



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Secretário de Estado Adjunto e da Administração Local  
**DGAL** DIRECÇÃO-GERAL DAS AUTARQUIAS LOCAIS

# CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DOS MUNICÍPIOS EM 2007



## ÍNDICE

Introdução .....	3
1. Efectivos por grupo profissional .....	4
2. Relação jurídica do emprego .....	7
3. Efectivos por escalão etário .....	8
4. Antiguidade .....	13
5. Estrutura habilitacional .....	16
6. Trabalhadores estrangeiros por naturalidade .....	18
7. Trabalhadores deficientes.....	19
8. Mobilidade dos efectivos.....	20
8.1 Entradas.....	20
8.2 Saídas.....	20
9. Encargos com pessoal .....	21
10. Formação profissional .....	22
ÍNDICE DE GRÁFICOS, MAPAS E QUADROS .....	25



## Introdução

O conhecimento da realidade nacional é um factor chave na adequação da tomada de decisões ao nível superior.

O balanço social é um instrumento de informação, essencial para os decisores políticos, seja ao nível nacional ou local. Permite, como nenhum outro, a obtenção de elementos fundamentais sobre os recursos humanos e, desta forma, uma melhor gestão e definição das estratégias das organizações.

De facto, o conhecimento dos diversos factores chave de cada entidade, positivos e negativos, é condição para um correcto planeamento do desenvolvimento.

Nos termos do n.º 5 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, os balanços sociais elaborados pelos municípios são remetidos à DGAL, até 31 de Março.

Os elementos ora apresentados reportam-se a 31 de Dezembro de 2007 e assentam na informação enviada pelos municípios à Direcção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), através do balanço social.

Não se dispõe de dados completos dos balanços sociais dos municípios, uma vez que vários municípios não enviaram parte, ou a totalidade, dos mapas legalmente obrigatórios.



## 1. Efectivos por grupo profissional

Os dados disponíveis permitem constatar que se encontravam a exercer funções nos municípios **124 547** trabalhadores, dos quais 71 648 homens e 52 899 mulheres.



Os grupos profissionais com maior peso no conjunto dos efectivos dos municípios, em 2007, são o de auxiliar e operário, representando mais de metade (54%) dos indivíduos ao serviço nos municípios.

O índice de tecnicidade em sentido restrito<sup>1</sup> é de 23%. Por outro lado, se considerarmos também os dirigentes (índice de tecnicidade em sentido lato<sup>2</sup>), o índice de tecnicidade sobe ligeiramente, para 26%.

O índice de enquadramento<sup>3</sup> é de 2%. A comparação entre o número de dirigentes e o número total de efectivos permite-nos verificar que nos municípios, em média, cada dirigente tem a seu cargo 44 pessoas.

<sup>1</sup> Índice de tecnicidade em sentido restrito: técnicos superiores, técnicos e técnicos profissionais.

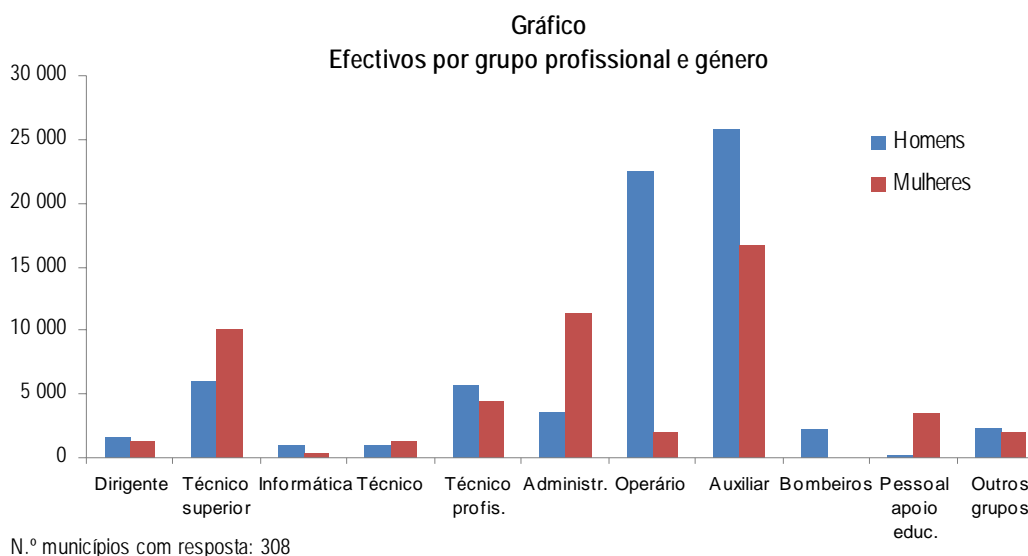
<sup>2</sup> Índice de tecnicidade em sentido lato: dirigentes, técnicos superiores, técnicos e técnicos profissionais e informática.

<sup>3</sup> Índice de enquadramento: Pessoal dirigente / Efectivos totais.



A taxa de feminização representa 42% do total dos efectivos dos municípios.

A distribuição dos efectivos municipais por género e grupo profissional é ilustrada no gráfico seguinte.



Mais de metade dos homens enquadra-se nos grupos profissionais auxiliar (34%) e operário (20%).

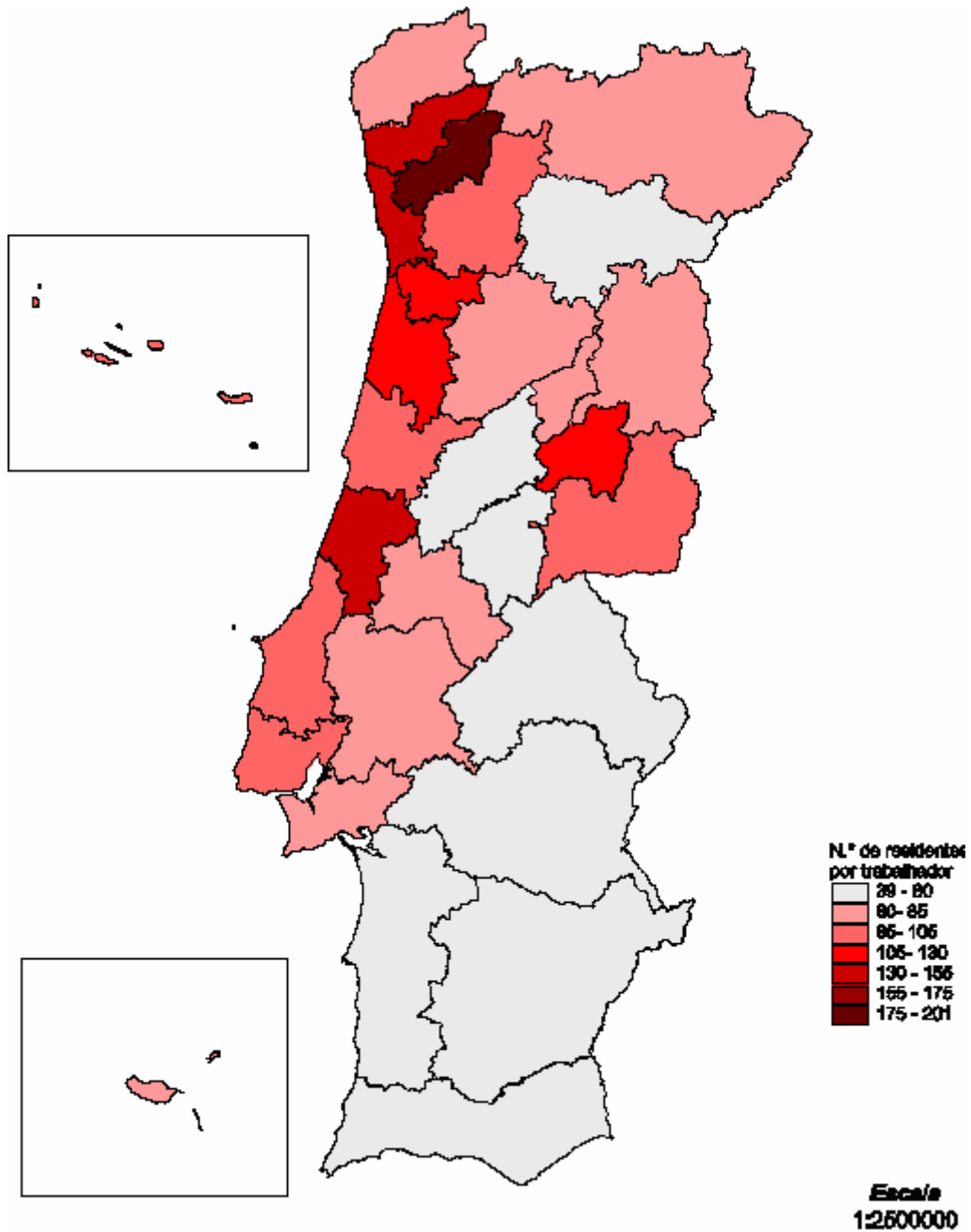
Nas mulheres, o grupo auxiliar é igualmente predominante (31%). O segundo grupo profissional com maior número de efectivos femininos é o administrativo, com um peso de 22% no cômputo global feminino.

De referir que a taxa de tecnicidade em sentido restrito é ligeiramente superior nas mulheres do que nos homens (respectivamente 29% e 23%).

No mapa seguinte, apresenta-se uma comparação entre o número de trabalhadores ao serviço nos municípios em 31.12.2007 e a população residente, por NUTS III. O gráfico encontra-se ordenado com base no número de residentes / número de trabalhadores municipais.



Mapa - Comparação entre a população residente e o número de efectivos nos municípios em 31.12.2007, por NUTS III / RAA / RAM



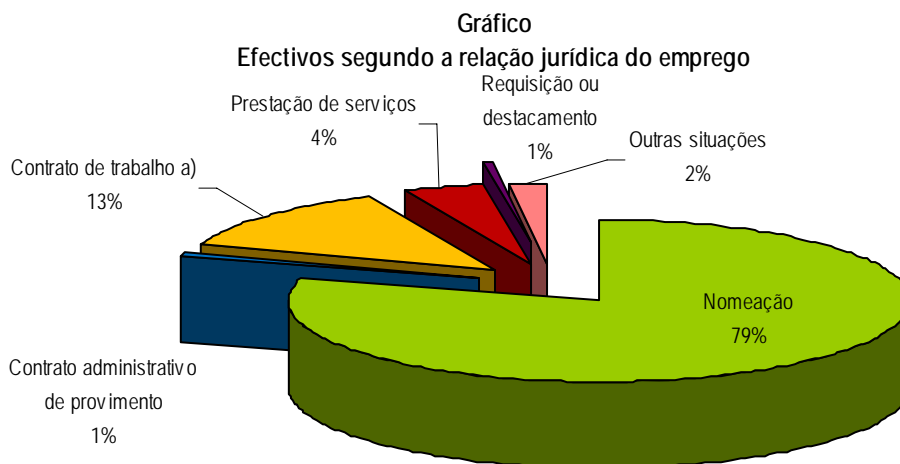


A este propósito, de referir que:

- ❖ Em 12 NUTS III e na Região Autónoma dos Açores (RAA), o rácio população residente / trabalhadores nos municípios é superior ao valor nacional, de 89 pessoas.
- ❖ Nas restantes 16 NUTS III e na Região Autónoma da Madeira (RAM), o número de efectivos municipais por habitante apresenta valores inferiores à média nacional.

## 2. Relação jurídica do emprego

Em termos de relação jurídica de emprego, predomina nos municípios a nomeação, a exemplo do que se verifica no conjunto da Administração Pública portuguesa.



a) Compreende os contratos de trabalho por tempo indeterminado, a termo resolutivo, certo e incerto.

N.º municípios com resposta: 308

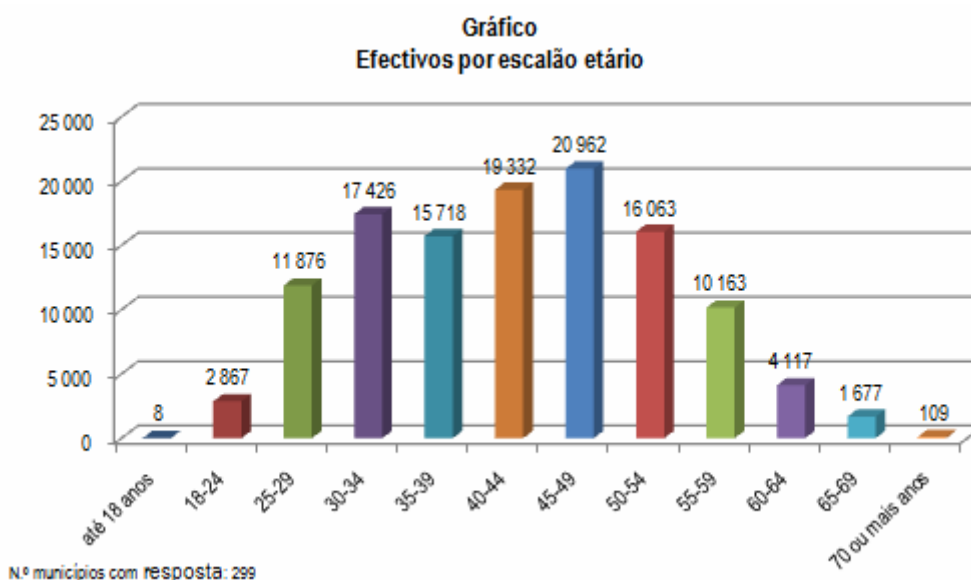
O recurso à contratação e à prestação de serviços assumem-se, respectivamente, como a segunda e terceira alternativas mais utilizadas pelos responsáveis municipais para recrutamento de pessoal.



### 3. Efectivos por escalão etário

Conforme se constata no gráfico seguinte, o grupo etário com maior número de trabalhadores ao serviço dos municípios, em 2007, é o de **45-49 anos**, com **20 962** efectivos.

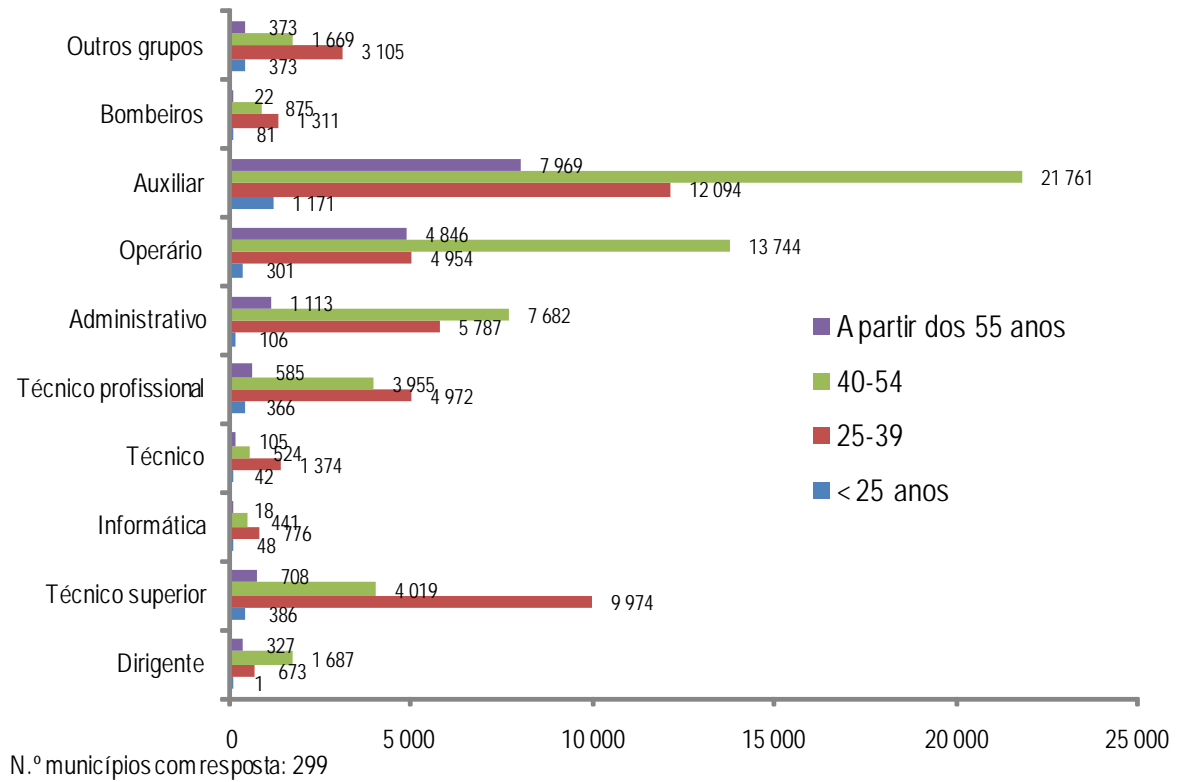
O emprego jovem, entendido como aquele em que os trabalhadores têm menos de 25 anos, representa apenas 2% do total dos efectivos municipais.



Quase metade (47%) dos efectivos tem entre 40 e 54 anos. Por outro lado, 40% dos efectivos têm menos de 40 anos, o que reflecte a existência de renovação dos recursos humanos ao serviço nestas autarquias locais.



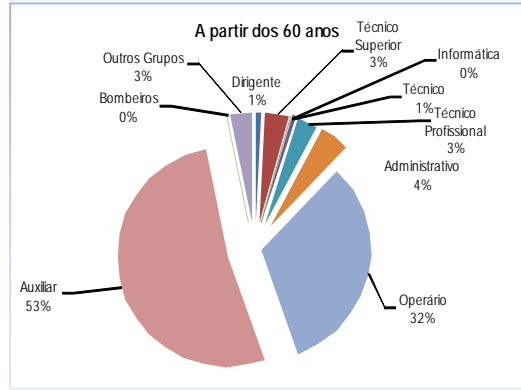
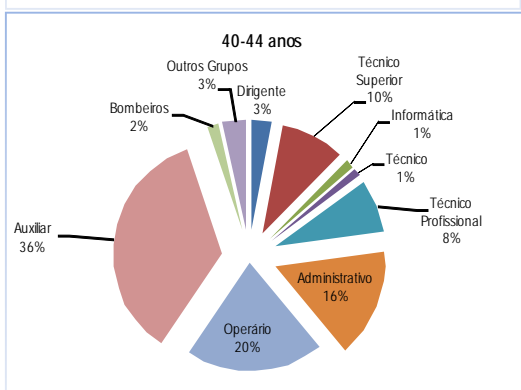
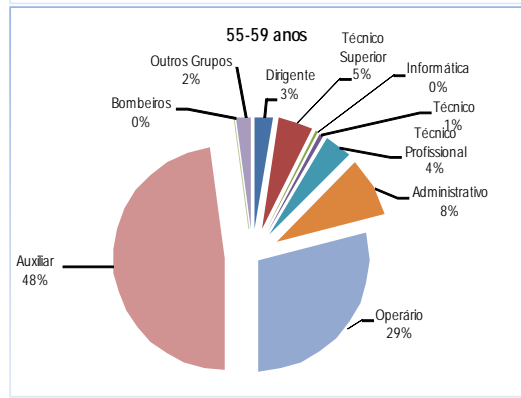
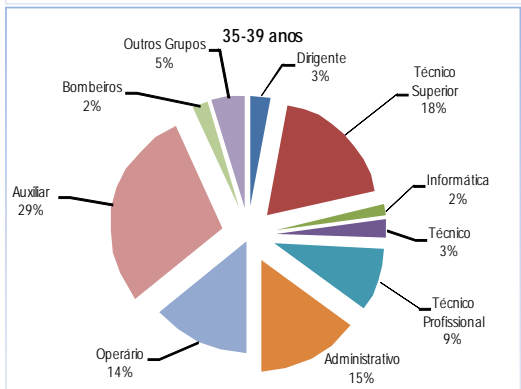
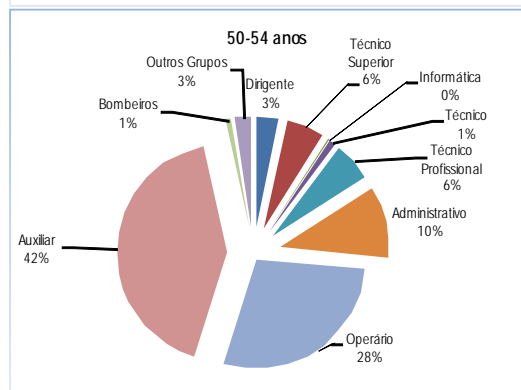
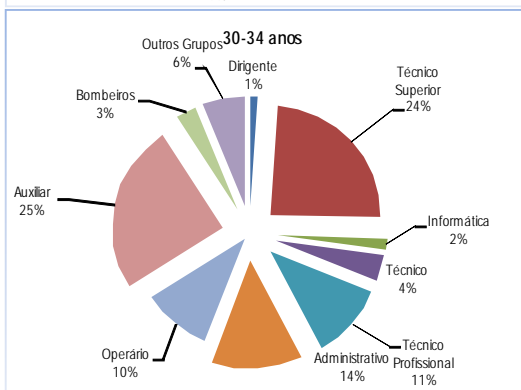
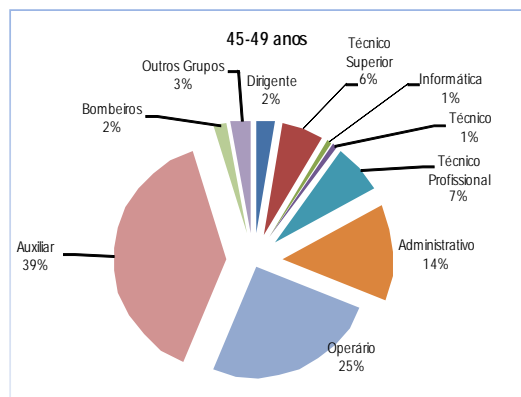
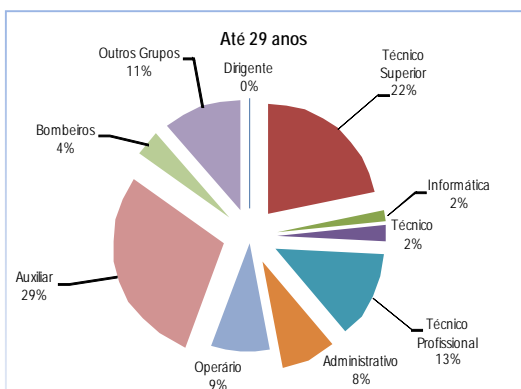
Gráfico  
Distribuição do emprego por grandes faixas etárias e grupos profissionais



Nos gráficos seguintes é possível analisar a distribuição, por faixa etária, dos grupos de pessoal.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Secretário de Estado Adjunto e da Administração Local  
**DGAL DIRECÇÃO-GERAL DAS AUTARQUIAS LOCAIS**





Pela análise dos gráficos, é de evidenciar os seguintes aspectos:

- ❖ Em todos os escalões etários, o grupo de pessoal predominante é o pessoal auxiliar, factor que, associado à baixa escolaridade da maior parte dos efectivos, conforme se analisa mais adiante, condiciona negativamente os níveis de produtividade passíveis de ser atingidos ao nível municipal.
- ❖ Até aos 39 anos, o segundo grupo mais significativo é o da carreira técnica superior, o que é indicativo da melhoria das qualificações do pessoal mais novo ao serviço nos municípios.

A partir dos 40 anos, este papel passa a pertencer ao grupo de pessoal operário, que assume um peso crescente, à medida que o escalão etário é mais alto: de facto, de 20% do pessoal no escalão etário 40-44 anos, passa para 32% (quase 1/3 do pessoal) a partir dos 60 anos.

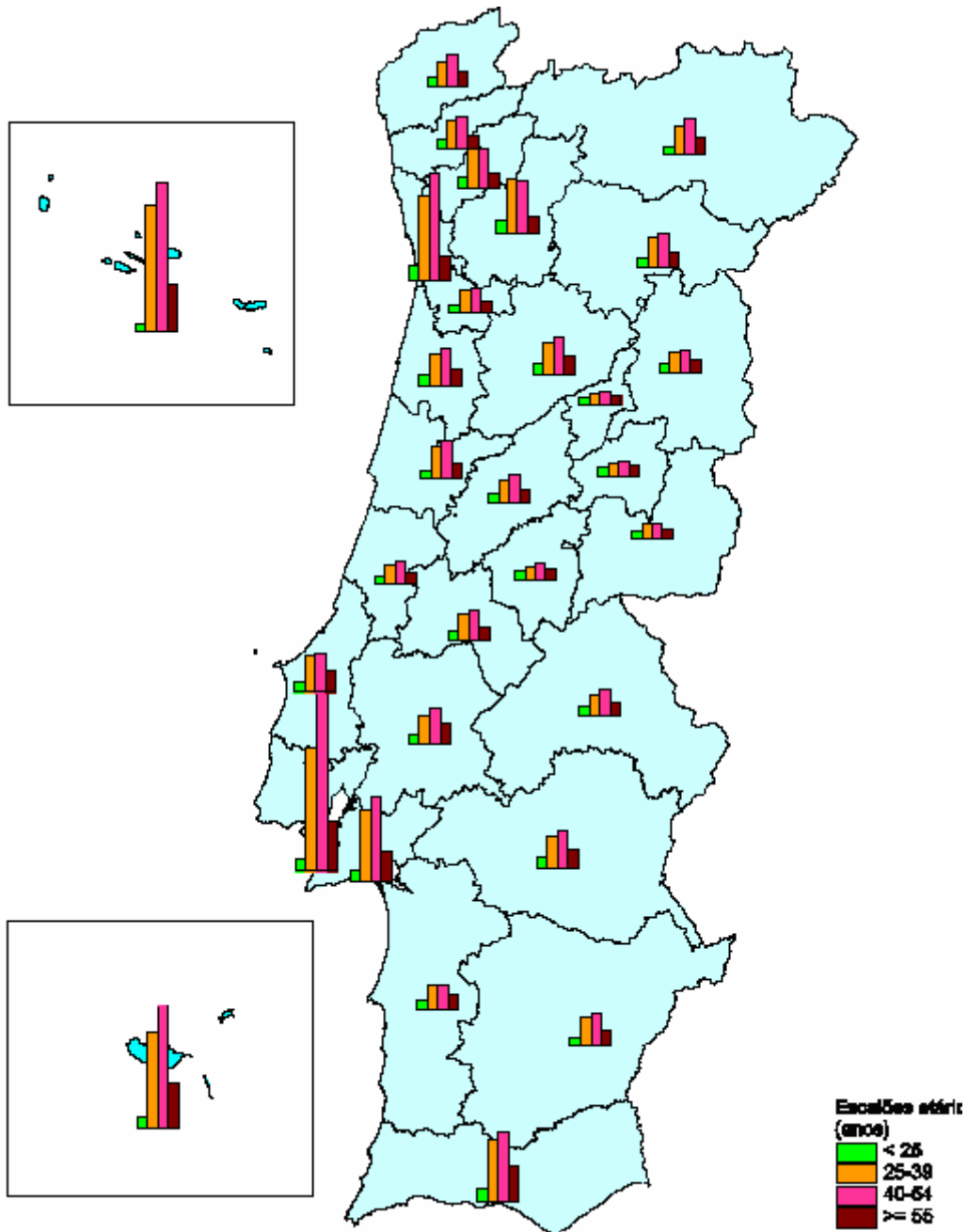
- ❖ O pessoal administrativo é sistematicamente o terceiro grupo com mais pessoal, em todos os escalões etários.
- ❖ O grupo de pessoal da carreira de informática representa 2% do pessoal até aos 30 anos, passando para 1% entre os 40 e os 49 anos e assumindo um valor residual a partir daquele escalão etário.
- ❖ O pessoal dirigente é preferencialmente seleccionado entre o pessoal com 35 a 59 anos.

As NUTS III em que os trabalhadores com mais de 55 anos revelam maior peso relativo são a Lezíria do Tejo e o Algarve (cerca de 20% do total de trabalhadores). Pelo contrário, no Grande Porto e Tâmega, o grupo de indivíduos com mais de 55 anos tem o menor peso relativo do País (cerca de 9% do total dos trabalhadores municipais daquelas NUTS III).

O gráfico seguinte ilustra a distribuição do emprego por faixas etárias nas NUTS e Regiões Autónomas e está ordenado com base no peso da faixa etária mais elevada (a partir dos 55 anos).



Mapa - Distribuição do emprego por grandes faixas etárias e NUTS III /  
RAA / RAM



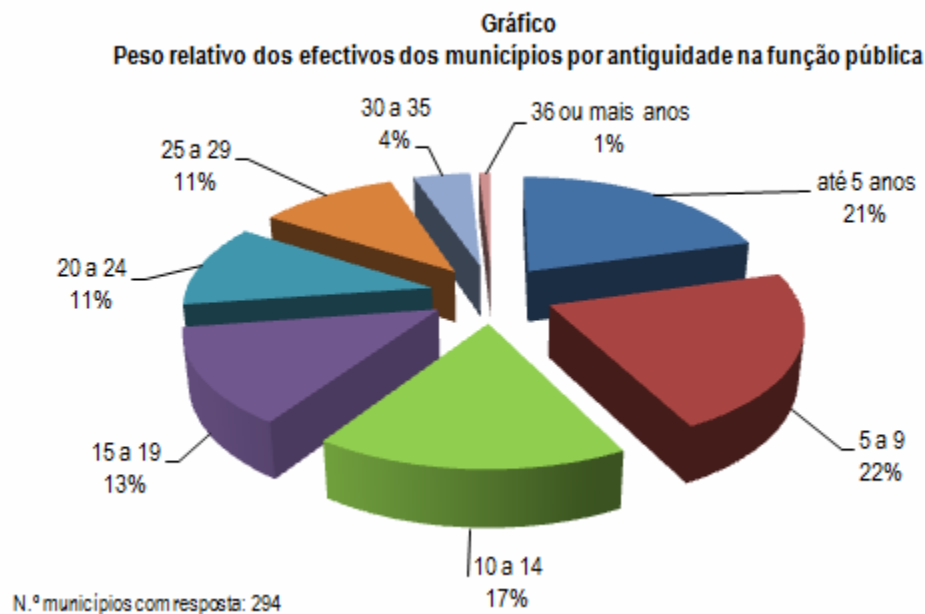


#### 4. Antiguidade

Uma parte significativa dos recursos humanos ao serviço nos municípios em 2007 caracteriza-se por ter poucos anos de serviço: 43% têm até 9 anos de antiguidade e 60% têm até 14 anos de serviço.

Por outro lado, menos de 1/3 (27%) têm 20 ou mais anos de serviço.

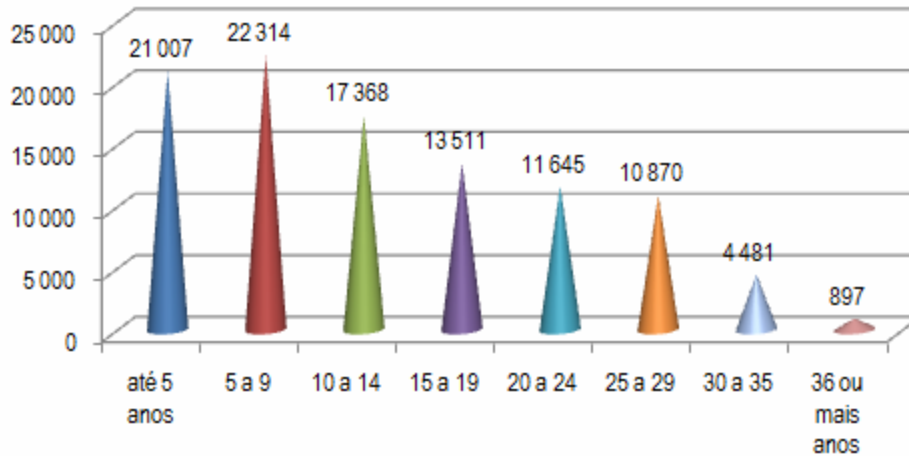
A classe modal com maior peso é a dos **5-9 anos**, com 22% do total dos efectivos, embora o seu peso seja bastante próximo do grupo dos indivíduos com menos de 5 anos de serviço.



A distribuição dos indivíduos por classes modais de antiguidade, com referência aos valores absolutos, pode ser observada no gráfico seguinte.

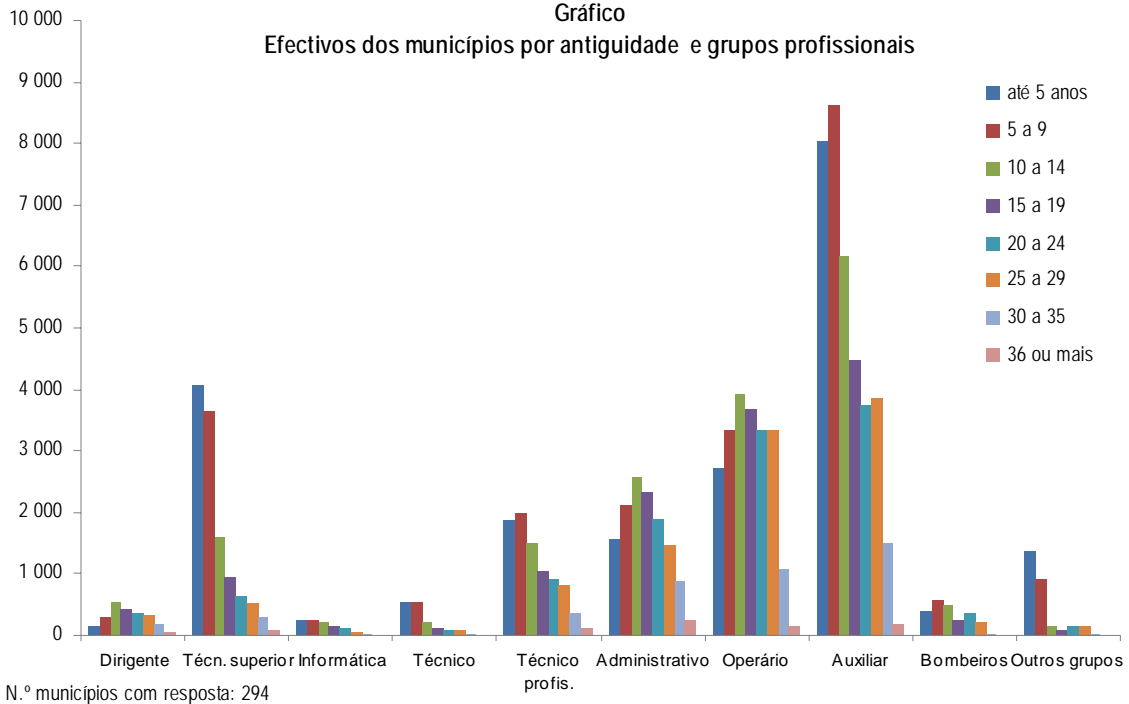


Gráfico  
Efectivos dos municípios por antiguidade na função pública



N.º municípios com resposta: 294

Gráfico  
Efectivos dos municípios por antiguidade e grupos profissionais



N.º municípios com resposta: 294

A análise da antiguidade nos vários grupos profissionais permite constatar as seguintes características dos recursos humanos ao serviço dos municípios, em 31.12.2007:

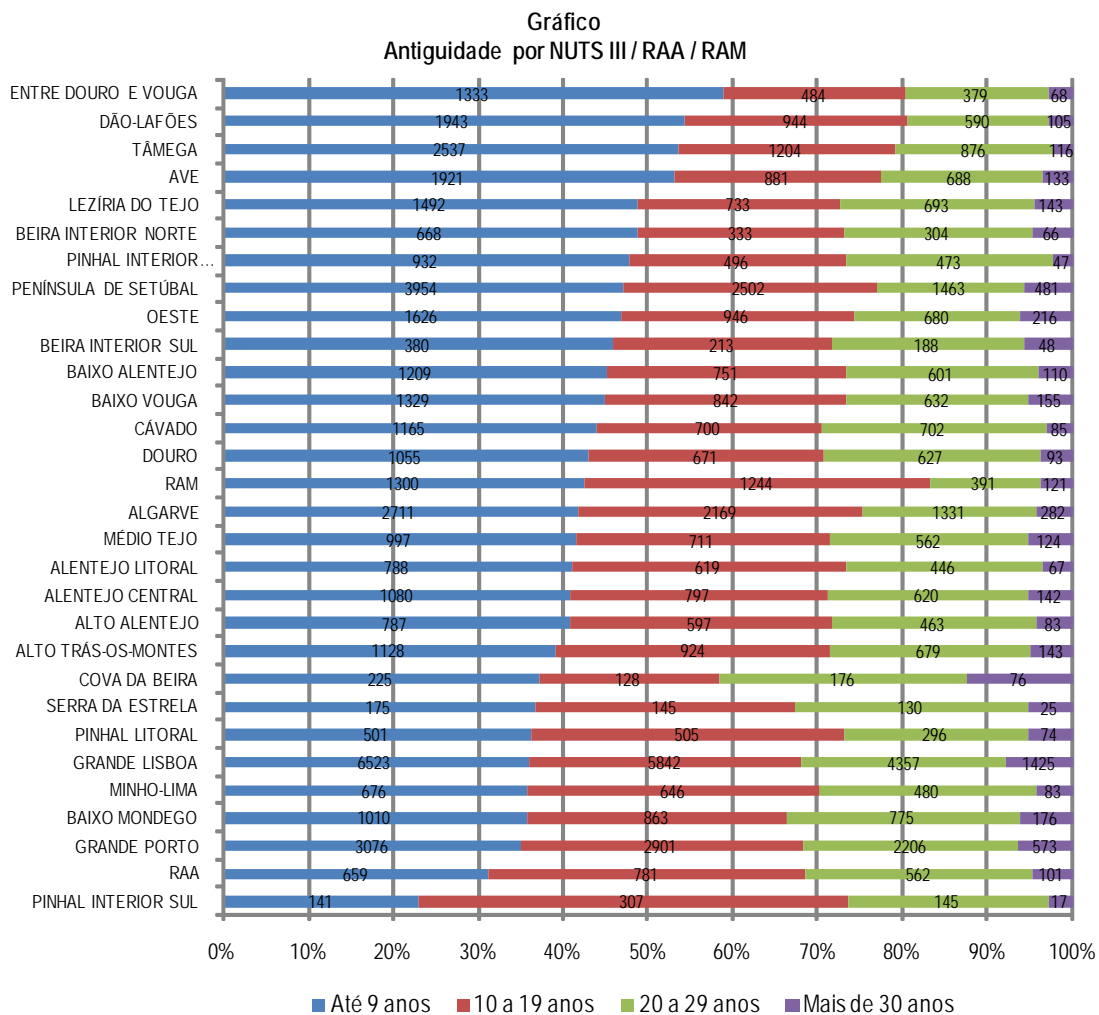
- ❖ No grupo dos dirigentes, a maioria têm entre 10 a 14 anos de antiguidade.



- ❖ Nos grupos profissionais de técnico superior, informática e técnico predomina o pessoal com menos de 5 anos de antiguidade, sinal de que as contratações mais recentes se têm pautado pela procura de pessoal mais qualificado.
- ❖ Os grupos de pessoal com maior antiguidade são o administrativo e operário.

O gráfico seguinte é representativo da situação em termos de antiguidade do pessoal, por NUTS III, RAA e RAM, as quais se encontram-se ordenadas com base no peso da faixa etária mais jovem.

Como se constata, a NUTS III em que os funcionários recentemente admitidos assume maior peso relativo é a de Entre Douro e Vouga, seguida da NUTS III Dão Lafões.



N.º municípios com resposta: 294



## 5. Estrutura habilitacional

A qualificação dos recursos humanos é um factor de reconhecida importância, devido ao seu papel no aumento da competitividade e de produtividade nas organizações.

Em termos de habilitações literárias, o panorama nos municípios revela-se pouco favorável, uma vez que a habilitação literária predominante é o 1.º ciclo do ensino básico (antiga 4.ª classe). Tal facto fica a dever-se, fundamentalmente, ao tipo de atribuições tradicionalmente cometidas aos municípios e às competências que os mesmos vêm exercendo, concretizadas em parte através da execução de obras por parte de profissionais dos grupos operário e auxiliar.

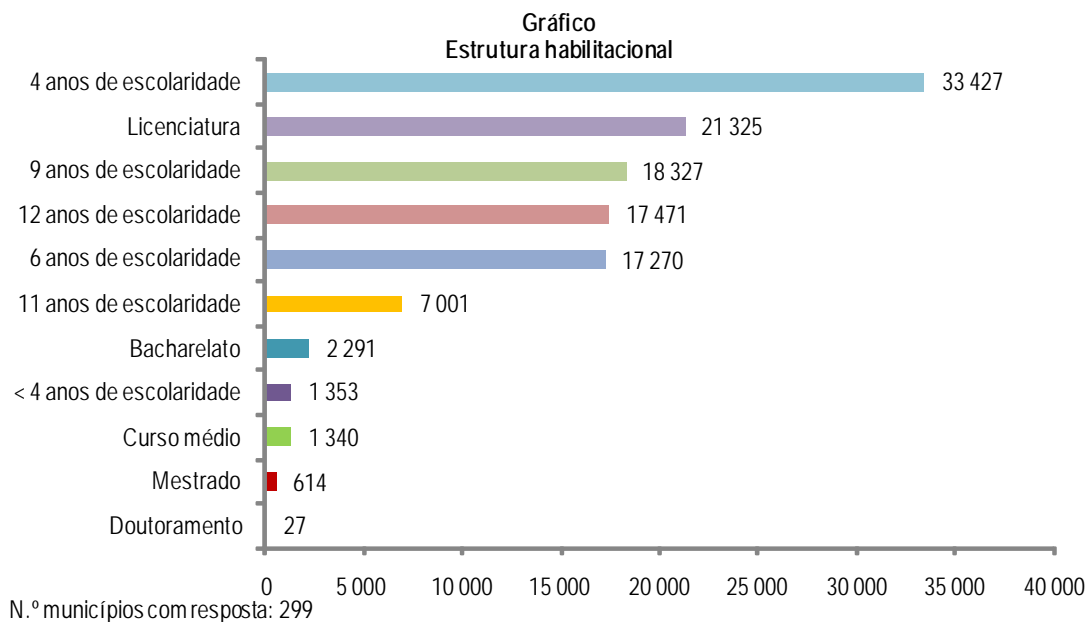
Não obstante, é um cenário com tendência para mudar, uma vez que os indivíduos que têm como habilitação literária a licenciatura representam já o segundo maior grupo no conjunto dos trabalhadores municipais, o que é revelador da aposta na melhoria das qualificações dos recursos humanos.

O índice de formação superior<sup>4</sup> nos municípios, em 2007, é de 20%.

Os trabalhadores com escolaridade igual ou inferior à obrigatória (9.º ano de escolaridade) constituem cerca de 58% do total dos efectivos apurados.

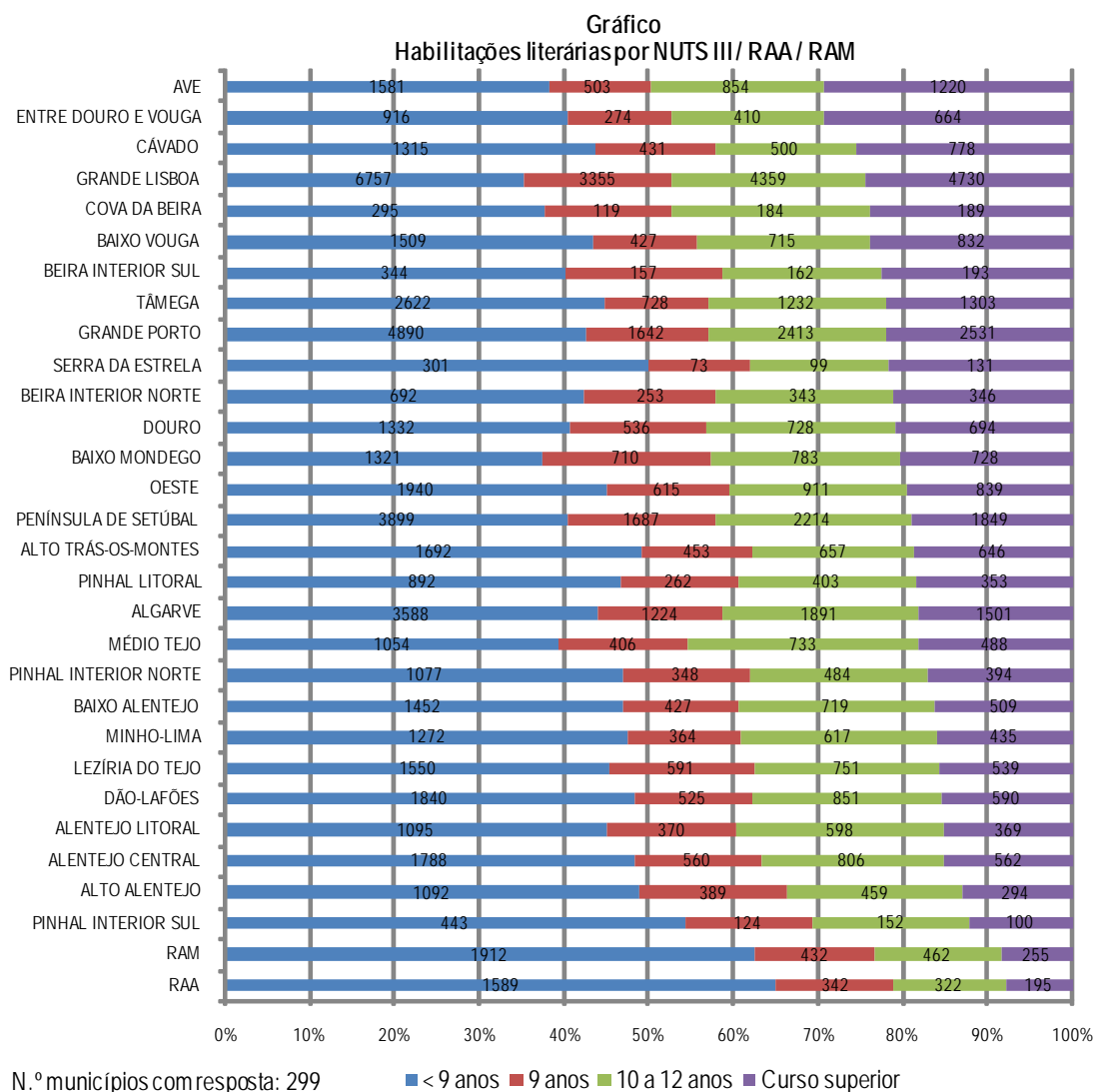
---

<sup>4</sup> O índice de formação superior é apurado com base no número de efectivos detentores de bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento, em comparação com o número total de trabalhadores.



O gráfico seguinte é ilustrativo da caracterização das habilitações literárias, por região e está ordenado com base no peso relativo da escolaridade mais elevada (curso superior). De referir, a este propósito, que nos municípios das NUTS III Ave e Entre Douro e Vouga se regista o maior nível de formação superior, situação que poderá dever-se às recentes admissões de pessoal, analisadas no ponto anterior.

Pelo contrário, nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, o peso dos indivíduos com licenciatura regista os mais baixos valores ao nível nacional.

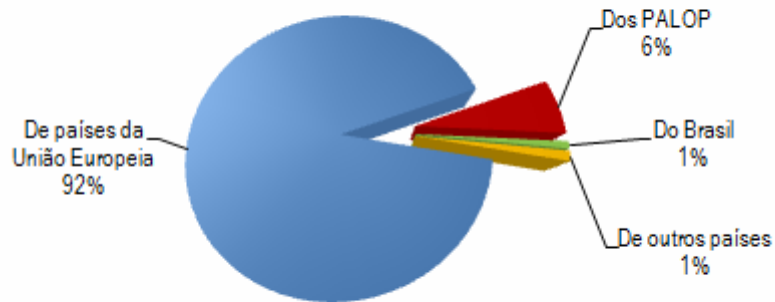


## 6. Trabalhadores estrangeiros por naturalidade

De acordo com os dados disponíveis, dos 8 280 trabalhadores estrangeiros ao serviço dos municípios em 31.12.2007, a esmagadora maioria (92%) são provenientes de países da União Europeia, cabendo aos colaboradores dos PALOP uma percentagem muito inferior.



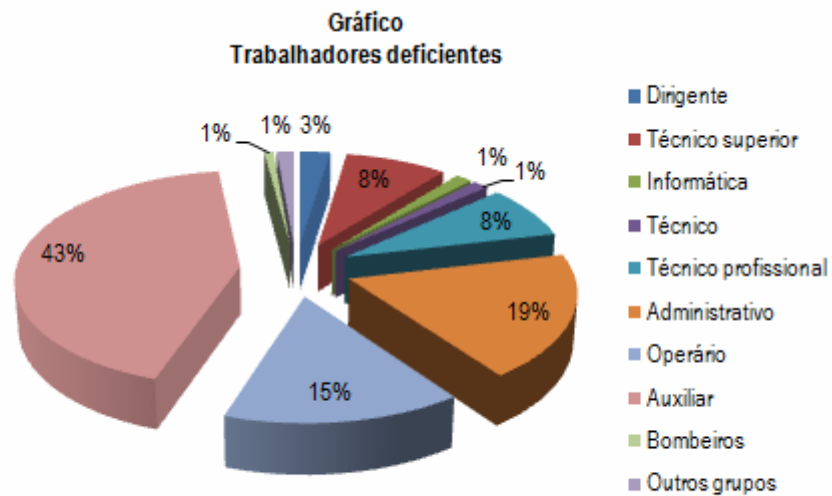
**Gráfico**  
**Trabalhadores estrangeiros por naturalidade**



N.º municípios com resposta: 298

## 7. Trabalhadores deficientes

A distribuição dos trabalhadores deficientes ao serviço dos municípios em 31.12.2007 é apresentada no gráfico seguinte. Quase metade (43%) dos efectivos naquela situação pertence ao grupo profissional do pessoal auxiliar e cerca de 1/5 ao pessoal administrativo.



N.º municípios com resposta: 298

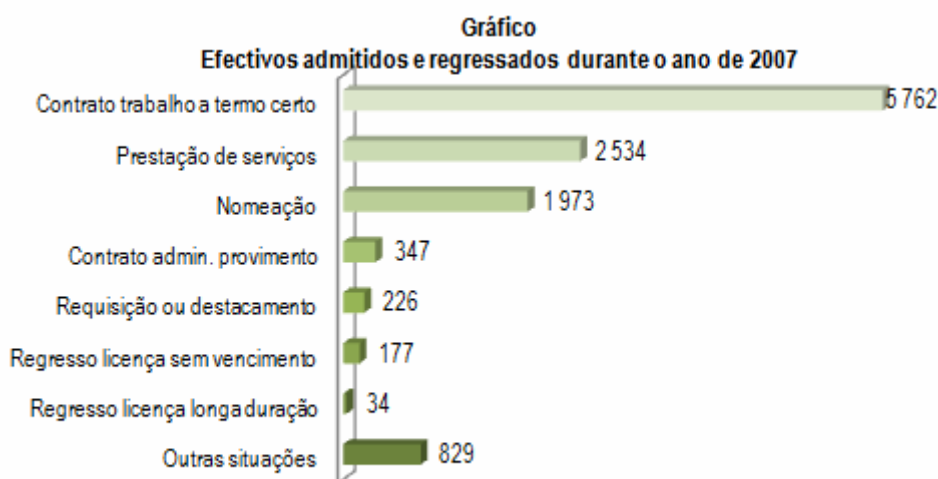


## 8. Mobilidade dos efectivos

### 8.1 Entradas

De acordo com os dados disponíveis, as admissões de pessoal em 2007 totalizaram **11 882** indivíduos e caracterizam-se essencialmente pela admissão de pessoal através de contratos de trabalho a termo certo (48%) e a prestação de serviços (21%).

Ainda assim, a nomeação e os contratos administrativos de provimento representam, em 2007, 1/5 das novas entradas de pessoal nos municípios.



N.º municípios com resposta: 296

### 8.2 Saídas

O número de saídas, de **9 574**, foi inferior ao número de entradas. Nas saídas, maioritariamente de pessoal fora do quadro, prevalecem as devidas à caducidade dos contratos existentes. No que toca ao pessoal do quadro, a aposentação foi o principal motivo de saída.



**Gráfico**  
**Efectivos saídos durante o ano de 2007**



N.º municípios com resposta: 302

## 9. Encargos com pessoal

Os encargos com pessoal reportados pelos municípios constam do quadro seguinte.

### Quadro

Encargos com pessoal dos municípios - 2007

	Total (milhares euros)
Remuneração base	1 280 140
Trabalho extraordinário	28 137
Trabalho normal nocturno	5 863
Trabalho em dias de descanso semanal complementar e feriados	48 336
Disponibilidade permanente	175
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	23 766
Risco, penosidade e insalubridade	2 699
Fixação na periferia	198
Trabalho por turnos	16 233
Abono por falhas	1 357
Participação em reuniões	1 599
Ajudas de custos	7 806
Transferência de localidade	249
Representação	12 436
Secretariado	704
Outros	148 761
<b>Total Geral</b>	<b>1 578 458</b>
Maior remuneração base ilíquida	5 447
Menor remuneração base ilíquida	90

N.º municípios com resposta: 297

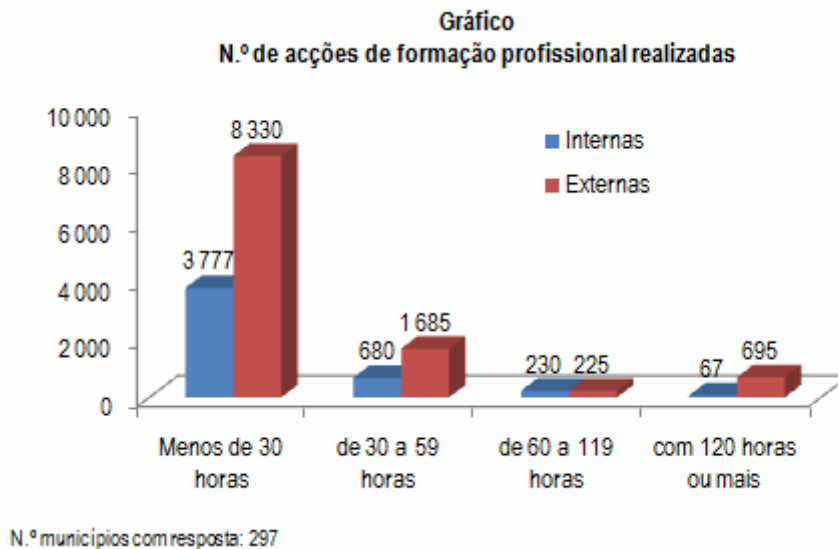


## 10. Formação profissional

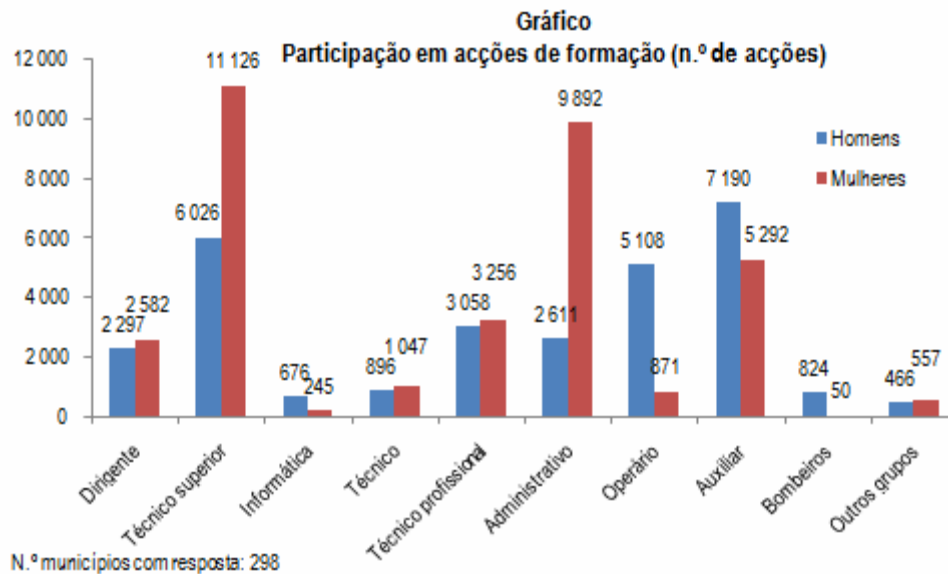
A formação profissional, enquanto instrumento de aprendizagem constante ao longo da vida, reveste-se de grande importância para as autarquias locais, atentos os novos desafios que às mesmas se colocam. A formação profissional surge como um meio privilegiado para a aquisição de novas competências por parte dos funcionários e para o ajustamento ao exercício de funções, também elas muitas vezes sujeitas a novas exigências.

Nos gráficos seguintes, é possível consultar os principais dados relativos às acções de formação profissional realizadas durante 2007 em que os efectivos municipais foram beneficiários.

A maioria das acções de formação tem duração inferior a 30 horas e tem lugar externamente aos municípios.



A formação profissional, tendo abrangido transversalmente os indivíduos dos vários grupos profissionais, assume maior relevância ao nível do pessoal da carreira técnica superior, administrativo e auxiliar.



Em termos de custos, a formação organizada internamente apresenta-se mais dispendiosa para os municípios, embora uma parte das despesas seja objecto de comparticipação no âmbito dos fundos comunitários, através do Programa FORAL.



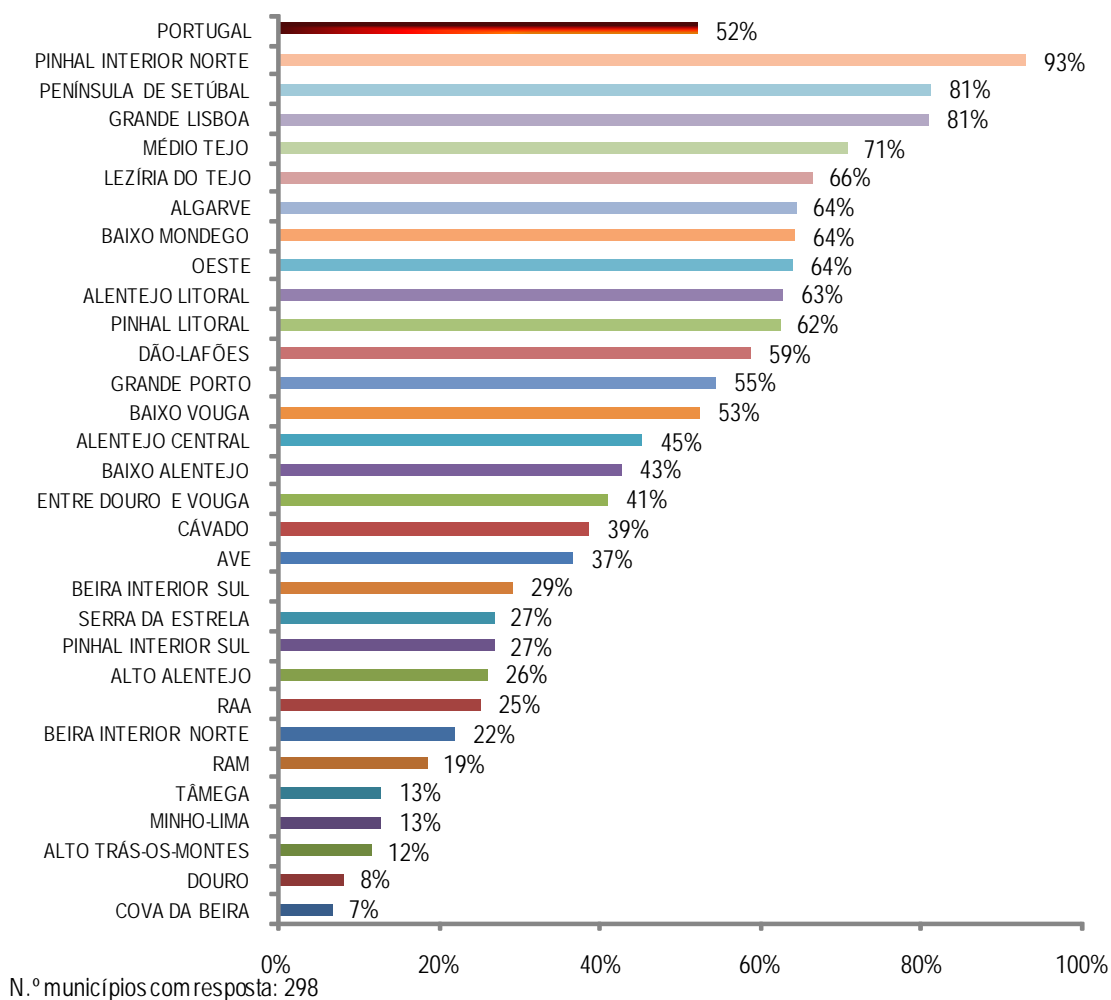
No gráfico seguinte é ilustrada a participação em acções de formação profissional, em comparação com o número de efectivos dos municípios. Em média, mais de metade (52%) dos efectivos participaram em acções de formação profissional.



O nível de participação varia bastante de região para região, conforme se constata no gráfico: nos municípios da NUTS III Pinhal Interior Norte, a comparação entre o número total de participações e o número de trabalhadores permite afirmar que a participação em ações de formação abrangeu a quase totalidade dos efectivos (em média, 93% dos indivíduos terão participado).

No outro extremo, encontram-se os efectivos da NUTS III Cova da Beira, onde apenas 7% terão participado em ações de formação.

**Gráfico**  
Comparação entre o n.º participações em ações de formação profissional e o n.º de efectivos





## **ÍNDICE DE GRÁFICOS, MAPAS E QUADROS**

### **Gráficos**

Efectivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego  
Efectivos por grupo profissional e género  
Efectivos segundo a relação jurídica de emprego  
Efectivos por escalão etário  
Distribuição do emprego por grandes faixas etárias e grupos profissionais  
Peso relativo dos efectivos dos municípios por antiguidade na função pública  
Efectivos dos municípios por antiguidade na função pública  
Efectivos dos municípios por antiguidade e grupos profissionais  
Antiguidade por NUTS III / RAA / RAM  
Estrutura habilitacional  
Habilitações literárias por NUTS III / RAA / RAM  
Trabalhadores estrangeiros por naturalidade  
Trabalhadores deficientes  
Efectivos admitidos e regressados durante o ano de 2007  
Efectivos saídos durante o ano de 2007  
N.º de acções de formação profissional realizadas  
Participação em acções de formação (n.º de acções)  
Valor global gasto em formação  
Comparação entre o n.º participações em acções de formação profissional e o n.º de efectivos

### **Mapas**

Comparação entre a população residente e o número de efectivos nos municípios em 31.12.2007, por NUTS III / RAA / RAM  
Distribuição do emprego por grandes faixas etárias e NUTS III / RAA / RAM

### **Quadro**

Encargos com pessoal dos municípios - 2007