

REFLEXÃO ANALÍTICA DA INSTITUIÇÃO SUPERIOR DE CONTROLE (ISC) DE CABO VERDE

- **Ivanilda Andrade**
- **Maria Patrícia Rosa**
Tribunal de Contas de Cabo Verde

1. INTRODUÇÃO

A convite da Secretaria de Relações Internacionais do Tribunal de Contas da União – Brasil (TCU), o Tribunal de Contas de Cabo Verde (TCCV), representado pelas Sras. Ivanilda Andrade e Maria Patrícia Rosa, Auditora afeta à UAVEC¹ e Diretora, p/s do GPCQ², respetivamente, participou na **2ª edição do Programa de Intercâmbio em Controle e Gestão Pública (ProInter)**, promovido pelo TCU, em parceria com o Pro PALOP-TL (Fase III)³, sob o lema **“Mulheres na Liderança”**, na cidade de Brasília, realizado de 25 a 29 de novembro de 2024.

Esta iniciativa, direcionada a mulheres que ocupam ou pretendem ocupar cargos de liderança, abrangeu no total 40 participantes de 17 países das Instituições Superiores de Controle (ISC) dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOP), Brasil e Portugal, e das ISC da Organização Latino-Americana e do Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS).

A escolha do tema “Mulheres na Liderança” para esta edição repete à mesma temática abordada na 1ª edição, realizada em novembro de 2023. A continuidade do tema não só reafirma o compromisso da Presidência da INTOSAI, sob a liderança e do TCU, em promover a igualdade de género, mas também integra uma abordagem mais ampla de desenvolvimento sustentável e justiça social.

Este documento refere-se à implementação da 3ª fase do ProInter, designada como “Consolidação”, que tem como objetivo realizar uma reflexão analítica sobre os “impactos de normativas, políticas ou programas nacionais, regionais ou internacionais relativos à igualdade de género e empoderamento das mulheres no âmbito institucional interno, ou nas atividades de controle externo da sua ISC”.

1 Unidade de Auditoria e Verificação Externa de Contas

2 Gabinete de Planeamento e Controlo de Qualidade

3 Programa para a Consolidação da Governação Económica e Sistemas de Gestão das Finanças Públicas nos PALOP e Timor-Leste

2. ENQUADRAMENTO

2.1 Contexto Internacional

A igualdade de género e o empoderamento das mulheres têm sido temas centrais nas agendas políticas internacionais, promovendo o desenvolvimento sustentável e a justiça social.

A Plataforma de Ação de Pequim (PAP) é considerada como uma das iniciativas mais pioneiras e transformadoras na promoção dos direitos das mulheres. A PAP é a designação atribuída ao documento adotado na IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, realizada em Pequim, em setembro de 1995, por via da Declaração de Pequim que os Estados-membros das Nações Unidas aprovaram por consenso.

Entre as medidas definidas faz-se referência a eliminação de obstáculos à participação ativa das mulheres em todas as esferas e a todos os níveis da vida pública e privada, a fim de garantir a sua intervenção de pleno direito nas tomadas de decisão em questões políticas, económicas, sociais e culturais,

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), particularmente o ODS 5, caracteriza-se também como uma das políticas internacionais, que visa eliminar a discriminação de género e garantir o empoderamento das mulheres.

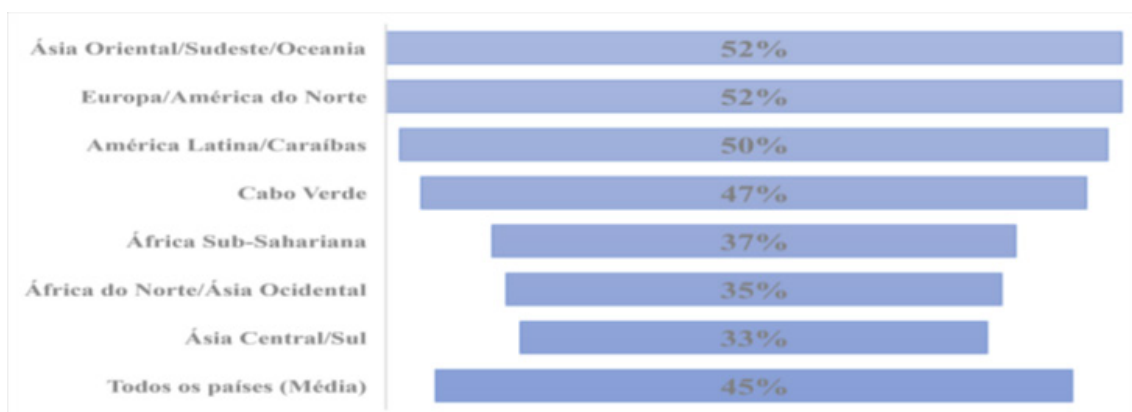
2.2 Contexto Nacional

Segundo os relatórios de Banco Mundial, Cabo Verde é frequentemente considerado como um modelo de democracia em África, e é um país que têm adotado várias iniciativas e políticas para promover o empoderamento das mulheres, alinhando-se a boas práticas ao nível internacional.

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.

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/Oceânia 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:

Figura 1 - Taxa de feminização na Administração Pública a Nível Internacional



Fonte: Relatório da UNDP, 2021 Inquérito ANALYSE, 2022

Para este trabalho, dentre as medidas adotadas, apresentamos aos leitores três delas a saber:

A Lei de Paridade

1. O objeto da lei de Paridade, aprovada pela Lei n° 68/IX/2019 de 28 de novembro visa garantir uma efetiva igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, com vista a eliminação de todas as formas de discriminação e a criação das mesmas oportunidades, nomeadamente, no que se refere à participação política e ao exercício de cargos de decisão, visando alcançar uma Sociedade mais justa, democrática e equilibrada.

Recorde-se que a lei de Paridade, na representação política, garante a 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.

Lei contra Violência Baseada no Género (VBG)

2. A lei contra VBG, aprovada pela Lei n° 84/VII/2011, de 10 de janeiro, é uma lei especial destinada a erradicação da violência em Cabo Verde. Caraterizado como um instrumento social de promoção alargada da igualdade e equidade de género, que visa combater toda uma cultura "machista" enraizada que assenta em jogos de poder nefastos para toda a sociedade e que várias vezes degeneram em atos de violência. Importa referir que foi instituído no art.º 19 da referida lei, criação de Centros de Apoio à Vítima, o que já é uma realidade através da operacionalização do plano de municipalização da área social por parte do governo e tem atendido tanto mulheres como homens, sendo este último em uma percentagem insignificante.

3. A Lei nº 55/IX/2019, de 1 de julho que estabelece as bases do Orçamento de Estado de CV, orienta também para a necessidade de o processo orçamental ter em conta a igualdade e equidade de género. Esta abordagem visa garantir que as políticas públicas e os investimentos promovam a inclusão e a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos, independentemente do seu género. Com isso, o Governo pode criar mecanismos de monitoramento e avaliação que permitam medir o impacto das despesas públicas sobre a igualdade de género, promovendo assim um orçamento mais justo e equitativo.

3. DADOS ESTATÍSTICOS DOS ÚLTIMOS ANOS EM CV

3.1 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). 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;
- **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).

Figura 2 - Distribuição das mulheres na carreira e nos cargos dirigentes com base de um cenário de quota mínima.

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- APD	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 do Relatório do Estudo sobre Perfil de Género na Administração Pública (2018 a 2020)

Entretanto, quando se analisam os dados administrativos, constata-se algumas discrepâncias entre o número de homens e o de mulheres em determinadas esferas políticas.

Tabela 1 - Efetivo de homens e mulheres eleitos/nomeados nas diferentes esferas políticas

	TOTAL	MULHERES		HOMENS	
		TOTAL	%	TOTAL	%
PODER LEGISLATIVO (2021)	72	26	36,1	46	63,9
PODER EXECUTIVO (2021)	27	9	33,6	18	66,7
MINISTROS	18	5	27,8	13	72,2
SECRETÁRIOS DE ESTADO	9	4	44,4	5	55,6
AUTÁRQUICAS (2020)	480	200	41,7	280	58,3
CÂMARA MUNICIPAL					
PRESIDENTE	22	1 a)	4,5	21 b)	95,5
VAREADORES	116	56 c)	48,3	60	51,7
ASSEMBLEIA MUNICIPAL					
PRESIDENTES	22	9	40,9	13	59,1
DEPUTADOS	320	134	41,9	186	58,1

a) Falecimento de um Presidente depois de ser eleito; b) Substituição pelo seu falecimento; c) Substituição do cargo

Fontes: Autárquicas 2020 - Balanço da lei de Paridade, ICIEG, fevereiro de 2021, Página do governo de Cabo Verde

Contudo, regista-se ao longo dos anos, um aumento da participação das mulheres no cenário político nacional, particularmente, um aumento de mulheres ocupando assentos no Parlamento e cargos no Governo. Nas últimas eleições legislativas de 2021, do total de 72 deputados eleitos para o Parlamento, 27 foram do sexo feminino, representando 37,5% do total de deputados eleitos

3.2 Dados Estatísticos sobre a VBG nos últimos anos.

A implementação da Lei de Violência Baseada no Género (VBG) trouxe progressos, mas ainda há desafios a serem superados.

- No que concerne à VBG, foram contabilizados 2.098 novos processos, representando um aumento de 6,4% em comparação ao ano judicial anterior (2022/2023), que havia registado 1.971 casos.
- Essa tendência de crescimento tem se mantido nos últimos cinco anos, alcançando em 2023/2024, o maior número de novos casos desde 2019/2020, conforme o documento.
- Apesar do aumento de 13% na resolução de processos (1.805 resolvidos em comparação com 1.597 do ano anterior), o volume de casos pendentes também cresceu 10,9%, totalizando 2.981 processos.

Segundo os dados medidos pelo III Inquérito Demográfico e de Saúde Reprodutiva - IDSR, a violência contra as mulheres se manifesta de diversas formas.

- **Violência física** - Cerca de uma em cada dez (10,9%) mulher inquirida declarou ter sido vítima, em algum momento, desde os 15 anos de idade, e a mesma percentagem declarou que foi vítima nos últimos 12 meses. A maioria da violência foi praticada pelo ex- marido/parceiro (48,8%) e pelo atual marido/parceiro (47,4%).
- **Violência sexual** - Os dados indicam que 5,8% de mulheres de 15-49 anos declararam que já sofreram violência sexual em algum momento e 3,4% sofreram-na nos últimos 12 meses antes do inquérito.
- Entre as mulheres que foram vítimas de atos de violência sexual, 3,3% sofreram-nos antes dos 15 anos de idade e 4,3% antes dos 18 anos.

Na maioria dos casos, e à semelhança da violência física, é o ex-marido/cônjuge (29,2%) que é citado como responsável pelas violências sexuais, seguido do atual marido/cônjuge (21,2%) e do atual namorado (15,7%).

3.3 Dados sobre o Orçamento Sensível ao Género

Neste ponto o objetivo é avaliar o orçamento disponibilizado ao Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e Equidade de Género (ICIEG), enquanto entidade que promove a cons-

cientização sobre direitos humanos em geral e desenvolve programas específicos para promover a igualdade de género na sociedade.

A Tabela 2 destaca algumas rubricas de receita do orçamento do ICIEG, com foco nas atividades de prevenção e combate à violência baseada no género, sendo selecionadas por serem fundamentais para a promoção da igualdade de género e para a proteção das vítimas.

Constata-se que a rubrica 65.04.01.02.38 - Erradicação da Violência de Género, presente no orçamento de investimento do Tesouro do Estado, é disponibilizada anualmente ao ICIEG, tendo atingido o pico de receita em 2021, com um montante de € 97.350,93.

Em relação às rubricas de donativos de projetos, observa-se uma inconsistência anual, pois a disponibilidade desses recursos depende de financiamentos externos que apoiam as ações do ICIEG.

Das rubricas de donativos de projeto, destaca-se a 90.10.10.04.06 – Empoderamento económico para promoção das mulheres que em suma, incentiva ações fundamentais, tais como: acesso a recursos, capacitação, redução da pobreza, participação no mercado de trabalho, promoção da igualdade de género e desenvolvimento sustentável.

Tabela 2 – Receitas realizadas do ICIEG – de 2020 a 2023

Valor em Euro €

Receitas Realizadas						
Código	Rubrica	Financiamento	2020	2021	2022	2023
65.04.01.02.38	Erradicação da Violência de Género	Orçamento de Investimento - Tesouro do Estado	86904,13	97350,93	97254,80	68875,37
65.04.01.02.55	Apoio as vítimas de VBG	Donativo de Projeto	-	-	3264,86	-
65.04.01.02.50	Sensibilização na denúncia	Donativo de Projeto	20450,46	-	-	-
65.04.01.02.51	VBG	Donativo de Projeto	13444,79	-	-	-
90.10.10.04.06	Mulheres líderes para agenda	Donativo de Projeto	36276,24	36996,85	248000,01	50000,00
Total			2030	134347,78	348519,67	118875,37

Fonte: Modelos 3 das Contas de Gerência do ICIEG dos anos de 2020 a 2023

A Tabela 3 destaca algumas rubricas de despesas do orçamento do ICIEG, com foco nas atividades de prevenção e combate à violência baseada no género à semelhança das rubricas de receita.

Constata-se que a rubrica 65.04.01.02.38 - Erradicação da Violência de Género, presente no orçamento de investimento do Tesouro do Estado, é a que teve maior gasto, alcançando o seu pico em 2020, com um montante de € 86.984,66.

Em relação às rubricas de donativos de projetos, do mesmo modo, observa-se uma inconsistência anual, considerando que os gastos com estas rubricas dependem de financiamentos externos.

Tabela 3 - Despesas realizadas do ICIEG – de 2020 a 2023

Valor em Euro €

Despesas Realizadas						
Código	Rubrica	Financiamento	2020	2021	2022	2023
65.04.01.02.38	Erradicação da Violência de Género	Orçamento de Investimento - Tesouro do Estado	86984,66	81545,79	76244,87	47024,04
65.04.01.02.55	Apoio as vítimas de VBG	Donativo de Projeto	-	-	2806,84	
65.04.01.02.50	Sensibilização na denúncia VBG	Donativo de Projeto	20450,46	-		
65.04.01.02.51	Mulheres líderes para agenda 2030	Donativo de Projeto	13409,47	-		
90.10.10.04.06	Empoderamento económico - promoção das mulheres	Donativo de Projeto	45189,46	36832,91	45786,74	-
Total			166 034,05	118 378,70	124 838,45	47024,04

Fonte: Modelos 4 das Contas de Gerência do ICIEG dos anos de 2020 a 2023

4. IMPACTO DAS MEDIDAS ADOTADAS EM CV

Com a implementação das três medidas mencionadas no ponto 2.2, destacam-se os seguintes resultados obtidos:

- 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.

- Denota-se ainda 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%).
- Com a introdução da Lei também, as vítimas de VBG têm direito à justiça de forma urgente e que não têm de pagar pelo processo, se não possuírem condições económicas.
- A VBG foi considerada um crime público e, por isso, as vítimas não podem desistir do processo.
- Os casos de violência baseados no género diminuíram 47%, o que demonstra que o apelo à denúncia e à passagem da mensagem de intolerância com este crime estão a surtir efeito em Cabo Verde.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora Cabo Verde tenha feito progressos significativos na promoção da igualdade de género, principalmente na implementação de políticas normativas, é fundamental que haja uma continuidade de esforços, garantindo assim um futuro mais justo e equitativo para todas as mulheres.

Importa realçar o papel fundamental do TCCV, na fiscalização e na promoção de accountability em relação às políticas de género que tem sido implementadas. A atuação do TCCV não apenas assegura a transparência na aplicação dos recursos públicos, mas também contribui para a avaliação da eficácia e da equidade das iniciativas voltadas para a promoção da igualdade de género.

Entretanto, para se fazer a diferença é crucial o fortalecimento da colaboração entre governo, sociedade civil e organismos internacionais de modo a garantir que as políticas sejam efetivamente sustentáveis.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GOVERNO DE CABO VERDE. Relatório do Estudo sobre Perfil de Género na Administração Pública (Central e Local) e no Sector Empresarial do Estado em Cabo Verde: 2018 a 2020. Cabo Verde, 2020;

Instituto Nacional de Estatística. Relatório Estatística da Governança, Paz e Segurança, 2023. Cabo Verde, 2023;

Lei da Paridade, aprovada pela Lei nº 68/IX/2019, publicada no Boletim Oficial, I Série de 28 de novembro de 2019;

LOPES, Pedro. Orçamentação sensível ao género é meio muito potente para promover a igualdade do género em Cabo Verde. Disponível em: <https://www.mf.gov.cv/web/mf/-/-or%C3%A7amenta%C3%A7%C3%A3o-sens%C3%ADvel-ao-g%C3%A9nero-%C3%A9-meio-muito-potente-para-promover-a-igualdade-do-g%C3%A9nero-em-cabo-verde-pedro-lopes>, acessado em 21 de janeiro de 2025;

PLATAFORMA MULHERES. Disponível em <https://plataformamulheres.org.pt/projectos/platacaopequim/>, acessado em 21 de janeiro de 2025;

VBG e crime de homicídios aumentam no ano judicial 2023/2024. (2024). Expresso das Ilhas. Disponível em: <https://expressodasilhas.cv/pais/2024/10/12/vbg-e-crime-de-homicidios-aumentam-no-ano-judicial-20232024/93669>, acessado em 2 de fevereiro;

WORLD BANK. Cabo Verde: Visão geral. Disponível em <https://www.worldbank.org/pt/country/caboverde/overview>, acessado em 21 de janeiro de 2025.