

BORGES, Catarina; LOPES, Cristina; PEREIRA, Adalmiro – Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública Portuguesa: o caso do Município de Vila Nova de Gaia. *Configurações: Revista de Ciências Sociais* [Em linha]. 3 (2026) 229-265. ISSN 2182-7419.

<https://doi.org/10.21814/config.6116>

IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PORTUGUESA: O CASO DO MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE GAIA

CATARINA BORGESⁱ

Centro de Estudos Organizacionais e Sociais do Politécnico do Porto (CEOS.PP);
Instituto Politécnico do Porto (ISCAP)

CRISTINA LOPESⁱⁱ

Centro de Estudos Organizacionais e Sociais do Politécnico do Porto (CEOS.PP);
Instituto Politécnico do Porto (ISCAP)

ADALMIRO PEREIRAⁱⁱⁱ

Centro de Estudos Organizacionais e Sociais do Politécnico do Porto (CEOS.PP);
Instituto Politécnico do Porto (ISCAP)

RESUMO

Neste estudo propusemos analisar a massa crítica das mulheres e dos homens na Câmara Municipal de Gaia (CMG), ao longo dos anos, na medida em que existe uma carência ao nível da exploração da informação desagregada por género. Assim, através dos Balanços Sociais, foram realizadas análises exploratórias, representações gráficas e testes de hipóteses. A análise estatística mostrou que as tendências de sub-representação reportadas na literatura são contrariadas no caso do número de efetivos mulheres na Administração Pública em Portugal, entre 2011 e 2022, e na CMG, a partir de 2017. Adicionalmente, a CMG albergou diferenças significativas entre géneros, ao nível das carreiras e modalidades de vinculação.

PALAVRAS-CHAVE: Género; Administração Pública; Análise Estatística de Dados; Balanços Sociais

ⁱ catarinafsborges@gmail.com.

ⁱⁱ cristinalopes@iscap.ipp.pt | ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4833-470X>.

ⁱⁱⁱ adalmiro@iscap.ipp.pt | ORCID: <https://orcid.org/0000-0000-0001-6206-7735>.

ABSTRACT**EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN IN PORTUGUESE PUBLIC ADMINISTRATION: THE CASE OF THE MUNICIPALITY OF VILA NOVA DE GAIA**

In this study, we proposed to analyze the critical mass of women and men in the Municipal Council of Gaia (CMG), over the years, as there is a lack in terms of exploring information disaggregated by gender. Thus, through the Social Balance Sheets, an exploratory analysis, graphical representations, and hypothesis tests were carried out. The statistical analysis showed that the underrepresentation trends reported in the literature are contradicted in the case of the number of women employed in Public Administration in Portugal, between 2011 and 2022, and at CMG, from 2017. Furthermore, the CMG harbored significant differences between genders, in terms of careers and employment types.

KEYWORDS: Gender; Public Administration; Statistical Data Analysis; Social Balance Sheets

RESUMÉ**ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE PORTUGAISE: LE CAS DE LA MUNICIPALITÉ DE VILA NOVA DE GAIA**

Dans cette étude, nous avons proposé d'analyser la masse critique de femmes et d'hommes au sein du Conseil municipal de Gaia (CMG), au fil des ans, car il y a un manque d'exploration des informations ventilées par sexe. Ainsi, à travers les Bilans Sociaux, des analyses exploratoires, des représentations graphiques et des tests d'hypothèses ont été réalisés. L'analyse statistique a montré que les tendances de sous-représentation rapportées dans la littérature sont contredites dans le cas du nombre de femmes employées dans l'administration publique au Portugal, entre 2011 et 2022, et dans le CMG, à partir de 2017. De plus, le CMG présentait des différences significatives entre les sexes, en termes de carrières et de types d'emplois.

MOTS-CLÉS: Genre; Administration Publique; Analyse des données statistiques; Bilans sociaux

INTRODUÇÃO

A Câmara de Vila Nova de Gaia (CMG) como pessoa coletiva territorial, com personalidade jurídica, atribuições (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) e competências próprias (Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto), dotada de órgãos representativos que visam a prossecução dos interesses dos municípios, pauta-se por competências materiais, nos âmbitos da igualdade de género, que suportam a integração da perspetiva de género em todos os seus domínios de ação (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro art.º 33 n.º 1, alínea q). Hodiernamente, a entidade encontra-se, portanto, a atuar ativamente neste âmbito a partir do seu Plano Municipal de Igualdade (PMI), que tem atingido na sua implementação as quotas percentuais de execução (Município de Vila Nova de Gaia, 2023).

Assim, não desquerendo as ações e a “importância do setor público para o emprego das mulheres”, a realidade é que “a desigualdade entre homens e mulheres permanece no serviço público” (Mastracci e Bowman, 2015, p. 859), nomeadamente, com o reiterado aviltamento da temática da igualdade entre mulheres e homens e o crescimento das ténues subtilidades que influenciam a definição das prioridades de intervenção numa entidade (Alimo-Metcalf, 1994, citado por Dickens, 1998). Consequentemente, sente-se a necessidade de se apurar as realidades organizacionais no propósito de a melhor gerirmos (Shen, 2009), na medida em que “para compreender como melhorar a representação, são necessários dados de base” (Jonhston, 2019, pp. 162-163).

Deste modo, neste estudo propusemos analisar a massa crítica das mulheres e dos homens na CMG, ao longo dos anos, na medida em que existe uma carência ao nível da exploração da informação desagregada por género. Assim, fez-se a análise exaustiva dos dados públicos – Balanços Sociais existentes nas autarquias nacionais – que poderão ser usados, futuramente, como referência a nível nacional, mas também no contexto internacional. Logo, no mote de que se não medirmos e compararmos a nossa realidade organizacional com valores de referência da região, não a conseguiremos gerir (Shen, 2009), focamo-nos neste estudo na criação de “*awareness*” e conhecimento nos âmbitos da CMG, no que poderá resultar, direta ou indiretamente, no melhorar do ambiente laboral para os trabalhadores (Curtis, 2008), na medida em

que este estudo poderá impulsionar a definição idónea e mais consciente de estratégias de Gestão de Recursos Humanos (GRH) na Administração Pública (AP), assim como de políticas e orçamentos públicos.

Este artigo é organizado da seguinte forma: depois da contextualização inicial do estudo nesta secção, a revisão da literatura é abordada na secção 1. A secção 2 abrange a metodologia aplicada. Na secção 3 discute-se os resultados, e a secção final conclui o artigo realçando-se as principais descobertas do estudo.

1. REVISÃO DA LITERATURA

Com o foco da revisão da literatura nos âmbitos da igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública Portuguesa (APP), vemos o pilar da igualdade de género ser definido pelo princípio da igualdade (art. 6.º) do Código do Procedimento Administrativo (CPA): “nas suas relações com os particulares, a Administração Pública deve reger-se pelo princípio da igualdade, não podendo privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”.

Este princípio estruturante do Estado de Direito é conspícuo, igualmente, na lei suprema, a Constituição da República Portuguesa (CRP), no art. 13.º, mas reforçado, no contexto da AP, no art. 266º n.º 2 e no art. 47º n.º 2, em que se advoga pelo direito de todos os cidadãos terem acesso à função pública em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso.

Deste modo, nos trâmites de um organismo nacional integrante da administração direta do Estado, a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2021) define a Igualdade de Género, ou Igualdade entre Mulheres e Homens como a:

Igual visibilidade, empoderamento, participação e responsabilidade de mulheres e de homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada. Esta igualdade concretiza-se no igual acesso

e possibilidade de usufruto dos recursos e na igual distribuição destes por mulheres e homens. Significa aceitar e valorizar de igual modo as diferenças de mulheres e de homens e os vários papéis que desempenham na sociedade. Trata-se, pois, da ideia de que todos os seres humanos, independentemente do sexo, são livres de desenvolver as suas aptidões pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer as suas escolhas sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e concepções rígidas dos papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres.

Nos âmbitos nacionais foi, principalmente, a partir do 25 de Abril de 1974 que se assistiu a uma consolidação mais plena da cidadania civil, política e social em Portugal, nomeadamente, com inclusão dos mais variados indivíduos na esfera pública, tornando-se este aspeto, algo visceral no âmbito da igualdade de género (Pierson, 1996).

Assim, a índole contínua de longo-prazo e sempre incompleto do *gendering*, subleva a importância da incessante luta de se desconstruir as concepções sociais restritivas (Bacchi, 2016), de forma a se atingir o igual posicionamento das mulheres e dos homens nas várias esferas (CIG, 2021).

Os municípios (art. 249º a 254º da CRP e Lei n. º75/2013, de 12 de setembro), com as suas atribuições e responsabilidades, tornam-se um ator chave, principalmente, se tivermos em conta a sua génese pois, durante a Era Progressista da Administração Pública (AP), destacou-se, imensamente, a repressão do papel das mulheres no seu envolvimento na administração e no movimento da reforma municipal, nomeadamente, na ótica da justiça social (Stivers, 1995; D'Agostino, 2016; Burnier, 2003).

Nos dias de hoje há ainda quem sinalize na sua responsabilidade para com o erário público, na transmissão de confiança, integridade e legitimidade, a sua falta de representatividade. Pois, as “mulheres não têm paridade com os homens na força de trabalho público em todos os níveis governamentais. As mulheres estão concentradas nos níveis mais baixos da função pública e em ocupações historicamente designadas como femininas” (Burnier, 2003, p. 46) e mesmos nos “países que lideram o índice de mulheres na liderança do setor público,

permanece uma disparidade de género” (D’Agostino, 2016, p. 2) independentemente do nível de educação alcançado pelas mulheres nos últimos 20 anos (*Idem*). Portanto, persiste uma falta de representação nos níveis de liderança/cargos superiores de tomadas de decisão - segregação profissional vertical ou *glass ceilings* ligada à ideia de poder -, e em certos setores, profissões e ocupações da administração pública - segregação profissional horizontal ou *glass walls* ligada à ideia de diversidade. Por exemplo, como as áreas da saúde, educação, RH e serviços de suporte associados à *motherland* e as TIC e finanças à *fatherland* (Burnier, 2003; Jonhston, 2019; Williamson, *et al.*, 2018).

O índice de igualdade de género classifica Portugal como o 13º em termos de poder político feminino em 2024, ocupando as mulheres 36% dos cargos políticos nas assembleias regionais e municípios (EIGE, 2024). Apesar de Portugal ter uma população residente maioritariamente feminina, a paridade no acesso ao poder continua limitada, havendo menor representação feminina nos partidos políticos e falta de motivação para recrutar e afiliar mulheres (Cerqueira, 2024). Portugal implementou legislação e políticas públicas que permitiram melhorar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, mas ainda existe falta de consciencialização das barreiras existentes (Amâncio, 2021).

Esta realidade decorre da construção social em volta do género que é atribuída às categorias sexuais biológicas e que se desenvolve, portanto, através de processos de socialização, institucionalização e expectativas normativas, como as sociais que são difíceis de dissociar das organizacionais, sendo consequentemente influenciado pelas expectativas e pressões do contexto temporal e cultural específico e, por isso, mutáveis conforme as necessidades e exigências da história e da economia/mercado de trabalho (D’Agostino, 2016; Johnston, 2019; UNDP, 2023; Badalassi, 2024), perpetuadas muitas vezes por relações históricas de poder que podem afetar a respetiva desigualdade de riqueza e de oportunidades – ideia interligada aos conceitos de privilégio, dominação, subordinação, trabalho doméstico pago e não pago (Infante e Darmawan, 2022; Flood e Pease, 2005).

Deste modo, a área da Gestão dos Recursos Humanos na sua panóplia distinta de atividades, funções, políticas, práticas, processos e

sistemas estratégicos, integrados e coerentes que procuram atrair, dirigir, reter, envolver, valorizar e desenvolver os recursos humanos de uma organização, influenciando comportamentos, atitudes e desempenhos na prossecução dos objetivos organizacionais (Rego *et al.*, 2015; Shen *et al.*, 2009; Armstrong, 2016; Dickens, 1998), devem proceder, através das suas ferramentas nas áreas de recrutamento, seleção, avaliação, recompensas, formação e progressão, à imersão da perspetiva de género em todos os âmbitos numa interpretação holística e coesa, onde a lei muitas vezes não atua (D'Agostino, 2016; Mastracci e Bowman, 2015) - *gender mainstreaming*. De forma a evitar o mero teor simbólico - conexão entre intenção, contexto e práticas -, a simples estratégia de marketing ou, ainda, a pura obrigação legal, é necessário aprumar todos os níveis - o estratégico, tático e operacional -, atividades e pessoas (Shen *et al.*, 2009; Williamson *et al.*, 2019), no sentido de se criar uma verdadeira organização *gender-sensitive* e *gender-inclusive*.

Auspiciosamente, os GRH albergam, os meios para contribuir na remodelação das segregações profissionais de género, nomeadamente a nível da divisão ocupacional - desconstrução de culturas ocupacionais dos locais de trabalho apropriados aos homens e às mulheres (Flood e Pease, 2005) - amplificado, por exemplo, por fenómenos como o *stereotype threats*¹. As práticas de gestão da diversidade são frequentemente aplicadas em ambientes de trabalho diversificados como forma de prevenir a discriminação sentida ou efetiva no local de trabalho (Triana *et al.*, 2021). Para além do foco no aumento da representação da diversidade, as organizações e a GRH devem desenvolver políticas e práticas que promovam um clima de inclusão (Barak, 2016). Mas também na contribuição da eliminação das discriminações de género no que toca às responsabilidades familiares e de cuidados que minam a gestão sustentável da carreira com a família - baixa adesão a iniciativas favoráveis à família, pela preocupação da sua incidência nas suas carreiras e respetivo progresso, ou pelo contrário, pouca motivação e oportunidade para assumir cargos superiores pelo impacto na vida familiar (Lombardo, *et al.*, 2016; Holvino, 2010; Dickens, 1998; Williamson, *et al.*, 2018).

¹Quando uma pessoa se encontra numa situação na qual o seu grupo social, tipicamente estereotipado como inferior, têm uma maior tendência de apresentar uma pior *performance* (Steele e Aronson, 1995).

Tendo em conta que “os efeitos de distribuições mais equitativas de homens e mulheres na gestão são cumulativamente positivos ao longo do tempo” (Dreher, 2003, citado por Mastracci e Bowman, 2015, p. 864), sobre a égide da GRH, pressupõe-se a abordagem da política de ação positiva² (Rice, 2004), que implica a monitorização quantitativa, através de métodos estatísticos, do progresso da demografia organizacional da AP, nomeadamente, da CMG.

Assim, na avaliação quantitativa do que poderá criar igualdade de oportunidade, nos homens e nas mulheres, de todos os cidadãos terem direito ao acesso à função pública, visa-se promover ‘*awareness and knowledge*’ (Curtis, 2008, p.116), na medida em que se sente a falta de uma agregação, avaliação e monitoramento (Curtis, 2008) da massa crítica dos RH da CMG, principalmente, aquando da implementação de um programa que tem atingido as quotas percentuais de execução (PMI).

2. METODOLOGIA

Adotou-se uma abordagem quantitativa recorrendo-se aos Balanços Sociais (BS) - instrumentos de planeamento estratégico organizacional e de gestão de recursos humanos mais significativo, regulado por lei (DL n.º 190/ 96, de 9 de outubro) - ao longo dos anos, na CMG. Com o intuito de realizar um diagnóstico organizacional da igualdade entre homens e mulheres na CMG, a partir da análise da sua massa crítica, definiram-se as seguintes hipóteses de investigação:

- H1: Há significativamente mais mulheres do que homens na AP;
- H2: Há significativamente mais dirigentes homens que mulheres na AP;
- H3: Há significativamente mais mulheres do que homens com Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTFP) a termo resolutivo.

2 “Quantitativa. A ênfase recai na promoção da igualdade de oportunidades no contexto laboral através da transformação da composição demográfica das organizações. O progresso é acompanhado mediante relatórios estatísticos e análises de natureza descritiva” (Rice, 2004, p. 10).

As variáveis desagregadas por género - Mulheres (H) e Homens (H) - selecionadas a partir dos BS foram o número de efetivos, número de trabalhadores por carreira e número de trabalhadores por modalidade de vinculação, não só pela sua associação quanto à posição remuneratória como também por questões de liderança e de emprego a longo ou a curto prazo.

Deste modo, recolheu-se os dados de 2022 - último ano a que há acesso a informação trancada e tratada -, até 2009 - ano em que foi adotada as classificações de cargos e vinculações definidas legalmente em parâmetros semelhantes aos conhecidos atualmente. Logo, recolheu-se, até ao ano de 1997, o número de efetivos homens e mulheres na CMG.

Para uma comparação contextual e mais holística de dados nacional e municipal recorreu-se à base de dados da DGAEP (2023) relativos a dezembro de cada ano disponível (2011-2022).

Com o intuito de testar a (in)dependência destas variáveis qualitativas em relação ao género dos trabalhadores realizou-se, igualmente, Testes de Independência através de uma tabela de contingência da contagem absoluta dos trabalhadores e trataram-se as várias ramificações, tais como apresentadas no BS, entre 2009 e 2022, nas carreiras, e entre 2018 e 2022 (antes, durante e após período pandémico), para as modalidades de vinculação, pela extensão resultante do cruzamento de muitas categorias.

O Teste de Independência Qui-Quadrado (χ^2) é um teste de hipótese não paramétrico usado para avaliar a relação/associação entre duas variáveis categóricas, através de frequências relativas ou absolutas. Este teste passa pela comparação dos valores observados com os esperados supondo a independência entre as variáveis, sendo que se a distância for significativa - na sua comparação com o valor crítico presente na tabela de distribuição qui-quadrado com os respetivos graus de liberdade $df = (L-1)(C-1)$ e nível de confiança selecionado - pode-se assumir a associação entre as mesmas, ou seja, rejeita-se a H_0 (Kent State University Libraries, 2023):

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^L \sum_{j=1}^C \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

(1)

o_{ij} : contagem observada da célula na linha i e na coluna j da tabela;

e_{ij} : contagem esperada da célula na linha i e na coluna j da tabela, dada por: (total da linha i * total da coluna j) / totais;

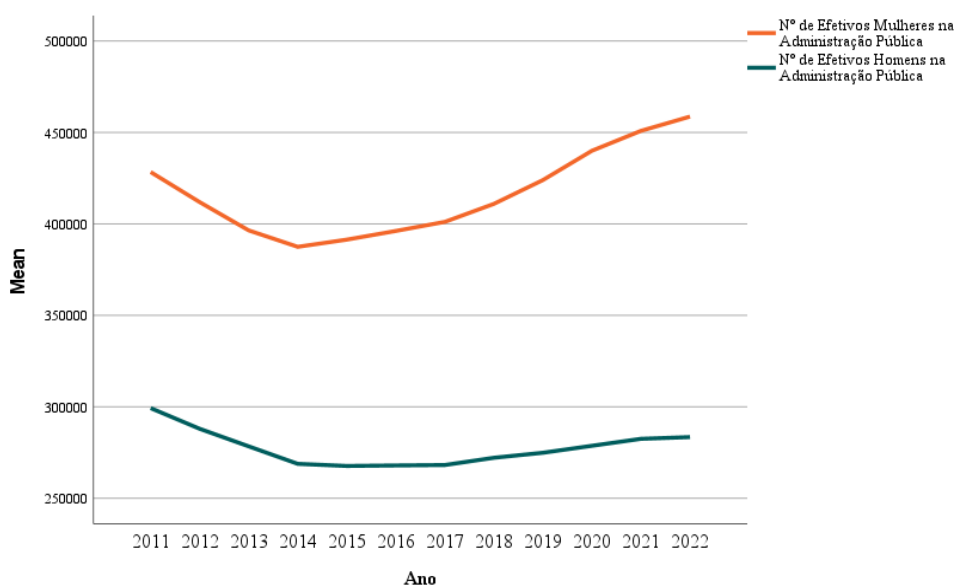
Adicionalmente, visando corroborar/reforçar a análise exploratória inicialmente efetuada, procedeu-se ao somatório, por género (H e M), das modalidades relativas aos dirigentes (superiores + intermédios) e termo resolutivo (certo + incerto) e efetuaram-se Testes de Hipóteses. Deste modo, testou-se, inicialmente, sob o pressuposto de aleatoriedade e independência, a distribuição da população (Testes de Normalidade de Shapiro-Wilk), de forma a compreender a dispersão ou concentração dos dados, que dita o tipo de teste a ser realizado na análise da diferença entre médias ou medianas – testes paramétricos ou não paramétricos, respetivamente. Perante uma distribuição não normal dos dados, realiza-se, nesse caso, testes não paramétricos. Assim, perante amostras emparelhadas – para cada variável temos valores relativos aos trabalhadores H e respetivas trabalhadoras M –, efetuaram-se Testes T ou Testes de Wilcoxon. A realização de um Teste de Wilcoxon pressupõem um teste de normalidade que demonstre, com 5% de significância, uma maior dispersão dos valores em cada variável. Ou seja, a distribuição dos valores não é central, logo podemos nos deparar com valores mais extremos e atípicos, obliterando os valores médios, pelo que é mais estatisticamente correto analisar as diferenças entre as medianas ($H_0: \eta_A = \eta_B$), que são menos afetadas por essas anomalias. Em contrapartida, a utilização de testes paramétricos, como os Testes T permitem, pela sua distribuição mais central, examinar as diferenças entre os valores médios ($H_0: \mu_c = \mu_p$).

3. RESULTADOS

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PORTUGUESA

De forma contextualizar diferentes níveis administrativos, até ao nível de análise pretendido, o da Administração Local, mais concretamente, a CMG, começaremos por analisar a evolução do número de homens e de mulheres na AP Portuguesa (Figura 1), através dos dados disponibilizados na DGAEP.

Figura 1. Cronograma (2011-2022) do nº de efetivos Homens e Mulheres na Administração Pública Portuguesa



Fonte: elaboração própria

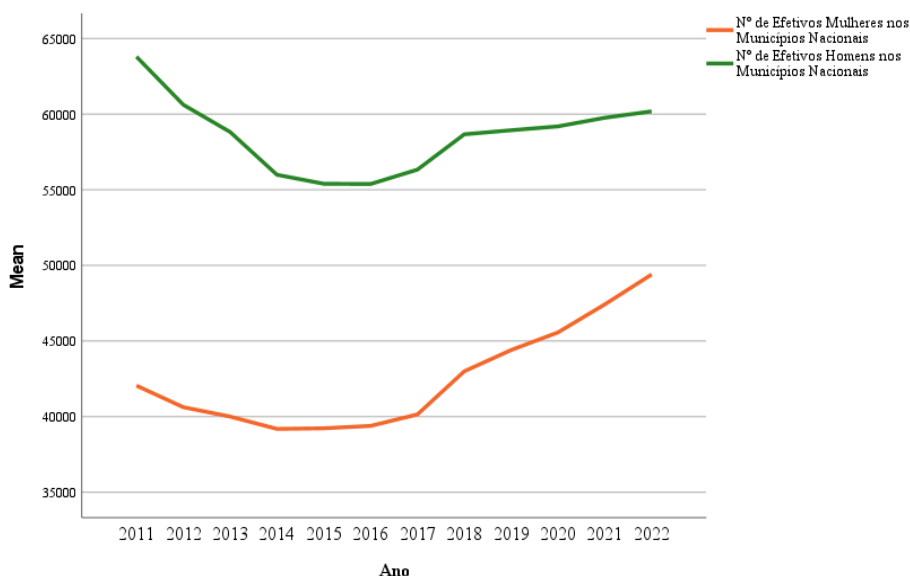
A partir destes dados, é aparente que a nossa função pública, pelo menos desde 2011, apresenta um número consideravelmente superior de mulheres em relação aos homens e, essa diferença têm-se vindo a acentuar. Em 2011 assistíamos a uma diferença de 129 059 mulheres a mais do que homens e, em 2022, essa subiu para as 175 222 mulheres.

Prosperamente, o crescimento de efetivos tem vindo a aumentar desde 2015, ano em que vemos o número de mulheres crescer 1% e dos homens diminuir 0,4%. Posterior e coletivamente, a partir desse ano vemos os efetivos crescerem, sendo este sempre superior e mais estável nas mulheres, apesar do seu abrandamento em 2021.

MUNICÍPIOS PORTUGUESES

Nos municípios nacionais temos, desde 2011, mais homens que mulheres e a diferença entre os mesmos tem vindo a diminuir, sendo que temos mais 21 745 homens do que mulheres em 2011 e apenas 10 783 em 2022 (Figura 2). Observa-se um crescimento, ainda que em diferentes velocidades, dos efetivos municipais desde 2015.

Figura 2. Cronograma (2011-2022) do nº de efetivos Homens e Mulheres nos Municípios Nacionais



Fonte: elaboração própria

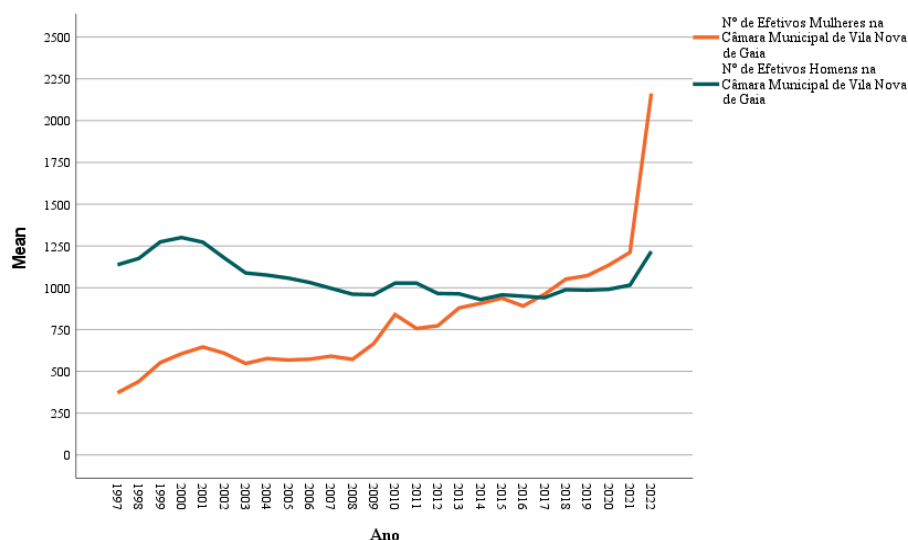
Tanto a nível da AP, como a nível municipal, apesar das diferenças numéricas e de velocidade de variação, o padrão de evolução por género

é semelhante, na medida em que as oscilações se refletem coordenadamente nas linhas do cronograma, à exceção de 2015 e é inequívoco o crescimento que a nossa AP tem vindo a sofrer.

Para esse crescimento contribui, entre outros, a CMG (Figura 3), nomeadamente, no ano de 2022 com um crescimento em 51,8% dos efetivos em relação a 2021, sendo que o seu grande protagonista foram as trabalhadoras mulheres com um aumento em 78,5%. Outros dois anos que marcaram o Município em termos de crescimento de efetivos foi o de 1999 com 13,1% e de 2010 com 15%, onde curiosamente se manteve o padrão de serem as mulheres a terem o maior crescimento em comparação com os homens (25,5% e 8,4% e, 26,1% e 7,2%, respetivamente). Em contrapartida, os maiores decréscimos (de efetivos) ocorreram em 2002 e 2003 (-6,8 e -8,5%, respetivamente).

COMPARAÇÃO ENTRE A CMG E OS RESTANTES MUNICÍPIOS E A AP PORTUGUESA

Figura 3. Cronograma (1997-2022) do nº de Efetivos Homens e Mulheres da CMG



Fonte: elaboração própria

Apesar das oscilações, conseguimos delinear três períodos importantes na evolução dos efetivos na CMG, por género. O primeiro vai de 1997, caracterizado pela ‘hegemonia dos homens’, até 2013, o último ano que podemos observar claramente uma diferença de algumas dezenas entre homens e mulheres. Logo, foi o período de aproximação do número de homens com o de mulheres, com os primeiros no geral a diminuir e as segundas a aumentar. O segundo período vai de 2014 a 2016, caracterizado pela aproximação do número dos efetivos homens e mulheres, apesar de em 2016 vermos o número de mulheres diminuir consideravelmente (-5%). Assim, é no terceiro e último período que vemos a inversão do padrão do primeiro, pois passamos a estar perante a ‘hegemonia das mulheres’, que mesmo a velocidades diferentes, tem vindo sempre a crescer. Em contrapartida, o número de efetivos homens apresenta mais instabilidade e um crescimento brando.

Todavia, não podemos vilipendiar o extraordinário crescimento para ambos, no ano de 2022, provocado, principalmente, pela descentralização da educação (DL n.º 21/2019, de 30 de janeiro) a 1 de abril, provocando a transferência de cerca de 1200 trabalhadores para o Mapa de Pessoal da CMG (Município de Vila Nova de Gaia, 2022) – para além dos animadores, jardins de infância e CEI’s³ (maioria AO) que tinham, passaram a abarcar o pessoal das secretarias, e os AO dos agrupamentos que pertenciam ao Ministério Público (AO e AT, principalmente) num total de 14 agrupamentos e 4 escolas não agrupadas, já para não mencionar todos os AEC’s⁴ contratados pelo município desde 2009/2010 em resultado da dissolução da GaiaNima (empresa municipalizada), visível aliás pelo crescimento das mulheres nesses anos (Figura 3).

Assim, a descrição realizada do panorama da função pública acompanha, complementarmente, os resultados obtidos na Tabela 1 e nas Figuras 4, 5 e 6.

3Medida Contrato Emprego–Inserção do Instituto de Emprego e Formação Profissional de VNG.

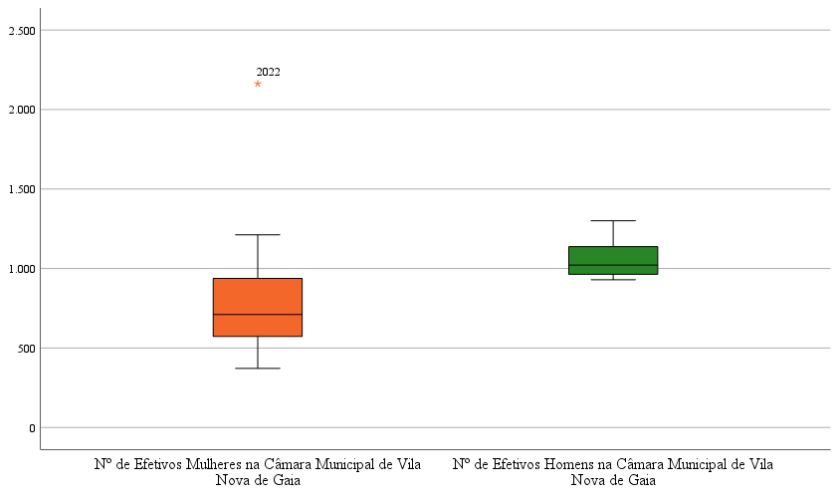
4Atividades de Enriquecimento Curriculares.

Tabela 1. Testes de Hipóteses com os dados do nº de efetivos Mulheres e Homens na CMG (1997-2022), Municípios e AP (2011-2022)

	Teste Normalidade de Shapiro-Wilk	Teste T ou Teste Wilcoxon
Efetivos CMG	M $p < 0,001 < 5\%$ (Stat=0,787)	$p = 0,003 < 5\%$ (Z=-2,959)
	H $p = 0,002 < 5\%$ (Stat=0,862)	Existem diferenças significativas entre as medianas (6 casos $M > H$; 20 casos $M < H$)
	Não têm distribuição normal (Rejeita-se a H_0)	
Efetivos Municípios	M $p = 0,085 > 5\%$ (Stat=0,879)	$p < 0,001 < 5\%$ (T=-17,905)
	H $p = 0,312 > 5\%$ (Stat=0,923)	Existem diferenças significativas entre as médias ($M - H < 0 \Rightarrow M < H$)
	Têm distribuição normal (Não se rejeita a H_0)	
Efetivos AP	M $p = 0,329 > 5\%$ (Stat=0,925)	$p < 0,001 < 5\%$ (T=24,233)
	H $p = 0,146 > 5\%$ (Stat=0,897)	Existem diferenças significativas entre as médias ($M - H > 0 \Rightarrow M > H$)
	Têm distribuição normal (Não se rejeita a H_0)	

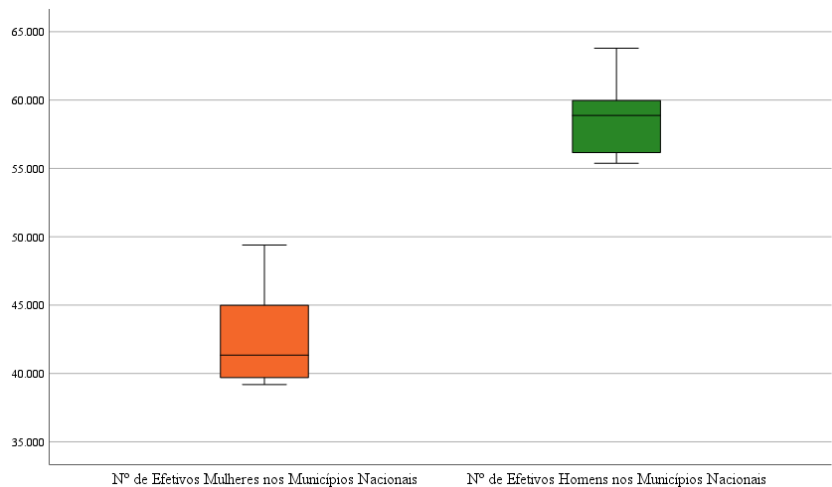
Fonte: elaboração própria

Figura 4. Boxplot do nº de efetivos Mulheres e Homens na CMG



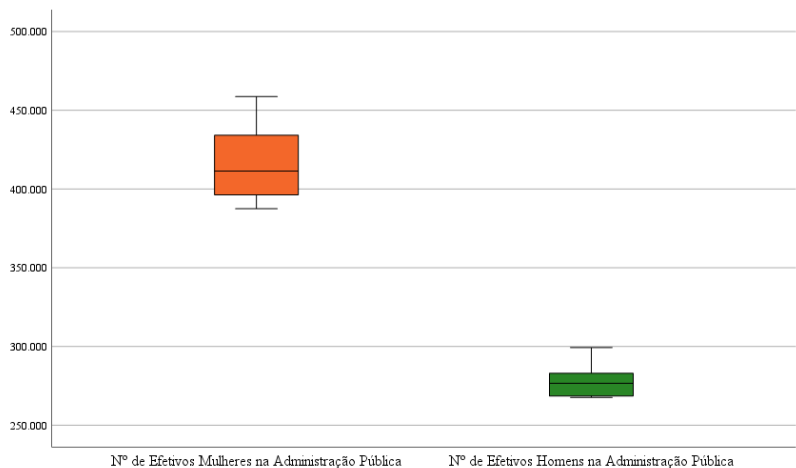
Fonte: elaboração própria

Figura 5. Boxplot do nº de efetivos Mulheres e Homens dos Municípios Nacionais



Fonte: elaboração própria

Figura 6. Boxplot do nº de efetivos Mulheres e Homens da Administração Pública portuguesa



Fonte: elaboração própria

Na Tabela 1, das 3 variáveis estudadas, apenas os efetivos da CMG não exibem uma distribuição normal dos dados. Assim, a CMG apresenta uma maior probabilidade de ter valores extremos/oscilações, ou seja, valores mais altos ou mais baixos, de efetivos homens e mulheres ao longo de 26 anos, em comparação com a maior probabilidade de termos valores médios/ centrais (distribuição normal) na AP e nos municípios, ao longo de 12 anos. É ainda, conspícuo, igualmente, com 5% de significância, as diferenças significativas entre a média (ou a mediana, no caso da CMG) do número de efetivos homens e mulheres nos vários domínios estudados (Figuras 4, 5 e 6). A AP como um todo é o único âmbito a albergar um número médio de efetivos de mulheres superior aos dos homens, enquanto os outros dois apresentam ao longo dos anos estudados para cada um, um valor médio/mediano superior nos efetivos homens em relação aos das mulheres.

Na Figura 4, destaca-se ainda, explanado pelo *outlier* severo, a situação atípica que foi o ano de 2022 para a CMG, ao nível do registo de efetivos, nomeadamente, nas mulheres.

Seguidamente, apresentam-se os parâmetros estudados na análise exploratória dos dados da CMG de 2009 a 2022, com base nos seus respetivos BS, tal como ilustrado na Tabela 2.

CASO DE ESTUDO DA CMG

Tabela 2. Análise Exploratória das variáveis da CMG (2009-2022)

Análise Exploratória - CMG (2009-2022) ⁵					
	Mínimo	Média	Mediana	Máximo	Desvio- -Padrão
Nº de Efetivos M	666	1017,79	922,5	2163	362,40
Nº de Efetivos H	930	994,57	976	1218	71,31
Nº de Dirigentes Superiores (DS) M	2	3,71	4	5	1,07

⁵ Os valores a vermelho representam os valores mais baixos de cada par de variáveis desagregadas em homens e mulheres, para cada um dos parâmetros (colunas).

Nº de Dirigentes Superiores (DS) H	0	2,79	1,5	7	2,97
Nº de Dirigentes Inter-médios (DI) M	11	25,14	27,5	31	5,63
Nº de Dirigentes Inter-médios (DI) H	8	12,71	12	17	2,81
Nº de Técnicos Superiores (TS) M - Carreira Geral	104	172,57	170	310	55,94
Nº de Técnicos Superiores (TS) H - Carreira Geral	97	116,50	111	161	19,53
Nº de Assistentes Técnicos (AT) M - Carreira Geral	233	291,43	252	513	77,12
Nº de Assistentes Técnicos (AT) H - Carreira Geral	100	117,21	113,5	168	18,36
Nº de Assistentes Operacionais (AO) M - Carreira Geral	150	275,29	230	1038	223,46
Nº de Assistentes Operacionais (AO) H - Carreira Geral	390	453,00	437	539	42,59
Nº de Bombeiros M	0	0,00	0	0	0,00
Nº de Bombeiros H	90	104,29	98	146	16,49
Nº de Informáticos M	7	9,00	10	10	1,30
Nº de Informáticos H	17	21,21	21,5	25	2,04
Nº de Polícias Municipais M	10	16,43	16	24	3,78
Nº de Polícias Municipais H	26	43,43	45	56	8,47
Nº de M em Outros Carreiras ⁶	21	224,21	238,5	302	66,70
Nº de H em Outros Carreiras	50	123,43	126	149	23,13

6 Podem incluir: enfermeiros, AEC's, educadores de infância, carreira especial de fiscalização (fiscais), carreiras de subsistentes - transações que foram integradas, mas que ainda não tiveram enquadramento, caso dos encarregados chefes (como, por exemplo, algum assistente operacional que veio da escola para integração na câmara) -, adjuntos do presidente e das vereações, secretário do presidente e da vereação, chefes de gabinete da presidência.

Nº de M vinculadas por Comissão de Serviço	0	32,21	38,5	43	14,48
Nº de H vinculados por Comissão de Serviço	5	19,21	18,5	33	8,41
Nº de M vinculadas por Termo Indeterminado	450	708,00	600	1824	345,80
Nº de H vinculados por Termo Indeterminado	772	833,43	813	1011	65,32
Nº de M vinculadas por Termo Resolutivo Certo	85	220,21	224,5	288	47,15
Nº de H vinculados por Termo Resolutivo Certo	17	105,29	109	140	27,57
Nº de M vinculadas por Termo Resolutivo Incerto	0	2,71	0	38	10,16
Nº de H vinculados por Termo Resolutivo Incerto	0	0,50	0	7	1,87
Nº de M vinculadas por Outra Modalidade ⁷	32	54,64	40,5	130	33,31
Nº de H vinculados por Outra Modalidade	14	36,14	41,5	50	13,13

Fonte: elaboração própria

De forma menos exaustiva, destacam-se as variáveis que apresentam em todos os parâmetros os valores mais altos por género, entre 2009 e 2022.

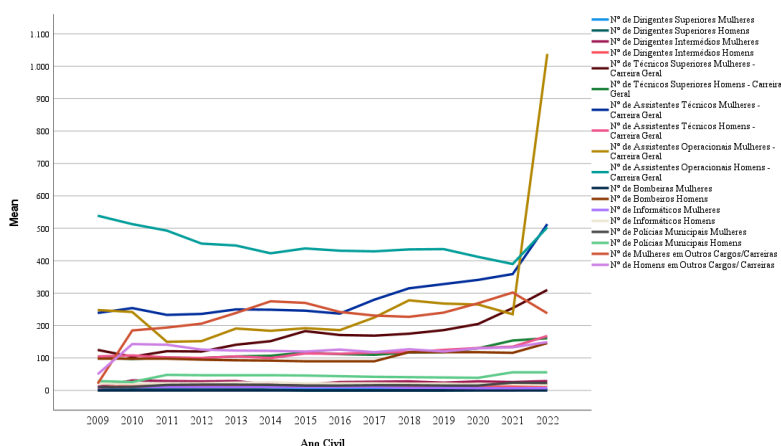
Podemos constatar que os valores associados às trabalhadoras mulheres são superiores aos dos homens no seu valor mínimo, médio, mediano, máximo e no seu desvio-padrão, ao longo de 14 anos, quanto às carreiras (art. 79º a 91º da LTFP) de DI (Lei n.º 49/2012, de 29/09 e Lei n.º 2/2004, de 15/01), TS e AT. Em contrapartida, o valor dos homens é superior às das mulheres em todos os parâmetros na carreira de Bombeiro (DL n.º 106/2002, de 13/04),

⁷ Modalidades não previstas como, o apoio à Presidência, vereadores, adjuntos, secretários, etc.

de Informático (DL n.º 97/2001, de 26/03 e Portaria n.º 358/2002, de 03/04) e de Polícia Municipal (DL n.º 39/2000, de 17/03). Apesar de albergarem desvios padrão mais elevados (mais dispersos dos seus valores médios) do que o outro género associado, estes valores no geral não são muito significativos. Assim, neste campo vemos a presença de mulheres em lugares de liderança e visibilidade, algo positivo na perspetiva da teorização da igualdade de género. Contudo, não deixamos de recair nos resultados esperados dos estereótipos associados aos géneros nas carreiras, nomeadamente nos corpos e nas carreiras especiais, que advém, ainda que inconscientemente, da “dificuldade em separar as expetativas sociais das expetativas organizacionais”, no sentido do “preconceito implícito que temos sobre os papéis de género” (D’Agostinho, 2016, p. 2). Destacam-se, nos cargos, os AO e os Bombeiros como as carreiras que maiores níveis de discrepância apresentam entre géneros a nível dos valores médios e medianos. De igual forma, os CTFP a termo resolutivo (art. 56º a 67º LTFP e art. 140º do CT) certo e incerto, muitas vezes associados a problemáticas de precaridade laboral, apresentam um valor superior nas mulheres do que nos homens em todos os parâmetros.

Com o intuito de observar mais pormenorizadamente as variáveis em estudo, estudou-se a evolução dos valores ao longo do tempo começando pelas carreiras.

Figura 7. Cronograma (2009-2022) do nº de trabalhadores da CMG, por carreira



Fonte: elaboração própria

Deste modo, podemos visualizar na Figura 7 a evolução das carreiras dos trabalhadores da CMG entre 2009 e 2022, na qual conseguimos definir, a partir de 2015, 3 grandes grupos.

O primeiro grupo implica os cargos de AO (homens e mulheres), AT e TS mulheres e mulheres em outros cargos. Estas são as carreiras, por género, numericamente mais requeridas do município, que no geral aumentaram (posicionando-se acima dos 200 efetivos nos últimos anos), pois apresentam valores bastante superiores em relação a 2009, exceto os AO homens, a única categoria neste grupo constituído por homens, que era, aliás, a 1ª carreira a nível de efetivos, em 2009. Contudo, se mantiverem o ritmo de crescimento de 2022, aparentam retomar os seus valores na casa dos 530 trabalhadores.

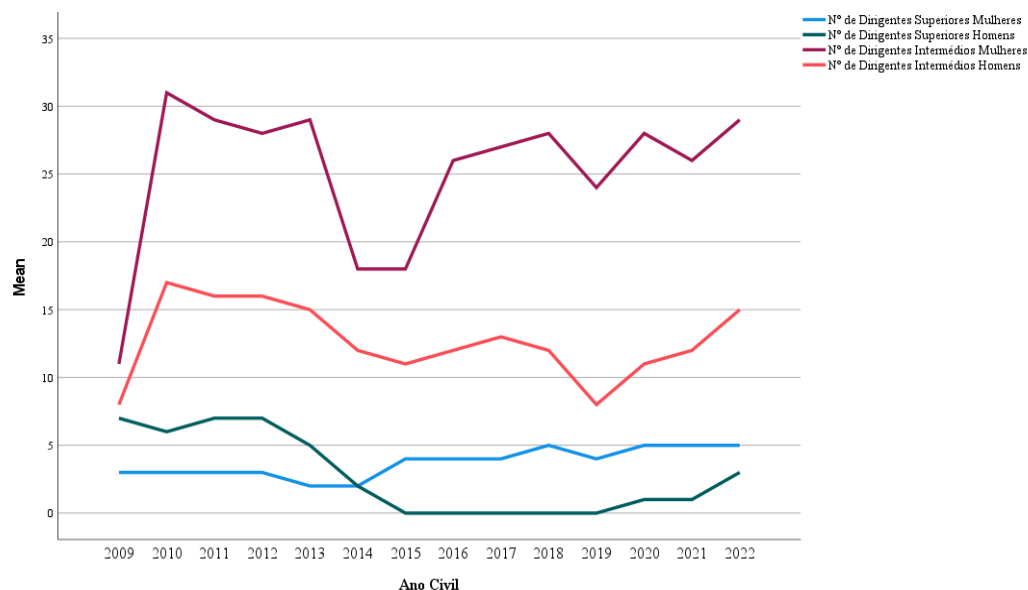
No geral, as grandes inflexões deste grupo ocorrem nos anos de 2010/11 e 2021. Em 2010/11 podemos destacar as mulheres em outros cargos e as AO mulheres, que disputaram ao longo dos anos o terceiro e quarto lugares a nível de número de efetivos. No caso de 2021, todas aumentaram exponencialmente, nomeadamente, as AO mulheres que apresentavam uma grande disparidade numérica em 2009 em relação aos homens, mas que ultrapassaram-nos de forma surpreendente ao apresentar o dobro dos efetivos, passando da 3/ 4ª carreira para a 1ª a nível de ocupação, em 2022, tomando a posição que antes era dos homens. O número de AO homens é igualmente superado, ainda que infimamente pelas AT mulheres, em 2022. Vemos, no geral, a diferença numérica entre as AT e as TS mulheres ao longo do tempo não ser extremamente oscilante, apresentando sempre, naturalmente, mais AT do que TS, apesar da ligeira aproximação em 2015 e 2016 e afastamento nos últimos anos. A exceção a este crescimento é das mulheres em outros cargos que decresceram, passando a ser pela primeira vez a 5ª carreira mais ocupada, em 2022, ao ser ultrapassada pelas TS mulheres (4ª).

O segundo alberga os AT e TS, bombeiros e outros cargos ocupados por homens. Este é um grupo constituído não só, todo ele por homens, como sempre se apresentou muito estável e paulatino no seu crescimento geral ao longo dos anos, ao rondar aproximadamente os 100 efetivos em 2009 e os 160 em 2022. Os homens a ocupar outros cargos e os bombeiros são as carreiras que apresentam as inflexões mais

notórias. A primeira carreira, destaca-se o ano de 2009 (ano em que tinha menos de 100 efetivos) para 2010, 2011 para 2012 (desceu) e 2021 para 2022 (aumentou) e, a segunda em 2017/2018 (subiu) e 2021/2022 (subiu). Quanto aos TS e AT os destaques vão para 2015 e os últimos anos, em que vemos aliás e isoladamente, o número de TS homens diminuir, ligeiramente, o seu ritmo de crescimento de 2021 para 2022, sendo ultrapassado por ínfimas dezenas pelos AT.

O último demonstra, à semelhança do anterior, uma constância nos valores, desde 2009, apresentando sempre valores bem abaixo dos 100 efetivos. Destacam-se entre eles, como a mais numerosa, a carreira de polícia municipal constituído por homens, que sofreu um aumento em 2011 e depois em 2021. De igual forma, as mulheres na polícia, apesar de sempre serem menos do que os homens, têm aumentado, no panorama geral, apesar das oscilações, entre 2009 (10) e 2022 (23), destacando-se, o ano de 2021 como o mais significativo. De igual forma, temos sempre mais homens informáticos do que mulheres, contudo a tendência geral, em ambos os géneros, é de uma ligeira diminuição de efetivos quando comparamos os números de 2009 (30) com os de 2022 (24). Quanto ao número de bombeiras mulheres, infelizmente, este tem-se mantido nos 0 efetivos, tornando-se esta uma área premente de estudo. Assim, independente e principalmente pelos argumentos na direção das limitações legislativas, denota-se a necessidade de intervenção e de progresso – por exemplo, por meio da conscientização de fenómenos como o do *stereotype threat* –, nomeadamente, quando vemos as primeiras recrutas mulheres para bombeiras profissionais surgirem em Portugal em 1994 (RTP, 1994) e em 2023, segundo a INE (2023), termos em Portugal 6 997 mulheres bombeiras. Contudo, de facto, este não é um problema específico da Câmara de Gaia, é algo extremamente endémico e, por isso, controverso no círculo profissional em causa, particularmente, nas diferenciações dos bombeiros profissionais com os voluntários. Ainda assim, gostaria de destacar, alguns dos municípios que apresentam nos seus BS de 2022, ainda que em residual número, bombeiras mulheres, tais como: Leiria com uma mulher bombeira, duas na Figueira da Foz, três em Tavira e Viana do Castelo (em 2021) e seis em Olhão. Neste (terceiro) grupo incluímos ainda, os dirigentes, para tal observaremos a Figura 8.

**Figura 8. Cronograma (2009-2022) do nº de dirigentes
Mulheres e Homens na CMG**



Fonte: elaboração própria

Em proporcionalidade dos departamentos, divisões, equipas multidisciplinares e direções da Câmara vemos, naturalmente, um maior número de dirigentes intermédios em relação aos superiores ao longo dos anos, que no seu conjunto (DS) têm vindo, surpreendentemente, a diminuir, ainda que ligeiramente (2009 em relação a 2022). Todavia, no geral, o número provido é tendencialmente menor do que o previsto no regulamento municipal, nomeadamente, para os dirigentes intermédios, sendo que essa disparidade, entre as necessidades e os recursos disponíveis, vem aumentando ao longo dos anos, tendo em conta a existência de unidades orgânicas sem dirigentes. Aliás, vemos uma necessidade de 12 dirigentes superiores (12 DM) em 2022, sendo que os cargos providos se encontram nos 8 (BS, 2022).

Interessantemente, vemos nos DS a inversão do género maioritário, no mesmo período em que o número total de efetivos entre género se aproximou (2014/2015). Pelo que vemos um maior número de DS mulheres

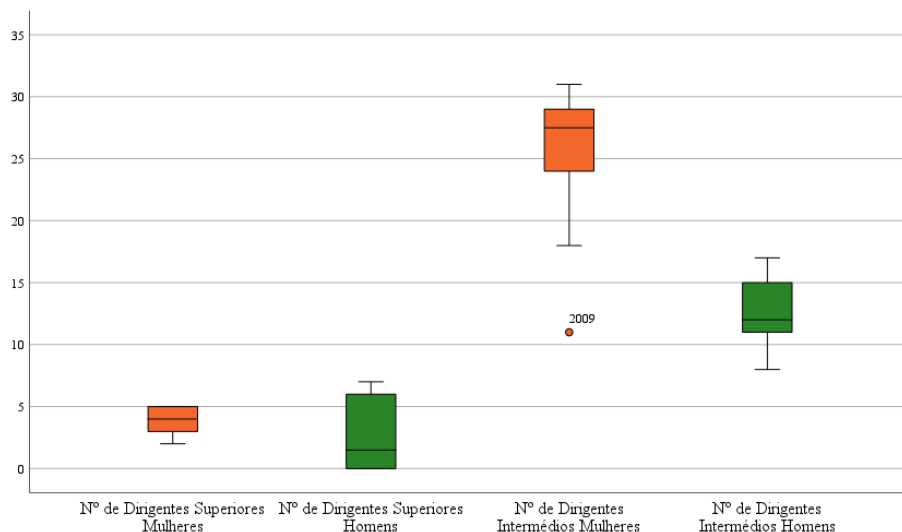
em relação aos homens desde 2014, sendo que a partir de 2015 e até 2019 tínhamos 0 DS homens, algo, na ótica da diversidade nas perspetivas e da igualdade de género, negativo. Todavia, em 2022, vemos a aproximação desses efetivos onde temos apenas mais duas mulheres do que homens nesses cargos. Contudo, o número de mulheres, que aumentou de forma relativamente estável e paulatina em relação aos homens, nunca atingiu o mesmo valor de dirigentes homens que outrora existira (máximo de 7), decorrente, igualmente, das necessidades municipais quanto à existência de direções municipais, fenómeno comprovável pela Figura 9.

Positivamente, vemos, em 2022 com os DS, uma inversão da realidade que vimos com algumas carreiras, na medida em que vemos um género em áreas corriqueiramente associadas a outro, por exemplo um homem na Direção Municipal (DM) das Políticas Sociais e uma mulher na DM das Infraestruturas e Espaços Públicos ou ainda no Urbanismo. Tendo em conta o estudado, não é inesperado, no entanto, as DM associadas aos corpos e carreiras especiais serem dominado por homens. A DM de Gestão de Pessoal e Carreiras continua dominado por mulheres.

Quanto aos DI este foi um cargo dominado pelas mulheres no período estudado. A disparidade na diferença entre mulheres e homens aumentou exponencialmente em 2010 (14) em relação a 2009 (3) e diminuiu em 2014/2015 (6/7, respetivamente) em relação a 2013 (14), contudo voltou ao registo anterior logo no ano seguinte. Todavia, apesar das oscilações, por vezes acentuadas, pelo menos visualmente, em parte pela escala reduzida na Figura 11, vemos que desde 2009 as mulheres em função do total de DI por ano representam sempre um valor superior aos 60% da população (à exceção de 2009, com 54%).

No geral, esta carreira (DI), a nível de efetivos, cresceu exponencialmente em 2010 (com a adição de 29 dirigentes (153%)), para no ano seguinte e até 2015 sofrer diminuições consecutivas (mais acentuada em 2014, com uma diminuição em 14 dirigentes (-32%)), excetuando o ano de 2013 que manteve os efetivos nos 44 de 2012. A partir de 2016 assistimos a aumentos, exceto no ano de 2019 (-20%) e 2021 (-3%) e a manutenção do número nos 40 efetivos entre 2017 e 2018, voltando a sustentar os 44 em 2022.

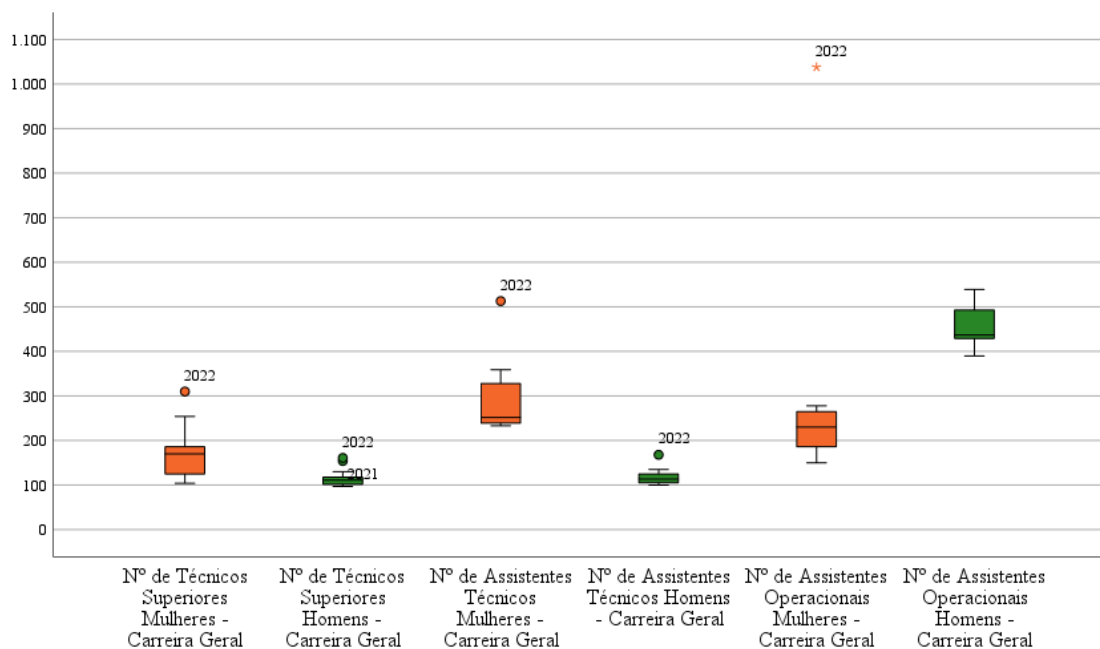
Figura 9. Boxplot do nº de dirigentes Mulheres e Homens na CMG (2009-2022)



Fonte: elaboração própria

A partir da Figura 9, 10 e 11, conseguimos constatar muitas das conclusões retiradas com os cronogramas. Quanto aos dirigentes (Figura 9), conseguimos comprovar a amplitude (interquartil)/dispersão dos valores dos dirigentes superiores homens (5,75) em comparação com as das mulheres (1,75) ao longo dos anos (2009-2022), o domínio de nº de efetivos mulheres no cargo de DI em relação aos homens – 50% dos anos civis estudados apresentam 28 (27,5) ou menos dirigentes mulheres em relação aos 12 dirigentes homens –, como a atipicidade do reduzido número de mulheres DI no ano de 2009 no panorama dos restantes anos (11 efetivos em 2009 para 31 em 2010).

Figura 10. Boxplot do nº de trabalhadores Mulheres e Homens na Carreira Geral na CMG (2009-2022)

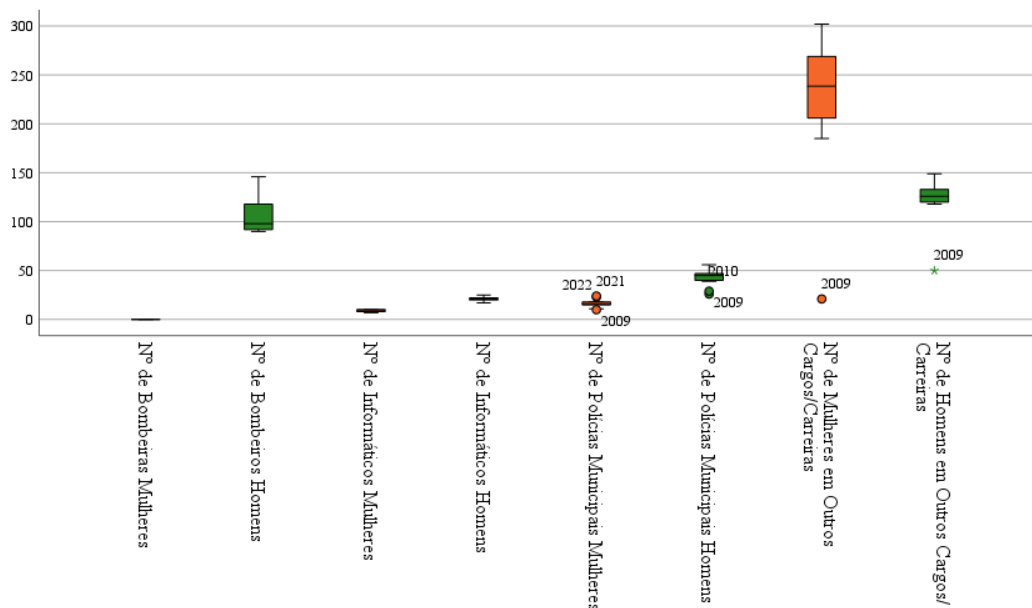


Fonte: elaboração própria

Quanto às carreiras gerais, a Figura 10 destaca as mulheres como as mais numerosas, tanto como TS (170), como AT (252) em relação aos homens (111 e 113,5, respetivamente). A única exceção é o cargo dos AO, onde são mais os homens (437) que mulheres (230), no conjunto dos 14 anos de análise. Pois, como vimos com o cronograma (Figura 7), em 2022 vimos o número de mulheres ser bastante superior aos homens nesta carreira.

Destaca-se, portanto, o ano 2022 como o mais atípico quanto ao nº de efetivos em quase todas as carreiras gerais na CMG (Figura 10), nomeadamente, as AO mulheres (de 235 para 1038 efetivos).

Figura 11. Boxplot do nº de trabalhadores Mulheres e Homens nos Corpos e Carreiras Especiais e Outros na CMG (2009-2022)

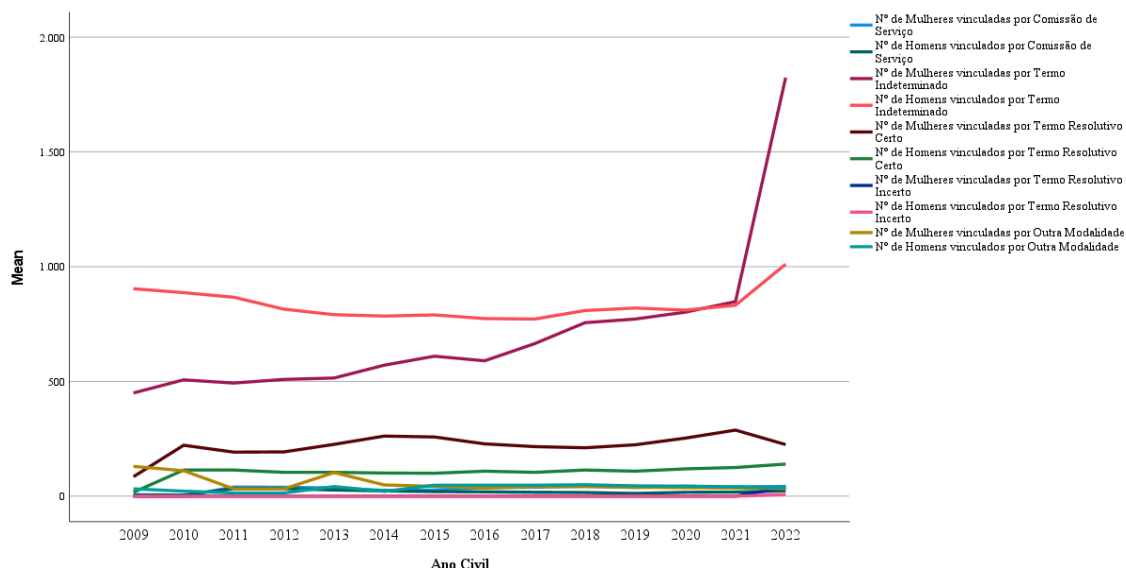


Fonte: elaboração própria

Relativamente aos corpos e carreiras especiais, podemos destacar os bombeiros homens e as mulheres em ‘outros cargos’. Denota-se uma grande discrepância com as mulheres, no primeiro caso e, com os homens no segundo, tornando-se esta a única exceção, quanto ao destaque numérico dos homens.

O ano mais atípico, neste caso, é o de 2009. Na carreira de polícia, no entanto, para além de 2009, vemos o ano de 2021 e 2022 serem destacados, nas mulheres, como anomalias quanto aos aumentos de efetivos e 2010 no caso dos homens.

**Figura 12. Cronograma (2009-2022) do nº de trabalhadores
Mulheres e Homens, por modalidade de vinculação**



Fonte: elaboração própria

Quanto às modalidades de vinculação (Figura 12), podemos aferir que na CMG predomina a vinculação por termo indeterminado, onde até 2020 era celebrado mais nos homens do que nas mulheres, ano a partir do qual se observou a inversão do enunciado. E, em que de 2021 para 2022 se assistiu um aumento considerável, em ambos.

Em seguida, temos contratos celebrados a termo resolutivo certo, que sempre foi superior nas mulheres em relação aos homens. Seguidos pelas comissões de serviços, que em 2009, 2010 e a partir de 2013 foi superior às 'Outras Modalidades'. Quanto às comissões de serviço, à exceção dos primeiros dois anos de análise, as mulheres dominam numericamente esta celebração, quanto às 'Outras Modalidades', vemos a partir de 2015, a dos homens, ainda que ligeira.

Quanto aos Incertos temos só a assinalar o ano de 2022 onde vimos 38 mulheres e 7 homens, ano em que a única linha que decresceu foi a do termo resolutivo certo nas mulheres.

Tabela 3. Testes de Hipóteses com as variáveis emparelhadas em Mulheres e Homens da CMG (2009-2022)

	Teste Normalidade	Teste Wilcoxon
Dirigentes	M $p = 0,003 < 5\%$ (Stat=0,778)	$p = 0,001 < 5\%$ (Z=-3,240)
	H $p = 0,068 > 5\%$ (Stat=0,885)	Existem diferenças significativas entre as medianas (13 casos $M > H$; 1 caso $M < H$)
	Não têm distribuição normal (Rejeita-se a H_0)	
Termo Indeterminado	M $p < 0,001 < 5\%$ (Stat=0,639)	$p = 0,022 < 5\%$ (Z=-2,291)
	H $p = 0,01 < 5\%$ (Stat=0,822)	Existem diferenças significativas entre as medianas (12 casos $M < H$; 2 casos $M > H$)
	Não têm distribuição normal (Rejeita-se a H_0)	
Termo Resolutivo	M $p = 0,018 < 5\%$ (Stat=0,843)	$p < 0,001 < 5\%$ (Z=-3,296)
	H $p < 0,001 < 5\%$ (Stat=0,69)	Existem diferenças significativas entre as medianas (14 casos $M > H$)
	Não têm distribuição normal (Rejeita-se a H_0)	

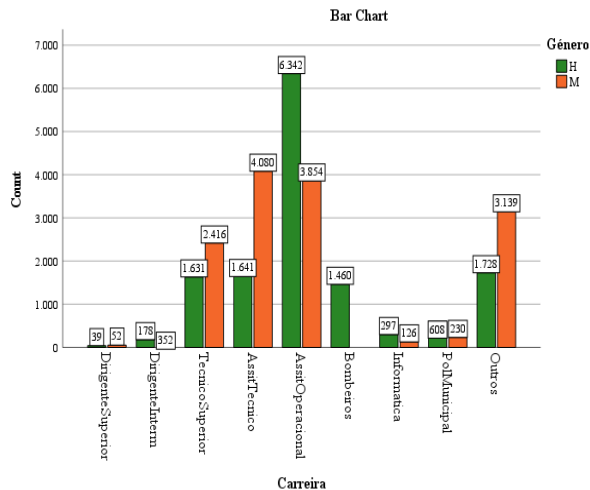
Fonte: elaboração própria

Na Tabela 3 conseguimos, através de testes de hipóteses, concluir que nenhuma das variáveis estudadas apresenta uma distribuição normal e todas apresentam diferenças significativas entre as medianas dos dois géneros. O único caso em que vemos mais casos de valores superiores nos homens (em 12 dos anos analisados) relativamente às mulheres (2) é nos contratos celebrados por termo indeterminado. Em todas as outras, as medianas das mulheres são significativamente superiores às dos homens, ou seja, no número de efetivos dirigentes e nos que celebraram um CTFP a termo resolutivo.

TESTES DE INDEPENDÊNCIA ENTRE O CARGO E A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO COM O GÉNERO

A literatura acerca da igualdade de género aborda, muitas vezes, as suas dinâmicas com os cargos, nomeadamente, os diametralmente opostos. Ou seja, os de topo e os da base da pirâmide laboral.

Figura 13. Representação gráfica do nº total de trabalhadores mulheres e homens na CMG, por carreira (2009-2022)



Fonte: elaboração própria

Deste modo, prosseguimos com a realização do Teste de Independência Qui-Quadrado (Tabela 4), no qual podemos concluir que, com 5% de significância, o género e carreira não são variáveis independentes ($0,000 < 0,05 \Rightarrow$ Rejeita-se a H_0). Ou seja, ao longo de 14 anos a CMG demonstrou, num panorama geral, perpetuar uma dependência entre o cargo atribuído e o género do trabalhador.

Tabela 4. Teste de Independência Qui-Quadrado entre a Carreira e o Género dos Trabalhadores da CMG (2009-2022)

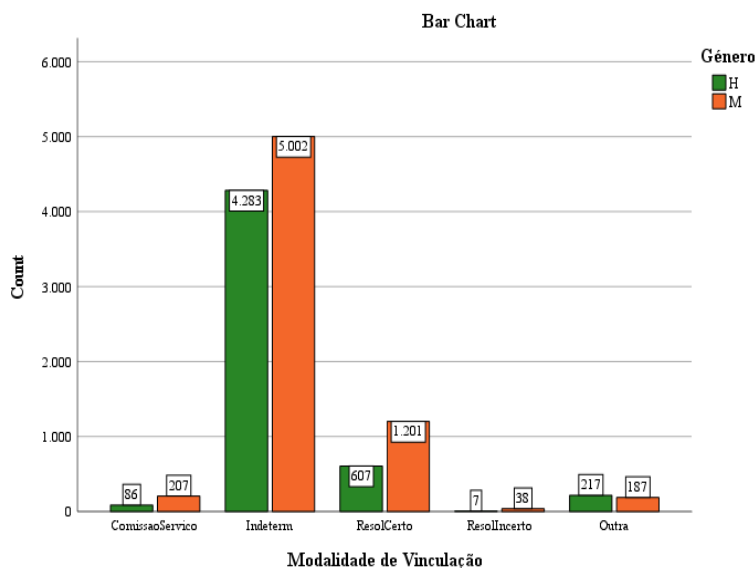
Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3963,645 ^a	8	p<0,001
Likelihood Ratio	4583,631	8	P<0,001
N of Valid Cases	28173		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 44,98.

Fonte: elaboração própria

Nos cargos tipicamente mais altos e/ou associados como remuneratoriamente satisfatórios observa-se um número mais alto de mulheres do que homens e, em carreiras como as de AO, bombeiros, informáticos e polícia municipal a tendência é de a área ser mais dominada por trabalhadores homens (Figura 13). Contudo, a categoria ‘Outros’ explica ainda a tendência que vai de acordo com a literatura - fenómeno de *glass walls*, ou seja, de segregação profissional horizontal (Mastracci e Bowman, 2015; Johnston, 2019) -, no sentido de que as mulheres tendem a dominar a área da educação, na medida em que esta categoria está associada, entre outros, mas principalmente, com a área da educação e sua respetiva descentralização (DL n. º21/2019, de 30 de janeiro). Reforçam-se, assim, as conclusões anteriormente assinaladas.

Figura 14. Representação gráfica do nº de trabalhadores mulheres e homens por modalidade de vinculação na CMG (2018-2022)



Fonte: elaboração própria

Nessa ótica, através de um Teste Qui-Quadrado (Tabela 5) conseguimos, naturalmente, constatar que, ao longo de 5 anos (2018-2022) e com uma significância de 5%, existe uma dependência entre a modalidade de vinculação exercida e o género do trabalhador contratado ($p < 0,001 < 0,05$ Rejeita-se a H_0).

Tabela 5. Teste de Independência Qui-Quadrado entre a Modalidade de Vinculação e o Género dos Trabalhadores da CMG (2018-2022)

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	152,632 ^a	4	$p < 0,001$
Likelihood Ratio	157,343	4	$p < 0,001$
N of Valid Cases	11835		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19,77.

Fonte: elaboração própria

Complementa-se, assim, o argumento apresentado com as carreiras, na dominação das mulheres nos contratos resolutivos que acaba por cair na mesma narrativa de mulheres na educação, mais concretamente, nas AEC's. Positivamente, contudo, a CM pauta-se, na sua maioria, por CTFP a termo indeterminado. Sobressaem neste teste, as mulheres, em contraponto das análises realizadas anteriormente neste campo, na medida em que este destaque decorre, essencialmente, da aproximação destes valores entre géneros desde 2017 e da subida em 2021, mas, principalmente e de sobremaneira, em 2022 (Figura 14).

A única modalidade dominada pelos homens acaba por ser o 'Outra', que é predominada por vínculos não previstos como os de apoio à presidência, aos vereadores, adjuntos e secretários.

CONCLUSÕES

Conclusivamente, demonstrou-se que a sub-representação, reportada na literatura, foi contrariada, em parte, pela constatação do número de

efetivos mulheres na AP em Portugal, entre 2011 e 2022 e pela inflexão numérica em 2017 na CMG. Assim, vilipendiando-se os valores dos municípios nacionais, reforça-se o enunciado na H1.

Destacou-se ainda na CMG as tendências de género nos Corpos, Carreiras Especiais e Outros (H), nas Modalidades de Vinculação como os Resolutivos (M) – suportando a H3 –, assim como a persistência de géneros em algumas áreas laborais, como por exemplo, as mulheres na área da educação e recursos humanos e os homens na informática e nas forças de segurança. Positivamente, vemos na CMG uma inversão das tendências de género reportadas na literatura quanto aos cargos dirigentes, especialmente, quanto à distribuição das atuações nas diversas áreas das Direções Municipais – um homem na Direção Municipal das Políticas Sociais e uma mulher na Direção Municipal das Infraestruturas e Espaços Públicos ou ainda no Urbanismo. Não é inesperado, no entanto, que as Direções Municipais associadas aos corpos e carreiras especiais sejam ainda enquadradas no cenário esperado do campo, ou seja, dominado por homens, assim como, a Direção Municipal da Gestão de Pessoal e Carreiras continue dominado por mulheres, todavia devemos ainda realçar os zero DS homens entre 2015 e 2019 como algo contraproducente. Deste modo vimos os valores desafiarem a nossa H2.

De modo geral, portanto, observaram-se diferenças significativas entre géneros e dependências com os mesmos. Pelo que poderíamos destacar que ainda persiste a impermeabilidade de mudanças de sub-tis idiossincrasias culturais de *gendering* na CMG. Denota-se, portanto, uma evolução positiva, em que o roteiro social está auspiciosamente delineado, contudo, os resquícios de embargos mais enraizados, nomeadamente, nas tendências de género em certas áreas laborais.

O carácter inovador do estudo prende-se com a intenção de analisar a (des)igualdade de género na função pública e desfazer ideias preconcebidas sobre o tema, tendo-se usado como caso de estudo o Município de Vila Nova de Gaia, que se explorou com todo o detalhe entre 2009 e 2022. O trabalho efetuado tem potencial de transferência e aplicabilidade em outros contextos, uma vez que pode servir como termo de comparação com outros municípios portugueses ou internacionais, e

pode ser usado para definir políticas e orçamentos públicos e melhorar as estratégias de gestão de recursos humanos na Administração Pública.

Futuramente, perspectiva-se, quiçá, expandir progressivamente este estudo social, incluindo-se mais variáveis, para níveis mais macro, de forma a criar redes de comparação, na própria ótica da segregação territorial - discrepâncias na representação entre e em certas áreas geográficas (Blessett, *et al.*, 2019) -, que se viria valorizado se complementado com abordagens mais qualitativas, lacuna que se sinaliza como a grande limitação deste estudo, pois só com o relato dos trabalhadores será possível destacar iniquidades enraizadas em serviços, facto este, sublevado pela própria fragilidade das abordagens por paridade numérica perante as nuances, subtilidades, complexidades e a multidisciplinariedade do tema. Contudo, é a partir desta pequena análise que se poderá focalizar nas áreas mais prementes e, consequentemente, nas práticas mais idóneas para colmatar desigualdades, na própria égide da GRH.

REFERÊNCIAS

- AMÂNCIO, Lígia, and SANTOS, Maria Helena – *Gender Equality and Modernity in Portugal. An Analysis on the Obstacles to Gender Equality in Highly Qualified Professions*. Social Sciences 10: 162 (2021). <https://doi.org/10.3390/socsci10050162>
- ARMSTRONG, Michael – *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resources Management: developing effective people skills for better leadership and management*. 4ªed. Londres: Kogan Page, 2016. ISBN 9781789661729.
- BACCHI, Carol – Policies as Gendering Practices: Re-Viewing Categorical Distinctions. *Journal of Women, Politics & Policy* [Em linha]. 38:1 (2016) 20-41. [Consult. 17 out. 2023]. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1080/1554477X.2016.1198207>. ISSN 1554-477X.
- BADALASSI, Giovanna – *Milestones of Gender Equality in History and in Institutions* [PowerPoint slides], 2023.
- BARAK, Mor; LIZANO, Erica; KIM, Ahraemi; DUAN, Lei; RHEE, Min-Kyoung; HSIAO, Hsin-Yi; BRIMHALL, Kimberly. The Promise of Diversity Management for Climate of Inclusion: A State-of-the-Art Review and Meta-Analysis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance* 40:4 (2016) 305-333. <https://doi.org/10.1080/23303131.2016.1138915>
- BLESSET, Brandi [et al.] – Social Equity in Public Administration: A Call to Action. *Perspectives on Public Management and Governance* [Em linha]. 2:2 (2019) 1-17. [Consult. 17 out. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvz016>. ISSN 2398-4929.

BURNIER, DeLysa – Finding A Voice: Gender and Subjectivity in Public Administration Research and Writing. *Administrative Theory & Praxis* [Em linha]. 25:1 (2003) 37-60. [Consult. 17 out. 2023]. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1080/10841806.2003.11029390>. ISSN 1084-1806.

CERQUEIRA, Carla, LAMY, Sónia and LOUREIRO, Diana Choi. – A Fly in the Ointment: The Barriers to Portuguese Female Political Participation. *Social Sciences* 13: 619 (2024). Disponível em <https://doi.org/10.3390/socsci13110619>

COMISSÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO [CIG] – *Igualdade entre Homens e Mulheres – Enquadramento* [Em linha]. Lisboa: CIG, 2021. [Consult. 29 dez. 2023]. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/enquadramento/>.

CURTIS, Ellen F.; DREACHSLIN, Janice L. – Diversity Management Interventions and Organizational Performance: A Synthesis of Current Literature. *Human Resource Development Review* [Em linha]. 7:1 (2008) 107-134. Disponível em <https://doi.org/10.1177/1534484307311700>.

D'AGOSTINO, Maria – Changing the Narrative: The Difference Women Make in Public Administration. *Administration & Society* [Em linha]. 49: 1 (2016) 9-19. [Consult. 17 out. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0095399716641986>. ISSN 1552-3039.

DIREÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO [DGAEP] – *Boletim Estatístico do Emprego Público* [Em linha]. Lisboa: DGAEP, 2023. [Consult. 17 out. 2023]. Disponível em: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=C0F56E62-5381-4271-B010-37ECE5B31017>.

DICKENS, Linda – What HRM means for gender equality. *Human Resource Management Journal* [Em linha]. 8:1 (1998) 23-40. [Consult. 17 out. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.1998.tb00157.x>. ISSN 1748-8583.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY [EIGE] – *Gender Equality Index*. [Consult. 1 abr. 2025]. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/PT>

FLOOD, Michael; PEASE, Bob – Undoing Men's Privilege and Advancing Gender Equality in Public Sector Institutions. *Policy and Society* [Em linha]. 24:4 (2005) 119-138. [Consult. 20 out. 2023]. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S1449-4035\(05\)70123-5](https://doi.org/10.1016/S1449-4035(05)70123-5).

HOLVINO, Evangelina – Intersections: The Simultaneity of Race, Gender and Class in Organization Studies. *Gender, Work and Organization* [Em linha]. 17:3 (2010) 248-277. [Consult. 17 out. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00400.x>. ISSN 1468-0432.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA [INE] – *Bombeiros (Nº) por Localização geográfica (NUTS – 2013), Sexo, Grupo etário e Tipo de vínculo; Anual* [Em linha]. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, 2023. [Consult. 20 dez. 2023]. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCo_d=0007233&xlang=pt-t&contexto=bd&selTab=tab2

INFANTE, Allyana; DARMAWAN, Didit – Gender Equality: Women's Involvement in Human Resource Management Practices. *Journal of Social Science Studies (JOS3)* [Em linha].

2:1 (2022) 27-30. [Consult. 17 de out. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.56348/jos3.v2i1.16>. ISSN 2798-8619.

JOHNSTON, Karen – Women in public policy and public administration?. *Public Money & Management* [Em linha]. 39:3 (2019) 155-165. [Consult. 17 de out. 2023]. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1534421>. ISSN 0954-0962.

KENT STATE UNIVERSITY LIBRARIES – *SPSS Tutorials: Chi-square Test of Independence* [Em linha]. Ohio: Kent State University Libraries, 2023. [Consult. 6 nov. 2023]. Disponível em: <https://libguides.library.kent.edu/SPSS>.

LOMBARDO, Emanuela; MEIER, Petra; VERLOO, Mieke – Policymaking from a Gender+ Equality Perspective. *Journal of Women, Politics & Policy* [Em linha]. 38:1 (2017) 1-19. [Consult. 17 de out. 2023]. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/1554477X.2016.1198206>. ISSN 1554-477X.

MASTRACCI, Sharon; BOWMAN, Lauren – Public Agencies, Gendered Organizations: The future of gender studies in public management. *Public Management Review* [Em linha]. 17:6 (2015) 857-875. [Consult. 17 de out. 2023]. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/14719037.2013.867067>. ISSN 1471-9045.

MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE GAIA – *Relatório De Avaliação PR01* [Em linha]. Vila Nova de Gaia: Município de Vila Nova de Gaia, 2021. Disponível em: <https://www.cm-gaia.pt/pt/informacao/recursos-humanos/>

MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE GAIA – *Relatório De Avaliação PR01 – Gestão de Recursos Humanos* [Em linha]. Vila Nova de Gaia: Município de Vila Nova de Gaia, 2022. Disponível em: <https://www.cm-gaia.pt/pt/informacao/recursos-humanos/>

MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE GAIA – *Relatório de Execução do II Plano para a Igualdade do Município de Vila Nova de Gaia* [Em linha]. Vila Nova de Gaia: Município de Vila Nova de Gaia, 2023. [Consult. 17 de out. 2023]. Disponível em: https://www.cm-gaia.pt/fo-tos/editor2/acao_social/2023/3_relatorioexecucao_pmi.pdf.

PIERSON, Christopher – *States and Citizens*. In *The Modern State*. Londres: Routledge, 1996, pp. 129-155. ISBN 9780415587624.

REGO, Arménio; [et al.] – *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*. 3ª ed. Lisboa: Edições Sílabo, 2015. ISBN 9789726188131.

RICE, Mitchell F. – Organizational Culture, Social Equity, and Diversity: Teaching Public Administration Education in the Postmodern Era. *Journal of Public Affairs Education* [Em linha]. 10:2 (2004) 143-154. [Consult. 20 de out. 2023]. Disponível em <https://doi.org/10.1080/15236803.2004.12001354>. ISSN 1523-6803.

RÁDIO E TELEVISÃO DE PORTUGAL [RTP] – *Primeiras Mulheres nos Bombeiros Profissionais* [Registo Vídeo]. Lisboa: RTP, 1994. [Consult. 20 de dez. 2023]. Disponível em: <https://arquivos.rtp.pt/conteudos/primeiras-mulheres-nos-bombeiros-profissionais/>.

SHEN, Jie [et al.] – Managing diversity through human resource management: an international perspective and conceptual framework. *The International Journal of Human Resource Management* [Em linha]. 20:2 (2009) 235- 251. [Consult. 17 de out. 2023]. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/09585190802670516>. ISSN 0958-5192.

STIVERS, Camilla – Settlement Women and Bureau Men: Constructing a Usable Past for Public Administration. *Public Administration Review* [Em linha]. 55:6 (1995) 522-529. [Consult. 20 de out. 2023]. Disponível em <https://doi.org/10.2307/3110343>. ISSN 0033-3352.

TRIANA, María; GU, Pamela; CHAPA, Olga; RICHARD, Orlando; COLELLA, Adrienne. Sixty years of discrimination and diversity research in human resource management: A review with suggestions for future research directions. *Hum Resour Manage*. 60(2021) 145–204. <https://doi.org/10.1002/hrm.22052>

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME [UNDP] – *Gender Social Norms Index (GSNI) - Breaking Down Gender Biases - Shifting Social Norms Towards Gender Equality* [Em linha]. Nova Iorque: UNDP, 2023. [Consult. 17 de out. 2023]. Disponível em: <https://hdr.undp.org/content/2023-gender-social-norms-index-gsni#/indices/GSNI>.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME [UNDP] – *The Paths to Equal. Twin indices on women's empowerment and gender equality* [Em linha]. Nova Iorque: UNDP, 2023. [Consult. 17 de out. 2023]. Disponível em: <https://www.unwomen.org>.

WILLIAMSON, Sue; COLLEY, Linda; FOLEY, Meraiah - Human resource devolution, decoupling and incoherence: how line managers manage gender equality reforms. *Public Management Review* [Em linha]. 22:10 (2019) 1560-1578. [Consult. 17 de out. 2023]. Disponível em <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1642951>. ISSN 1471-9037.

WILLIAMSON, Sue; [et al.] – *The Role of Middle Managers in Progressing Gender Equity in the Public Sector* [Em linha]. Canberra: Public Service Research Group, UNSW, 2018. [Consult. 17 de out. 2023]. Disponível em: <https://apo.org.au/node/185736>