

BALANÇO SOCIAL

2018

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	1
I. ORGRANOGRAMA DA DGAL	2
II. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA DGAL.....	3
II.1. MODALIDADE DE VINCULAÇÃO	4
II.2. DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O CARGO/CARREIRA.....	4
II.3. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO	5
II.4. ESTRUTURA ETÁRIA.....	6
II.5. ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	7
II.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL	7
III. MOVIMENTOS DE PESSOAL	8
III.1. ADMISSÕES E REGRESSOS	8
III.2. SAÍDAS DE TRABALHADORES	9
III.3. MUDANÇA DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA.....	9
IV. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	10
IV.1. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO	10
IV.2. TRABALHO SUPLEMENTAR	11
IV.3. AUSÊNCIAS	11
V. ENCARGOS COM PESSOAL.....	12
V.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	12
V.2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL.....	13
VI. SEGURANÇA E SAÚDE	14
VI.1. ACIDENTES DE TRABALHO	14
VII. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	14
VII.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADA	14
VII.2. ENCARGOS COM A FORMAÇÃO	15
VIII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA	15
VIII.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	15
VIII.2. DISCIPLINA	15
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	16

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES/CARREIRAS POR UNIDADE ORGÂNICA	3
GRÁFICO 2 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES	4
GRÁFICO 3 – TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE NOMEAÇÃO	4
GRÁFICO 4 – NÚMERO DE TABALHADORES POR CARREIRA/CARGO	5
GRÁFICO 5 – TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO.....	5
GRÁFICO 6 - DISTRIBUIÇÃO GÉNERO CARGO/CATEGORIA	6
GRÁFICO 7 - ESTRUTURA ETÁRIA.....	6
GRÁFICO 8 - TRABALHADORES POR ANTIGUIDADE.....	7
GRÁFICO 9 - HABILITAÇÕES LITERÁRIAS.....	8
GRÁFICO 10 - HORÁRIO DE TRABALHO	10
GRÁFICO 11 - AUSÊNCIAS	12
GRÁFICO 12 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	13
GRÁFICO 13 – DISTRIBUIÇÃO DAS PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR CARREIRA	14

APRESENTAÇÃO

O Balanço Social é um instrumento de informação crucial para o planeamento e gestão dos recursos humanos nas organizações.

A sua elaboração é obrigatória e obedece às normas contidas no Decreto Lei n.º 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.

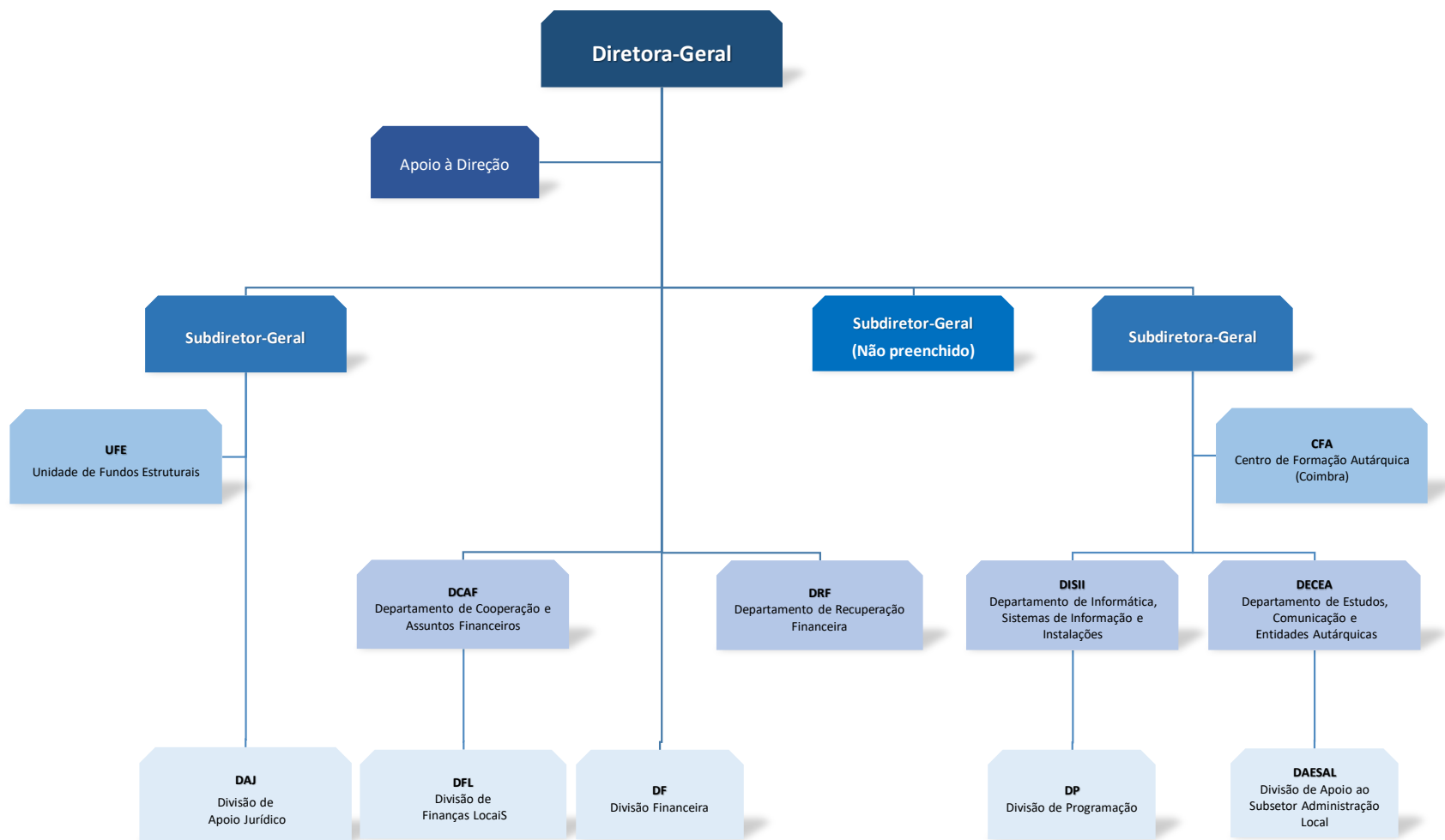
Assim, o Balanço Social, em articulação com outros instrumentos de gestão – Plano de Atividades, Relatório de Atividades e Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) – constitui um instrumento privilegiado de planeamento e gestão dos recursos humanos do organismo, permitindo uma leitura estruturada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

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, e 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 instituição, 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, abril de 2019

A Diretora-Geral,
Sónia Ramalhinho

I. ORGRANOGRAMA DA DGAL

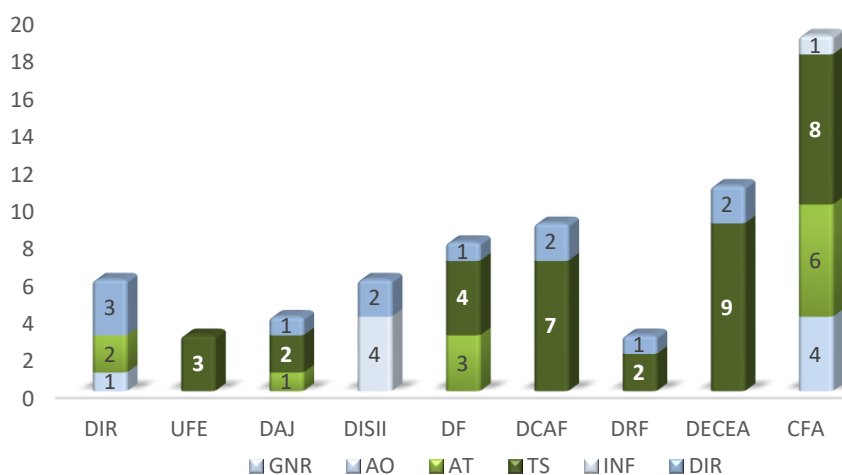


II. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA DGAL

O mapa de pessoal da Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL) aprovado para o ano de 2018 previa a existência de 83 trabalhadores: 13 dirigentes, aos quais acresce um chefe de equipa multidisciplinar, equiparado a diretor de serviços, 48 técnicos superiores, 6 informáticos, 11 assistentes técnicos e 5 assistentes operacionais. Saliente-se que aquele número inclui 21 trabalhadores em exercício de funções no serviço desconcentrado, em Coimbra (no ex-Centro de Formação Autárquica – CFA/DGAL).

Dos postos de trabalho previstos, no final de 2018 encontravam-se ocupados 68, dos quais 19 exerciam funções no CFA/DGAL, acresce ainda um guarda do mapa de pessoal da Guarda Nacional Republicana (GNR), a exercer funções na sede, distribuídos da seguinte forma pelas unidades orgânicas:

Gráfico 1 - Distribuição de trabalhadores/carreiras por unidade orgânica

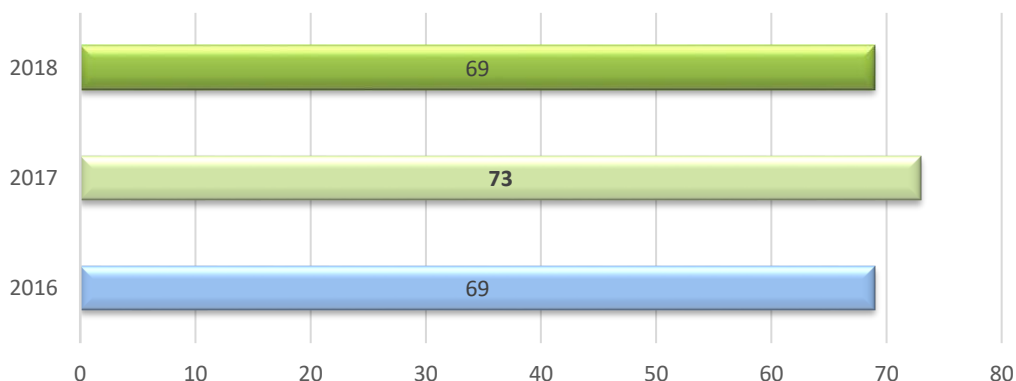


DIR – Direção
UFE – Unidade de Fundos Estruturais
DAJ – Divisão de Apoio Jurídico
DISII – Departamento de Informática, Sistemas de Informação e Instalações

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

Apesar do esforço desenvolvido para recrutamento de novos trabalhadores, essencialmente por recurso à figura da mobilidade, não se verifica assinalável oscilação no número de trabalhadores em exercício de funções na DGAL.

Gráfico 2 – Evolução do número de trabalhadores

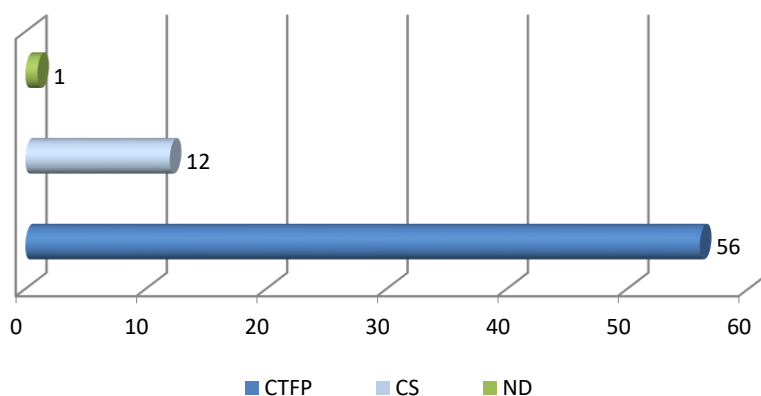


II.1. MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

Os 69 trabalhadores a exercer funções na DGAL em 31 de dezembro de 2018 encontravam-se distribuídos, quanto à modalidade de vínculo de emprego público, da seguinte forma:

- ✓ 12, em comissão de serviço (CS);
- ✓ 56, 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

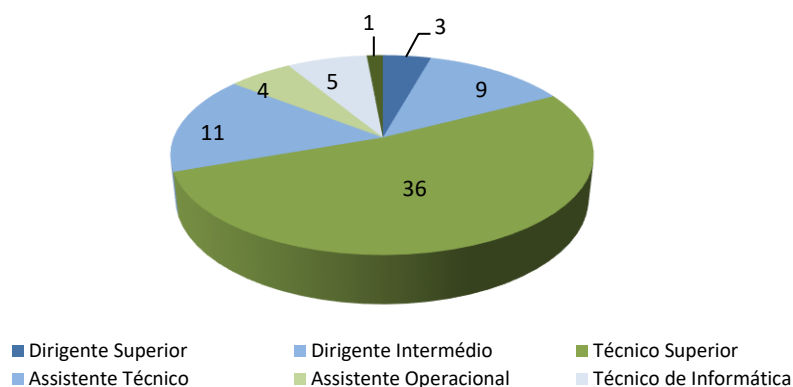


II.2. DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O CARGO/CARREIRA

Encontravam-se providos 12 dirigentes, 3 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 18,8%.

A carreira com maior número de trabalhadores é a de técnico superior (35 postos de trabalho ocupados). Considerando o número de dirigentes, o número de trabalhadores integrados na carreira técnica superior e pessoal de informática, verifica-se que o índice de tecnicidade (em sentido lato) é de 76,8%.

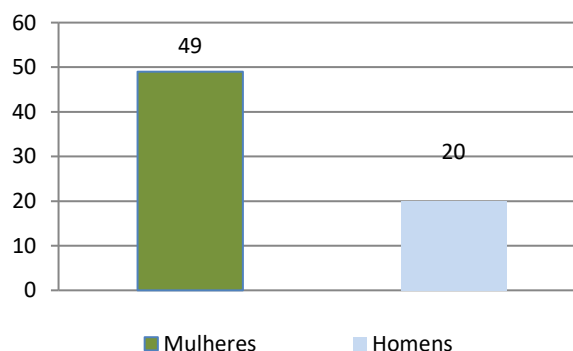
Gráfico 4 – Número de tabalhadores por carreira/cargo



II.3. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

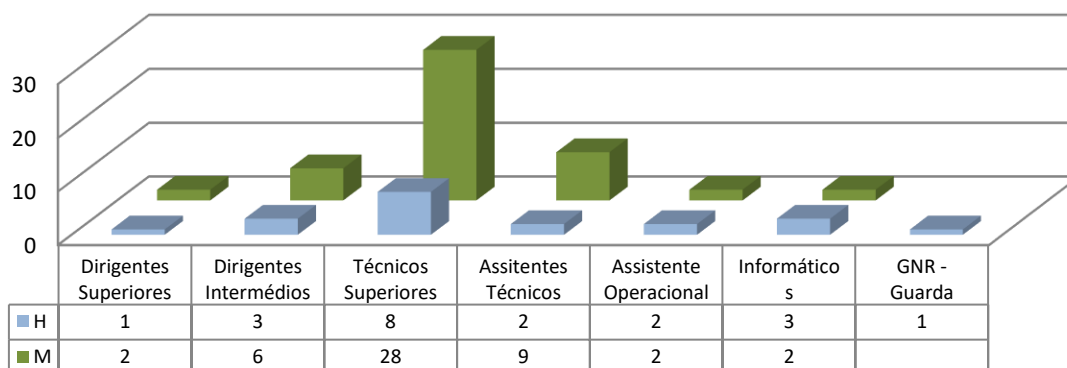
Do total dos trabalhadores da DGAL, 49 são do sexo feminino e 20 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 71% conforme representado no gráfico seguinte:

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, mantendo a linha de tendência dos anos anteriores.

Gráfico 6 - Distribuição género cargo/categoria



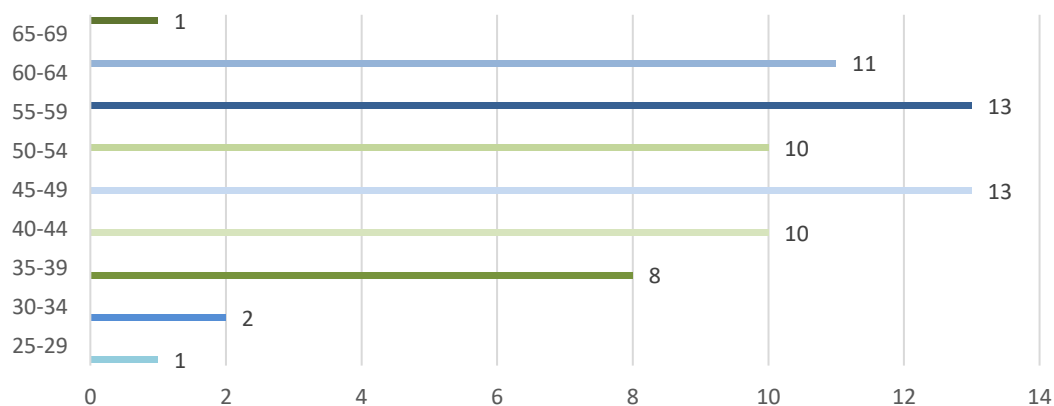
II.4. ESTRUTURA ETÁRIA

A estrutura etária dos trabalhadores da DGAL encontra-se compreendida entre os 28 e os 66 anos de idade, sendo que o leque etário, que corresponde à diferença de idades entre o indivíduo mais velho e o mais novo, é de 38 anos.

A idade média dos trabalhadores da DGAL é de 49 anos, não demonstrando oscilação significativa em relação ao ano anterior. No que à distribuição por escalões etários diz respeito, esta é quase uniforme entre os 36 e os 64 anos, enquadrando-se neste intervalo 65 trabalhadores, ou seja, 94,2% do total de trabalhadores que a 31 de dezembro de 2018 exerciam funções na DGAL.

Calculada a taxa de envelhecimento – relação percentual entre o número de trabalhadores com 55 e mais anos e o número total de trabalhadores – verifica-se que o rácio não sofreu alteração relativamente ao ano transato (36%).

Gráfico 7 - Estrutura etária

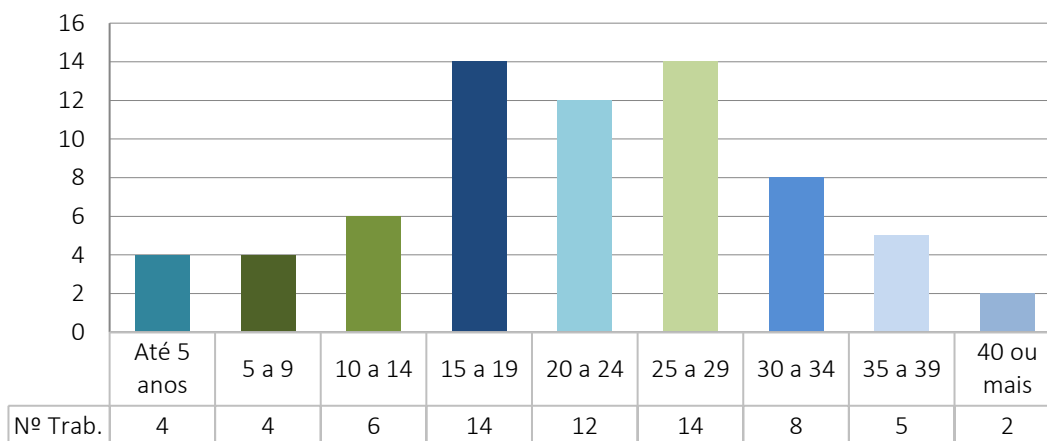


II.5. ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

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.

Os níveis de antiguidade mais representativos são os situados nos intervalos entre os 15 e os 19 anos (14 trabalhadores), bem como no intervalo entre os 25 e os 29 anos (14 trabalhadores) e ainda o intervalo compreendido entre os 20 e os 24 anos (12 trabalhadores), cujo somatório corresponde, aproximadamente, a 58% do total dos trabalhadores.

Gráfico 8 - Trabalhadores por antiguidade



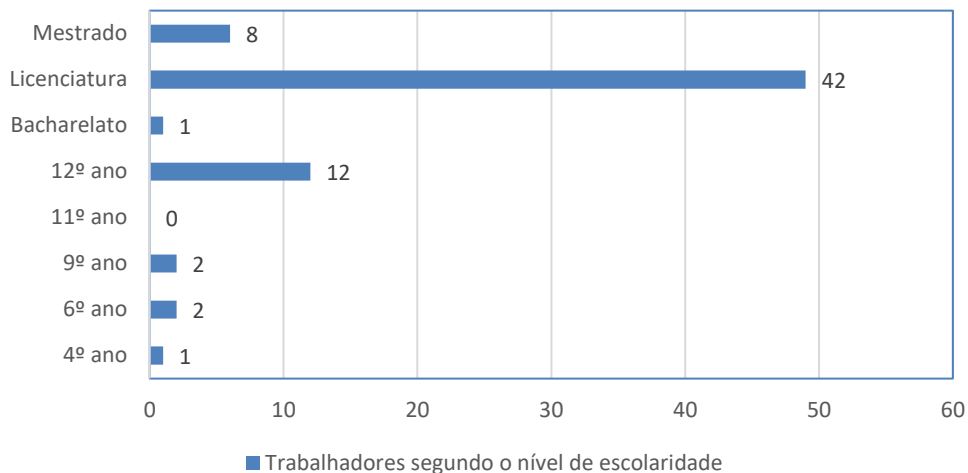
II.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

A licenciatura é o grau académico predominante no universo dos trabalhadores da DGAL: 42 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 74%.

Os restantes trabalhadores distribuem-se pelos seguintes níveis habilitacionais:

- ✓ 12º ano ou equivalente – 14 trabalhadores;
- ✓ 9º ano ou equivalente – 1 trabalhador;
- ✓ 6 anos de escolaridade – 2 trabalhadores e
- ✓ 4 anos de escolaridade – 1 trabalhador.

Gráfico 9 - Habilitações literárias



III. MOVIMENTOS DE PESSOAL

III.1. ADMISSÕES E REGRESSOS

No decurso de 2018, deu-se continuidade ao processo de reforço do número de efetivos da DGAL: verifica-se a entrada (admissões e regressos) de 15 trabalhadores. A forma de recrutamento privilegiada foi o recurso à mobilidade, conforme se pode observar pela leitura do quadro abaixo.

A incidência de admissões e regressos ocorreu nas seguintes carreiras/categorias e nas modalidades que se indicam:

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

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

Estes valores indicam uma taxa de admissões - que espelha a relação entre o número de entradas e o número total de trabalhadores - que ronda os 22%.

III.2. SAÍDAS DE TRABALHADORES

Durante o ano de 2018 ocorreram 19 saídas de trabalhadores.

Das saídas registadas apenas duas foram definitivas: duas situações de aposentação, entre as quais uma por limite de idade.

		Modalidade				
		Reforma/ Apos.	Mobilidade	Cedência	Com. Serv.	Outras Situa- ções
Cargo/Carreira	Dirigente					3
	Técnico superior	1	3	1	3	3
	Assistente técnico	1	1			
	Assist. operacional		1			
	Informático		1			1

Em outras situações encontram-se registados movimentos internos e fins de mobilidade na DGAL de trabalhadores de outros organismos.

Este valor corresponde a uma taxa de saídas de 27,5%.

Em suma, considerando as entradas e saídas, no decurso de 2018 a DGAL apresenta um índice de rotação de 64%, calculado da seguinte forma:

$$\text{Índice de rotação} = \frac{\text{Nº de trabalhadores em 31 de dezembro (69)}}{\text{Nº de trabalhadores em 1 de janeiro (73) + entradas (15) + saídas (19)}}$$

Sendo que a taxa de reposição, considerando a relação de entradas e saídas de trabalhadores, é de cerca de 79%, o que significa que, no decurso do ano de 2018, se registou uma diminuição do número de efetivos da DGAL.

III.3. MUDANÇA DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA

A Lei do Orçamento de Estado para o ano de 2018 permitiu a atribuição de valorizações remuneratórias resultantes das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, nomeadamente aquelas que decorrem do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

Dos efetivos da DGAL em 31 de dezembro de 2018, alteraram a sua posição remuneratória 26 trabalhadores, o que corresponde a 37,8% do total de trabalhadores:

- ✓ 15 técnicos superiores;
- ✓ 6 assistentes técnicos;
- ✓ 4 assistentes operacionais;
- ✓ 1 informático.

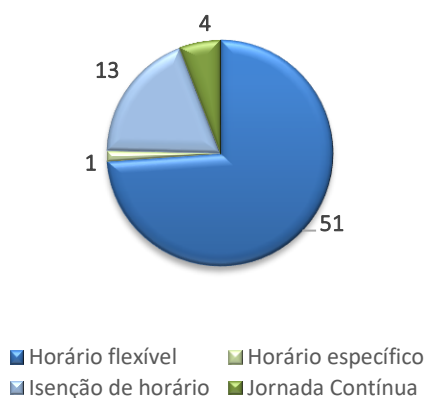
IV. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

IV.1. 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 em que se insere a maioria dos trabalhadores. As situações a assinalar são:

- ✓ os que exercem cargos dirigentes e a chefe de equipa multidisciplinar (13), com isenção de horário de trabalho;
- ✓ 1 trabalhador, da carreira de informática, com horário de trabalho específico - nos termos do regime especial de prestação de trabalho defenido no estatuto das carreiras de informática;
- ✓ 4 trabalhadores, 2 da carreira de técnico superior e 2 da carreira de assistente técnico, a quem foi autorizado a prática de horário na modalidade d e jornada contínua.

Gráfico 10 - Horário de trabalho



IV.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

No decurso de 2018, foi prestado um total de 1 868 horas e 45 minutos de trabalho suplementar, das quais:

- ✓ 1834 horas e 45 minutos de trabalho suplementar (em dias úteis);
- ✓ 34 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.

De realçar ainda o número de horas de trabalho suplementar efetuado por trabalhador do grupo de pessoal de informática (63 horas) devido à urgência de intervenção para resolução de incidente no sistema informático, facto que explica o acréscimo do número de horas de trabalho suplementar registado relativamente ao ano de 2017 (+30h45).

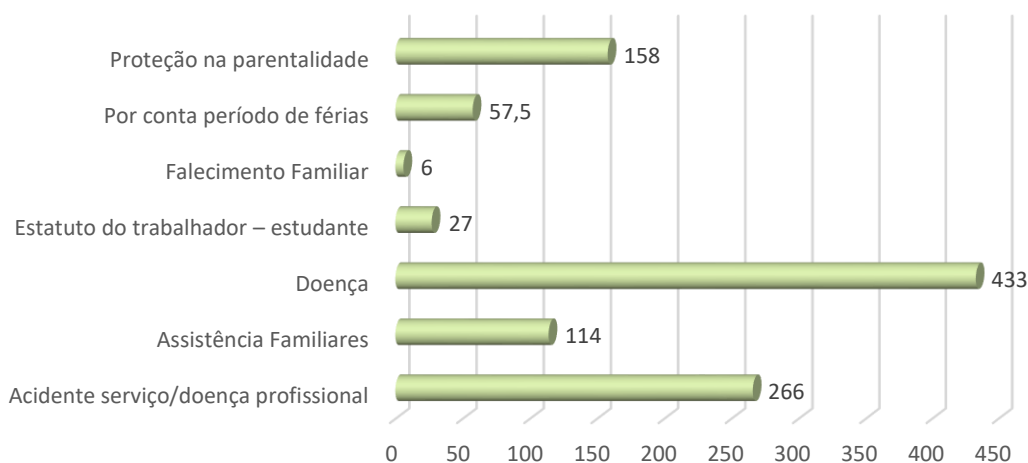
IV.3. AUSÊNCIAS

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2018, com exceção das férias, foi de 1062,5 dias. Observa-se que, em comparação com o ano de 2017 (425 dias) há um aumento relevante do número de ausências ao trabalho (+637,5 dias).

Deste total, o número mais significativo relaciona-se com ausência por doença do trabalhador (433 dias – 40,8% do total de dias de ausência). Outras ausências que merecem destaque são os dias de ausência por acidente de serviço – devido a dois acidentes de serviço ocorridos no ano anterior - (266 dias) e por proteção na parentalidade (158 dias).

Relativamente à análise do absentismo verifica-se que, em média, cada trabalhador faltou 15,3 dias por ano. Quando se faz a distinção entre géneros este valor sofre alteração: conclui-se que em média os homens faltaram 9,5 dias por ano enquanto as mulheres, em média, faltaram 17,8 dias por ano.

Gráfico 11 - Ausências



Aos valores do gráfico 11, acresce 1 dia de ausência por greve.

V. ENCARGOS COM PESSOAL

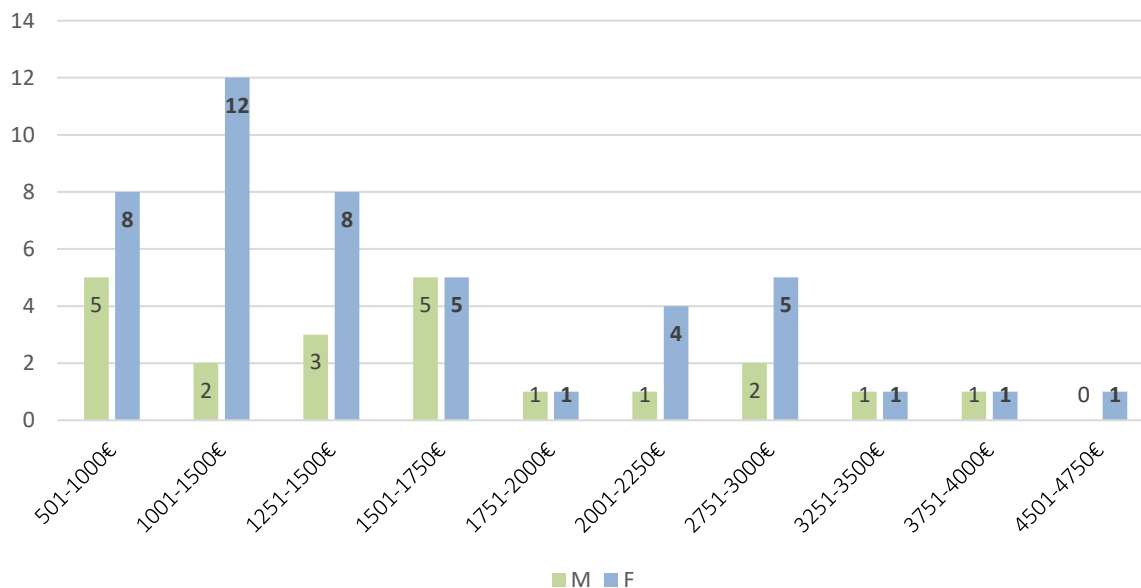
V.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

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 607,94 euros. Esta remuneração foi 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



V.2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

O total de encargos com pessoal em 2018 foi de 2.273.765,49 euros, destes 74,3% (1.688.314,95 euros) correspondem à remuneração base.

Aos valores referidos acresce o pagamento de indemnizações pagas a ex-trabalhadores da ex- Fundação CEFA, no âmbito de processos judiciais, no montante de 131.017,09 euros.

Os encargos com suplementos remuneratórios foram de 69.177,25 euros e distribuíram-se por:

- ✓ Trabalho suplementar;
- ✓ Ajudas de custo;
- ✓ Representação e
- ✓ Outros abonos.

sendo que a maior fatia corresponde à rubrica “Representação” num total de 48.912,30 euros, valor que corresponde a 70,7% do total dos encargos com suplementos remuneratórios.

Da análise aos encargos com prestações sociais, que totalizam 84.300,40 euros, é de referir que a maior percentagem, 88,5%, destinou-se ao pagamento dos subsídios de refeição, num total de 74.640,03 euros.

VI. SEGURANÇA E SAÚDE

VI.1. ACIDENTES DE TRABALHO

No decurso do ano de 2018 ocorreu um acidente de trabalho, que motivou a ausência do trabalhador, a exercer funções na CFA/DGAL, por 124 dias.

Registam-se ainda 142 dias de ausência ao trabalho de outro trabalhador, na sequência de acidente de trabalho ocorrido em 2017.

VII. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

VII.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADA

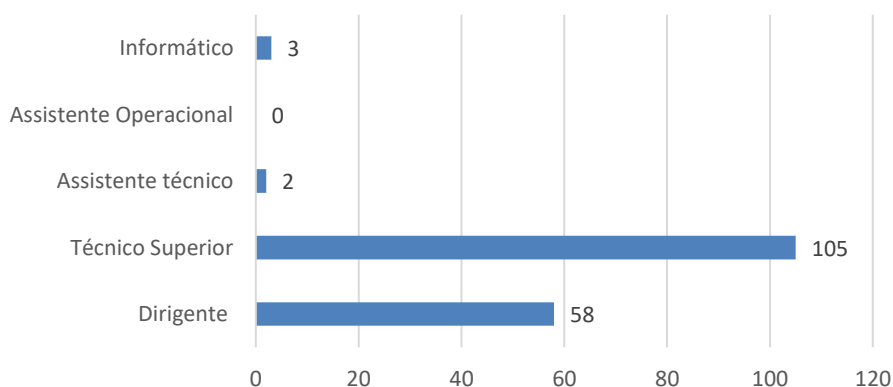
Com o objetivo de dotar os trabalhadores da DGAL com as competências necessárias ao desenvolvimento do Plano de Atividades definido para o organismo, em 2018 registaram-se 168 participações em ações de formação, das quais 97 em ações de formação internas e 71 em ações de formação externas, envolvendo um total de 56 trabalhadores.

A maioria dos trabalhadores em exercício de funções na DGAL frequentou formação em áreas como o “Novo Regime Geral de Proteção de Dados” e “Contratação Pública”.

Quanto à sua duração, a formação ministrada aos trabalhadores da DGAL caracteriza-se por ser uma formação de curta duração (menos de 30 horas).

A distribuição do número de participantes por carreira encontra-se representada no Gráfico 13, observando-se que a maior relevância é tida pelos trabalhadores integrados na carreira técnica superior e pelos dirigentes.

Gráfico 13 – Distribuição das participações em ações de formação por carreira



No total, o número de horas dispendidas com a frequência de ações de formação foi de 1.570:30 horas, das quais 959:30 horas frequentadas por trabalhadores integrados na carreira técnica superior.

VII.2. 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 – 1.033,20 euros;
- ✓ Encargos com a formação externa – 5.412 euros.

VIII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

VIII.1.RELAÇÕES PROFISSIONAIS

O número de trabalhadores da DGAL sindicalizados em 31 de dezembro de 2018 eram 13, o que corresponde a cerca de 19% do universo de trabalhadores.

VIII.2.DISCIPLINA

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

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na DGAL registou-se uma ligeira diminuição no número de trabalhadores em exercício de funções em comparação com o ano anterior. O número de efetivos continuou a ser inferior ao planeado, encontrando-se ocupados apenas 83% do número de postos de trabalho previstos.

A rotatividade de recursos humanos, acentuando as entradas e saídas de trabalhadores motivadas, essencialmente, por situações de mobilidade, continua a ser um factor 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, sendo a idade média de 49,8 anos e a antiguidade no exercício de funções públicas, em termos médios, de 22,1 anos.

O investimento na formação dos trabalhadores da DGAL, promovendo o seu envolvimento na concretização das atribuições e competências do organismo, continua a ser uma prioridade delineada na gestão dos recursos humanos.