

BALANÇO SOCIAL

2021

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	6
2.4. ESTRUTURA ETÁRIA	7
2.5. ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	8
2.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL	9
3. MOVIMENTOS DE PESSOAL	10
3.1. ADMISSÕES E REGRESSOS	10
3.2. SAÍDAS DE TRABALHADORES	11
3.3. MUDANÇA DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA	12
4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	12
4.1. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO	12
4.2. TRABALHO SUPLEMENTAR	13
4.3. AUSÊNCIAS	13
5. ENCARGOS COM PESSOAL	14
5.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	14
5.2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL	15
6. SEGURANÇA E SAÚDE	15
7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	16
7.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADA	16
7.2. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO	16
7.3. ENCARGOS COM A FORMAÇÃO	17
8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA	17
8.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	17
8.2. DISCIPLINA	18
CONSIDERAÇÕES FINAIS	19

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	5
GRÁFICO 4 – NÚMERO DE TABALHADORES POR CARREIRA/CARGO	6
GRÁFICO 5 – TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO	6
GRÁFICO 6 - DISTRIBUIÇÃO GÉNERO CARGO/CATEGORIA	7
GRÁFICO 7 - ESTRUTURA ETÁRIA.....	8
GRÁFICO 8 - TRABALHADORES POR ANTIGUIDADE	9
GRÁFICO 9 - HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	10
GRÁFICO 10 - HORÁRIO DE TRABALHO.....	13
GRÁFICO 11 - AUSÊNCIAS	14
GRÁFICO 12 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA.....	14
GRÁFICO 13 – DISTRIBUIÇÃO DAS PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR CARREIRA.....	17

APRESENTAÇÃO

O Balanço Social é uma das ferramentas essenciais com informação crítica para o planeamento e gestão dos recursos humanos nas organizações.

Trata-se de instrumento de gestão de elaboração obrigatória, 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.

De acordo com 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.

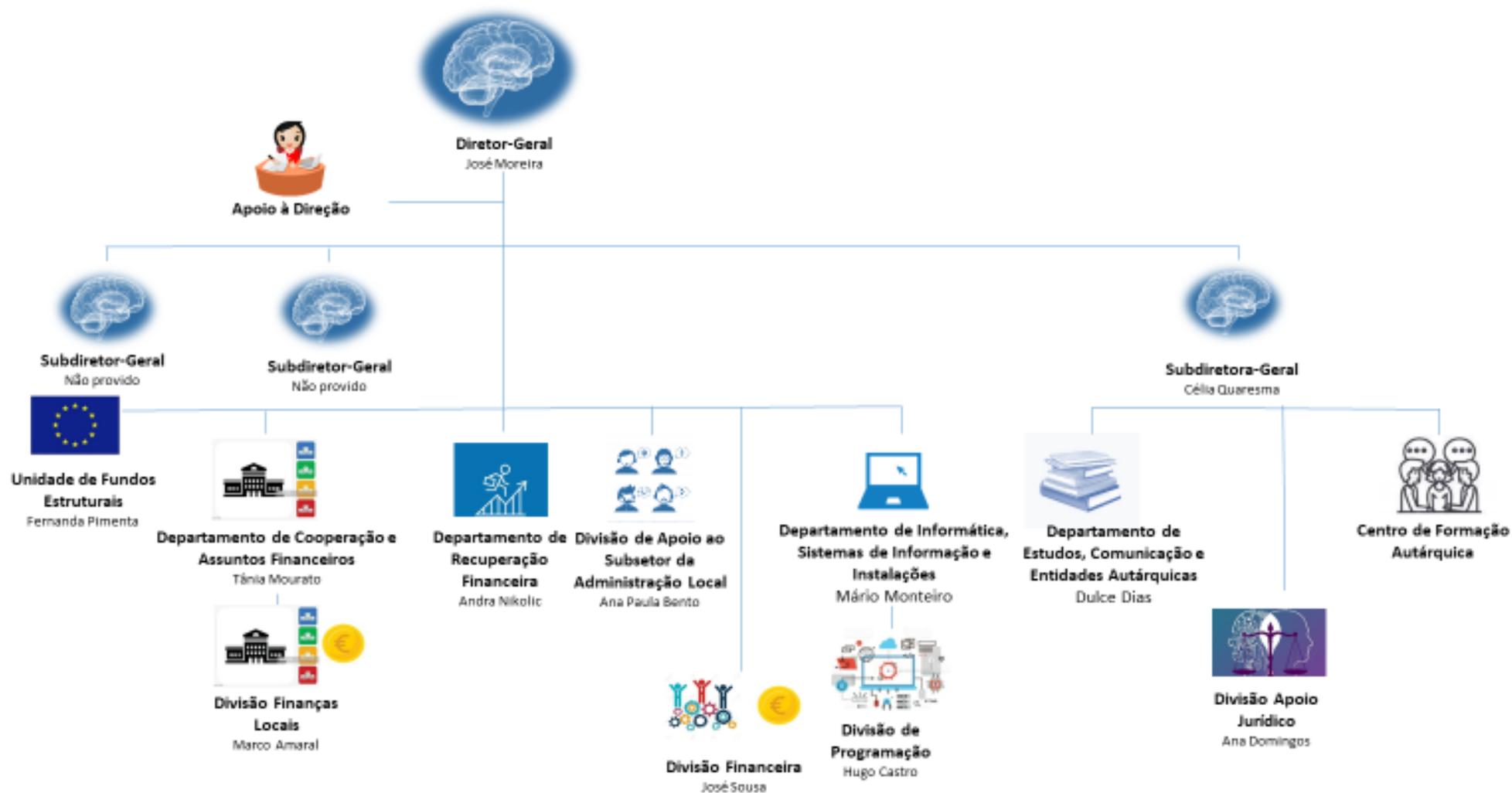
A análise dos dados constantes do Balanço Social não pode ser dissociada da orgânica do organismo a que se refere. Importa assim referir que as atribuições e competências definidas para a Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), estão contidas no Decreto Regulamentar n.º 2/2012, de 16 de janeiro, alterado pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2014, de 10 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 193/2015, de 14 de setembro, donde se retira que as mesmas assentam, essencialmente, na promoção e conceção, estudo, coordenação e execução de medidas de apoio à administração local e ao reforço da cooperação entre esta e a administração central. Para a prossecução das suas atribuições foi 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 um elevado grau de técnica.

Direção-Geral das Autarquias Locais, março de 2022

O Diretor-Geral,

José Moreira

1. ORGANOGRAMA DA DGAL

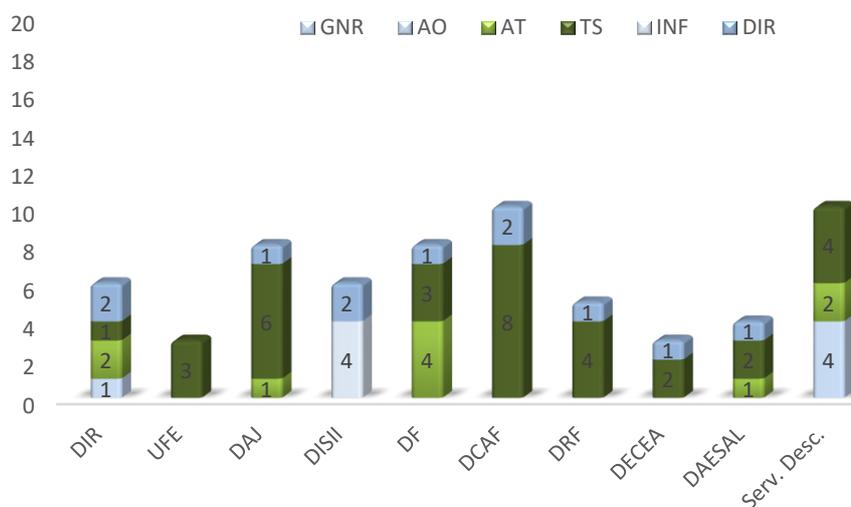


2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA DGAL

O mapa de pessoal da Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL) aprovado para o ano de 2021 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; 44 técnicos superiores; 6 informáticos; 15 assistentes técnicos e 4 assistentes operacionais.

Dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal aprovado, em 31 de dezembro de 2021, encontravam-se ocupados 62 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 encontravam-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

DAESAL – Divisão de Apoio às Entidades do Subsetor da Administração Local

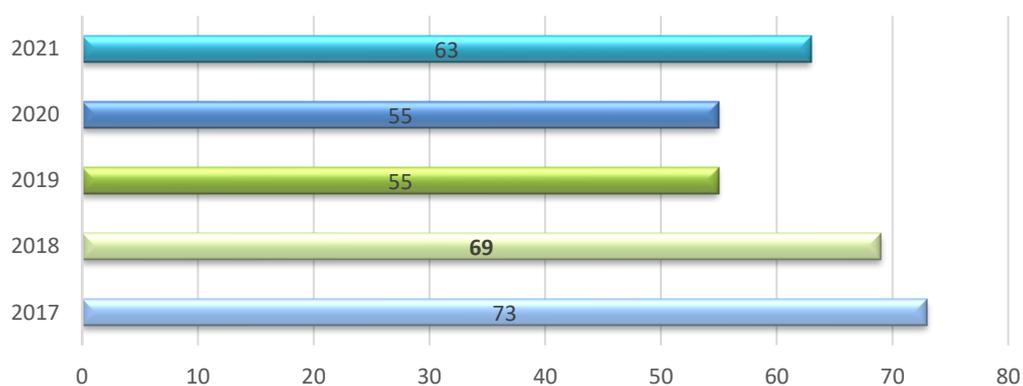
Serv. Desc. – Serviço desconcentrado em Coimbra

Verifica-se que o número de trabalhadores em exercício de funções na DGAL no dia 31 de dezembro de 2021 é superior, em 8, ao número de trabalhadores que exercia funções no organismo no ano transato, o

que corresponde a um acréscimo de 14,5% face ao número de trabalhadores em funções na DGAL nos dois anos anteriores.

Assistiu-se assim a um reforço significativo dos recursos humanos a desempenhar funções no organismo. Todavia, face ao número de postos de trabalho contemplados no mapa de pessoal, e que se presume ser o número ideal de postos de trabalho a ocupar para, de forma cabal, serem desenvolvidas as diferentes atividades da DGAL, continua a registar-se um número insuficiente de trabalhadores face ao planeado, mesmo em comparação com os primeiros anos do quinquénio representado no gráfico 2 (2017 – 73 trabalhadores; 2018 – 69 trabalhadores).

Gráfico 2 – Evolução do número de trabalhadores

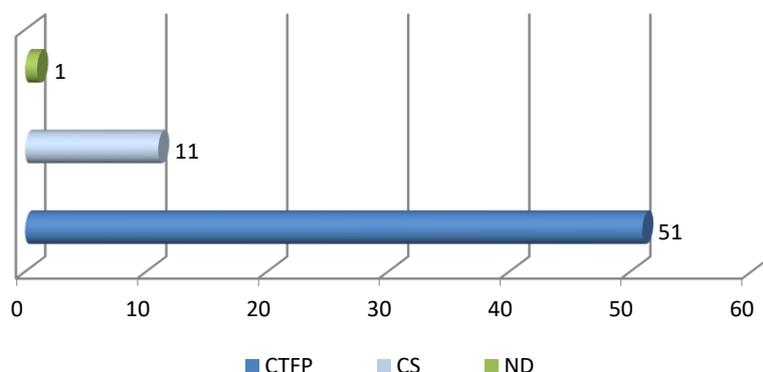


A 31 de dezembro de 2021, exerciam ainda funções na DGAL dois estagiários provenientes do programa extraordinário de estágios na administração direta e indireta do Estado, designado «EstágiAP XXI», a decorrer durante 9 meses, nos termos do Regulamento do Programa aprovado em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 11/2021, de 3 de março.

2.1. MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

A maioria dos trabalhadores em exercício de funções na DGAL no final de 2021, eram detentores de contrato de trabalho em funções públicas (51) - 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



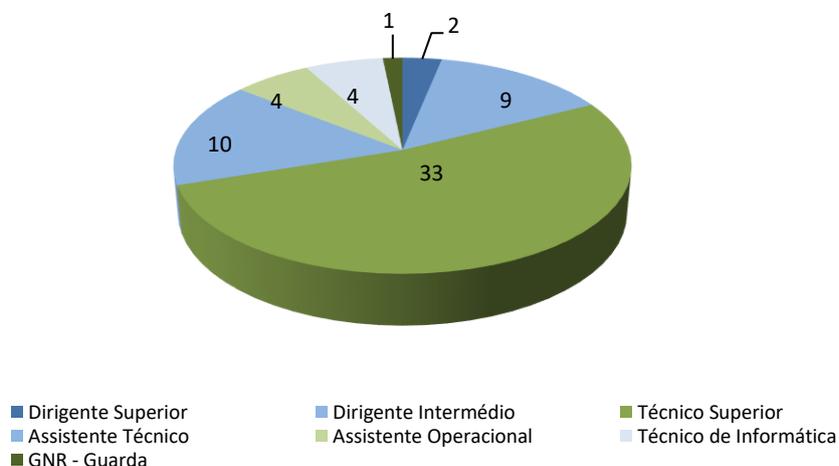
2.2. DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O CARGO/CARREIRA

À semelhança do verificado no ano de 2020, 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, a ocupação de cargos dirigentes (incluindo o chefe de equipa multidisciplinar) corresponde a uma taxa de 19%.

A carreira com maior número de trabalhadores é a de técnico superior (33), correspondendo a cerca de , 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 76,2%, rácio similar ao dos anos anteriores.

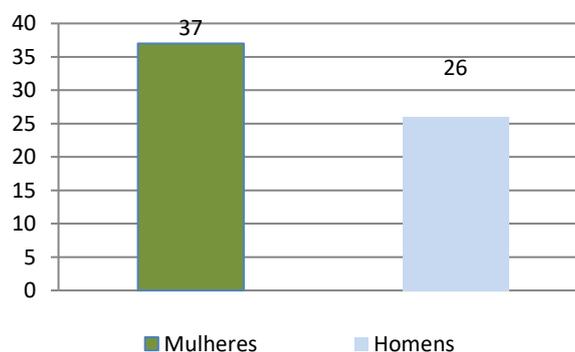
Gráfico 4 – Número de tabalhadores por carreira/cargo



2.3. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

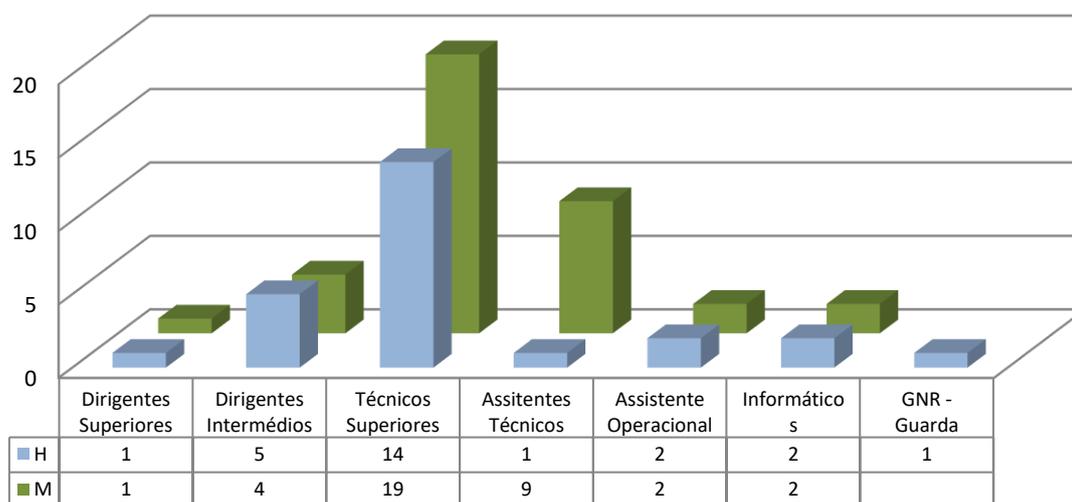
Do total dos trabalhadores da DGAL, 37 são do sexo feminino e 26 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 58,7%, indicador que não regista oscilação significativa em comparação com os anos anteriores.

Gráfico 5 – Trabalhadores segundo o género



A análise da distribuição dos trabalhadores por género, atendendo ao cargo/categoria, indica que continua a ser nas carreiras técnica superior e de assistente técnico que se verifica uma maior taxa de feminização.

Gráfico 6 - Distribuição género cargo/categoria



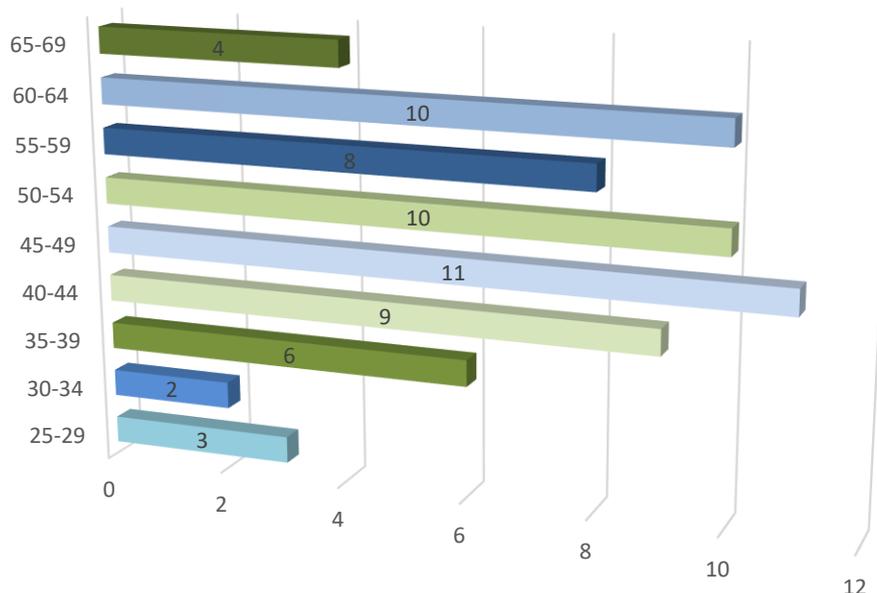
2.4. ESTRUTURA ETÁRIA

A estrutura etária dos trabalhadores da DGAL encontra-se compreendida entre os 25 e os 68 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 43 anos – tendo aumentado, sensivelmente, em comparação com anos transatos (em 2020, era de 36 anos).

A idade média dos trabalhadores da DGAL é de 49,6 anos, não demonstrando oscilação significativa em relação aos anos anteriores. No que à distribuição por escalões etários diz respeito, esta mantém praticamente a tendência dos anos anteriores, sendo quase uniforme entre os 35 e os 64 anos, enquadrando-se neste intervalo 48 trabalhadores, ou seja, 76,2% do total de trabalhadores que a 31 de dezembro de 2021 exerciam funções na DGAL.

A taxa de envelhecimento – relação percentual entre o número de trabalhadores com 55 e mais anos e o número total de trabalhadores – é de 34,9%, registando esta, comparativamente com o ano anterior, uma ligeira descida.

Gráfico 7 - Estrutura etária

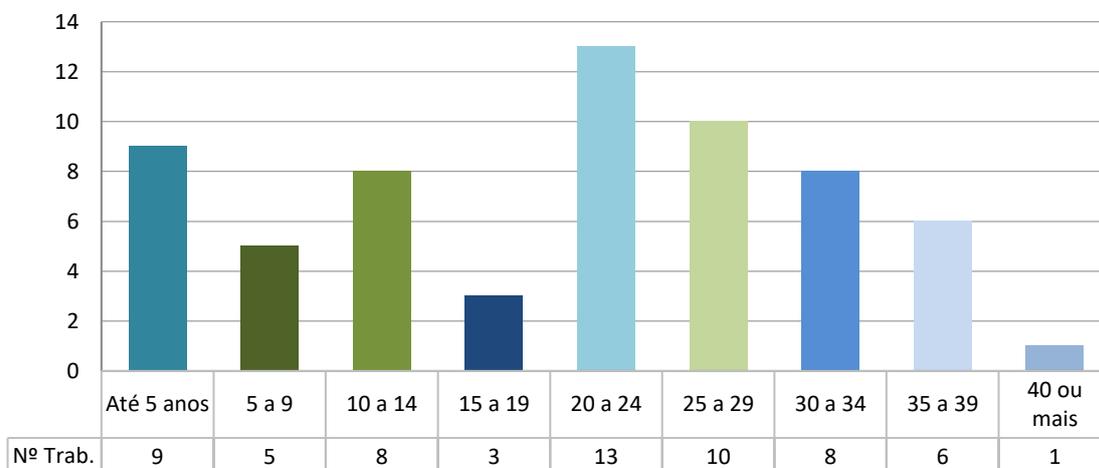


2.5. ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

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 20 anos, valor similar ao registado nos balanços sociais de anos anteriores, verificando-se que o trabalhador mais antigo iniciou as suas funções na Administração Pública no ano de 1981, enquanto sete trabalhadores, oriundos de processo de recrutamento centralizado, iniciaram em 2021 as suas funções na Administração Pública.

O nível de antiguidade mais representativo é o situado no intervalo 20 - 24 anos (13 trabalhadores), assumindo igualmente relevância o número de trabalhadores cuja antiguidade se enquadra nos intervalos entre os 25 e os 29 anos (10 trabalhadores) e, facto de salientar nesta análise, com antiguidade até 5 anos (9 trabalhadores). É no intervalo com mais de 40 anos de antiguidade que se integra o menor número de trabalhadores em exercício de funções na DGAL, no que à antiguidade na Administração Pública diz respeito – apenas 1 trabalhador.

Gráfico 8 - Trabalhadores por antiguidade



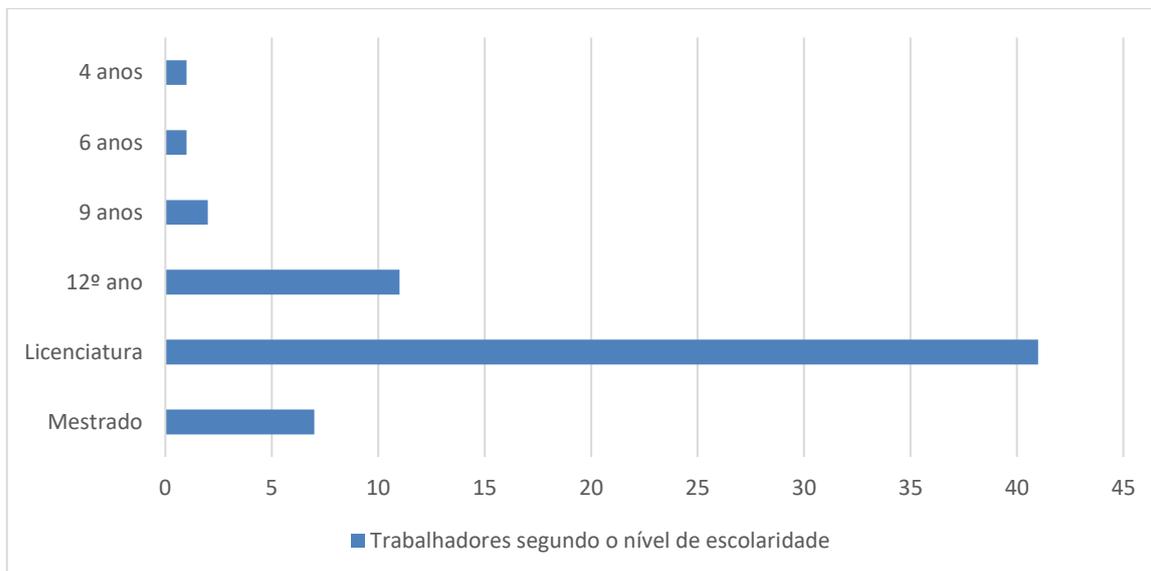
2.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

A maioria dos trabalhadores da DGAL é detentora de um grau académico de ensino superior, sendo que a licenciatura é o grau académico predominante no universo dos trabalhadores da DGAL: 48 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 – é de 76,2%.

Os restantes trabalhadores distribuem-se pelos seguintes níveis habilitacionais:

- ✓ 12º ano ou equivalente – 11 trabalhadores;
- ✓ 9 anos de equivalente – 2 trabalhadores;
- ✓ 6 anos de escolaridade – 1 trabalhador e
- ✓ 4 anos de escolaridade – 1 trabalhador.

Gráfico 9 - Habilitações literárias



3. MOVIMENTOS DE PESSOAL

3.1. ADMISSÕES E REGRESSOS

No decurso de 2021, deu-se continuidade ao processo de reforço do número de efetivos da DGAL: verifica-se a entrada (admissões e regressos) de 23 trabalhadores, sendo o recrutamento por procedimento concursal aquele que contribuiu para a entrada de quase metade dos novos trabalhadores (11 trabalhadores), 7 dessas entradas ocorreram pelo processo de colocação de candidatos de recrutamento centralizado e 4 por via de procedimentos concursais comum, para a ocupação de postos de trabalho na carreira de técnico superior, destinados a candidatos com vínculo de emprego público previamente constituído, abertos pela DGAL. O recurso à figura da mobilidade, forma de recrutamento com maior significado em anos anteriores, permitiu também o recrutamento de 7 trabalhadores.

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

		Modalidade			
		Mobilidade	Comissão Serv.	Procedimento concursal	Outras Situações
Cargo/Carreira	Dirigente		3		
	Técnico superior	1		11	2
	Informática	3			
	Assistente técnico	3			

Em “outras situações” encontra-se espelhado a cessação de mobilidades 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 36,5%.

3.2. SAÍDAS DE TRABALHADORES

Durante o ano de 2021 ocorreram 15 saídas de trabalhadores, continuando a verificar-se uma tendência de redução do número de trabalhadores que saíram da DGAL no decurso do ano, como já tinha acontecido no ano transato (refira-se que em 2019 se registaram 30 saídas e em 2020 ocorreram 21 saídas). Assim, a taxa de saída de trabalhadores da DGAL é de 23,8% - este rácio corresponde à relação entre o número de saídas ocorridas e o número total de trabalhadores em funções.

As saídas registadas distribuem-se da seguinte forma:

		Reforma/ Apos.	Mobilidade	Com. Serv.	Outras Situa- ções
Cargo/Carreira	Dirigente			1	2
	Técnico superior	3	4		2
	Assistente técnico		1		
	Informático		2		

Em outras situações encontram-se registados movimentos internos, fins de mobilidade na DGAL de trabalhadores de outros organismos, cessação e suspensão de comissão de serviço.

Procedendo a uma análise conjunta entre as entradas e saídas registadas, no decurso de 2021, a DGAL apresenta um índice de rotação de 67,7%, calculado da seguinte forma:

$$\text{Índice de rotação} = \frac{\text{Nº de trabalhadores em 31 de dezembro (63)}}{\text{Nº de trabalhadores em 1 de janeiro (55) + entradas (23) + saídas (15)}}$$

Sendo que a taxa de reposição, considerando a relação de entradas e saídas de trabalhadores, é de cerca de 153,3%. Ou seja, no decurso do ano de 2021, registou-se um aumento do número de efetivos da DGAL, motivada, de forma significativa, pelo número de trabalhadores recrutados por via de procedimentos concursais, e por uma diminuição do número de saídas ocorridas. Contudo, apesar da taxa de reposição reportada, continuam por ocupar 21 postos de trabalho no mapa de pessoal da DGAL.

3.3. MUDANÇA DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA

Tendo a Lei do Orçamento de Estado para o ano de 2021 permitido 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), verificou-se que, com efeitos a 1 de janeiro de 2021 alteram a sua posição remuneratória 3 trabalhadores: 2 assistentes técnicos e 1 trabalhador das carreiras de informática.

4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

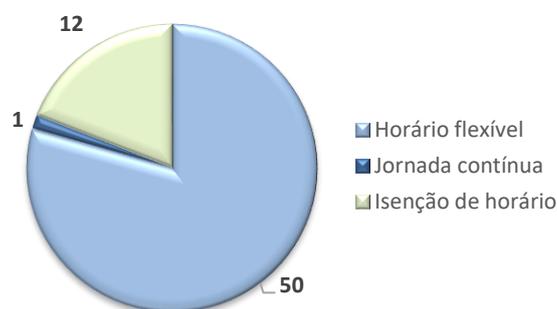
4.1. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

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 (50).

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 assistente técnico, a quem foi autorizado a prática de horário na modalidade de jornada contínua;
- ✓ Refira-se ainda a situação de 1 trabalhador, da carreira de informática, com horário de trabalho flexível mas que, nos termos do regime especial de prestação de trabalho definido no estatuto das carreiras de informática, pratica um horário de trabalho prolongado (40 horas semanais)

Gráfico 10 - Horário de trabalho



4.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

No decurso de 2021, foi prestado um total de 1 846 horas e 45 minutos de trabalho suplementar, das quais:

- ✓ 1789 horas e 15 minutos de trabalho suplementar diurno;
- ✓ 9 horas e 30 minutos em dias de descanso semanal obrigatório;
- ✓ 8 horas em dias de descanso semanal complementar.

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

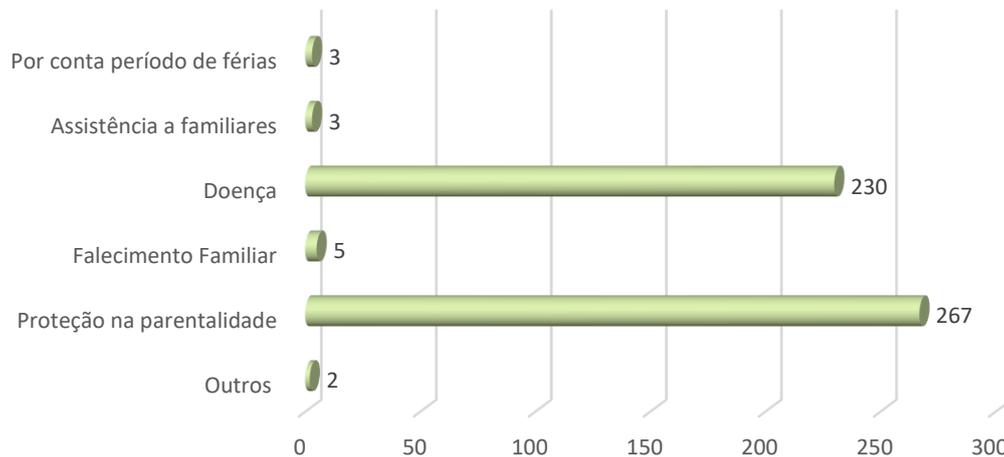
4.3. AUSÊNCIAS

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2021, com exceção das férias, foi de 510 dias. Deste total, o número mais significativo relaciona-se com ausência por motivo de proteção na parentalidade (267 dias – 52,4% do total de dias de ausência) seguido pelas ausências por motivo de doença do trabalhador (230 dias – 45,1% do total de dias de ausência), sendo que as ausências por outros tipos de faltas não são significativas, como pode ser observado no Gráfico nº 11.

O absentismo registado neste ano, seguiu a tendência de decréscimo verificada no ano de 2020, já que foi um ano muito influenciado pela pandemia Covid-19, com o recurso ao teletrabalho como modalidade de trabalho privilegiada.

Relativamente à análise do absentismo verifica-se que, em média, cada trabalhador faltou 8,1 dias por ano. Quando se faz a distinção entre géneros este valor sofre alteração: conclui-se que em média os homens faltaram 6,7 dias por ano enquanto as mulheres, em média, faltaram 9,1 dias por ano.

Gráfico 11 - Ausências



Mencione-se ainda que não foram registadas faltas por motivo de greve, sendo que em “Outros” se encontra contabilizados dias de ausência para tratamento ambulatorio e realização de consultas médicas.

5. ENCARGOS COM PESSOAL

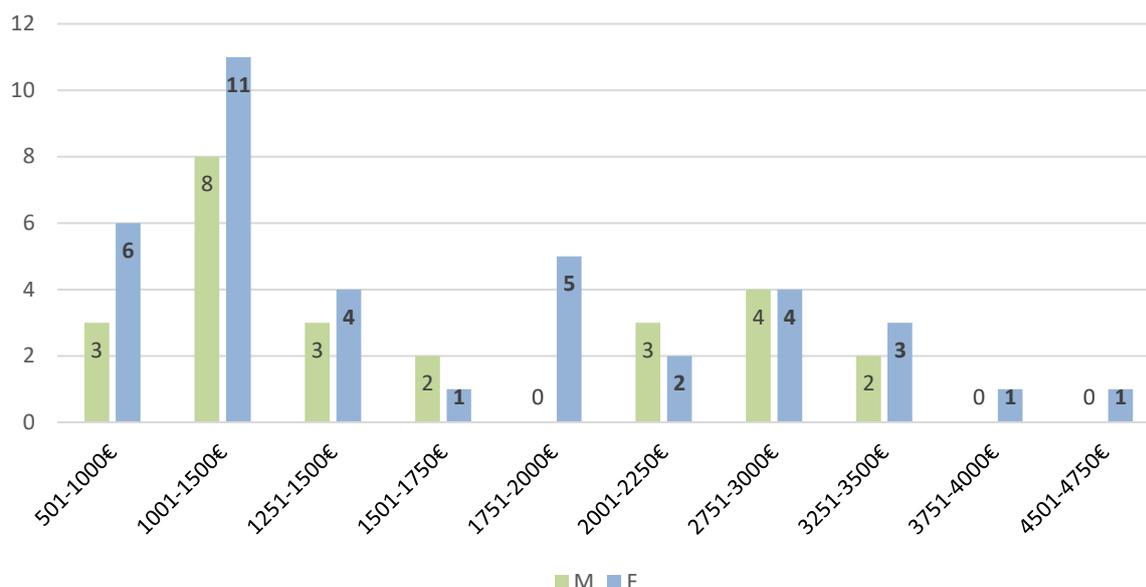
5.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Tendo como mês de referência o de dezembro de 2021, 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 (o que corresponde a 30%). Neste intervalo remuneratório integram-se vários técnicos superiores e alguns assistentes técnicos.

A remuneração mínima auferida foi de 703,13 euros.

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 2021 foi de 2.021.680,87 euros, destes 73,8% (1.492.029,89 euros) correspondem à remuneração base (incluindo as bolsas de estágio pagas no âmbito do programa extraordinário de estágios na administração direta e indireta do Estado, designado «EstágiAP XXI»).

Os encargos com suplementos remuneratórios foram de 69.357,71 euros e distribuíram-se por:

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

sendo que a maior fatia corresponde à rubrica “*Representação*” num total de 50.512,79 euros, valor que corresponde a 72,8% do total dos encargos com suplementos remuneratórios.

Da análise aos encargos com prestações sociais, que totalizam 76.680,59 euros, é de referir que a maior percentagem, 81,2%, destinou-se ao pagamento dos subsídios de refeição, num total de 62.300,97 euros.

6. SEGURANÇA E SAÚDE

Em matéria de segurança e saúde no trabalho, à semelhança do verificado no ano transacto, a DGAL seguiu as orientações difundidas pela Direção-Geral da Saúde e de outros organismos competentes, como forma de minimizar os efeitos provocados pela pandemia Covid-19. Para tal, sempre que se justificou, procedeu-se à atualização e divulgação pelos trabalhadores do Plano de Contigência.

Procurou-se ainda, por via da divulgação de folhetos e demais informações, sensibilizar os trabalhadores para comportamentos melhor adequados, tanto no desempenho de funções na modalidade de teletrabalho como na prestação de trabalho em regime presencial, não descurando a relevância dos riscos psicossociais.

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 2021 registaram-se 147 participações em ações de formação, das quais 25 em ações de formação internas e 122 em ações de formação externas.

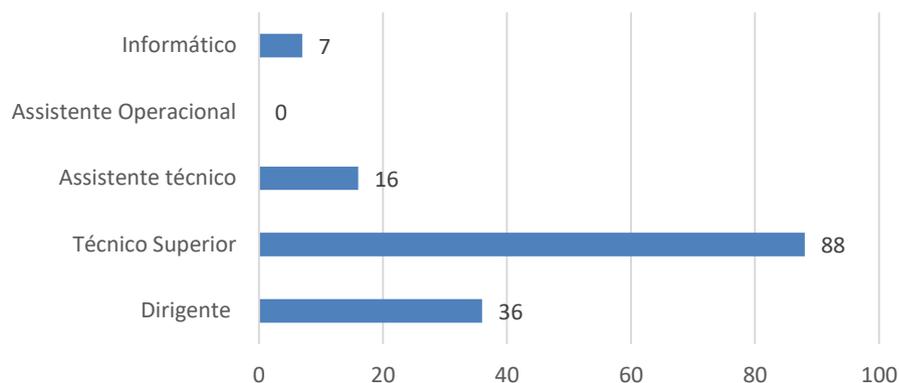
Quanto à sua duração, a formação ministrada aos trabalhadores da DGAL caracteriza-se por ser uma formação de curta duração (menos de 30 horas), a maioria realizada à distância por recurso a plataformas digitais, tendo em conta a situação pandémica que caracterizou o ano de 2021. Trata-se de formação contínua que visa aprofundar competências profissionais e relacionais.

As cinco participações em ações de duração superior a 120 horas referem-se a trabalhadores da carreira técnica superior, provenientes do recrutamento centralizado. Trata-se de formação inicial obrigatória que visa assegurar elevados níveis de qualificação em domínios transversais a toda a Administração Pública tendo como destinatários trabalhadores que ingressam na Administração Pública.

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 seguidos 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 1651 horas e 30 minutos, das quais 1411 horas e 30 minutos frequentadas por trabalhadores integrados na carreira técnica superior, grupo de pessoal onde se integra aproximadamente metade dos trabalhadores da DGAL.

A formação frequentada integra-se nas seguintes áreas:

- ✓ Ciências empresariais – 76,3% das horas de formação;
- ✓ Informática – 10,2% das horas de formação;
- ✓ Direito – 6,3% das horas de formação;
- ✓ Ciências sociais e do comportamento – 3,6% das horas de formação e
- ✓ Outras áreas – 3,6% das horas de formação.

7.3. ENCARGOS COM A FORMAÇÃO

Os custos totais com a realização de ações de formação em 2021 foi de 12.156,20 euros, sendo este valor afeto ao pagamento da formação externa, grande fatia destinada ao pagamento da formação inicial.

8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

8.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em 31 de dezembro de 2021 a DGAL tinha 9 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a cerca de 14,3% do universo de trabalhadores.

8.2. DISCIPLINA

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

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em termos gerais, a análise dos dados do Balanço Social relativo ao ano de 2021, reflete o esforço que tem vindo a ser envidado para reforçar os recursos humanos da Direção-Geral das Autarquias Locais, pese embora o número de efetivos continue a ser inferior ao planeado.

A maioria dos trabalhadores da DGAL encontra-se integrado na carreira técnica superior, a média etária situa-se nos 49,6 anos, sendo que a antiguidade no exercício de funções públicas, em termos médios, é de 20 anos.

Para continuar a reforçar o número de trabalhadores a exercer funções no organismo e diminuir a escassez de recursos humanos que se tem verificado nos últimos anos, torna-se permente dar continuidade ao trabalho que tem vindo a ser desenvolvido para proceder ao recrutamento de novos trabalhadores, quer por via da mobilidade, como pelo recurso aos procedimento concursais, incluindo-se aqui o recrutamento centralizado.

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.