

# BALANÇO SOCIAL

2020

## ÍNDICE

APRESENTAÇÃO .....	1
1. ORGANOGRAMA DA DGAL .....	2
2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA DGAL .....	3
2.1. MODALIDADE DE VINCULAÇÃO .....	4
2.2. DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O CARGO/CARREIRA .....	5
2.3. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO .....	5
2.4. ESTRUTURA ETÁRIA .....	6
2.5. ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....	7
2.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL .....	8
3. MOVIMENTOS DE PESSOAL .....	9
3.1. ADMISSÕES E REGRESSOS .....	9
3.2. SAÍDAS DE TRABALHADORES .....	9
4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO .....	11
4.1. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO .....	11
4.2. TRABALHO SUPLEMENTAR .....	11
4.3. AUSÊNCIAS .....	11
5. ENCARGOS COM PESSOAL .....	12
5.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA .....	12
5.2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL .....	13
6. SEGURANÇA E SAÚDE .....	14
7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	14
7.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADA .....	14
7.2. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO .....	14
7.3. ENCARGOS COM A FORMAÇÃO .....	15
8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA .....	15
8.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS .....	15
8.2. 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 .....	6
GRÁFICO 6 - DISTRIBUIÇÃO GÉNERO CARGO/CATEGORIA .....	6
GRÁFICO 7 - ESTRUTURA ETÁRIA.....	7
GRÁFICO 8 - TRABALHADORES POR ANTIGUIDADE .....	8
GRÁFICO 9 - HABILITAÇÕES LITERÁRIAS .....	8
GRÁFICO 10 - HORÁRIO DE TRABALHO.....	11
GRÁFICO 11 - AUSÊNCIAS .....	12
GRÁFICO 12 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA.....	13
GRÁFICO 13 – DISTRIBUIÇÃO DAS PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR CARREIRA.....	15

## 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 é regulamentada 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.

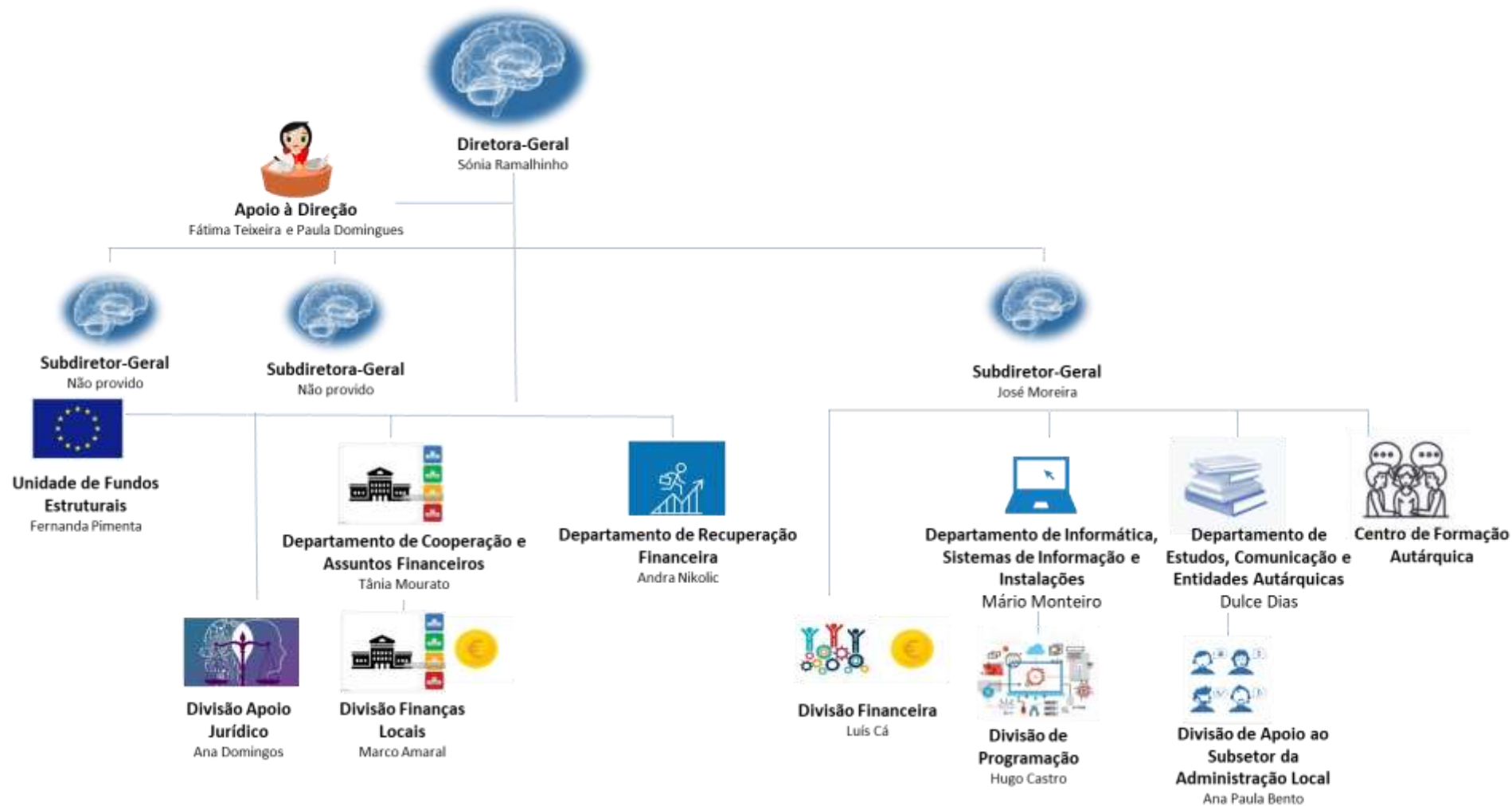
Segundo o artigo 8º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, diploma legal que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), o Balanço Social encontra-se associado ao ciclo de gestão, integrando o Relatório de Atividades, tornando-o num documento preponderante, de informação e de apoio ao planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos. O seu objetivo fulcral é descrever a realidade existente relativamente aos aspetos mais importantes da organização no que respeita aos seus trabalhadores, cuja leitura permite evidenciar 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, 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 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, março de 2021

A Diretora-Geral,  
Sónia Ramalhinho

## 1. ORGANOGRAMA DA DGAL

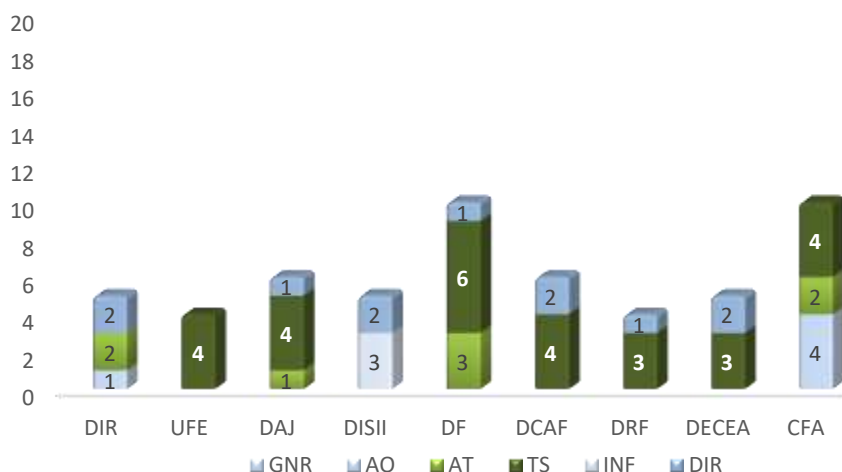


## 2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA DGAL

O mapa de pessoal da Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL) aprovado para o ano de 2020 contemplava a existência de 83 trabalhadores, para a prossecução das atribuições cometidas ao organismo, distribuídos da seguinte forma: 4 dirigentes superiores; 9 dirigentes intermédios, aos quais acresce um chefe de equipa multidisciplinar, equiparado a diretor de serviços; 46 técnicos superiores; 6 informáticos; 12 assistentes técnicos e 5 assistentes operacionais.

Dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal aprovado, em 31 de dezembro de 2020, encontravam-se ocupados 54 postos de trabalho, aos quais acresce um guarda do mapa de pessoal da Guarda Nacional Republicana (GNR) que exerce neste organismo as funções de motorista. Os trabalhadores encontram-se distribuídos da seguinte forma pelas unidades orgânicas da DGAL:

**Gráfico 1 - Distribuição de trabalhadores/carreiras por unidade orgânica**



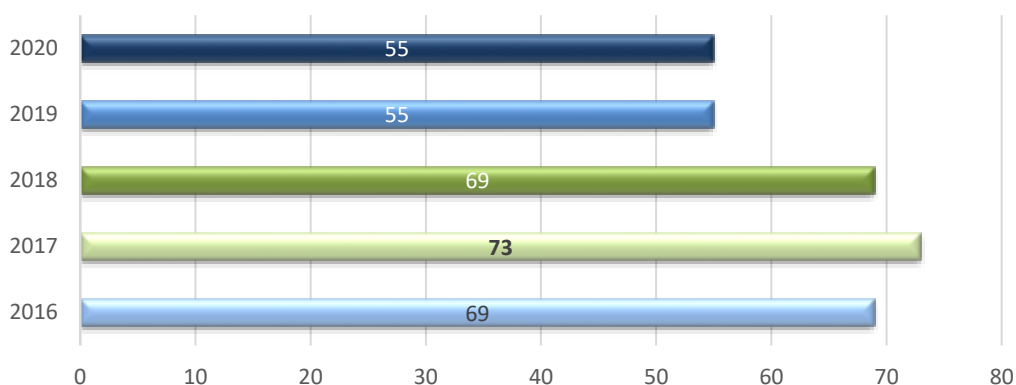
DIR – Direção  
UFE – Unidade de Fundos Estruturais  
DAJ – Divisão de Apoio Jurídico  
DISII – Departamento de Informática, Sistemas de Informação e Instalações

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

Verifica-se que o número de trabalhadores em exercício de funções na DGAL no dia 31 de dezembro de 2020 é igual ao número de trabalhadores que exercia funções no organismo, no último dia do ano transato. Apesar das entradas registadas no decurso do ano, não foi possível reforçar os recursos humanos a desempenhar funções na DGAL, continuando a registar-se um número diminuto de trabalhadores face ao planeamento espelhado no mapa de pessoal.

O Gráfico 2 demonstra a evolução do número de trabalhadores a desempenhar funções na DGAL nos últimos cinco anos, podendo observar-se a sua redução nos últimos dois anos. Este gráfico é assim o espelho da falta de recursos humanos com que o organismo se debate.

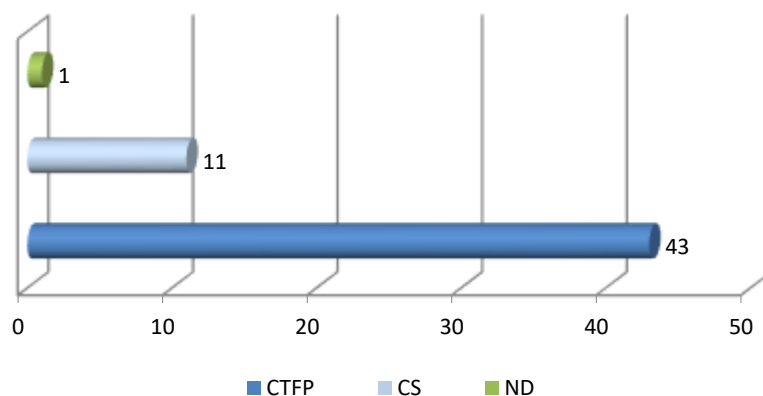
**Gráfico 2 – Evolução do número de trabalhadores**



## 2.1. MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

A maioria dos trabalhadores em exercício de funções na DGAL no final de 2020, eram detentores de contrato de trabalho em funções públicas (43) - trabalhadores enquadrados nas carreiras de regime geral (técnicos superiores, assistentes técnicos e assistentes operacionais) e no grupo de pessoal de informática -, aos quais acrescem 11 trabalhadores em exercício de funções dirigentes, designados em comissão de serviço, e um trabalhador com nomeação definitiva, pertencente ao mapa de pessoal da GNR, a exercer funções de motorista.

**Gráfico 3 – Trabalhadores segundo a modalidade de nomeação**



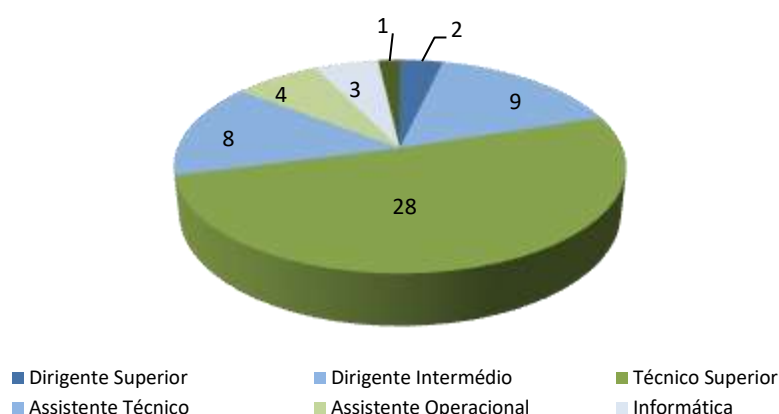
## 2.2. DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O CARGO/CARREIRA

Encontravam-se providos 11 cargos 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 (incluindo o chefe de equipa multidisciplinar) corresponde a uma taxa de 21,8%.

A carreira com maior número de trabalhadores é a de técnico superior (28). Esta carreira integra, sensivelmente metade dos trabalhadores em exercício de funções na DGAL.

Assim, considerando o número de dirigentes, o número de trabalhadores integrados na carreira técnica superior e o pessoal de informática, verifica-se que o índice de tecnicidade (em sentido lato) é de 76,4%, valor similar ao registado no ano de 2019.

**Gráfico 4 – Número de tabalhadores por carreira/cargo**

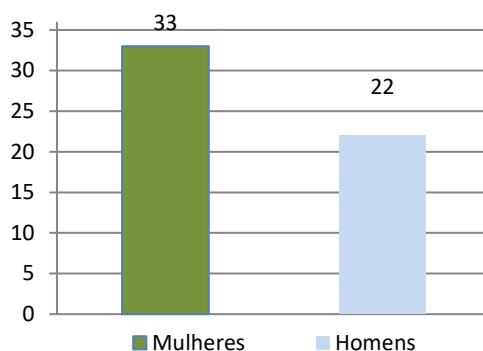


## 2.3. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Do total dos trabalhadores da DGAL, 33 são do sexo feminino e 22 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 60% conforme representado no Gráfico nº 5. Apesar deste valor ter registado uma ligeira descida relativamente ao verificado no ano transato, a maioria dos trabalhadores da DGAL continuam a ser as mulheres.

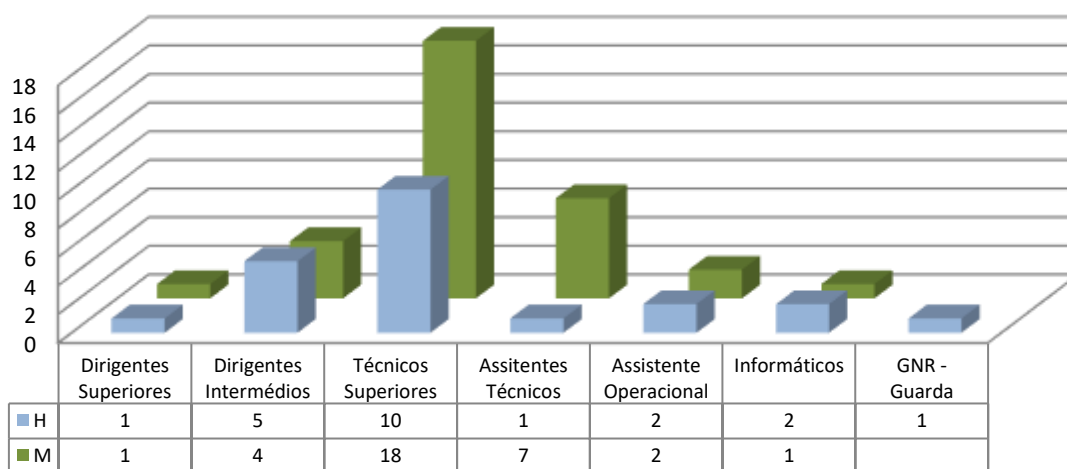


**Gráfico 5 – Trabalhadores segundo o género**



O Gráfico nº 6, reflete a distribuição dos trabalhadores por género, atendendo ao cargo/categoria, observando-se que, como se verificou em anos anteriores, é nas carreiras técnica superior e de assistente técnico que se verifica uma maior taxa de feminização.

**Gráfico 6 - Distribuição género cargo/categoria**



## 2.4. ESTRUTURA ETÁRIA

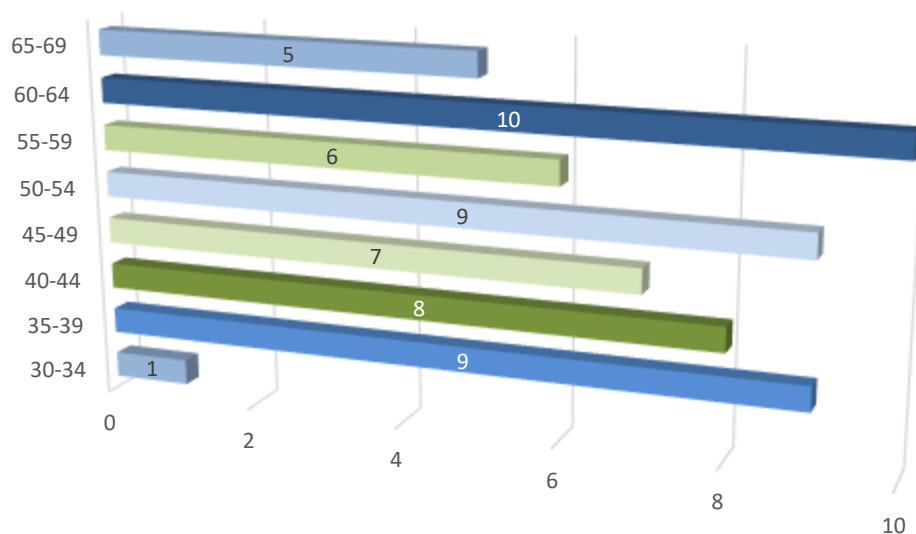
A estrutura etária dos trabalhadores da DGAL encontra-se compreendida entre os 31 e os 67 anos de idade, sendo que o leque etário - diferença de idades entre o indivíduo mais velho e o mais novo - é de 36 anos, valor que não regista alteração significativa quando comparado com anos anteriores.

A idade média dos trabalhadores da DGAL é de 50,8 anos, não demonstrando oscilação relevante em comparação com os anos anteriores. No que à distribuição por escalões etários diz respeito, os trabalhadores

da DGAL, distribuem-se de uma forma, quase uniforme, nos intervalos entre os 35 e os 69, com exceção de um trabalhador cuja idade se situa no intervalo 30-34 anos.

A taxa de envelhecimento – relação percentual entre o número de trabalhadores com 55 e mais anos e o número total de trabalhadores – mantém-se igual ao ano de 2019: 38,2%.

**Gráfico 7 - Estrutura etária**

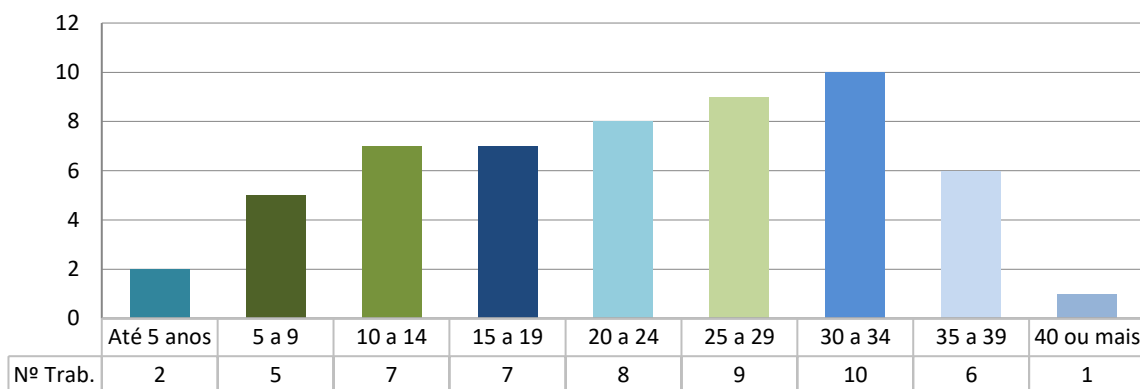


## 2.5. ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades de todos os trabalhadores dividida pelo número de efetivos, na DGAL, é de 21 anos, valor igual ao ano anterior, sendo que, o trabalhador mais antigo iniciou funções na administração pública em 1978 e o trabalhador menos antigo começou o seu percurso profissional na administração pública em 2017.

O nível de antiguidade mais representativo é o situado no intervalo entre os 30 e os 34 anos (10 trabalhadores), assumindo igualmente significado o número de trabalhadores cuja antiguidade se enquadra nos intervalos entre os 25 e os 29 anos (onde se enquadram 9 trabalhadores) e entre os 20 e 24 anos (8 trabalhadores). O somatório dos trabalhadores integrados nos três intervalos referidos corresponde a 49,1% do total dos trabalhadores em exercício de funções na DGAL. Quanto aos intervalos de antiguidade com menor número de trabalhadores encontram-se o intervalo com menos de 5 anos (2 trabalhadores) e com mais de 40 anos de antiguidade (1 trabalhador).

**Gráfico 8 - Trabalhadores por antiguidade**



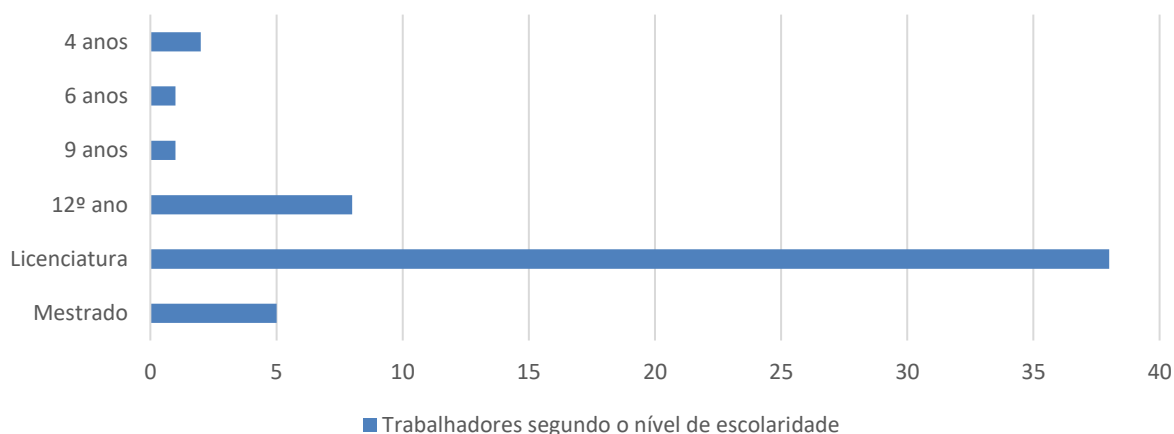
## 2.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

A maioria dos trabalhadores da DGAL é detentora de um grau académico de ensino superior, verificando-se que a licenciatura é o grau académico predominante no universo dos trabalhadores da DGAL: 38 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 e licenciatura – é de 78,2%.

Os restantes trabalhadores distribuem-se pelos seguintes níveis habilitacionais:

- ✓ 12º ano ou equivalente – 8 trabalhadores;
- ✓ 9 anos de escolaridade – 1 trabalhador;
- ✓ 6 anos de escolaridade – 1 trabalhador e
- ✓ 4 anos de escolaridade – 2 trabalhadores.

**Gráfico 9 - Habilitações literárias**



### 3. MOVIMENTOS DE PESSOAL

#### 3.1. ADMISSÕES E REGRESSOS

Durante o ano de 2020, deu-se continuidade ao processo de reforço do número de efetivos da DGAL: verifica-se a entrada (admissões e regressos) de 21 trabalhadores.

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		7	
Técnico superior	5		6
Assistente técnico			1
Assistente operacional			1
Informática			1

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 e a cessação de mobilidade ou de cedência de interesse público em outros organismos.

Estes valores indicam uma taxa de admissões - que traduz a relação entre o número de entradas e o número total de trabalhadores - que ronda os 38,2%. O aumento deste indicador, por comparação com os anos anteriores, resulta da cessação de situações de cedência de interesse público dos trabalhadores afetos ao serviço desconcentrado de Coimbra que exerciam funções na Fundação FEFAL.

#### 3.2. SAÍDAS DE TRABALHADORES

Durante o ano de 2020 ocorreram 21 saídas de trabalhadores.

O número de saídas registadas é inferior ao número de ocorrências reportadas em 2019 (30 saídas), registando uma taxa de 38,2% - o que corresponde à relação entre o número de saídas ocorridas e o número total de trabalhadores.

		Modalidade		
		Mobilidade	Com. Serv.	Outras Situações
Cargo/Carreira	Dirigente		8	
	Técnico superior	6		5
	Assistente técnico	1		
	Assist. operacional			
	Informático	1		

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

Em suma: verifica-se que o número de entradas e de saídas de trabalhadores foi o mesmo (21); considerando as entradas e saídas, no decurso de 2020 a DGAL apresenta um índice de rotação de 56,7%, calculado da seguinte forma:

$$\text{Índice de rotação} = \frac{\text{Nº de trabalhadores em 31 de dezembro (55)}}{\text{Nº de trabalhadores em 1 de janeiro (55) + entradas (21) + saídas (21)}}$$

Sendo que a taxa de reposição, considerando a relação de entradas e saídas de trabalhadores, é de 100%. Ou seja, no decurso do ano de 2020, manteve-se o número de efetivos da DGAL. No entanto, e porque não houve aumento do número de trabalhadores a exercer funções no organismo, observa-se que, apesar dos 83 postos de trabalho previstos no seu mapa de pessoal, apenas 55 trabalhadores (incluindo um trabalhador da GNR, não inserido no mapa de pessoal) exercem funções na DGAL, encontrando-se por ocupar 29 postos de trabalho.

## 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). Todavia, sendo o ano de 2020, o fim de um biénio avaliativo, as eventuais alterações de posicionamento remuneratório resultantes da aplicação do SIADAP só terão repercussões no ano de 2021.

## 4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

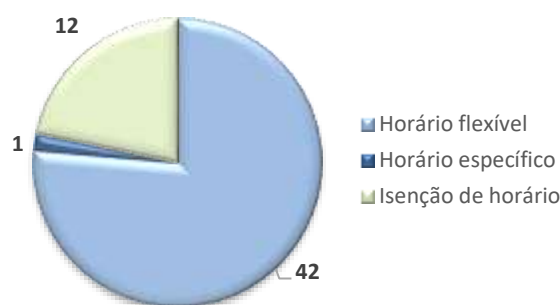
### 4.1. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

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 (42).

As outras situações a assinalar são:

- ✓ os que exercem cargos dirigentes e a chefe de equipa multidisciplinar (12), 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.

Gráfico 10 - Horário de trabalho



### 4.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

No decurso de 2020, foi prestado um total de 2 036 horas de trabalho suplementar, das quais:

- ✓ 1956 horas e 40 minutos de trabalho suplementar (em dias úteis);
- ✓ 21 horas em dias de descanso semanal obrigatório (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.

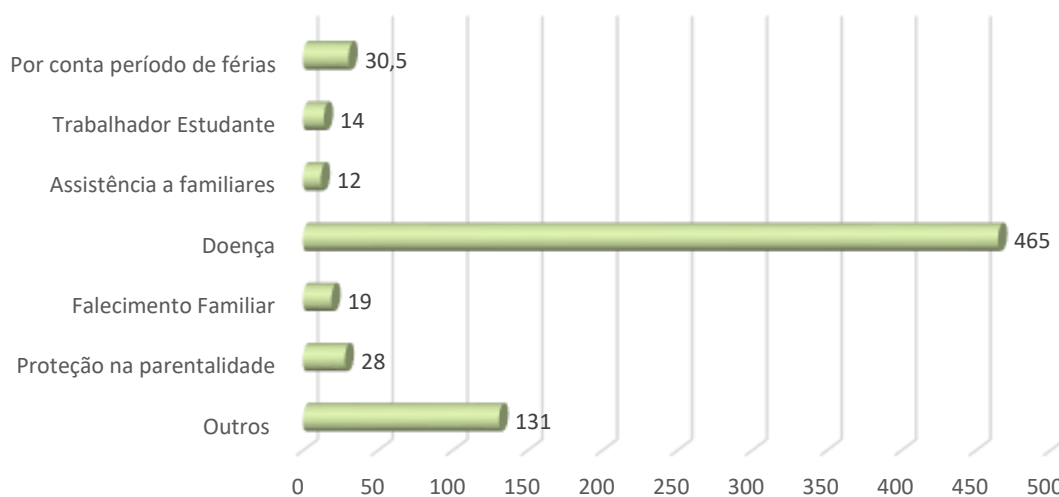
### 4.3. AUSÊNCIAS

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2020, com exceção das férias, foi de 740,5 dias. Deste total, o número mais significativo relaciona-se com ausência por doença do trabalhador (477 dias), salientando-se ainda o número de dias de faltas por isolamento profilático (120 dias), registado

na coluna “Outros”, como consequência da pandemia Covid 19. Apesar destas duas situações mais relevantes, o número de dias de ausência ao trabalho é inferior ao registado no ano precedente (menos 180 dias), facto a que não será indiferente o regime de teletrabalho adoptado pela organização a partir de meados do mês de março, como forma de responder aos efeitos da pandemia Covid 19.

Relativamente à análise do absentismo verifica-se que, em média, cada trabalhador faltou 13,5 dias por ano. Quando se faz a distinção entre géneros este valor sofre alteração: conclui-se que em média os homens faltaram 20,1 dias por ano enquanto as mulheres, em média, faltaram 9 dias por ano.

**Gráfico 11 - Ausências**



Em “Outros”, para além dos dias por isolamento profilático, encontram-se contabilizados os dias de ausência para tratamento ambulatorio e realização de consultas médicas.

## 5. ENCARGOS COM PESSOAL

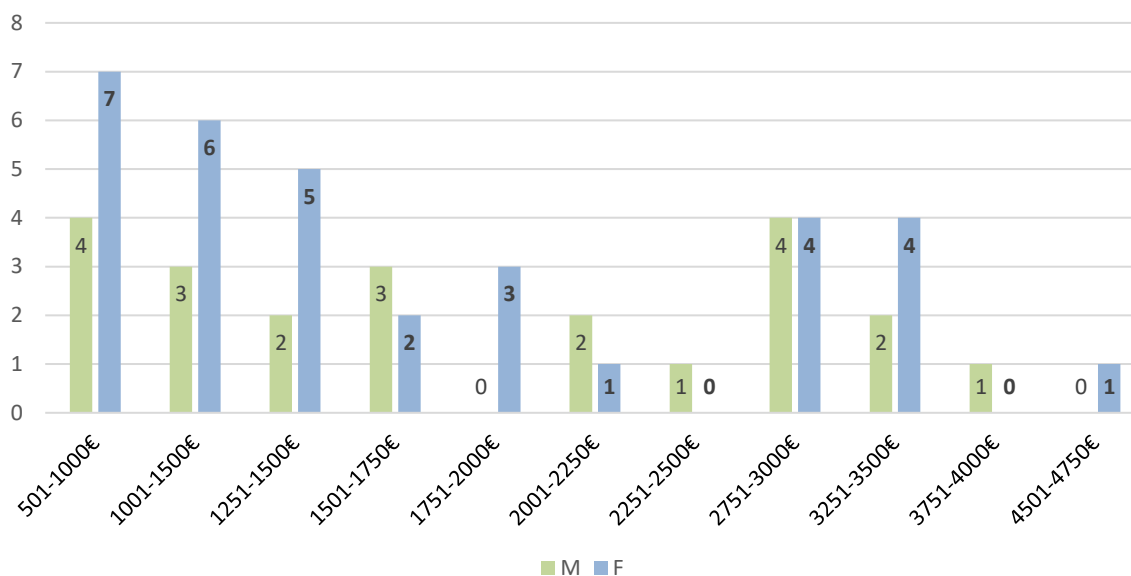
### 5.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Tendo como mês de referência o de dezembro, considerando as remunerações mensais base ilíquidas (brutas), verifica-se que o intervalo de remuneração entre “501-1000 €” é onde se situa o maior número de trabalhadores (11). Estas remunerações correspondem às remunerações auferidas pelos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e à maioria dos trabalhadores da carreira de assistente técnico.

A remuneração mínima auferida foi de 645,07 euros. Esta remuneração foi recebida por dois trabalhadores, ambos integrados na carreira de assistente operacional.

As remunerações máximas são auferidas pelos titulares de cargos de direção superior.

**Gráfico 12 - Estrutura remuneratória**



## 5.2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

O total de encargos com pessoal em 2020 foi de 1.874.959,65 euros, destes 74,7% (1.400.681,95 euros) correspondem à remuneração base.

Os encargos com suplementos remuneratórios foram de 69.882,39 euros e distribuíram-se por:

- ✓ Trabalho suplementar;
- ✓ Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados;
- ✓ Ajudas de custo;
- ✓ Representação e
- ✓ Outros abonos,

sendo que a maior fatia corresponde à rubrica “*Representação*” num total de 48.775,82 euros, valor que corresponde a 71% do total dos encargos com suplementos remuneratórios.

Da análise aos encargos com prestações sociais, que totalizam 58.643,45 euros, é de referir que a maior percentagem, 96,3%, destinou-se ao pagamento dos subsídios de refeição, num total de 56.476,80 euros.



## 6. SEGURANÇA E SAÚDE

Sendo o ano de 2020 um período marcado pela pandemia Covid 19, no âmbito da segurança e saúde no trabalho a DGAL seguiu as orientações indicadas pela Direção-Geral da Saúde e de outros organismos competentes.

Com o objetivo de controlar a evolução da pandemia, foi elaborando o respetivo plano de contingência, divulgado por todos os trabalhadores. Procedeu-se ainda, de forma sistemática, à divulgação de informação útil não só relativa à pandemia, mas também sobre a melhor forma de exercício de funções em regime de teletrabalho.

Ainda no âmbito da promoção da segurança e saúde no trabalho assistiram a ações de sensibilização 4 trabalhadores da DGAL.

## 7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### 7.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADA

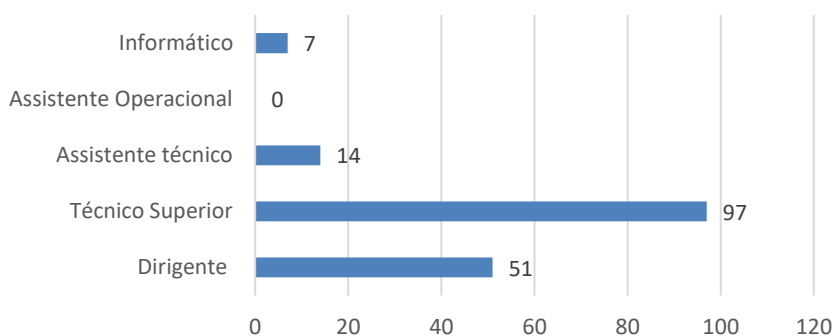
Com o objetivo de dotar os trabalhadores da DGAL com as competências necessárias ao desenvolvimento do Plano de Atividades definido para o organismo, em 2020 registaram-se 169 participações em ações de formação, das quais 80 em ações de formação internas e 89 em ações de formação externas.

Quanto à sua duração, a formação ministrada aos trabalhadores da DGAL caracteriza-se, na sua maioria, por ser uma formação de curta duração (menos de 30 horas), sendo que no contexto de pandemia que assinalou o ano de 2020, muita dessa formação correspondeu a formação à distância, através da utilização de plataformas digitais.

### 7.2. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

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 1.364 horas, das quais 962:15 horas frequentadas por trabalhadores integrados na carreira técnica superior, correspondendo a 75,5% do total de horas de formação frequentada pelos trabalhadores em exercício de funções na DGAL.

A formação frequentada integra-se nas seguintes áreas:

- ✓ Ciências empresarias – 83,7% das horas de formação;
- ✓ Direito – 9,3% das horas de formação;
- ✓ Informática – 2,3% das horas de formação;
- ✓ Segurança e saúde no trabalho – 2,1% das horas de formação e
- ✓ Outras áreas – 2,6% da formação frequentada.

### 7.3. ENCARGOS COM A FORMAÇÃO

Os custos totais com a realização de ações de formação em 2020 foi de 3.038,90 euros, valor que corresponde ao encargo com a formação externa frequentada.

## 8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

### 8.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em 31 de dezembro de 2020 a DGAL tinha 9 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a cerca de 16,4% do universo de trabalhadores.

### 8.2. DISCIPLINA

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

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Da análise dos dados do Balanço Social de 2020 da Direção-Geral das Autarquias Locais, desde logo ressalta que o número de efetivos continua a ser inferior ao planeado, encontrando-se ocupados apenas 65,1% do número de postos de trabalho previstos, factor que pode causar alguns constrangimentos, nomeadamente a nível da concretização do Plano de Atividades do organismo.

Outra situação que se salienta é a considerável rotatividade de recursos humanos, acente nas entradas e saídas de trabalhadores devido, essencialmente, a situações de mobilidade.

A maioria dos trabalhadores da DGAL encontra-se integrado na carreira técnica superior, têm idade média de 50,8 anos, sendo que a antiguidade no exercício de funções públicas, em termos médios, é de 21 anos.

Para colmatar, a escassez de recursos humanos com que o organismo se debate, foi planeado a abertura de procedimentos concursais para recrutamento e seleção de técnico superiores, tendo até ao final do ano sido publicados dois procedimentos concursais.

Por fim, observava-se que o aumento do número de horas de formação frequentadas no decurso do ano de 2020 revela o investimento efetuado pelo organismo nesta matéria, procurando assim promover-se o envolvimento dos trabalhadores na concretização das atribuições e competências da DGAL.