



---

## Balanço Social 2024



## ÍNDICE

APRESENTAÇÃO .....	6
I. CARACTERIZAÇÃO DA DGAL .....	7
II. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS .....	8
II.1. MODALIDADE DO VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO.....	10
II.2. DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O CARGO/CARREIRA .....	10
II.3. DISTRIBUIÇÃO POR SEXO .....	11
II.4. ESTRUTURA ETÁRIA.....	12
II.5. ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....	13
II.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL .....	14
III. MOVIMENTOS DE PESSOAL .....	14
III.1. ADMISSÕES E REGRESSOS .....	14
III.2. SAÍDAS DE TRABALHADORES/AS.....	15
III.3 MUDANÇAS DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA.....	16
IV. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO .....	16
IV.1. MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO .....	16
IV.2. TRABALHO SUPLEMENTAR.....	17
IV.3. AUSÊNCIAS .....	17
V. ENCARGOS COM PESSOAL.....	18
V.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA .....	18
V.2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL .....	19
VI. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO .....	19
VII. FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	19
VII.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADA .....	19
VII.2. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO .....	20
VII.3. ENCARGOS COM A FORMAÇÃO .....	20
VIII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA .....	21
VIII.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS .....	21
VIII.2. DISCIPLINA .....	21
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	22

## Índice de figuras

Figura 1. Organograma.....	7
Figura 2. Distribuição de trabalhadores/as por carreira e unidade orgânica .....	9

Figura 3.	Evolução do número de trabalhadores/as .....	9
Figura 4.	Trabalhadores/as segundo a modalidade de vínculo de emprego público .....	10
Figura 5.	Número de trabalhadores/as por carreira/cargo .....	11
Figura 6.	Distribuição por sexo .....	11
Figura 7.	Distribuição por sexo cargo/carreira .....	12
Figura 8.	Estrutura etária.....	13
Figura 9.	Trabalhadores/as por antiguidade .....	13
Figura 10.	Habilidades .....	14
Figura 11.	Horário de trabalho .....	17
Figura 12.	Ausências .....	18
Figura 13.	Estrutura remuneratória .....	18
Figura 14.	Distribuição das participações em ações de formação por carreira.....	20

## Índice de quadros

Quadro 1.	Mapa de Pessoal aprovado para 2024 .....	8
Quadro 2.	Admissões e regressos de trabalhadores/as .....	15
Quadro 3.	Saídas de trabalhadores/as .....	15

## SIGLAS

### A

AO – Assistente Operacional

AT – Assistente Técnico

### B

BS – Balanço Social

### C

CD – Chefe de Divisão

CEM – Chefe de Equipa Multidisciplinar

CFA – ex-Centro de Formação Autárquica

CS – Comissão de Serviço

### D

DCAF – Departamento para a Cooperação e Assuntos Financeiros

DECEA – Departamento de Estudos, Comunicação e Entidades Autárquicas

DFL – Divisão de Finanças Locais

DG – Diretor-Geral da DGAL

DGAL – Direção-Geral das Autarquias Locais

DIR – Direção da DGAL

DISII – Departamento de Informática, Sistemas de Informação e Instalações

DOF – Divisão Orçamental e Financeira

DP – Divisão de Programação

DPPC – Divisão de Pessoas, Projetos e Comunicação

DRF – Departamento de Recuperação Financeira

### E

ESTI – Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação

### G

GNR – Cabo da Guarda Nacional Republicana

### S

SDG – Subdiretor-Geral da DGAL

### T

TS – Técnico Superior

TSIT – Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação

### U

UATP – Unidade de Apoio Técnico e Proximidade

## APRESENTAÇÃO

O Balanço Social (BS) é uma ferramenta essencial de planeamento e gestão de recursos humanos, destinada a proporcionar uma visão transparente da situação dos recursos humanos de uma organização num dado momento.

Este instrumento de gestão é obrigatório para os serviços da administração pública com mais de 50 trabalhadores, conforme regulamentado pelo Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro. Elaborado anualmente, o BS tem como referência o dia 31 de dezembro do ano anterior ao que se reporta.

Em conformidade com a alínea e) do n.º 1 do artigo 8.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, que institui o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), o BS está alinhado com o ciclo de gestão e integra o Relatório de Atividades. Este documento é fundamental para a informação e apoio ao planeamento e gestão nas áreas social e de recursos humanos, com o objetivo principal de descrever a realidade existente nos aspetos mais relevantes relativos aos trabalhadores da organização, permitindo identificar os pontos fortes e fracos da gestão de recursos humanos.

A gestão de recursos humanos na Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL) é orientada por princípios de eficiência, transparência e desenvolvimento contínuo. O BS reflete o compromisso da DGAL em promover um ambiente de trabalho produtivo, focando-se principalmente no recrutamento de novos trabalhadores para substituir aqueles que saíram, promovendo também a formação e desenvolvimento dos seus trabalhadores na procura de garantir a continuidade e eficiência dos serviços prestados.

O BS da DGAL relativo ao ano de 2024 foi elaborado seguindo a estrutura do formulário anexo ao Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, e as orientações fornecidas pela Direção-Geral de Administração e Emprego Público (DGAEP). Este documento não só cumpre os requisitos legais, mas também serve como uma ferramenta estratégica para a melhoria contínua da gestão de recursos humanos, contribuindo para a excelência no serviço público.

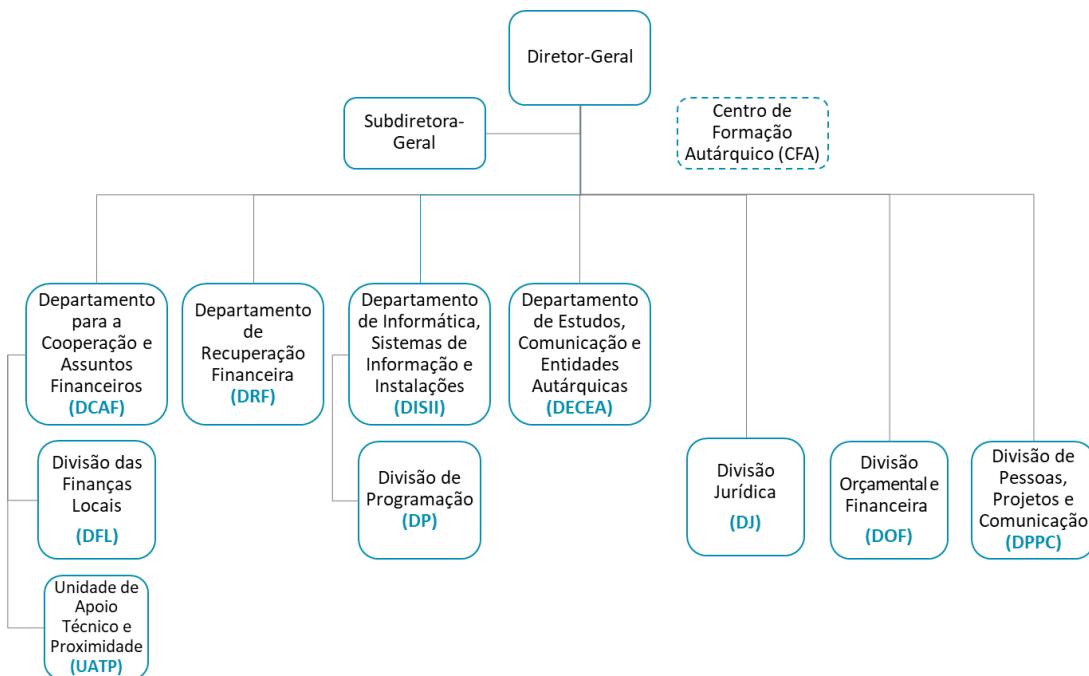
Direção-Geral das Autarquias Locais,

março de 2025

## I. 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.<sup>1</sup> É dirigido por um diretor-geral, coadjuvado 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 Jurídica (DJ), Divisão das Finanças Locais (DFL), Divisão Orçamental e Financeira (DOF), Divisão de Programação (DP) e Divisão de Pessoas, Projetos e Comunicação (DPPC) – integra ainda, uma equipa multidisciplinar - Unidade de Apoio Técnico e Proximidade (UATP).<sup>2</sup>



*Figura 1. Organograma*

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Em 31 de dezembro de 2024, a estrutura nuclear encontrava-se definida na Portaria n.º 376/2015, de 21 de outubro; e as unidades orgânicas flexíveis e a equipa multidisciplinar no Despacho n.º 2974/2024, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 57, de 20 de março de 2024.

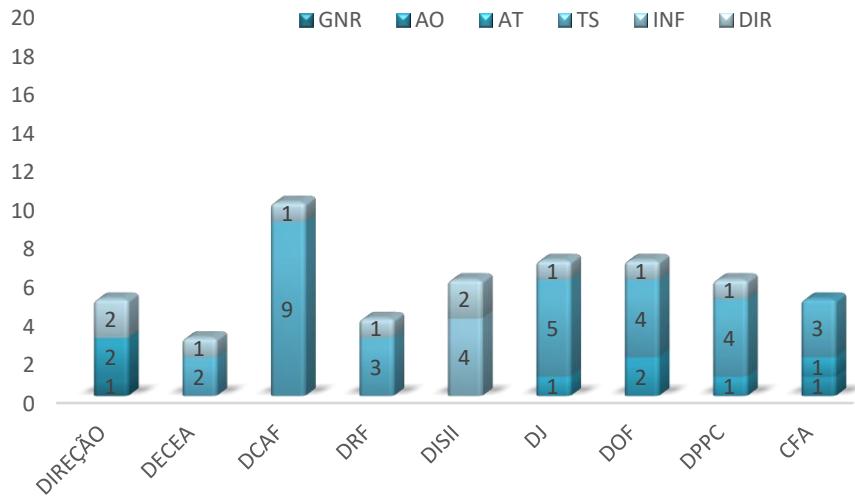
## II. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O mapa de pessoal para 2024 (adaptado à alteração orgânica entretanto ocorrida) previa os seguintes recursos:

**Quadro 1. Mapa de Pessoal aprovado para 2024**

	Nº de postos de trabalho planeados para assegurar as atribuições em 2024										
	DG	SDG	DD	CD	CEM	TS	ESTI	TSTI	AT	AO	Total
Direção	1	3				1			2		7
Departamento de Estudos, Comunicação e Entidades Autárquicas			1			5			2		8
Departamento para a Cooperação e Assuntos Financeiros			1	1	1	13			1		17
Departamento de Recuperação Financeira			1			6					7
Departamento de Informática, Sistemas de Informação e Instalações			1	1		1	4	2			9
Divisão Orçamental e Financeira				1		5			5		11
Divisão Jurídica				1		7			1		9
Divisão de Pessoas, Projetos e Comunicação				1		5			1		7
Centro de Formação Autárquica						3			1	4	8
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>46</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>83</b>

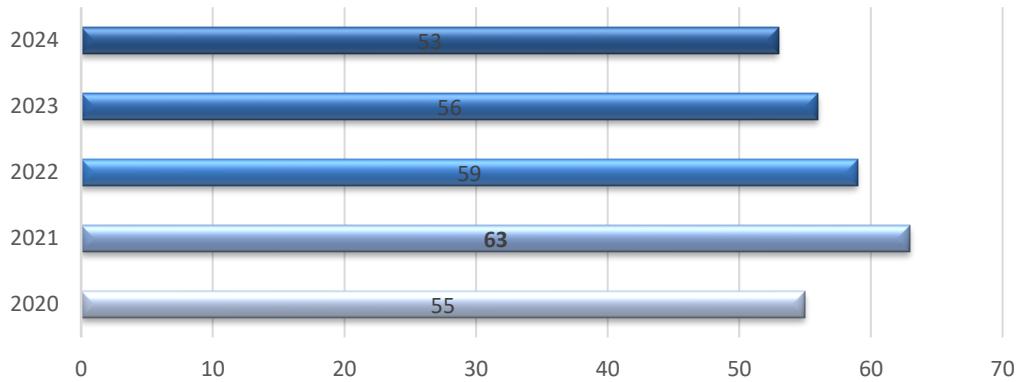
Dos postos de trabalho previstos, em 31 de dezembro de 2024 estavam ocupados 52, aos quais acresce um guarda do mapa de pessoal da Guarda Nacional Republicana (GNR) que, em destacamento, exerce neste serviço as funções de motorista. Os/as trabalhadores/as encontravam-se distribuídos da seguinte forma pelas unidades orgânicas da DGAL:



*Figura 2. Distribuição de trabalhadores/as por carreira e unidade orgânica*

Conforme tem vindo a verificar-se nos últimos anos, apesar das entradas de trabalhadores registadas no decurso do ano, não foi possível reforçar o número de trabalhadores/as a desempenhar funções na DGAL, continuando aquém do planeado no mapa de pessoal aprovado.

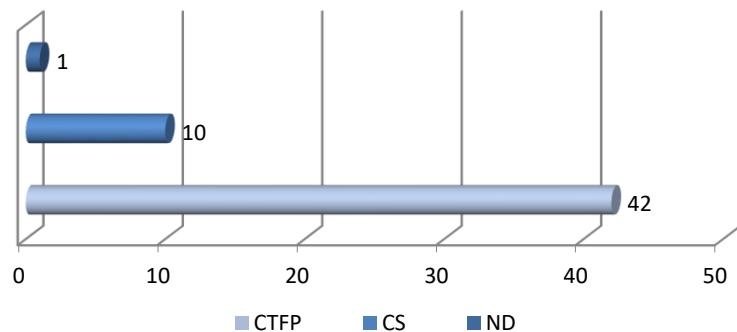
A Figura 3. espelha a evolução do número total de trabalhadores/as em exercício de funções na DGAL a 31 de dezembro no último quinquénio. Observa-se uma certa estabilidade no número total de trabalhadores/as, exceção feita ao ano de 2021, com a entrada de sete técnicos superiores provenientes do recrutamento centralizado.



*Figura 3. Evolução do número de trabalhadores/as*

## II.1. MODALIDADE DO VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO

A maioria dos/as trabalhadores/as em exercício de funções na DGAL no final de 2024 eram detentores/as de contrato de trabalho em funções públicas (42) - enquadrados nas carreiras de regime geral (técnicos/as superiores, assistentes técnicos/as e assistentes operacionais) e nas carreiras de informática, aos/às quais acrescem 10 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 no organismo.



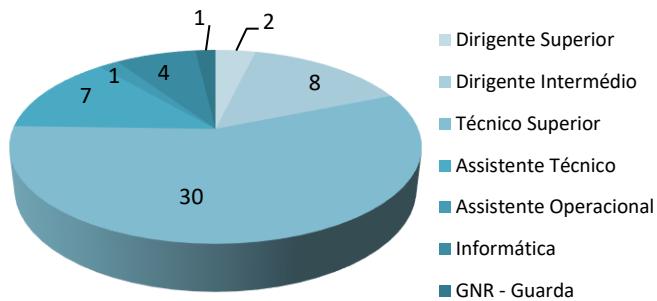
*Figura 4. Trabalhadores/as segundo a modalidade de vínculo de emprego público*

## II.2. DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O CARGO/CARREIRA

A 31 de dezembro de 2024 encontravam-se providos 10 cargos dirigentes: 2 de direção superior e 8 de direção intermédia, encontrando-se por designar dois dirigentes superiores de 2.º grau e um/a diretor/a de serviços. Tendo em conta o total de trabalhadores/as em exercício de funções, os cargos dirigentes correspondem a uma taxa de 18,9%.

A maioria dos/as trabalhadores/as encontram-se integrados/as na carreira de técnico superior (30), o que corresponde a mais de metade dos/as trabalhadores/as em exercício de funções.

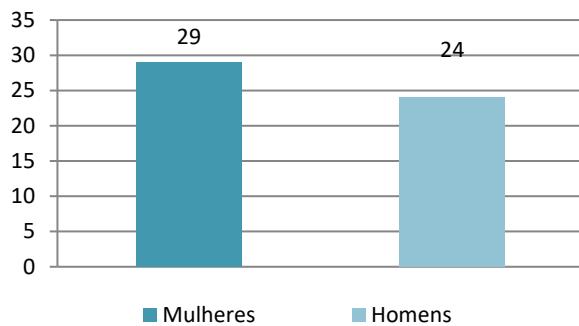
Assim, considerando o somatório do número de dirigentes, do número de trabalhadores/as integrados/as na carreira de técnico superior e das carreiras de informática, verifica-se que o índice de tecnicidade (em sentido lato) é de 83%, rácio que tem vindo a registar um ligeiro aumento nos últimos anos, já que a diminuição do número total de trabalhadores/as ocorreu nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional, enquanto a entrada de novos trabalhadores/as tem ocorrido essencialmente na carreira técnica superior.



*Figura 5. Número de trabalhadores/as por carreira/cargo*

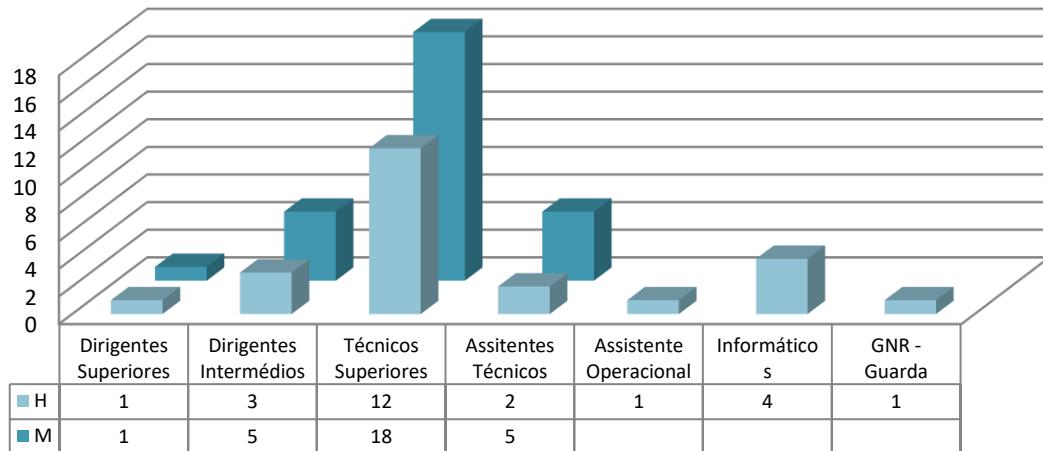
### II.3. DISTRIBUIÇÃO POR SEXO

Do total dos/as trabalhadores/as da DGAL, 29 são do sexo feminino e 24 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 54,7%, verificando-se uma maior paridade entre os sexos em comparação com os anos anteriores (por exemplo, o ano passado a taxa de feminização era de 58,9%).



*Figura 6. Distribuição por sexo*

A análise da distribuição dos/as trabalhadores/as por sexo, atendendo ao cargo/carreira, revela a tendência espelhada na taxa de feminização. Em geral, há uma predominância de mulheres nas várias carreiras, exceto nas carreiras de informática, onde os 4 trabalhadores são homens.



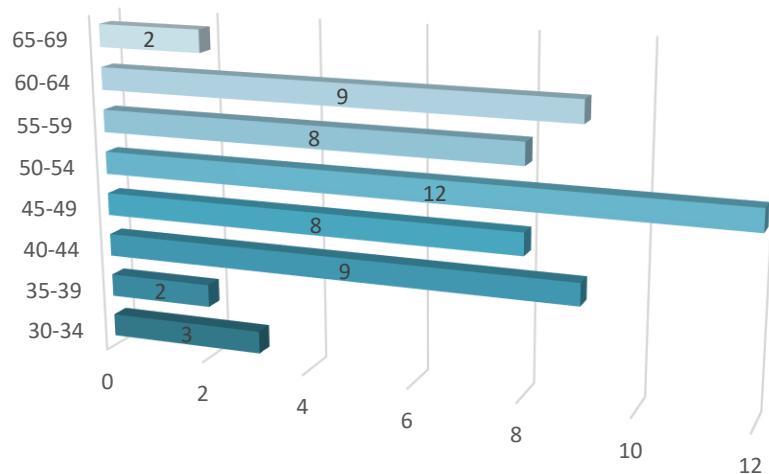
*Figura 7. Distribuição por sexo cargo/carreira*

#### II.4. ESTRUTURA ETÁRIA

A estrutura etária dos/as trabalhadores/as está compreendida entre os 30 e os 66 anos de idade, sendo que o leque etário - que corresponde à diferença de idades entre o indivíduo mais velho e o mais novo - é de 36 anos.

A idade média dos/as trabalhadores/as ao serviço é de 50,8 anos, não demonstrando oscilação significativa em relação aos anos anteriores. A distribuição por escalões etários mantém praticamente a tendência dos anos anteriores, sendo no intervalo entre os 40 e os 64 anos que se encontra a maioria dos trabalhadores/as da DGAL – 46, ou seja, 86,8% do total de trabalhadores/as que a 31 de dezembro de 2024 exerciam funções no organismo.

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 35,8%, mantendo-se num valor similar ao dos anos transatos.

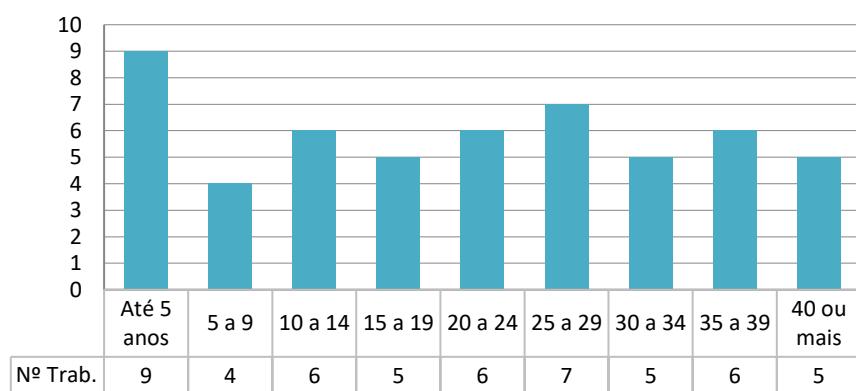


*Figura 8. Estrutura etária*

## II.5. ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O nível médio de antiguidade na administração pública, que se traduz na soma das antiguidades de todos os/as trabalhadores/as dividida pelo número de efetivos, é de 21 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 1981, enquanto sete trabalhadores/as, cinco dos quais oriundos do recrutamento centralizado, iniciaram em 2021 as suas funções na Administração Pública.

O intervalo de antiguidade com maior número de trabalhadores/as é aquele que inclui os/as que têm menos de 5 anos de antiguidade, no qual estão inseridos 9 trabalhadores. O que engloba menor número de trabalhadores/as é o situado entre os 5 – 9 anos, com 4 trabalhadores/as. A distribuição pelos demais intervalos é relativamente uniforme.



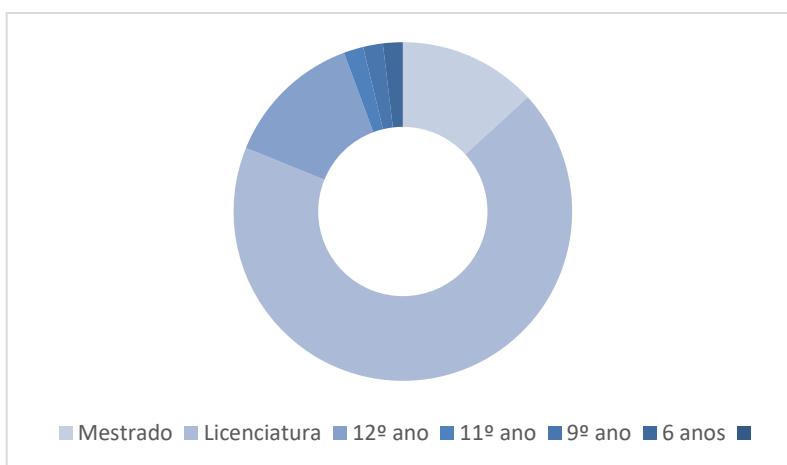
*Figura 9. Trabalhadores/as por antiguidade*

## II.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: 36 trabalhadores/as são licenciados, como pode ser observado na *Figura 10.*, sendo que a percentagem de efetivos com curso superior – mestrado, licenciatura – é de 81,1%.

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

- ✓ 12.º ano ou equivalente – 7 trabalhadores/as;
- ✓ 11.º ano ou equivalente – 1 trabalhador/a;
- ✓ 9.º ano ou equivalente – 1 trabalhadores/as;
- ✓ 6 anos de escolaridade – 1 trabalhador/a.



*Figura 10. Habilidades*

## III. MOVIMENTOS DE PESSOAL

### III.1. ADMISSÕES E REGRESSOS

Em 2024 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, por mobilidade, tanto na categoria como intercarreiras, e pelo recurso ao recrutamento centralizado – foi autorizado o recrutamento de 5 técnicos superiores -, sendo que as diligências desenvolvidas neste âmbito apenas terão reflexo em 2025. Porém, apesar do esforço desenvolvido, o número de efetivos entrados ou regressados à DGAL - 20 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 2. Admissões e regressos de trabalhadores/as**

Cargo/Carreira	Mobilidade	CS/Substituição	Regresso licenças/vencimento	Outras situações
Dirigente		3		
Técnico superior	9		1	7

Em “Outras situações” encontra-se espelhada a cessação de situações de mobilidade em outros organismos.

Estes valores indicam uma taxa de admissões/regressos - que traduz a relação entre o número de entradas e o número total de trabalhadores - de 37,7%.

### **III.2. SAÍDAS DE TRABALHADORES/AS**

Durante o ano de 2024 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 3. Saídas de trabalhadores/as**

Cargo/Carreira	Reforma/Aposentação	Cedência de interesse público	Mobilidade	Outras situações
Dirigente				5
Técnico superior	1	1	6	6
Informático				1
Assistente técnico	1			
Assistente operacional	2			

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.

Efetuada uma análise conjunta das entradas e saídas registadas em 2024, a DGAL apresenta um índice de rotação de 53,5%, calculado da seguinte forma:

$$\text{Índice de rotação} = \frac{\text{Nº de trabalhadores/as em 31 de dezembro (53)}}{\text{Nº de trabalhadores/as em 1 de janeiro (56) + entradas (20) + saídas (23)}}$$

A taxa de reposição, relação de entradas e saídas de trabalhadores/as, é de cerca de 87%. Ou seja, no decurso de 2024, 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, por situações de aposentação 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 2024 continuavam por ocupar 31 postos de trabalho.

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

### III.3 MUDANÇAS DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA

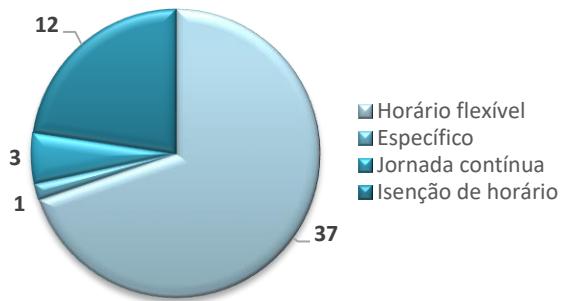
As valorizações remuneratórias ocorridas foram resultantes das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, 12 delas resultaram da aplicação do Decreto-Lei nº 75/2023, de 29 de agosto – regime de aceleração do desenvolvimento de carreiras, que visou compensar os trabalhadores abrangidos pelos períodos de congelamento dos impactos causados no normal desenvolvimento das suas carreiras.

## IV. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

### IV.1. MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho praticado na DGAL é, por norma, o horário flexível, com plataformas fixas das 10:00h às 12:30h e das 14:30h às 16:30h. É nesta modalidade de horário que se encontra a maioria dos trabalhadores/as (37). As outras situações a assinalar são:

- ✓ isenção de horário, para os trabalhadores que exercem cargos dirigentes (10), para 1 técnico superior chefe de equipa multidisciplinar e para 1 informático designado consultor de sistemas e tecnologias de informação;
- ✓ 3 trabalhadores/as na modalidade de jornada contínua;
- ✓ 1 informático com horário específico por se encontrar designado na categoria de coordenador de projeto.



*Figura 11. Horário de trabalho*

## IV.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2024 foram prestadas 1158 horas e 12 minutos de trabalho suplementar, das quais:

- ✓ 968 horas e 42 minutos de trabalho suplementar diurno;
- ✓ 49 horas e 30 minutos em dias de descanso semanal obrigatório;
- ✓ 70 horas em dias de descanso semanal complementar;
- ✓ 70 horas em dias feriados.

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

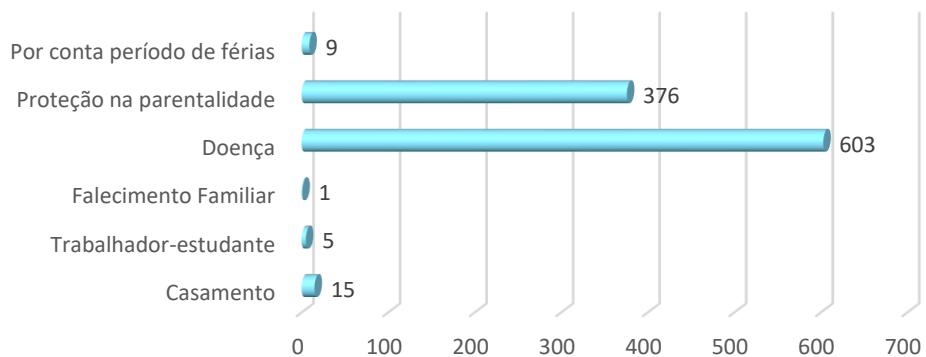
## IV.3. AUSÊNCIAS

O número total de ausências ao trabalho ocorridas em 2024, retirados os dias de férias, foi de 1009 dias, continuando a registar-se um acréscimo em comparação com os anos anteriores. Sendo que a maioria dos dias de ausência foi por motivo de doença do/a trabalhador/a (603 dias), a que corresponde 59,8% do total das ausências verificadas, seguido dos dias de falta por proteção na parentalidade (376 dias). Os demais motivos de ausência ao trabalho não assumem registo significativo. Em “Outros” encontram-se contabilizados dias de ausência para tratamento ambulatório e realização de consultas médicas.

Feita a análise em função do sexo verifica-se que foram as mulheres que registaram mais dias de ausência, 876 dias, enquanto os homens tiveram 133 dias de ausência ao trabalho. Esta diferença é motivada pelo maior número de dias de proteção na parentalidade gozado pelas mulheres.

No decurso do ano de 2024 não se registou nenhuma ausência por motivo de greve.

Considerando o valor total do absentismo, em abstrato, em média, cada trabalhador/a faltou 19 dias ao trabalho em 2024.

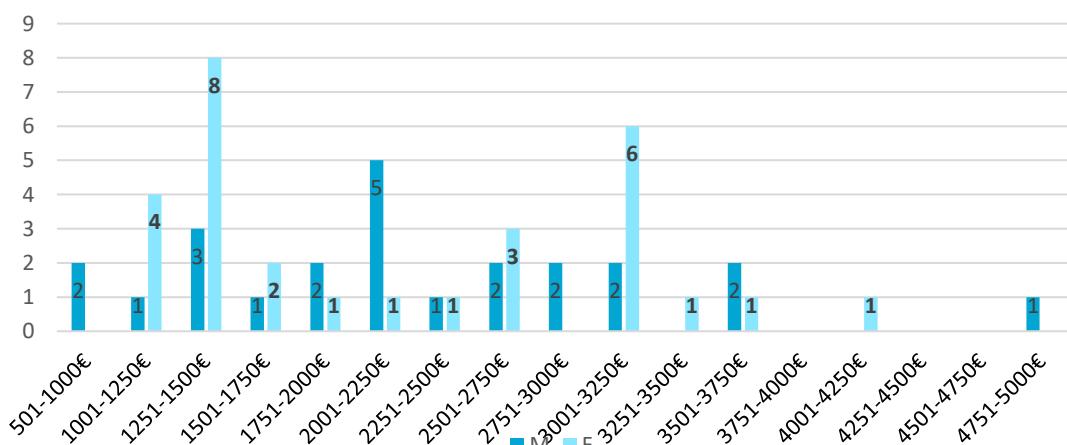


*Figura 12. Ausências*

## V. ENCARGOS COM PESSOAL

### V.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Tendo como referência o mês de dezembro de 2024, considerando as remunerações mensais base ilíquidas, verifica-se que o intervalo de remuneração entre “1251-1500 €” é onde se situa o maior número de trabalhadores/as, 11 – valor que corresponde a 20,8% 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/as na carreira de assistente operacional. As remunerações máximas são auferidas por titulares de cargos de direção superior.



*Figura 13. Estrutura remuneratória*

## V.2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

O total de encargos com pessoal em 2024 foi de 1 733 896,48 euros, destes, 90,4% (1 567 424,00 euros) correspondem à remuneração base, sendo esta relação similar à ocorrida em anos anteriores.

Os encargos com suplementos remuneratórios foram de 78 573,38 euros e distribuíram-se por:

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

continuando a fatia mais significativa destes encargos a corresponder à rubrica “*Despesas de representação*” num total de 53 160,04 euros, valor que corresponde a 67,7% do total dos encargos com suplementos remuneratórios.

Os encargos com prestações sociais totalizam 71 435,80 euros, sendo a maior percentagem, 96,8%, aquela que se destinou ao pagamento dos subsídios de refeição, num total de 69 132,00 euros. O restante valor destes encargos, foram para pagamento do abono de família.

## VI. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

No que à segurança e saúde no trabalho diz respeito, verifica-se que no ano de 2024 não ocorreram acidentes de trabalho nem situações de doença profissional participadas, não existindo registo de dias de trabalho perdidos durante o ano.

## VII. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

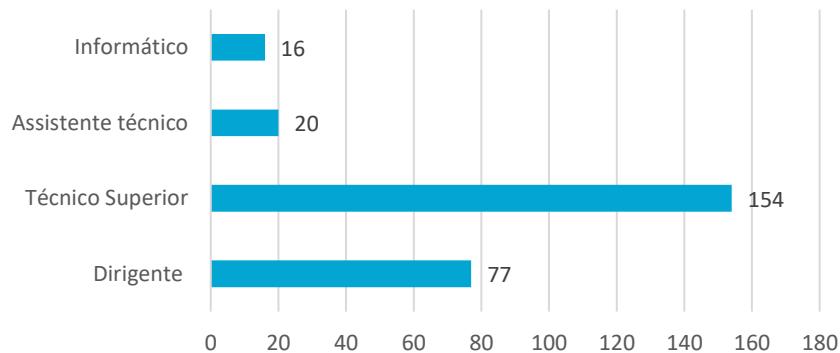
### VII.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADA

No ano de 2024 registaram-se 264 participações em ações de formação profissional – 99 participações em ações de formação internas e 168 em ações de formação externas.

Quanto à sua duração, a formação ministrada aos/as trabalhadores/as da DGAL caracteriza-se por ser uma formação, essencialmente, de curta duração (menos de 30 horas), o que corresponde a 264 participações.

## VII.2. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

A distribuição do número de participantes por carreira encontra-se representada na *Figura 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.



*Figura 14. 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 1245 horas.

Do total das horas de formação frequentadas 216 horas foram ações de formação internas.

Considerando a distribuição do número de horas de formação pelos trabalhadores/as da DGAL, em abstrato, em média cada trabalhador frequentou cerca de 23:30 horas de formação em 2024.

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

- ✓ Ciências Empresariais – 108 participações;
- ✓ Informática – 57 participações;
- ✓ Direito – 10 participações
- ✓ Outras – 92 participações.

## VII.3. ENCARGOS COM A FORMAÇÃO

O custo total com a realização de ações de formação em 2024 foi de 3 682,80 euros. Este valor destinou-se ao pagamento da formação externa.

## VIII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

### VIII.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em 31 de dezembro de 2024 a DGAL tinha 5 trabalhadores/as sindicalizados/as, o que corresponde a cerca de 9% do universo de trabalhadores/as.

### VIII.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 2024 continua a ser o esforço contínuo para que haja um reforço os recursos humanos da DGAL. Todavia, o número de trabalhadores/as a desempenhar funções no organismo encontra-se aquém dos efetivos planeados no mapa de pessoal.

Na DGAL, a maioria dos/as trabalhadores/as (56,6%) está integrada na carreira técnica superior. Há uma elevada taxa de tecnicidade (83%), refletida no grau académico detido por um elevado número de trabalhadores/as, com licenciatura e mestrado.

A média etária dos/as trabalhadores/as da DGAL é de 50,8 anos, valor semelhante ao dos anos anteriores. A média de antiguidade na função pública é de 21 anos, enquanto 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 na gestão dos recursos humanos.

---

**DGAL** | DIREÇÃO-GERAL DAS  
AUTARQUIAS LOCAIS

---