



COLABOR

LABORATÓRIO COLABORATIVO PARA O TRABALHO,
EMPREGO E PROTEÇÃO SOCIAL

N.º4/DEZ 2023

NÚMEROS EM ANÁLISE COLABOR

SARA NUNES

Dinâmicas sociográficas do emprego na Administração Pública

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

DINÂMICAS SOCIOGRÁFICAS DO EMPREGO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

CITE ESTE DOCUMENTO COMO:

Nunes, S. (2023). *Dinâmicas sociográficas do emprego na Administração Pública*.

Números em Análise, N.º 4, CoLABOR. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10362350>

DOI: 10.5281/ZENODO.10362350

AUTORA

Sara Nunes

COLABOR

Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social

Rua das Taipas, n.º 1 - 1250-264 Lisboa

LAYOUT GRÁFICO, DESIGN E PAGINAÇÃO

André Luz . www.andreluzdesign.com

DATA DE PUBLICAÇÃO dezembro 23'

Índice

RESUMO/ABSTRACT	1
1. Sumário executivo	2
2. Introdução	4
3. Sobre o conceito de Administração Pública: um breve enquadramento	5
4. Estrutura e evolução do emprego no setor público	8
5. Segregação horizontal e vertical entre mulheres e homens	13
6. Dinâmicas de envelhecimento e renovação	18
7. A recomposição escolar (assimétrica) entre setores público e privado	23
8. <i>Insiders e outsiders</i> na Administração Pública: tendências recentes	26
9. Conclusão: principais tendências sociográficas	32

Resumo

O mercado de trabalho em Portugal tem sofrido um conjunto de mudanças estruturais que se reflete em formas de diferenciação laboral assentes sobre características sociográficas, paralelamente influenciadas por especificidades no funcionamento dos setores de emprego, com destaque para o setor público. Pretende-se, neste estudo, olhar para as dinâmicas sociográficas e profissionais que caracterizam o emprego no setor da Administração Pública em Portugal, em particular na Administração Pública Central. Após um período de quebra e instabilidade até 2018, a estrutura da população empregada no setor da Administração Pública em Portugal tem vindo a registar uma tendência global de crescimento nos últimos cinco anos. O perfil de trabalhadores na Administração Pública Central é caracterizado pela concentração de trabalhadoras do sexo feminino, com idades acima dos 45 anos, com escolaridade superior e vínculos contratuais estáveis, predominantemente contratos por tempo indeterminado. Da análise efetuada destaca-se a clara tendência de envelhecimento dos trabalhadores da Administração Pública Central, bem como a persistência de desigualdades de género no acesso aos cargos de direção superior, questões que devem ser tidas em consideração no planeamento das políticas de emprego no setor público.

Palavras-chave: Emprego; Administração Pública; desigualdade de género; envelhecimento; nível de escolaridade; vínculo contratual.

Abstract

The labour market in Portugal has suffered a series of structural changes reflected in forms of labor differentiation based on sociographic characteristics, which are also influenced by specificities in the functioning of employment sectors, especially in the public sector. The aim of this report is to look at the sociographic and professional dynamics that characterize employment in the public administration sector in Portugal. After a period of decline and instability that lasted until 2018, the population structure in the Portuguese public administration sector has been reflecting an overall trend of growth over the last five years. The profile of workers in central public administration is characterized by a concentration of female workers, aged over 45 years, with higher education and stable contractual ties, predominantly fixed-term contracts. There is a clear trend towards the ageing of central public administration workers, as well as the persistence of gender inequalities in access to senior management positions, issues that should be taken into account when planning employment policies in the public sector.

Keywords: Employment; Public Administration; gender inequalities; ageing; educational level; employment contract.

1. Sumário executivo

O mercado de trabalho em Portugal tem sofrido um conjunto de mudanças estruturais que se reflete em formas de diferenciação laboral assentes sobre características sociográficas, paralelamente influenciadas por especificidades no funcionamento dos setores de emprego, com destaque para o setor público. Neste estudo são observadas as dinâmicas sociográficas e profissionais que caracterizam o emprego no setor da Administração Pública Central em Portugal, tendo em conta seis pontos.

O terceiro ponto deste estudo - sobre o conceito de Administração Pública: um breve enquadramento - define-se o conceito de Administração Pública e delimita-se o objeto de análise. O conceito de Administração Pública contém um duplo significado: orgânico e material. Na ótica da contabilidade nacional, o universo de análise é definido como os trabalhadores das entidades classificadas em Administrações Públicas (AP).

O quarto ponto - Estrutura e evolução do emprego no setor público - traça um enquadramento acerca da estrutura organizacional da Administração Pública e a composição funcional da população empregada no setor público em Portugal. Nos últimos cinco anos a estrutura populacional da população empregada no setor da Administração Pública em Portugal tem vindo a registar uma tendência global de crescimento (cerca de + 19 000 trabalhadores entre 2011 e 2022).

No quinto ponto - Segregação horizontal e vertical entre mulheres e homens - promove-se uma análise das dinâmicas de segregação de género que marcam o perfil profissional e a posição hierárquica dos trabalhadores na Administração Pública Central. A Administração Pública Central é um setor tendencialmente feminizado. A divisão do trabalho em função dos papéis de género, no caso dos trabalhadores, é indicativa do fenómeno de segregação horizontal. No conjunto dos dirigentes, a menor concentração de mulheres em cargos de direção superiores, evidencia a existência de um fenómeno de segregação vertical.

No sexto ponto - Dinâmicas de envelhecimento e renovação - observam-se as questões demográficas do envelhecimento e da renovação de gerações na Administração Pública. A redução da renovação de gerações ao longo dos últimos anos traduz-se num aumento do peso relativo do grupo de trabalhadores com 55 e mais anos (excluindo dirigentes): em 2011, representavam 15,3% dos trabalhadores da APC, em 2022

3

SUMÁRIO EXECUTIVO

esse valor situava-se já em 31,4%. No setor privado, em 2021, os trabalhadores dessa coorte representavam 15,7% do emprego. O conjunto de cargos diretamente relacionados com as funções administrativas da APC caracteriza-se por ter a força de trabalho mais envelhecida, seguindo-se o conjunto de cargos na área da educação, ciência e tecnologia.

O sétimo ponto – A recomposição escolar (assimétrica) entre setores público e privado – analisa as principais dinâmicas de recomposição do perfil escolar dos trabalhadores da APC. Os dados de 2021 revelam que 60,4% dos trabalhadores da APC tinham concluído o ensino superior, um valor significativamente acima do registado no setor privado (22,7% em 2021).

Por fim, no oitavo ponto – *Insiders e outsiders* na administração pública: tendências recentes – analisa-se o perfil contratual dos trabalhadores da APC. Mais de dois terços dos trabalhadores da Administração Pública Central são detentores de um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Em 2022, as maiores proporções de trabalhadores com contratos a termo registavam-se nas áreas governativas dos negócios estrangeiros (29,7%) e da cultura (38,9%).

O emprego na APC caracteriza-se, portanto, por ser feminizado, envelhecido, qualificado e por assentar em contratos de trabalho tipicamente permanentes. Neste sentido, é recomendável ajustar as medidas de estímulo à renovação de gerações nas áreas estratégicas do setor público, bem como monitorizar as políticas de incentivo à maior paridade entre sexos no acesso aos diferentes cargos e níveis hierárquicos no setor público.

2. Introdução

O mercado de trabalho em Portugal tem sofrido um conjunto de mudanças estruturais que se reflete em formas de diferenciação laboral assentes em características sociográficas¹. Estas alterações são paralelamente influenciadas por especificidades no funcionamento dos setores de emprego, entre as quais se destacam as do setor público.

Este estudo tem como objetivo a observação das dinâmicas sociográficas e profissionais que caracterizam o emprego no setor da Administração Pública em Portugal, tendo por base a informação apurada pela [DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público](#) e disponibilizada pela [DataLABOR - Plataforma de dados estatísticos e informação jurídica nas áreas do trabalho, emprego e proteção social](#), com referência a indicadores semestrais, relativos ao final dos meses de junho e de dezembro, entre os anos de 2011 e 2023².

O estudo organiza-se da seguinte forma: definição do conceito de Administração Pública e delimitação do objeto de análise; enquadramento da estrutura organizacional da Administração Pública e análise da composição funcional da população empregada no setor público em Portugal; análise das dinâmicas de segregação de género que marcam o perfil profissional e a posição hierárquica dos trabalhadores na APC; análise das dinâmicas de envelhecimento do emprego na APC; análise das principais dinâmicas de recomposição do perfil escolar dos trabalhadores da APC; análise do perfil contratual dos trabalhadores da APC.

¹ Ver Dias, J., Kovács, I., & Cerdeira, M. C. (2020). Mudanças recentes na estrutura de emprego em Portugal: Segmentação e polarização. *Sociologia On-line*, 22, 112-137. DOI: <https://doi.org/10.30553/sociologiaonline.2020.22.6>

² Ao longo deste estudo, sempre que nos referimos apenas ao ano de análise dos dados a informação é relativa final do mês de dezembro.

3. Sobre o conceito de Administração Pública: um breve enquadramento

O conceito de Administração Pública contém um duplo significado: orgânico e material³. No seu sentido orgânico, a Administração Pública é um sistema estatal composto por órgãos, serviços, agentes e entidades públicas com competências no âmbito da gestão das necessidades coletivas. Enquanto realidade material, a administração pública corresponde ao ato de administrar algo que é público, praticado pelas figuras que a compõem⁴.

Do ponto de vista da sua estrutura funcional, a Administração Pública em Portugal é constituída por três conjuntos de entidades, designadamente:

- A Administração Direta do Estado, composta por órgãos, serviços e agentes integrados na pessoa coletiva Estado que desenvolvem uma atividade tendente à satisfação das necessidades coletivas, sob dependência direta e hierárquica do Governo⁵. Estes subdividem-se em Serviços Centrais e em Serviços Periféricos⁶.

- A Administração Indireta do Estado, que integra as entidades públicas, dotadas de personalidade jurídica e autonomia administrativa e financeira que desenvolvem uma atividade administrativa concordante com os fins próprios do Estado⁷. Tais entidades subdividem-se nos Serviços Personalizados, nos Fundos Personalizados e nas Entidades Públicas Empresariais.

- A Administração Autónoma segue a matriz organizacional das administrações direta e indireta do Estado e tem uma natureza territorial e associativa. É composta pelas Administrações Regionais, as Administra-

³ Ver [DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público](#).

⁴ Nesta análise procurou-se fazer a distinção entre Administração Pública orgânica e administração pública material, através da utilização de maiúsculas e minúsculas, respetivamente.

⁵ [Lei n.º 4/2004 I DR \(diariodarepublica.pt\)](#) em [DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público](#) e [DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público](#).

⁶ Para uma caracterização detalhada da estrutura organizacional da Administração Pública Central ver também [publicacao_PA_30_mar_2022_Formatada.pdf \(dgaep.gov.pt\)](#).

⁷ [Lei n.º 3/2004 de 15 de Janeiro](#) em [DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público](#) e [DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público](#).

6

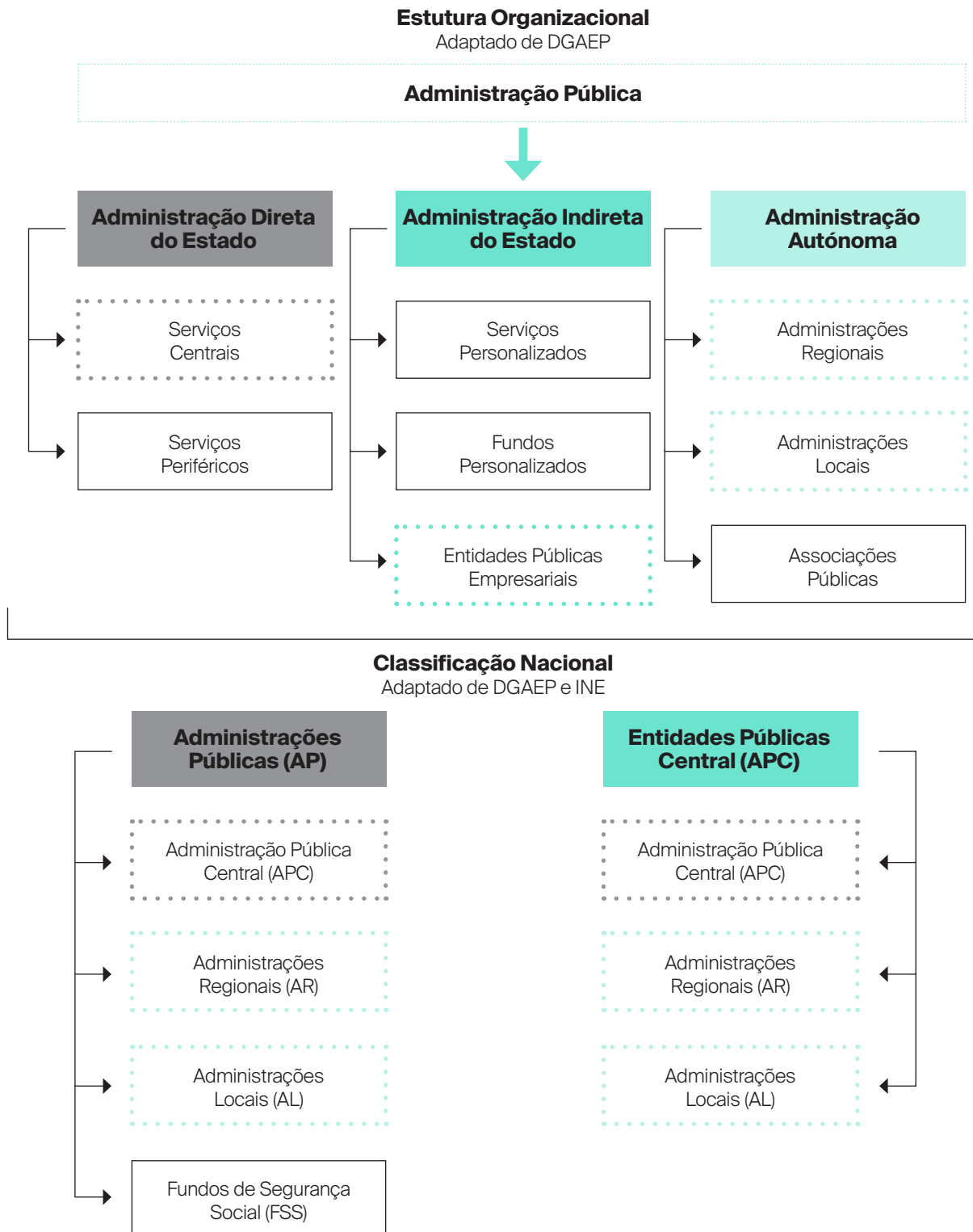
SOBRE O CONCEITO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UM BREVE ENQUADRAMENTO

ções Locais e as Associações Públicas e prossegue os interesses próprios das pessoas que constituem e definem autonomamente estas entidades⁸.

Na ótica da contabilidade nacional, a Administração Pública em Portugal é classificada em duas entidades - as Administrações Públicas (AP) e as Entidades Públicas Empresariais (EPE)⁹ - sendo esta classificação consistente com o respetivo universo definido pelo Instituto Nacional de Estatística. A análise conduzida neste estudo incide, assim, sobre a população empregada no setor público em Portugal, mais concretamente sobre o universo de trabalhadores das AP. Sempre que pertinente são feitas comparações com outras categorias profissionais, nomeadamente dirigentes e prestadores de serviços das AP, bem como com o setor privado de emprego.

⁸ Ver [DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público](#).

Figura 1. Síntese da estrutura funcional da Administração Pública



4. Estrutura e evolução do emprego no setor público

Neste ponto traça-se um retrato geral sobre a composição funcional da população empregada no setor público em Portugal e as suas principais categorias.

Em 2022, o número total de população empregada no setor público em Portugal correspondia a 784 577 indivíduos. A população na categoria dos trabalhadores inseridos nas AP e EPE era a que concentrava o maior número de indivíduos (753 650 trabalhadores), correspondendo a cerca de 96% do total de população empregada no setor público. Dentro desta, a subcategoria das AP destaca-se com um peso de cerca de 93% dos trabalhadores, enquanto os trabalhadores das EPE representavam 3,3% do emprego. O peso dos trabalhadores a exercer funções em entidades pertencentes à categoria dos prestadores de serviço e à categoria dos dirigentes era ainda mais reduzido em 2022: cerca de 2% em ambos os casos.

Ao longo da última década têm-se registado algumas oscilações no emprego no setor público, em particular nas categorias das AP e das EPE. Por um lado, o número de trabalhadores das AP apresenta uma tendência de redução desde 2012 até 2015, com a perda de cerca de 40 mil trabalhadores. Só a partir de 2020 o número de trabalhadores nas AP recupera, inclusive ultrapassando o valor registado no período inicial. Em 2020, registou-se um total de 705 268 trabalhadores na AP, mais cerca de 17 mil trabalhadores do que em 2012. A partir daquele ano (2020), o número de trabalhadores aumentou gradualmente, registando-se uma diferença de mais 39 682 trabalhadores nas AP entre 2012 e 2022. Por outro lado, na categoria dos trabalhadores das EPE, o decréscimo no número de trabalhadores foi particularmente acentuado entre 2012 (51 856) e 2013 (38 217), com uma perda de cerca de 13 mil trabalhadores. Verificou-se depois uma estabilização deste indicador na ordem dos 30 mil trabalhadores até 2016, ano a partir do qual se regista uma nova quebra de cerca de 15 mil trabalhadores. Em 2017, o total de trabalhadores nas EPE era de 20 273 indivíduos, valor que tem apresentado algumas oscilações até ao período final em análise, situando-se, em 2022, em cerca de 26 mil trabalhadores.

Estas variações refletem-se na estrutura global da população empregada no setor público, sobretudo devido

ao peso dos trabalhadores das AP, que traduz uma tendência global de crescimento da população empregada nos últimos cinco anos. O facto de o setor público em Portugal ser maioritariamente constituído por população empregada pertencente à categoria dos trabalhadores com funções afetas a entidades das AP faz com que se revele pertinente aprofundar a compreensão acerca das dinâmicas sociográficas que a caracterizam.

Apesar do aumento global da população empregada no setor da APC nos último cinco anos, o número total de saídas definitivas dos trabalhadores da APC na área governativa da saúde foi, em 2022, cerca de 10 superior ao número médio de saídas definitivas registado entre 2012 e 2020.

Tabela 1. Evolução da população empregada no setor público, por classificação funcional (2012 – 2022) (N.º e %)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	765675	728336	708151	709206	716878	704776	716862	736361	764224	775977	784577
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
AP + EPE	739679	701597	683382	683284	688564	678126	690798	706802	735043	746671	753650
%	96,6	96,3	96,5	96,3	96,1	96,2	96,4	96,0	96,2	96,2	96,1
AP	687823	663380	645390	648142	652868	657853	671026	686081	705268	719515	727505
%	89,8	91,1	91,1	91,4	91,1	93,3	93,6	93,2	92,3	92,7	92,7
EPE	51856	38217	37992	35142	35696	20273	19772	20721	29775	27156	26145
%	6,8	5,2	5,4	5,0	5,0	2,9	2,8	2,8	3,9	3,5	3,3
Prestadores de Serviço	13872	15223	13796	14926	17020	15138	13928	16716	15688	15369	16089
%	1,8	2,1	1,9	2,1	2,4	2,1	1,9	2,3	2,1	2,0	2,1
Dirigentes	12124	11516	10973	10996	11294	11512	12136	12843	13493	13937	14838
%	1,6	1,6	1,5	1,6	1,6	1,6	1,7	1,7	1,8	1,8	1,9

Fonte: DataLABOR, fonte primária: DGAEP. [Trabalhadores da administração pública](#), [Trabalhadores das entidades públicas empresariais](#), [Prestadores de serviço da administração pública](#), [Dirigentes no setor das administrações públicas](#).

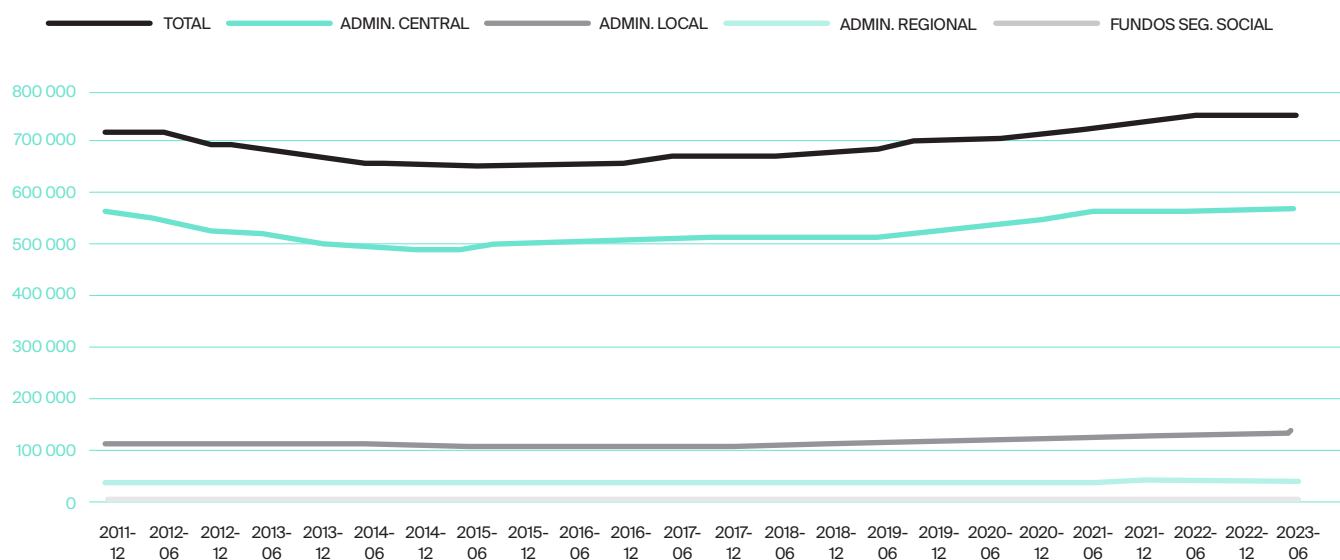
Nota: Para cada ano foram considerados os valores no mês de dezembro.

Tal como apontado anteriormente, a classificação dos trabalhadores das AP subdivide-se em diferentes subclassificações consoante a estrutura funcional da Administração Pública, fazendo-se constituir por:

- Trabalhadores da **Administração Pública Central (APC)**, correspondente a entidades pertencentes à Administração Direta do Estado.
- Trabalhadores das **Administrações Regionais (AR)** e das **Administrações Locais (AL)**, correspondente a entidades pertencentes à Administração Indireta do Estado.
- Trabalhadores dos **Fundos de Segurança Social (FSS)**, correspondente a entidades pertencentes à Administração Autónoma.

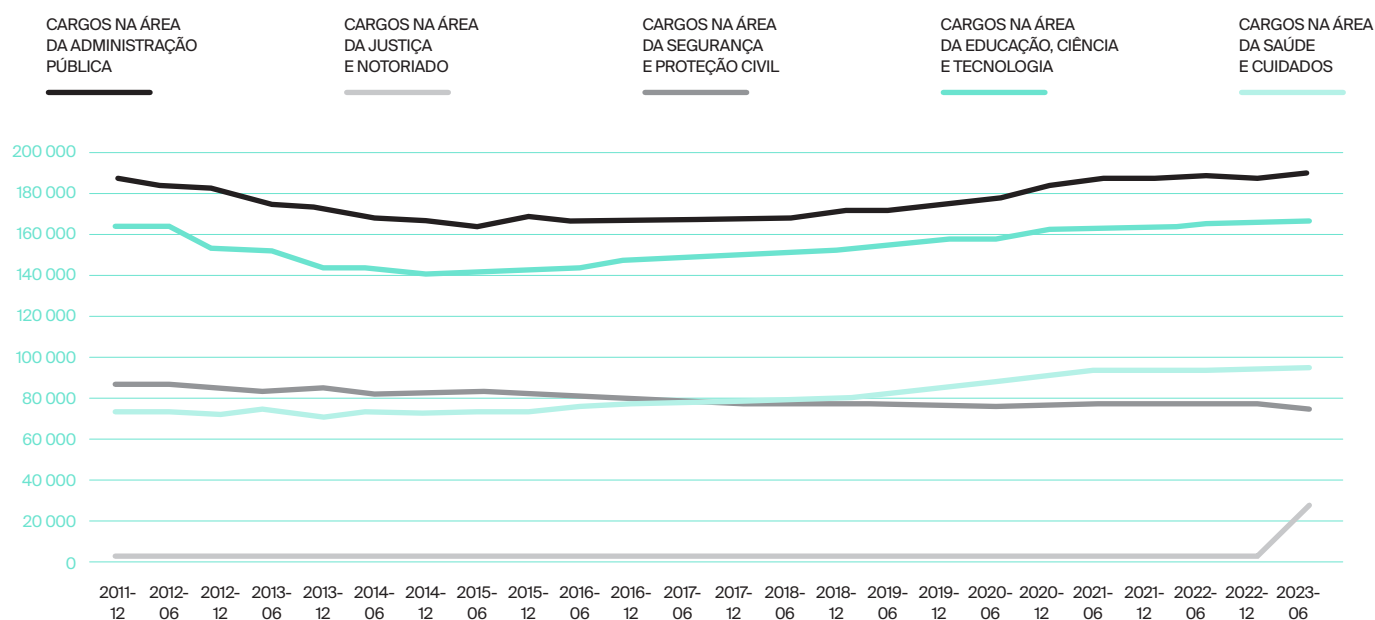
No conjunto dos trabalhadores das AP, a categoria dos trabalhadores da APC (excluindo dirigentes) é a que concentra maior número de trabalhadores, num total de 551 273 indivíduos contabilizados no final do mês de junho de 2023, correspondendo a 75,5% do total de trabalhadores das AP. Apesar do peso dos trabalhadores da APC se ter mantido relativamente constante entre 2011 e junho de 2023, o número de

Figura 2. Evolução do número de trabalhadores das Administrações Públicas (excluindo dirigentes), por setor (12/2011 - 6/2023) (N.º)



trabalhadores variou ao longo desse período. Entre 2011 e 2014, verificou-se uma tendência de decréscimo do número de trabalhadores da APC, com uma perda de cerca de 53 mil trabalhadores, seguida de um crescimento, até ao primeiro semestre de 2022, de cerca de 60 mil trabalhadores.

Figura 3. Evolução do número de trabalhadores da Administração Pública Central (excluindo dirigentes), por cargo (12/2011 – 6/2023) (N.º)



Fonte: DataLABOR, fonte primária: DGAEP. [Trabalhadores da administração pública](#).

A Figura 3 contém informação relativa à subcategoria dos trabalhadores da APC, por cargo¹⁰. As áreas da administração pública e da educação, ciência e tecnologia são as que concentram um maior número de trabalhadores na APC. Os cargos na área da administração têm vindo a aumentar desde 2018 e abrangiam, no 1.º semestre de 2023, mais de 180 mil trabalhadores. Os cargos na área da educação, ciências e tecnologia empregavam, no final do período em análise, mais de 160 mil trabalhadores. O emprego na área da

¹⁰ Os cargos correspondem às profissões dos trabalhadores da APC que optamos por agregar em grandes áreas profissionais, para que mais facilmente pudéssemos observar a evolução do número de trabalhadores em cada área. Na categoria **Cargos na área da administração pública** estão os cargos de representante do poder legislativo, técnico/a superior, assistente técnico/administrativo, assistente operacional/operário/auxiliar. Na categoria **Cargos na área da justiça, notariado e relações internacionais** incluem-se os cargos de magistrado/a, diplomata, pessoal de inspeção, administração tributária e aduaneira, conservador e notário, oficial dos registos e do notariado e oficial de justiça. A categoria **Cargos na área da segurança e proteção civil** é composta por trabalhadores com cargos nas forças armadas, polícia judiciária, polícia de segurança pública, guarda nacional republicana, serviço estrangeiros fronteiras, guarda prisional, outro pessoal de segurança e bombeiro/a. Na categoria **Cargos na área da educação, ciência e tecnologia** estão trabalhadores com cargos de informático/a, pessoal de investigação científica, docente ensino universitário, docente ensino superior politécnico e educador/a de infância e docente do ensino básico/superior. E em **Cargos na área da saúde e cuidados** incluem-se os cargos de médico/a, enfermeiro/a, técnico/a de diagnóstico e terapêutica e técnico/a superior de saúde.

saúde e dos cuidados tem vindo a aumentar desde 2018, aproximando-se, no 1.º semestre de 2023, dos 100 mil trabalhadores, enquanto na área da segurança e da proteção civil tem-se vindo a observar uma redução paulatina, embora ligeira, do volume de emprego. Em comparação com as restantes categorias de cargos, o número de trabalhadores da APC na área da justiça e notariado é bastante reduzido, representando cerca 1% das funções exercidas na APC entre 2011 e 2022. Contudo, em junho de 2023, regista-se um aumento de cerca de 20 mil trabalhadores nesta área face ao apurado no ano anterior - o total de trabalhadores nesta área aumentou para 25 358.

5. Segregação horizontal e vertical entre mulheres e homens

Traçado um retrato geral acerca da estrutura populacional e composição do emprego no setor público, torna-se pertinente avançar para o aprofundamento de algumas dinâmicas sociográficas específicas, desde logo as que se relacionam com as desigualdades de género no emprego público.

Neste sentido, optámos por fazer uma análise das dinâmicas de segregação de género na APC considerando os fenómenos de segregação horizontal e segregação vertical. O primeiro relativo à concentração de mulheres e homens em setores e ocupações específicos¹¹ e o segundo referente ao acesso desigual entre homens e mulheres a graus, níveis de responsabilidade ou cargos específicos¹². Observando a figura 4¹³, podemos constatar que, em 2022, tanto na categoria dos trabalhadores (excluindo dirigentes) como na categoria dos dirigentes, o peso das mulheres na APC era superior ao peso dos homens. No caso concreto dos trabalhadores não-dirigentes, esta é uma tendência que se apresenta ao longo de todo o período em análise. Em 2011, cerca de 38% de trabalhadores eram homens e 61,8% eram mulheres, registando-se, no ano de 2022, uma percentagem de mulheres de cerca de 65%. Na categoria dos dirigentes, apesar de podermos afirmar que existe uma tendência de crescimento do peso das mulheres, este crescimento não é tão intenso como o que se verifica na categoria dos trabalhadores (excluindo dirigentes). Em 2011, a maioria dos dirigentes ainda eram homens (51,4%), embora a percentagem de dirigentes mulheres fosse considerável (48,6%). A partir de 2014, verifica-se uma igualdade nas percentagens de mulheres e homens dirigentes (50%, respetivamente) e, em 2017, a percentagem de mulheres dirigentes (51,7%) ultrapassa pela primeira vez a percentagem de homens (48,3%), registando-se, já em 2022, uma diferença de 10,3 p.p. entre a percentagem de mulheres dirigentes (55,2%) e de homens (44,8%).

Em suma, enquanto no caso dos trabalhadores da APC se regista, ao longo do período em análise, uma maior percentagem de trabalhadoras mulheres, no caso dos dirigentes a maior presença de homens re-

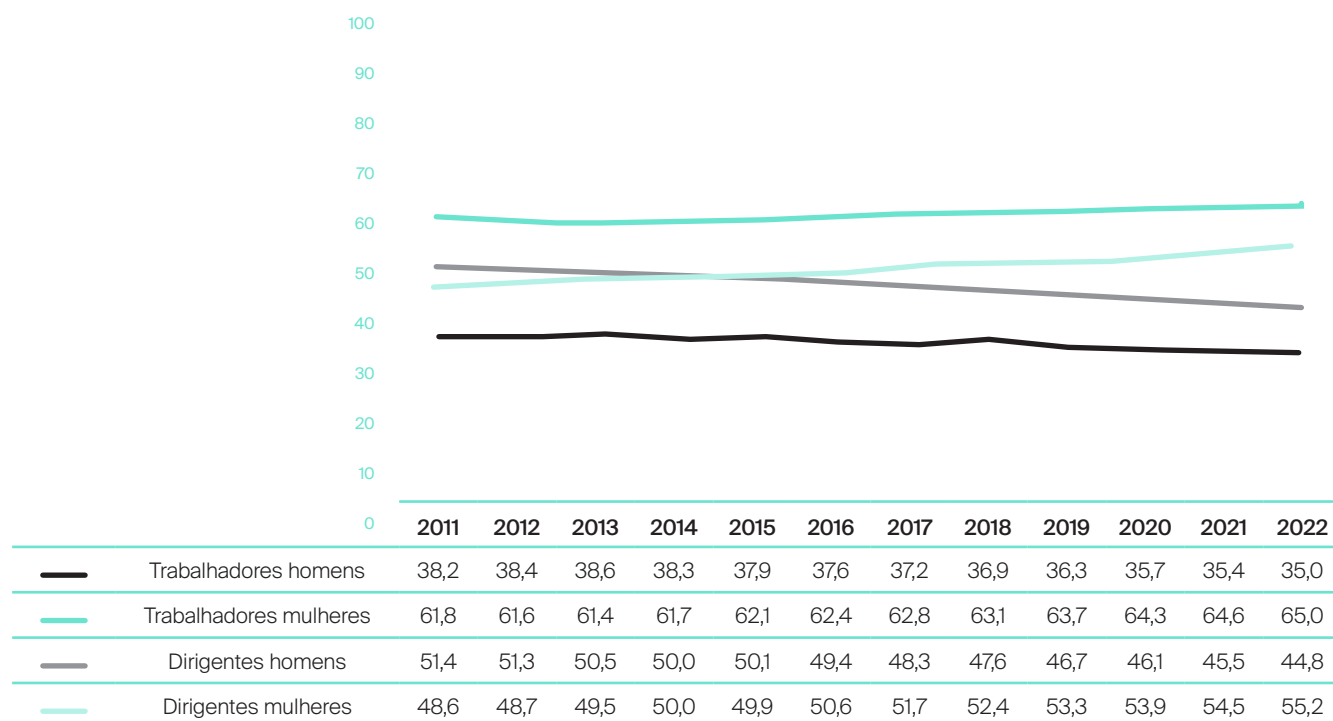
¹¹ Ver [Segregação horizontal](https://europeaninstitute.org/pt/segregacao-horizantal) | European Institute for Gender Equality (europa.eu).

¹² Ver [Segregação horizontal](https://europeaninstitute.org/pt/segregacao-horizantal) | European Institute for Gender Equality (europa.eu).

¹³ Para a análise conduzida neste ponto optámos por considerar apenas os dados mais recentes, disponíveis para ambas as categorias profissionais consideradas, correspondentes ao ano de 2022.

gistada nos primeiros anos da série é superada ao longo dos anos pela trajetória ascendente do peso das mulheres dirigentes na APC. Neste sentido, é possível afirmar de um modo geral que o setor da APC em Portugal é tendencialmente feminizado, sendo que essa feminização foi mais demorada entre os dirigentes do que no conjunto dos trabalhadores. E o peso relativo das mulheres no grupo dos dirigentes é sempre inferior ao seu peso no universo dos trabalhadores da APC, o que revela uma tendência de segregação vertical do emprego entre mulheres e homens. Esse hiato era de cerca de 10 p.p. em 2022, um valor um pouco inferior face ao verificado nos primeiros anos do período em análise.

Figura 4. Evolução da percentagem de trabalhadores e dirigentes da Administração Pública Central, por sexo (2011 – 2022) (%)



Fonte: DataLABOR, fonte primária: DGAEP. Cálculos próprios. [Trabalhadores da administração pública](#). [Dirigentes no setor das administrações públicas](#).

Nota: No caso dos/as trabalhadores/as, para cada ano foram considerados os valores no mês de dezembro.

No que respeita ao número de trabalhadores com diferentes cargos na APC, podemos constatar que homens e mulheres se concentram em diferentes cargos. Em 2022, a proporção de trabalhadoras na APC correspondia a mais de 60% dos trabalhadores em todos os cargos, com exceção dos cargos na área da segurança e proteção civil, cuja população trabalhadora do sexo feminino correspondia a cerca

de 12%. Em 2011, esta era já a realidade entre a população dirigente na APC, registando-se apenas 10% de trabalhadoras mulheres na área da segurança e proteção civil, face a 90% de trabalhadores do sexo masculino.

Os cargos na área da administração pública destacam-se por serem, em 2022, os cargos que concentram a maior proporção de trabalhadoras mulheres (75,3%). Em 2011, eram em cargos na área da saúde e dos cuidados que se concentravam mais trabalhadoras do sexo feminino (74,3%).

Tais tendências traduzem a existência de uma divisão estrutural do trabalho em função dos papéis de género que se estende, também, ao setor do emprego público e que se tem prolongado no tempo.

Tabela 2. Percentagem de trabalhadores da Administração Pública Central (excluindo dirigentes), por, por sexo e cargo (2011 e 2022) (%)

	2011		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Administração Pública Central (Total - Trabalhadores)	38,2	61,8	35,0	65,0
Cargos na área da administração pública	26,9	73,1	24,7	75,3
Cargos na área da justiça e notariado	38,5	61,5	36,0	64,0
Cargos na área da segurança e proteção civil	90,0	10,0	88,3	11,7
Cargos na área da educação, ciência e tecnologia	28,9	71,1	28,5	71,5
Cargos na área da saúde e cuidados	25,7	74,3	22,8	77,2

Fonte: DataLABOR, fonte primária: DGAEP. Cálculos próprios. [Trabalhadores da administração pública](#).

Nota: Para cada ano foram considerados os valores no mês de dezembro.

No caso dos dirigentes da APC, a distribuição em função dos diferentes cargos faz-se, também, de forma diferenciada, desde logo porque existem diferenças na categorização dos cargos dos trabalhadores e dos cargos dos dirigentes na AP. No caso dos primeiros, como temos vindo a observar, os cargos correspondem a uma organização qualitativa dos trabalhadores de acordo com as suas funções ou ocupações. No

caso dos segundos, a organização em função dos cargos pressupõe uma relação hierárquica entre as funções desempenhadas nos vários graus de direção.

Na tabela que se segue podemos observar que, tanto em 2011 como em 2022, existe uma maior concentração de dirigentes mulheres nos cargos de direção intermédia (correspondente a mais de 50%), em linha com a evolução global da população empregada na APC, como vimos anteriormente.

No entanto, nos cargos de direção superior existe uma predominância de homens que, apesar de ter decrescido de 2011 para 2022, ainda se mantém. Em 2022, nos cargos de direção superior de 2.º grau existe uma concentração de homens na ordem dos 50%, menos cerca de 11 p.p. face a 2011 (61,3%). Nos cargos de direção superior de 1.º grau, as desigualdades entre homens e mulheres são mais intensas. Neste cargo, em 2022, 63,6% dos dirigentes eram homens (ainda assim, menos cerca de 14% do que em 2011) face a 36,4% de dirigentes mulheres. Esta desproporção configura uma desigualdade de oportunidade ainda mais clara tendo em consideração a prevalência das mulheres na APC, tal como já foi referido.

Podemos, assim, afirmar que a concentração de população dirigente do sexo feminino parece aumentar conforme o grau do cargo de direção diminui e que esta realidade pouco se alterou entre 2011 e 2022, continuando a existir uma maior proporção de homens nos cargos de direção mais elevados.

Embora se verifique uma maior concentração de dirigentes do sexo feminino na APC em 2022 (55,2%), as mulheres tendem a desempenhar funções em cargos de direção de nível intermédio. Já os dirigentes homens continuam a corresponder a mais de metade dos dirigentes em cargos de direção superiores.

Tabela 3. Percentagem de dirigentes Administração Pública Central, por sexo e cargo (2011 e 2022) (%)

	2011		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Administração Pública Central (Total - Dirigentes)	51,4	48,6	44,8	55,2
Direção superior de 1.º grau	77,5	22,5	63,6	36,4
Direção superior de 2.º grau	61,3	38,7	50,1	49,9
Direção intermédia de 1.º grau	53,6	46,4	46,1	53,9
Direção intermédia de 2.º grau	46,0	54,0	42,5	57,5
Direção intermédia de 3.º grau e seguintes	43,2	56,8	39,7	60,3

Fonte: DataLABOR, fonte primária: DGAEP. Cálculos próprios. [Dirigentes no setor das administrações públicas.](#)

6. Dinâmicas de envelhecimento e renovação

Do ponto de vista sociográfico importa, de igual modo, perceber qual o perfil demográfico dos trabalhadores da APC, dando particular atenção às dinâmicas de envelhecimento e renovação de gerações.

A este respeito, a estrutura etária dos trabalhadores da APC indica-nos que ao longo da última década houve um aumento no peso dos trabalhadores da APC com idades entre os 45 e os 64 anos ou mais. Em 2011, este conjunto de trabalhadores correspondia a 47,5%, em 2022, esse valor ascendia já a 63,2%.

No ano de 2021, a população residente em Portugal das faixas etárias dos 45 aos 64 anos representava cerca de 29%. Nas mesmas faixas etárias, a proporção de população empregada na APC em 2021 correspondia a 60,5%, duas vezes mais.

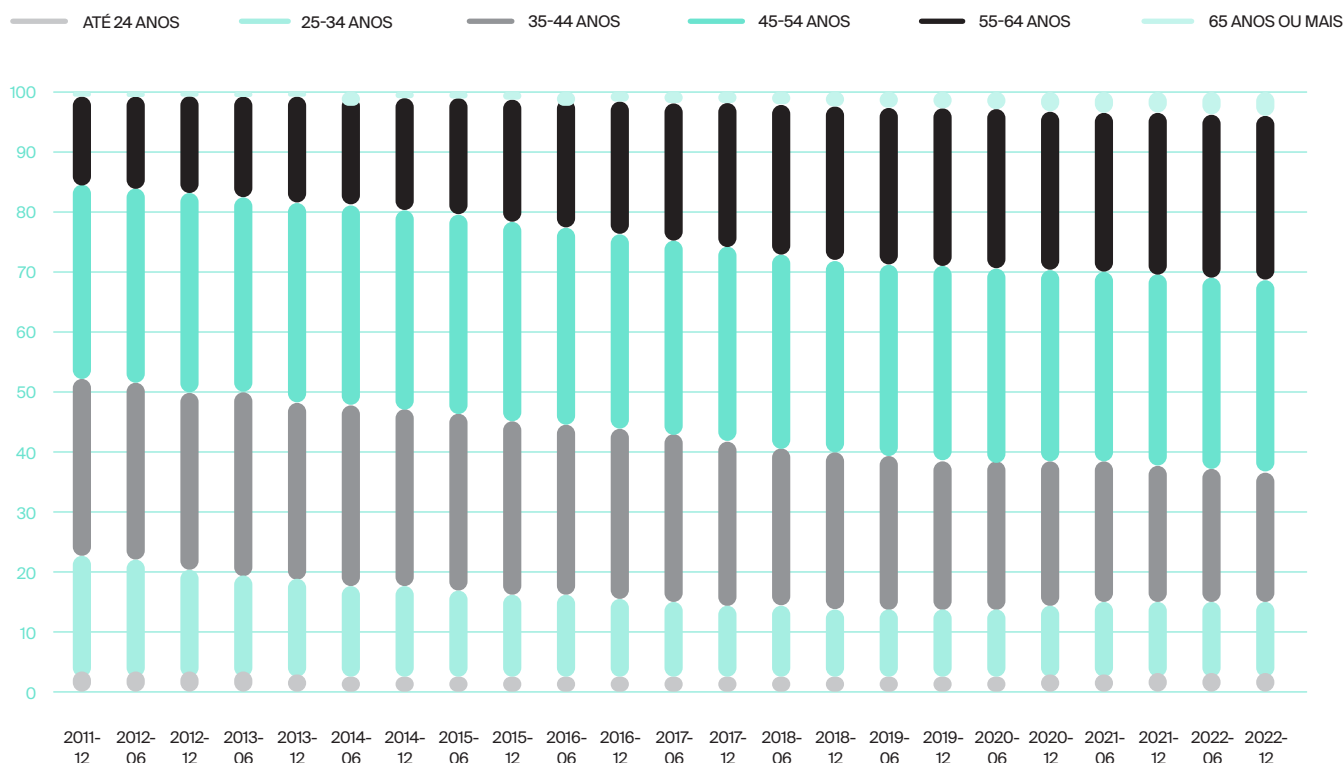
Dentro deste grupo etário, destacam-se os trabalhadores com idades entre os 45 aos 54 anos que concentram o maior número, correspondente a cerca de 1/3 dos trabalhadores da APC. O peso dos trabalhadores desta faixa etária apresenta-se bastante estável entre o período inicial e final da análise, correspondendo a cerca de 32%, tanto em 2011 como em 2022.

Em relação ao grupo etário dos 55 ou mais anos, o que se verifica é um crescimento considerável do peso dos trabalhadores da APC com estas idades. No início do período, este conjunto de trabalhadores correspondia a cerca de 15% dos trabalhadores na APC. Já em 2022, correspondia a cerca de 31%.

A tendência de envelhecimento da população empregada na APC verifica-se também no setor privado. Ainda assim, o peso relativo dos grupos etários mais velhos no setor privado é bastante menor face ao observado na APC. Em 2021, cerca de 16% dos trabalhadores por conta de outrem do setor privado tinham 55 ou mais anos - cerca de metade do apurado na APC.¹⁴

¹⁴ Os dados acerca do setor privado utilizados neste texto têm como referência os Quadros Pessoal, uma fonte administrativa que tem também informação acerca dos trabalhadores do setor público com contratos individuais de trabalho. Por facilidade expositiva, utiliza-se apenas a denominação "setor privado".

Figura 5. Evolução da percentagem de trabalhadores da Administração Pública Central (excluindo dirigentes), por grupo etário (12/2011 – 12/2022) (%)



Fonte: DataLABOR, fonte primária: DGAEP. Cálculos próprios. [Trabalhadores da administração pública](#).

Tais tendências de envelhecimento dos trabalhadores da APC são evidenciadas quando olhamos para indicadores como o índice de juventude¹⁵ e o índice de renovação¹⁶.

Na Figura 6, a curva respetiva ao índice de juventude dos trabalhadores da APC inferior a 100 reforça a existência de um envelhecimento gradual dos trabalhadores neste setor. O número de trabalhadores com idades até 39 anos manteve-se sempre inferior ao número de trabalhadores com 40 anos ou mais,

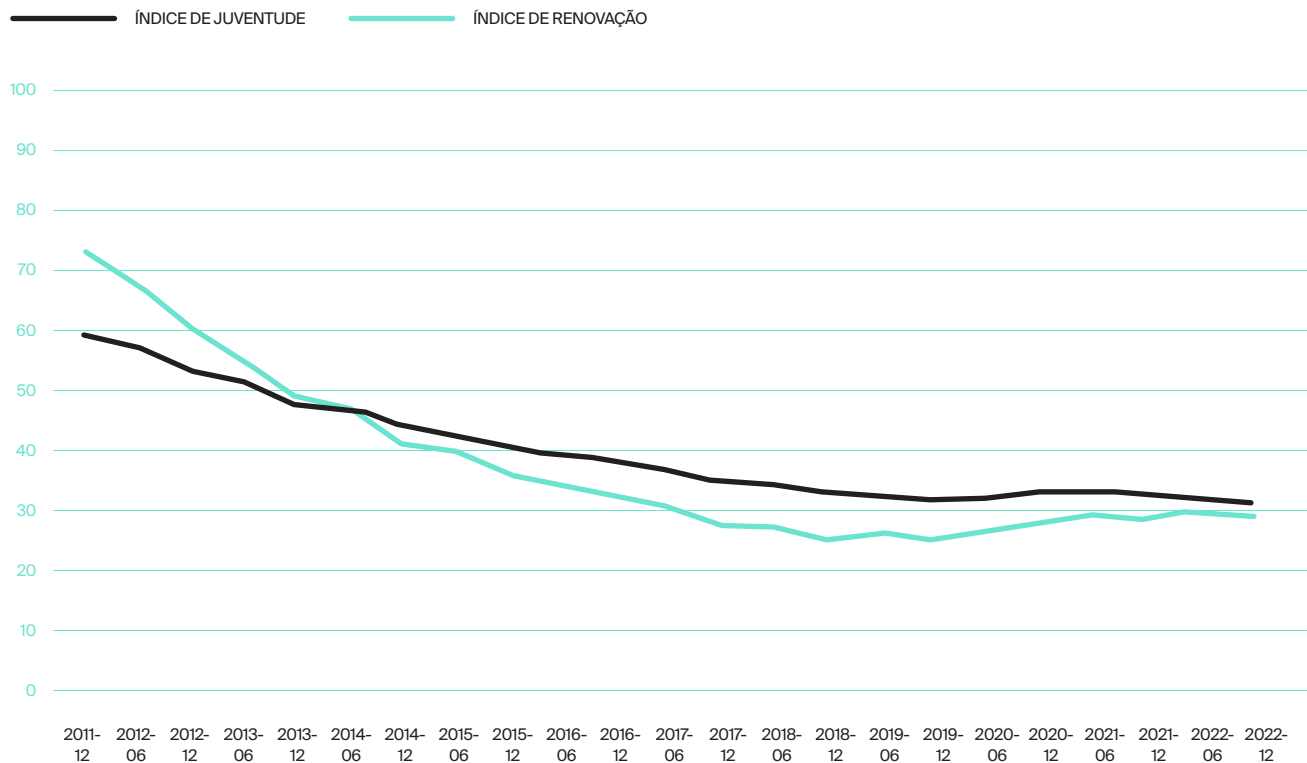
¹⁵ O índice de juventude dos trabalhadores, por aplicação de índice de juventude da população em idade ativa, corresponde à relação entre a metade mais jovem e a metade mais idosa dos trabalhadores das administrações públicas, definida como o quociente entre o número de trabalhadores com idades inferiores aos 39 anos e o número de trabalhadores com idades iguais ou superiores aos 40 anos (DGAEP - Direção Geral da Administração e do Emprego Público. BOEP – Boletim Estatístico do Emprego Público n.º 24, 2011 – 2022. Junho de 2023 - pp. 50. Disponível em [DGAEP-DIOEP_BOEP_24_20230627.pdf](#)).

¹⁶ O índice de renovação dos trabalhadores das administrações públicas, igualmente por aplicação de índice de renovação da população em idade ativa, diz respeito à relação entre os trabalhadores que potencialmente estão a entrar e os que estão a sair das administrações públicas. Este é definido como o quociente entre o número de trabalhadores com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos e o número de trabalhadores com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos (*ibidem*).

apresentando inclusive uma tendência de diminuição. Enquanto no período inicial da análise, por cada 100 trabalhadores com 40 ou mais anos existiam cerca de 60 trabalhadores com idades até 39 anos, no ano final, por cada 100 trabalhadores com 40 ou mais anos, existiam apenas cerca de 30 trabalhadores com idades até 39 anos.

Da mesma forma, a curva correspondente ao índice de renovação, também inferior a 100, indica-nos que a renovação de gerações de trabalhadores na APC não está assegurada. Inclusivamente, verifica-se uma tendência decrescente com maior intensidade sobretudo até 2017, ano a partir do qual se verifica uma maior estabilização. Em 2011, por cada 100 trabalhadores com idades compreendidas entre os 55 anos e os 64 anos existiam cerca de 72 trabalhadores com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos; já em 2022, por cada 100 trabalhadores com idades compreendidas entre os 55 anos e os 64 anos existiam apenas cerca de 29 com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos.

Figura 6. Índices de juventude e renovação dos trabalhadores da Administração Pública Central (excluindo dirigentes) (12/2011 – 12/2022) (N.º)



No ano de 2022, em Portugal, o índice de renovação da população em idade ativa indicava que por cada 100 indivíduos com idades entre os 55 e os 64 anos existiam cerca de 75 indivíduos com idades entre os 20 e os 29 anos, mais cerca de 47 indivíduos com idades entre 20 e 29 do que na APC.

Estas dinâmicas confirmam um efetivo aumento dos trabalhadores da APC em grupos etários mais avançados, bem como a redução da renovação de gerações de trabalhadores na APC ao longo dos últimos 11 anos. Porém, importa saber se se verificam variações nesta tendência global de envelhecimento, observando em que áreas específicas da APC se concentra uma maior proporção de população em faixas etárias mais velhas.

Na figura abaixo, podemos observar que a proporção de trabalhadores da APC com 55 ou mais anos de idade é particularmente elevada em duas áreas. Em primeiro lugar, a área que compreende as funções de administração pública que, além de ser (como vimos anteriormente) aquela que conta com o maior número de trabalhadores, caracteriza-se por ter uma das forças de trabalho mais envelhecida. Em 2011, cerca de 49% dos seus trabalhadores tinham 55 ou mais anos, valor que tende a diminuir ao longo do período em análise, situando-se em cerca de 40% em 2022. Segue-se a área da educação, ciência e tecnologia que apresenta uma tendência inversa. Em 2011, cerca de um terço dos trabalhadores da APC com cargos nesta área tinham 55 ou mais anos, valor que ascende aos 38,2% em 2022, mais 8 p.p.

Figura 7. Evolução da percentagem de trabalhadores da Administração Pública Central com 55 ou mais anos, por cargo (12/2011 – 12/2022) (%)



Fonte: DataLABOR, fonte primária: DGAEP. Cálculos próprios. [Trabalhadores da administração pública.](#)

7. A recomposição escolar (assimétrica) entre setores público e privado

Um outro fenómeno que tem vindo a assumir relevância crescente no mundo do trabalho, e que importa considerar à luz das especificidades do setor do emprego público, são as dinâmicas de recomposição do perfil escolar do emprego.

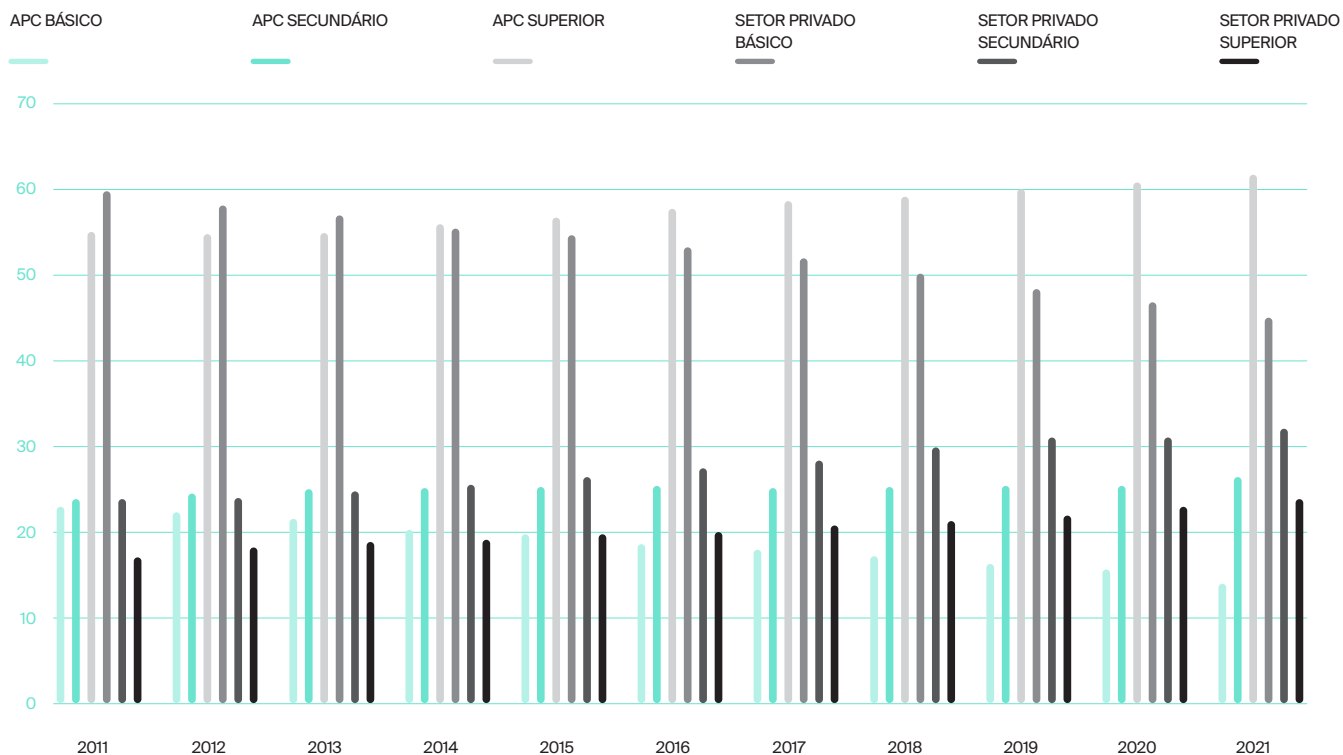
A Figura 8 ilustra a proporção de trabalhadores por nível de escolaridade na APC e no setor privado¹⁷. É possível constatar que na APC a proporção de trabalhadores com escolaridade superior é consideravelmente mais elevada, correspondendo ao longo de todo o período em análise a mais de 50% dos trabalhadores. Esta é, também, uma tendência que se tem intensificado ao longo do tempo. Em 2011, 54% dos trabalhadores no setor público tinham o ensino superior, um valor que sobe cerca de 6,4 p.p., fixando-se nos 60,4% em 2022.

No setor privado, a proporção de trabalhadores que concluíram o ensino superior tem vindo a aumentar significativamente nas últimas duas décadas, mas assume um valor ainda bastante inferior ao apurado na APC.

Quando observada em função do cargo, a percentagem de trabalhadores da APC com ensino superior apresenta algumas especificidades que se apresentam relativamente estáveis ao longo dos anos em análise. As áreas da educação, ciência e tecnologia e saúde e cuidados apresentam elevadas percentagens de trabalhadores com escolaridade superior, próximas de 100%. Tal facto não é surpreendente tendo em conta a concentração de áreas associadas a elevados níveis de escolarização nos serviços centrais do Estado, nomeadamente nos campos da educação e da saúde.

¹⁷ No caso do setor privado, foi considerado o indicador relativo à [População empregada conta de outrem - Emprego e desemprego](#) | DataLABOR. Neste ponto optámos por considerar apenas os dados mais recentes, disponíveis para ambos os setores, correspondentes ao ano de 2021.

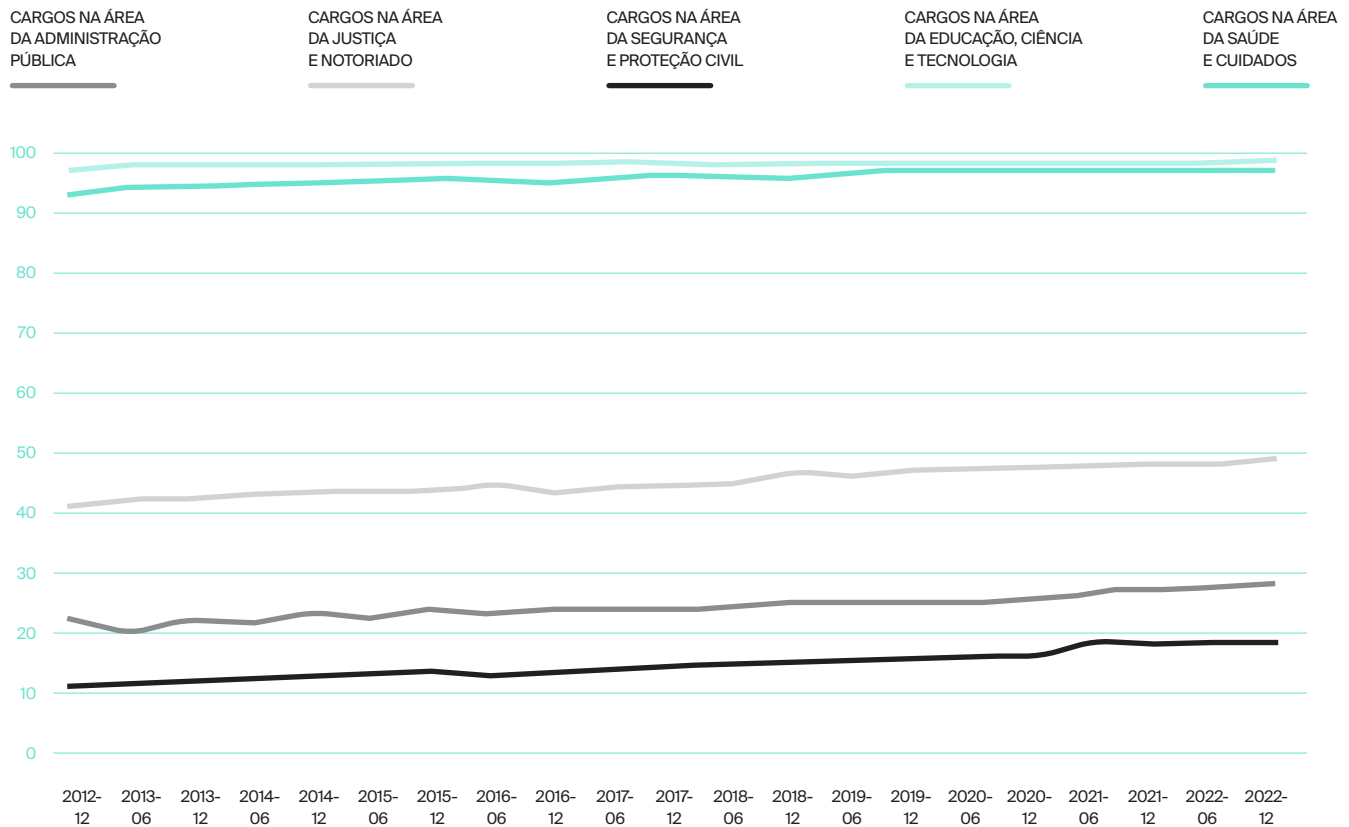
Figura 8. Evolução da percentagem de trabalhadores da APC (excluindo dirigentes) e do setor privado, por nível de escolaridade (2011 – 2021) (%)



Fonte: DataLABOR, fonte primária: DGAEP e INE. Cálculos próprios. [Trabalhadores da administração pública](#). [População empregada conta de outrem](#).
Nota: No caso do setor público, para cada ano foram considerados os valores no mês de dezembro.

As áreas da segurança e proteção civil e da administração pública destacam-se por apresentarem as proporções mais baixas de trabalhadores com escolaridade de nível superior, ao longo de todo o período em análise, inferiores a 30% e a 20%, respetivamente, em 2012 e 2022. No entanto, é possível constatar um aumento generalizado do peso dos trabalhadores com ensino superior, um pouco por todas as áreas consideradas, em particular na área da justiça e notariado que regista um aumento do peso dos trabalhadores com ensino superior de cerca de 8 p.p. entre 2011 e 2022.

Figura 9. Evolução da percentagem de trabalhadores da Administração Pública Central com escolaridade de nível superior, por cargo (12/2012 – 12/2022) (%)



Fonte: DataLABOR, fonte primária: DGAEP. Cálculos próprios. [Trabalhadores da administração pública](#).

Nota: Para cada ano foram considerados os valores no mês de dezembro.

8. *Insiders e outsiders* na Administração Pública: tendências recentes

Uma última questão, fundamental para complementar a caracterização sociográfica do emprego na Administração Pública, prende-se com a identificação do perfil contratual dos seus trabalhadores¹⁸.

Neste âmbito, verifica-se que mais de dois terços dos trabalhadores da APC (cerca de 70%) são detentores de um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Os trabalhadores da APC com contratos a termo correspondem a cerca de 14%, uma percentagem semelhante à dos trabalhadores cujo vínculo contratual passa por uma nomeação. Já os trabalhadores da APC em regime de comissão de serviço, cargo político ou mandato, correspondem a uma percentagem quase residual do total de trabalhadores da APC, inferior a 3%.

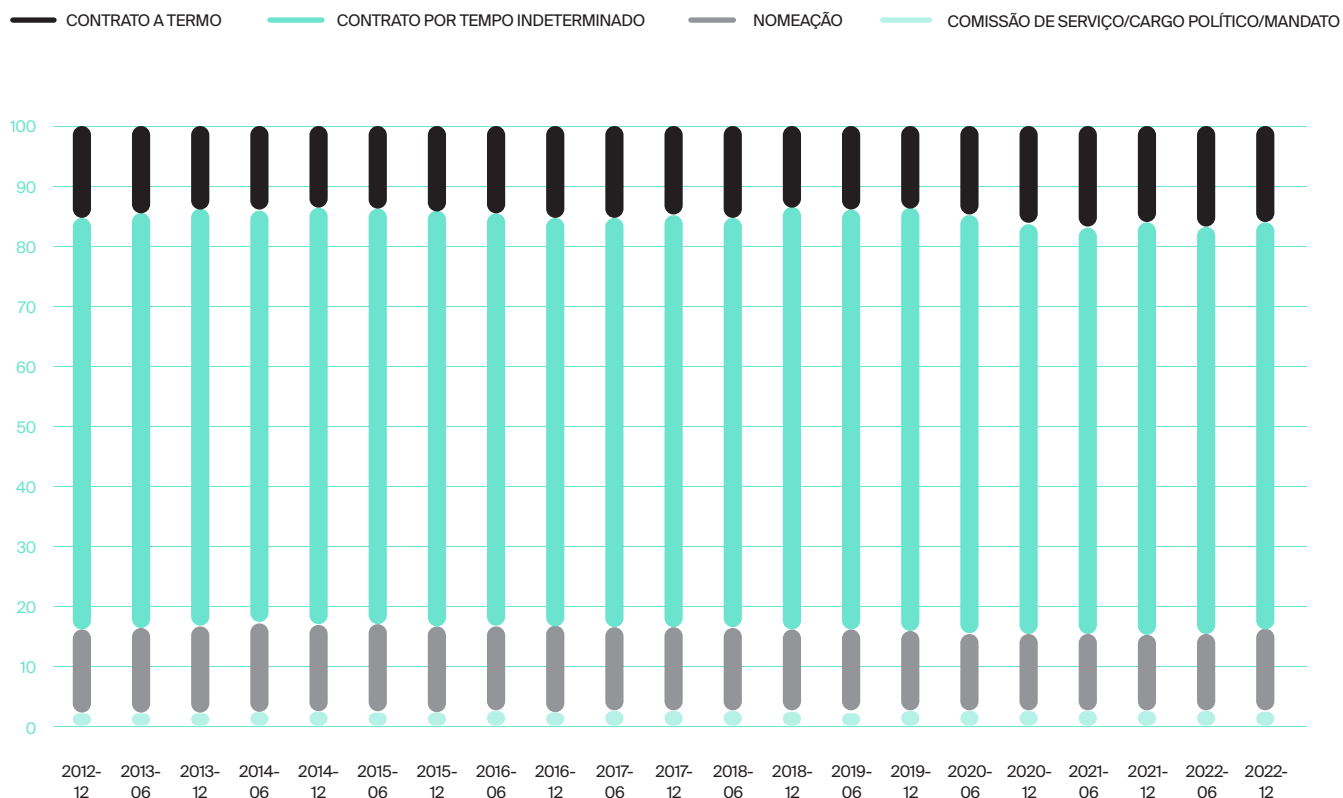
Estas tendências, constantes ao longo de todo o período em análise, assemelham-se em parte às verificadas no setor privado de emprego, onde os trabalhadores por conta de outrem com contratos de trabalho sem termo correspondiam, em 2021, a cerca de 69% da população empregada.

Cerca de 70% dos trabalhadores, tanto na APC como no setor privado de emprego, têm contratos de trabalho sem termo. Já a proporção de trabalhadores da APC com contrato a termo (14%) corresponde a menos de metade (- 17%) da proporção registada no caso dos trabalhadores por conta de outrem (31%).

Se observarmos a distribuição dos trabalhadores da APC com contratos a termo por setor da AP e área governativa podemos verificar que existem diferenças significativas.

¹⁸ Neste ponto analisamos os dados da DGAEP relativos ao número de trabalhadores das AP, com funções na APC, segundo o setor e a área governativa. Os dados disponibilizados para análise deste indicador abrangem todos os cargos profissionais existentes nas AP, nos quais se incluem, também, os dirigentes.

Figura 10. Evolução da percentagem de trabalhadores da Administração Pública Central (incluindo dirigentes), por vínculo contratual (12/2012 – 12/2022) (%)



Fonte: DataLABOR, fonte primária: DGAEP. Cálculos próprios. [Trabalhadores da administração pública.](#)

Por um lado, nas áreas dos negócios estrangeiros e da cultura é possível observar que cerca de um terço dos trabalhadores tem contratos a termo. Enquanto na área dos negócios estrangeiros essa percentagem é mais elevada em 2012 (38,3%), no ano de 2022 regista um decréscimo de cerca de 8,6 p.p.. Já na área da cultura acontece o inverso, cerca de 32,3% dos trabalhadores da APC neste subsetor tinham contrato a termo em 2012, um valor que aumentou para 38,9% em 2022, mais 6 p.p.. Nas restantes áreas, verificam-se percentagens bastante inferiores de trabalhadores com contratos a termo na APC, na maioria dos casos iguais ou inferiores a 15%. Não obstante, as áreas da habitação e das infraestruturas destacam-se por registarem, respetivamente, o maior decréscimo e o maior acréscimo na proporção de trabalhadores com contrato a termo nos últimos 10 anos.

Tabela 4. Proporção de trabalhadores da Administração Pública Central (incluindo dirigentes) com contratos a termo, por setor e área governativa (2012 – 2022) (% e p.p.)

	2012-12	2022-12	Varição em p.p.
Administração Pública Central (Total)	14,1	14,6	0,6
Negócios estrangeiros	38,3	29,7	-8,6
Cultura	32,3	38,9	6,6
Ciência, tecnologia e ensino superior	15,4	16,5	1,2
Serviços e fundos autónomos	14,6	17,4	2,8
Instituições sem fim lucrativo da administração central	14,1	14,8	0,7
Estado	13,7	12,8	-0,9
Trabalho, solidariedade e segurança social	11,8	13,9	2,1
Habituação	11,6	0,3	-11,3
Finanças	9,1	6,4	-2,7
Presidência do conselho de ministros	5,8	4,2	-1,6
Economia e mar	4,0	1,5	-2,5
Saúde	3,0	2,1	-0,9
Educação	3,0	4,0	1,0
Órgãos de soberania e entidades independentes	1,5	0,6	-0,9
Administração interna	1,4	0,3	-1,1
Ambiente e ação climática	1,3	0,7	-0,7
Coesão territorial	1,1	0,8	-0,3
Justiça	0,0	0,0	0,0
Defesa nacional	0,0	0,0	0,0
Infraestruturas	0,0	18,5	18,5
Agricultura e alimentação	0,0	0,0	0,0

Fonte: DataLABOR, fonte primária: DGAEP. Cálculos próprios. [Trabalhadores da administração pública](#).

Nota: Para cada ano foram considerados os valores no mês de dezembro. Variação em p.p. resulta de contas a partir de valores não arredondados.

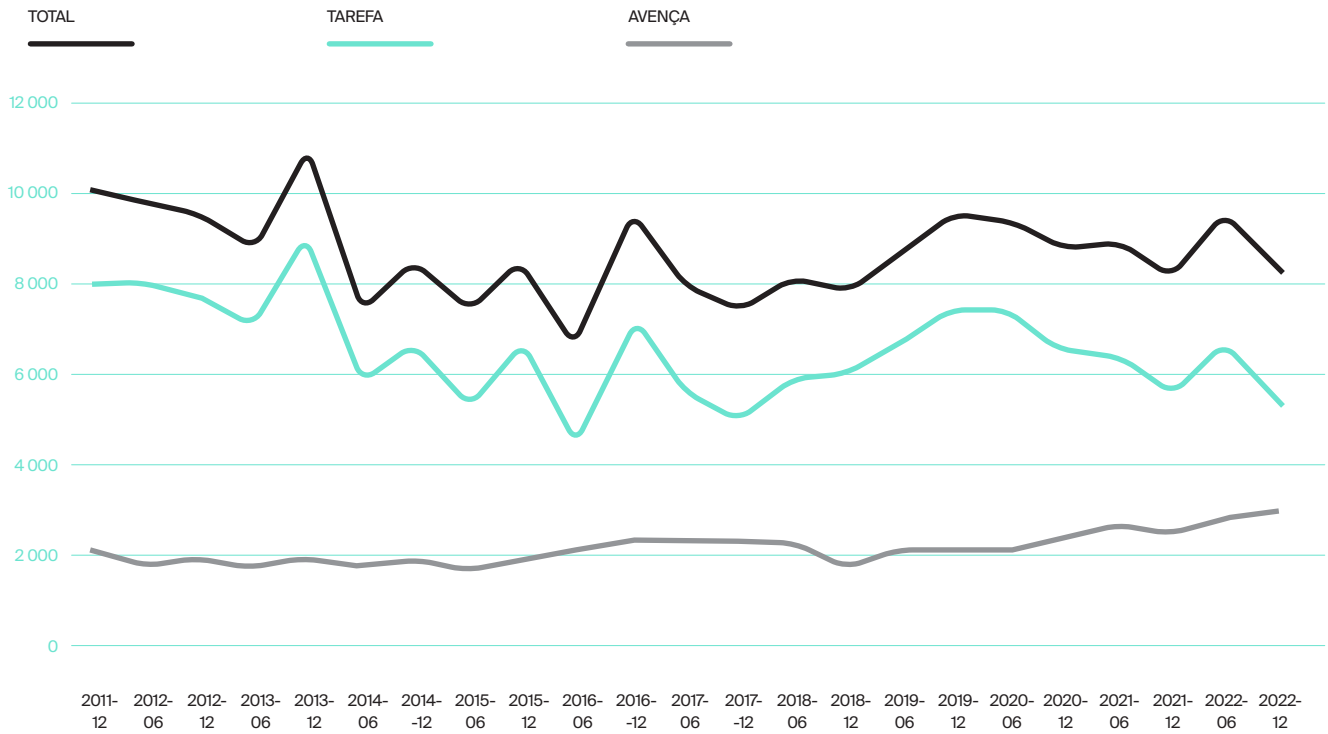
A respeito do perfil contratual dos trabalhadores do setor público torna-se interessante considerar a evolução do número de prestadores de serviço na APC. Apesar dos trabalhadores neste regime não serem contabilizados na categoria funcional dos trabalhadores, é de igual modo importante analisar as dinâmicas profissionais deste conjunto de população quando se procura observar, de forma enquadrada, o perfil contratual da população empregada na Administração Pública.

Os dados demonstram-nos que o número total dos prestadores de serviços na APC tem variado consideravelmente entre 2011 e 2022, registando-se uma diferença de menos 1 804 prestadores de serviço. Destacam-se ainda, em 2013 e 2016, dois picos na contratação de prestadores de serviço na APC que atingem os 11 023 indivíduos e os 9 544 indivíduos. O pico registado em 2013 tem a particularidade de ser seguido por uma quebra acentuada do valor deste indicador, correspondente a uma redução de 3 447 indivíduos, logo no mês de junho de 2014.

Em relação à evolução do número de prestadores de serviço da APC nas diferentes modalidades, é evidente que o número de trabalhadores que prestam serviço à tarefa é bastante mais elevado do que os prestadores de serviço avançados. No último ano da análise, por exemplo, a diferença entre prestadores de serviços por tarefa e prestadores de serviço avançados foi de cerca de menos 2 368, ainda assim menor do que a diferença registada no período inicial, no qual se verificaram menos 5 936 trabalhadores avançados.

Tal como acontece nos trabalhadores da APC com contrato a termo, também a distribuição dos trabalhadores em regime de prestadores de serviço apresenta diferença em função das áreas governativas. Desde logo podemos constatar que, no total dos trabalhadores em regime de prestadores de serviço, mais de metade concentra funções na área do trabalho, solidariedade e segurança social. Facto que se mantém constante apesar de ser possível afirmar a existência de um decréscimo na proporção dos prestadores de serviço entre 2011 e 2012, na ordem dos 10 p.p. As áreas da ciência, tecnologia e ensino superior e da educação, destacam-se também por serem das áreas com percentagens de prestadores de serviços mais elevadas, ainda que consideravelmente mais reduzidas do que a registada no subsector do trabalho, solidariedade e segurança social, apresentando, inclusive, um decréscimo entre 2011 e 2022.

Figura 11. Evolução do número de prestadores de serviço da Administração Pública Central, por modalidade (12/2011 – 12/2022) (N.º)



Fonte: DataLABOR, fonte primária: DGAEP. Cálculos próprios. [Prestadores de serviço da administração pública.](#)

Nas restantes áreas a proporção de prestadores de serviço tem sido sempre inferior a 10%, ainda que sejam verificáveis ligeiros aumentos do valor deste indicador em áreas como a justiça, defesa nacional, economia e saúde.

Tabela 5. Proporção de prestadores de serviço da Administração Pública Central, por subsetor/área governativa da AP (2011 – 2022) (%)

	2011-12	2022-12	Varição em p.p.
Trabalho, solidariedade e segurança social	64,4	54,1	-10,3
Ciência, tecnologia e ensino superior	7,9	4,9	-3,1
Educação	6,1	1,7	-4,4
Presidência do conselho de ministros	4,3	5,2	0,9
Economia e mar	4,2	7,9	3,6
Saúde	4,2	7,7	3,5
Justiça	3,9	10,6	6,7
Administração interna	1,3	1,4	0,1
Negócios estrangeiros	1,0	0,7	-0,3
Defesa nacional	0,9	4,6	3,7
Órgãos de soberania e entidades independentes	0,7	0,6	-0,1
Ambiente e ação climática	0,4	0,1	-0,3
Agricultura e alimentação	0,3	0,3	-0,1
Cultura	0,2	0,4	0,1
Finanças	0,1	0,0	-0,1
Coesão Territorial	0,0	0,0	0,0
Infraestruturas	0,0	0,0	0,0
Habituação	0,0	0,1	0,1

Fonte: DataLABOR, fonte primária: DGAEP. Cálculos próprios. Prestadores de serviço da administração pública.

Nota: Para cada ano foram considerados os valores no mês de dezembro. Variação em p.p. resulta de contas a partir de valores não arredondados.

9. Conclusão: principais tendências sociográficas

O emprego no setor da Administração Pública em Portugal tem aumentado desde 2018, após um período de quebra e instabilidade. A maior parte do emprego da Administração Pública concentra-se na Administração Pública Central (APC), em particular nos cargos na área da administração pública e na área da educação, ciência e tecnologia.

A APC é um setor de emprego feminizado, no qual se verificam formas de segregação horizontal (*glass wall*) e vertical (*glass ceiling*) entre mulheres e homens¹⁹. As mulheres tendem a ser sobrerrepresentadas áreas de atividade como o cuidados, a saúde ou a educação e subrepresentadas nos cargos dirigentes de topo.

Do ponto de vista demográfico, o aumento do peso dos trabalhadores da APC com idades entre os 45-54 anos e os 55 ou mais anos reforça a preocupação a ter com o desafio demográfico do envelhecimento²⁰ e os seus reflexos na estrutura da população empregada no setor público. Esta preocupação é sublinhada pela redução da renovação de gerações ao longo dos últimos anos e traduz-se no facto de as faixas etárias dos trabalhadores da APC com 55 ou mais anos serem as únicas que registaram aumentos populacionais entre 2011 e 2022. A área que compreende as funções de administração pública, apesar de ser aquela que conta com o maior número de trabalhadores, caracteriza-se por ter a força de trabalho mais envelhecida, seguindo-se a área da educação, ciência e tecnologia.

Relativamente à recomposição escolar dos trabalhadores na Administração Pública Central, os dados apontam para uma estabilização desse processo, verificando-se que mais de metade dos trabalhadores concluíram o ensino superior. A maioria desempenha funções em cargos nas áreas da educação, ciência e

¹⁹ A este respeito ver Ramos, R. M. P., Pita, V., Silvino, T., & Ventura, A. P. (2022). Entre a perceção e a realidade: Glass ceiling na elite administrativa em Portugal. *Revista Estudos Feministas*, 30(2), 1-4. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n276663>

²⁰ Ver Lopes, J. V. (2022). Estado. In Mamede, R. P., & Silva, P. A. (coords.), *O estado da nação e as políticas públicas 2022: recuperação em tempos de incerteza*. IPPS-ISCTE-IUL, 51-56.

tecnologia ou na área dos cuidados, factos não surpreendentes tendo em conta que são áreas associadas a elevados níveis de escolarização e que se concentram sobretudo nos serviços centrais do Estado. Apesar do aumento acelerado da proporção de trabalhadores do setor privado com com qualificação escolar de nível superior, esse valor fica ainda bastante longe do registado no emprego no setor público.

Do ponto de vista contratual, mais de dois terços dos trabalhadores da Administração Pública Central são detentores de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, uma tendência constante ao longo do período analisado. Em função das diferentes áreas governativas da Administração Pública, as maiores proporções de trabalhadores com contratos a termo registam-se nas áreas dos negócios estrangeiros e da cultura. Paralelamente, o número de prestadores de serviços na Administração Pública Central registou variações consideráveis ao longo da série temporal considerada, ainda que se tivessem registados dinâmicas opostas entre os prestadores de serviço à tarefa e avençados. Verificou-se, também, que os trabalhadores da APC nesta situação são predominantes na área do trabalho, solidariedade e segurança social.

Este estudo procurou caracterizar a evolução do emprego no setor público, em particular na APC, identificando algumas tendências negativas e/ou desafiantes que colocam num plano mais geral e em áreas governativas particulares. A análise desenvolvida será aprofundada e complementada - nomeadamente com informação acerca das remunerações dos funcionários públicos - em estudos futuros.

SARA NUNES é licenciada em Sociologia pelo Iscte-IUL e encontra-se atualmente a desenvolver uma tese de mestrado na mesma área e instituição. Participou em vários projetos de investigação relacionados com a elaboração de estudos de diagnóstico, documentos estratégicos e modelos de avaliação de projetos/programas nas áreas da Sociologia da Educação, Políticas Públicas e Intervenção Social. Atualmente trabalha como assistente de investigação no CoLABOR, estando inserida na equipa DataLABOR – Plataforma de Dados Estatísticos e Jurídicos. Os seus interesses de investigação incluem temáticas como a pobreza e exclusão social, desigualdades de género e metodologias multimétodo.

Dinâmicas sociográficas do emprego na Administração Pública

O mercado de trabalho em Portugal tem sofrido um conjunto de mudanças estruturais que se reflete em formas de diferenciação laboral assentes sobre características sociográficas, paralelamente influenciadas por especificidades no funcionamento dos setores de emprego, com destaque para o setor público. Pretende-se, neste estudo, olhar para as dinâmicas sociográficas e profissionais que caracterizam o emprego no setor da Administração Pública em Portugal, em particular na Administração Pública Central. Após um período de quebra e instabilidade até 2018, a estrutura populacional da população empregada no setor da Administração Pública em Portugal tem vindo a registar uma tendência global de crescimento nos últimos cinco anos. O perfil de trabalhadores na Administração Pública Central é caracterizado pela concentração de trabalhadoras do sexo feminino, com idades acima dos 45 anos, com escolaridade superior e vínculos contratuais estáveis, predominantemente contratos por termo indeterminado. Da análise efetuada destaca-se a clara tendência de envelhecimento dos trabalhadores da Administração Pública Central, bem como a persistência de desigualdades de género no acesso aos cargos de direção superior, questões que devem ser tidas em consideração no planeamento das políticas de emprego no setor público.

CoLABOR

Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e

Proteção Social

Rua das Taipas, n.º 1, 1250-264 Lisboa

www.colabor.pt



O CoLABOR - Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social é uma instituição de investigação científica reconhecida pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, que conta com uma equipa multidisciplinar de investigadores altamente qualificados. O CoLABOR tem quatro objetivos centrais: apoiar a conceção e reformulação de políticas nas suas áreas temáticas; capacitar as instituições, incluindo a administração pública, as empresas e as instituições do Terceiro Setor; qualificar o emprego, mediante a formação de quadros e a criação de emprego científico; contribuir para o debate público nas áreas do trabalho e da proteção social, através de formas de divulgação eficazes e inovadoras dos resultados da investigação que leva a cabo. O CoLABOR concretiza estes objetivos através de uma agenda ambiciosa de aprofundamento do conhecimento científico em torno de três eixos temáticos centrais: o trabalho e emprego; a proteção social e os equipamentos e respostas sociais. Nesta agenda, destacam-se as seguintes prioridades: o estudo dos impactos das novas tecnologias sobre o trabalho e a proteção social; a reflexão sobre a adequação e sustentabilidade de diferentes modelos de proteção social; e a avaliação de equipamentos e respostas sociais. Transversalmente a estas áreas temáticas, o CoLABOR desenvolve e mantém a DataLABOR, uma plataforma digital de sistematização, análise crítica, visualização de informação estatística e jurídica de âmbito internacional, nacional, regional e local nas áreas do trabalho, emprego e proteção social. Para desenvolver a sua atividade, o CoLABOR conta com o apoio dos seus associados, onde se contam diversas instituições universitárias e de investigação, instituições do Terceiro Setor, empresas e um município. O financiamento do CoLABOR assenta num tripé composto por: financiamento basal público, financiamento competitivo e receitas provenientes da venda de produtos e da prestação de serviços.

