

BALANÇO SOCIAL

2022

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

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	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	9
GRÁFICO 10 - HORÁRIO DE TRABALHO.....	12
GRÁFICO 11 - AUSÊNCIAS	13
GRÁFICO 12 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA.....	14
GRÁFICO 13 – DISTRIBUIÇÃO DAS PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR CARREIRA.....	16

APRESENTAÇÃO

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

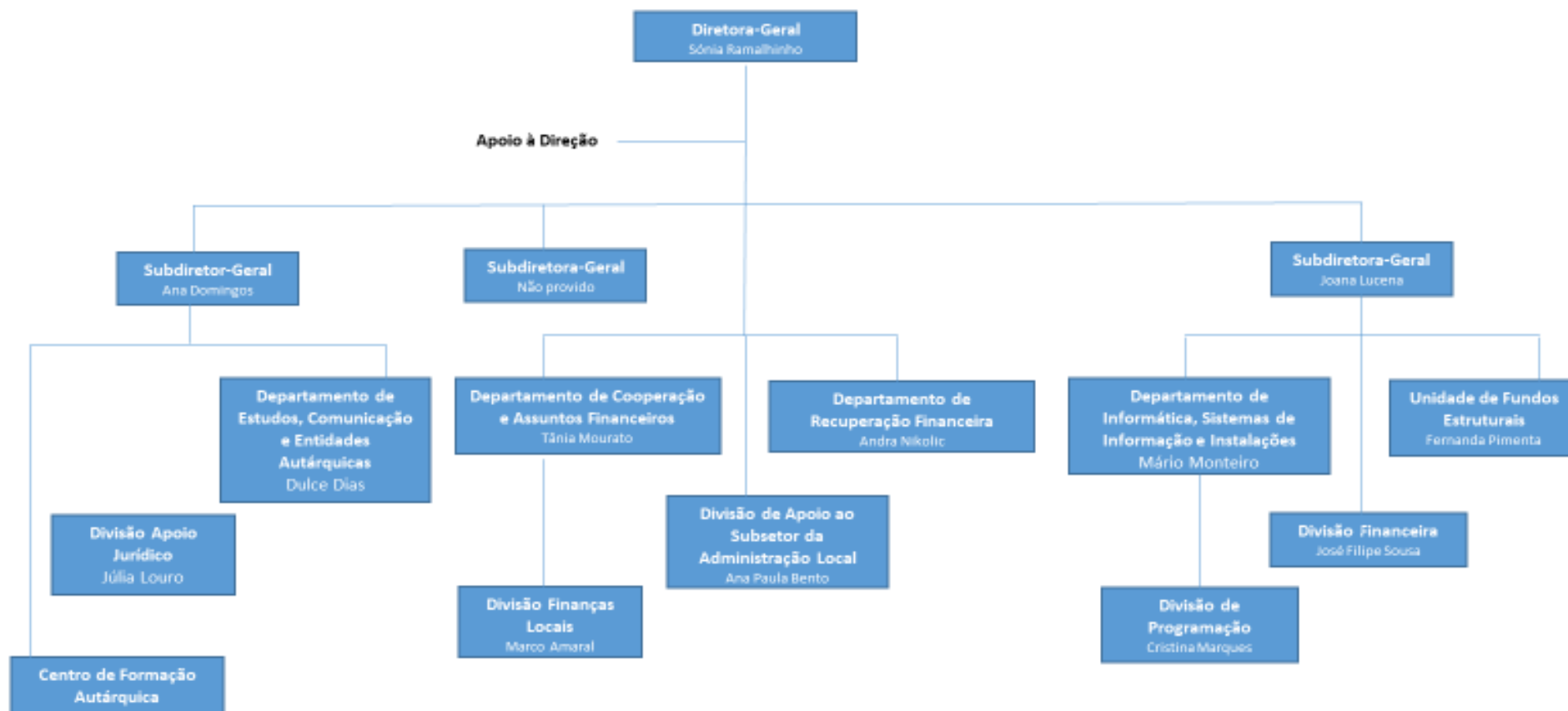
Trata-se de instrumento de gestão de elaboração obrigatória, regulamentada pelo Decreto Lei nº 190/96, de 9 de outubro. Com periodicidade anual, tem como referência o dia 31 de dezembro do ano anterior àquele em que é apresentado, e tem como objetivo promover a maior eficiência, qualificação e transparência 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.

Direção-Geral das Autarquias Locais,
março de 2023

1. ORGANOGRAMA DA DGAL

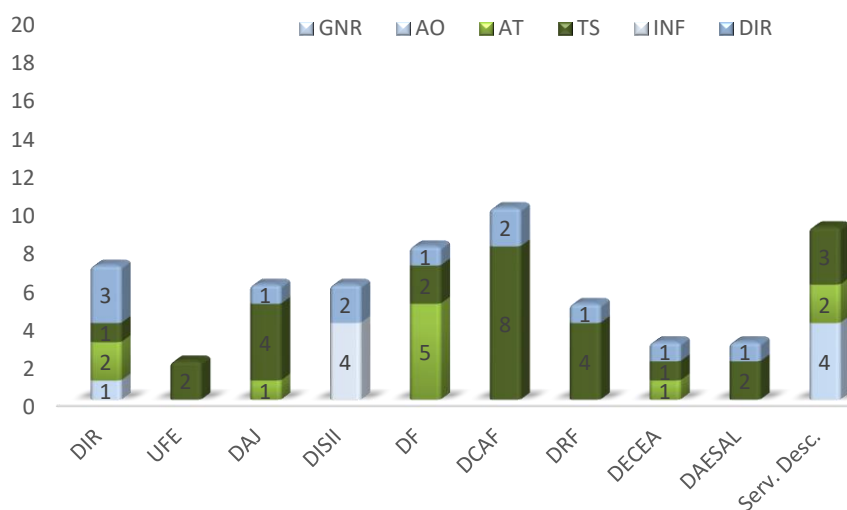


2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA DGAL

O mapa de pessoal da Direção Geral das Autarquias Locais (DGAL) aprovado para o ano de 2022 contemplava a existência de 83 postos de trabalho 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; 7 informáticos; 14 assistentes técnicos e 4 assistentes operacionais.

Dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal aprovado, em 31 de dezembro de 2022, encontravam-se ocupados 58 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

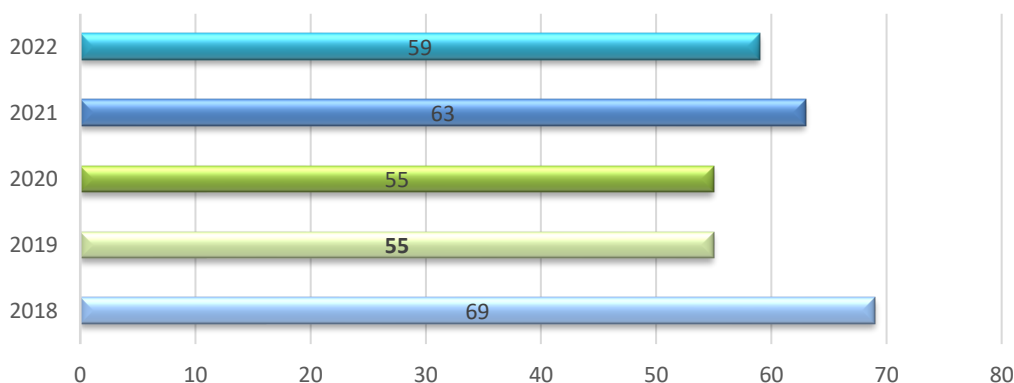
Serv. Desc. – Serviço desconcentrado em Coimbra

Verifica-se que se registou um decréscimo global de 4 trabalhadores em exercício de funções na DGAL em comparação com o ano de 2021.

Apesar das entradas registadas no decurso do ano, não foi possível reforçar os recursos humanos a desempenhar funções na DGAL, registando-se um número diminuto de trabalhadores face ao planeado no mapa de pessoal aprovado, que se presume ser o número ideal de postos de trabalho a ocupar para, de forma cabal, serem desenvolvidas as diferentes atividades do organismo, anulando-se parte do aumento do número total de trabalhadores registado no ano de 2021.

O gráfico que se segue espelha a evolução, nos últimos cinco anos, do número de trabalhadores em exercício de funções na DGAL, verificando-se que, em comparação com o ano de 2018, ano do período em análise que registou o maior número de trabalhadores a desempenhar funções no organismo, houve um decréscimo do número de efetivos, exceção feita ao ano de 2021, com a entrada de sete técnicos superiores provenientes do recrutamento centralizado.

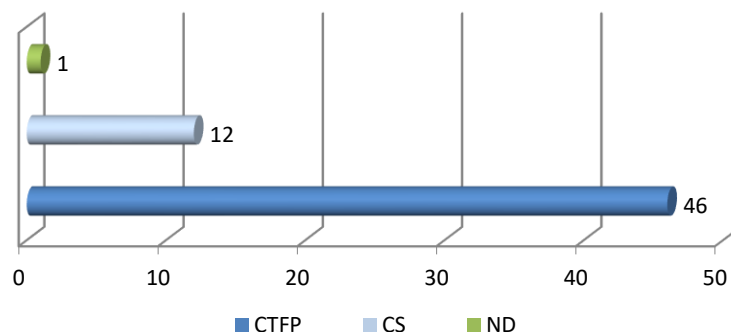
Gráfico 2 – Evolução do número de trabalhadores



2.1. MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

A maioria dos trabalhadores em exercício de funções na DGAL no final de 2022, eram detentores de contrato de trabalho em funções públicas (46) - trabalhadores enquadrados nas carreiras de regime geral (técnicos superiores, assistentes técnicos e assistentes operacionais) e no grupo de pessoal de informática -, aos quais acrescem 12 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



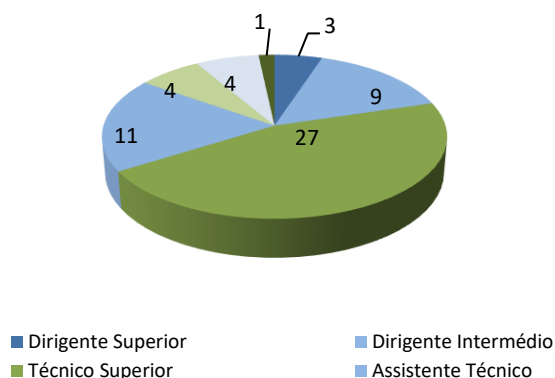
2.2. DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O CARGO/CARREIRA

A 31 de dezembro de 2022 encontravam-se providos 12 cargos 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, a ocupação de cargos dirigentes (incluindo o chefe de equipa multidisciplinar) corresponde a uma taxa de 20,6%.

A carreira com maior número de trabalhadores é a de técnico superior (27), 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 72,9%, rácio similar ao dos anos anteriores.

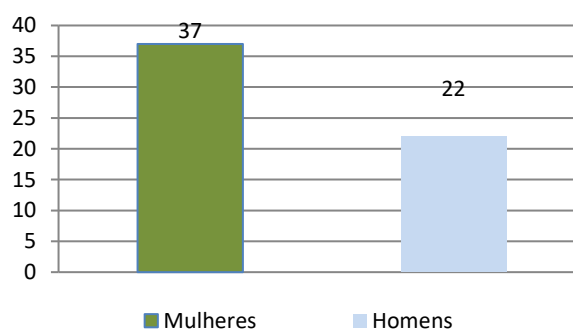
Gráfico 4 – Número de tabalhadores por carreira/cargo



DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

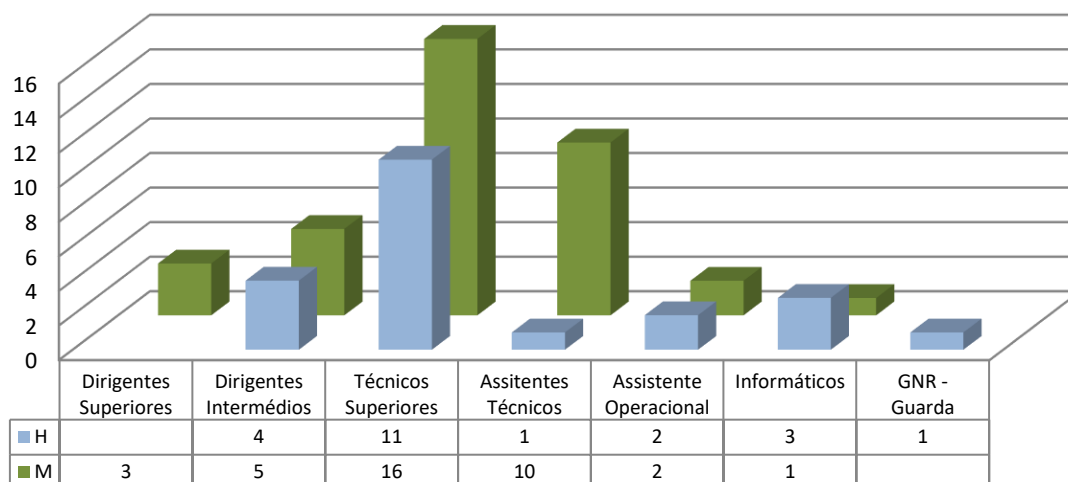
Do total dos trabalhadores da DGAL, 37 são do sexo feminino e 22 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 59,5%, indicador que não regista oscilação significativa em comparação com os anos anteriores.

Gráfico 5 – Trabalhadores segundo o género



A análise da distribuição dos trabalhadores por género, atendendo ao cargo/categoria, indica que é nas carreiras de informática que a taxa de feminização é menor (25%).

Gráfico 6 - Distribuição género cargo/categoria



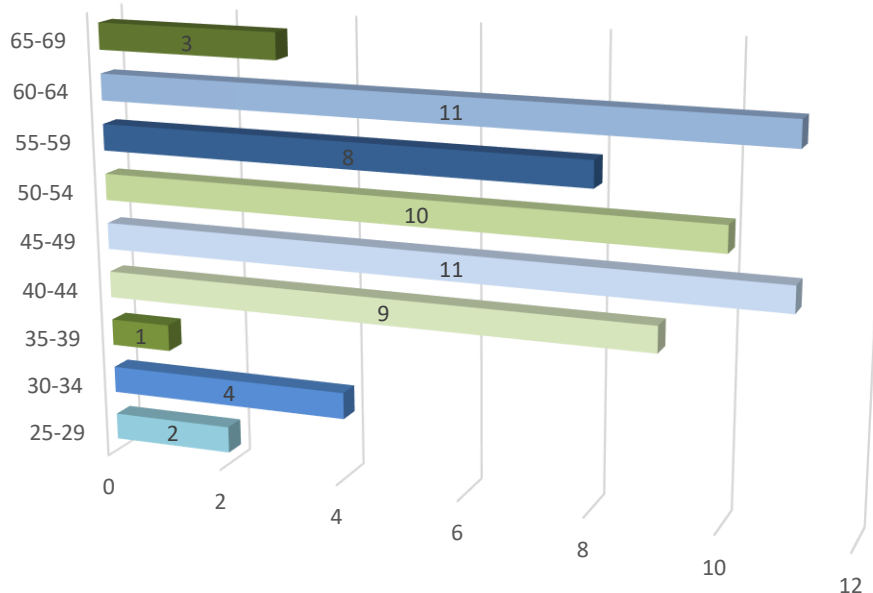
2.3. ESTRUTURA ETÁRIA

A estrutura etária dos trabalhadores da DGAL encontra-se compreendida entre os 26 e os 69 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, rácio que é similar ao do ano transato.

A idade média dos trabalhadores da DGAL é de 49,9 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 40 e os 64 anos, enquadrando-se neste intervalo 49 trabalhadores, ou seja, 83% do total de trabalhadores que a 31 de dezembro de 2022 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 37,3%, registando esta, comparativamente com o ano anterior (34,9%), um aumento.

Gráfico 7 - Estrutura etária

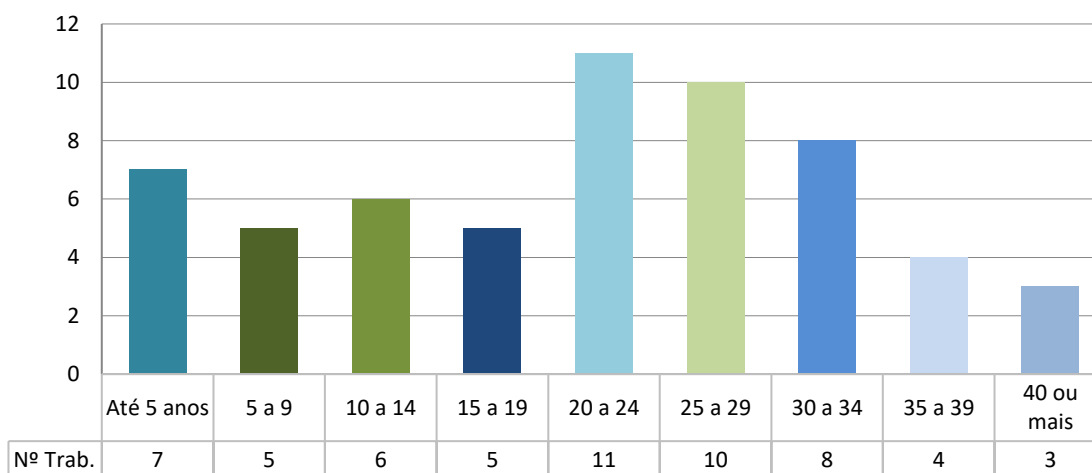


2.4. ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

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.

Os níveis de antiguidade mais representativos são os situados no intervalo 20 - 24 anos (11 trabalhadores), e entre os 25 e os 29 anos (10 trabalhadores), sendo que com antiguidade até 5 anos se enquadram 7 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 (3 trabalhadores).

Gráfico 8 - Trabalhadores por antiguidade



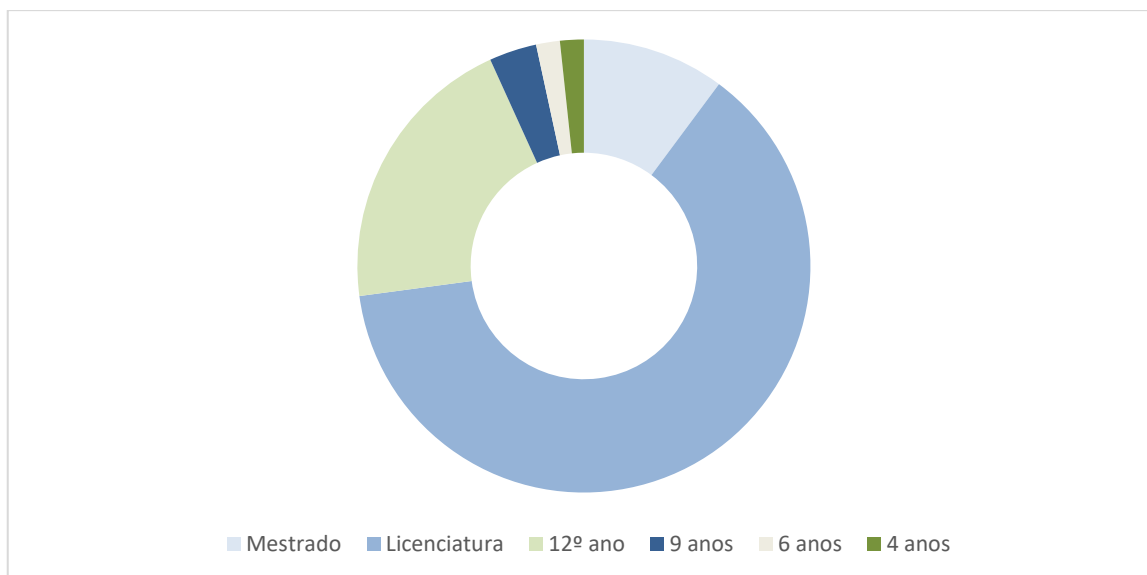
2.5. ESTRUTURA HABILITACIONAL

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: 37 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 72,9%.

Os restantes trabalhadores distribuem-se pelos seguintes níveis habilitacionais:

- ✓ 12º ano ou equivalente – 12 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 2022, deu-se continuidade ao processo de reforço do número de efetivos da DGAL, através da publicitação na Bolsa de Emprego Público de ofertas de emprego visando o recrutamento de novos trabalhadores, na sua maioria por via da mobilidade, tanto na categoria como intercarreiras. Todavia, ao longo do ano de 2022 o número de efetivos entrados ou regressados à DGAL - 15 trabalhadores – mostrou-se não ser o suficiente para colmatar a necessidade de recursos humanos existente.

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

		Mobilidade	Comissão Serv.	Outras Situações
Cargo/Carreira	Dirigente		4	2
	Técnico superior	2		2
	Informática	3		
	Assistente técnico	2		

Em “outras situações” encontra-se espelhado a cessação de mobilidades em outros organismos de 2 técnicos superiores e o fim da suspensão da comissão de serviço de 2 dirigentes.

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 25,4%.

3.2. SAÍDAS DE TRABALHADORES

Durante o ano de 2022 ocorreram 19 saídas de trabalhadores, sendo a taxa de saída de trabalhadores da DGAL de 32,2% - este rácio corresponde à relação entre o número de saídas ocorridas e o número total de trabalhadores em funções -, registando-se um aumento deste racionelativamente ao ano anterior (refira-se que em 2021 esta taxa foi de 23,8%).

As saídas registadas distribuem-se da seguinte forma:

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

Em outras situações encontram-se registados movimentos internos, fins de mobilidade na DGAL de trabalhadores de outros organismos, cessação de comissão de serviço ou designação em regime de substituição.

Procedendo a uma análise conjunta entre as entradas e saídas registadas, no decurso de 2022, a DGAL apresenta um índice de rotação de 59,6%, calculado da seguinte forma:

$$\text{Índice de rotação} = \frac{\text{Nº de trabalhadores em 31 de dezembro (59)}}{\text{Nº de trabalhadores em 1 de janeiro (61) + entradas (15) + saídas (23)}}$$

Sendo que a taxa de reposição, considerando a relação de entradas e saídas de trabalhadores, é de cerca de 65,2%. Ou seja, no decurso do ano de 2022, registou-se uma diminuição do número de efetivos da DGAL, motivada, de forma significativa, pelo número de trabalhadores que saíram por mobilidade, pelos que cessaram antecipadamente a situação de mobilidade na DGAL e por saídas para o exercício de funções dirigentes. Sendo que o número de entradas ocorridas não colmatou o número de saídas. Assim, no dia 31 de dezembro de 2022, continuavam por ocupar 25 postos de trabalho no mapa de pessoal da DGAL

3.3. MUDANÇA DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA

As valorizações remuneratórias ocorridas foram resultantes das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório designadamente 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 2022 alteram a sua posição remuneratória 2 trabalhadores: 1 assistente técnico e 1 técnico superior. Tais alterações decorrem de duas situações de decisão sobre reclamações da avaliação de desempenho de períodos de avaliação anteriores.

Verificou-se ainda o reporte de 3 situações de consolidação de mobilidade no mapa de pessoal da DGAL, ao abrigo do artigo 99º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho.

4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

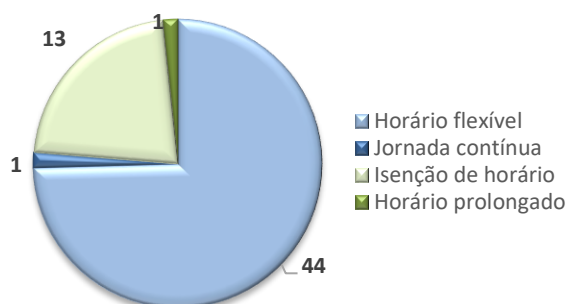
4.1. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho praticado na DGAL é, por norma, 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 (44). As outras 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 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 defenido 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 2022, foi prestado um total de 1921 horas e 45 minutos de trabalho suplementar, das quais:

- ✓ 1894 horas e 45 minutos de trabalho suplementar diurno;
- ✓ 27 horas em dias de descanso semanal obrigatório.

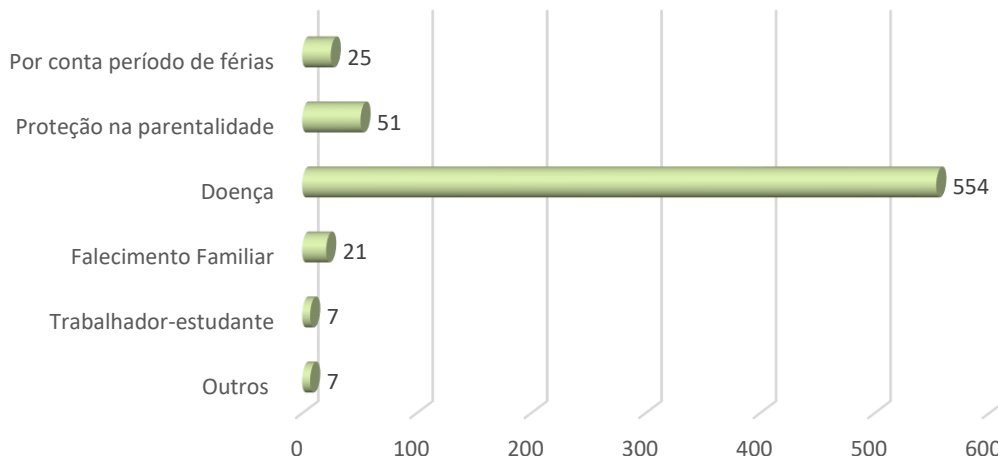
O trabalho suplementar foi efetuado por trabalhador (da GNR) que desempenha funções de motorista e por assistentes técnicas que desenvolvem funções de secretariado.

4.3. AUSÊNCIAS

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2022, com exceção das férias, foi de 665 dias, registando-se assim um acréscimo em comparação com os dois últimos anos, motivado, essencialmente, pelo aumento das ausências por motivo de doença do trabalhador (554 dias, quase o dobro em comparação com os 230 dias ocorridos no ano anterior), a que corresponde 83,3% do total das ausências verificado, realidade espelhada no Gráfico nº 11.

Considerando o valor total do absentismo, em abstrato, verifica-se que, em média, cada trabalhador faltou 11,3 dias por ano. Quando se faz a distinção entre géneros este valor sofre alteração: conclui-se que em média os homens faltaram 13,1 dias por ano enquanto as mulheres, em média, faltaram 10,8 dias por ano.

Gráfico 11 - Ausências



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

5. ENCARGOS COM PESSOAL

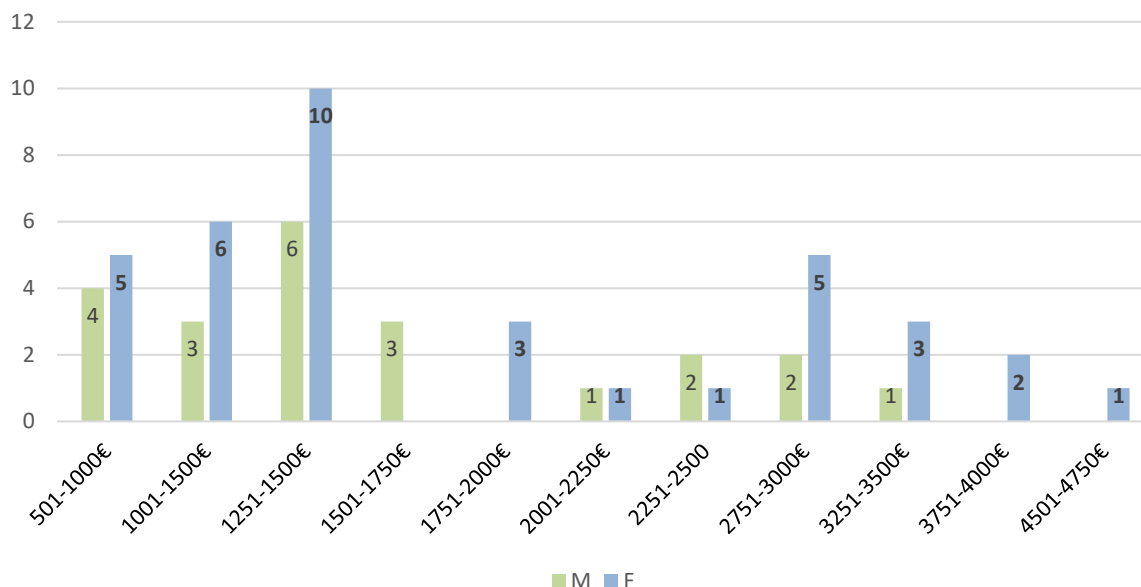
5.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Tendo como mês de referência o de dezembro de 2022, considerando as remunerações mensais base ilíquidas (brutas), verifica-se que o intervalo de remuneração entre “1251-1500 €” é onde se situa o maior número de trabalhadores, 16 – valor que corresponde a 27,1% do total de trabalhadores. Neste intervalo remuneratório integram-se vários técnicos superiores e alguns assistentes técnicos.

A remuneração mínima é auferida por trabalhadores 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 2022 foi de 1.998.632,46 euros, destes 74,2% (1.483.759,64 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», entre os meses de janeiro e junho).

Os encargos com suplementos remuneratórios foram de 71.393,49 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 50.396,63 euros, valor que corresponde a 70,6% do total dos encargos com suplementos remuneratórios.

Da análise aos encargos com prestações sociais, que totalizam 68.021,01 euros, é de referir que a maior percentagem, 91,3%, destinou-se ao pagamento dos subsídios de refeição, num total de 62.135,55 euros.

6. SEGURANÇA E SAÚDE

No que à segurança e saúde no trabalho diz respeito, verifica-se que no ano de 2022 não ocorreram acidentes de trabalho nem situações de doença profissional participadas, não existindo registo de dias de trabalho perdidos durante o ano.

A DGAL continuou a seguir as orientações difundidas pela Direção-Geral da Saúde e de outros organismos competentes, no âmbito da pandemia Covid-19, procedendo à sua divulgação junto dos seus trabalhadores.

No âmbito da segurança e saúde no trabalho foram ainda realizada uma ação de sensibilização, que visou alertar os trabalhadores para comportamentos melhor adequados, essencialmente no desempenho de funções na modalidade de teletrabalho, não descurando a relevância dos riscos psicossociais, na qual participaram 37 trabalhadores.

7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

7.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADA

No ano de 2022 registaram-se 177 participações em ações de formação profissional – 144 participações em ações de formação internas e 63 em ações de formação externas, número que aumentou em relação ao ano anterior (147 participações).

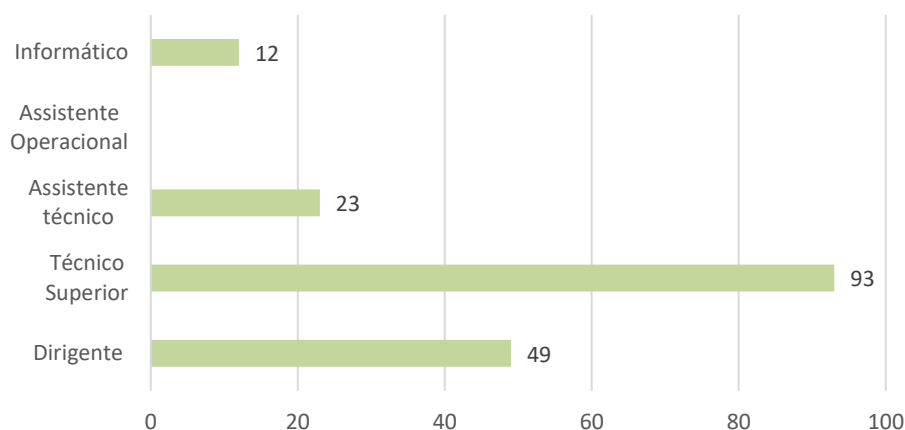
Quanto à sua duração, a formação ministrada aos trabalhadores da DGAL caracteriza-se por ser uma formação de curta duração (menos de 30 horas) - apenas se registou duas participações em ação de formação com duração superior -, a maioria realizada à distância por recurso a plataformas digitais. Trata-se, essencialmente, de formação contínua que visa aprofundar competências profissionais e relacionais.

As duas participações em ações de duração superior a 120 horas referem-se a trabalhadores da carreira técnica superior, provenientes do recrutamento centralizado. Esta é uma 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 assumida pelos trabalhadores integrados na carreira técnica superior seguidos do pessoal que desempenha funções 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 1908 horas, das quais 1233 horas e 30 minutos frequentadas por trabalhadores integrados na carreira técnica superior, grupo de pessoal onde se integra aproximadamente metade dos trabalhadores da DGAL.

7.3. ENCARGOS COM A FORMAÇÃO

Os custos totais com a realização de ações de formação em 2022 foi de 8.794,75 euros. Deste valor 4.955,20 euros destinou-se ao pagamento da formação externa (56,3% do valor total).

8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

8.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em 31 de dezembro de 2022 a DGAL tinha 9 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a cerca de 15,2% o universo de trabalhadores.

8.2. DISCIPLINA

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

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em termos gerais, a primeira observação a registar dos dados do Balanço Social de 2022, é a diminuição, embora não significativa, do número de efetivos a desempenhar funções na Direção-Geral das Autarquias Locais, acontecimento relevante considerando o esforço que tem vindo a ser desenvolvido para reforçar os recursos humanos do organismo, ficando o número de trabalhadores a desempenhar funções aquém do número de efetivos planeado e refletido no mapa de pessoal.

É na carreira técnica superior que se encontram integrados a maioria dos trabalhadores (45,8% dos trabalhadores) sendo evidente uma elevada taxa de tecnicidade (72,9%), refletida no grau académico detido por um elevado número de trabalhadores – licenciatura e mestrado. A média etária dos trabalhadores da DGAL, tal como a antiguidade no exercício de funções públicas, mantêm-se em comparação com o ano anterior, situando-se a medida de idades em 49,9 anos, enquanto a antiguidade no exercício de funções públicas, em termos médios, é de 20 anos.

Assinale-se que 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, sustentado pelo aumento do número de participações em ações de formação.

Dar continuidade ao processo de recrutamento de novos trabalhadores, quer através da figura da mobilidade, como por via de procedimentos concursais, incluindo-se aqui o recrutamento centralizado, será a forma de poder reforçar o número de trabalhadores a exercer funções na DGAL e colmatar a escassez de recursos humanos que se tem verificado nos últimos anos.