



REPÚBLICA
PORTUGUESA

AGRICULTURA
E ALIMENTAÇÃO

2021

BALANÇO SOCIAL

Dinamismo

Garantia

Ação

Valor



dgav
Direção Geral
de Alimentação
e Veterinária

Balanço Social 2021

Data de finalização: outubro 2022

Contactos:

Direção Geral de Alimentação e Veterinária

Campo Grande, 50, 1700-093 Lisboa

Telefone: +351 213 239 500

Email: geral@dgav.pt

URL: <https://www.dgav.pt/>

Edição Digital:

Disponível para *download* na página oficial da DGAV
versão 02

Divisão de Recursos Humanos, Formação e Expediente
Direção de Serviços de Gestão e Administração
Direção Geral de Alimentação e Veterinária

Índice

Introdução	5
Caracterização da Entidade	6
Caracterização dos Recursos Humanos	9
Vínculo e Carreira	9
Género	10
Escala Etária	11
Antiguidade na Administração Pública	12
Nível de Escolaridade	13
Portadores de Deficiência	14
Admissões e Regressos	15
Saídas	16
Postos Previstos e Não Ocupados	17
Mudanças de Situação	18
Período Normal de Trabalho (PNT)	19
Modalidade de Horário de Trabalho	19
Regime de Trabalho	20
Trabalho Suplementar	20
Ausências	22
Remunerações e Encargos com os Recursos Humanos	23
Estrutura Remuneratória por Género	23
Encargos com Recursos Humanos	24
Segurança e Saúde no Trabalho	25
Acidentes	25
Medicina e Segurança no Trabalho	25
Formação Profissional	26
Participação em Ações de Formação	26

Horas Investidas em Formação	27
Investimento Financeiro.....	27
Relações Profissionais	28
Disciplina.....	28
Considerações Finais	29
Principais Indicadores de Síntese	31
Lista de Tabelas	32
Lista de Gráficos	32

Introdução

Dando cumprimento ao disposto no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, e de acordo com as orientações nele estabelecidas, bem como as emanadas pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), a Direção Geral de Alimentação e Veterinária (DGAV) apresenta o Balanço Social (BS), com referência a 31 de dezembro de 2021.

Pela natureza dos dados disponibilizados, o Balanço Social apresenta-se como um importante instrumento de informação, complementar a outros documentos de apoio à gestão. Através da análise dos seus indicadores é possível caracterizar os recursos humanos da DGAV num determinado momento, identificar os seus pontos fortes e de melhoria, perspetivar a sua evolução, definir estratégias de motivação, e fixação, dos seus efetivos e assim apoiar a tomada de decisão em matéria de planeamento e gestão de recursos humanos, numa perspetiva de melhoria e eficácia organizacional contínua.

Assim como o ano de 2020, o ano de 2021 foi historicamente atípico sendo um misto de combate à pandemia pelo novo coronavírus e um regresso cauteloso à “normalidade”, condicionando as atividades previstas para 2021.

O relatório agora apresentado baseia-se nos dados disponibilizados à DGAEP, através dos seus formulários.

Caracterização da Entidade

A Direção Geral de Alimentação e Veterinária desempenha a sua atividade com base nos diplomas:

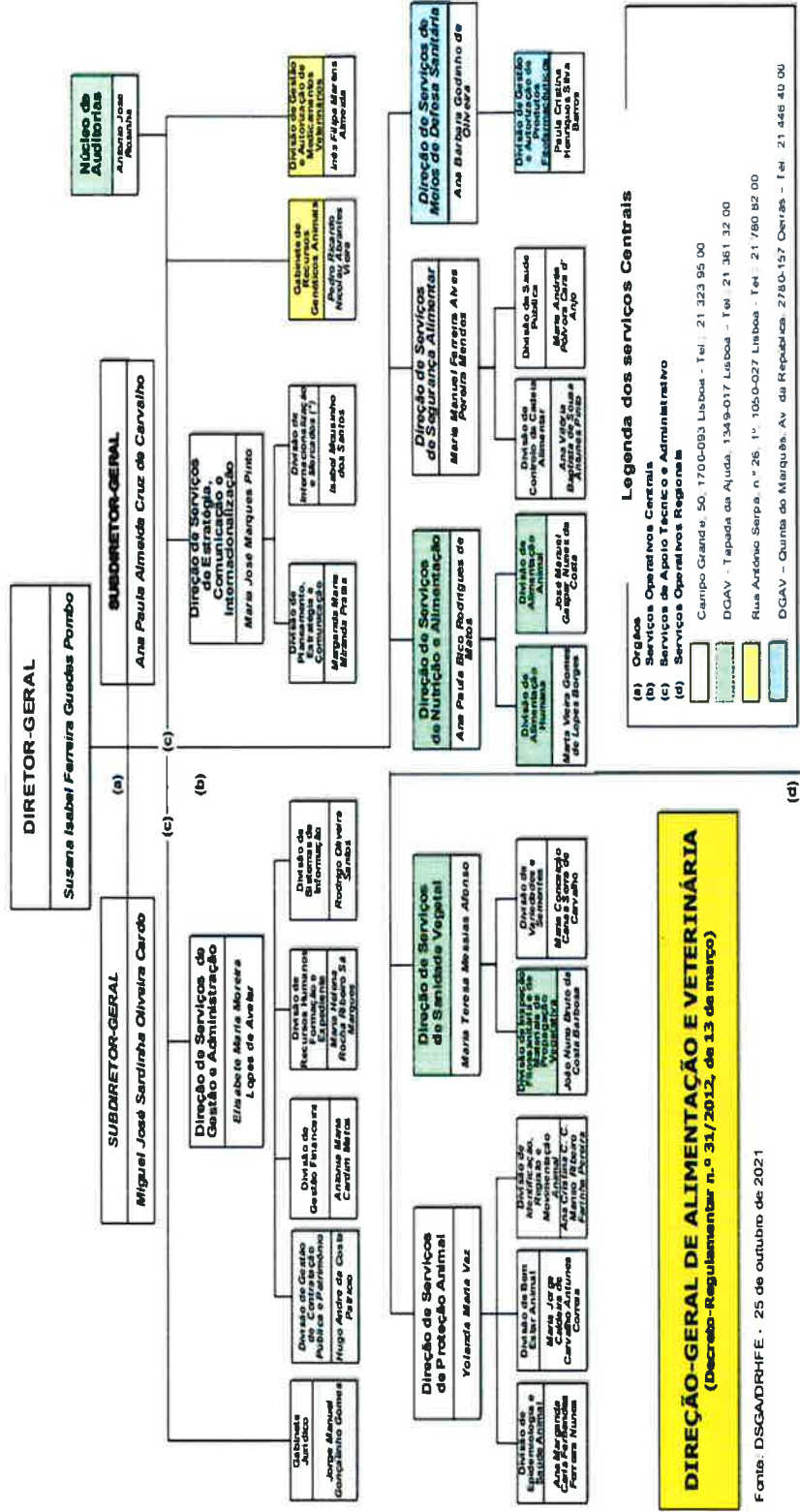
- Decreto-Lei n.º 7/2012, 17 de janeiro;
- Decreto Regulamentar n.º 31/2012, 13 de março.

Conforme explanado nos diplomas supramencionados, a DGAV tem por missão a definição, execução e avaliação das políticas de segurança alimentar, de proteção animal e de sanidade animal, proteção vegetal e fitossanidade, sendo investida nas funções de autoridade sanitária veterinária e fitossanitária nacional e de autoridade responsável pela gestão do sistema de segurança alimentar.

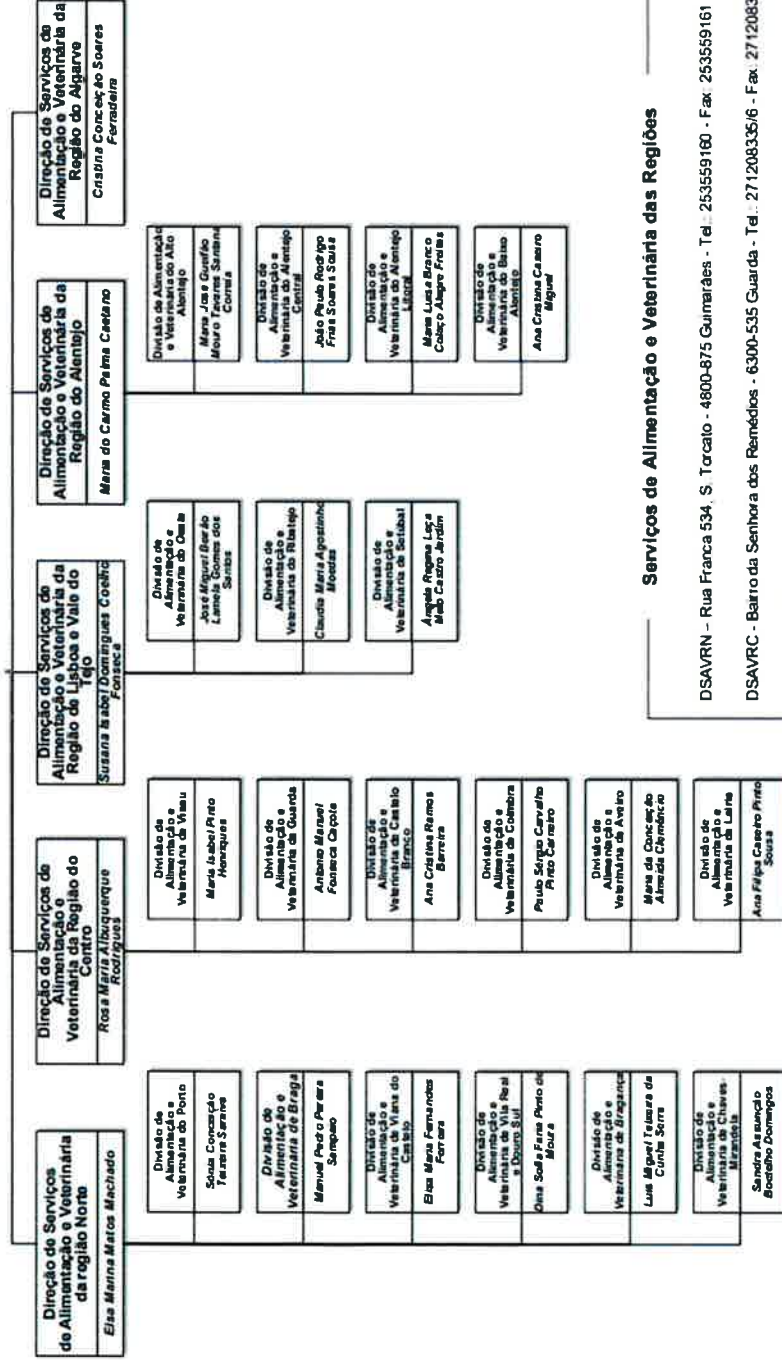
A sua estrutura orgânica encontra-se definida no Artigo 1.º do Despacho n.º 15262/2012, de 28 de novembro, e o seu organograma atual pode ser consultado em <https://www.dgav.pt/quemsomos/conteudo/organograma/>.

Porém, o organograma é um documento dinâmico e em constante atualização. Assim, aquele que se encontra neste relatório é referente a outubro de 2021.

Serviços Centrais



Serviços Regionais



Serviços de Alimentação e Veterinária das Regiões

DSAVRN - Rua Franca 534, S. Torcato - 4800-875 Guimarães - Tel.: 2535559160 - Fax: 2535559161
 DSAVRC - Barro da Senhora dos Remédios - 6300-535 Guarda - Tel.: 271208335/6 - Fax: 271208338
 DSAVRLVT - Rua Joaquim Pedro Monteiro, nº 8 - 2600-164 Vila Franca de Xira - Tel.: 263146800 - Fax: 263146822
 DSAVRA - Rua D.ª Isabel, nº 8, 1.º Andar - 7000-880 Évora - Tel.: 266730580/92/94 - Fax: 266730590
 DSAVRALG - Bracalás - Palacelo, 8005-424 Faro - Tel.: 289870723 - Fax: 289870739

DIRECÇÃO-GERAL DE ALIMENTAÇÃO E VETERINÁRIA

(Decreto-Regulamentar n.º 31/2012, de 13 de março)

Fonte: DSGA/DHFE - 25 de outubro de 2021

Caracterização dos Recursos Humanos

A 31 de dezembro de 2021, a DGAV contava com 794 colaboradores em efetividade de funções, o que representa uma diminuição de 7% relativamente ao período homólogo do ano anterior. O gráfico 1 representa a variação de efetivos, ao longo dos últimos anos.

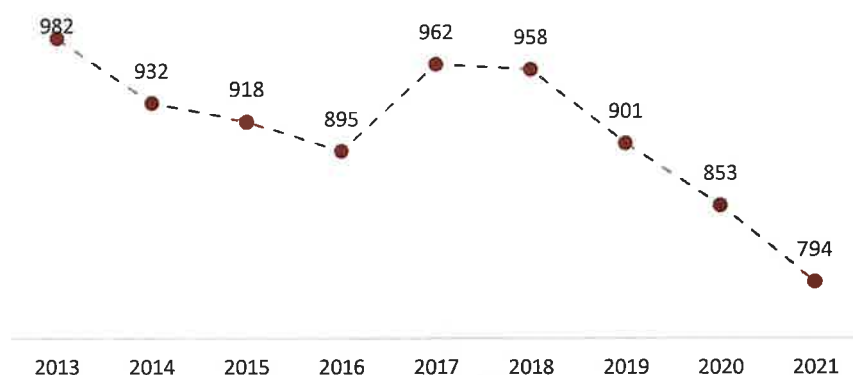


Gráfico 1 – Total de colaboradores entre 2013 e 2021.

Relativamente à evolução de efetivos, verifica-se uma tendência decrescente nos últimos 4 anos.

Vínculo e Carreira

Dos 794 colaboradores da DGAV, 93,5% era detentor de contrato de trabalho em funções públicas (CTFP) por tempo indeterminado e 6,5% encontrava-se em comissão de serviço, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, em cargos de direção superior ou intermédia, conforme os dados da tabela 1. No decorrer do ano de 2021 a DGAV teve de recorrer a médicos veterinários em regime de prestação de serviços, em regime de avença por causa do COVID-19.

Modalidade de Vínculo	Grupo/Cargo/Carreira	N.º de Colaboradores
CTFP por tempo indeterminado	Técnico Superior	472
	Assistente Técnico	221
	Assistente Operacional	37

	Informático	12
	Total CTFP	742
Comissão de Serviço (CS)	Dirigente Superior de 1º grau	1
	Dirigente Superior de 2º grau	2
	Dirigente Intermédio de 1º grau	12
	Dirigente Intermédio de 2º grau	37
	Total CS	52
		794

Tabela 1 – Distribuição dos colaboradores por modalidade de vínculo e grupo/cargo/carreira.

Género

Considerando o total de colaboradores da DGAV, no que respeita ao género, verifica-se a predominância do género feminino.

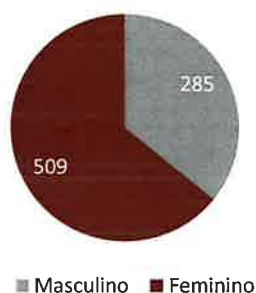


Gráfico 2 – Total de colaboradores por género.

Para uma análise mais detalhada, o gráfico 3 apresenta a distribuição dos colaboradores por grupo/cargo/carreira e género.

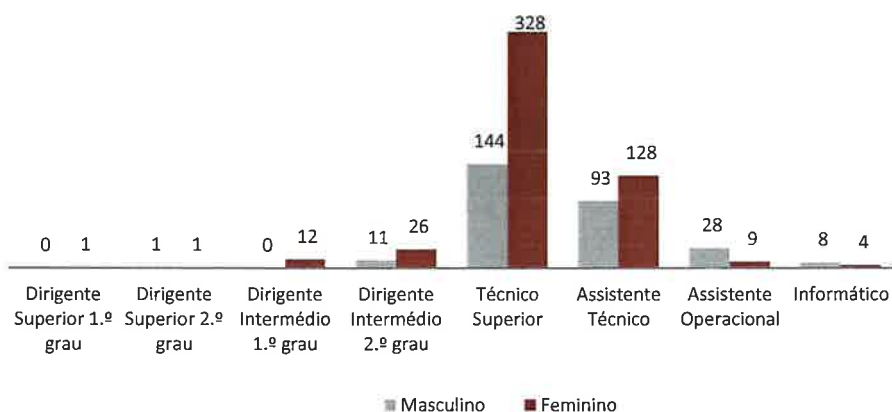


Gráfico 3 – Distribuição dos colaboradores por grupo/cargo/carreira e género.

Através da leitura do gráfico 3, verifica-se a predominância do género masculino somente nas carreiras de assistente operacional e informático. Sendo a taxa de feminização mais elevada na carreira de técnico superior, excluindo os cargos dirigentes, atingindo os 69,5%. A taxa de feminização mais baixa encontra-se na carreira de assistente operacional com 24,3%.

Escalão Etário

Outro parâmetro importante na caracterização dos recursos humanos é a idade cronológica dos seus colaboradores. No gráfico 4 os colaboradores estão distribuídos por escalão etário.

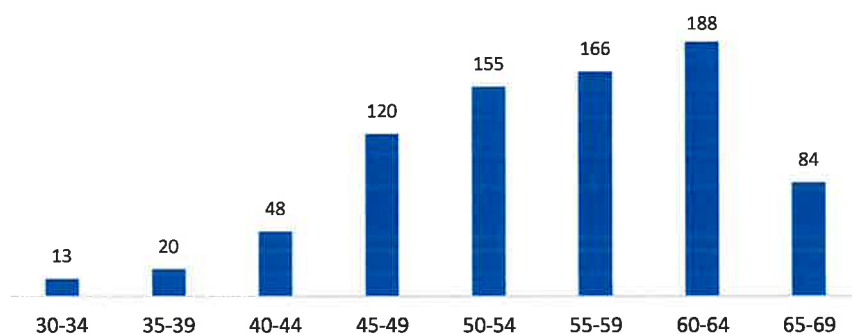


Gráfico 4 – Distribuição dos colaboradores por escalão etário (em anos).

Na DGAV, o escalão etário entre os 60 e os 64 anos concentra o maior número de efetivos seguido pelo escalão entre os 55 e os 59 anos.

Podemos verificar no quadro seguinte o escalão etário distribuído por género:

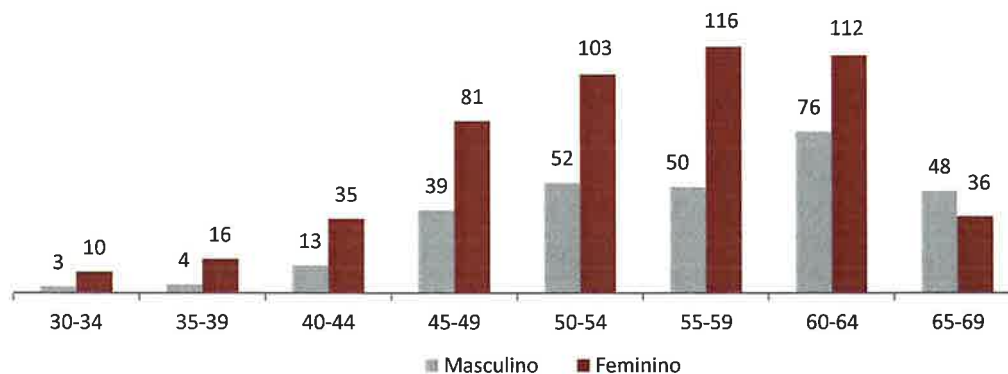


Gráfico 5 – Distribuição dos colaboradores por escalão etário (em anos) e por género.

Na distribuição dos trabalhadores por grupo etário e por género (gráfico 5) verifica-se que a maioria das colaboradoras têm entre 55 e 59 anos (116). E a maioria dos colaboradores, do género masculino, têm entre 60 e 64 anos (76).

Antiguidade na Administração Pública

Relativamente ao tempo que decorreu entre a data de início de funções na administração pública (AP) e 31 de dezembro de 2021, 59,2% dos colaboradores da DGAV estavam na AP há 25 anos, ou mais.

Agrupando os anos de antiguidade em escalões, o escalão entre os 10 e os 14 anos é aquele que reúne o maior número de colaboradores (gráfico 6).

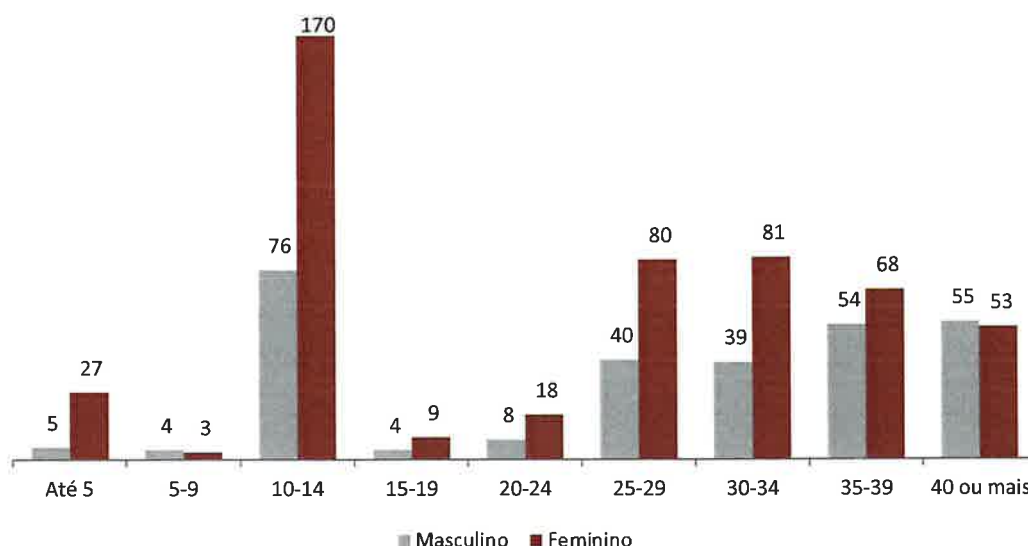


Gráfico 6 – Distribuição dos colaboradores por escalão de antiguidade (anos) e por género.

Nível de Escolaridade

Relativamente ao nível de escolaridade, a licenciatura é o nível mais representado, com um total de 57,8% dos colaboradores, seguido da escolaridade obrigatória (12º ano) com 19,1% dos colaboradores.

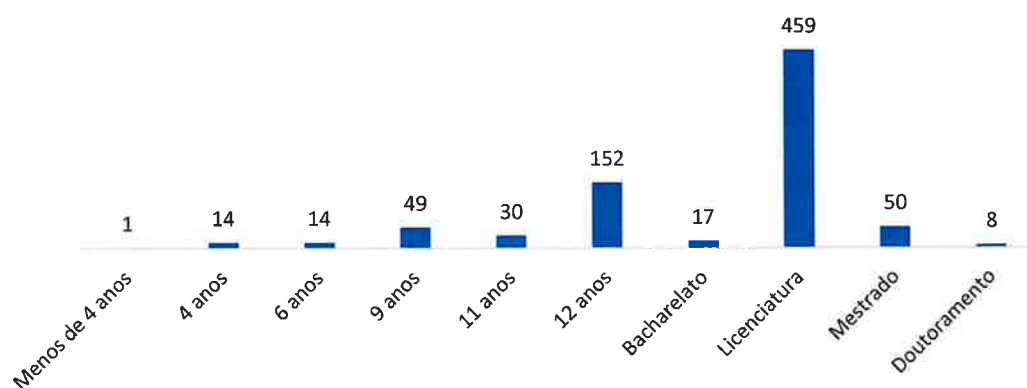


Gráfico 7 – Distribuição dos colaboradores por nível de escolaridade.

Em 2021, a taxa de habilitação superior é igual a 65,1%. No cálculo desta taxa estão incluídos os colaboradores com licenciatura (459), mestrado (50) ou doutoramento (8).

No gráfico 8, os colaboradores estão distribuídos por nível de escolaridade e por género.

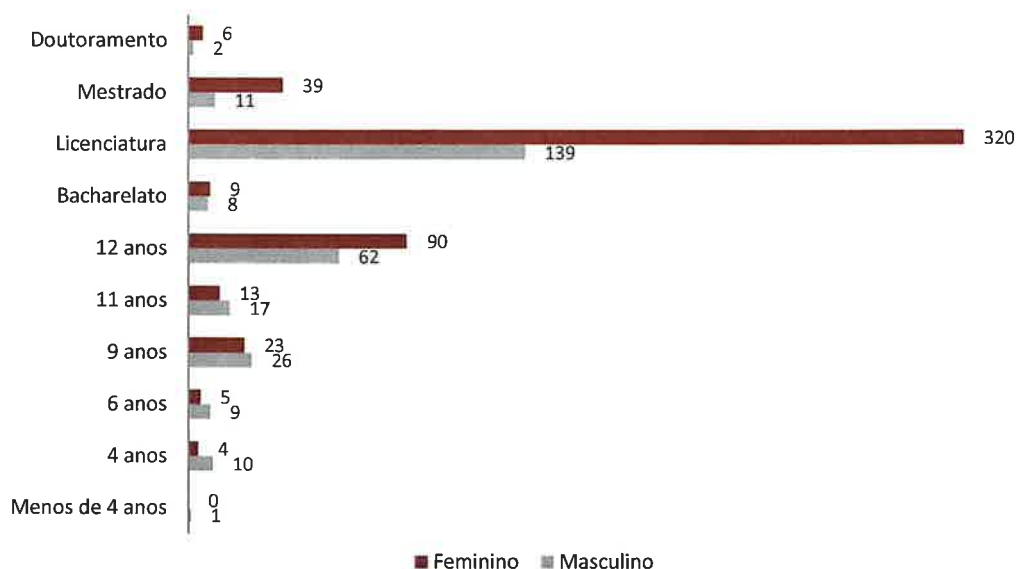


Gráfico 8 – Distribuição dos colaboradores por nível de escolaridade e por género.

Na DGAV o género feminino é o mais representado nos níveis de escolaridade superiores (mais de 12 anos de escolaridade).

O índice de tecnicidade, em sentido lato, situa-se nos 66%.

Portadores de Deficiência

A distribuição dos colaboradores portadores de deficiência, segundo o género, encontra-se no gráfico seguinte.

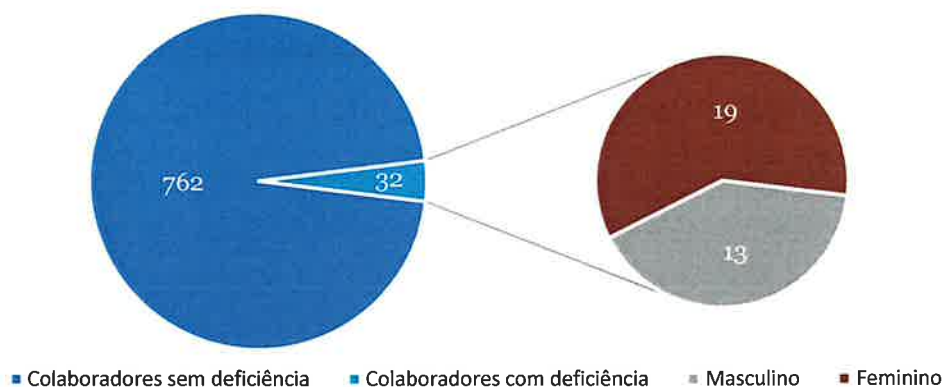


Gráfico 9 – Distribuição dos colaboradores portadores de deficiência por género.

Considerando o número total de colaboradores em funções na DGAV, 4% são portadores de deficiência, na sua maioria do género feminino e com idades entre os 45 e os 69 anos de idade.

Admissões e Regressos

Em 2021, a DGAV contou 64 colaboradores admitidos e regressados. A sua distribuição, por modo de ocupação de posto e por grupo/cargo/carreira, encontra-se no gráfico 10.

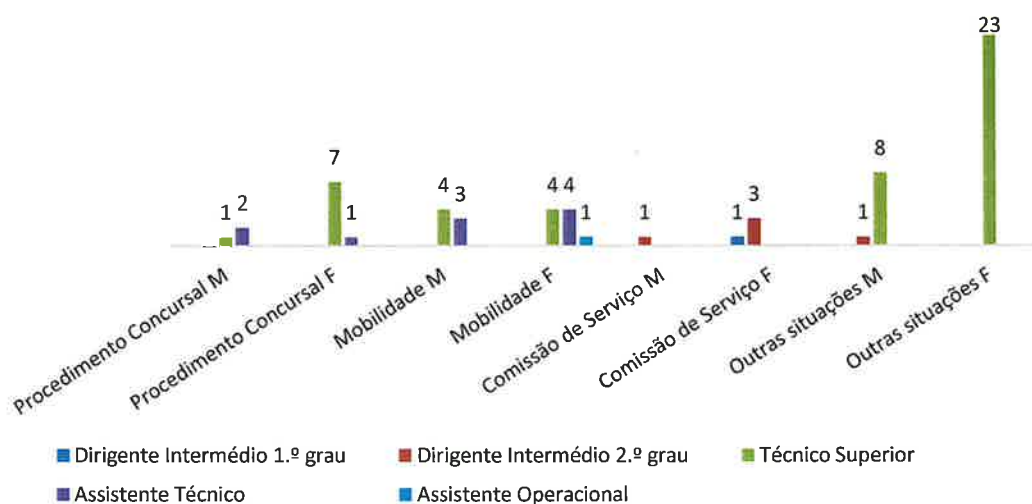


Gráfico 10 – Distribuição dos colaboradores admitidos e regressados por modo de ocupação de posto, por grupo/cargo/carreira e por género.

Na categoria “Outras Situações” estão os colaboradores que regressaram de doença superior a 6 meses ou de licença (exceto licença sem vencimento).

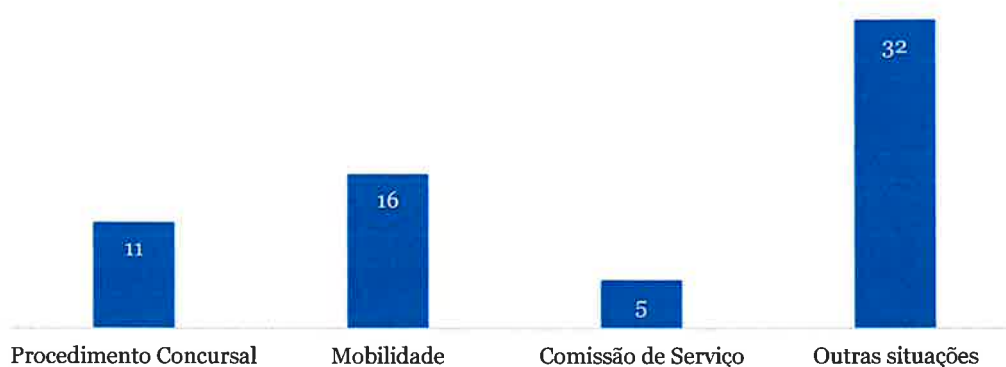


Gráfico 11 – Total de colaboradores admitidos e regressados por modo de ocupação de posto.

Com a leitura do gráfico 11, constata-se que o número de trabalhadores admitidos (32) é igual ao número de trabalhadores que regressaram por outras situações (32) admissão de colaboradores (procedimento concursal, mobilidade e comissão de serviço) foi igual ao número de colaboradores que regressaram após ausência por um período longo (outras situações). No computo geral, a taxa de admissões e regressos foi de 8,1%.

Saídas

Em 2021, 88 colaboradores cessaram funções na DGAV pelos motivos apresentados no gráfico 12.

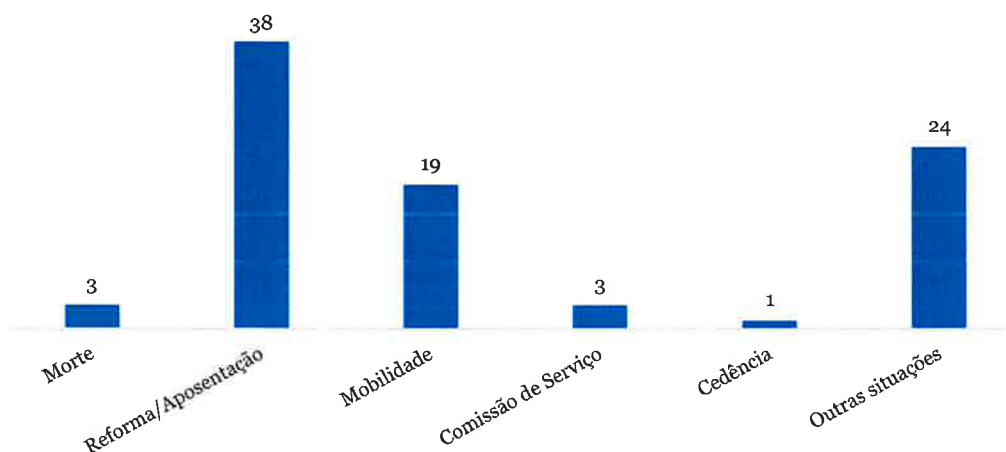


Gráfico 12 – Total de colaboradores que saíram da DGAV distribuídos por motivo.

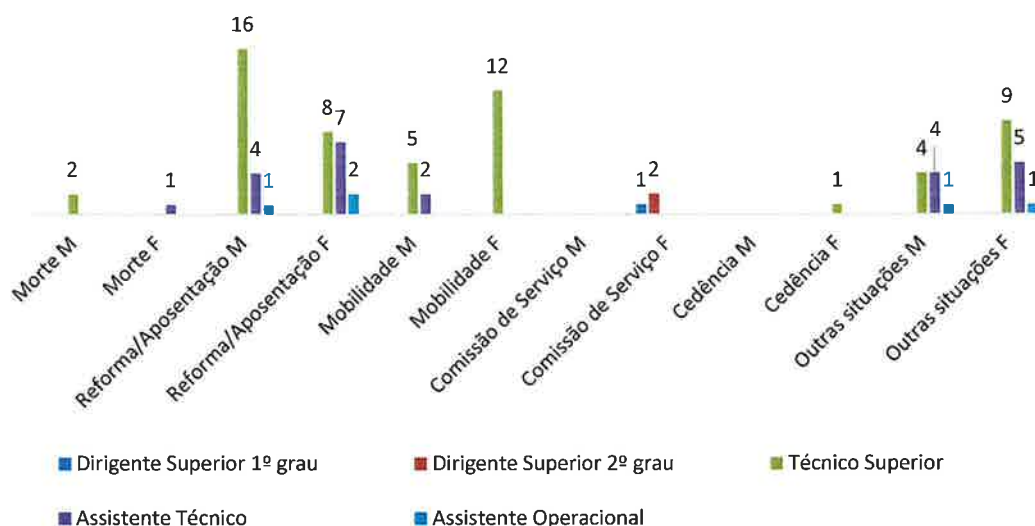


Gráfico 13 – Distribuição dos colaboradores que saíram da DGAV por motivo, género e grupo/cargo/carreira.

Na categoria “Outras Situações” estão os colaboradores que saíram por procedimento concursal, licença sem vencimento, cessação de comissão de serviço etc.

Como se pode constatar do gráfico (12) a maior percentagem de trabalhadores que se aposentam são os técnicos superiores masculino, seguidos das mobilidades pelos técnicos superiores femininos.

O motivo Reforma/Aposentação corresponde a 43,2% do total de saídas em 2021. Seguido de 27,3% de saídas por Outras Situações. Os motivos de saída agrupam-se em 2 motivos essenciais: por reforma/aposentação e por mudança de carreira/local de trabalho (27,3% Outras Situações e 21,6% Mobilidade).

Postos Previstos e Não Ocupados

Em 2021, ficaram por ocupar 24 postos de trabalho previstos:

- 18 para Técnico Superior;
- 3 para Assistente Técnico;

- 2 para Assistente Operacional;
- 1 para Informático.

A maioria (23 postos) estão por ocupar porque o respetivo procedimento concursal não foi concluído no ano de abertura. E 1 posto era relativo a um procedimento concursal improcedente.

O mapa de pessoal tem no total 1050 postos de trabalho sendo que apenas 794 postos de trabalho se encontram ocupados.

Face à situação pandémica que decorreu durante o ano de 2021 não foi possível a ocupação dos postos de trabalho.

Mudanças de Situação

Na sequência do termo do ciclo de avaliação de desempenho do biénio 2019 – 2020, a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório ocorreu em 2021 para os colaboradores em situação elegível para tal (162).

No gráfico 14, os 162 colaboradores que mudaram de situação em 2021, encontram-se distribuídos pelo motivo de mudança e por grupo/cargo/categoria.

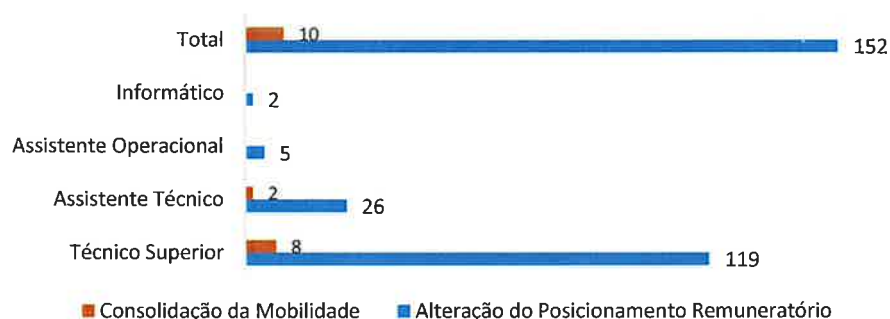


Gráfico 14 – Número de colaboradores que mudaram a sua situação por motivo e por grupo/cargo/carreira.

A carreira que registou maior número de alterações obrigatórias da posição remuneratória foi a carreira de técnico superior.

Período Normal de Trabalho (PNT)

O PNT a tempo completo compreende 35 horas de trabalho/semana, divididas por 7 horas diárias. Em 2021, 791 dos colaboradores cumpriam o PNT a tempo completo e, somente, 3 desempenhavam funções a tempo parcial (18 horas semanais).

Modalidade de Horário de Trabalho

Nesta Direção Geral, a modalidade de horário de trabalho padrão é a modalidade de horário flexível¹ com plataformas fixas diárias entre as 10h00 e as 12h00 e entre as 14h30 e as 16h30.

Contudo, nem todos os colaboradores estão integrados na modalidade de horário flexível.

Face ao exposto, os colaboradores distribuem-se pelas diferentes modalidades de horário, da seguinte forma:

Modalidade de Horário	N.º de Colaboradores
Flexível	708
Rígido	12
Jornada contínua	14
Trabalho por turnos	8
Isenção	52

Tabela 2 - Distribuição dos colaboradores por modalidade de horário.

A representatividade do género nas diferentes modalidades observa-se no gráfico seguinte.

¹ Regulamento interno dos períodos de funcionamento, de atendimento e do horário de trabalho da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária (Despacho n.º 5085/2019, de 22 de maio).

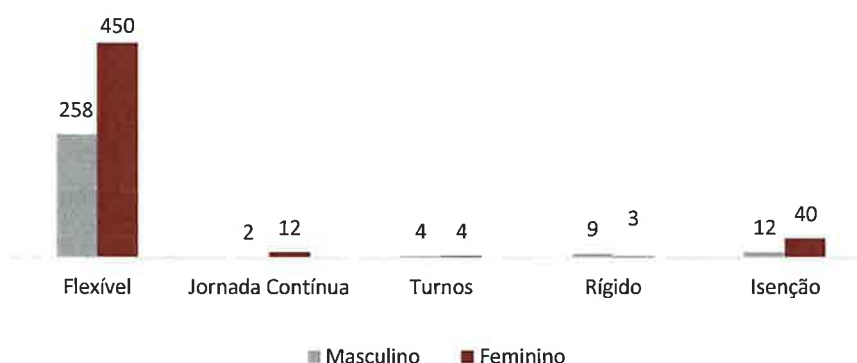


Gráfico 15 – Distribuição dos colaboradores por modalidade de horário e por género.

Regime de Trabalho

A situação pandémica vivida a partir de março de 2020 fez com que as entidades recorressem ao regime de teletrabalho para manterem o seu funcionamento. Mesmo com o retorno ao trabalho presencial, vários colaboradores optaram por manter o regime de teletrabalho.

Em 2021, 368 colaboradores (46,3%) desempenharam as suas funções em regime de teletrabalho, em estrito cumprimento do Regulamento interno dos períodos de funcionamento, de atendimento e do horário de trabalho da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária² e do Despacho n.º 5/G/2020.

Trabalho Suplementar

O recurso ao trabalho suplementar acontece em situações pontuais de extrema necessidade. Em 2021, registaram-se 14.286hoo de trabalho suplementar. No gráfico 16 o total de horas de trabalho suplementar estão distribuídas de acordo com o período do dia ou da semana.

² Regulamento interno dos períodos de funcionamento, de atendimento e do horário de trabalho da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária (Despacho n.º 5085/2019, de 22 de maio).

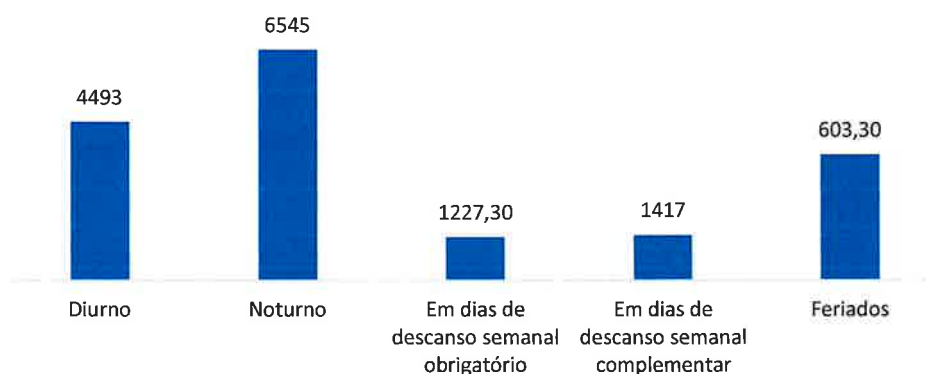


Gráfico 16 – Total de horas de trabalho suplementar.

No gráfico 17 as horas de trabalho suplementar estão distribuídas segundo o género. Em 2021, o género feminino trabalhou 4732h30 e o género masculino trabalhou 9753h30, para além do horário normal de trabalho.

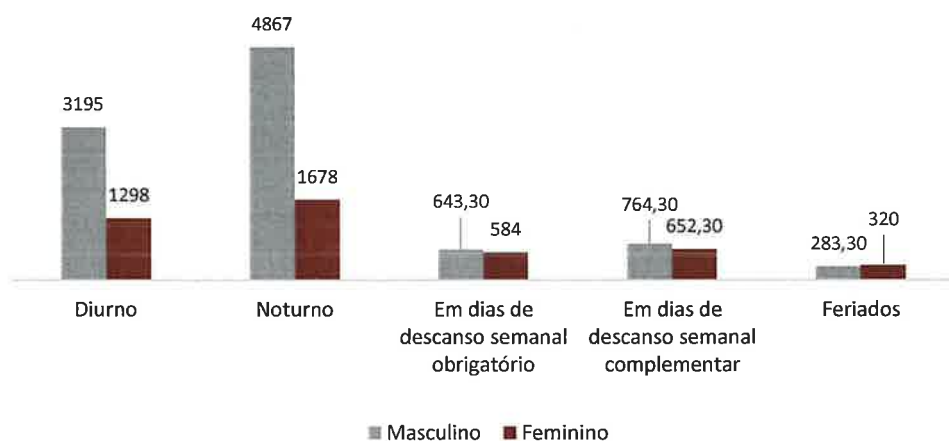


Gráfico 17 – Total de horas de trabalho suplementar por género.

O trabalho extraordinário é essencialmente praticado pelos colaboradores afetos às funções de Inspeção Sanitária devido à elevada carência de efetivos nesta área.

Ausências

Relativamente aos dias de ausência ao serviço registados no ano de 2021, contabilizou-se um total de 15.867 dias de ausência, distribuídos pelos diferentes motivos (por ordem decrescente), conforme a tabela 3.

Motivo da Ausência	N.º de Dias
1º Doença	11 266,5
2º Proteção na Parentalidade	1667
3º Outros	770,5
4º Acidente em serviço ou doença profissional	725
5º Por conta do período de férias	578
6º Assistência a familiares	393
7º Falecimento familiar	278
8º Trabalhador-Estudante	104
9º Casamento	48
10º Greve	34
11º Com perda de vencimento	2
12º Injustificadas	1

Tabela 3 – Distribuição dos dias de ausência ao serviço por motivo.

O absentismo deve-se sobretudo à ausência por motivo de doença que corresponde a 71% do total de dias de ausência. As ausências devidas ao exercício do direito de Proteção na Parentalidade são o segundo motivo mais frequente.

Desde 2020, que se verifica um aumento das ausências por “Outros” motivos devido ao isolamento profilático exigido em período pandémico.

Relativamente às ausências por motivo de greve, em 2021 ocorreram 2 greves da administração pública, para reivindicação de aumentos salariais, nas quais participaram 41 colaboradores da DGAV, representando um absentismo de 0,21%.

Remunerações e Encargos com os Recursos Humanos

Estrutura Remuneratória por Género

Na base da estrutura remuneratória estão os colaboradores com remuneração base inferior, ou igual, a 500€ mensais. No topo estão os colaboradores com remuneração base entre os 4.501€ e os 4.750€ mensais, conforme gráfico 18.

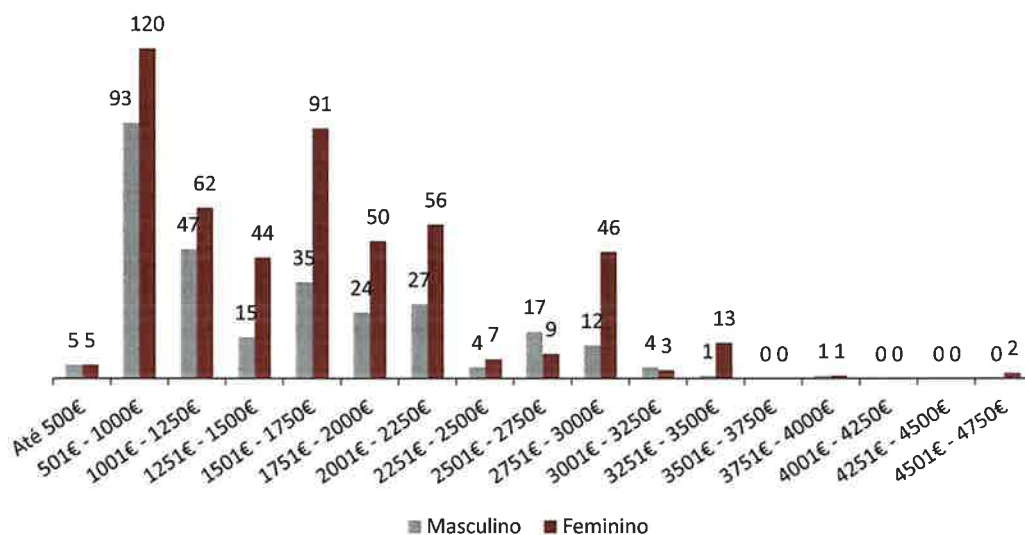


Gráfico 18 – Distribuição de colaboradores por intervalo remuneratório, mensal, e por género.

Relativamente à remuneração mínima e à remuneração máxima, em termos absolutos, com referência a 31 de dezembro de 2021, e segundo o género:

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima	418,80€	482,03€
Máxima	3.769,03€	4.580,66€

Tabela 4 – Remunerações máximas e mínimas dos colaboradores a tempo completo, a 31/12/2021.

Na tabela 4, a remuneração mínima é inferior à Remuneração Mínima Mensal Garantida para 2021 (665 €) por motivo de ausência dos trabalhadores.

Encargos com Recursos Humanos

Em 2021, o total de encargos com recursos humanos (RH) foi de 21.530.337,66€. Na tabela 5 encontram-se discriminados os valores totais por tipo, e subtipo, de encargo.

Tipo/Subtipo	Valor (euros)
Remuneração Base	19 311 966,23 €
Suplementos Remuneratórios	1 250 438,49 €
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	75 111,78 €
Trabalho normal noturno	24 126,04 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	79 851,10 €
Risco, penosidade e insalubridade ³	473,25 €
Trabalho por turnos	244 023,16 €
Abono por falhas	937,24 €
Ajudas de custo	205 425,19 €
Representação	154 576,16 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros ⁴	464 515,01 €
Prestações Sociais	796 368,08 €
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	2 164,51 €
Abono de família	7 359,72 €
Subsídio para assistência a 3ª pessoa	1 324,92 €
Subsídio de refeição	776 473,29 €
Outras	9 045,64 €
Outros Encargos	171 564,86 €
Total de Encargos com RH	21 530 337,66 €

Tabela 5 – Total de encargos anuais com recursos humanos por tipo e subtipo.

³ Na DGAV este suplemento é o equivalente ao Suplemento de Trabalho de Campo.

⁴ Pagamento de despesa com quilómetros percorridos em deslocações inerentes às funções dos colaboradores.

Tendo em conta o valor de cada tipo de encargo, conclui-se que o encargo com remunerações corresponde ao encargo com maior peso (89,7%). O gráfico 19 permite visualizar o peso percentual de cada tipo de encargo no valor total dos encargos com recursos humanos em 2021.

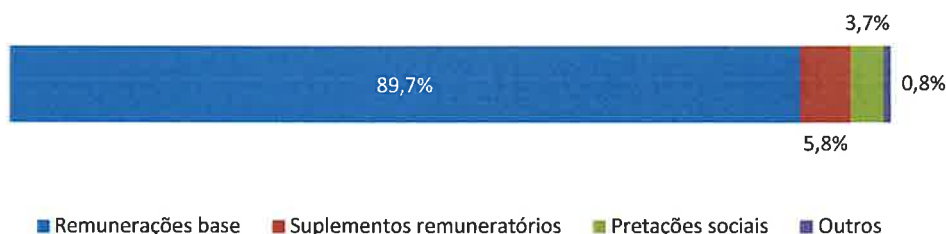


Gráfico 19 – Distribuição percentual dos tipos de encargos anuais com recursos humanos.

Segurança e Saúde no Trabalho

Acidentes

Durante o ano de 2021 registaram-se em auto de notícia 6 acidentes de trabalho no local de trabalho e 1 acidente *in itinere*. Dos 7 acidentes registados, 5 implicaram baixa médica e um total de 408 dias de ausência ao trabalho.

Relativamente à distribuição dos acidentes por tipo de incapacidade:

- 4 colaboradores, após o acidente, ficaram com incapacidade temporária absoluta;
- 3 colaboradores, após o acidente, ficaram com incapacidade temporária e parcial.

Um dos colaboradores comunicou, e foi confirmada, doença profissional (código⁵ 45.01 Bursite) que justificou 17 dias de ausência ao trabalho.

Medicina e Segurança no Trabalho

Em 2021, e perante a situação pandémica, a DGAV apresentou 27.179,50€ de encargos com a estrutura de medicina e segurança no trabalho, refletidos em 323 exames,

⁵ Conforme lista constante do DR n.º 6/2001, de 3 de maio, atualizado pelo DR n.º 76/2007, de 17 de julho.

distribuídos da seguinte forma:

- 291 exames médicos periódicos
- 31 exames de admissão;
- 1 exame ocasional e complementar.

Formação Profissional

Participação em Ações de Formação

Em 2021, 123 colaboradores da DGAV frequentaram ações de formação profissional, num total de 215 participações, divididas entre ações externas e ações internas.

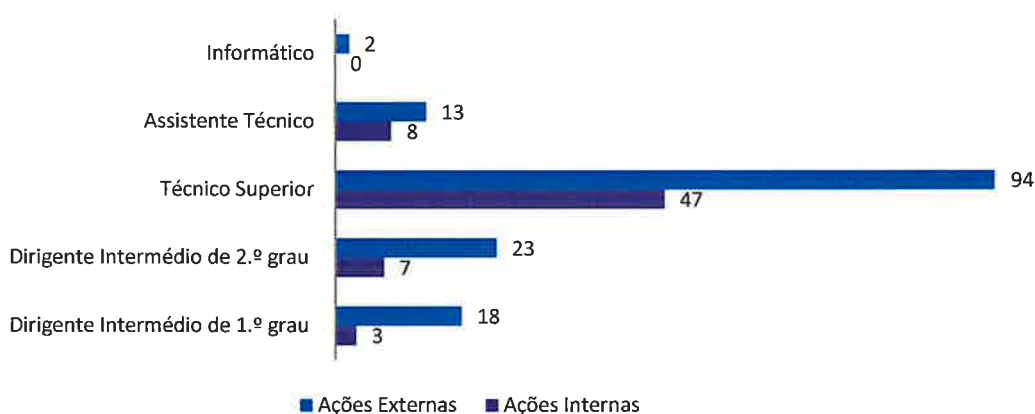


Gráfico 20 – Distribuição do total de participações por grupo/cargo/carreira e tipo de ação.

Em 2021, 69,8% das ações de formação frequentadas pelos colaboradores da DGAV respeitam a ações de formação externa (150 ações).

Os colaboradores da carreira de técnico superior foram os mais representados nas ações de formação apresentando um número total de 141 participações seguindo-se-lhes os grupos de dirigentes com 51 participações.

Grupo/Cargo/Carreira	N.º de Colaboradores
Dirigente Intermédio de 1º grau	5
Dirigente Intermédio de 2º grau	14
Técnico Superior	91
Assistente Técnico	12
Informático	1
TOTAL	123

Tabela 6 – Número de colaboradores que participaram em formação por grupo/cargo/carreira.

Do quadro de pessoal da DGAV, 671 colaboradores não participaram em qualquer ação de formação em 2021, o que se traduz, relativamente ao universo de colaboradores em funções nos serviços centrais e nas direções de serviço regionais, numa taxa de participação na formação de 15,5%.

Horas Investidas em Formação

Os colaboradores da DGAV usufruíram, cumulativamente, de 3.018 horas de formação, distribuídas por 352 horas de formação interna e 2.666 horas de formação externa.

Grupo/Cargo/Carreira	N.º de Horas
Dirigente Intermédio de 1º grau	591h30
Dirigente Intermédio de 2º grau	513h30
Técnico Superior	1627
Assistente Técnico	259
Informático	27
TOTAL	3018

Tabela 7 – Número de horas despendidas em formação por grupo/cargo/carreira.

Investimento Financeiro

Os custos totais com a formação, em 2021, totalizaram o montante de 3.649,19€ em ações externas. Apesar de existirem mais ações externas não existiu qualquer custo para a DGAV por existir um protocolo com uma entidade externa.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,02%.

Relações Profissionais

Consultando os registos disponíveis nos Recursos Humanos da DGAV, existiam 68 colaboradores sindicalizados, a que corresponde uma taxa de sindicalização de 8,6%.

Disciplina

Quanto à existência de processos disciplinares, durante o ano de 2021, foram instaurados 2 processos disciplinares e 2 processos transitaram do ano anterior.

Do total de processos disciplinares, 1 foi concluído, por arquivamento, em 2021.

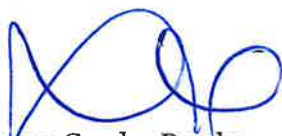
Considerações Finais

O planeamento e a gestão dos recursos humanos da DGAV, durante o ano de 2021, encontra-se refletido no presente Balanço Social, através dos dados, apreciações e mapas que dele fazem parte.

De toda a análise efetuada, ao longo do presente documento, destaca-se o seguinte:

- A 31 de dezembro de 2021, a DGAV contava com 794 colaboradores em efetividade de funções, o que representa uma redução global de 59 colaboradores relativamente ao ano anterior. Esta diminuição está em linha com a **tendência decrescente do número anual de efetivos** em funções que se vem verificado ao longo dos últimos anos.
- Contudo, a taxa de admissões em 2021 (8,1%) superou a taxa de admissões de 2019 (3,1%), período pré-pandemia. Mas as **admissões continuaram a ser inferiores às saídas**. Os colaboradores que cessaram funções na DGAV fizeram-no, principalmente, por reforma/aposentação, por mobilidade ou procedimento concursal. Esta situação deverá ser merecedora de atenção, na medida em que a carreira com mais saídas é a de Técnico Superior. E a DGAV apresenta um índice de tecnicidade elevado, necessitando desses recursos humanos para dar resposta às suas atribuições.
- A taxa de envelhecimento foi de 55,2%, uma vez que 438 colaboradores têm idade igual ou superior a 55 anos, fazendo com que num **futuro próximo ocorra uma perda significativa de colaboradores por reforma/aposentação**, tornando necessária a renovação e rejuvenescimento dos recursos humanos da DGAV.
- Quanto ao regime de teletrabalho, 46,3% dos colaboradores desempenham funções nesse registo, mostrando-se um regime importante na **conciliação da vida profissional e pessoal**.
- Na área da medicina e segurança no trabalho verifica-se a tónica na saúde física dos colaboradores. Com os desafios trazidos pela situação pandémica a segurança no trabalho deveria abranger a **prevenção de riscos psicossociais**, principalmente ao nível da gestão emocional, e comportamental, do stresse e organização do trabalho.

A Diretora Geral de Alimentação e Veterinária



Susana Guedes Pombo

Principais Indicadores de Síntese

Indicador	2021
Taxa de feminização	64,1%
Taxa de envelhecimento	55,2%
Índice de tecnicidade (em sentido lato)	66%
Taxa de colaboradores portadores de deficiência	4%
Taxa de admissões	8,1%
Taxa de saídas	11,1%
Taxa de rotatividade	79%
Taxa de reposição	72,7%
Taxa de incidência de acidentes de trabalho	0,9%
Taxa de saúde ocupacional	40,68%
Taxa de participação em ações de formação	15,5%
Taxa de investimento financeiro em formação	0,02%
Taxa de sindicalização	8,6%

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Distribuição dos colaboradores por modalidade de vínculo e grupo/cargo/carreira.

Tabela 2 – Distribuição dos colaboradores por modalidade de horário.

Tabela 3 – Distribuição dos dias de ausência ao serviço por motivo.

Tabela 4 – Remunerações máximas e mínimas dos colaboradores a tempo completo, a 31/12/2021

Tabela 5 – Total de encargos anuais com recursos humanos por tipo e subtipo.

Tabela 6 – Número de colaboradores que participaram em formação por grupo/cargo/carreira.

Tabela 7 – Número de horas despendidas em formação por grupo/cargo/carreira.

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Total de colaboradores entre 2013 e 2021.

Gráfico 2 – Total de colaboradores por género.

Gráfico 3 – Distribuição dos colaboradores por grupo/cargo/carreira e género.

Gráfico 4 – Distribuição dos colaboradores por escalão etário (em anos).

Gráfico 5 – Distribuição dos colaboradores por escalão etário (em anos) e por género.

Gráfico 6 – Distribuição dos colaboradores por escalão de antiguidade (anos) e por género.

Gráfico 7 – Distribuição dos colaboradores por nível de escolaridade.

Gráfico 8 – Distribuição dos colaboradores por nível de escolaridade e por género.

Gráfico 9 – Distribuição dos colaboradores portadores de deficiência por género.

Gráfico 10 – Distribuição dos colaboradores admitidos e regressados por modo de ocupação de posto, por grupo/cargo/carreira e por género.

Gráfico 11 – Total de colaboradores admitidos e regressados por modo de ocupação de posto.

Gráfico 12 – Total de colaboradores que saíram da DGAV distribuídos por motivo.

Gráfico 13 – Distribuição dos colaboradores que saíram da DGAV por motivo, género e grupo/cargo/carreira.

Gráfico 14 – Número de colaboradores que mudaram a sua situação por motivo e por grupo/cargo/carreira.

Gráfico 15 – Distribuição dos colaboradores por modalidade de horário e por género.

Gráfico 16 – Total de horas de trabalho suplementar.

Gráfico 17 – Total de horas de trabalho suplementar por género.

Gráfico 18 – Distribuição de colaboradores por intervalo remuneratório, mensal, e por género.

Gráfico 19 – Distribuição percentual dos tipos de encargos anuais com recursos humanos.

Gráfico 20 – Distribuição do total de participações por grupo/cargo/carreira e tipo de ação.



Campo Grande nº50
1700-093 Lisboa
Tel.: +351 213 239 500
www.dgav.pt