



CLAD

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

REPÚBLICA PORTUGUESA

Estudio sobre el Empleo Público Civil en la Administración Nacional Centralizada

Proyecto Regional:

Radiografía de la Burocracia Civil de la Administración Pública Centralizada en los Países de Iberoamérica

Publicado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil

Lic. Cristina Cosaka

Mayo de 2026

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



1. Información General

Portugal es un estado unitario, cuya forma de gobierno es una **república semi-presidencialista** o parlamentaria, caracterizada por la coexistencia de un Presidente de la República, un Primer Ministro y una Asamblea legislativa.

El **Jefe de Estado - Presidente-** es elegido por sufragio universal directo. Su mandato dura cinco años. No es una figura ejecutiva, pero reúne poderes políticos: promulga leyes, puede vetarlas o disolver la Asamblea de la República para convocar nuevas elecciones.

El **Jefe de Gobierno – Primer Ministro:** lidera el poder ejecutivo y dirige la política diaria del país. Suele ser el líder del partido que obtiene la mayoría en las elecciones parlamentarias.

Existe además un Poder Legislativo que reside en la Asamblea de la República. Este es un parlamento unicameral compuesto por doscientos treinta (230) diputados. Estos se eligen cada cuatro años también por sufragio universal.

Portugal es un estado unitario que incluye dos regiones autónomas con estatutos político-administrativos especiales: archipiélagos de **Azores y Madeira**.

Portugal tiene una población estimada de **10.395.362 habitantes** en 2026.

El presente estudio se enmarca en el proyecto ***Tendencias del Empleo Público en Iberoamérica***, impulsado por el CLAD con el apoyo del PNUD-Brasil, cuyo objetivo principal es la construcción de un Tablero Regional de Indicadores. Con ese fin, se remitió un cuestionario estructurado a las autoridades del servicio civil de los países participantes. El análisis se focaliza en el Poder Ejecutivo y en la administración pública nacional centralizada.

1.1. Marco institucional del empleo público

En Portugal, la Administración Pública Centralizada corresponde a la Administración Central del Estado, la cual integra la Administración Directa del Estado y la Administración Indirecta del Estado, ambas bajo la dirección política del Gobierno en cuanto órgano superior de la Administración Pública.

La Administración Directa del Estado comprende los órganos, servicios y agentes que integran la propia persona colectiva Estado y que actúan bajo dependencia jerárquica del Gobierno, concentrando la gestión de las políticas públicas nacionales.

En esta categoría se incluyen los órganos superiores de soberanía administrativa, concretamente la Presidencia del Consejo de Ministros, los Ministerios, las Secretarías de Estado y otros servicios centrales y periféricos de la administración gubernamental, como direcciones generales y direcciones regionales.

La Administración Indirecta del Estado está constituida por entidades públicas dotadas de personalidad jurídica propia y de autonomía administrativa y financiera, pero que persiguen fines del Estado y se encuentran sujetas a los poderes de supervisión y tutela del Gobierno. Integran esta administración los institutos públicos (servicios personalizados), los fondos personalizados y las entidades públicas

**CLAD**CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

empresariales, como determinados hospitales públicos, institutos nacionales y otras entidades del sector público institucional y empresarial.

Para mayor información consultar: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=a5de6f93-bfb3-4bfc-87a2-4a7292719839&men=i>¹

https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2021/publicacao_PA_30_mar_2022_Formatada.pdf²

La Dirección General de la Administración y del Empleo Público, Es el organismo de la Administración Pública que tiene como misión apoyar la definición de las políticas para la Administración Pública en los ámbitos de la organización y de la gestión, de los regímenes de empleo y de la gestión de recursos humanos, asegurar la información y dinamización de las medidas adoptadas y contribuir a la evaluación de su ejecución.

1.2. Composición de la administración centralizada

La Administración Pública Centralizada corresponde a la Administración Central del Estado, la cual integra la Administración Directa del Estado y la Administración Indirecta del Estado, ambas bajo la dirección política del Gobierno en cuanto órgano superior de la Administración Pública.

La Administración Directa del Estado comprende los órganos, servicios y agentes que integran la propia persona colectiva Estado y que actúan bajo dependencia jerárquica del Gobierno, concentrando la gestión de las políticas públicas nacionales.

En esta categoría se incluyen los órganos superiores de soberanía administrativa, concretamente la Presidencia del Consejo de Ministros, los Ministerios, las Secretarías de Estado y otros servicios centrales y periféricos de la administración gubernamental, como direcciones generales y direcciones regionales.

La Administración Indirecta del Estado está constituida por entidades públicas dotadas de personalidad jurídica propia y de autonomía administrativa y financiera, pero que persiguen fines del Estado y se encuentran sujetas a los poderes de supervisión y tutela del Gobierno. Integran esta administración los institutos públicos (servicios personalizados), los fondos personalizados y las entidades públicas empresariales, como determinados hospitales públicos, institutos nacionales y otras entidades del sector público institucional y empresarial.

Para mayor información consultar: <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=a5de6f93-bfb3-4bfc-87a2-4a7292719839&men=i>³

https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2021/publicacao_PA_30_mar_2022_Formatada.pdf

1.3 Datos complementarios

Datos de empleo y remuneraciones recogidos a través del Sistema de Información de la Organización del Estado (SIOE) para el sector de las Administraciones Públicas. La Dirección General de la Administración y del Empleo Público (DGAEP) es la entidad gestora y titular del SIOE.

¹ Dirección General de Administración del Empleo Público

² Breve Caracterización de la Administración Pública Central Portuguesa - 2021

³ Ver referencias 1 y 2

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

El Sistema de Información de la Organización del Estado (SIOE) es una herramienta de gestión y planificación orientada a estandarizar, registrar y transparentar la estructura orgánica, los puestos de trabajo y las funciones del sector de las Administraciones Públicas, facilitando el diseño de políticas públicas de empleo y diseño institucional.

La información que consta en el SIOE se encuentra en permanente actualización siendo responsabilidad de las entidades a las que se refiere, sin perjuicio de la responsabilidad de la DGAEP.

Componentes clave del Sistema Estructura Orgánica: Detalla los organigramas, misiones, objetivos, autoridades y normativas legales de cada jurisdicción, ministerio y ente descentralizado. Gestión de Empleo Público: Relevamiento integral de las bases de datos de recursos humanos que componen y prestan servicios en los diferentes organismos.

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org



2. Dotación de Personal Civil de la Administración Central

El cuadro siguiente presenta la distribución del personal civil por jurisdicción ministerial, discriminando la participación femenina total y la composición de las autoridades políticas.

Jurisdicción Ministerial	Persona l Civil Total	%Sobre Dotació n Total	Persona l Civil Mujeres	% sobre el total jurisd.	Autorida des políticas	Autorid ades Política s Mujere s
MAE – Ministerio de Ambiente y Energía	496	1,2%	299	60,3%	3	1
MAI – Ministerio de Administración Interna	562	1,3%	366	65,1%	4	1
MAM – Ministerio de Agricultura y Mar	1.812	4,3%	1.156	63,8%	4	0
MCJD – Ministerio de Cultura, Juventud y Deporte	904	2,1%	642	71,0%	4	2
MDN – Ministerio de Defensa Nacional	683	1,6%	303	44,4%	3	0
MECI – Ministerio de Educación Ciencia e Innovación	1.537	3,6%	1.002	65,2%	5	3
MECT – Ministerio de Economía y Cohesión Territorial	1.466	3,5%	903	61,6%	5	0
MF – Ministerio de Finanzas	10.894	25,8%	6.698	61,5%	5	2
MJ – Ministerio de Justicia	15.065	35,7%	7.895	52,4%	3	2
MNE – Ministerio de Negocios Estratégicos	3.039	7,2%	1.787	58,8%	4	2
MS – Ministerio de Salud	2.014	4,8%	1.042	51,7%	3	2
MTSSS – Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social	1.646	3,9%	1.222	74,2%	4	3
OSI – Órganos de Soberanía y Entidades Independientes	164	0,4%	98	59,8%	0	0
PCM – Presidencia del Consejo de Ministros	1.860	4,4%	1.018	54,7%	14	3
REQ - Regímenes de Recalificación/Valorización Profesional	5	0,0%	4	80,0%	0	0
Total	42.147(*)	100,0%	24.435	58,0%	61	21

* Fuente: DGAEP - SIOE (datos disponibles en 24-04-2026). Datos al 31 de diciembre 2025

2.1. Hallazgos principales

- QUINCE (15) jurisdicciones conforman la administración centralizada de Portugal, en las que se distribuye un total de 42.147 empleados civiles, de los cuales 24.435 son mujeres (58%).
- Las autoridades políticas – SESENTA Y UNO (61) - cuentan con la participación de VEINTIÚN MUJERES (34,4% del total). La Presidencia del Consejo de Ministros reúne la mayor cantidad de autoridades políticas CATORCE (14) mientras que los Ministerios de Economía y Cohesión Territorial, Educación, Ciencia e Innovación y de Finanzas declaran CINCO (5) autoridades políticas



- Dos carteras ministeriales agrupan cerca del 62% del total del personal civil: el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Finanzas (35,7% y 25,8%, respectivamente).
- De las QUINCE jurisdicciones sólo una tiene menos del 50% de su personal femenino: el Ministerio de Defensa Nacional (44%) el resto supera o iguala al promedio total de 58%.
- Órganos de Soberanía y Entidades Independientes y Regímenes de Recalificación / Valorización Profesional son las jurisdicciones con menor personal (164 y 5, respectivamente) en ambos no existe participación femenina.

Existe en Portugal un régimen de Alta Dirección Pública el que está regulado principalmente por la Ley N° 2/2004 (Estatuto del Personal Dirigente). Establece un sistema jerárquico de libre nombramiento en comisión de servicios, pero condicionado por procedimientos de selección basados en el mérito profesional y la gestión independiente.

Los cargos se dividen en dos niveles principales:

Dirección Superior: Incluye a Directores Generales, Secretarios Generales y Subdirectores Generales (o equivalentes en institutos públicos).

Dirección Intermedia: Comprende a Directores de Servicios (1.º grado) y Jefes de División (2.º grado)

Jurisdicción Ministerial	Personal Alta Dirección Pública	Personal Alta Dirección Pública Mujeres	% Mujeres sobre Total
MAE – Ministerio de Ambiente y Energía	5	2	40,0%
MAI – Ministerio de Administración Interna	10	3	30,0%
MAM – Ministerio de Agricultura y Mar	33	13	39,4%
MCJD – Ministerio de Cultura, Juventud y Deporte	21	8	38,1%
MDN – Ministerio de Defensa Nacional	13	2	15,4%
MECI – Ministerio de Educación Ciencia e Innovación	24	14	58,3%
MECT – Ministerio de Economía y Cohesión Territorial	54	38	70,4%
MF – Ministerio de Finanzas	40	20	50,0%
MJ – Ministerio de Justicia	28	13	46,4%
MNE – Ministerio de Negocios Estratégicos	19	11	57,9%
MS – Ministerio de Salud	11	6	54,5%
MTSSS – Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social	23	15	65,2%

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

OSI – Órganos de Soberanía y Entidades Independientes	15	7	46,7%
PCM – Presidencia del Consejo de Ministros	42	16	38,1%
Total	338(*)	168	49,7%

* Fuente: DGAEP - SIOE (datos disponibles en 24-04-2026). Datos al 31 de diciembre 2025

- El Ministerio de Economía y Cohesión Territorial y el Ministerio de Finanzas concentran la mayor cantidad de autoridades de alta dirección pública (54 y 40 respectivamente).
- Las mujeres tienen una participación mayor en el Ministerio de Economía y Cohesión Territorial y en el Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social (70,4% y 65,2%, respectivamente)
- No existe este personal diferenciado en los Regímenes de Recalificación/Valorización Profesional

3. Modalidad de Vinculación Laboral

El cuadro siguiente detalla la distribución del personal civil según su modalidad de contratación.

Modalidad de vinculación	Personal Civil Total	s/Total	Mujeres	Mujeres
Personal de planta permanente (relación de dependencia y estabilidad)	36.911	87,6%	21.516	88,1%
Personal de contratación transitoria (no permanente) en relación de dependencia	5.236	12,4%	2.919	11,9%
Subtotal (No incorpora a la locación de servicios en la distribución de la dotación)	42.147(*)	100,0%	24.435	100,0%
Contrataciones por locación de servicios u otras figuras equivalentes (factura, sin relación de dependencia)	1.578(**)		1.026	65,0%
(*) Datos disponibles al 31 de diciembre 2025				
(**) Datos disponibles al 30 de junio 2025				

3.1. Análisis

Cerca de nueve de cada diez servidores públicos de la administración central se encuentran en **planta permanente** (87,6%), mientras que el 12,4% restante posee algún tipo de contratación transitoria.

Esta distribución no se modifica al analizar exclusivamente el personal femenino: más del 88,1% de las mujeres empleadas son planta permanente, Si consideramos la contratación transitoria 2 de cada 10 son mujeres, mientras que en la locación de servicios las mujeres representan un valor mayor seis de cada diez.

Se debe considerar que el país no incorpora en el total de dotación a la locación de servicios.



3.2. Procesos de ingreso a la carrera administrativa

Los concursos de ingreso a la administración central de Portugal, denominados legalmente como Procedimientos Concurrais Comuns⁴, se gestionan principalmente a través del portal oficial de la Bolsa de Empleo Público (BEP)⁵. Toda oferta estatal se publica allí y en el Diário da República⁶. En la actualidad hay cinco cargos en concurso.

En la Administración Pública portuguesa coexisten carreras de régimen general y carreras de régimen especial, junto con grupos de personal específicos, como los directivos.

Las carreras de régimen general incluyen las carreras de Técnico Superior, Asistente Técnico y Asistente Operativo, cuyo régimen jurídico se encuentra establecido en la Ley General del Trabajo en Funciones Públicas.

Las carreras de régimen especial, como las de médicos, profesores, enfermeros, policías, diplomáticos y militares, entre otras, se rigen por estatutos o diplomas legales propios.

A los titulares de cargos directivos se les aplica el Estatuto del Personal Directivo.

En relación al porcentaje, se aclara que, en el presente, los datos se recopilan de forma agregada por cargo/carrera/grupo, a nivel de la entidad pública. Las carreras de regímenes especiales no se encuentran desagregadas, estando, en algunos casos, integradas de forma indistinta en las restantes categorías, lo que imposibilita el cálculo requerido.

3.3. Clasificación del personal

Los empleados de la administración central de Portugal se clasifican legalmente bajo la Ley General del Trabajo em Funções Públicas (LTFP - Lei n.º 35/2014) en dos grandes pilares: por su categoría profesional y por su tipo de vínculo laboral. Esta normativa unifica gran parte del régimen laboral del sector público, aunque interactúa con el Código de Trabajo general.

Se clasifican en:

Técnicos Superiores:

Requieren titulación universitaria (licenciatura, maestría o doctorado). Desempeñan funciones de estudio, diseño, concepción y aplicación de métodos y procesos de complejidad alta.

Asistentes Técnicos: Requieren como mínimo el nivel de enseñanza secundaria (12.º año o bachillerato). Se encargan de trabajos de naturaleza ejecutiva y apoyo administrativo especializado.

Asistentes Operacionales: No requieren titulación académica superior para el acceso y sus tareas están vinculadas a la ejecución de operaciones manuales o mecánicas, oficios y servicios generales. Existen Carreras Especiales para sectores que exigen formación técnica o exigencias legales muy específicas (ej. inspectores, enfermeros, fuerzas de seguridad, docentes)

⁴ Procedimientos concursales comunes

⁵ <https://www.bep.gov.pt/default.aspx> - Bolsa de Empleo Público

⁶ Diário da República



4. Composición por Género y Edad

Se ha suministrado la información con un rango etario diferente al del cuestionario, razón por la cual no será posible su comparación

La diferencia en el agrupamiento del rango es de 1 (+ -) .

Rango etario -Portugal	Personal Civil Total		Personal Civil Mujeres	
<i>Menos 20 años</i>	2	0,00%	94	0,39%
<i>20 a 24 años</i>	164	0,39%	612	2,54%
<i>25 a 29 años</i>	1.104	2,66%	906	3,76%
<i>30 a 34 años</i>	1.837	4,42%	1.167	4,85%
<i>35 a 39 años</i>	2.410	5,80%	1.659	6,89%
<i>40 a 44 años</i>	3.078	7,41%	3.417	14,19%
<i>45 a 49 años</i>	6.276	15,11%	4.961	20,60%
<i>50 a 54 años</i>	9.111	21,93%	4.438	18,43%
<i>55 a 59 años</i>	7.337	17,66%	5.012	20,81%
<i>60 a 64 años</i>	7.456	17,95%	1.776	7,37%
<i>65 a 69 años</i>	2.683	6,46%	44	0,18%
<i>Más 69 años</i>	88	0,21%	0	0,00%
Total	41.546(*)	100,00%	24.086(*)	100,00%

(*) No coinciden con el total de dotación informado

Los datos obtenidos corresponden al 30 de junio de 2025.

4.1. Análisis

- Para el personal civil total el 72,64% se agrupa en el rango entre los 45 a 60 años y las mujeres el 67,2%
- Mayores de 60 años, 24, 62% de la población civil total, las mujeres en un porcentaje mucho menor (7,56%). Considerando la ley de jubilación portuguesa⁷, cerca de 3 empleados están cerca de su retiro.
- La población joven del total (hasta 34 años) representa un 7,48% mientras que un mayor porcentaje de las mujeres es joven (11,54%)

Gráficamente:

⁷ Los empleados públicos en Portugal se jubilan a la edad ordinaria de **66 años y 9 meses**



CLAD

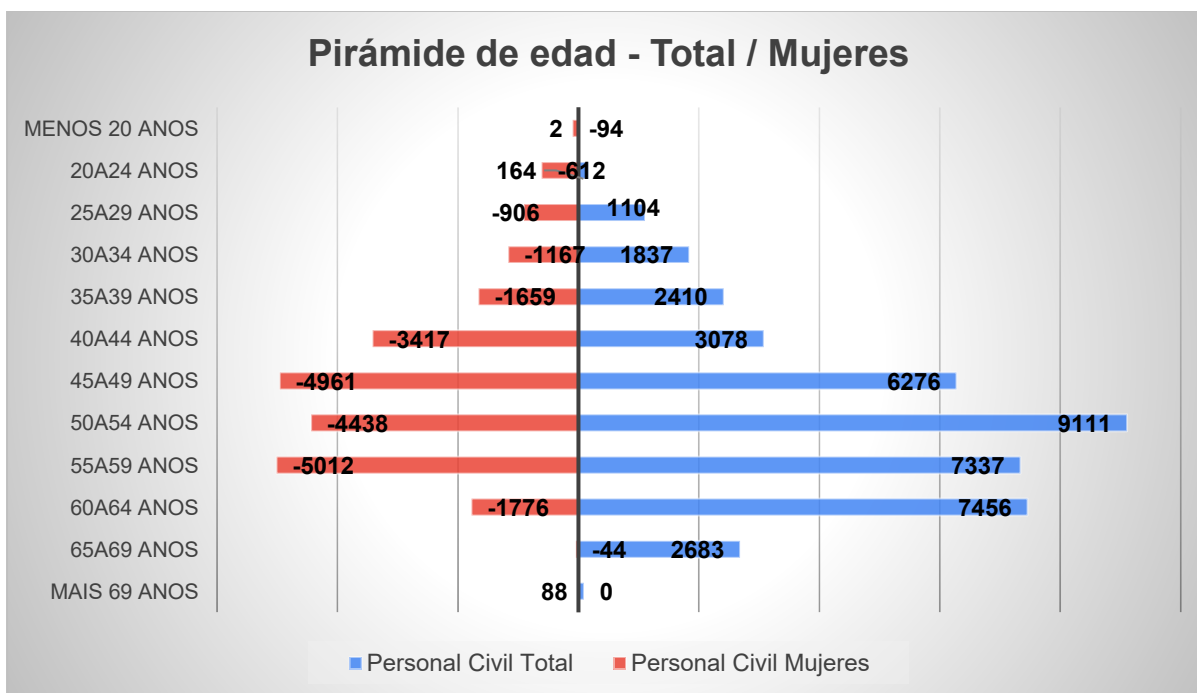
CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA | ARGENTINA | COLOMBIA | ECUADOR | HONDURAS |
GUATEMALA | PANAMÁ | NICARAGUA | COSTA RICA | ESPAÑA |
URUGUAY | BRASIL | CUBA | EL SALVADOR | PARAGUAY |
PORTUGAL | ANDORRA | ANGOLA | GUINEA ECUATORIAL (O) |



Incluyendo a las mujeres:



Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

e-mail: clad@clad.org

www.clad.org



5. Políticas de Género e Inclusión

5.1. Políticas de igualdad de género

En relación a la violencia de género propiamente dicha, sí existen protocolos de prevención.

En Portugal existe un marco formal para la prevención de la violencia de género, aplicable también en el lugar de trabajo, aunque no bajo la forma de un protocolo único y transversal. Ese marco está consagrado en varias estrategias nacionales, tales como la Estrategia Nacional para la Igualdad y la No Discriminación – Portugal + Igual (2018-2030).

En el contexto laboral, incluyendo la Administración Pública, esta prevención se concreta a través de las obligaciones legales de los empleadores, en particular la adopción de códigos de conducta y mecanismos de prevención y lucha contra el acoso y la violencia de género en el trabajo. Para más información ver: <https://www.cig.gov.pt/estrategia-nacional-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao-2018-2030-portugal-igual/>

5.2. Políticas de inclusión de personas con discapacidad

Portugal aplica la Estrategia Nacional para la Inclusión de Personas con Discapacidad (ENIPD). Esta se articula a través del Instituto Nacional para la Rehabilitación (INR), garantizando derechos fundamentales en educación inclusiva (Decreto Ley 54/2018), ayudas económicas de la Seguridad Social y cuotas laborales.

Son claves en la inclusión:

Empleo: El Programa de Apoyo al Empleo y la Cualificación (PEAPCDI) fomenta la integración en el mercado abierto mediante empleo con apoyo y compensaciones a empresas.

Educación: El Decreto Ley n.º 54/2018 prioriza la inclusión en centros ordinarios, disponiendo centros de referencia especializados para alumnos con discapacidad visual o auditiva.

Prestaciones: El sistema de la Seguridad Social de Portugal otorga pensiones de invalidez y complementos por dependencia destinados a sufragar los costes derivados de la discapacidad.

Accesibilidad: Existe un mandato para eliminar barreras arquitectónicas en espacios públicos y edificios; sin embargo, los cascos históricos de ciudades como Lisboa o Oporto presentan limitaciones naturales de accesibilidad.

Vida Independiente: El gobierno promueve el modelo de Asistencia Personal (Modelo de Apoio à Vida Independente - MAVI) para que los usuarios alcancen la autonomía.



6. Salarios, Estructura Remunerativa y Relaciones Laborales

6.1. Marco institucional de la política salarial

La pauta salarial de los empleados de la administración central en Portugal se establece mediante negociación colectiva centralizada entre el Gobierno de Portugal (a través del Ministerio de Finanzas y el Ministerio de Estado y Presidencia) y los sindicatos de trabajadores de la Administración Pública (como FESAP⁸, STE⁹ y Sintap¹⁰).

La política salarial de la administración central portuguesa se rige por el Acuerdo Plurianual de Valorização dos Trabalhadores da Administração Pública 2026–2029¹¹. Este acuerdo estipula una actualización general anual de los salarios y una subida progresiva del salario base mínimo y del subsidio de alimentación para el sector público. Los acuerdos de valorización y pautas salariales para la Administración Pública Nacional se negocian de forma periódica. El Acuerdo Plurianual de Valorización de los Trabajadores de la Administración Pública (2026–2029), firmado el 21 de enero de 2026, garantiza un aumento mínimo acumulado de 238,14 € a todos los funcionarios públicos hasta 2029¹².

La política salarial para la Administración Pública es definida por el Gobierno, en cuanto órgano máximo de la Administración Pública

6.2. Salarios promedio por jurisdicción

- Promedio de percepción mensual bruta reportada por cada institución.

Ministerio/Jurisdicción	Salario promedio (en moneda nacional)
Ministerio de Negocios Estratégicos	2.688,82 €
Ministerio de Educación, Ciencia e Innovación	2.506,12 €
Presidencia del Consejo de Ministros	2.345,48 €
Ministerio de Finanzas	2.318,06 €
Órganos de Soberanía y Entidades Independientes	2.227,62 €

⁸ Es una de las mayores federaciones sindicales de trabajadores de la administración pública en Portugal, afiliada a la UGT. La organización representa y negocia mejoras salariales, derechos laborales y condiciones de trabajo para los empleados del sector público del país.

⁹ Sindicato de Cuadros Técnicos del Estado, fundado en 1977. Agrupa y defiende los derechos e intereses de los trabajadores, directivos y técnicos de la Administración Pública

¹⁰ Sindicato de los Trabajadores de la Administración Pública

¹¹ Acuerdo Plurianual de Valorización de los Trabajadores de la Administración Pública 2026–2029

¹² Este compromiso fue formalizado en el Diario de la República y consolidado mediante el Decreto-Ley n.º 29-A/2026.

**Países Miembros:**| MÉXICO | PERÚ | VENEZUELA | REPÚBLICA DOMINICANA | CHILE |
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

Ministerio de Economía y Cohesión Territorial	2.225,95 €
Ministerio de Defensa Nacional	2.143,58 €
Ministerio de Ambiente y Energía	2.081,36 €
Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social	2.047,07 €
Ministerio de Agricultura y Mar	2.017,17 €
Ministerio de Justicia	1.952,18 €
Ministerio de Administración Interna	1.939,14 €
Ministerio de Cultura, Juventud y Deporte	1.850,38 €
Ministerio de Salud	1.649,46 €
<i>Promedio sobre total</i>	2.142,19 €

(*) Datos al 31 de diciembre 2025

Nota: Los datos actualmente recopilados sobre remuneraciones no incluyen el desglose por sexo, lo que imposibilita la disponibilidad de información relativa al salario promedio de las mujeres (en moneda nacional)

6.2.1. Hallazgos principales

- El Ministerio de Negocios Estratégicos es la jurisdicción con mayor salario promedio, mientras que el Ministerio de Salud tiene el menor salario promedio

6.3. Indicadores estadísticos salariales

El cuadro siguiente resume los principales indicadores de la estructura salarial del personal civil, sin efectuarse la discriminación por sexo.

Indicador	Personal Civil Total
Dotación	42.147
Salario promedio	2.142,19 €
Mediana salarial	2.112,47 €
Moda salarial	No existe valor modal

Se efectúa la conversión al dólar estadounidense tomando como base el tipo de cambio al mes de diciembre 2025.

Durante ese mes fue de 1,1719 € promedio por UN dólar estadounidense.



	Total Civil	Conversión a Dólar Estadounidense
Promedio	2.142,19 €	USD 2.510,43
Mediana	2.112,47 €	USD 2.475,60
Moda	No existe valor modal	

6.4. Salario promedio por modalidad de vinculación

No existe información para responder a este cuadro.

6.5. Composición salarial

Los principales suplementos remunerativos previstos y practicados en la Administración Pública incluyen

- el suplemento por trabajo extraordinario,
- el suplemento por trabajo nocturno,
- el suplemento por trabajo prestado en días de descanso semanal,
- descanso complementario y festivos, el abono por fallos, el subsidio de transporte y
- el suplemento por trabajo fuera del lugar habitual, aplicables cuando las exigencias sean de naturaleza anormal y transitoria.

En situaciones de exigencia permanente, se contemplan el suplemento por trabajo peligroso, penoso o insalubre, el suplemento por trabajo por turnos, el suplemento por exención de horario de trabajo, el suplemento por trabajo en zonas periféricas y el suplemento de secretariado de dirección.

6.6. Relaciones laborales

En Portugal existen marcos legales que permiten la negociación y el establecimiento de convenciones colectivas en la Administración Pública, conocidos como **"Acordos Coletivos de Trabalho" (ACT)**. Sin embargo, existen restricciones estructurales importantes respecto a la negociación salarial directa, siendo el marco legal principal que las mismas están reguladas por la Ley General del Trabajo en Funciones Públicas (LTFP), donde se establecen las bases para los acuerdos colectivos.

Sí se pueden negociar condiciones de trabajo, horarios, vacaciones, evaluación del desempeño y reestructuración de carreras profesionales pero los salarios de los funcionarios públicos de carrera no se negocian caso a caso ni por entidad empleadora en los convenios colectivos.

El valor base de la remuneración y sus actualizaciones anuales son definidos de forma centralizada por el Gobierno portugués a través de decretos-leyes.



Aunque los sindicatos participan en mesas de diálogo y concertación social, el resultado suele materializarse en Acuerdos Plurianuales a nivel nacional con el Gobierno (como el Acuerdo Plurianual de Valorización de Trabajadores) y no en convenios salariales convencionales

7. Organización del Trabajo y Bienestar Laboral

7.1. Jornada laboral

El horario de trabajo para la AP portuguesa es de 7 horas diarias y 35 horas semanales¹³.

Distribución: El horario diario estándar es de 7 horas, usualmente comprendido entre las 09:00 y las 17:30.

Descanso obligatorio: Se debe incluir una pausa para el almuerzo de mínimo 1 hora y máximo 2 horas, de modo que el empleado no trabaje más de 5 horas de forma consecutiva.

Excepciones: Las jornadas pueden variar por necesidades del servicio o para trabajadores con discapacidad, pero en ningún caso superan los límites legales generales.

Existen las horas extras compensándose las primeras 100 hs

En un día laborable normal:

Primera hora o fracción: 25% de recargo sobre la hora ordinaria.

Horas adicionales (después de la primera): 37,5% de recargo.

En día de descanso semanal (obligatorio o complementario) o festivo: 50% de recargo por cada hora o fracción trabajada

7.2. Modalidades flexibles de trabajo

Existen modalidades flexibles de trabajo, pero no se proporcionaron datos para ampliar la información

8. Prevención y Salud Laboral

8.1. Prevención de riesgos psicosociales y violencia laboral

En la Administración pública portuguesa no existe un protocolo único, uniforme y obligatorio, de ámbito nacional, específicamente denominado «protocolo de prevención de riesgos psicosociales» para toda la Administración Central.

Sin embargo, existen instrumentos normativos y estratégicos que enmarcan esta prevención, a saber:

- La Ley n.º 102/2009 (régimen jurídico de seguridad y salud en el trabajo), aplicable también al sector público, y que impone la prevención de todos los riesgos profesionales, incluyendo los psicosociales

¹³ Reducción de las 40 hs habituales, efectuada durante el año 2016



- La Ley n.º 79/2019, que adapta el régimen de seguridad y salud en el trabajo a la Administración Pública;
- La Resolución del Consejo de Ministros n.º 28/2019, que aprueba el Plan de Acción para la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Administración Pública, reconociendo explícitamente la importancia de los componentes psicosociales;
- Estudios y orientaciones técnicas, como el Estudio de Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Administración Pública (DGAEP, 2021)¹⁴.

Así, la prevención de los riesgos psicosociales existe de forma dispersa e integrada en el sistema general de SST, dependiendo luego su concreción práctica de cada organismo (planes internos, códigos de conducta, instrumentos de evaluación, etc.).

La base legal estructurada para la prevención (incluyendo riesgos psicosociales) existe desde 2009 (Ley n.º 102/2009); su extensión explícita a la Administración Pública ocurre con la Ley n.º 79/2019.

8.2. Servicios de salud laboral

Los trabajadores de la Administración Central tienen derecho a Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), organizados de forma:

- Servicios internos (en el propio organismo)
- Servicios externos (prestadores autorizados)
- Servicios comunes (compartidos entre entidades).

Estos servicios incluyen:

1. Medicina del trabajo (exámenes de admisión, periódicos y ocasionales; vigilancia de la salud y evaluación de aptitud)
2. Seguridad en el trabajo (Identificación y evaluación de riesgos laborales, implementación de medidas preventivas)
3. Ergonomía y organización del trabajo (Adaptación de puestos de trabajo; prevención de lesiones y fatiga)
4. Salud ocupacional y prevención psicosocial (Evaluación de factores de estrés, acoso, burnout; en algunos organismos: apoyo psicológico o programas de bienestar)

Estos servicios son obligatorios para todas las entidades empleadoras públicas, correspondiendo al empleador público asegurar su existencia y funcionamiento.

La evaluación de riesgos profesionales es una obligación legal en Portugal, incluida en la Administración Pública. El empleador debe identificar, evaluar y controlar los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Esta obligación abarca riesgos físicos, químicos, ergonómicos y psicosociales.

¹⁴ El Estudio de Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Administración Pública (DGAEP, 2021) es una investigación impulsada por la Dirección-Geral da Administração e do Emprego Público de Portugal, en colaboración con la Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). Muestra 23.500 trabajadores de 77 entidades del estado.

**CLAD**

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

Países Miembros:

MÉXICO	PERÚ	VENEZUELA	REPÚBLICA DOMINICANA	CHILE
BOLIVIA	ARGENTINA	COLOMBIA	ECUADOR	HONDURAS
GUATEMALA	PANAMÁ	NICARAGUA	COSTA RICA	ESPAÑA
URUGUAY	BRASIL	CUBA	EL SALVADOR	PARAGUAY
PORTUGAL	ANDORRA	ANGOLA	GUINEA ECUATORIAL (O)	

No se dispone de datos que nos permitan responder acerca de la regularidad de estas evaluaciones en la Administración Central, aunque existen datos sectoriales.

La evaluación es obligatoria desde la entrada en vigor de la Ley n.º 102/2009, posteriormente reforzada para el sector público con la Ley n.º 79/2019.

No existe una periodicidad única fijada por ley. La evaluación debe ser:

- Continua y dinámica
- Actualizada siempre que se produzcan cambios relevantes (procesos, equipos, organización del trabajo, accidentes, etc.)
- Integrada en ciclos regulares de gestión de la SST

No existe una obligación legal general que imponga la realización regular de encuestas de clima organizacional en la Administración Central.

9. Fuentes de Información

No se agrega información en este apartado del cuestionario.

Av. Ppal. de Los Chorros, cruce con Av. 6. Casa CLAD, Urb. Los Chorros, Caracas 1071, Venezuela.
Apartado Postal 4181. Caracas 1010-A, Venezuela | Teléfono máster: (58-212) 2709211 | Fax (58-212) 2709214

✉ e-mail: clad@clad.org

🌐 www.clad.org