Direção-Geral de Alimentação e Veterinária

D**inamismo**

G**arantia**

A**ção**

V**alor**

BALANÇO SOCIAL 2020

**novembro 2021**

Índice

INTRODUÇÃO 3

– RECURSOS HUMANOS DA DGAV – 4

1. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO 4

2. TRABALHADORES SEGUNDO GRUPO/CARGO/CARREIRA E GÉNERO 4

3. TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO 5

4. TRABALHADORES POR ESCALÃO ETÁRIO 6

5. TRABALHADORES POR ANTIGUIDADE 8

6. TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE 9

7. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA 10

8. TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS 10

9. SAÍDA DOS TRABALHADORES 10

10. MUDANÇA DE SITUAÇÃO 11

11. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO 12

12. PNT – PERÍODO NORMAL TRABALHO 13

13. TRABALHO SUPLEMENTAR 13

14. AUSÊNCIAS 14

15. TRABALHADORES EM GREVE 14

- ENCARGOS COM PESSOAL - 15

1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO 15

2. TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL 15

- SEGURANÇA E SAÚDE - 16

1. ACIDENTES 16

2. MEDICINA E SEGURANÇA NO TRABALHO 17

– FORMAÇÃO PROFISSIONAL – 17

1. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO 17

2. DESPESA COM FORMAÇÃO 18

– RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA - 19

1. DISCIPLINA 19

– CONSIDERAÇÕES FINAIS - 19

INTRODUÇÃO

O Balanço Social é instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos num determinado período de referência.

O Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro veio instituir a obrigatoriedade da elaboração deste instrumento de planeamento estratégico nos serviços públicos.

Inserido num ciclo de gestão anual, o Balanço social é elaborado com referência a 31 de dezembro do ano anterior, com dados e indicadores que permitem a caracterização dos recursos humanos da Direção Geral de Alimentação e Veterinária (DGAV), visando contribuir para uma melhor gestão dos efetivos que asseguram o apoio ao trabalho desenvolvido nesta Direção Geral.

A informação constante deste documento reporta ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro do ano 2020 onde se evidencia, os aspetos mais relevantes do desenvolvimento do capital humano da Direção Geral de Alimentação e Veterinária.

O ano de 2020 foi historicamente atípico, a 11 de março a Organização Mundial da Saúde declarou que o surto do novo coronavírus atingiu o nível de pandemia. Perante esta emergência ao nível da saúde pública, o governo nacional definiu como obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam, a 20 de março, através do Decreto n.º 2-A/2020. Para além do dever geral de recolhimento domiciliário e do encerramento de instalações e estabelecimentos. Este quadro socioeconómico condicionou as atividades previstas para o ano em causa.

– **RECURSOS HUMANOS DA DGAV** –

* 1. **TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO**

A DGAV contava a 31 de dezembro de 2020 com um total de 853 trabalhadores, sendo 52 em Comissão de Serviço e 801 em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado.

Gráfico n.º 1

* 1. **TRABALHADORES SEGUNDO GRUPO/CARGO/CARREIRA E GÉNERO**

A 31 de dezembro de 2020 encontravam-se providos 52 cargos dirigentes, sendo 1 dirigente superior de 1º grau, 2 dirigentes superiores de 2º grau, 12 dirigentes intermédios de 1º grau e 37 dirigentes intermédios de 2º grau.

Na DGAV a carreira com maior número de efetivos é a de técnico superior, com 518 efetivos, seguida da carreira de assistente técnico, com um total de 230, da carreira de assistente operacional com 41 trabalhadores e por fim os trabalhadores integrados na carreira de informática com 12 elementos.

A distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira e género é a constante no gráfico seguinte:

Gráfico n.º 2

Da observação do gráfico resulta, desde logo, como evidente a insuficiência de efetivos em determinadas carreiras das quais se destaca o pessoal de informática, essenciais num ano de confinamentos gerais onde houve necessidade de colocar os trabalhadores em regime de teletrabalho.

* 1. **TRABALHADORES SEGUNDO O GÉNERO**

Do total de 853 funcionários da DGAV, 540 são do sexo feminino e 313 do sexo masculino conforme se constata no gráfico infra:

Gráfico n.º 3

A superioridade numérica do género feminino verifica-se em todos os grupos de cargos/carreiras à exceção da carreira de assistente técnico e de informática.

Em 2020, a taxa de feminização na Direção Geral de Alimentação e Veterinária é de 63,31%. Esta caracterização está em linha com o índice de participação do sexo feminino na administração pública onde, em média, mais de metade dos trabalhadores são mulheres (60,2%).

A taxa de feminização mais elevada, excluindo os cargos dirigentes, atinge os 67,8% na carreira dos técnicos superiores e a taxa de feminização mais baixa encontra-se na carreira dos assistentes operacionais com 24,4%.

* 1. **TRABALHADORES POR ESCALÃO ETÁRIO**

No final de 2020, a idade média dos trabalhadores da DGAV era de 54 anos, A média de idades elevada decorre do curso natural do tempo, visto que nos últimos três anos os efetivos da DGAV se têm mantido mais ou menos os mesmos, associado ao número reduzido de novos efetivos de escalões etários mais baixos. Em comparação com os organismos da Administração Pública, a DGAV está acima da idade média de 47,3 anos.

Na DGAV, o escalão etário que regista o maior número de efetivos é o dos 60 aos 64 anos, com um total de 186 efetivos,seguido, com valores próximos, pelo escalão dos 55 aos 59 anos, com 181 efetivos. Por outro lado, não existem quaisquer trabalhadores nos dois escalões etários mais baixos, ou seja, com idade igual ou inferior a 24 anos. Do total de trabalhadores, 83 (10%) têm idade igual ou superior a 65 anos.

Gráfico n.º 4

Analisando a distribuição dos efetivos por escalão etário e género – gráfico n.º 4 - verifica-se que o maior número de mulheres se encontra na faixa etária dos 55 aos 59 anos e o maior número de homens se encontra na faixa etária dos 60 aos 64 anos.

Constata-se, assim, que a idade média das trabalhadoras é inferior à dos trabalhadores:

|  |  |
| --- | --- |
| **Género** | **Média Idades** |
| F | 53 |
| M | 56 |

Quadro n.º 1

No leque etário, a diferença entre a idade do indivíduo mais novo, do sexo masculino - 29 anos - e a do mais velho, do sexo feminino - 70 anos - é de 41 anos.

Fazendo uma análise global à estrutura etária, verifica-se que 608 trabalhadores em exercício de funções na DGAV, a 31 de dezembro de 2020, tinham 50 ou mais anos, ou seja, tinham idades compreendidas entre os 50 e os 70 anos, idade do trabalhador mais velho.

Constata-se que a breve trecho se aposentarão 269 trabalhadores, considerando o número de efetivos com idade igual ou superior a 60 anos. Estes trabalhadores estão distribuídos da seguinte forma:

|  |  |
| --- | --- |
| **Carreira** | **Idade Igual ou Superior a 60 anos** |
| Dirigente Intermédio de 1º Grau | 3 |
| Dirigente Intermédio de 2º Grau | 3 |
| Técnico Superior | 125 |
| Assistente Técnico | 110 |
| Assistente Operacional | 23 |
| Informática | 5 |

Quadro n.º 2

* 1. **TRABALHADORES POR ANTIGUIDADE**

A média de antiguidade na função pública dos trabalhadores em serviço na DGAV - soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos - é de 25 anos, mantendo a tendência dos últimos anos.

O escalão de antiguidade entre os 10 e os 14 anos é o que congrega um maior número de trabalhadores, com 80 trabalhadores do sexo masculino e 168 do sexo feminino.

Esta análise extrai-se do gráfico seguinte:

Gráfico n.º 5

Nos escalões mais elevados de antiguidade diminui a diferença entre trabalhadores do sexo feminino e masculino.

* 1. **TRABALHADORES SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE**

Relativamente ao nível de escolaridade, a licenciatura é o grau académico mais representado nesta Direção-Geral, com um total de 491 licenciados, seguido de 153 com o 12.º ano, de 56 com mestrado e 7 com doutoramento.

A distribuição por género, quanto ao nível de escolaridade é a que se apresenta no gráfico n.º 6.

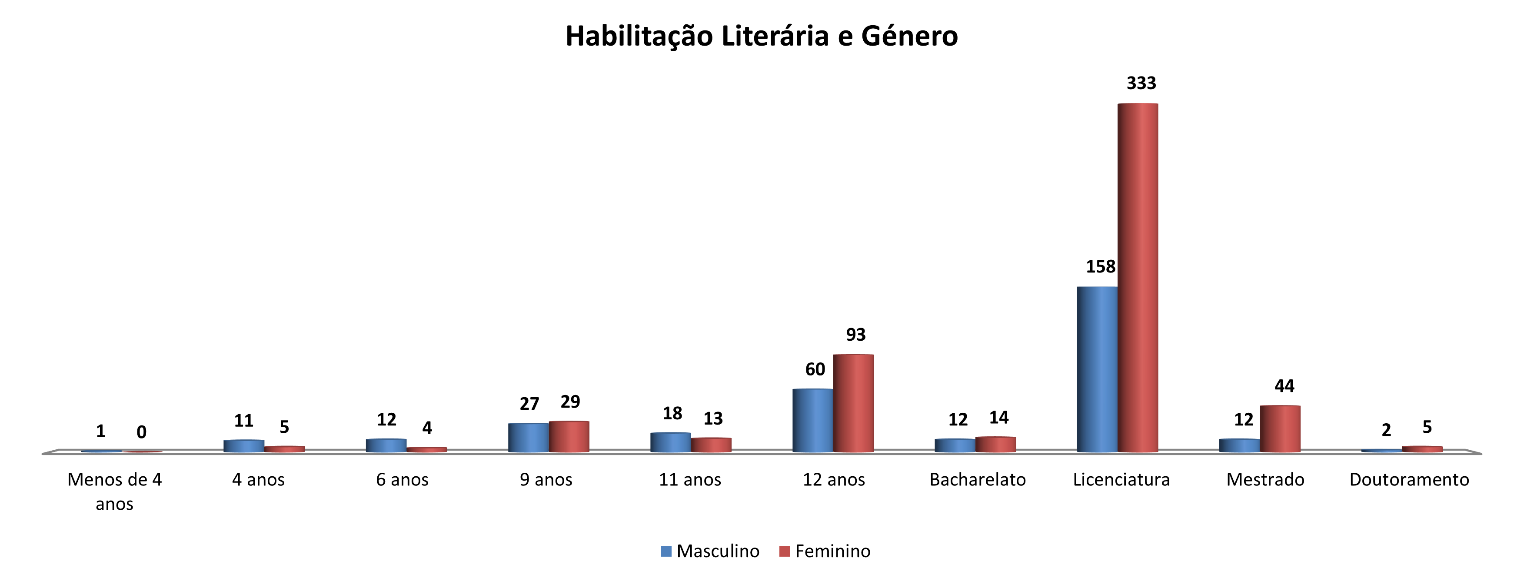


Gráfico n.º 6

A licenciatura em Medicina Veterinária é a habilitação académica mais representada.

Os trabalhadores que possuem habilitação académica universitária (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento) segundo o género são os seguintes:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Habilitação Literária** | **F** | **M** | **Total** |
| Bacharelato | 14 | 12 | 26 |
| Licenciatura | 333 | 158 | 491 |
| Mestrado | 44 | 12 | 56 |
| Doutoramento | 5 | 2 | 7 |
| **Total** | **396** | **184** | **580** |

Quadro n.º 3

O índice de tecnicidade em sentido lato (trabalhadores e dirigentes da DGAV) situa-se nos 60,7% (41,1% do género feminino e 19,6% do género masculino), sendo mais elevado quando comparado com a administração pública em geral, que se situa nos 52,9% sendo o índice de tecnicidade das mulheres superior ao dos homens 36,6% e 16,4%, respetivamente.

* 1. **TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA**

No ano de 2020 existiam 21 trabalhadores portadores de deficiência, 16 do sexo feminino e 5 do sexo masculino, sendo a sua maioria da carreira de técnico superior (18).

* 1. **TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS**

Durante o ano de 2020, foram admitidos 21 trabalhadores, dos quais 17 em mobilidade, 2 na sequência de procedimento concursal.

Consideram-se trabalhadores “Regressados” aqueles que terminam o período de licença sem vencimento ou o período experimental. No ano de 2020, não existiu nenhum trabalhador nesta situação.

Para além das situações acima referidas, retornaram ao exercício de funções 2 técnicos superiores após doença superior a 6 meses.

A taxa de admissões e regressos na DGAV situa-se nos 2,5%, inferior à do ano anterior (3,1%).

* 1. **SAÍDA DOS TRABALHADORES**

Durante o ano de 2020 registaram-se 69 saídas, o que representa uma taxa de 8,1%, superior à do ano anterior (2,2%).

Os motivos das saídas por grupo profissional são os seguintes:

* + - Exoneração a pedido do trabalhador de 1 dirigente superior de 1º grau do sexo masculino;
    - Aposentação de 20 técnicos superiores, sendo 13 do sexo masculino e 7 do sexo feminino;
    - Aposentação de 17 assistentes técnicos, 9 do sexo masculino e 8 do sexo feminino;
    - Aposentação de 4 assistentes operacionais, 3 do sexo masculino e 1 do sexo feminino;
    - Saída, em regime de mobilidade interna, de 1 técnico superior do género feminino;
    - Saída, em regime de mobilidade interna, de 6 assistentes técnicos, 2 do sexo masculino e 4 do sexo feminino;
    - Saída, em regime de mobilidade interna, de 2 assistentes operacionais, 1 do sexo masculino e 1 do sexo feminino;
    - Saída de 1 assistente técnico do sexo feminino (outras situações[[1]](#footnote-1));
    - Saída de 2 dirigentes intermédios de 2º grau do sexo masculino (outras situações);
    - Saída de 15 técnicos superiores, 3 do sexo masculino e 12 do sexo feminino (outras situações);
    - Morte de 1 técnico superior do sexo feminino.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Saídas** | **Reforma** | **Reforma** | **Mobilidade** | **Mobilidade** | **Outras situações** | **Outras situações** | **Morte** | **Morte** |
| Género | M | F | M | F | M | F | M | F |
| Dirigente Superior 1º Grau | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente Superior 2º Grau | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente Intermédio 2º Grau | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Técnico Superior | 13 | 7 | 0 | 1 | 3 | 12 | 0 | 1 |
| Assistente Técnico | 9 | 8 | 2 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Assistente Operacional | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Total** | **25** | **16** | **3** | **6** | **5** | **13** | **0** | **1** |

Quadro n.º 4

* 1. **MUDANÇA DE SITUAÇÃO**

Em 2020, 21 profissionais desta Direção Geral viram a sua situação mudar por alteração obrigatória de posicionamento remuneratório (5) e por consolidação da mobilidade na carreira (16).

Face à publicação da LOE de 2018 que possibilitou o descongelamento das carreiras ocorrendo as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, o maior número de alterações ocorreu nos anos de 2018 (544 trabalhadores) e 2019 (208 trabalhadores).

A carreira que registou maior número de alterações obrigatórias da posição remuneratória foi a carreira de técnico superior, com 3 profissionais, seguida da carreira dos assistentes técnicos, com 2 trabalhadores, conforme se pode constatar no quadro seguinte:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Carreira** | **M** | **F** |
| Técnico Superior | 1 | 2 |
| Assistente Técnico | 1 | 1 |
| **Total** | **2** | **3** |

Quadro n.º 5

* 1. **MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO**

O horário de trabalho padrão na DGAV é o horário flexível. Praticam este tipo de horário, 781 trabalhadores, ou seja, 297 trabalhadores do sexo masculino e 484 trabalhadores do sexo feminino, nomeadamente:

* + - 503 trabalhadores da carreira técnico superior, sendo 164 do sexo masculino e 339 do sexo feminino;
    - 226 trabalhadores da carreira assistente técnico, dos quais 94 do sexo masculino e 132 do sexo feminino;
    - 40 trabalhadores da carreira assistente operacional, sendo 31 do sexo masculino e 9 do sexo feminino;
    - 12 trabalhadores das carreiras de informática, dos quais 8 do sexo masculino e 4 do sexo feminino.

São ainda praticadas as modalidades de isenção de horário, pelos 52 dirigentes, jornada contínua, por 18 trabalhadores e o horário específico (art.º 110º LTFP) por 2 trabalhadores.

Gráfico n.º 9

Com a declaração de estado de emergência a 18 de março de 2020, os trabalhadores passaram obrigatoriamente para o regime de teletrabalho que se manteve até ao final do ano.

Constituíram exceção a este regime os trabalhadores cujas funções não são suscetíveis de serem realizadas em teletrabalho.

* 1. **PNT – PERÍODO NORMAL TRABALHO**

O período normal de trabalho (PNT) praticado na DGAV é de 35 horas semanais, salvo algumas exceções. Praticam o período normal de trabalho, 301 trabalhadores do sexo masculino e 497 trabalhadores do sexo feminino, num total de 798 trabalhadores, conforme referido.

A praticar o período normal de trabalho de 30 horas estão 18 trabalhadores e a tempo parcial 1 trabalhador.

* 1. **TRABALHO SUPLEMENTAR**

Na DGAV, o trabalho suplementar foi desenvolvido quer em período diurno, quer em período noturno.

Ao longo do ano foram prestadas 3 652 horas de trabalho suplementar diurno por trabalhadores do sexo masculino e de 2 058 horas de trabalho suplementar diurno por trabalhadores do sexo feminino, num total de 5 710 horas.

Quanto ao trabalho suplementar noturno durante o ano de 2020 foram realizadas 6 566 horas, das quais 4 939 foram realizadas pelos trabalhadores do sexo masculino e 1 627 horas pelas trabalhadoras.

Verificou-se que o trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, trabalho em dias de descanso semanal complementar e trabalho em dias feriados foram no total de 5 242,60 horas, 2 621,30 horas para os trabalhadores do sexo masculino e de 2 621,30 horas para trabalhadores do sexo feminino.

No total foram realizadas 17 518,60 horas de trabalho suplementar correspondendo a 11 212,30 horas pelos trabalhadores de sexo masculino e de 6 306,30 horas pelos trabalhadores de sexo feminino.

O trabalho extraordinário é essencialmente praticado pelo pessoal afeto às funções de Inspeção Sanitária devido à elevada carência de efetivos nesta área.

* 1. **AUSÊNCIAS**

Neste capítulo aborda-se as ausências dos trabalhadores por tipologia. Verifica-se no quadro infra que a ausência por motivo de doença atinge o valor mais elevado.

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipo de Ausência** | **Dias** |
| Doença | 13 421 |
| Proteção na Parentalidade | 1578 |
| Assistência a família | 1067 |
| Acidente em serviço ou doença profissional | 607 |
| Outros | 549 |
| Trabalhador-estudante | 456 |
| Por conta do período de férias | 438 |
| Falecimento familiar | 237 |
| Greve | 35 |
| Com perda de vencimento | 29 |
| Casamento | 27 |
| Injustificadas | 4 |
| **Total** | **18 448** |

Quadro n.º 6

A taxa de absentismo representa 8,9%. Esta taxa deve-se sobretudo às baixas por doença que corresponde a um total de 72,8% do total de dias das ausências.

Ao contrário de anos passados, em 2020 verificou-se um aumento significativo das consideradas “outras” ausências devido ao isolamento profilático exigido em período pandémico.

* 1. **TRABALHADORES EM GREVE**

No ano de 2020 ocorreram 2 greves que representaram um absentismo de 0,19% do total de dias das ausências.

# - ENCARGOS COM PESSOAL -

1. **ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO**

A estrutura remuneratória da DGAV desenvolve-se entre o escalão mínimo de 501€ e o escalão máximo de 3.750€. No mês de referência (dezembro/2020), a distribuição das remunerações por género verifica-se no quadro seguinte:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Remuneração** | **Masculino** | **Feminino** |
| Mínima (€) | 635,07 | 635,07 |
| Máxima (€) | 3 374,23 | 3 745,26 |

Quadro n.º 7

A maioria dos trabalhadores da DGAV situa-se nos seguintes escalões: 501€ – 1.000€ e 1.251€ – 1.500€.

No gráfico seguinte constata-se o desenvolvimento da estrutura remuneratória, por género:

Gráfico n.º 10

1. **TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL**

Em 2020, o total de encargos com pessoal foi de 26 769 708,08€. Os encargos com pessoal relativos a pagamentos de remuneração base (incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal) totalizaram em 2020 o valor de 20 036 106,35€.

Para além da remuneração base, os encargos com pessoal incluem os suplementos remuneratórios, as prestações sociais e outros encargos, nos seguintes termos:

- Suplementos remuneratórios – 1 401 800,77€;

- Prestações sociais – 877 963,93€;

- Outros encargos– 4 986 905,72€

Nos quadros seguintes verifica-se a distribuição dos montantes pagos dos suplementos remuneratórios e das prestações sociais, respetivamente:

|  |  |
| --- | --- |
| **Suplementos Remuneratórios** | **Valor** |
| Trabalho suplementar (diurno e noturno) | 67 905,06 € |
| Trabalho normal noturno | 20 322,88 € |
| Trabalho em dias descanso semanal, complementar e feriados | 79 035,63 € |
| Risco, penosidade e insalubridade[[2]](#footnote-2) | 962,75 € |
| Trabalho por turnos | 281 492,04 € |
| Abono para falhas | 947,87 € |
| Ajudas de custo | 250 552,32 € |
| Representação | 154 273,82 € |
| Secretariado | 1 399,56 € |
| Outros suplementos remuneratórios[[3]](#footnote-3) | 544 908,84 € |
| Total | 1 401 800,77 € |

Quadro n.º 8

|  |  |
| --- | --- |
| **Prestações Sociais** | **Valor** |
| Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade | 27 512,00 € |
| Abono de família | 19 886,30 € |
| Acidente de trabalho e doença profissional | 8 560,91 € |
| Subsídio de refeição | 805 207,26 € |
| Outras prestações sociais | 16 797,46 € |
| Total | 877 963,93 € |

Quadro n.º 9

# - SEGURANÇA E SAÚDE –

# 

1. **ACIDENTES**

Durante o ano de 2020 registaram-se 7 acidentes de trabalho no local de trabalho e nenhum acidente *in itinere*.

Do total de acidentes de trabalho resultaram as seguintes incapacidades:

* 3 trabalhadores com incapacidade temporária absoluta;
* 4 trabalhadores com incapacidade temporária e parcial.

No quadro seguinte verificam-se o número de acidentes de trabalho e dias de ausência:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Acidentes de Trabalho** | **Inferior a 1 dia** | **1 a 3 dias de baixa** | **4 a 30 dias de baixa** | **Superior a 30 dias de baixa** |
| No local de trabalho | 4 | 0 | 3 | 0 |

Quadro n.º 10

A maioria dos acidentes ocorridos no local de trabalho corresponderam a uma ausência inferior a 1 dia.

No decorrer do ano de 2020 constata-se que houve uma diminuição dos dias de ausência por acidentes no local de trabalho face aos anos anteriores (914 dias), quanto aos acidentes *in itinere* também houve uma diminuição face aos anos anteriores. Esta situação deveu-se ao facto de o ano 2020 ter sido um ano atípico, que fez diminuir as deslocações casa-trabalho e trabalho-casa com a adoção do regime de teletrabalho.

Foram, ainda, participadas e confirmadas 2 situações de doença profissional com o total de 123 dias de ausência.

1. **Medicina e Segurança no Trabalho**

Em 2020, e perante a situação pandémica, a DGAV apresentou 27 993€ de encargos com a estrutura de medicina e segurança no trabalho, refletidos nos 589 exames médicos periódicos, resultado das consultas realizadas a praticamente todos os trabalhadores.

# – FORMAÇÃO PROFISSIONAL –

1. **PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO**

No ano de 2020, 593 formandos frequentaram ações de formação externas e internas num total de 478 participações em ações de formação internas e 115 participações em ações de formação externa.

Comparativamente ao ano anterior ocorreu uma diminuição nas participações das ações internas (569) e um aumento nas participações das ações externas (84). Este fenómeno pode dever-se ao facto de em período de confinamento, imposto pelo quadro pandémico por Covid-19, a formação privilegiada tenha sido a não presencial, assegurada principalmente por entidades externas à DGAV.

Quanto aos grupos profissionais que mais participaram em ações de formação destaca-se o grupo profissional dos técnicos superiores conforme se pode verificar no gráfico seguinte:

Gráfico n.º 11

Em resumo, foram ministradas 4 761 horas de formação interna e 3 349,30 horas de formação externa, perfazendo um total de 8 110,30 horas de formação em 2020.

1. **DESPESA COM FORMAÇÃO**

Os custos totais com a formação, em 2020, totalizaram o montante de 1 782,36€em ações externas. Apesar de existirem mais ações externas não existiu qualquer custo para a DGAV face ao protocolo existente entre a DGAV e uma entidade externa.

# – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA -

1. **DISCIPLINA**

Durante o ano de 2020 foram instaurados 12 processos disciplinares e 5 processos transitaram do ano anterior.

Do número total de processos instaurados, a 3 foi proposta a suspensão da pena, a 2 foi aplicada a pena de multa e a 1 foi aplicada a sanção de suspensão de um dia de vencimento.

# – CONSIDERAÇÕES FINAIS -

A DGAV para a prossecução dos seus objetivos conta com um total de 853 trabalhadores.

Na sua maioria, os trabalhadores têm entre 60 e 64 anos, idades muito superiores à média de idades na Administração Pública, de 47 anos, de acordo com os dados do Boletim do Emprego Público (BOEP). Perante este cenário, e considerando a idade da reforma em 2020, 66 anos e 5 meses, espera-se que a breve trecho 10% dos trabalhadores da DGAV saiam por aposentação.

A situação pandémica levou ao adiamento de procedimentos concursais que podem explicar a diminuição da taxa de admissões em 2020. Se em 2019 a taxa de admissão e regressos se revelou baixa (3,1%), em 2020 verificou-se o agravamento da falta de recursos humanos nesta Direção-Geral.

Face ao exposto, num futuro próximo, a DGAV irá ter uma perda significativa de trabalhadores, tornando-se premente a necessidade de contratar novos trabalhadores, sob pena de dificilmente cumprir a sua missão.

Com as atividades profissionais limitadas a partir de março de 2020, e apesar do cancelamento de várias ações de formação, os trabalhadores investiram na sua formação profissional (a distância) e 70% destes frequentou ações de formação ao longo do ano.

Com a inclusão da formação generalista foi possível criar oportunidades de formação profissional para trabalhadores não especializados. O aumento de 35 (2019) para 235 (2020) participações no grupo dos assistentes técnicos é a prova do quão bem-sucedida foi esta medida.

O número de acidentes de trabalho no local de trabalho (7) diminuiu face ao ano anterior (16) possivelmente pela existência de períodos de teletrabalho e pela limitação da atividade profissional a nível externo. Os dias de ausência por acidente também diminuíram. A maior parcela de ausências continua a ser justificada por motivos de doença. Em ano de pandemia por COVID-19, as ausências por isolamento profilático também aumentaram.

Relativamente à área de Medicina e Segurança no Trabalho, a DGAV comparticipou financeiramente exames médicos periódicos.

No ano de 2020 foram instaurados menos processos disciplinares do que no ano anterior (15).

Lisboa, 11 de novembro de 2021

1. Procedimento concursal, licença, cessação de comissão de serviço etc. [↑](#footnote-ref-1)
2. Na DGAV este suplemento é o equivalente ao Suplemento de Trabalho de Campo. [↑](#footnote-ref-2)
3. Pagamento de despesa com quilómetros percorridos em deslocações inerentes às funções dos trabalhadores. [↑](#footnote-ref-3)