar, oficial do registo, conservatório e notário, bem como pessoal operacional/operário. Por outro, denota-se a predominância masculina nas atividades profissionais de Polícia de Segurança Pública, guardas prisionais, forças armadas e bombeiros.

Contudo, convém realçar que há uma participação mais equilibrada nas atividades profissionais relacionadas com a diplomacia, jornalismo, inspeção, secretaria de finanças, secretaria judicial, entre outras. Neste sentido, um dos desafios da nova geração de políticas públicas em matéria de género tem que ver com a adoção de medidas tendentes a combater a excessiva sexualização dos papéis laborais.

#### 4.2.4. Formas de vínculo e precariedade laboral

Em geral, a maioria dos(as) funcionários(as) tem vínculo por nomeação, o que garante maior estabilidade na carreira. Todavia, as situações de maior precariedade (vínculo a termo) concentram-se no seio das mulheres, evidenciando que elas estão em maior situação de insegurança laboral no setor público.

#### 4.2.5. Qualificação académica

Geralmente, há maior equilíbrio de género em termos de grau de habilitação académica dos(as) funcionários(as), pese embora com ligeira vantagem a favor das mulheres, o que provavelmente reflete seus melhores desempenhos a nível do sistema educativo e formativo. Todavia, a nível do poder local, a proporção dos(as) funcionários(as) com formação superior é baixa, sobretudo das mulheres, o que aponta para a necessidade de políticas efetivas de incentivo à melhoria da qualificação académica, necessidade sem a qual não se pode almejar, a prazo, um maior equilíbrio no acesso a cargos de direção.

### 4.3. Cenário de índice de paridade na carreira e nos cargos de direção

A Lei da Paridade, aprovada em 2019, fixa paridade para os cargos políticos eletivos com a representação (40%, 60%, mulher e homem, respetivamente) e dispõe que deve haver uma representação paritária nos órgãos de direção das entidades que integram o setor público administrativo e empresarial do Estado e as autarquias locais, sem fixar uma quota, contrariamente ao que se fez em relação aos cargos de representação política.

Tendo em conta que a taxa de participação das mulheres na Administração Pública, em 2020, era de 48%, definiu-se um cenário em que a quota mínima de participação é 45% para mulheres e homens, abrangendo o universo da Administração Pública direta e indireta, Sector Empresarial do Estado e autarquias locais.

No que concerne ao pessoal da carreira, denota-se um certo equilíbrio, obtendo as mulheres um *score* de 48,7%, ou seja, três pontos percentuais acima da meta e 1,3 pontos percentuais da paridade integral.

Em relação à direção superior, o valor observado para as mulheres é de 41%, sendo 4 pontos percentuais inferior à quota prevista no cenário estipulado. A disparidade é ainda maior no

que diz respeito aos cargos intermédios em que o valor alcançado pelas mulheres (33,5%) é 11,5 pontos inferior ao limiar fixado.

Numa análise por tipo de Administração, verifica-se que na Administração Pública Indireta, no que tange à direção superior, o valor observado para as mulheres (38,2%) é 7 pontos inferior a essa meta, sendo, entretanto, de apenas 3 pontos no que se refere à direção intermédia.

Na Administração Pública Direta, constata-se que as mulheres ultrapassam ligeiramente o valor mínimo em um ponto percentual. Já no que tange aos cargos intermédios, o *score* conseguido é de 14 pontos percentuais inferiores à meta. No Sector Empresarial do Estado, a disparidade é significativa, tanto nos cargos de direção superior como nos de direção intermédia, sendo a diferença de 18 p.p abaixo do limiar mínimo fixado. Finalmente, na Administração Local, observa-se uma grande discrepância no concernente aos cargos de direção superior, uma vez que as mulheres estão a 27 pontos percentuais dessa meta, sendo que no referente aos cargos intermédios estão próximas do limiar mínimo (menos 2 pontos percentuais).

**Quadro 22 - Distribuição das mulheres na carreira e nos cargos dirigentes com base de um cenário de quota mínima de 45% 45%M/55%H.**

AP/ Enquadramento	Meta	Valor Observado	Dif. (meta 45%)	Situação (meta 45%)
Administração Pública indireta-API	45,0%	44,9%	-0,1%	
1 - Dirigente Superior	45,0%	38,2%	-6,8%	
2 - Dirigente Intermédio	45,0%	42,0%	-3,0%	
3 - Quadro especial	45,0%	83,3%	38,3%	
4- Carreira (funcionário comum)	45,0%	44,6%	-0,4%	
Administração Pública Direta- APE	45,0%	53,2%	8,2%	
1 - Dirigente Superior	45,0%	46,4%	1,4%	
2 - Dirigente Intermédio	45,0%	31,4%	-13,6%	
3 - Quadro especial	45,0%	60,3%	15,3%	
4- Carreira (funcionário comum)	45,0%	55,0%	10,0%	
5- Carreira Militar	45,0%	13,6%	-31,4%	
Sector Empresarial do Estado - SEE	45,0%	24,5%	-20,5%	
1 - Dirigente Superior	45,0%	28,6%	-16,4%	
2 - Dirigente Intermédio	45,0%	28,1%	-16,9%	
3 - Quadro especial	45,0%	0,0%	-45,0%	
4- Carreira (funcionário comum)	45,0%	23,7%	-21,3%	
Administração Pública local - APL	45,0%	51,3%	6,3%	
1 - Dirigente Superior	45,0%	18,2%	-26,8%	
2 - Dirigente Intermédio	45,0%	43,2%	-1,8%	
3 - Quadro especial	45,0%	22,2%	-22,8%	
4- Carreira (funcionário comum)	45,0%	51,3%	6,3%	
Total Geral	45,0%	41,0%	-4,0%	
1 - Dirigente Superior	45,0%	33,5%	-11,5%	
2 - Dirigente Intermédio	45,0%	53,0%	8,0%	
3 - Quadro especial	45,0%	48,7%	3,7%	
4- Carreira (funcionário comum)	45,0%	13,6%	-31,4%	

Fonte: Dados compilados no quadro do estudo

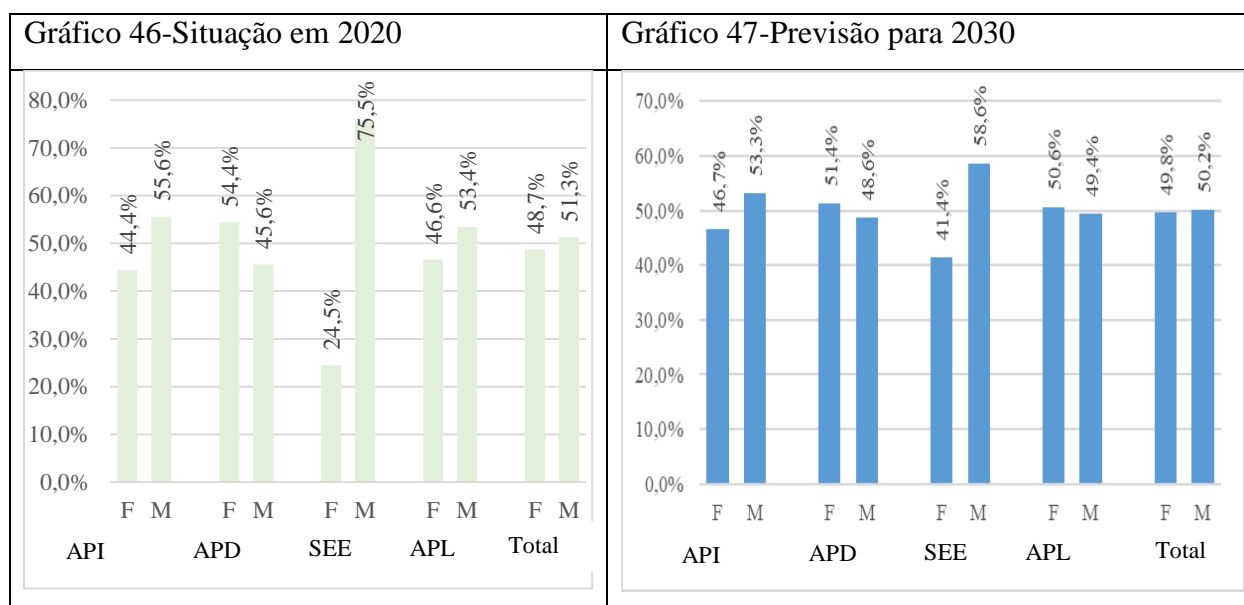
#### 4.4. Uma visão prospetiva

De acordo com as estatísticas sobre o tempo de serviço, é expectável que 32,2% dos(as) funcionários(as) públicos se aposentem nos próximos 10 anos, representando uma saída de 8000 funcionários(as) (46% de mulheres e 54% dos homens), uma média de 800 por ano.

Neste sentido, impõe-se que sejam adotadas medidas eficazes para corrigir as desigualdades, tanto em termos de género como também para elevar os níveis de qualificação dos(as) funcionários(as) públicos nas suas diferentes áreas e domínios de intervenção.

Garantir esta correção implica que, do ponto de vista prospetivo, as futuras contratações tenham em consideração, nos critérios de acesso, uma quota que varia entre 45% e 55% de mulheres e homens, sendo aplicado em função da taxa de disparidade existente por tipo de Administração, sobretudo no Sector Empresarial Estado, Administração Pública e Administração Local.

Em caso de aplicação desse cenário, eis a nova configuração em 2030



Com isso, espera-se que em 2030 o país tenha uma Administração que cumpra com os compromissos de paridade em que homens e mulheres possam juntos contribuir para o processo de desenvolvimento de Cabo Verde.

Os cargos de direção superior, mesmo sendo de livre escolha (confiança) dos governantes, requerem, entretanto, elevados níveis de qualificação, pelo que se deve aproveitar todas as competências e habilidades de homens e mulheres. Face aos resultados atuais que evidenciam uma enorme desigualdade, sugere-se que seja estabelecida uma quota que varia, também, entre 45% e 55%, por forma a garantir as condições efetivas de uma repartição equilibrada entre homens e mulheres no topo da Administração Pública.

Relativamente aos cargos intermédios, a garantia de uma possível equidade passaria, sobretudo, pela implementação efetiva do sistema de concurso para recrutamento de Diretor de Serviço e Equiparado, em conformidade com o disposto no Decreto-Lei sobre Estatuto do Pessoal Dirigente em vigor, criando condições para um recrutamento baseado no mérito e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da Lei, fixados de acordo com a natureza e a complexidade do cargo.

## Principais conclusões e recomendações

A Administração Pública Direta representa mais de metade do universo dos(as) funcionários(as) deste estudo (56%) a que se seguem a Administração Local (26%) e o Sector Empresarial do Estado (10%) e Administração Pública Indireta (8%).

Em termos de género, os homens correspondem a maioria dos(as) funcionários(as) (52%), sendo predominantes, sobretudo, no Sector Empresarial do Estado (76%). Entretanto, convém destacar que as mulheres estão em maior proporção na Administração Pública Direta (55%).

Os dados coligidos neste estudo apontam que em relação às novas entradas, a taxa de crescimento da população feminina é duas vezes superior à dos homens, sendo mais significativa na Administração Pública Direta. Eis por que o índice de feminilidade aumentou continuamente no triênio 2018 a 2020, passando de 0,92 para 0,95. Ou seja, para cada 95 mulheres há 100 homens, o que evidencia uma nítida tendência para a paridade em termos de acesso. Na Administração Pública Direta a paridade já é uma realidade, contrariamente ao Setor Empresarial do Estado, onde prevalece uma enorme disparidade.

A maioria dos(as) funcionários(as) é composta por jovens na faixa etária dos 18 a 44 anos de idade (54,9%), sobretudo, na Administração Pública Indireta (60,5%), na Administração Pública Direta com 57,8% e na Administração Pública local (51,8%), diferentemente do que se verifica no Sector Empresarial do Estado, cujo padrão etário é dominado por pessoas com idades superiores a 45 anos e mais (58,7%).

A maior parte dos(as) trabalhadores(as) declara ser solteiro(a) (48%) e casado(a)/união de facto (45,3%). No que concerne ao nível de instrução, verifica-se uma nítida tendência de elevação do perfil de qualificação dos(as) funcionários(as), independentemente do tipo de administração a que se encontram vinculados. Globalmente, metade dos(as) funcionários(as) possuía formação superior (50,3%), sendo mais expressiva na Administração Pública Indireta (69,9%), seguido de Administração Pública Direta (58,4%) e pouco relevante na Administração Local (16%). De destacar que a proporção de mulheres com formação superior (55%) é mais elevada que a dos homens (45%).

Mais de metade dos(as) funcionários(as) (73,9%) tem um agregado familiar cuja dimensão oscila entre 1 a 4 elementos, proporção similar a média nacional, com maior predominância nas



mulheres (76,2%), contra 71,1% nos homens. De realçar que 26,1% possuem agregado familiar de 5 elementos, sendo 28,8% nos homens e 23,3% nas mulheres.

Indagados sobre o número de filhos(as) que possuem, denota-se que 74,9% têm até dois/duas filhos(as) e 14,9% três filhos(as). A percentagem de mulheres com dois/duas filhos(as) (79,2%) é superior à dos homens (70,1%). De referir ainda que 7 em cada 10 têm um(a) filho(a) menor de idade em casa, sendo superior no seio das mulheres.

No que concerne à área de formação, constata-se que as mulheres são detentoras de formação nas áreas de ciências empresarias e administração, ciência sociais e comportamentais, educação, artes, saúde e proteção social, enquanto os homens dominam a segurança (inclui-se aqui a carreira militar; engenharias tecnologias afins, matemática e estatística, tecnologia de informação e comunicação, serviços de transporte).

A esmagadora maioria dos(as) funcionários(as) integra a administração há mais de uma década, sendo os homens em maior proporção. Entretanto, quando se examina a repartição dos(as) funcionários(as) com tempo de serviço até 10 anos, nota-se uma maior presença de mulheres, o que está correlacionada com o facto de a tendência de novas entradas ser maioritariamente feminina, sobretudo na Administração Pública Direta.

A maior parte dos funcionários(as) (66,4%) vincula-se por nomeação, seguido de contrato a termo (22,9%) e por tempo indeterminado (10,5%). De realçar que nos contratos que garantem uma maior estabilidade na carreira há mais homens que mulheres, estando estas em maior precariedade laboral (contrato a termo).

Examinando a repartição do pessoal das diferentes administrações, segundo o tipo de quadro, constata-se que em média 9 em cada 10 estão afetos às diversas carreiras e apenas 1 em cada 10 se encontra nas funções de direção superior e intermédia (diretor de serviço ou equiparado) ou no quadro especial. De se destacar uma distribuição equilibrada de homens e mulheres nas diversas carreiras que integram o setor público, salvo no Setor Empresarial do Estado.

Contudo, no que tange à participação nos cargos de direção, verifica-se uma clara masculinização, especialmente nas funções de direção superior, sendo esta a sequência: na Administração Local de (81,2%), Sector Empresarial do Estado (71,4%), Administração Indireta (61,8%). De referir que na Administração Pública Indireta existe menor desequilíbrio, sendo 56% homens e 44% mulheres.

De igual modo, nos cargos de direção intermédia, essa tendência se mantém, sobretudo no Setor Empresarial do Estado (71,9%) e na Administração Pública Direta (68,2%), sendo, entretanto, a repartição menos desequilibrada na Administração Pública Indireta (58%) e na Administração Local (56,8%).

A participação das mulheres nos órgãos colegiais das entidades administrativas e empresariais do Estado aumentou de 35%, em 2018, para 38%, em 2020, aproximando-se da proporção mínima estabelecida na Lei de Paridade relativamente aos cargos eletivos (40%). Entretanto, verifica-se ainda uma predominância de homens em 73% das entidades com órgãos colegiais. De referir que a Lei da Paridade vigente impactou positivamente o acesso a cargos colegiais de topo, garantindo a participação feminina obrigatória em todos os novos órgãos colegiais das entidades do setor administrativo e do setor empresarial. Contudo, prevalece a tendência de apenas 1/3 dos cargos serem ocupados por mulheres.

Ao examinar-se a participação de mulheres na carreira e nos cargos de direção tendo por base um cenário de quota mínima de 45%, constata-se que elas atingem essa meta em relação carreira, mas subsistem enormes desigualdades relativamente aos cargos de direção, sobretudo na Administração Indireta e nos municípios, estes últimos no que tange cargos de direção superior.

Nos cargos do quadro especial (secretárias, assessores, conselheiros, etc.), há maior presença de mulheres na Administração Pública Indireta (80%) e na Direta (59%), tendência que se inverte quando se trata do Setor Empresarial do Estado e da Administração Local.

Ao analisar a auto-representação sobre a disponibilidade para assumir cargos de direção, denota-se que a maior parte dos(as) funcionários(as) manifesta grande disponibilidade para o exercício de funções de direção, o que não varia substancialmente entre homens e mulheres. De ressaltar que ambos (68%) se consideram como extremamente capazes para o exercício de funções de topo, sobretudo os(as) funcionários(as) mais jovens com idades compreendidas entre 35 a 44 anos.

Além disso, a maior parte dos (as) funcionários (as) (65%) consegue conciliar a sua atividade laboral com a atividade doméstica, não havendo diferenças relevantes segundo género, pese embora haja uma ligeira dificuldade em relação às mulheres.

A maior parte das intuições (62%) assegura que desenvolve iniciativas com vista à promoção de equidade e igualdade de género, com realce para as atividades de IEC em matéria de género, adoção de orçamento sensível ao género e institucionalização de um gabinete de combate

à VBG. Todavia, constata-se que uma parcela relevante de organizações não declara se dispõe de ações em matéria de promoção da equidade e igualdade de género. Daí a necessidade de o ICIEG reforçar a sua capacidade de sensibilização, acompanhamento e seguimento das ações, por forma a garantir maior eficácia e impacto do PNIG vigente.

Em suma, o presente estudo evidencia que há progressos assináveis em matéria de igualdade de género, especialmente no que diz respeito ao acesso à carreira e permanência na Administração Pública (central e local). Este facto coloca o país com indicadores superiores à média mundial e da África Subsaariana e cinco pontos percentuais inferiores à taxa alcançada nas regiões da Europa/América do Norte e Ásia Oriental/Sudeste/Oceânia. Ademais, um outro aspeto a mencionar é a contínua elevação da taxa de feminilidade que se aproxima da paridade efetiva resultante da presença maioritária das mulheres no que tange às novas entradas, qualquer que seja a natureza da Administração, pois, em geral, têm maiores habilitações académicas. Outrossim, não há disparidade significativa no que se refere à forma de vínculo, pese embora as mulheres estarem em maior proporção nos contratos precários (a termo).

Todavia, há desafios de monta no que se refere ao acesso aos altos cargos de direção onde a preponderância de homens é manifesta. Aliás, há uma acentuada segregação vertical (“teto de vidro” ou *glass ceiling*) marcada pela prevalência de barreiras invisíveis no acesso a cargos de topo. E essa enorme disparidade não se correlaciona com as diferenças de qualificação académica entre homens e mulheres, seja em termos comparativos no seio das diversas administrações seja a nível da sociedade. Aliás, a tendência prevalecente é a de que estas últimas apresentam níveis mais elevados, tanto em relação ao perfil das novas entradas como ao nível do desempenho do sistema de ensino e formação secundária e superior. Além disso, os resultados deste estudo evidenciam que as mulheres têm uma autoestima e expectativa elevadas quanto à sua capacidade para o exercício de cargos de direção.

A hipótese que se afigura mais plausível é a de que sendo os cargos de direção superior e de base territorial de acesso por escolha, os homens tendem a ser preferidos, uma vez que possuem maior capital político partidário. Assim, a excessiva politização da Administração tende a favorecê-los, pois, dominam as estruturas locais e centrais de poder, não obstante as diretivas em matéria de maior paridade de representação nas estruturas organizacionais dos partidos. Em princípio, a disparidade constatada a nível dos cargos superiores de direção indicia que ainda não

há um impacto importante da Lei da Paridade, uma vez que ela só foi aprovada em 2019, estando em funções vários dirigentes nomeados ainda antes da sua entrada em vigor.

A nível dos cargos intermédios deveria haver menor disparidade, pois, a legislação prevê o recrutamento por via de concurso interno ou externo, mas os dados apontam para a existência de uma enorme desigualdade. Tudo leva a crer que a legislação, salvo algumas exceções, não tem sido aplicada em toda a sua dimensão, o que neste caso tende a prejudicar mais as mulheres que dispõem em geral de menor espécie e volume de capital político que os homens.

Um outro desafio importante tem que ver com a feminização e a masculinização de determinadas áreas profissionais, numa manifesta divisão sexual do mercado de trabalho na Administração, configurando uma espécie de segregação horizontal, *glass wall*. Assim, denota-se uma predominância de mulheres na docência no Ensino Básico e Secundário, na atividade de saúde (médica e enfermagem), nos cuidados com a infância, cozinheiras de cantina escolar, na conservatória, bem como pessoal operacional/operário. Há uma prevalência de homens no seio dos profissionais de Polícia de Segurança Pública, guarda prisional, forças armadas e bombeiros.

Finalmente, importa realçar o baixo nível de instrução superior dos(as) funcionários(as) na Administração Local, sobretudo das mulheres, o que limita as possibilidades de almejarem posições de relevo nos cargos de direção, pois, sequer cumprem os requisitos estipulados na Lei.

Caso se queira inverter a situação de desigualdade – ainda prevalecente em menor dimensão na carreira que nos cargos de direção – são precisas medidas mais audaciosas, sobretudo, a introdução de uma quota mínima nunca inferior a 45% para mulheres e homens.

### **Principais recomendações**

O Plano Nacional para a Igualdade de Género para o horizonte 2021-2025, em linha com as grandes orientações políticas em matéria de género, estabelece como uma das principais metas a eliminação – ou pelo menos a redução substancial – das desigualdades no acesso à carreira e, sobretudo, a nível das chefias intermédias e de topo nas diversas administrações.

Neste sentido, considerando que ainda persistem desigualdades marcantes no acesso a esses cargos dirigentes e, bem assim, algumas disparidades no acesso e permanência de forma estável na carreira, as recomendações propostas no presente estudo visam, por um lado, consolidar os

progressos conseguidos e, por outro, debelar as fraquezas existentes, segundo grandes domínios de intervenção.

### **Quadro legal e político**

- Reforço do quadro legal através do aprimoramento da Lei da Paridade, fixando um sistema de quota em relação aos cargos de direção superior, onde as desigualdades ainda são acentuadas, com indicadores verificáveis em linha, pelo menos, com o que foi instituído em matéria de cargos eletivos;
- Implementação efetiva do sistema de concurso para recrutamento de Diretor(a) de Serviço e Equiparado, em conformidade com o disposto no Decreto-Lei sobre estatuto do pessoal dirigente em vigor, criando condições para um recrutamento baseado no mérito.

### **Capacitação institucional**

- Reforço da capacidade técnica do ICIEG, tendo em vista o cumprimento de sua missão institucional, sobretudo, no que diz respeito ao seguimento das políticas públicas em matéria de igualdade de género na esfera estatal e na sociedade em geral.
- Fortalecimento da capacidade de produção de dados estatísticos sobre a evolução do pessoal das diferentes administrações, com vista a melhorar a qualidade de informação necessária à formulação de políticas e incremento à investigação;

### **Formação, desenvolvimento profissional e gestão de recursos humanos**

- Incremento de ações de capacitação em matéria de género destinadas aos gestores e às gestoras de topo e intermédio, tendo em vista maior paridade no desenvolvimento na carreira e acesso a cargos de direção;
- Introdução de critérios de avaliação numa perspetiva de género com vista a uma maior responsabilização a todos os níveis em todos os grupos profissionais;
- Inclusão de procedimentos e instrumentos de seleção sensíveis à questão de género, sobretudo, no Sector Empresarial do Estado, onde a taxa de feminilidade é extramente baixa;
- Combate às situações de precariedade laboral, sobretudo, no diz respeito ao enquadramento das mulheres.

## Referências Bibliográficas

- BEAUVOIR, Simone (1970). O segundo sexo: fatos e mitos. 4ª ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro.
- ALEXANDRE, Helena (2010). Condições da Administração Pública para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens: Atitudes e Práticas de Dirigentes. Dissertação de Mestrado, ISCTE
- AMÂNCIO, Lígia (1994). Masculino e feminino: a construção social da diferença.
- ANDRADE, Isabel (2018). A (des)igualdade de género no acesso aos cargos de direção na Administração Pública Local. Tese de doutoramento, UA.
- DIREÇÃO NACIONAL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (DNAP) (2016). Balanço Social do capital humano da Administração Pública.
- BARROS, C. 2012. *Génesis e formação da moderna elite político-administrativa cabo-verdiana*. Praia, Cabo Verde. Tese de doutoramento. Universidade de Cabo Verde e Universidade Católica de Louvain-la-Neuve,
- BEAUVOIR, Simone. O segundo sexo: fatos e mitos. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.
- BRABO, Tânia. (2009). Género, Educação e Política: múltiplos olhares. São Paulo: Humanitas.
- BRESCOLL, Victoria L. Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders. *The Leadership Quarterly*, v. 27, n. 3, p. 415-428, 2016.
- BOURDIEU, Pierre (1989). O poder simbólico. Lisboa: Difel.
- CABRAL, Francisco; DÍAZ, Margarita. Relações de Género (1998). Secretaria Municipal de educação de Belo Horizonte; Fundação Odebrecht. Cadernos de afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar. Belo Horizonte: Gráfica e Editora Rona Lda., p. 142-150, 1998.
- CASTILLO, Rosario (2014). Analysis of current gender stereotypes. *Anales de psicología*, v. 30, n. 3, p. 1044.
- CAVAZOTTE, Flávia (2010); OLIVEIRA, Lucia; MIRANDA, Liliana. Desigualdade de Género no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. *Revista de Administração*, v. 45, n. 1, p. 70-83.
- DAHLERUP, Drude (2008). Gender quotas—controversial but trendy: On expanding the research agenda. *International Feminist Journal of Politics*, v. 10, n. 3, p. 322-328.
- ELLEMERS, Naomi (2018). Gender stereotypes. *Annual review of psychology*, v. 69, p. 275-298.

- FACIO, Alda (2009). El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano, p. 65-78.
- FRASER, Nancy (2011). Mercantilização, proteção social e emancipação: as ambivalências do feminismo na crise do capitalismo. Revista direito GV, v. 7, p. 617-634.
- FURTADO, Cláudio (2017). Perfil dos recursos humanos da administração pública cabo-verdiana. Praia: Gabinete do Secretário de Estado da Administração Pública.
- CENTRO DE INFORMAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O BRASIL (UNIC Rio) (Trad.) (2016). Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Revisado pela Coordenadoria-Geral de Desenvolvimento Sustentável (CGDES) do Ministério das Relações Exteriores do Brasil. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org>
- GONÇALVES, Anilsa (2015). O acesso e a permanência no parlamento nacional em Cabo Verde (1991-2011). Dissertação de Mestrado defendida na Unicamp, Brasil.
- GONÇALVES, Sofia (2012). Relatório Final do Estágio na Secretária do Estado de Administração Pública. Praia.
- INSTITUTO NACIONAL DA ESTATÍSTICA (INE) (2018). Inquérito Demográfico e de Saúde Reprodutiva (IDSR-III).
- INSTITUTO CABO-VERDIANO PARA A IGUALDADE E EQUIDADE DE GÉNERO (ICIEG). Plano Nacional de Igualdade de Género (PNIG) 2021-2025. Governo de Cabo Verde, Praia.
- ICIEG/ONU-MULHERES. Relatório (Dezembro, 2018). Integração do género na grelha de critérios para a autoavaliação CAF: proposta de novos exemplos.
- HIRATA, Helena Sumiko (2010). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Revista Tecnologia e Sociedade, v. 6, n. 11, p. 1-7.
- KROOK, Mona; LOVENDUSKI, Joni; SQUIRES, Judith (2009). Gender quotas and models of political citizenship. British Journal of Political Science, v. 39, n. 4, p. 781-803.
- LOURO, Guacira Lopes (2018). O corpo educado: pedagogias da sexualidade. Autêntica.
- MADALOZZO, Regina (2011). CEOs e composição do conselho de administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil?. Revista de Administração Contemporânea, v. 15, n. 1, p. 126-137.
- MEDINA, María (2010). La igualdad de género en la escuela. Revista de Sociología de la Educación-RASE, v. 3, n. 3, p. 388-402.

- MINISTÉRIO DA FINANÇAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE CABO VERDE (2017). Plano Estratégico de Ministério das Finanças. Desenvolvimento Sustentável (2017-2021).
- MONTEIRO, Eurídice (2009). Mulheres, Democracia e Desafios Pós-Coloniais: Uma Análise da Participação Política das Mulheres em Cabo Verde. Praia: Edições da Uni- -CV, 2009.
- ONU-MULHERES (2018). Integração do género na grelha de critérios para a autoavaliação CAF: proposta de novos exemplos.
- OKIN, Susan Moller (2008). Gender, the Public and the Private. Revista estudos feministas, v. 16, n. 2, p. 305-332.
- PHILLIPS, Anne (2001). From a politics of ideas to a politics of presence?. Revista Estudos Feministas, v. 9, n. 1, p. 268-290.
- PROGRAMA DO VIII GOVERNO CONSTITUCIONAL DA II REPÚBLICA DE CABO VERDE 2021 - 2025. Governo de Cabo Verde, Praia.
- SANTOS, Boaventura de Souza (1997). Uma concepção multicultural de direitos humanos. Lua Nova: revista de cultura e política, n. 39, p. 105-124.
- SANTOS, Silvana; OLIVEIRA, Leidiane (2010). Igualdade nas relações de Género na sociedade do capital: limites, contradições e avanços. Revista Katálysis, v. 13, n. 1, p. 11-19.
- SCOTT, Joan (1995). Género: uma categoria útil de análise histórica. Educação & realidade, v. 20, n. 2. SEMEDO, Maria (2019). Formação académica e a ocupação de cargos públicos em Cabo Verde: Reconstrução da trajetória dos ministros no período democrático (1991 a 2015). Tese de Doutoramento defendida na UFRGS.
- SEMEDO, Maria (2012). Relatório Final do Estágio na Secretária do Estado de Administração Pública. Praia.
- SILVA, Riga (2019). Rumor, Género e Política em Cabo Verde: a circulação de rumores e a construção de imagem das mulheres nos processos de ascensão/ocupação de altos cargos nas estruturas do Estado. Tese de Doutoramento defendida na UFRGS.
- SILVA, Riga (2012). Relatório Final do Estágio na Secretária do Estado de Administração Pública. Praia.
- SILVA, Carmelita (2018). A rede sol e a lei especial contra Violência Baseada no Género: processos institucionais e narrativas de mulheres e homens em situação de violências conjugais em Cabo Verde. Tese de Doutoramento defendida na Universidade Federal de Santa Catarina.



- STEIL, Andrea (1997). Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, v. 32, n. 3.
- TORRÃO, Amílcar (2005). Uma questão de Gênero: onde o masculino e o feminino se cruzam. *Cadernos Pagu*, pp. 127-152.
- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE CABO VERDE (2010). Segunda Revisão Ordinária Boletim Oficial da República de Cabo Verde, nº 17, I Série, de 3 de Maio de 2010 (Rectificado pelo BO nº 28 de 26 de Julho de 2010, I Serie).
- PIMENTEL, Silvia. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher-Cedaw 1979.
- PIRES, Maria José. Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos. *Documentação e Direito comparado*, v. 80, n. 79/80, 1999.
- PLANO ESTRATÉGICO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (PEDS) 2017-2021. Governo de Cabo Verde.
- VAZ, Daniela. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. *Economia e Sociedade*, v. 22, p. 765-790, 2013.
- YIN, R. (2005). *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos*. Porto Alegre: *Bookman*.
- MONTEIRO, Eurídice (2015). Entre os senhores das ilhas e as descontentes: Identidade, classe e Gênero na estruturação do campo político em Cabo Verde, Col. *Sociedade*, Edições Uni-CV, Praia.
- UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UDDP) / *University of Pittsburg* (2021). *Gender Draft Equality in Public Administration*. New York, USA. .
- UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP) (2014). *Egalité des sexes dans l'Administration Publique (GEPA)*.
- UNIÃO AFRICANA (2015). *Agenda 2063: A África Que Queremos*. UNIÃO AFRICANA (2015). *Agenda 2063: A África Que Queremos*. Segunda Edição, Versão Popular.
- UNIÃO AFRICANA (2003). *Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos*.
- UNIÃO AFRICANA (2003). *Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, relativo aos direitos da Mulher em África*. 2ª Sessão Ordinária da Conferência dos Chefes de Estados e Governo da União Africana, Maputo.

## LEGISLAÇÃO

Decreto-Legislativo n.º 2/95. Regime geral de organização e atividade administrativa

Lei n.º 68/IX/2019. Garante uma efetiva igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, com vista a eliminação de todas as formas de discriminação e criação das mesmas oportunidades, nomeadamente no que se refere a participação política e ao exercício de cargos de decisão, visando alcançar uma sociedade mais justa, democrática e equilibrada. Boletim Oficial da República de Cabo Verde, n.º 18, I Série, de 28 de novembro de 2019.

Decreto-lei n.º 59/2014. Estabelece o estatuto do pessoal dirigente na Administração Pública e Equiparado. Boletim Oficial da República de Cabo Verde, n.º 66, I Série, 4 de novembro de 2014.

Lei n.º 42/VII/2009. Define as bases que assenta o regime da Função Pública em Cabo Verde. Boletim Oficial da República de Cabo Verde, I Série, n.º 30, de 27 de julho de 2009.

Lei n.º 104/VIII/2016. Estabelece os princípios e as regras aplicáveis ao setor público empresarial. Boletim Oficial da República de Cabo Verde, n.º 1, I Série, de 6 de janeiro 2016.

Decreto-lei n.º 6/2010. Estabelece o Estatuto do Gestor Público. Boletim Oficial da República de Cabo Verde, n.º 11, I Série, de 22 de março de 2010.

Decreto-lei n.º 9/2009. Estabelece os princípios e normas a que deve obedecer o a organização da administração direta do Estado. Boletim Oficial da República de Cabo Verde, n.º 14, I Série, de 6 de abril de 2009.

Decreto-lei n.º 9/2013. Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) para a Administração Pública. . Boletim Oficial da República de Cabo Verde, n.º 12, I Série, de 26 de fevereiro de 2013.

**Anexo 1.**

Quadro 23. Lista de instituições abrangidos no estudo, incluindo a sua dimensão em termos de nº de funcionários em 2020

AP	Feminino	% Fem	Masculino	% Masc	Total
<b>Administração Pública indireta -API</b>	<b>993</b>	<b>44,4%</b>	<b>1244</b>	<b>55,6%</b>	<b>2237</b>
ANAS	37	50,0%	37	50,0%	74
ARAP	9	52,9%	8	47,1%	17
ARC	13	68,4%	6	31,6%	19
ARES	4	50,0%	4	50,0%	8
ARME	26	46,4%	30	53,6%	56
CERMI	10	34,5%	19	65,5%	29
CVB	4	40,0%	6	60,0%	10
EHTCV	36	65,5%	19	34,5%	55
ERIS	34	68,0%	16	32,0%	50
ICIEG	9	69,2%	4	30,8%	13
ICV	17	47,2%	19	52,8%	36
IEFP	58	52,3%	53	47,7%	111
INE	34	44,2%	43	55,8%	77
Inforpress	20	45,5%	24	54,5%	44
INIDA	73	39,0%	114	61,0%	187
Instituto do Património Cultural	31	54,4%	26	45,6%	57
Instituto Marítimo Portuário	28	42,4%	38	57,6%	66
Instituto Nacional de Meteorologia e Geofísica - INMG	50	43,1%	66	56,9%	116
Pró Empresa	13	59,1%	9	40,9%	22
Universidade Pública de Cabo Verde (Uni-CV)	298	45,6%	356	54,4%	654
<b>Administração Pública direta -APD</b>	<b>8270</b>	<b>54,6%</b>	<b>6884</b>	<b>45,4%</b>	<b>15154</b>
CHGOV - Gabinete do Primeiro Ministro	13	48,1%	14	51,9%	27
CHGOV - Gabinete do Vice Primeiro Ministro	1	25,0%	3	75,0%	4
CHGOV - Ministro Adjunto Do Primeiro Ministro Para A Integração Regional	5	55,6%	4	44,4%	9
CHGOV - Ministro dos Assuntos Parlamentares e da Presidência Conselho Ministro	34	54,8%	28	45,2%	62
GOV - FICASE	760	91,7%	69	8,3%	829
GOV - Ministério da Administração Interna	343	17,2%	1646	82,8%	1989
GOV - Ministério da Agricultura e Ambiente	66	43,1%	87	56,9%	153
GOV - Ministério da Cultura e das Industrias Criativas	17	63,0%	10	37,0%	27
GOV - Ministério da Defesa	12	57,1%	9	42,9%	21
GOV - Ministério da Economia Marítima	13	54,2%	11	45,8%	24
GOV - Ministério de Educação	4990	59,7%	3368	40,3%	8358
GOV - Ministério da Família E Da Inclusão Social	32	69,6%	14	30,4%	46
GOV - Ministério da Industria, Comércio E Energia	18	40,9%	26	59,1%	44
GOV - Ministério da Justiça E Trabalho	205	49,8%	207	50,2%	412
GOV - Ministério da Saúde e da Segurança Social	1145	71,6%	455	28,4%	1600
GOV - Ministério das Finanças	323	57,6%	238	42,4%	561

GOV - Ministério das Infraestruturas, do Ordenamento do Território e Habitação	16	55,2%	13	44,8%	29
GOV - Ministerial do Desporto	4	44,4%	5	55,6%	9
GOV - Ministério do Turismo E Transportes	13	54,2%	11	45,8%	24
GOV - Ministério dos Negócios Estrangeiros e Comunidades	61	49,6%	62	50,4%	123
GOV – Ministério de Defesa (Estado Maior forças armadas)	64	12,0%	471	88,0%	535
OSOB - Conselho Superior Da Magistratura Judicial	109	51,4%	103	48,6%	212
OSOB - Tribunal de Contas	26	46,4%	30	53,6%	56
<b>Sector Empresarial do Estado-SEE</b>	<b>837</b>	<b>26,3%</b>	<b>2351</b>	<b>73,7%</b>	<b>3188</b>
ASA	148	29,0%	363	71,0%	511
BVC - Bolsa de Valores de Cabo Verde	6	42,9%	8	57,1%	14
CABNAVE	8	5,4%	141	94,6%	149
CVTelecom	121	28,5%	303	71,5%	424
ELECTRA	151	19,1%	641	80,9%	792
EMPROFAC	25	43,9%	32	56,1%	57
ENAPOR	98	22,2%	344	77,8%	442
RTC	91	34,6%	172	65,4%	263
Imprensa Nacional de Cabo Verde	10	25,0%	30	75,0%	40
LEC-EPE	8	42,1%	11	57,9%	19
NOSI	162	35,2%	298	64,8%	460
SDTIBM	9	52,9%	8	47,1%	17
<b>Administração Pública Local-APL</b>	<b>3224</b>	<b>46,6%</b>	<b>3695</b>	<b>53,4%</b>	<b>6919</b>
CM-Brava	109	55,1%	89	44,9%	198
CM-MA	86	61,0%	55	39,0%	141
CM-Mosteiros	75	49,3%	77	50,7%	152
CM-PN	251	48,3%	269	51,7%	520
CM-PRAIA	451	46,1%	528	53,9%	979
CM-RGST	53	41,4%	75	58,6%	128
CM-RGSTA	40	29,4%	96	70,6%	136
CM-São Vicente	336	28,6%	840	71,4%	1176
CM-Santa Catarina do Fogo	73	46,2%	85	53,8%	158
CM-SCST	209	64,7%	114	35,3%	323
CM-SD	204	49,3%	210	50,7%	414
CMSF	107	50,0%	107	50,0%	214
CM-SL	241	43,4%	314	56,6%	555
CM-SLO	118	55,1%	96	44,9%	214
CM-SM	160	55,6%	128	44,4%	288
CM-SSM	64	43,0%	85	57,0%	149
CM-STCZ	233	50,3%	230	49,7%	463
CM-TARRAFAL ST	341	60,6%	222	39,4%	563
CM-TSN	73	49,3%	75	50,7%	148