

BALANÇO SOCIAL

2023

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	3
1. CARACTERIZAÇÃO DA DGAL.....	4
2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	5
2.1. MODALIDADE DO VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO	6
2.2. DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O CARGO/CARREIRA.....	7
2.3. DISTRIBUIÇÃO POR SEXO.....	7
2.4. ESTRUTURA ETÁRIA	8
2.5. ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	9
2.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	10
3. MOVIMENTOS DE PESSOAL	11
3.1. ADMISSÕES E REGRESSOS	11
3.2. SAÍDAS DE TRABALHADORES/AS	11
3.3. MUDANÇA DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA.....	12
4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	13
4.1. MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO	13
4.2. TRABALHO SUPLEMENTAR	13
4.3. AUSÊNCIAS.....	14
5. ENCARGOS COM PESSOAL.....	14
5.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA.....	14
5.2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL.....	15
6. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.....	16
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/AS POR CARREIRA E UNIDADE ORGÂNICA	5
GRÁFICO 2 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES/AS	6
GRÁFICO 3 – TRABALHADORES/AS SEGUNDO A MODALIDADE DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO	6
GRÁFICO 4 – NÚMERO DE TRABALHADORES/AS POR CARREIRA/CARGO	7
GRÁFICO 5 – TRABALHADORES/AS SEGUNDO O SEXO	8
GRÁFICO 6 - DISTRIBUIÇÃO SEXO CARGO/CARREIRA.....	8
GRÁFICO 7 - ESTRUTURA ETÁRIA.....	9
GRÁFICO 8 – TRABALHADORES/AS POR ANTIGUIDADE	10
GRÁFICO 9 - HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	10
GRÁFICO 10 - HORÁRIO DE TRABALHO.....	13
GRÁFICO 11 - AUSÊNCIAS	14
GRÁFICO 12 - ESTRUTURA REMUNERATÓRIA.....	15
GRÁFICO 13 – DISTRIBUIÇÃO DAS PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR CARREIRA.....	17

APRESENTAÇÃO

O Balanço Social (BS) é um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos das organizações que procura mostrar de forma transparente a situação dos recursos humanos do serviço num determinado momento.

Trata-se de um instrumento de gestão de elaboração obrigatória para os serviços da administração pública que tenham mais de 50 trabalhadores/as, regulamentado 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 a que respeita.

De acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 8.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), o BS articula-se com o ciclo de gestão e integra o Relatório de Atividades, sendo num documento preponderante, de informação e de apoio ao planeamento e gestão nas áreas social e de recursos humanos. O seu objetivo fulcral é descrever a realidade existente nos aspetos mais importantes no que respeita aos/às trabalhadores/as da organização, cuja leitura poderá permitir evidenciar os pontos fortes e fracos da gestão dos recursos humanos.

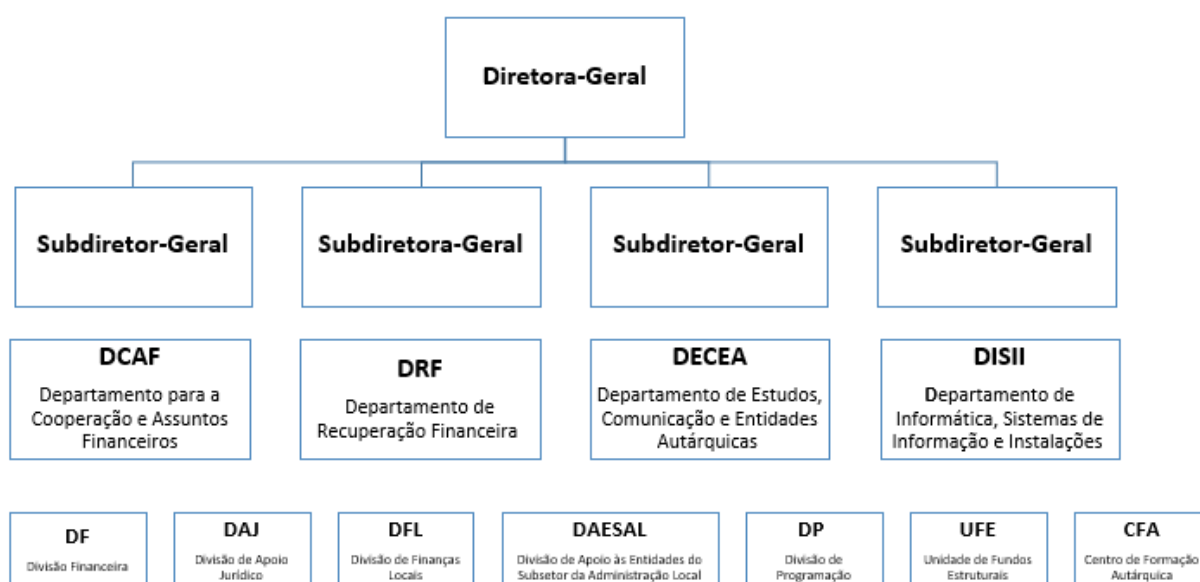
O BS da Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL) relativo ao ano de 2023 foi elaborado de acordo com a estrutura do formulário anexo ao Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro e as orientações disponibilizadas pela Direção-Geral de Administração e Emprego Público (DGAEP).

Direção-Geral das Autarquias Locais,
março de 2024

1. CARACTERIZAÇÃO DA DGAL

A análise dos dados constantes do BS não pode ser dissociada da estrutura organizacional, pelo que importa fazer uma breve caracterização da organização.

A DGAL é um serviço da administração central direta do Estado, integrado no Ministério da Coesão Territorial, com a missão de conceber, estudar, coordenar e executar medidas de apoio à administração local e reforçar a cooperação entre esta e a administração central.¹ É dirigido por uma diretora-geral, coadjuvada por três subdiretores/as-gerais, quatro unidades orgânicas nucleares - Departamento de Estudos, Comunicação e Entidades Autárquicas (DECEA), Departamento para a Cooperação e Assuntos Financeiros (DCAF), Departamento de Recuperação Financeira (DRF), Departamento de Informática, Sistemas de Informação e Instalações (DISII) – e cinco unidades orgânicas flexíveis - Divisão de Apoio Jurídico (DAJ), Divisão das Finanças Locais (DFL), Divisão Financeira (DF), Divisão de Programação (DP) e Divisão de Apoio ao Subsetor da Administração Local (DAESAL) – e à data a que se reposta o BS, uma equipa multidisciplinar - Unidade de Fundos Estruturais (UFE).²



¹ Encontrando-se as suas atribuições definidas no 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.

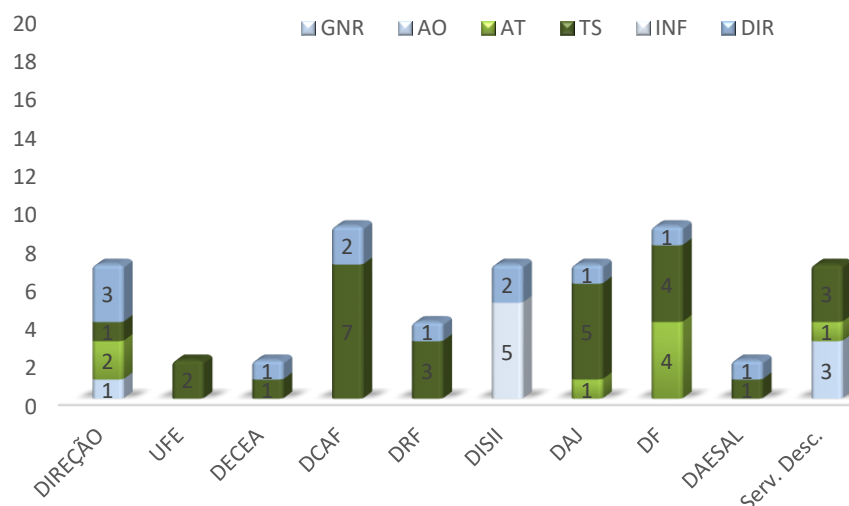
² Em 31 de dezembro de 2023, a estrutura nuclear encontrava-se definida na Portaria n.º 376/2015, de 21 de outubro; a equipa multidisciplinar no Despacho n.º 4871/2017, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 108, de 5 de junho de 2017 e as unidades orgânicas flexíveis no Despacho n.º 7725/2018, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 155, de 13 de agosto de 2018.

2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O mapa de pessoal para 2023 continha 83 postos de trabalho distribuídos da seguinte forma: 4 dirigentes superiores; 9 dirigentes intermédios, um/a chefe de equipa multidisciplinar equiparado a diretor/a de serviços; 45 técnicos/as superiores; 6 trabalhadores da carreira de informática; 14 assistentes técnicos/as e 4 assistentes operacionais.

Dos postos de trabalho previstos, em 31 de dezembro de 2023 estavam ocupados 55, aos quais acresce um guarda do mapa de pessoal da Guarda Nacional Republicana (GNR) que, em destacamento, exerce neste serviço as funções de motorista. Os/as trabalhadores/as encontravam-se distribuídos da seguinte forma pelas unidades orgânicas da DGAL:

Gráfico 1 - Distribuição de trabalhadores/as por carreira e unidade orgânica



DIREÇÃO – Direção

UFE – Unidade de Fundos Estruturais

DECEA – Departamento de Estudos, Comunicação e Entidades Autárquicas

DCAF – Departamento de Cooperação e Assuntos Financeiros

DRF – Departamento de Informática, Sistemas de Informação e Instalações

DISII – Departamento de Informática, Sistemas de Informação e Instalações

DAJ – Divisão de Apoio Jurídico

DF - Divisão Financeira

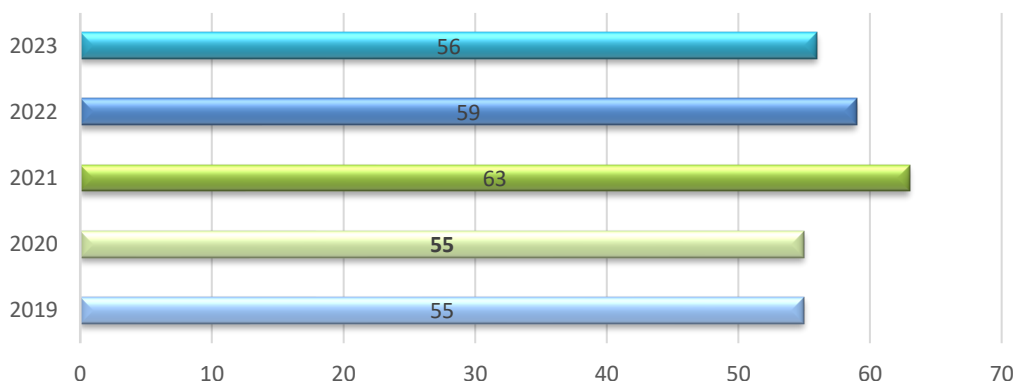
DAESAL – Divisão de Apoio às Entidades do Subsetor da Administração Local

Serv. Desc. – Serviço desconcentrado em Coimbra

Apesar das entradas registadas no ano, não foi possível reforçar o número de trabalhadores/as a desempenhar funções na DGAL, ficando aquém do planeado no mapa de pessoal aprovado.

O gráfico 2 espelha a evolução do número total de trabalhadores/as em exercício de funções na DGAL a 31 de dezembro dos últimos cinco anos, verificando-se uma certa estabilidade no número total de trabalhadores/as, exceção feita ao ano de 2021, com a entrada de sete técnicos superiores através do procedimento de recrutamento centralizado.

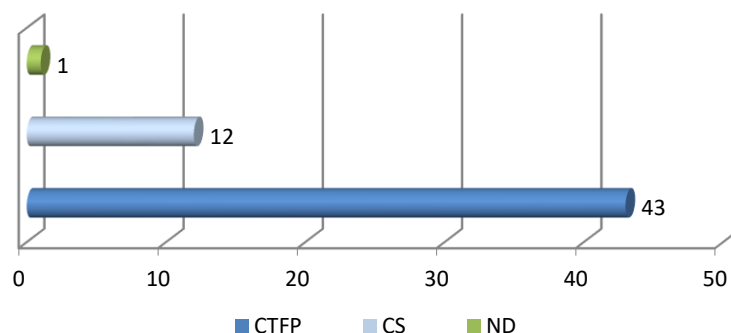
Gráfico 2 – Evolução do número de trabalhadores/as



2.1. MODALIDADE DO VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO

A maioria dos/as trabalhadores/as em exercício de funções na DGAL no final de 2023 eram detentores/as de contrato de trabalho em funções públicas (43) - enquadrados nas carreiras de regime geral (técnicos/as superiores, assistentes técnicos/as e assistentes operacionais) e nas carreiras de informática, aos/às quais acrescem 12 trabalhadores/as designados em comissão de serviço, ou em regime de substituição, para o exercício de cargos dirigentes e um trabalhador com nomeação definitiva, pertencente ao mapa de pessoal da GNR, a exercer funções de motorista.

Gráfico 3 – Trabalhadores/as segundo a modalidade de vínculo de emprego público



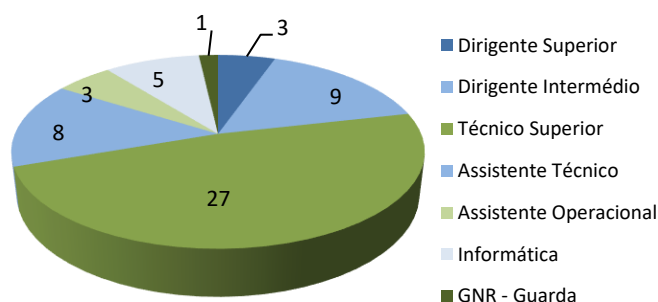
2.2. DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O CARGO/CARREIRA

A 31 de dezembro de 2023 encontravam-se providos 12 cargos dirigentes: 3 de direção superior e 9 de direção intermédia, encontrando-se por designar um dirigente superior de 2.º grau e um/a chefe de equipa multidisciplinar. Tendo em conta o total de trabalhadores/as em exercício de funções, a ocupação de cargos dirigentes corresponde a uma taxa de 21,4%.

A carreira com maior número de trabalhadores/as é a de técnico superior (27), correspondendo a cerca de metade dos/as trabalhadores/as em exercício de funções.

Assim, considerando o número de dirigentes, o número de trabalhadores/as integrados na carreira de técnico superior e nas carreiras de informática, verifica-se que o índice de tecnicidade (em sentido lato) é de 78,6%, rácio ligeiramente superior ao do ano transato, já que a diminuição do número total de trabalhadores/as ocorreu nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional.

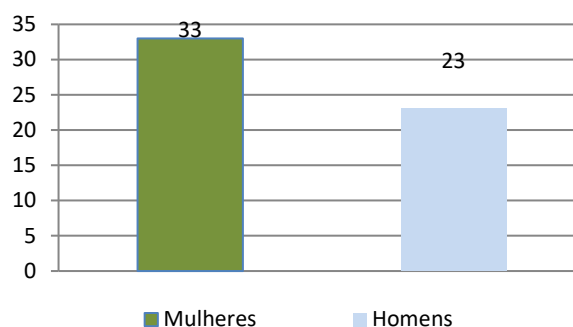
Gráfico 4 – Número de trabalhadores/as por carreira/cargo



2.3. DISTRIBUIÇÃO POR SEXO

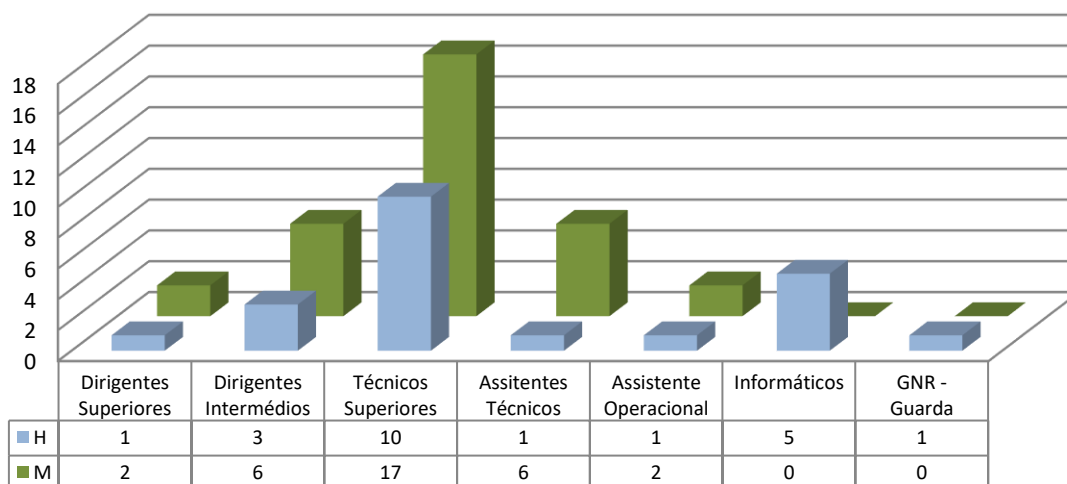
Do total dos/as trabalhadores/as da DGAL, 33 são do sexo feminino e 23 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 58,9%, indicador que não regista oscilação significativa em comparação com os anos anteriores.

Gráfico 5 – Trabalhadores/as segundo o sexo



A análise da distribuição dos/as trabalhadores/as por sexo, atendendo ao cargo/carreira, indica que nas carreiras de informática se inverte a predominância de mulheres que acontece nos outros cargos/carreiras – os 5 trabalhadores que integram estas carreiras são homens.

Gráfico 6 - Distribuição sexo cargo/carreira



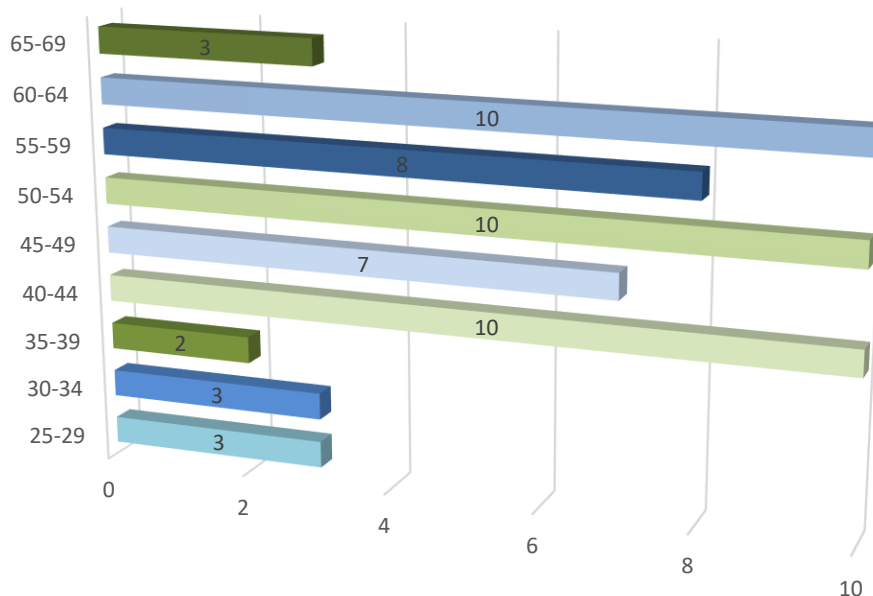
2.4. ESTRUTURA ETÁRIA

A estrutura etária dos/as trabalhadores/as encontra-se compreendida entre os 27 e os 67 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 40 anos.

A idade média dos/as trabalhadores/as ao serviço é de 50,2 anos, não demonstrando oscilação significativa em relação aos anos anteriores. A distribuição por escalões etários mantém praticamente a tendência dos anos anteriores, sendo quase uniforme entre os 40 e os 64 anos, enquadrando-se neste intervalo 45 trabalhadores/as, ou seja, 80,4% do total de trabalhadores/as que a 31 de dezembro de 2023 exerciam funções.

A taxa de envelhecimento – relação percentual entre o número de trabalhadores/as com 55 e mais anos e o número total de trabalhadores/as – é de 37,5%, mantendo-se num valor similar ao do ano de 2022.

Gráfico 7 - Estrutura etária

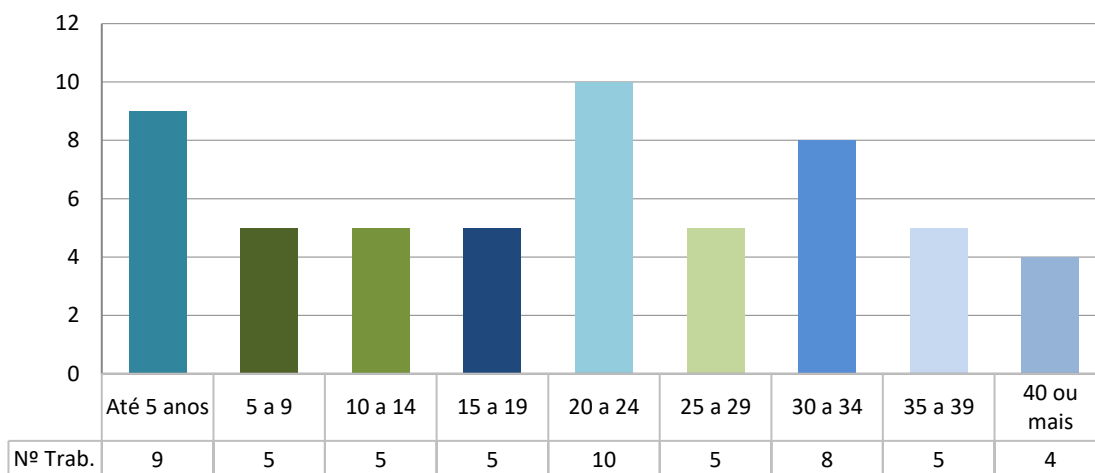


2.5. ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades de todos os/as trabalhadores/as dividida pelo número de efetivos, é de 20 anos, valor similar ao registado nos balanços sociais de anos anteriores, verificando-se que o/a trabalhador/a mais antigo iniciou as suas funções na Administração Pública em 1980, enquanto nove trabalhadores/as, seis deles oriundos de procedimento 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 (10 trabalhadores/as), e até 5 anos de antiguidade (9 trabalhadores/as).

Gráfico 8 – Trabalhadores/as por antiguidade



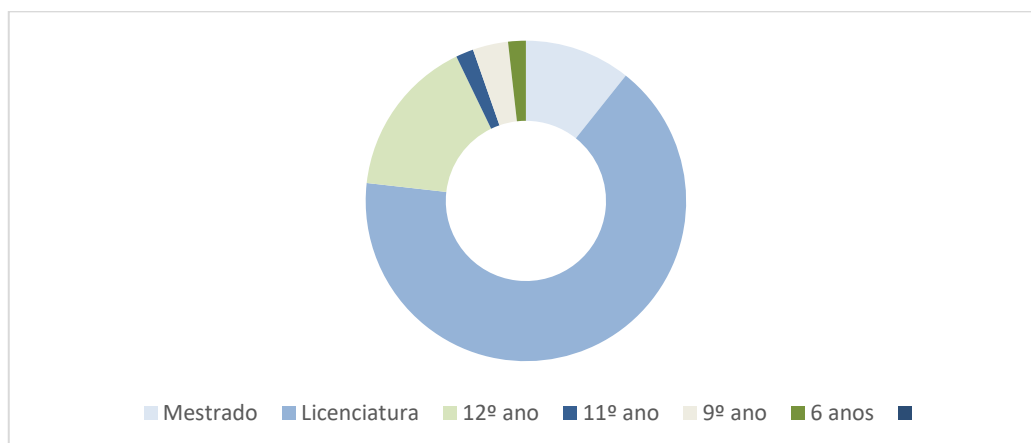
2.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

A maioria dos/as trabalhadores/as da DGAL é detentora de um grau académico do ensino superior, sendo que a licenciatura é o predominante: 37 trabalhadores/as são licenciados, como pode ser observado no Gráfico 9, sendo que a percentagem de efetivos com curso superior – mestrado, licenciatura – é de 76,9%.

Os/as restantes trabalhadores/as distribuem-se pelos seguintes níveis habilitacionais:

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

Gráfico 9 - Habilitações literárias



3. MOVIMENTOS DE PESSOAL

3.1. ADMISSÕES E REGRESSOS

Em 2023 deu-se continuidade aos procedimentos para reforço do número de trabalhadores/as, através da publicitação na Bolsa de Emprego Público de ofertas de emprego visando o recrutamento de novos/as trabalhadores/as, na sua maioria por mobilidade, tanto na categoria como intercarreiras. Todavia, apesar do esforço desenvolvido, o número de efetivos entrados ou regressados à DGAL - 23 trabalhadores/as – mostrou-se não ser o suficiente para colmatar a necessidade de recursos humanos existente.

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

Quadro 1 – Admissões e regressos de trabalhadores/as

	Mobilidade	Comissão Serviço/Substituição	Outras situações
Dirigente		9	
Técnico superior	7		2
Informática	3		1
Assistente técnico	1		

Em “Outras situações” encontra-se espelhada a cessação de situações de mobilidade em outros organismos de 2 técnicos/as superiores e de 1 informático/a.

Estes valores indicam uma taxa de admissões/regressos - que traduz a relação entre o número de entradas e o número total de trabalhadores - que ronda os 41,1%.

3.2. SAÍDAS DE TRABALHADORES/AS

Durante o ano de 2023 saíram da DGAL 26 trabalhadores/as, fixando-se a taxa de saída de trabalhadores/as em 46,4% - este rácio corresponde à relação entre o número de saídas ocorridas e o número total de trabalhadores/as em funções.

As saídas registadas distribuem-se da seguinte forma:

Quadro 2 – Saídas de trabalhadores/as

	Reforma/ Aposentação	Morte	Mobilidade	Outras situações
Dirigente				9
Técnico superior			3	6
Informático				3
Assistente técnico	1	1	1	1
Assistente operacional	1			

Em “Outras situações” encontram-se registados movimentos internos, cessação de situações de mobilidade na DGAL de trabalhadores/as dos mapas de pessoal doutros organismos, cessação de comissão de serviço/regime de substituição a pedido do/a trabalhador/a e ainda licenças remuneração.

Procedendo a uma análise conjunta das entradas e saídas registadas em 2023, a DGAL apresenta um **índice de rotação** de **53,8%**, calculado da seguinte forma:

$$\text{Índice de rotação} = \frac{\text{Nº de trabalhadores/as em 31 de dezembro (56)}}{\text{Nº de trabalhadores/as em 1 de janeiro (55) + entradas (23) + saídas (26)}}$$

A **taxa de reposição**, considerando a relação de entradas e saídas de trabalhadores/as, é de cerca de **88,5%**. Ou seja, no decurso de 2023, registou-se uma diminuição do número de efetivos em relação ao ano anterior, motivada, essencialmente, pelo número de trabalhadores/as 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. Em suma, no dia 31 de dezembro de 2023 continuavam por ocupar 28 postos de trabalho.

Acrescenta-se que a antiguidade média na DGAL dos trabalhadores/as (tempo médio de permanência no organismo) é de 5,1 anos.

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). Com efeitos a 1 de janeiro de 2023 alteraram a sua posição remuneratória 9 técnicos/as superiores.

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

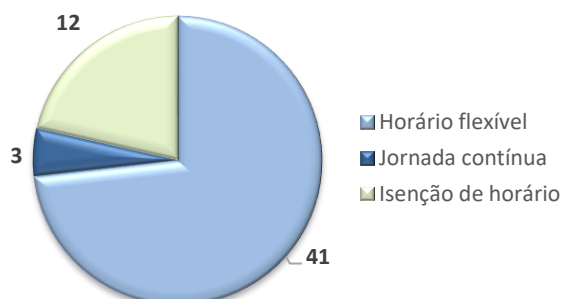
4. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

4.1. MODALIDADES 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 praticada pela maioria dos trabalhadores/as (41). As outras situações a assinalar são:

- ✓ os que exercem cargos dirigentes (12), com isenção de horário de trabalho;
- ✓ 3 trabalhadores/as na modalidade de jornada contínua;

Gráfico 10 - Horário de trabalho



4.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2023 foram prestadas 2055 horas e 36 minutos de trabalho suplementar, das quais:

- ✓ 1921 horas e 36 minutos de trabalho suplementar diurno;
- ✓ 88 horas em dias de descanso semanal complementar;
- ✓ 46 horas em dias feriados.

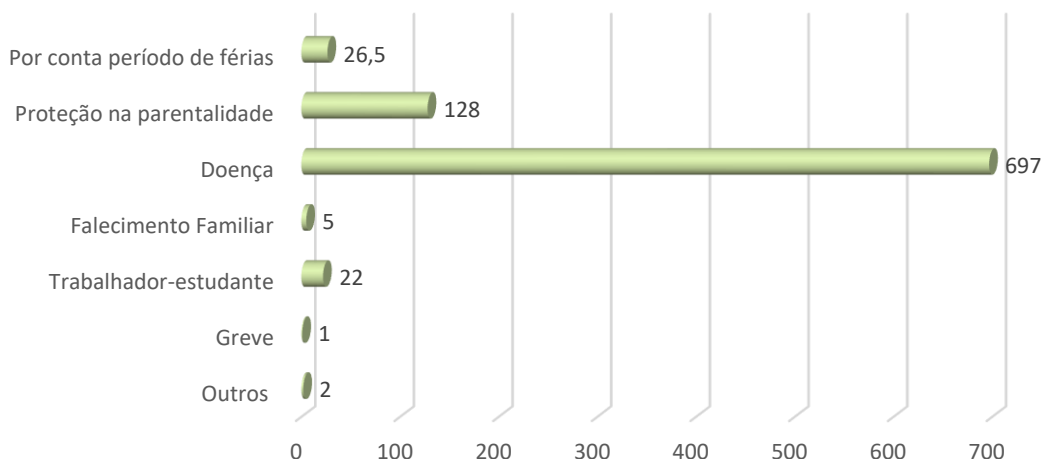
As horas de trabalho suplementar foram, na sua maioria, prestadas por trabalhador (da GNR) que desempenha funções de motorista e por assistentes técnicas que desenvolvem funções de secretariado.

4.3. AUSÊNCIAS

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2023, com exceção das férias, foi de 881,5 dias, registando-se um acréscimo em comparação com o ano de 2022. Sendo que a maioria dos dias de ausência foi por motivo de doença do/a trabalhador/a (697 dias), a que corresponde 79,1% do total das ausências verificadas.

Considerando o valor total do absentismo, em abstrato, em média, cada trabalhador/a faltou 15,7 dias ao trabalho em 2023. Quando se faz a distinção entre sexos conclui-se que em média os homens faltaram 13,5 dias por ano enquanto as mulheres, em média, faltaram 17,3 dias por ano.

Gráfico 11 - Ausências



Em “Outros” encontram-se contabilizados dias de ausência para tratamento ambulatorio e realização de consultas médicas.

5. ENCARGOS COM PESSOAL

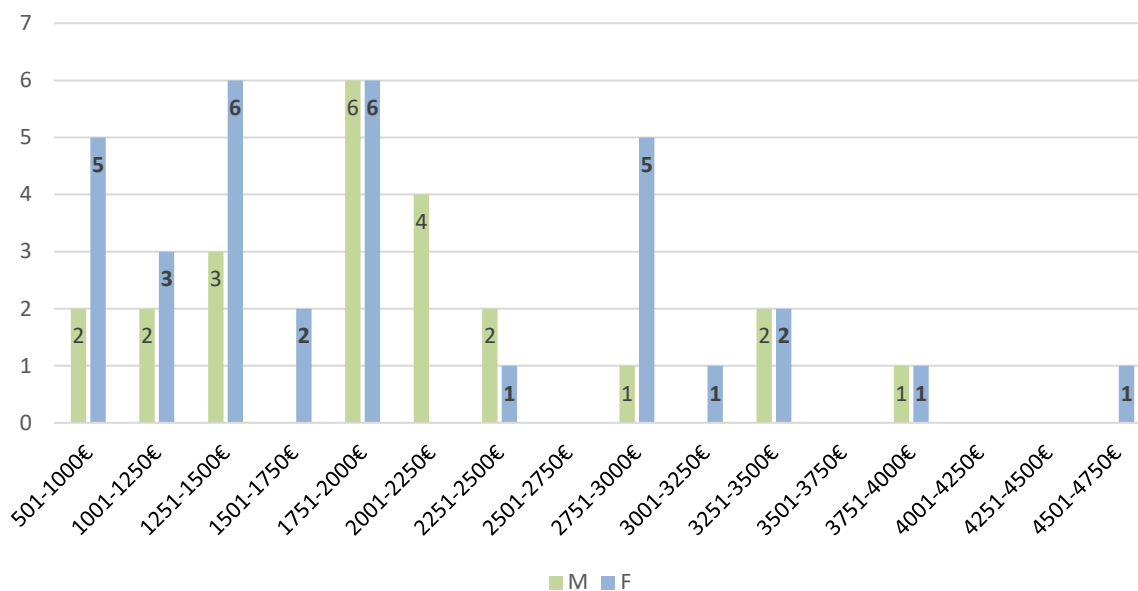
5.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Tendo como referência o mês de dezembro de 2023, considerando as remunerações mensais base ilíquidas, verifica-se que o intervalo de remuneração entre “1751-2000 €” é onde se situa o maior número de trabalhadores/as, 12 – valor que corresponde a 21,4% do total de trabalhadores/as. Neste intervalo remuneratório integram-se vários/as técnicos/as superiores e alguns assistentes técnicos/as.

A remuneração mínima é auferida por trabalhadores/as integrados na carreira de assistente operacional.

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

Gráfico 12 - Estrutura remuneratória



5.2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

O total de encargos com pessoal em 2023 foi de 2 011 085,41 euros, destes 91,8% (1 845 959,63 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 outubro).

Os encargos com suplementos remuneratórios foram de 84 118,13 euros e distribuíram-se por:

- ✓ Trabalho extraordinário;
- ✓ Trabalho em dias de descanso semanal e complementar e feriados;
- ✓ Ajudas de custo;
- ✓ Despesas de representação, e
- ✓ Outros abonos,

sendo que a maior fatia corresponde à rubrica “Despesas de representação” num total de 57 750,06 euros, valor que corresponde a 68,7% do total dos encargos com suplementos remuneratórios.

Da análise aos encargos com prestações sociais, que totalizam 71 660,74 euros, é de referir que a maior percentagem, 94,7%, destinou-se ao pagamento dos subsídios de refeição, num total de 67 856,00 euros.

6. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

No que à segurança e saúde no trabalho diz respeito, verifica-se que no ano de 2023 não ocorreram acidentes de trabalho nem situações de doença profissional participadas, não existindo registo de dias de trabalho perdidos durante o ano.

No âmbito da segurança e saúde no trabalho, registou-se a participação de seis trabalhadores/as em ações de sensibilização organizadas pela Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros.

7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

7.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADA

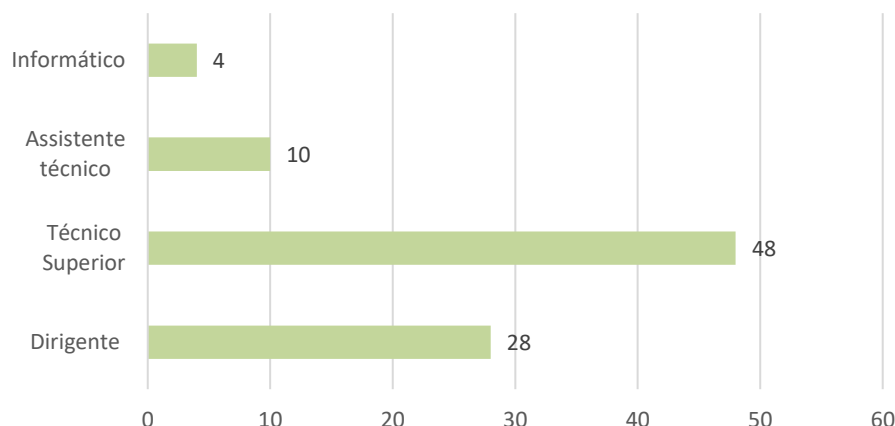
No ano de 2023 registaram-se 90 participações em ações de formação profissional – 30 participações em ações de formação internas e 60 em ações de formação externas.

Quanto à sua duração, a formação ministrada aos/às trabalhadores/as da DGAL caracteriza-se por ser uma formação, essencialmente, de curta duração (menos de 30 horas) - contudo registaram-se cinco participações em ação de formação com duração superior.

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/as trabalhadores/as integrados na carreira de técnico superior seguidos dos/as que desempenham funções dirigentes.

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



No total, o número de horas despendidas com a frequência de ações de formação foi de 1136 horas, das quais 348 horas e 45 minutos frequentadas por trabalhadores/as integrados na carreira de técnico superior, carreira onde se integram aproximadamente metade dos/as trabalhadores/as da DGAL.

As ações de formação frequentadas incluem-se nas seguintes áreas, de acordo com a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação:

- ✓ Ciências Empresariais – 31 participações;
- ✓ Informática – 14 participações;
- ✓ Segurança e Saúde no Trabalho – 6 participações;
- ✓ Outras – 24 participações.

7.3. ENCARGOS COM A FORMAÇÃO

O custo total com a realização de ações de formação em 2023 foi de 3 170 euros. Este valor, quase na íntegra (3120 euros) destinou-se ao pagamento da formação externa.

8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

8.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em 31 de dezembro de 2023 a DGAL tinha 6 trabalhadores/as sindicalizados, o que corresponde a cerca de 10,7% do universo de trabalhadores/as.

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 2023, reflete o esforço que tem vindo a ser envidado para reforçar os recursos humanos da Direção-Geral das Autarquias Locais. Todavia, o número de trabalhadores/as a desempenhar funções no organismo encontra-se aquém dos efetivos planeados no mapa de pessoal.

É na carreira técnica superior que se encontram integrados a maioria dos trabalhadores/as (48,2% dos trabalhadores/as).

Regista-se uma elevada taxa de tecnicidade (78,6%), refletida no grau académico detido por um elevado número de trabalhadores/as – licenciatura e mestrado.

A média etária dos/as trabalhadores/as da DGAL é de 50,2 anos, valor parecido ao dos anos anteriores.

A média de antiguidade na função pública é de 20 anos.

A média de antiguidade na DGAL é de 5,1 anos.

O investimento na formação dos trabalhadores/as 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.