

BALANÇO SOCIAL

2017

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	1
1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA DGAL	2
MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	3
DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O CARGO/CARREIRA	4
DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO	4
ESTRUTURA ETÁRIA	5
ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	6
2. MOVIMENTOS DE PESSOAL	7
ADMISSÕES E REGRESSOS	7
SAÍDAS DE TRABALHADORES	8
MUDANÇA DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA	9
3. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	9
MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO	9
TRABALHO SUPLEMENTAR	9
AUSÊNCIAS	10
4. ENCARGOS COM PESSOAL	11
ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	11
TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL	11
5. SEGURANÇA E SAÚDE	12
ACIDENTES DE TRABALHO	12
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	12
AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS	12
PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO	13
ENCARGOS COM A FORMAÇÃO	14
7. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA	14
RELAÇÕES PROFISSIONAIS	14
DISCIPLINA	14
CONSIDERAÇÕES FINAIS	15

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES/CARREIRAS POR UNIDADE ORGÂNICA	2
GRÁFICO 2 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES	3
GRÁFICO 3 - TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE NOMEAÇÃO	3
GRÁFICO 4 - NÚMERO DE TABALHADORES POR CARREIRA/CARGO	4
GRÁFICO 5 - TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO	4
GRÁFICO 6 - DISTRIBUIÇÃO GÉNERO CARGO/CATEGORIA	5
GRÁFICO 7 - ESTRUTURA ETÁRIA	6
GRÁFICO 8 - TRABALHADORES POR ANTIGUIDADE	6
GRÁFICO 9 - HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	7
GRÁFICO 10 - HORÁRIO DE TRABALHO	9
GRÁFICO 11 - AUSÊNCIAS	10
GRÁFICO 12 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	11
GRÁFICO 13 - HORAS DE FORMAÇÃO POR CATEGORIA.....	13

APRESENTAÇÃO

O Balanço Social foi instituído, obrigatoriamente, como um documento sintetizador da realidade social dos organismos e serviços da Administração Pública, e como uma boa prática de gestão, pelo Decreto Lei nº 190/96, de 9 de outubro. É um documento elaborado anualmente, com referência a 31 de dezembro do ano anterior, e tem como objetivo promover a maior eficiência, qualificação e transparência das instituições.

Assim, o Balanço Social, conjuntamente com outros instrumentos de gestão – Plano de Atividades, Relatório de Atividades e Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) – constitui um instrumento privilegiado de planeamento e gestão dos recursos humanos do organismo, permitindo uma leitura estruturada de informação essencial sobre a sua situação social, evidenciando os pontos fortes e fracos da gestão dos recursos humanos (DGAL).

A leitura dos dados constantes do Balanço Social não pode ser dissociada da orgânica do organismo a que se refere. Considerando as atribuições e competências definidas para a Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL), constantes do Decreto Regulamentar n.º 2/2012, de 16 de janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2014, de 10 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 193/2015, de 14 de setembro, que visam, em suma, promover a conceção, estudo, coordenação e execução de medidas de apoio à administração local e ao reforço da cooperação entre esta e a administração central, é essencial, não só um reforço dos recursos humanos da organização, mas também a permanência na DGAL dos seus trabalhadores, por forma a potenciar o nível de competências adquirido e manter uma elevada tecnicidade.

Direção-Geral das Autarquias Locais, março de 2018

A Diretora-Geral,
Sónia Ramalhinho

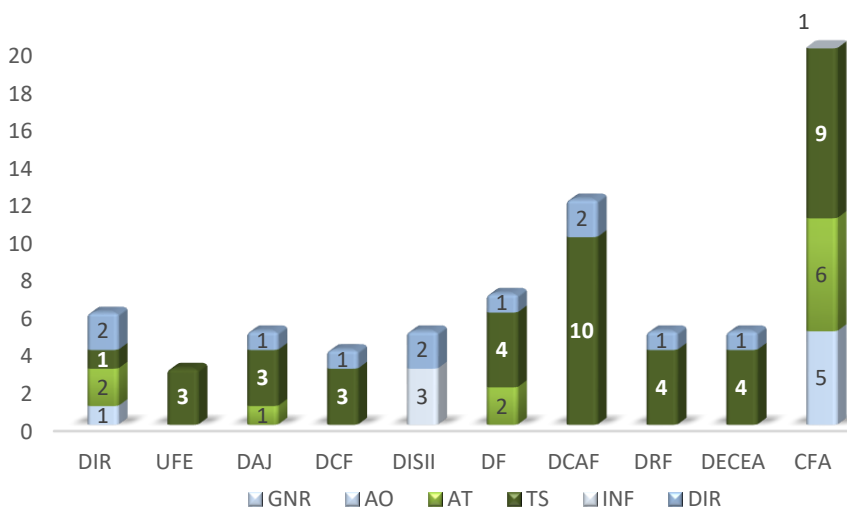
1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA DGAL

O mapa de pessoal da Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL) aprovado para o ano de 2017 previa a existência de 83 trabalhadores, dos quais se evidencia a existência de 13 dirigentes (incluindo um chefe de equipa multidisciplinar, equiparado a diretor de serviços), 49 técnicos superiores, 4 informáticos, 11 assistentes técnicos e 5 assistentes operacionais. Importante é referir que o número de postos de trabalho previstos inclui 21 trabalhadores em exercício de funções no Centro de Formação Autárquica (CFA).

Salienta-se, então, que o número de postos de trabalho previstos para a prossecução das atribuições e competências da DGAL era de 62 trabalhadores (excluindo os do CFA).

Dos postos de trabalho previstos, no final de 2017 encontravam-se ocupados 72, aos quais acresce ainda um guarda do mapa de pessoal da Guarda Nacional Republicana (GNR), distribuídos da seguinte forma pelas unidades orgânicas:

Gráfico 1 - Distribuição de trabalhadores/carreiras por unidade orgânica



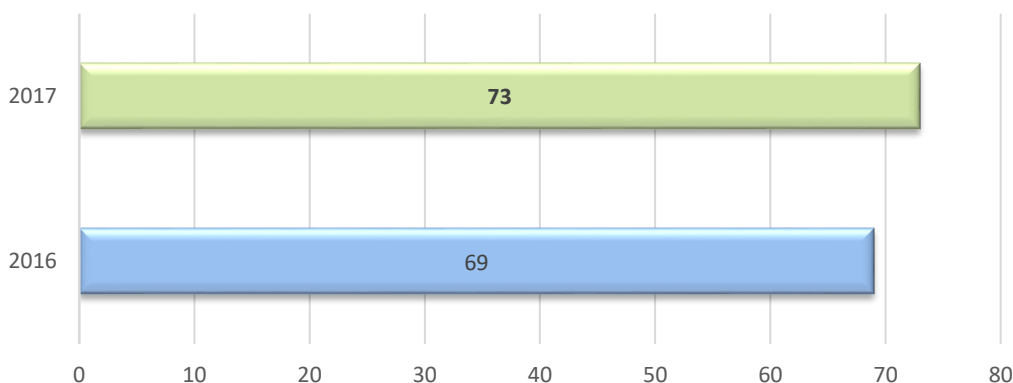
DIR – Direção
 UFE – Unidade de Fundos Estruturais
 DAJ – Divisão de Apoio Jurídico
 DCF – Divisão de Comunicação e Formação
 DISII – Departamento de Informática, Sistemas de Informação e Instalações

DF – Divisão Financeira
 DCAF – Departamento de Cooperação e Assuntos Financeiros
 DRF – Departamento de Recuperação Financeira
 DECEA – Departamento de Estudos, Comunicação e Entidades Autárquicas

Na distribuição de trabalhadores por unidade orgânica, a coluna mais representativa é a referente aos trabalhadores oriundos da ex-Fundação CFA que, de acordo com o artigo 2º do Decreto Lei nº 193/2015, de 14 de setembro, foram integrados na DGAL.

Em comparação com o ano transato, verifica-se um acréscimo de 4 trabalhadores, na DGAL. Refira-se que tem sido encetado esforço para recrutamento de novos trabalhadores por recurso à abertura de procedimentos concursais, candidatura ao Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP) e mobilidade.

Gráfico 2 – Evolução do número de trabalhadores

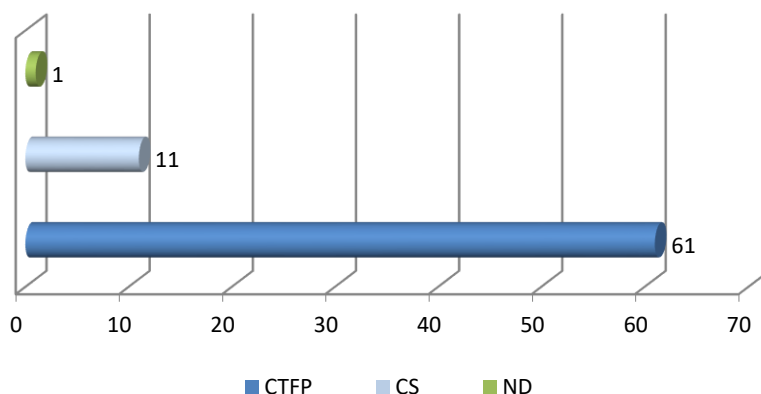


MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Os 73 trabalhadores a exercer funções na DGAL em 31 de dezembro de 2017 encontram-se distribuídos, quanto à modalidade de vínculo, da seguinte forma:

- ✓ 11, em comissão de serviço (CS);
- ✓ 61, em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFP);
- ✓ 1, nomeação definitiva - guarda da GNR, a exercer funções de motorista (ND).

Gráfico 3 – Trabalhadores segundo a modalidade de nomeação

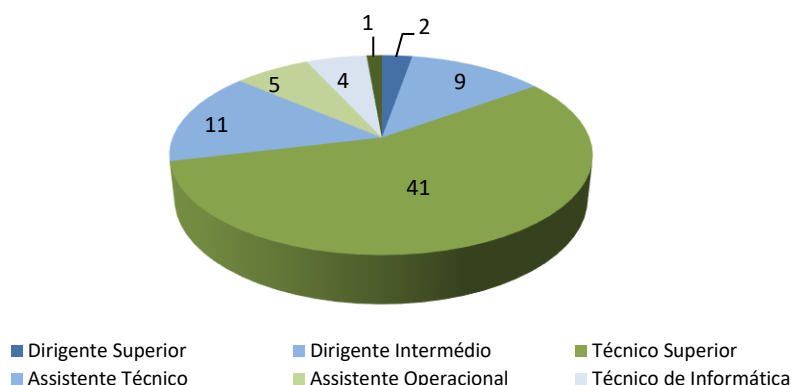


DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O CARGO/CARREIRA

Encontravam-se providos 11 dirigentes, 2 de direção superior e 9 de direção intermédia, aos quais acresce um chefe de equipa multidisciplinar. Tendo em conta o total de trabalhadores em exercício de funções, esta ocupação de cargos dirigentes corresponde a uma taxa de 24%.

A carreira com maior número de trabalhadores é a de técnico superior (41 postos de trabalho ocupados). Considerando o número de dirigentes, o número de trabalhadores integrados na carreira técnica superior e de informática verifica-se que o índice de tecnicidade (em sentido lato) é de, aproximadamente, 77%.

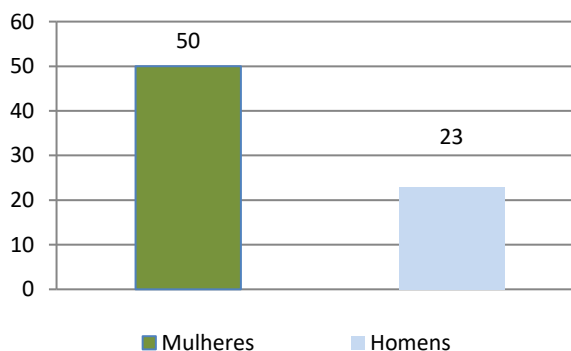
Gráfico 4 – Número de tabalhadores por carreira/cargo



DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Do total dos trabalhadores da DGAL, 50 são do sexo feminino e 23 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 68% conforme representado no Gráfico nº 5

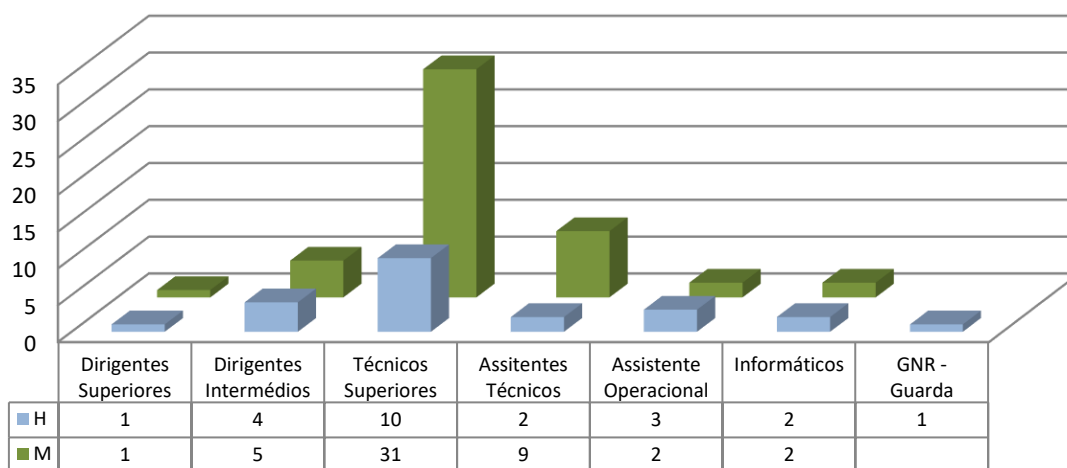
Gráfico 5 – Trabalhadores segundo o género



A elevada taxa de feminização é uma tendência observada na maioria das carreiras, conforme fica demonstrado no Gráfico nº 6, sendo a mesma mais acentuada na carreira técnica superior, invertendo-se tal tendência na carreira de assistente operacional.

Nos cargos dirigentes a diferença entre géneros reduz-se, registando-se uma taxa de feminização de cerca de 55% (dos 11 dirigentes, 6 são do género feminino).

Gráfico 6 - Distribuição género cargo/categoria



ESTRUTURA ETÁRIA

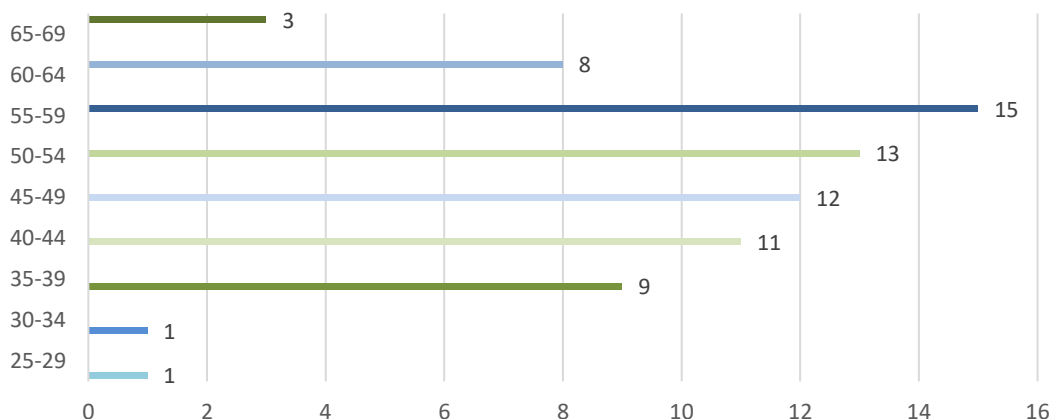
O escalão etário cujo intervalo é o compreendido entre os 55 e os 59 anos regista o maior número de trabalhadores (15), correspondendo a 20% do total de trabalhadores da DGAL.

Dado importante a registar é o valor do indicador da taxa de envelhecimento - relação percentual entre o número de trabalhadores com 55 e mais anos e o total de trabalhadores - cujo valor é de 36%.

O trabalhador mais idoso encontra-se integrado na carreira de assistente técnico, tem 69 anos, e exerce funções no CFA, enquanto o trabalhador mais jovem é da carreira técnica superior, tem 27 anos e exerce funções na DGAL. A diferença de idades entre o indivíduo mais velho e o mais novo é de 42 anos.

A idade média dos trabalhadores da DGAL é de 50 anos.

Gráfico 7 - Estrutura etária

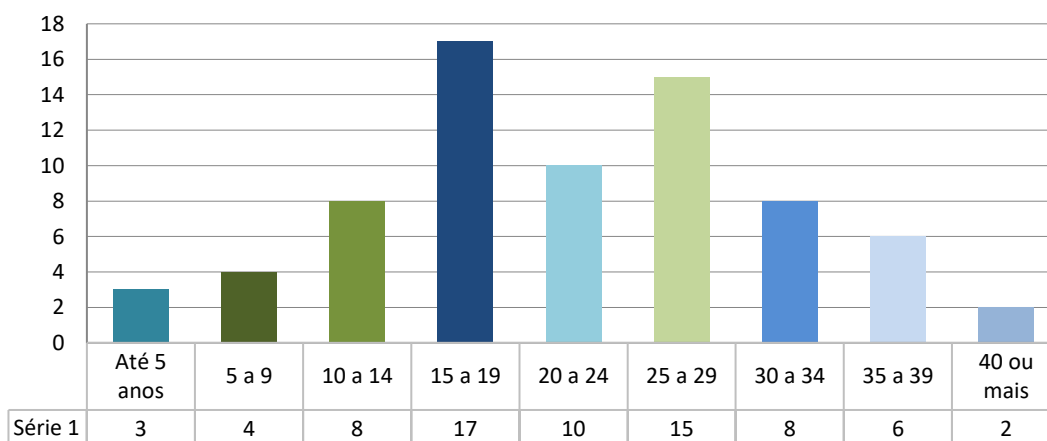


ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Nesta Direção Geral o nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades de todos os trabalhadores dividida pelo número de efetivos, é de 22 anos.

No nível de antiguidade, situado no intervalo entre os 15 e os 19 anos, é onde se assinala um maior número de trabalhadores - 17 efetivos, na sua maioria integrados na carreira técnica superior.

Gráfico 8 - Trabalhadores por antiguidade



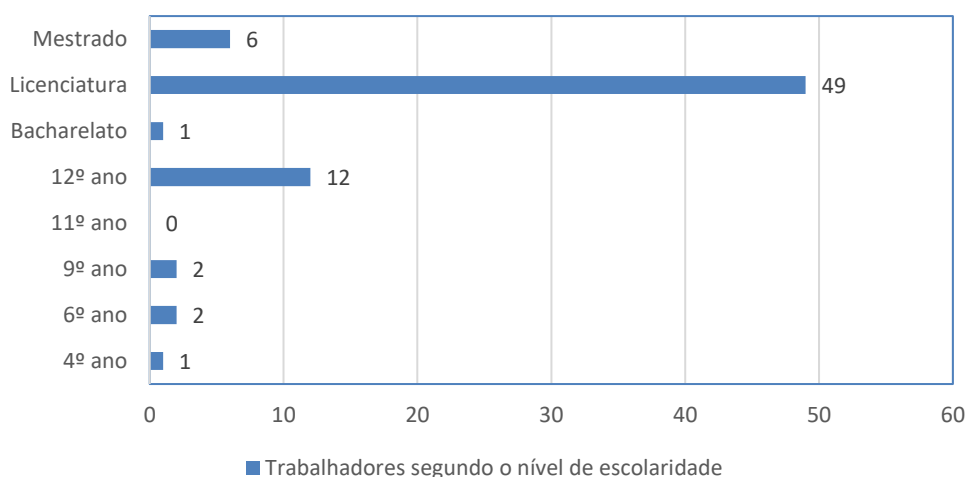
ESTRUTURA HABILITACIONAL

A licenciatura é o grau académico mais representado na DGAL: 49 trabalhadores são detentores do grau académico de licenciatura, como pode ser observado no Gráfico nº 9, sendo que a percentagem de efetivos com curso superior – mestrado, licenciatura e bacharelato – é de 77%.

Os restantes trabalhadores distribuem-se pelos seguintes níveis habilitacionais:

- ✓ 12º ano ou equivalente – 12 trabalhadores;
- ✓ 9º ano ou equivalente – 2 trabalhadores;
- ✓ 6 anos de escolaridade – 2 trabalhadores e
- ✓ 4 anos de escolaridade – 1 trabalhador.

Gráfico 9 - Habilitações literárias



2. MOVIMENTOS DE PESSOAL

ADMISSÕES E REGRESSOS

No ano de 2017 assinalou-se a entrada (admissões e regressos) de 21 trabalhadores, na sequência de uma política de tentativa de reforço dos recursos humanos da DGAL, nas seguintes carreiras/categorias e nas modalidades que se indicam:

		Modalidade				
		Proc. Concursal	Mobilidade	Com. Serv.	CEAGP	Outras Situações
Cargo/Carreira	Dirigente			3		
	Técnico superior	4	4		2	1
	Assistente técnico					2
	Assistente operacional					1
	Informático	1	2			1

Em “outras situações” encontra-se espelhado os movimentos internos de trabalhadores, como é o caso de cessações de comissão de serviço e fins de mobilidade intercarreiras, passando os trabalhadores a desempenhar funções na sua carreira de origem.

Estes valores indicam uma taxa de admissão de 29%, que espelha a relação entre o número de entradas e o número total de trabalhadores.

SAÍDAS DE TRABALHADORES

Durante o ano de 2017 saíram da DGAL 14 trabalhadores.

Das saídas registadas apenas duas foram definitivas: uma por cessação da comissão de serviço de um dirigente do CFA; e um regresso à carreira docente de um informático.

		Modalidade		
		Mobilidade	Comissão Serviço	Outras Situações
Cargo/Carreira	Dirigente		3	
	Técnico superior	9		
	Assistente técnico	2		
	Informático	2		1

Este valor corresponde a uma taxa de saídas de 23%.

Em suma, considerando as entradas e saídas, no decurso de 2017 a DGAL apresenta um índice de rotação de 68, calculado da seguinte forma:

$$\text{Índice de rotação} = \frac{\text{Nº de trabalhadores em 31 de dezembro (73)}}{\text{Nº de trabalhadores em 1 de janeiro (69) + entradas (21) + saídas (17)}}$$

Sendo que a taxa de reposição, considerando a relação de entradas e saídas de trabalhadores, é de cerca de 124%.

MUDANÇA DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA

Tendo em conta os constrangimentos orçamentais, no decurso de 2017, não ocorreu qualquer mudança de posição remuneratória consequência da avaliação de desempenho ou da atribuição de prémios de desempenho.

3. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho praticado na DGAL é o horário flexível, com plataformas fixas das 10h às 12:30h e das 14:30h às 16:30h. Esta é a modalidade de horário praticado pela maioria dos trabalhadores da DGAL, excepcionando os que exercem cargos dirigentes e a chefe de equipa multidisciplinar, com isenção de horário de trabalho.

Gráfico 10 - Horário de trabalho



TRABALHO SUPLEMENTAR

No decurso de 2017, foi prestado um total de 1838 horas, das quais:

- ✓ 1 816 horas de trabalho suplementar (em dias úteis);
- ✓ 22 horas em dias de descanso semanal complementar (ao sábado).

A maioria do trabalho suplementar foi efetuado por trabalhador (da GNR) que desempenha funções de motorista e por assistentes técnicas que desenvolvem funções de secretariado.

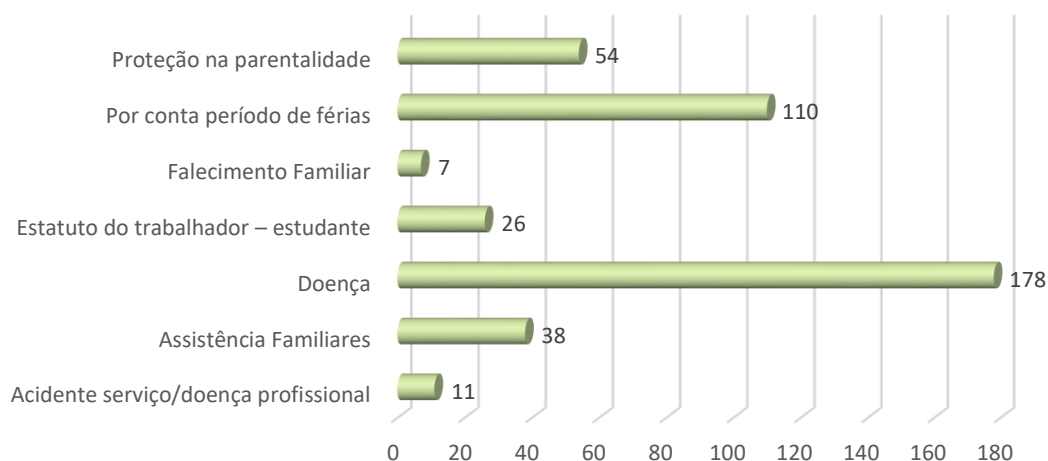
AUSÊNCIAS

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2017, com exceção das férias, foi de 425 dias.

Deste total, o número mais significativo relaciona-se com a doença do trabalhador (178 dias - 42% do total de dias de ausência) e dias por conta do período de férias (110 dias – que corresponde a 26% do total de dias de ausência).

Relativamente à análise do absentismo verifica-se que, em média, cada trabalhador faltou 5,8 dias por ano. Quando se faz a distinção entre géneros este valor sofre alteração: conclui-se que em média os homens faltaram 3 dias por ano enquanto as mulheres, em média, faltaram 7 dias por ano.

Gráfico 11 - Ausências



Durante o período em análise não existiram ausências por greve.

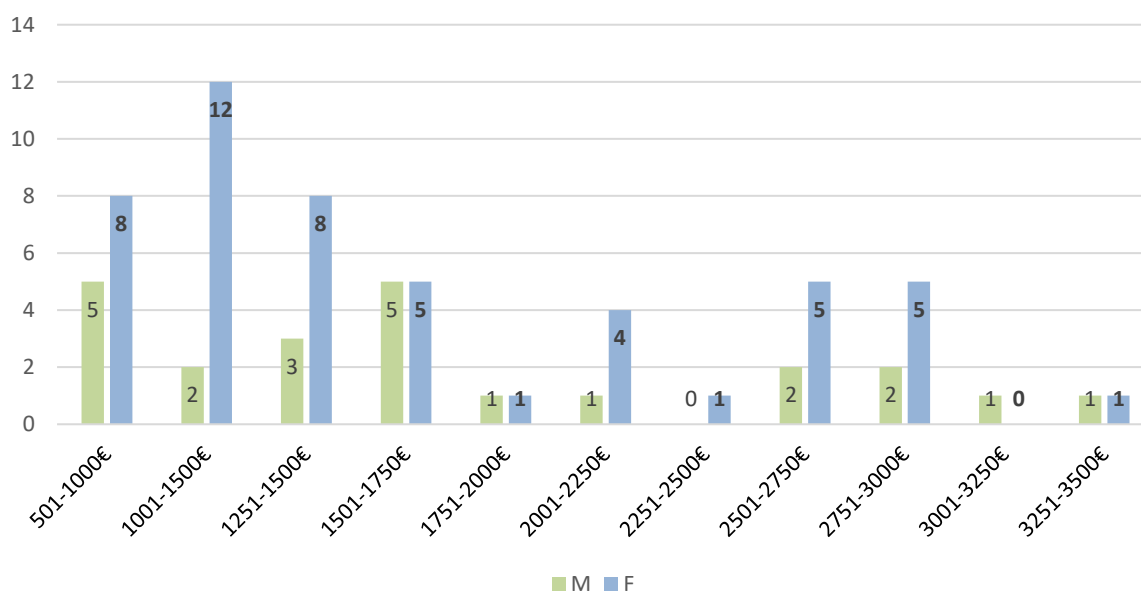
4. ENCARGOS COM PESSOAL

ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Tendo como mês de referência o de dezembro e considerando as remunerações mensais base ilíquidas (brutas), verifica-se que o intervalo de remuneração entre “1001-1250 €” é onde se situa o maior número de trabalhadores (14).

A remuneração mínima auferida foi de 557,00 euros, valor que corresponde à retribuição mínima mensal garantida. Esta remuneração é recebida por uma trabalhadora do sexo feminino, integrada na carreira de assistente operacional. As remunerações máximas são auferidas pelos titulares de cargos de Direção Superior.

Gráfico 12 - Estrutura remuneratória



TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

O total de encargos com pessoal em 2017 foi de 2.316.613,03 euros, destes 74% (1.719.521,64 euros) correspondem à remuneração base.

Os encargos com suplementos remuneratórios foram de 66.772,79 euros e distribuíram-se por:

- ✓ Trabalho suplementar;
- ✓ Trabalho em dias de descanso semanal;
- ✓ Abono para falhas;
- ✓ Ajudas de custo;
- ✓ Representação e
- ✓ Outros,

sendo que a maior fatia corresponde à rubrica “Representação” num total de 46 245,24 euros, valor que corresponde a 69% do total dos encargos com suplementos remuneratórios.

Da análise aos encargos com prestações sociais, que totalizam 79.415,13 euros, é de referir que a maior percentagem, 90%, foi destinada ao pagamento dos subsídios de refeição, num total de 71.088,90 euros.

5. SEGURANÇA E SAÚDE

ACIDENTES DE TRABALHO

Registaram-se dois acidentes de trabalho, ocorridos no local de trabalho, obrigando, um deles, a que o trabalhador tivesse 11 dias de trabalho perdidos.

A taxa de incidência de acidentes de trabalho foi de, cerca, de 3%.

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS

As ações de formação realizadas e frequentadas pelos trabalhadores da DGAL tiveram como objetivo dotar os recursos humanos de competências necessárias para o desenvolvimento dos trabalhos em curso.

Foram realizadas 8 ações de formação internas, cuja duração foi inferior a 30 horas, e registaram-se participações em 30 ações de formação externas, na sua maioria de curta duração (inferior a 30 horas), nomeadamente no INA.

As ações de formação internas, abrangendo a maioria dos trabalhadores da DGAL e CFA, focaram temas como:

- ✓ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- ✓ Código do Procedimento Administrativo;
- ✓ Segurança da Informação;
- ✓ Qualidade nos serviços públicos;
- ✓ Contabilidade e
- ✓ Contratação pública.

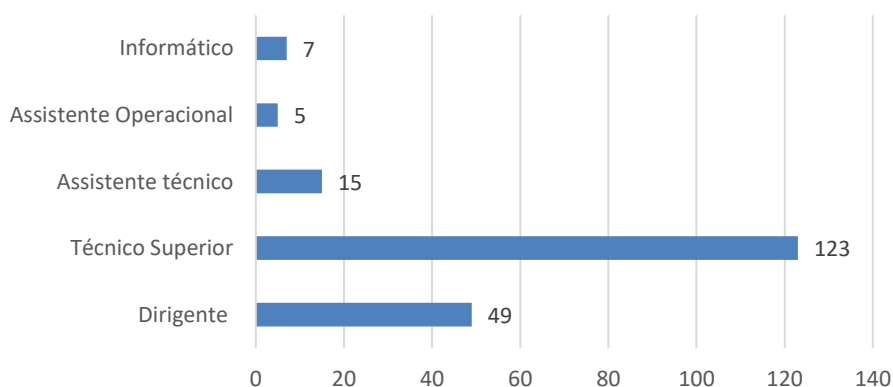
As áreas de formação abrangidas pelas ações de formação externas foram diversificadas.

Quanto ao regime de formação, na sua maioria as ações de formação decorreram em regime presencial, realizando-se uma ação de formação, externa, em e-learning.

PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

Frequentaram as 38 ações de formação num total de 199 participantes: 138 participações nas ações de formação interna e 61 participações nas ações de formação externas. O gráfico 13 representa a distribuição dos formandos por categoria.

Gráfico 13 - Horas de formação por categoria



A formação profissional foi ministrada a trabalhadores de todos os cargos/carreiras. Porém, a maior participação em ações de formação foi registada pelo pessoal integrado na carreira técnica superior, num total de 123 participações, que correspondeu a 670,30 horas de formação.

ENCARGOS COM A FORMAÇÃO

Os custos totais com a realização de ações de formação em 2017 foi de 6.302 euros, sendo este valor dividido da seguinte forma:

- ✓ Encargos com a formação interna – 2.850 euros;
- ✓ Encargos com a formação externa – 3.452 euros.

7. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

O número de trabalhadores da DGAL sindicalizados eram 17, o que corresponde a 23% do universo de trabalhadores.

DISCIPLINA

Não foi instaurado, nem se encontra a decorrer, qualquer processo disciplinar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na Direção-Geral das Autarquias Locais registou-se um ligeiro aumento no número de trabalhadores em exercício de funções. Todavia, o número de efetivos foi inferior ao planeado, encontrando-se ocupados 88% do número de postos de trabalho previstos.

Observa-se uma grande flutuação dos trabalhadores em exercício de funções no organismo – tendo em conta o número de trabalhadores total, há uma permanente entrada e saída de trabalhadores - situação que pode causar alguns constrangimentos, nomeadamente a nível da concretização do Plano de Atividades.

A maioria dos trabalhadores da DGAL encontra-se integrado na carreira técnica superior, têm idade média de 50 anos, sendo que a antiguidade no exercício de funções públicas, em termos médios, é de 22 anos.

Verifica-se um esforço na continuidade de investimento na formação dos trabalhadores da DGAL, promovendo o seu envolvimento na concretização das atribuições e competências do organismo.

Ainda por concretizar, encontra-se a realização de ações de sensibilização na área da promoção da segurança e saúde no trabalho, com o objetivo de prevenir a ocorrência de acidentes e doenças profissionais.