

AS AUTARQUIAS LOCAIS DA REGIÃO DE LISBOA E VALE DO TEJO

---

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DE LISBOA E VALE DO TEJO  
MINISTÉRIO DO AMBIENTE, ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL

**AS AUTARQUIAS LOCAIS  
DA REGIÃO DE LISBOA E VALE DO TEJO  
Recursos Humanos  
1999/2004**

---

## AS AUTARQUIAS LOCAIS DA REGIÃO DE LISBOA E VALE DO TEJO

---

<b>Título</b>	As Autarquias Locais da Região de Lisboa e Vale do Tejo - Recursos Humanos 1999 / 2004
<b>Edição</b>	Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo
<b>Responsabilidade técnica</b>	Direcção de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local; Divisão para a Administração Local
<b>Coordenação</b>	Carla Gonçalves
<b>Elaboração</b>	Fernanda Ilharco
<b>Colaboração</b>	Maria João Cavilhas; Natália Botelho da Costa; Joaquim Coelho

### Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo

<b>Morada</b>	Rua Artilharia Um, nº33 . 1269-145 Lisboa
<b>Telefone</b>	21 383 71 00; 21 01 01 300
<b>Fax</b>	21 383 12 92; 21 01 01 302
<b>Endereço electrónico</b>	geral@ccdr-lvt.pt
<b>Endereço Internet</b>	www.ccdr-lvt.pt

<b>Impressão</b>	Reprografia da CCDR-LVT
<b>Data de Edição</b>	Julho de 2009

---

## Índice

	Página
<b>Nota de Abertura</b>	
<b>Parte I. Apresentação do Estudo</b>	
A. Introdução	1
B. Objectivos e Metodologia do Estudo	2
<b>Parte II. Caracterização dos Recursos Humanos da Região de Lisboa e Vale do Tejo</b>	
A. Indicadores regionais	7
B. Diagnóstico dos recursos humanos	11

---

### **Nota de Abertura**

O estudo “As Autarquias Locais da Região de Lisboa e Vale do Tejo – Recursos Humanos 1999 / 2004” é um importante contributo desta CCDR para o melhor conhecimento da administração local e a melhoria dos serviços de proximidade prestados ao cidadão, ao estabelecer um retrato sobre o seu elemento mais precioso, os recursos humanos.

O período a que se refere o estudo permite verificar alguns dos impactos produzidos pela implementação do programa FORAL para a formação autárquica. Aumentaram nos cinco anos analisados não só os quadros técnicos superiores e pessoal dirigente, de forma expressiva, como os níveis de habilitação dos colaboradores da Administração, de forma exponencial, nos municípios, mas ainda mais nas freguesias.

Apesar de se manter baixa a percentagem de recursos humanos com habilitação superior, é com muito agrado que registamos fortes tendências positivas, acompanhadas pelo aumento generalizado da participação em acções de formação.

A par da simplificação e aumento da eficácia dos serviços, a CCDR-LVT tem vindo a apoiar a modernização da gestão a todos os níveis, da administração central às freguesias. Desígnio para o qual é fundamental apostar no papel basilar da formação e dar continuidade a programas que revelaram ter um impacto muito positivo, como é o caso do FORAL.

Este esforço é essencial para dotar as autarquias dos meios necessários às crescentes responsabilidades e desafios, transversais à vida social, do ambiente à educação, do ordenamento do território à inovação. A CCDR-LVT continuará a apoiar as iniciativas que vão nesse sentido.

António Fonseca Ferreira  
Presidente da CCDR-LVT

---

# Parte I. Apresentação do Estudo

## A. INTRODUÇÃO

*A descentralização administrativa, numa óptica de racionalidade e eficácia dos serviços públicos, legítima, pelo seu nível de administração mais próximo, a prossecução dos interesses das populações locais. Os municípios são os promotores do desenvolvimento regional e local e da gestão dos recursos disponíveis, exercendo competências em domínios essenciais para o desenvolvimento económico e o bem-estar das populações (...).<sup>1</sup>*

Para além dos recursos financeiros, alvo de análise em estudos publicados pela então Comissão de Coordenação da Região de Lisboa e Vale do Tejo, os municípios munem-se de recursos humanos para o desenvolvimento dos seus objectivos de serviço público. As despesas com pessoal representam cerca de um terço das despesas correntes realizadas pelos municípios da Região de Lisboa e Vale do Tejo, o que valida a oportunidade e interesse do conhecimento desses recursos das respectivas autarquias locais, nas suas vertentes profissional, de relação jurídica de emprego, habilitacional, etária, antiguidade, absentismo e formação profissional.

Importa destacar o reconhecido no preâmbulo do Decreto-Lei n.º190/96, de 9 de Outubro, diploma que cria a obrigatoriedade de elaboração do balanço social na Administração Pública: “O balanço é, nas empresas privadas, simultaneamente um meio de informação, um utensílio de negociação ou de concertação e um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos. (...) Foi possível observar, com o decurso dos anos, que o balanço social tem fornecido um conjunto de informações essenciais sobre a situação social da empresa, pondo em evidência pontos fortes e pontos fracos da gestão social dos recursos humanos, o grau de eficiência dos investimentos sociais e os programas de acção que visem a realização pessoal dos trabalhadores, a sua identificação com a empresa e a melhoria da sua própria vida.”

Conforme o disposto no diploma enquadrador acima referido, os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, com um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respectiva relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu balanço social com referência a 31 de Dezembro do ano anterior e remetê-lo ao ora Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e do Desenvolvimento Regional, até 31 de Março de cada ano. Quanto às autarquias locais e no cumprimento do Despacho n.º14-I/97, de 30 de Abril, do então Secretário de Estado da Administração Local e Ordenamento do Território, cabe às Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional (CCDR) o seu tratamento estatístico e respectivo envio à Direcção Geral das Autarquias Locais (DGAL).

Em 20/03/2006, foi esta CCDR informada pela DGAL (ofício n.º EPRI/13/2006, de 15/03) que os municípios, a partir da informação prestada do ano de 2005, passariam a informar dos seus dados através da alimentação de base de dados específica para o efeito (SialNet) disponibilizada pela DGAL no seu sítio ([www.dgaa.pt](http://www.dgaa.pt)) à qual as CCDR acedem *on-line*. Em 02/04/2009, a DGAL informou esta CCDR que o mesmo procedimento já se encontrava também disponível para os serviços municipalizados quanto ao ano de 2008. O envio dos dados do balanço social pelas freguesias às CCDR mantém-se em vigor. A CCDR-LVT posiciona-se, assim, como um interlocutor privilegiado para o tratamento dos dados dos recursos humanos das autarquias locais da sua área de actuação, propondo-se produzir um instrumento estatístico de apoio à decisão, não obstante as dificuldades inerentes ao levantamento da respectiva informação nos seis anos em apreço (de 1999 a 2004).

---

<sup>1</sup> Os Municípios na Região de Lisboa e Vale do Tejo - Diagnóstico Financeiro 1986/1999.

Com a publicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que estabelece os Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remuneração dos trabalhadores que exercem funções públicas, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, surge uma oportunidade para o reposicionamento deste processo numa óptica de apoio ao planeamento e gestão dos recursos humanos autárquicos.

### **B. OBJECTIVOS E METODOLOGIA DO ESTUDO**

Ao dispor do poder decisório na definição das políticas públicas de âmbito local e regional, o presente estudo visa ser mais um instrumento de trabalho para análise da evolução dos recursos humanos nos últimos seis anos cuja recolha dos Balanços Sociais da totalidade do universo autárquico (municípios e respectivos serviços municipalizados e freguesias) estava a cargo desta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional.

Efectivamente, através da sistematização da informação dos Balanços Sociais disponibilizada pelos municípios, serviços municipalizados e freguesias da Região de Lisboa e Vale do Tejo, com um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, pretendeu-se, não obstante as limitações existentes quanto à informação prestada, retratar os recursos humanos existentes nessas entidades autárquicas e criar indicadores ilustrativos da situação e evolução desses recursos. A informação foi sistematizada através dos temas: 1. Grupos profissionais, 2. Relação jurídica de emprego, 3. Estrutura etária, 4. Antiguidade na função pública, 5. Estrutura habilitacional, 6. Absentismo, 7. Formação profissional, 8. Participação em acções de formação profissional por grupos profissionais e 9. Despesas com pessoal.

No âmbito da informação disponibilizada<sup>2</sup>, convém referir que:

- Não obstante o Decreto-Lei n.º 244/2002, de 5 de Novembro, ter conferido alterações à constituição das NUTS II, criadas pelo Decreto-Lei n.º 46/1989, de 15 de Fevereiro, o presente estudo agrega no seu universo de análise a área de actuação da CCDR-LVT: as NUTS III Grande Lisboa e Península de Setúbal (integradas na NUTS II – Lisboa), as NUTS III Oeste e Médio Tejo (integradas na NUTS II – Centro) e a NUTS III Lezíria do Tejo (integrada na NUTS II – Alentejo);
- Apenas são compatibilizados os dados dos municípios, serviços municipalizados e freguesias, com um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço e que foram disponibilizados a esta CCDR em tempo oportuno;
- Não foi possível, por vezes, a discriminação de algumas variáveis, como o género, pois a informação disponibilizada pelas entidades não permitia essa análise;
- A amostra, apesar de incompleta face ao universo da RLVT, considera-se como representativa do universo em estudo;
- Constatam-se algumas incongruências que decorrem da consolidação dos dados fornecidos pelas entidades autárquicas;
- Por último, refira-se que seria desejável que, a curto prazo, os procedimentos de recolha de informação ao nível do sistema de informação para os municípios e serviços municipalizados (SialNet) fossem alargados também às freguesias da RLVT; a esse nível, a validação dos conteúdos dos dados fornecidos nos balanços sociais merecem um maior controlo técnico e informático (por exemplo, no caso do SialNet poderiam ser criadas validações informáticas que detectassem irregularidades previsíveis como a variação do número de efectivos em alguns quadros).

Por último, a necessidade de adequar os conteúdos dos Balanços Sociais às alterações resultantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, poderá ser vista como uma oportunidade para a promoção da reengenharia deste processo.

---

<sup>2</sup> Vide Anexo 2.

## Parte II . Caracterização dos Recursos Humanos da Região de Lisboa e Vale do Tejo

### A. INDICADORES REGIONAIS

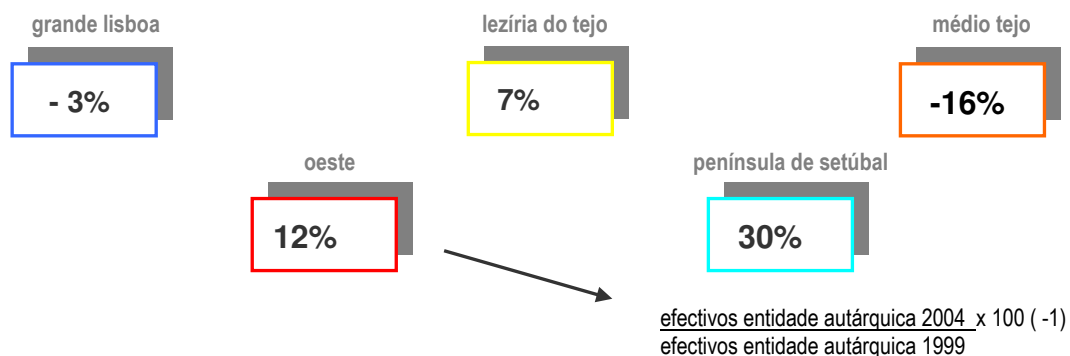
Tendo como base a generalidade dos dados tratados nas suas diversas vertentes e anos, procurou-se realçar alguns indicadores que, de uma forma fotográfica, caracterizam os recursos humanos autárquicos da Região de Lisboa e Vale do Tejo e que, previamente, se resumem quantitativamente:

Nº de trabalhadores * por NUTS III	2004		2003		2002		2001		2000		1999	
	N.º	peso na RLVT / na NUTS III	N.º	peso na RLVT / na NUTS III	N.º	peso na RLVT / na NUTS III	N.º	peso na RLVT / na NUTS III	N.º	peso na RLVT / na NUTS III	N.º	peso na RLVT / na NUTS III
<b>Grande Lisboa</b>	<b>22.657</b>	<b>53%</b>	<b>22.071</b>	<b>53%</b>	<b>22.973</b>	<b>54%</b>	<b>23.774</b>	<b>55%</b>	<b>24.389</b>	<b>60%</b>	<b>23.321</b>	<b>57%</b>
municípios	20.762	92%	19.307	87%	20.011	87%	20.756	87%	20.101	82%	20.222	87%
serviços municipalizados	1.318	6%	2.346	11%	2.323	10%	2.402	10%	3.866	16%	2.771	12%
freguesias	577	3%	418	2%	639	3%	616	3%	422	2%	328	1%
<b>Lezíria do Tejo</b>	<b>3.546</b>	<b>8%</b>	<b>3.288</b>	<b>8%</b>	<b>3.454</b>	<b>8%</b>	<b>3.219</b>	<b>7%</b>	<b>3.107</b>	<b>8%</b>	<b>3.327</b>	<b>8%</b>
municípios	3.396	96%	3.132	95%	3.297	95%	3.053	95%	2.931	94%	3.150	95%
serviços municipalizados	150	4%	156	5%	157	5%	166	5%	176	6%	177	5%
freguesias	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Médio Tejo</b>	<b>2.061</b>	<b>5%</b>	<b>2.233</b>	<b>5%</b>	<b>2.716</b>	<b>6%</b>	<b>2.521</b>	<b>6%</b>	<b>2.009</b>	<b>5%</b>	<b>2.460</b>	<b>6%</b>
municípios	1.894	92%	1.729	77%	2.554	94%	2.354	93%	1.845	92%	2.303	94%
serviços municipalizados	167	8%	504	23%	162	6%	167	7%	164	8%	157	6%
freguesias	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Oeste</b>	<b>4.230</b>	<b>10%</b>	<b>4.216</b>	<b>10%</b>	<b>3.611</b>	<b>9%</b>	<b>3.786</b>	<b>9%</b>	<b>3.567</b>	<b>9%</b>	<b>3.781</b>	<b>9%</b>
municípios	4.050	96%	3.830	91%	3.225	89%	3.298	87%	3.162	89%	3.387	90%
serviços municipalizados	180	4%	386	9%	386	11%	488	13%	405	11%	394	10%
freguesias	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Península de Setúbal</b>	<b>10.206</b>	<b>24%</b>	<b>9.987</b>	<b>24%</b>	<b>9.727</b>	<b>23%</b>	<b>10.018</b>	<b>23%</b>	<b>7.255</b>	<b>18%</b>	<b>7.868</b>	<b>19%</b>
municípios	9.333	91%	9.228	92%	9.078	93%	9.119	91%	6.373	88%	7.492	95%
serviços municipalizados	873	9%	759	8%	649	7%	899	9%	882	12%	376	5%
freguesias	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total RLVT</b>	<b>42.700</b>	<b>100%</b>	<b>41.795</b>	<b>100%</b>	<b>42.481</b>	<b>100%</b>	<b>43.318</b>	<b>100%</b>	<b>40.327</b>	<b>100%</b>	<b>40.757</b>	<b>100%</b>
municípios	39.435	92%	37.226	89%	38.165	90%	38.580	89%	34.412	85%	36.554	90%
serviços municipalizados	2.688	6%	4.151	10%	3.677	9%	4.122	10%	5.493	14%	3.875	10%
freguesias	577	1%	418	1%	639	2%	616	1%	422	1%	328	1%
<b>Média do género RLVT</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>

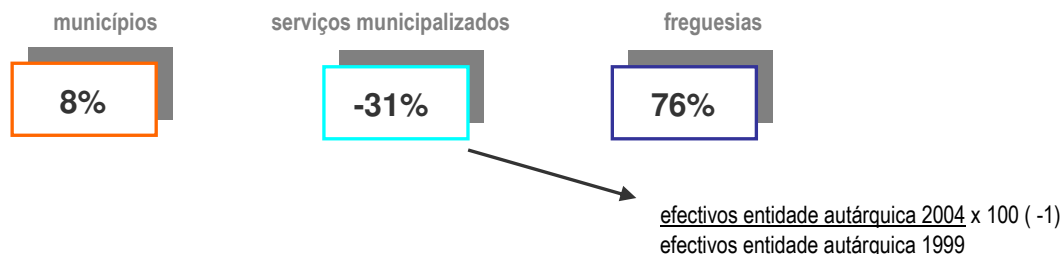
\* Dados dos quadros 1. Grupos profissionais

De forma a retratar os recursos humanos nas autarquias locais da Região de Lisboa e Vale do Tejo, seleccionaram-se 34 indicadores que caracterizam a situação:

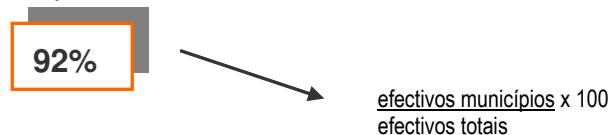
### 1. NUTS III – crescimento dos recursos humanos (comparação entre 2004 e 1999)



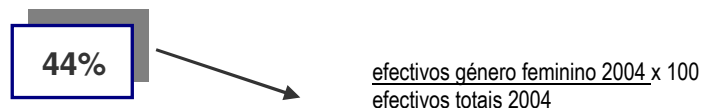
### 2. Entidades autárquicas na RLVT – crescimento dos recursos humanos (comparação entre 2004 e 1999)



### 3. Municípios na RLVT (2004)



### 4. Recursos humanos – taxa de feminização (2004)





**5. Recursos humanos – crescimento do género feminino (comparação entre 2004 e 1999)**

23%

$\frac{\text{efectivos género feminino 2004}}{\text{efectivos género feminino 1999}} \times 100 (-1)$

**6. Recursos humanos – crescimento do género masculino (comparação entre 2004 e 1999)**

- 6%

$\frac{\text{efectivos género masculino 2004}}{\text{efectivos género masculino 1999}} \times 100 (-1)$

**7. Grupos profissionais – índice de enquadramento (em 2004)**

2%

$\frac{\text{dirigentes 2004}}{\text{efectivos totais 2004}} \times 100$

**8. Grupos profissionais – índice de tecnicidade, em sentido restrito (em 2004)**

15%

$\frac{\text{técnicos superiores, técnicos 2004}}{\text{efectivos totais 2004}} \times 100$

**9. Grupos profissionais – índice de tecnicidade, em sentido lato (em 2004)**

27%

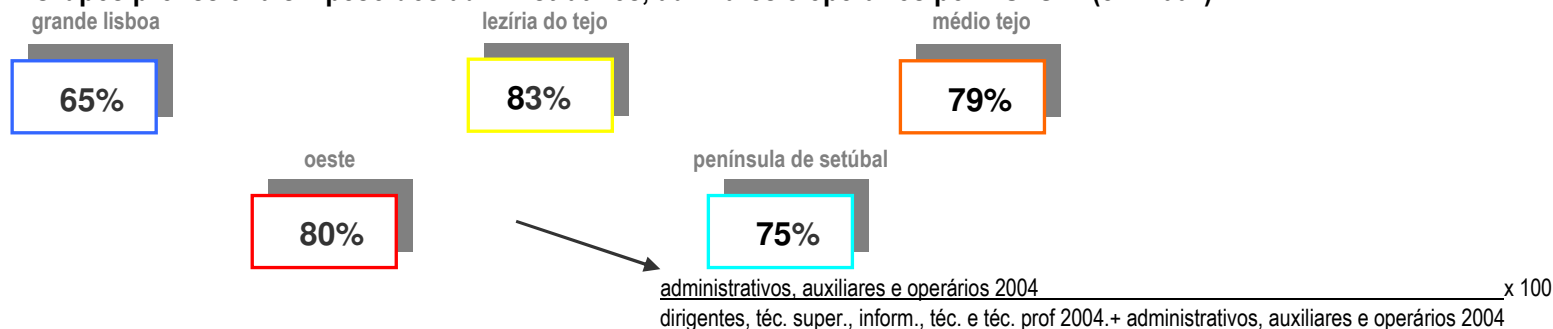
$\frac{\text{dirigentes, téc. super., inform., téc. e téc. prof 2004}}{\text{efectivos totais 2004}} \times 100$

**10. Grupos profissionais – taxa de feminização dirigente (em 2004)**

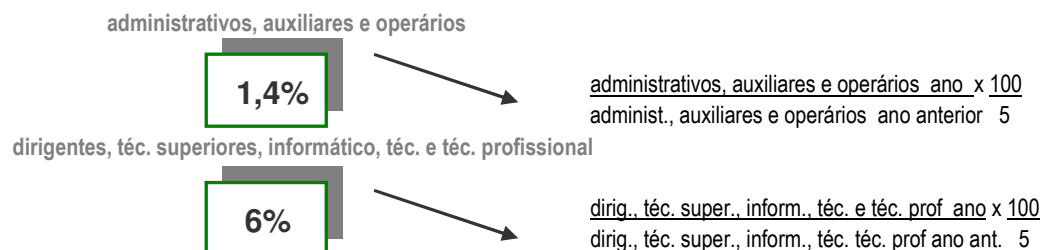
49%

$\frac{\text{dirigentes do género feminino 2004}}{\text{dirigentes totais 2004}} \times 100$

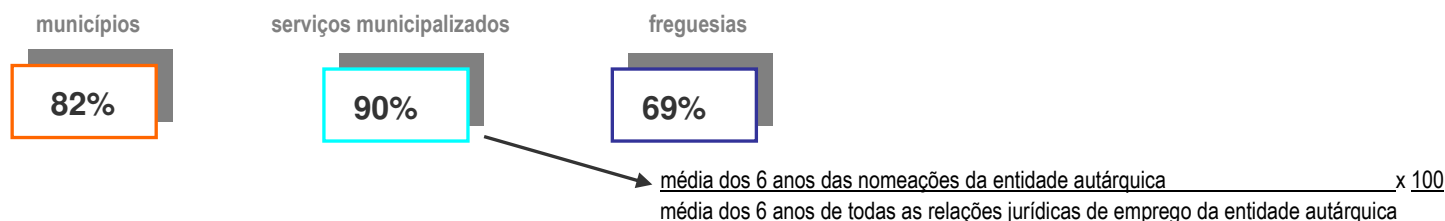
**11. Grupos profissionais – peso dos administrativos, auxiliares e operários por NUTS III (em 2004)**



**12. Grupos profissionais – crescimento médio dos grupos profissionais (comparação entre 2004 e 1999)**



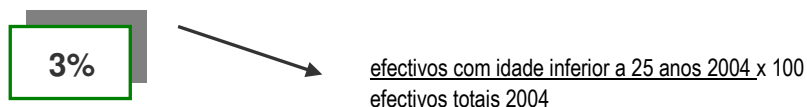
**13. Relação jurídica de emprego – taxa de nomeação: média dos 6 anos**



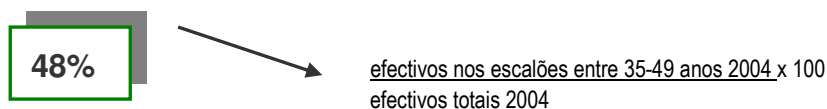
**14. Relação jurídica de emprego – taxa de contratação a termo (em 2004)**



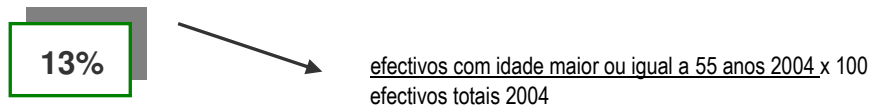
**15. Estrutura etária – taxa de emprego jovem (em 2004)**



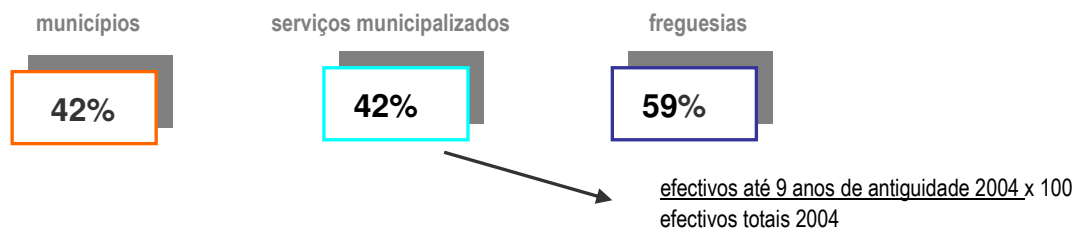
**16. Estrutura etária – peso dos recursos humanos dos 35 aos 49 anos (em 2004)**



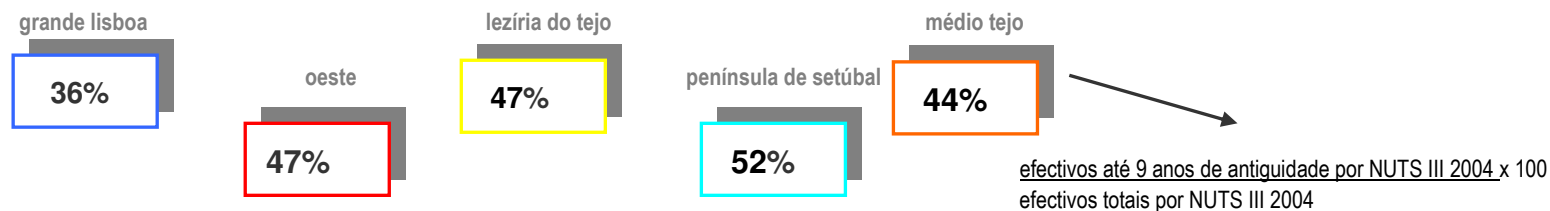
**17. Estrutura etária – índice de envelhecimento (em 2004)**



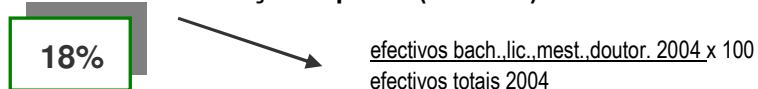
**18. Antiguidade na função pública – peso dos recursos humanos até 9 anos de antiguidade por entidade autárquica (em 2004)**



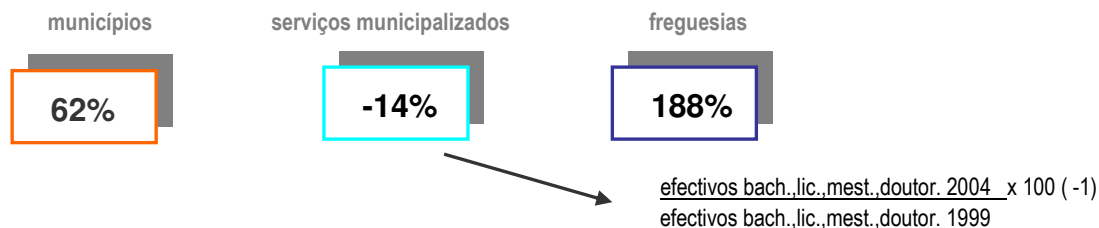
**19. Antiguidade na função pública – peso dos recursos humanos até 9 anos de antiguidade por NUTS III (em 2004)**



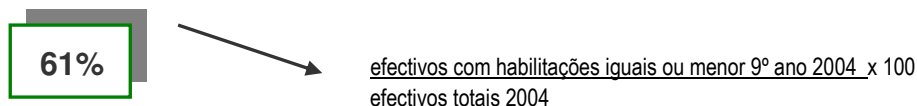
20. Estrutura habilitacional – taxa de habilitação superior (em 2004)



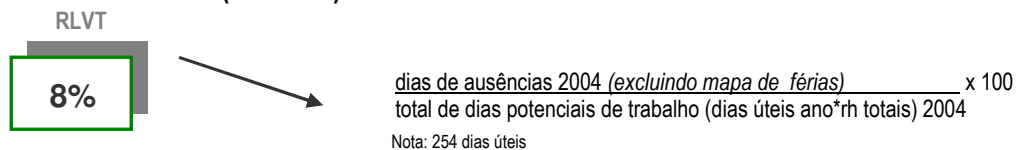
21. Estrutura habilitacional – estado das habilitações superiores: bacharelato, licenciatura mestrado e doutoramento por entidade autárquica (comparação entre 2004 e 1999)



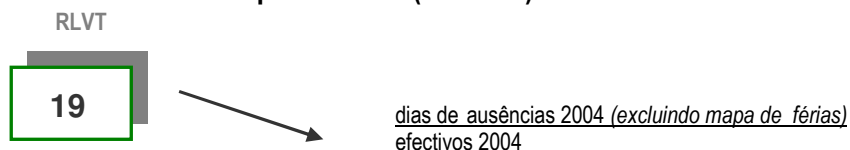
22. Estrutura habilitacional – taxa de habilitação básica (em 2004)



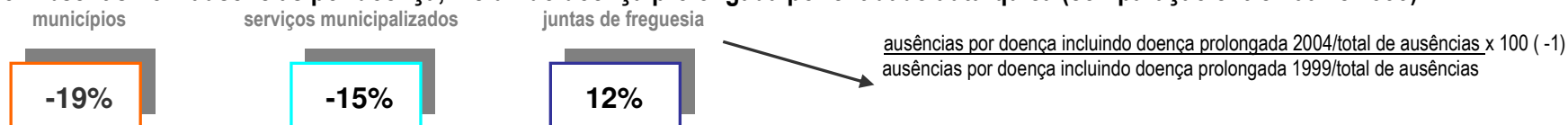
23. Absentismo – índice de absentismo (em 2004)



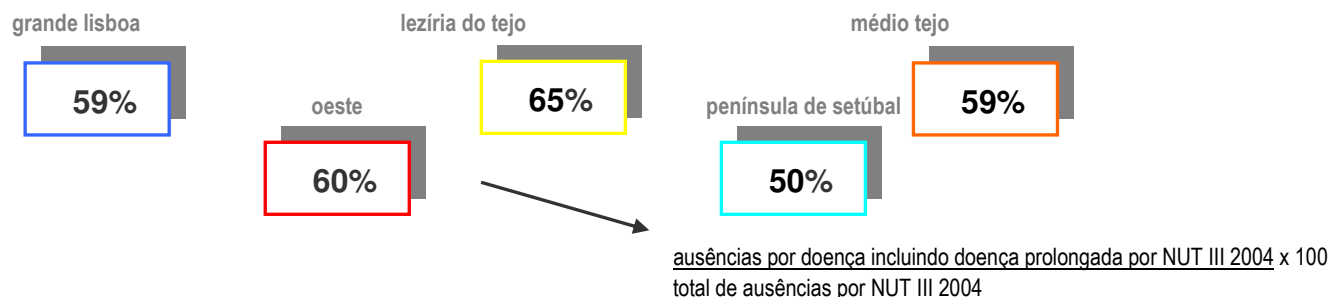
24. Absentismo – n.º de dias de ausências por efectivo (em 2004)



25. Absentismo – ausências por doença, incluindo doença prolongada por entidade autárquica (comparação entre 2004 e 1999)



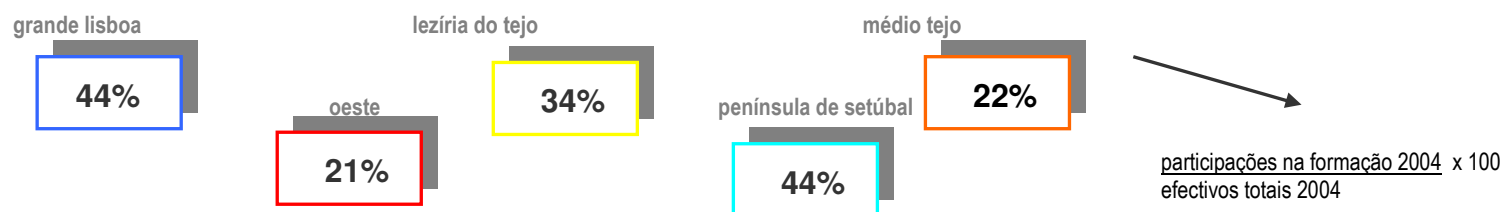
**26. Absentismo – peso das ausências por doença, incluindo doença prolongada, por NUTS III (2004)**



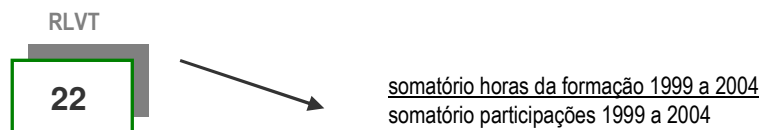
**27. Formação profissional – taxa de participação**



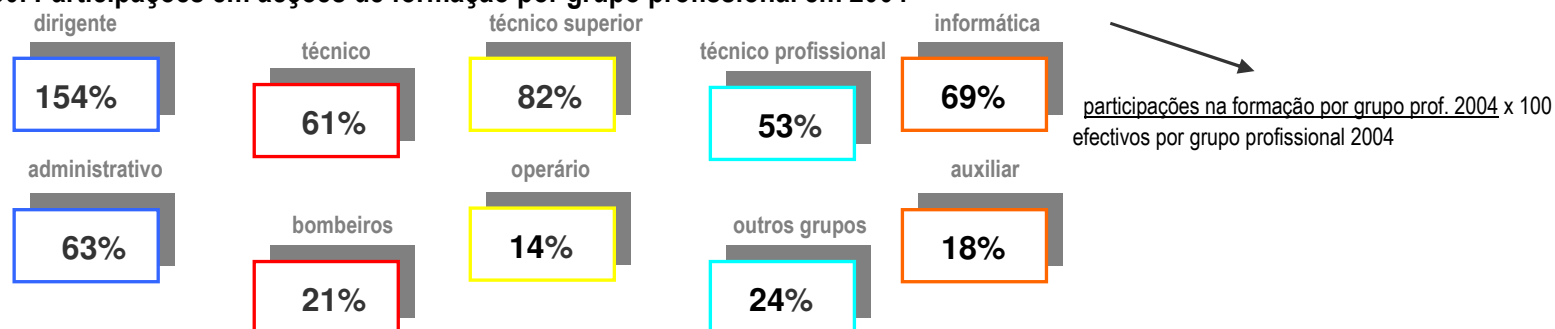
**28. Formação profissional – taxa de participação por NUTS III (2004)**



**29. Formação profissional – duração média das acções de formação (em horas)**



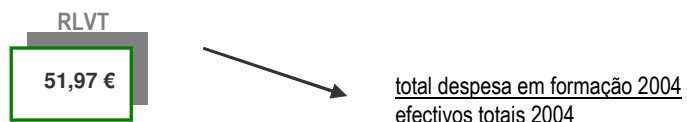
**30. Participações em acções de formação por grupo profissional em 2004**



**31. Formação profissional – taxa de investimento (2004)**



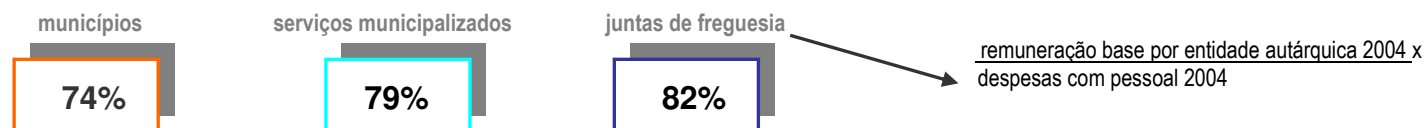
**32. Formação profissional – encargo por efectivo (2004)**



**33. Despesas com pessoal – despesa por efectivo (1999 e 2004)**



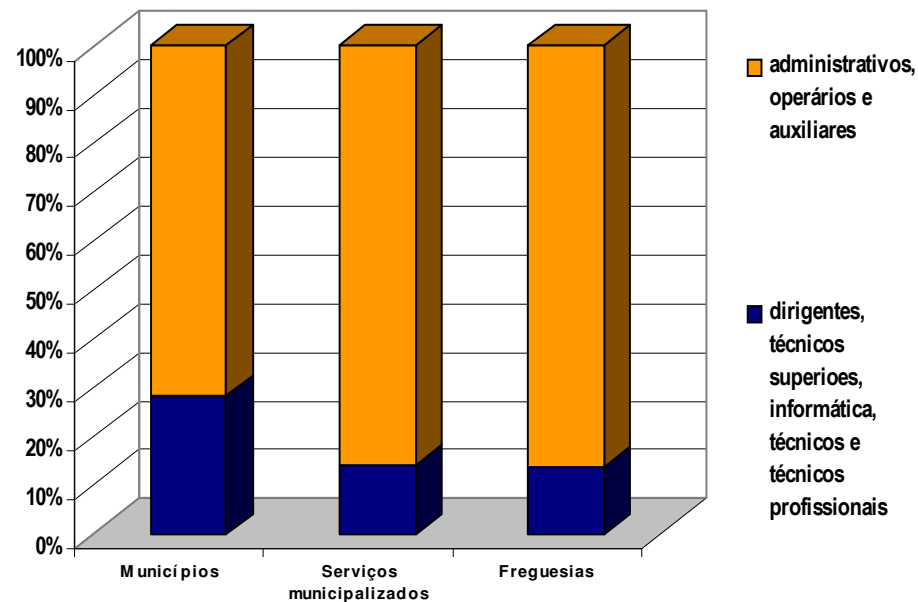
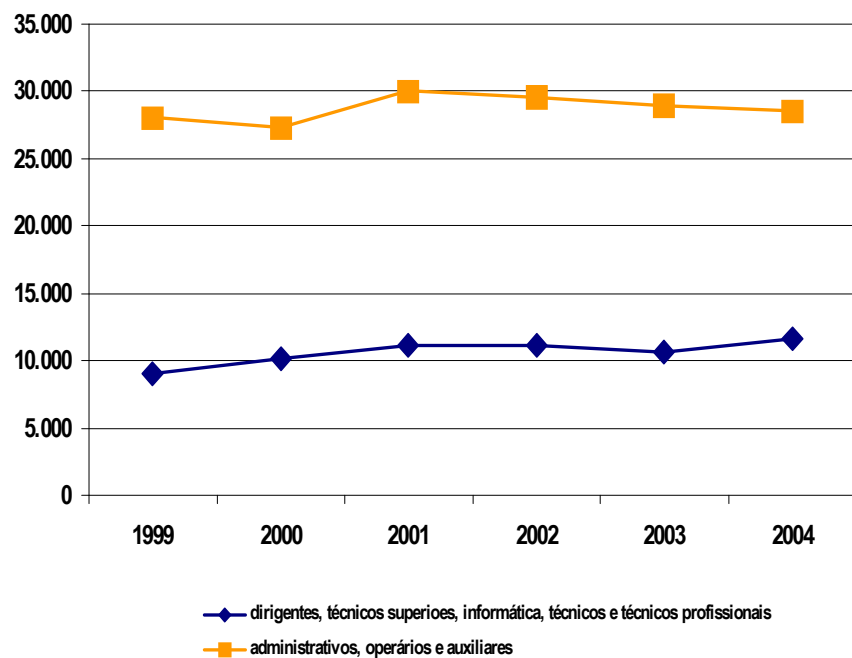
**34. Despesas com pessoal – peso da remuneração base (2004)**



## B. DIAGNÓSTICO DOS RECURSOS HUMANOS

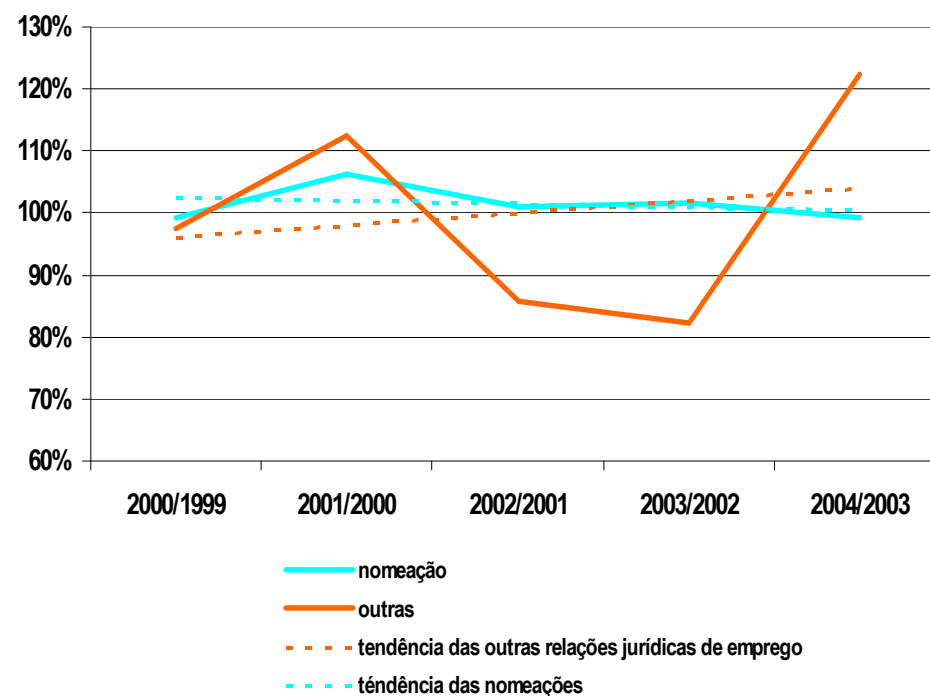
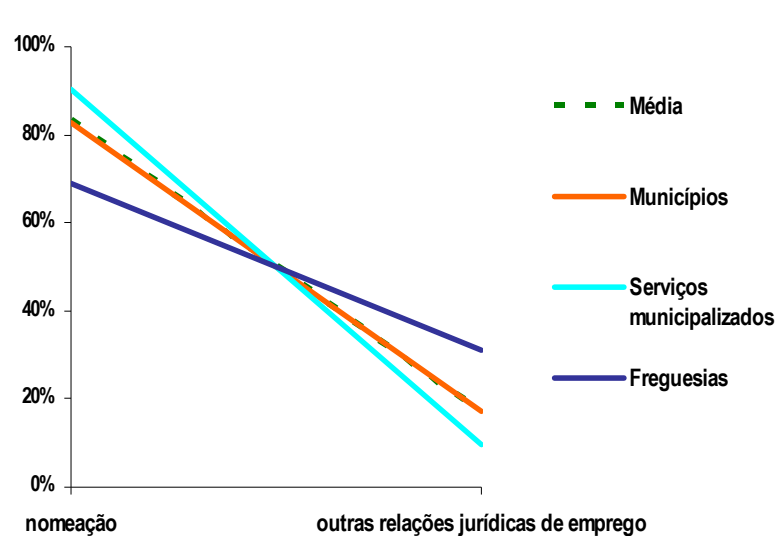
### 1. Grupos profissionais

Tendo em conta as entidades autárquicas em estudo, municípios, serviços municipalizados e freguesias, verifica-se que o conjunto dos grupos profissionais dos dirigentes, técnicos superiores, informática, técnicos e técnicos profissionais apenas representam, em média para os anos analisados, 27% do total face aos 73% do grupo dos administrativos, operários e auxiliares. Contudo é uma tendência que tem vindo a ser contrariada desde 2002.



## 2. Relação jurídica de emprego

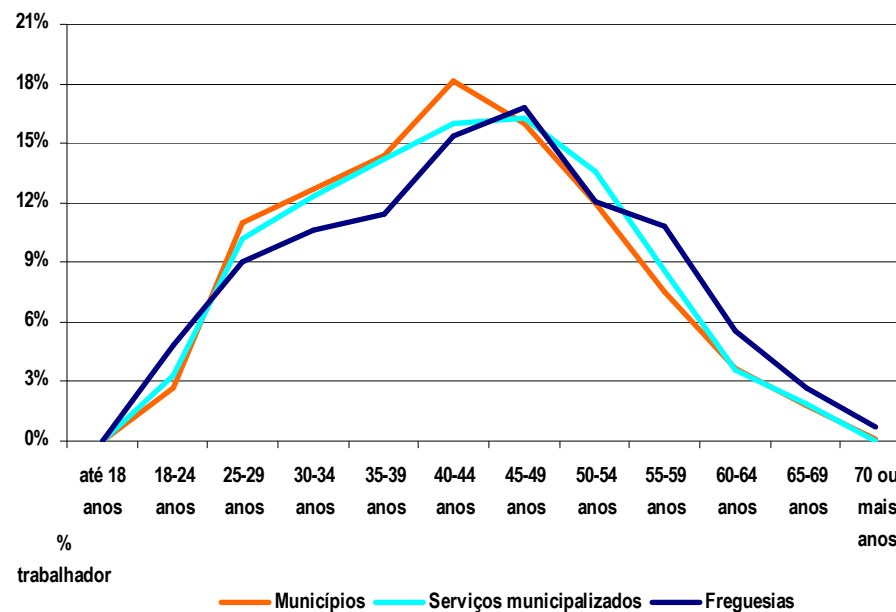
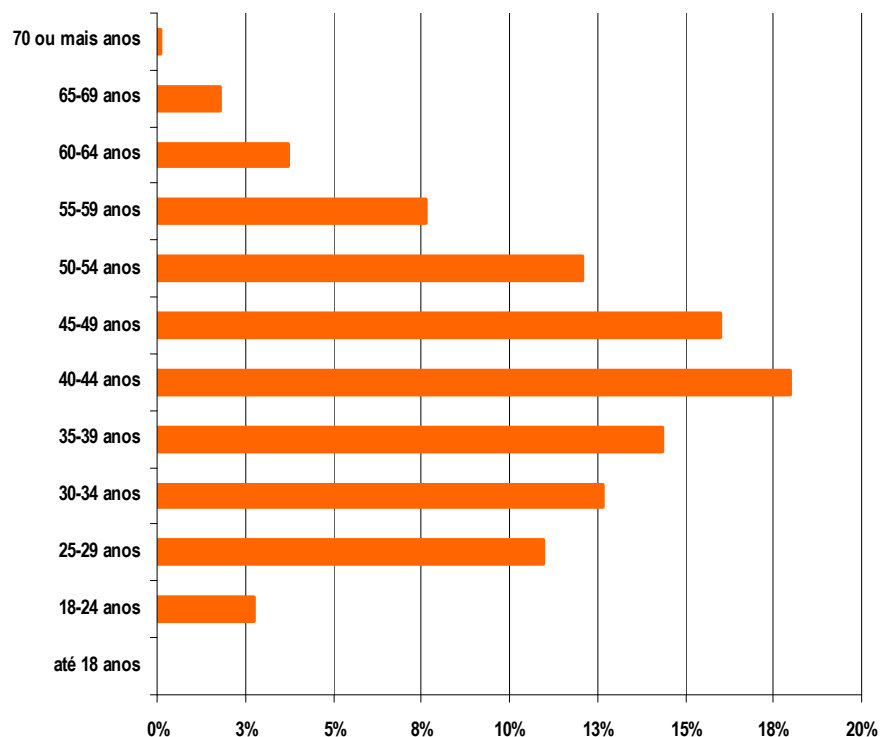
É por nomeação que os recursos humanos nas entidades autárquicas são afectos às suas funções representando, na média dos seis anos, 83% do total. Das restantes relações jurídicas de emprego, o contrato a termo certo assume 50% deste universo. Os recursos humanos dos municípios nomeados representam 82%, dos serviços municipalizados, 90% e freguesias o seu peso é de 69%. A evolução da nomeação no conjunto dessas entidades é tendencialmente decrescente a um ritmo constante, enquanto que a variação das restantes relações jurídicas de emprego é marcada por oscilações inversas e com tendência crescente.





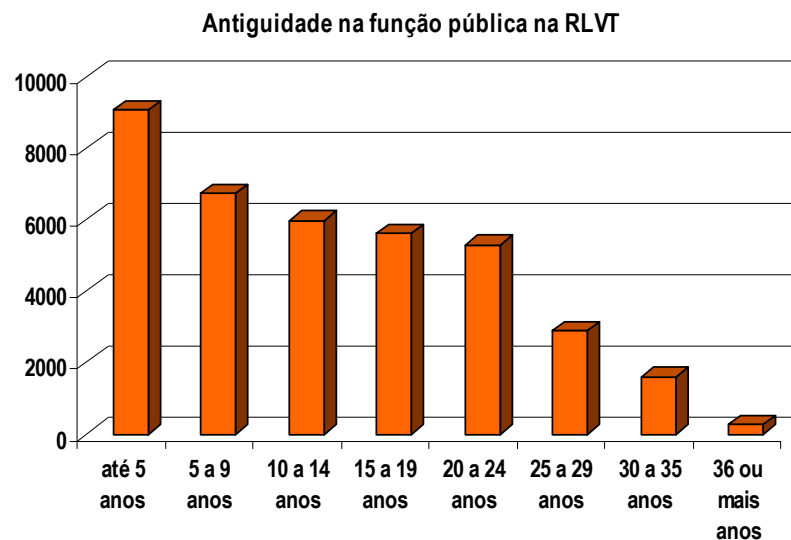
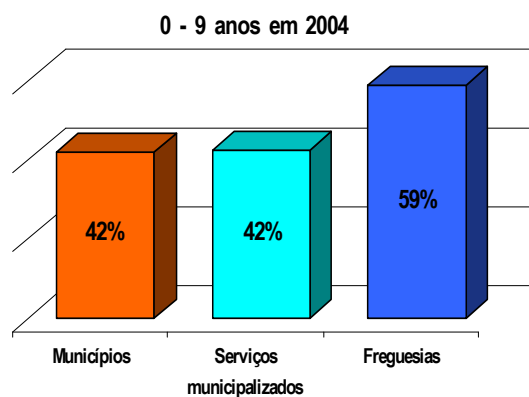
### 3. Estrutura etária

Ao agregar-se os escalões etários dos 35 aos 49 anos, verifica-se que, em 2004, 48% dos recursos humanos das entidades autárquicas da RLVT situam-se nesse patamar. Nos municípios o escalão etário com um maior número de efectivos é o 40-44; nos serviços municipalizados e nas freguesias é o 45-49. O índice de envelhecimento dessas entidades é, respectivamente, de 13%, 14% e 20%, face à taxa de emprego jovem de 3% para as entidades municipais e de 5% para as freguesias.



#### 4. Antiguidade na função pública

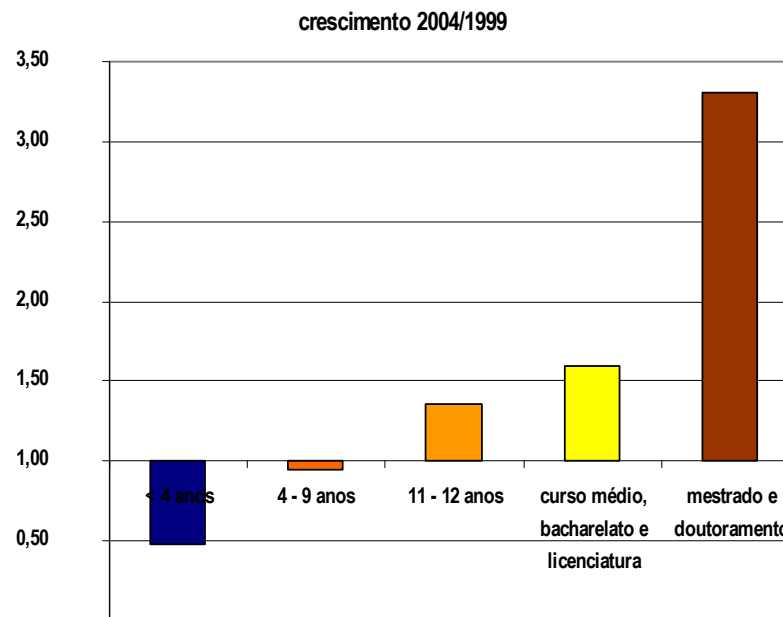
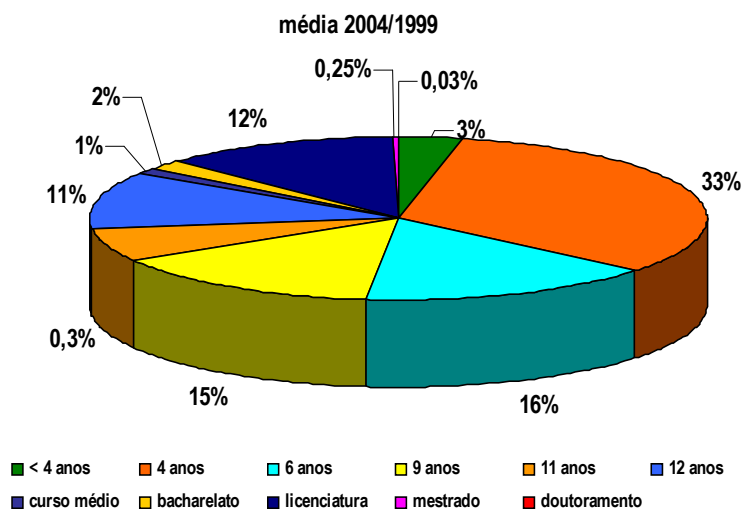
Em 2004, 42% dos recursos humanos têm até 9 anos de serviço, sendo nas freguesias que este posicionamento mais se acentua, atingindo os 59%. Quanto ao género, o feminino representa nesses dois escalões (até 5 anos e 5 a 9 anos) mais de 50% dos efectivos.



nº de trabalhadores

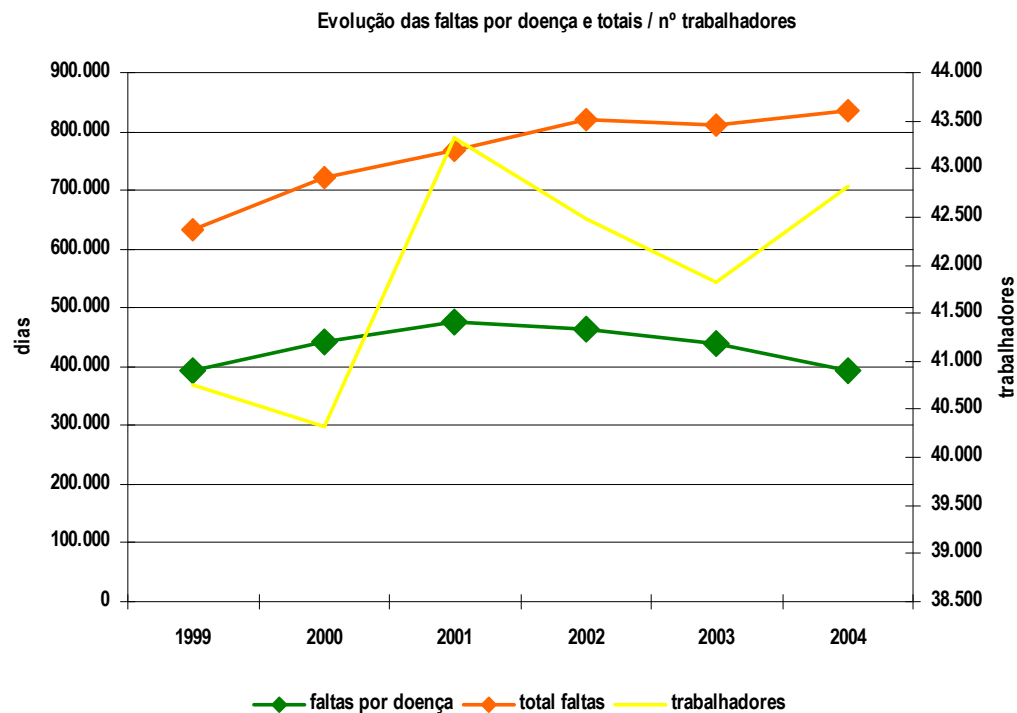
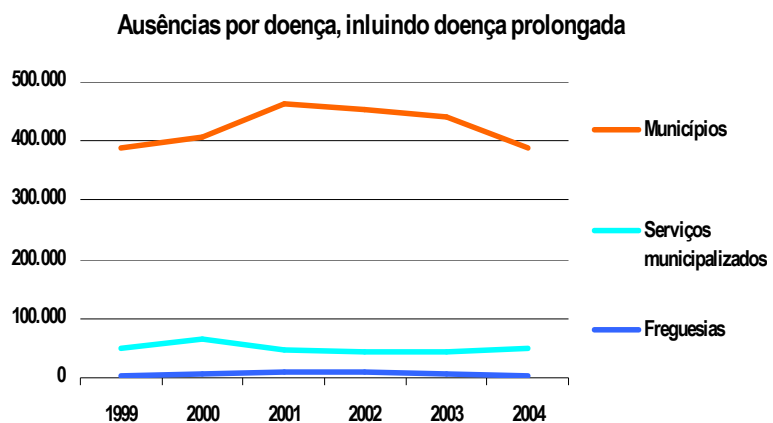
### 5. Estrutura habilitacional

No período em análise verifica-se que, em média, cerca de 63% dos recursos humanos na RLVT têm entre 4 a 9 anos de ensino, 19% possuem entre 11 e 12 anos de escolaridade e curso médio e apenas 14% do universo possui habilitações literárias ao nível do bacharelato e licenciatura (destes 87% possui licenciatura). Em termos evolutivos, verifica-se um acréscimo do nível habilitacional com ritmos diversificados uma vez que se assiste, no período em estudo, a uma redução de 52% do analfabetismo do pessoal afecto á administração local, a escolaridade dos 4-9 anos somente decresceu 5%, as restantes habilitações cresceram entre 2004 e 1999 e o conjunto do mestrado e doutoramento viu o número de efectivos triplicar.



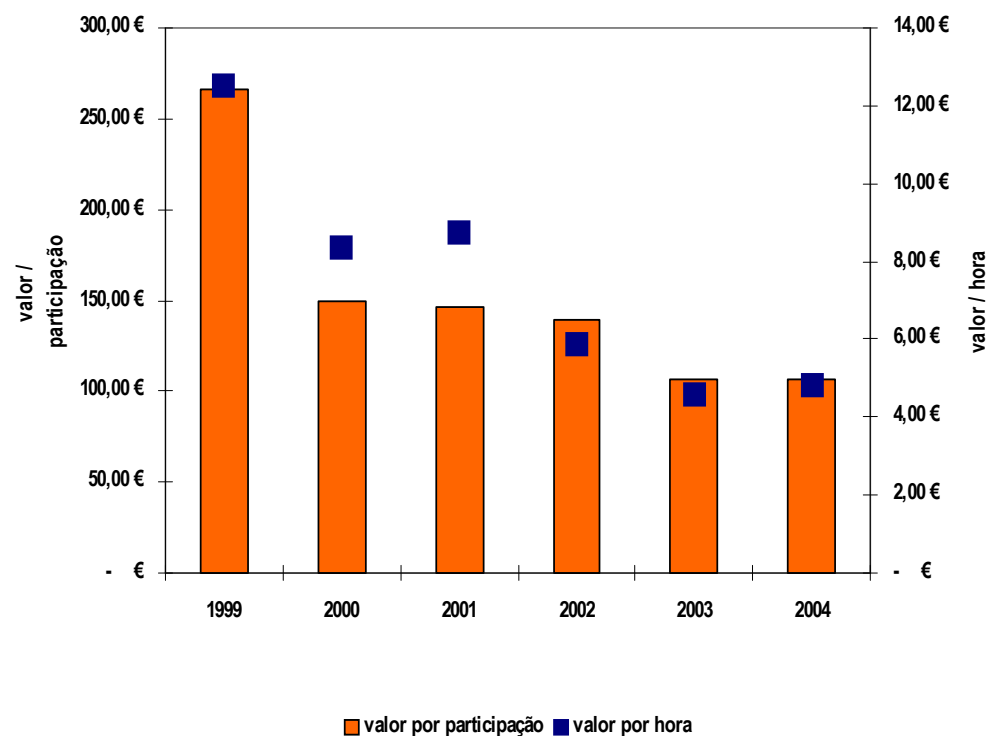
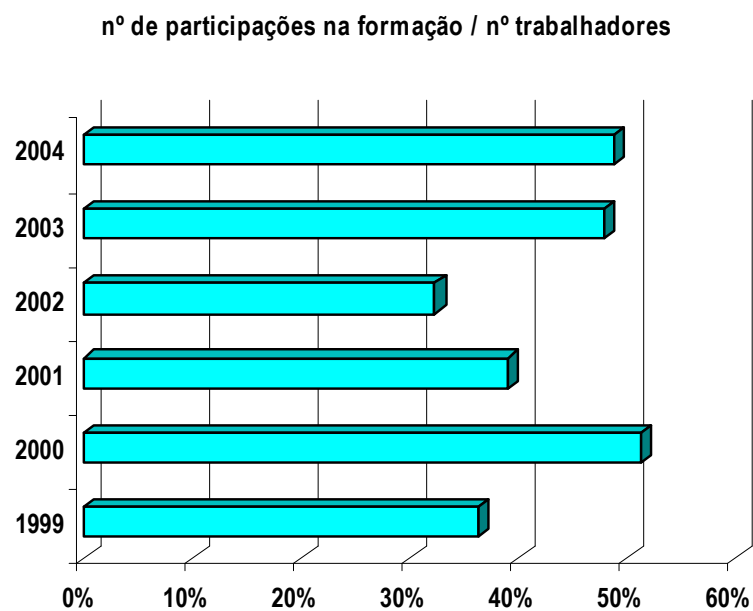
## 6. Absentismo

As faltas por doença destacam-se no número de ausências ao trabalho dos recursos humanos autárquicos na RLVT, sendo que, em média, cerca de 57% dessas ausências referem-se a doença, valor que atinge os 63%, se a essas acrescentarmos as de doença prolongada. A média de dias de ausência por trabalhador nos anos de 1999 a 2004 é de 18 dias por ano.



## 7. Formação profissional

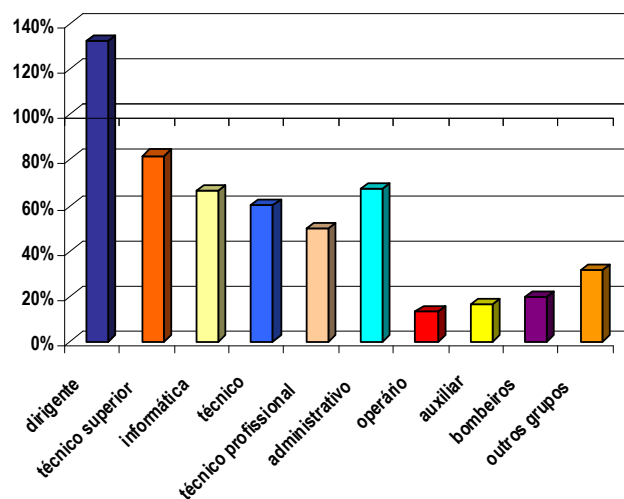
O número das participações em acção de formação, em média, atinge quase metade do número de trabalhadores. No ano de 2000 esta relação atingiu o seu maior expoente com uma taxa de participação na formação de 51% por oposição ao de 2002, cuja taxa foi de 32%; quanto aos custos associados às participações e às horas, ambos seguem uma tendência decrescente.



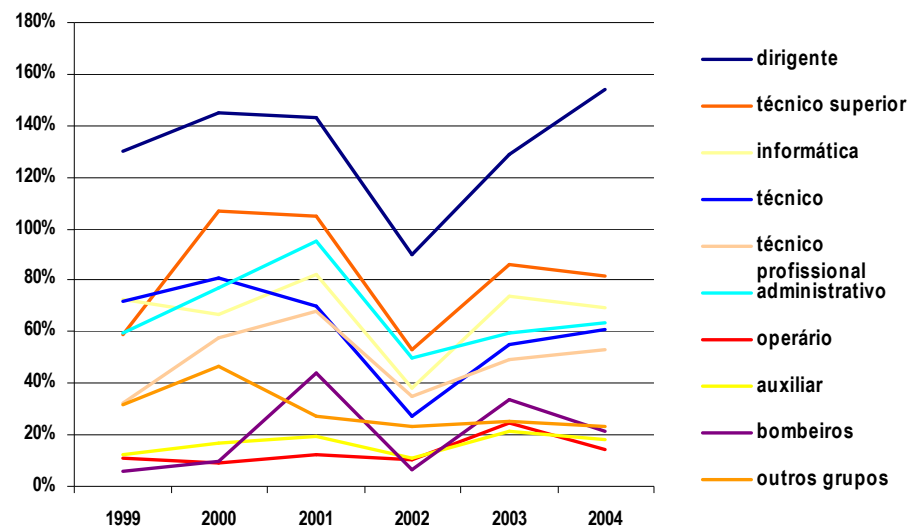
### 8. Participações em acções de formação por grupos profissionais

O grupo dos dirigentes que representa, em termos médios, cerca de 2% dos funcionários autárquicos da RLVT, é aquele que, em termos relativos, mais participa em acções de formação; com excepção do ano de 2002, o número de participações em acções de formação é superior ao número de dirigentes. Os auxiliares e operários, cujo conjunto representa cerca de 55% dos funcionários autárquicos, apresentam as mais baixas taxas de participação na formação, respectivamente de 16% e 13%. Quanto à evolução no número de participações por grupo profissional verifica-se uma quebra generalizada em 2002 e conseqüente retoma a partir do ano seguinte.

Participações na formação por trabalhador (2004/1999)



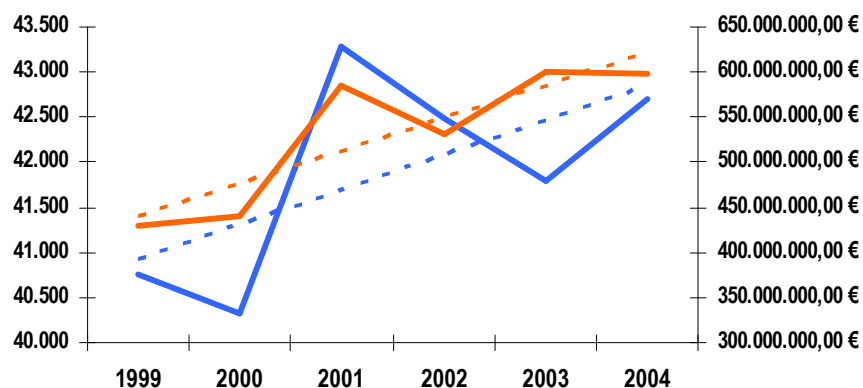
Evolução das participações por grupo profissional



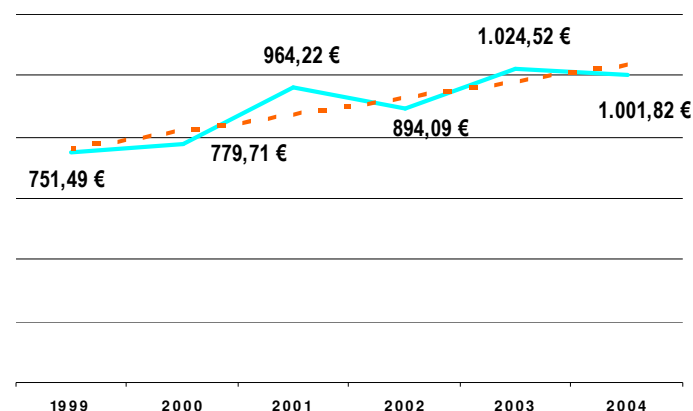
## 9. Despesas com pessoal

Ao longo dos seis anos em análise, a tendência das despesas com o pessoal foi crescente; não obstante as oscilações verificadas no decorrer dos anos, o valor das despesas com o pessoal apresentadas em 2004 representa um aumento de 40% face às de 1999. Tendo como referência esses dois anos e quanto ao número de efectivos, o crescimento é de 5% e as despesas por trabalhador aumentaram 33%. Da média anual das despesas com pessoal, 77% referem-se a remunerações base.

**Evolução das despesas**



— nº de trabalhadores      — despesa total  
- - - tendência (nº de trabalhadores)      - - - tendência (despesa total)



— despesa por trabalhador / mês (14 meses)  
- - - tendência da despesa por trabalhador / mês (14 meses)