
DGAL | DIREÇÃO-GERAL DAS
AUTARQUIAS LOCAIS

Balanço Social 2025

FICHA TÉCNICA

TÍTULO:

Balanço Social 2025

DATA DE ELABORAÇÃO:

abril de 2026

AUTORIA:

Divisão de Pessoas, Projetos e Comunicação (DPPC)

CONTACTOS:

DGAL – Rua Tenente Espanca, n.º 22 – 1050-223 LISBOA

Tel.: 213 133 000 | E-mail: comunicacoes@dgal.gov.pt

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	17
IV.1. MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO	17
IV.2. TRABALHO SUPLEMENTAR	17
IV.3. AUSÊNCIAS	18
V. ENCARGOS COM PESSOAL	18
V.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	18
V.2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL	19
VI. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	20
VII. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	20
VII.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADA	20
VII.2. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO	20
VII.3. ENCARGOS COM A FORMAÇÃO	21
VIII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	22
VIII.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	22
VIII.2. DISCIPLINA	22
CONSIDERAÇÕES FINAIS	23

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.	Habilitações	14
Figura 11.	Horário de trabalho	17
Figura 12.	Ausências	18
Figura 13.	Estrutura remuneratória	19
Figura 14.	Distribuição das participações em ações de formação por carreira.....	21

Índice de quadros

Quadro 1.	Mapa de Pessoal aprovado para 2025	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

BEP – Bolsa de Emprego Público
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

Ferramenta privilegiada no planeamento e na gestão das pessoas, o Balanço Social (BS) proporciona uma visão da situação dos recursos humanos do serviço num determinado momento. Além disso, possibilita uma análise comparativa e evolutiva dos principais indicadores tornando-se por isso mesmo uma base para a tomada de decisão no âmbito dos recursos humanos.

Trata-se de um instrumento de gestão obrigatório para os serviços da administração pública com 50 ou mais trabalhadores/as, 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. Nesse dia, em 2025, a Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL) tinha ao seu serviço exatamente 50 trabalhadores/as.

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/às trabalhadores/as da organização, permitindo identificar os pontos fortes e fracos da gestão de recursos humanos.

O BS reflete o foco da DGAL em valorizar os/as trabalhadores que exercem funções no organismo, pela promoção da formação e desenvolvimento dos/as seus/suas trabalhadores/as como garante da continuidade e eficiência dos serviços prestados promovendo um ambiente de trabalho produtivo. A par desta orientação, salienta-se a procura constante em colmatar a saída de trabalhadores/as que vai acontecendo ao longo do período através do recrutamento de novos/as trabalhadores/as, procurando-se, sempre que possível, assegurar a transmissão de conhecimentos.

O BS da DGAL relativo ao ano de 2025, conforme tem vindo a acontecer nos anos anteriores, 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 2026.

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 Economia e 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 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).²

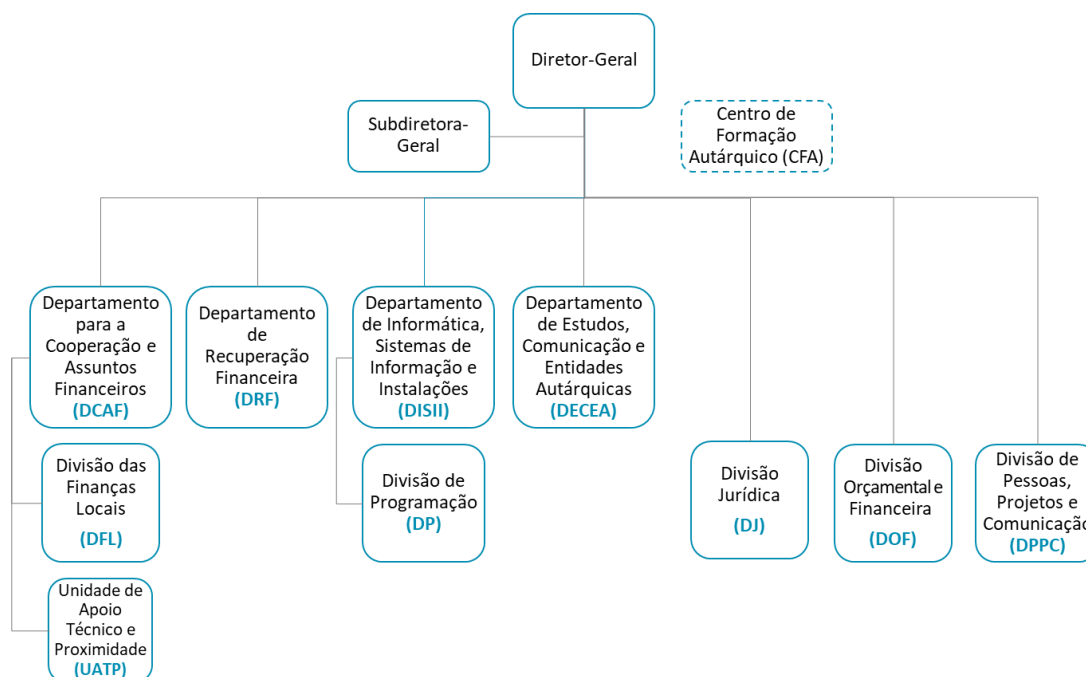


Figura 1. Organograma

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 2025, 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 2025 previa os seguintes recursos:

Quadro 1. Mapa de Pessoal aprovado para 2025

	Nº de postos de trabalho planeados para assegurar as atribuições em 2025										Total
	DG	SDG	DD	CD	CEM	TS	ESTI	TSTI	AT	AO	
Direção	1	3							2		6
Departamento de Estudos, Comunicação e Entidades Autárquicas			1			5			2		8
Departamento para a Cooperação e Assuntos Financeiros			1	1	1	16			1		20
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		6			3		10
Divisão Jurídica				1		7			1		9
Divisão de Pessoas, Projetos e Comunicação				1		5			2		8
Centro de Formação Autárquica						3			1	2	6
TOTAL	1	3	4	5	1	49	4	2	12	2	83

Dos postos de trabalho previstos, em 31 de dezembro de 2025 estavam ocupados 49, 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:

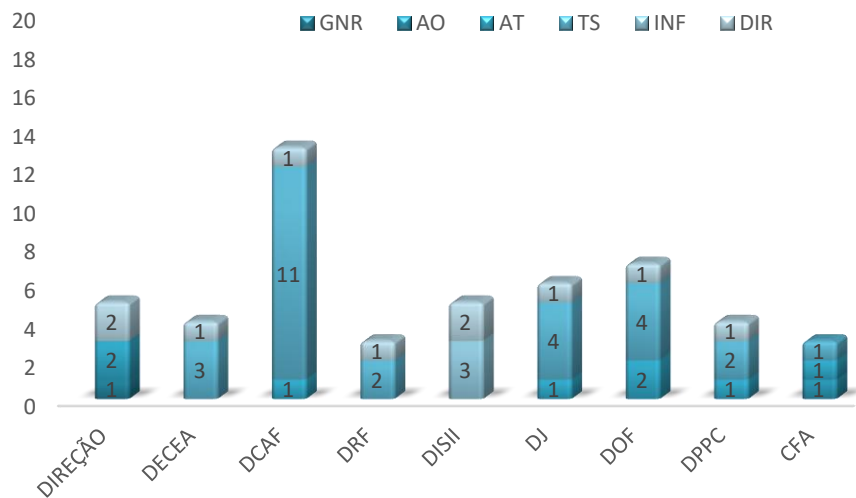


Figura 2. Distribuição de trabalhadores/as por carreira e unidade orgânica, a 31/12/2025

Verifica-se que o número de trabalhadores/as a exercer funções na DGAL se mantem aquém do previsto no Mapa de Pessoal. Ou seja, em 2025 este *ratio* segue o mesmo sentido do que tem vindo a acontecer nos últimos anos: pese embora se registem entradas de trabalhadores/as ao longo do ano, as mesmas não compensam as saídas de trabalhadores/as ocorridas.

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, sendo o início do quinquénio (2021) o ano com mais trabalhadores (ano em que se registou a entrada de sete técnicos superiores provenientes do recrutamento centralizado).

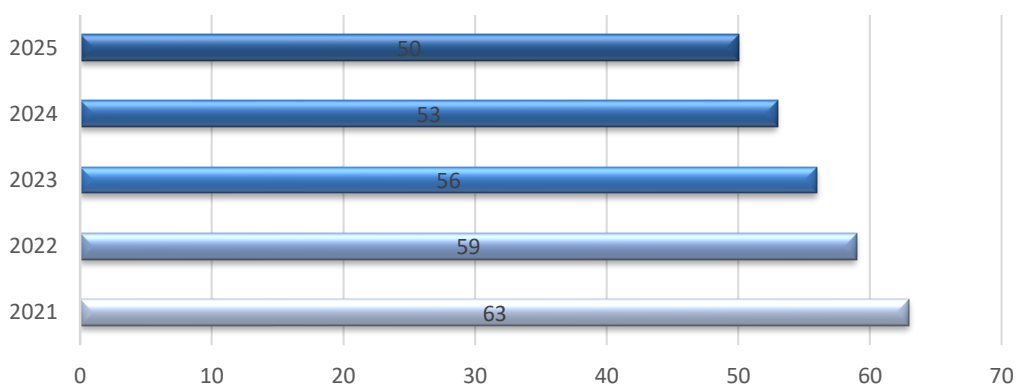


Figura 3. Evolução do número de trabalhadores/as

II.1. MODALIDADE DO VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO

A maioria dos/as trabalhadores/as em exercício de funções na DGAL no final de 2025 eram detentores/as de contrato de trabalho em funções públicas (39) - 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, a exercerem cargos dirigentes e um trabalhador com nomeação definitiva, pertencente ao mapa de pessoal da GNR, a exercer funções de motorista no organismo.

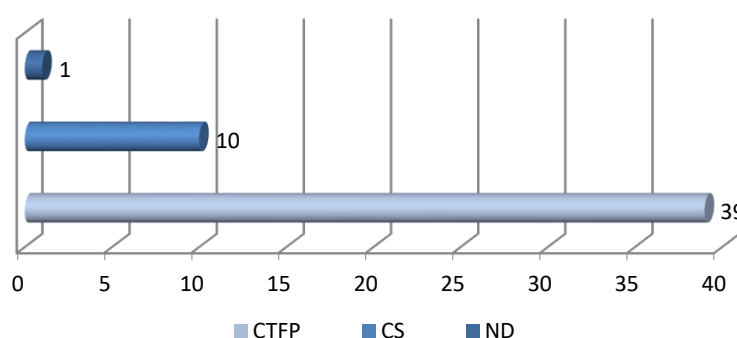


Figura 4. Trabalhadores/as segundo a modalidade de vínculo de emprego público

II.2. DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O CARGO/CARREIRA

A 31 de dezembro de 2025, tal como no ano transato, estavam 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 representam 20% dos/as trabalhadores/as.

É na carreira técnica superior onde se encontram integrados/as a maioria dos/as trabalhadores/as (27), o que corresponde a mais de metade dos/as trabalhadores/as em exercício de funções.

Os números referidos anteriormente, acrescidos dos trabalhadores integrados nas carreiras de informática, revelam um índice de tecnicidade (em sentido lato) de 80%, seguindo um padrão similar ao dos últimos anos.

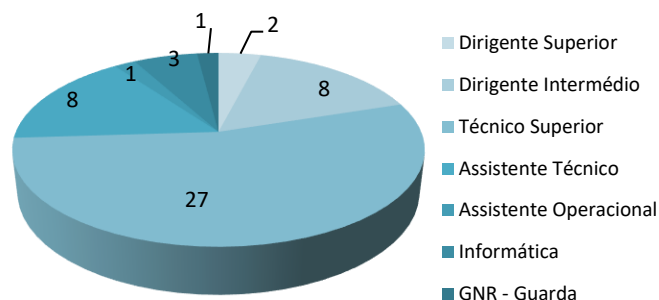


Figura 5. Número de trabalhadores/as por carreira/cargo

II.3. DISTRIBUIÇÃO POR SEXO

Do total dos/as trabalhadores/as da DGAL, 28 são do sexo feminino e 22 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 56%, diminuído ligeiramente a paridade entre os sexos relativamente ao ano de 2024 (taxa de feminização era de 54,7%) mas continuando esta paridade, em comparação com os outros anos a ser ligeiramente superior (a taxa de feminização em 2023 era de 58,9%).

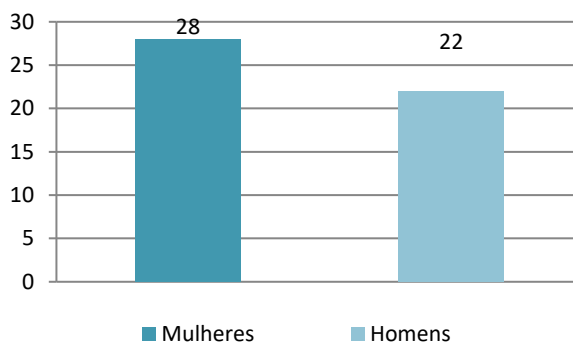


Figura 6. Distribuição por sexo

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 3 trabalhadores são homens, de assistente operacional e da GNR (1 homem, em cada uma delas).

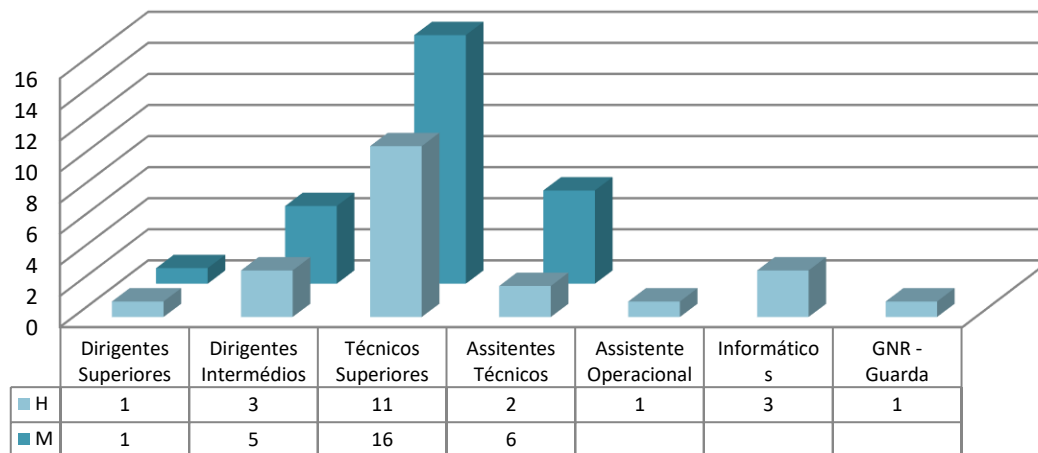


Figura 7. Distribuição por sexo cargo/carreira

II.4. ESTRUTURA ETÁRIA

A estrutura etária dos/as trabalhadores/as está compreendida entre os 27 e os 67 anos de idade, o que corresponde a um leque etário de 40 anos - diferença de idades entre o indivíduo mais velho e o mais novo.

A idade média dos/as trabalhadores/as ao serviço é de 51,6 anos, que apesar do ligeiro acréscimo relativamente a 2024 (quase um ano), não demonstra oscilação significativa em relação aos anos anteriores. A distribuição por escalões etários mantém tendência similar à dos anos anteriores, sendo no intervalo entre os 40 e os 69 anos que se encontra a maioria dos/as trabalhadores/as da DGAL – 46, ou seja, 92%.

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 42%, valor que registou um valor superior ao dos anos transatos (a título de exemplo, o ano passado, esta taxa situou-se nos 35,8%).

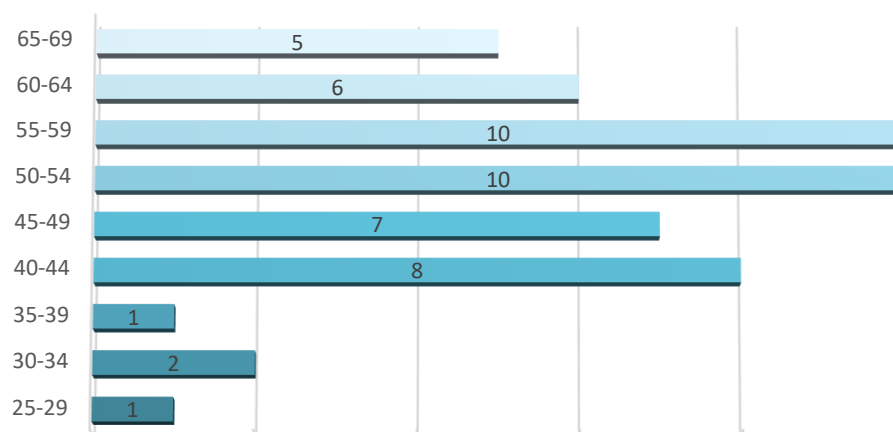


Figura 8. Estrutura etária

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 23 anos, valor similar ao registado nos balanços sociais de anos anteriores, verificando-se que a trabalhadora mais antiga iniciou as suas funções na Administração Pública em 1981, enquanto a trabalhadora menos antiga, iniciou o seu percurso profissional na Administração Pública em 2024.

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 11 trabalhadores/as, na sua maioria provenientes do recrutamento centralizado. O que engloba menor número de trabalhadores/as é o situado entre os 5 – 9 anos, com 1 trabalhador. A distribuição pelos demais intervalos é relativamente uniforme.

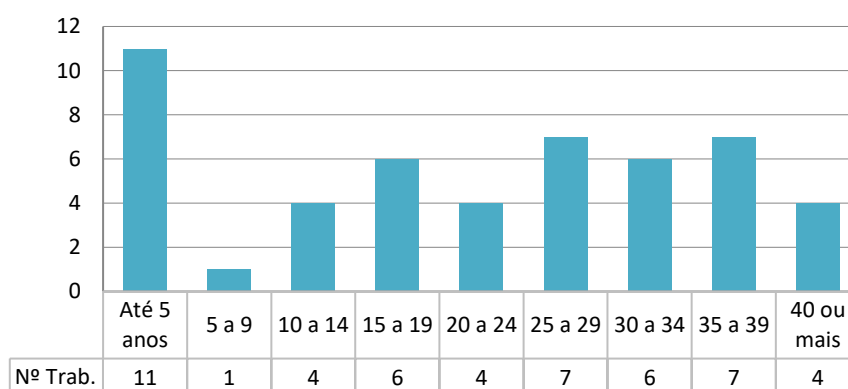


Figura 9. Trabalhadores/as por antiguidade

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: 35 trabalhadores/as são licenciados/as, como pode ser observado na *Figura 10.*, sendo que a percentagem de efetivos com curso superior – mestrado, licenciatura – é de 80%.

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;
- ✓ 9.º ano ou equivalente – 1 trabalhador;
- ✓ 6 anos de escolaridade – 1 trabalhador.

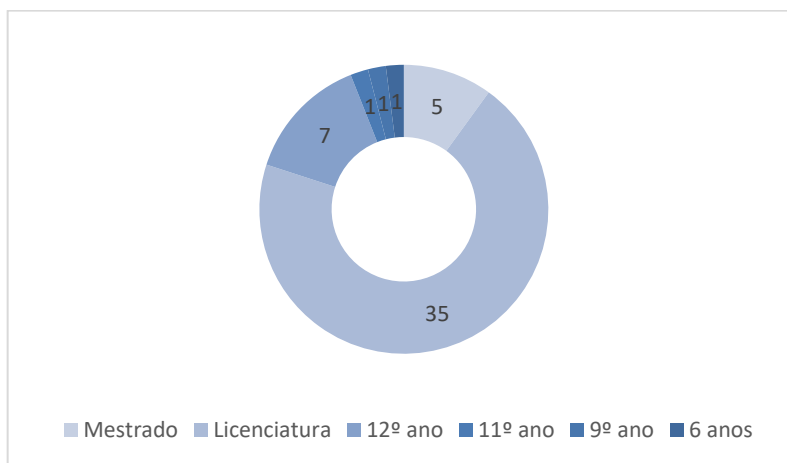


Figura 10. Habilitações

III. MOVIMENTOS DE PESSOAL

III.1. ADMISSÕES E REGRESSOS

Em 2025 prosseguiu-se o esforço de dotar a DGAL com o número de trabalhadores/as com as qualificações adequadas ao desenvolvimento das diferentes atividades. Na Bolsa de Emprego Público (BEP) foram publicitadas 7 ofertas de emprego visando o recrutamento por mobilidade de trabalhadores/as nas várias carreiras, tendo como resultado a entrada de apenas uma trabalhadora em 2025, por as restantes mobilidades terem sido recusadas pelos serviços de origem ou pela desistência dos/as candidatos/as às mesmas ofertas de emprego. Foram também publicitadas na BEP 5

ofertas de emprego para recrutamento por procedimento concursal que resultou na entrada de 3 trabalhadores/as em 2025 reforçando o número de trabalhadores/as, a exercer funções na DGAL. A estes recrutamentos acrescem ainda as entradas por via do recrutamento centralizado (2 técnicos\as superiores) processo que foi iniciado no ano anterior. De salientar que, à data, foram abertos 5 concursos, tendo ficado três deles desertos, mesmo depois de repetidos três vezes. Todavia, apesar do esforço desenvolvido, o número de efetivos entrados ou regressados à DGAL – 14 trabalhadores/as – não foi 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	Procedimento concursal	CS/Substituição	Outras situações
Dirigente			1	
Técnico superior	3	4		2
Assistente técnico		1		2
Informática				1

Em “Outras situações” encontra-se espelhado o regresso de trabalhadores/as por cessação da sua situação jurídico funcional noutros organismos.

Estes valores indicam uma taxa de admissões/regressos - que traduz a relação entre o número de entradas e o número total de trabalhadores/as - de 28%.

III.2. SAÍDAS DE TRABALHADORES/AS

Durante o ano de 2025 saíram da DGAL 17 trabalhadores/as, fixando-se a taxa de saída de trabalhadores/as em 34% - rácio que 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				1
Técnico superior		1	4	7
Informático			1	1
Assistente técnico			2	

Em “Outras situações” encontram-se registadas cessações de situações de mobilidade na DGAL de trabalhadores/as dos mapas de pessoal de outros organismos e de comissão de serviço/regime de substituição. Em 2025, fruto da reestruturação de diversas instituições públicas e da criação de carreiras especiais com suplementos remuneratórios associados, verificou-se a cessação de diversas mobilidades em curso na DGAL de trabalhadores originários dos mapas de pessoal das entidades envolvidas nesse processo e que optaram pelo ingresso nas carreiras especiais.

Efetuada uma análise conjunta das entradas e saídas ocorridas em 2025, a DGAL apresenta um índice de rotação de 59,5%, calculado da seguinte forma:

$$\text{Índice de rotação} = \frac{\text{Nº de trabalhadores/as em 31 de dezembro (53)}}{\text{Nº de trabalhadores/as em 1 de janeiro (53) + entradas (14) + saídas (17)}}$$

A taxa de reposição, relação de entradas e saídas de trabalhadores/as, é de cerca de 82,4%. Ou seja, no decurso de 2025, registou-se uma diminuição do número de efetivos em relação ao ano anterior, motivada, essencialmente, pelo número de trabalhadores/as que saíram por mobilidade e pelos que cessaram antecipadamente a situação de mobilidade na DGAL - sendo que o número de entradas não colmatou o número de saídas. Em suma, no dia 31 de dezembro de 2025 continuavam por ocupar 34 postos de trabalho no mapa de pessoal da DGAL.

Acrescenta-se que a antiguidade média na DGAL dos/as trabalhadores/as (tempo médio de permanência no organismo) é aproximadamente 6 anos.

III.3 MUDANÇAS DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA

Dos/as trabalhadores/as que em 31 de dezembro de 2025 exerciam funções na DGAL 12 tiveram valorização remuneratória efetiva: 11 resultantes das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório (aqui se incluindo uma dirigente que optou pela remuneração do posto de trabalho de origem), sendo que 8 dessas alterações resultaram da aplicação do Decreto-Lei nº 75/2023, de 29 de agosto – regime de aceleração do desenvolvimento de carreiras, que visou compensar os/as trabalhadores/as abrangidos/as pelos períodos de congelamento dos impactos causados no normal desenvolvimento das suas carreiras; 1 por opção gestionária, aplicada pela primeira vez na DGAL, em 2025. Acrescenta-se que as restantes alterações de posicionamento remuneratório verificadas não

tiveram impacto imediato por se tratar de trabalhadores/as que exercem funções em cargos dirigentes na DGAL ou noutros organismos.

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/as trabalhadores/as (33). As outras situações a assinalar são:

- ✓ isenção de horário, para os/as trabalhadores/as 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;
- ✓ 5 trabalhadores/as na modalidade de jornada contínua.

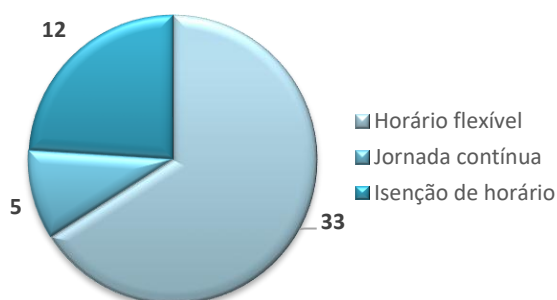


Figura 11. Horário de trabalho

IV.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2025 foram prestadas 1298 horas e 51 minutos de trabalho suplementar, das quais:

- ✓ 1282 horas e 51 minutos de trabalho suplementar diurno;
- ✓ 5 horas em dias de descanso semanal obrigatório;
- ✓ 8 horas em dias de descanso semanal complementar;
- ✓ 3 horas de trabalho suplementar noturno.

As horas de trabalho suplementar foram 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 2025, retirados os dias de férias, foi de 526,5 dias, tendo os dias de ausência ao trabalho diminuído significativamente em comparação com o registo de 2024 (1009 dias). Ao tipificar o motivo de ausências, as que assumem maior expressão são: por motivo de doença do/a trabalhador/a (245 dias), seguido dos dias de falta por proteção na parentalidade (190 dias) e de acidente em serviço, *in itinere* (64 dias). Os demais motivos de ausência ao trabalho não assumem registo significativo. Em “Outros” encontram-se contabilizados os dias de dispensa por participação em atos eleitorais.

Feita a análise em função do sexo verifica-se que foram as mulheres que registaram mais dias de ausência ao trabalho, 335,5 dias, enquanto os homens tiveram 191 dias de ausência ao trabalho. Esta diferença é motivada pelo maior número de dias de faltas por doença e por acidente de serviço.

Apenas se registou 1 dia de ausência por motivo de greve.

Considerando o valor total do absentismo, em abstrato, em média, cada trabalhador/a faltou 10,53 dias ao trabalho em 2025, valor que baixou em relação ao ano anterior (19 dias).

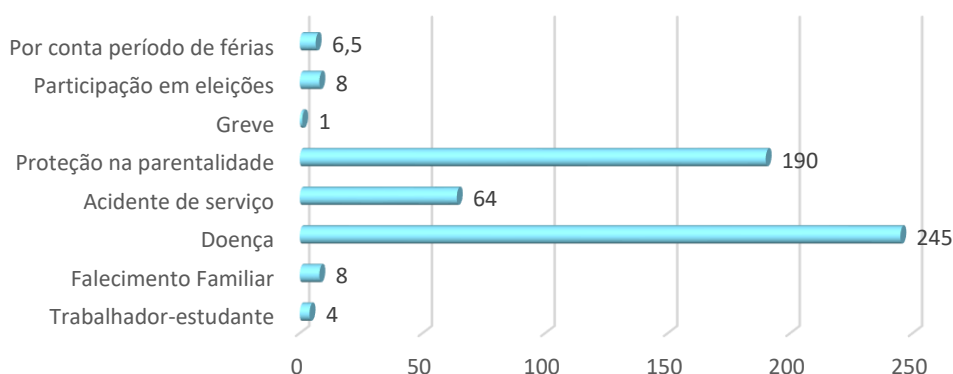


Figura 12. Ausências

V. ENCARGOS COM PESSOAL

V.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Tendo como referência o mês de dezembro de 2025, 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 22% do total de trabalhadores/as. Neste

intervalo remuneratório integram-se vários/as técnicos/as superiores em início de carreira e alguns assistentes técnicos/as.

A remuneração mínima é auferida por trabalhadores/as integrados/as na carreira de assistente operacional e na 1ª posição remuneratória da carreira de assistente técnico. As remunerações máximas são auferidas por titulares de cargos de direção superior.

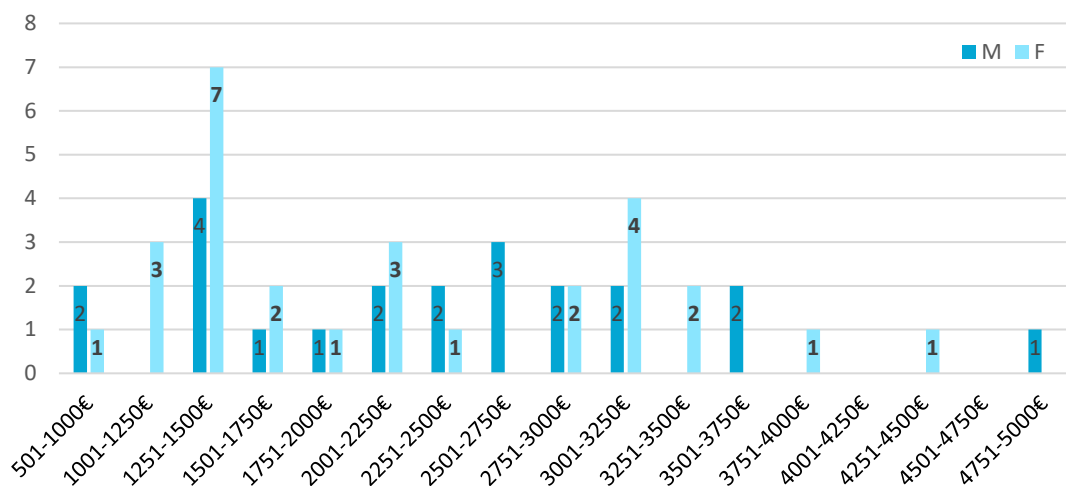


Figura 13. Estrutura remuneratória

V.2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL

O total de encargos com pessoal em 2025 foi de 2 086 618,65 euros, destes, aproximadamente 74,6% (1 556 252,00 euros) correspondem à remuneração base.

Os encargos com suplementos remuneratórios foram de 69 852,83 euros e distribuíram-se por:

- ✓ Trabalho suplementar;
- ✓ 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 45 173,31 euros, valor que corresponde a 64,7% do total dos encargos com suplementos remuneratórios.

Os encargos com prestações sociais totalizam 69 504,77 euros, sendo a maior percentagem, 98,2%, aquela que se destinou ao pagamento dos subsídios de refeição, num total de 68 260,00 euros. O

restante valor destes encargos, foram para pagamento de subsídio no âmbito da parentalidade e de 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 2025 ocorreu um acidente de serviço “*in itinere*”, que originou a perda de 64 dias de trabalho no ano, não havendo registo de situações de doença profissional participadas.

VII. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

VII.1. FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADA

No ano de 2025 registaram-se 378 participações em ações de formação profissional – 153 participações em ações de formação internas e 225 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), o que corresponde a 374 participações.

VII.2. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

A distribuição do número de participantes por carreira encontra-se representada na *Figura 14.*, observando-se que a maior relevância é assumida pelos/as trabalhadores/as integrados/as na carreira de técnico superior seguidos dos/as que desempenham funções na carreira de assistente técnico.

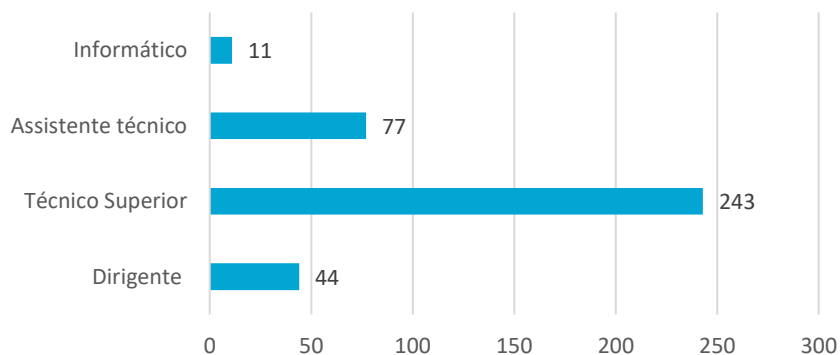


Figura 14. Distribuição das participações em ações de formação por carreira

No total, o número de horas despendidas com a frequência de ações de formação foi de 1472 horas. Do total das horas de formação frequentadas 149 horas foram ações de formação internas.

Em comparação com o ano de 2024, regista-se um aumento quer no total de participações como no número de horas frequentadas, sendo que importa relevar a formação frequentada pelos/as trabalhadores/as no âmbito do Referencial de Competências da Administração Pública (ReCAP), aprovado pela Portaria n.º 214/2024/1 de 20 de setembro de 2024.

Considerando a distribuição do número de horas de formação pelos trabalhadores/as da DGAL, em abstrato, em média cada trabalhador/a frequentou cerca de 29:30 horas de formação em 2025.

As ações de formação frequentadas incluem-se, nas seguintes áreas estratégicas³:

- ✓ Formação obrigatória - Programa de capacitação avançada para o início de funções na carreira técnica superior - CAT - formação inicial – 130 horas;
- ✓ Cidadania e participação – 14 horas;
- ✓ Competências digitais – 145 horas;
- ✓ Inovação – 33 horas;
- ✓ Interesse e serviço público – 1154 horas.

VII.3. ENCARGOS COM A FORMAÇÃO

O custo total com a realização de ações de formação em 2025 foi de 3 510,20 euros. Este valor destinou-se ao pagamento da formação externa.

³ Fonte: Relatório Anual de Formação 2025

VIII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

VIII.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Em 31 de dezembro de 2025 a DGAL tinha 6 trabalhadores/as sindicalizados/as, o que corresponde a 12% 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 registrar dos dados do Balanço Social de 2025 continua a ser o esforço contínuo para que haja um reforço dos recursos humanos da DGAL. Todavia, o número de trabalhadores/as a desempenhar funções no organismo registou um decréscimo e encontra-se aquém dos efetivos planeados no mapa de pessoal. Tem-se percebido a dificuldade em recrutar novos/as trabalhadores/as por não ser possível oferecer uma remuneração superior à detida pelo/a candidato/a no posto de trabalho de origem, bem como dificuldades na captação e na retenção dos trabalhadores, face aos regimes de carreiras especiais e de suplementos alargados em 2025 a um conjunto de entidades com atividades e funções análogas em alguns casos às existentes na DGAL. Encontram-se ocupados 59% dos postos de trabalho previstos no mapa de pessoal.

Na DGAL, a maioria dos trabalhadores/as (54%) está integrada na carreira técnica superior, ficando evidente uma elevada taxa de tecnicidade (83%), refletindo um capital humano altamente qualificado em que um número elevado de trabalhadores/as é detentor/a do grau académico de licenciatura e mestrado.

A média etária dos/as trabalhadores/as da DGAL é de 51,6 anos, valor semelhante ao dos anos anteriores. A média de antiguidade na função pública é de 23 anos, enquanto a média de antiguidade na DGAL é cerca de 6 anos.

Por último, observa-se que o aumento do número de horas de formação frequentadas no decurso do ano de 2025 revela o investimento efetuado pelo organismo nesta matéria, procurando assim promover o envolvimento dos/as trabalhadores/as na concretização das atribuições e competências da DGAL, continuando este fator a ser uma prioridade na gestão dos recursos humanos.

DGAL | DIREÇÃO-GERAL DAS
AUTARQUIAS LOCAIS
