



REPÚBLICA
PORTUGUESA

AGRICULTURA E PESCAS

2023

Balanço Social

DGAV

dgav
Direção Geral
de Alimentação
e Veterinária



Balanço Social de 2023

Direção-Geral de Alimentação e Veterinária

Atualizado em abril de 2024

versão 02

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

Índice

Lista de Quadros	5
Lista de Gráficos.....	6
Lista de Siglas e Abreviaturas	7
Introdução.....	8
1. Caracterização da DGAV.....	9
1.1. Apresentação da DGAV	9
1.2. Organograma.....	10
1.3. Missão, Visão e Valores	12
2. Recursos Humanos	13
2.1. Efetivos	13
2.2. Evolução dos Efetivos.....	14
2.3. Efetivos segundo o Género	14
2.4. Efetivos por Escalão Etário	15
2.5. Efetivos por Antiguidade na Administração Pública	16
2.6. Efetivos por Nível de Escolaridade.....	17
2.7. Efetivos Portadores de Deficiência.....	18
2.8. Movimentação de Efetivos	19
2.9. Modalidades de Horário de Trabalho	23
2.10. Trabalho Suplementar.....	24
2.11. Ausências ao Trabalho	25
3. Remunerações e Encargos	28
3.1. Estrutura Remuneratória	28
3.2. Encargos anuais, suplementos remuneratórios e prestações sociais.....	29
4. Segurança e Saúde no Trabalho.....	30
4.1. Acidentes de Trabalho e Incapacidades	30

4.2. Doença Profissional.....	30
5. Formação Profissional	31
5.1. Participações em Ações de Formação	31
5.2. Horas investidas em Formação	31
5.3. Despesas com Formação	32
6. Relações Profissionais.....	33
6.1. Processos Disciplinares	33
7. Indicadores de Gestão.....	34
Considerações Finais.....	35

Lista de Quadros

Quadro 1 - Distribuição de trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Quadro 2 - Distribuição de entradas de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho e género

Quadro 3 - Distribuição de saídas de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o motivo e género

Quadro 4 - Modalidades de horário de trabalho por cargo/carreira e género

Quadro 5 - Remuneração mínima e máxima (euros) por género

Quadro 6 - Encargos anuais (euros) com pessoal por tipo e subtipo

Quadro 7 - Participações e participantes em ações de formação por cargo/carreira

Quadro 8 – Horas investidas em ações de formação por cargo/carreira

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Evolução dos efetivos

Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

Gráfico 3 - Distribuição de trabalhadores por escalão etário e género

Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por antiguidade e género

Gráfico 5 - Distribuição de trabalhadores por nível de escolaridade e género

Gráfico 6 - Percentagem de trabalhadores portadores de deficiência e sem deficiência

Gráfico 7 - Total de trabalhadores admitidos por modo de ocupação de posto de trabalho

Gráfico 8 - Total de cessações de trabalhadores por motivo de saída

Gráfico 9 - Variação das saídas

Gráfico 10 - Total de trabalhadores que mudaram a sua situação por cargo/carreira e por motivo

Gráfico 11 - Percentagem das modalidades de horário de trabalho praticadas

Gráfico 12 - Distribuição do trabalho suplementar (horas) por cargo/carreira e género

Gráfico 13 - Percentagem das modalidades de prestação de trabalho suplementar praticadas

Gráfico 14 - Total de ausências ao trabalho (dias) por motivo

Gráfico 15 - Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório (euros) e género

Lista de Siglas e Abreviaturas

AP - Administração Pública

BS - Balanço Social

BTSF - *Better Training for Safer Food*

CRESAP – Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública

CT - Contrato de Trabalho

CTFP - Contrato de Trabalho em Funções Públicas

DGAEP – Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

DGAV – Direção-Geral de Alimentação e Veterinária

DSAV - Direção de Serviços de Alimentação e Veterinária

LTFP - Lei do Trabalho em Funções Públicas

MAP - Ministério da Agricultura e Pescas

SIADAP - Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública

TRU - Tabela Remuneratória Única

Introdução

Dando cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, e mediante as orientações nele estabelecidas, assim 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) elaborado com referência a 31 de dezembro de 2023.

A par do Plano e do Relatório de Atividades, o Balanço Social integra o ciclo anual de gestão, o qual coloca ao dispor um conjunto de indicadores sociais que permite caracterizar os recursos humanos da DGAV num dado momento, identificar os seus pontos fortes e de melhoria, perspetivar a sua evolução, definir estratégias de motivação e fixação dos seus efetivos, numa ótica de melhoria contínua da organização.

O presente documento termina com um conjunto de considerações finais que se afiguram essenciais para a sua apreciação global e para efeitos de suporte à tomada de decisão em matéria de planeamento e gestão de recursos humanos.

1. Caracterização da DGAV

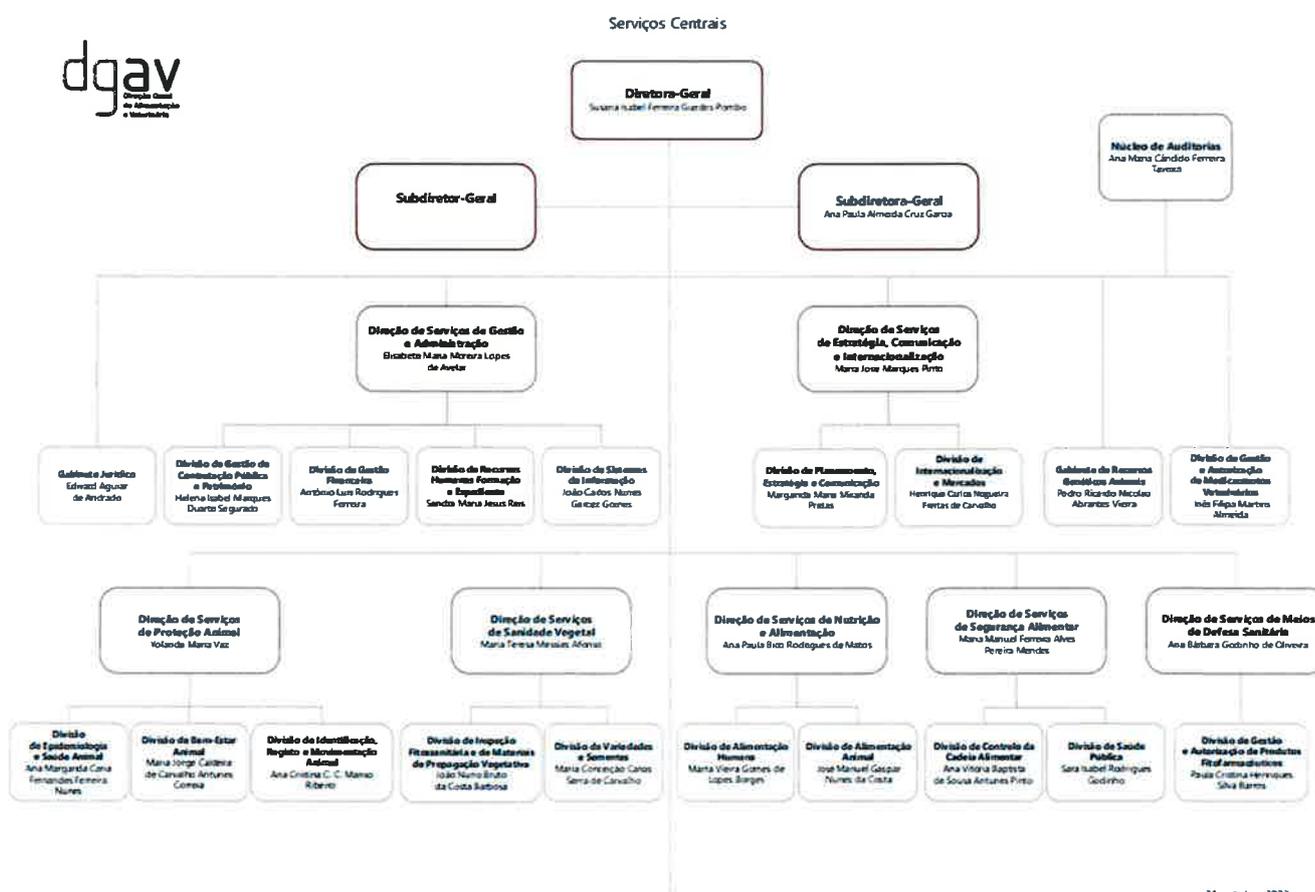
1.1. Apresentação da DGAV

A DGAV é um serviço central pertencente à administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, nos termos do Artigo 1.º do Decreto Regulamentar n.º 31/2012, de 13 de março, e integrado no Ministério da Agricultura e Pescas (MAP). A missão da DGAV respeita à 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, de Autoridade Nacional para os Medicamentos Veterinários e de Autoridade responsável pela gestão do Sistema de Segurança dos Alimentos.

No âmbito da sua missão, e em termos de organização interna, a DGAV obedece a um modelo estrutural hierarquizado composto por serviços centrais e por serviços regionais, sendo estes últimos constituídos por 5 unidades orgânicas desconcentradas e cada uma designada por Direção de Serviços de Alimentação e Veterinária (DSAV). Para uma melhor perceção da orgânica, atente-se o organograma da DGAV na página seguinte.

1.2. Organograma

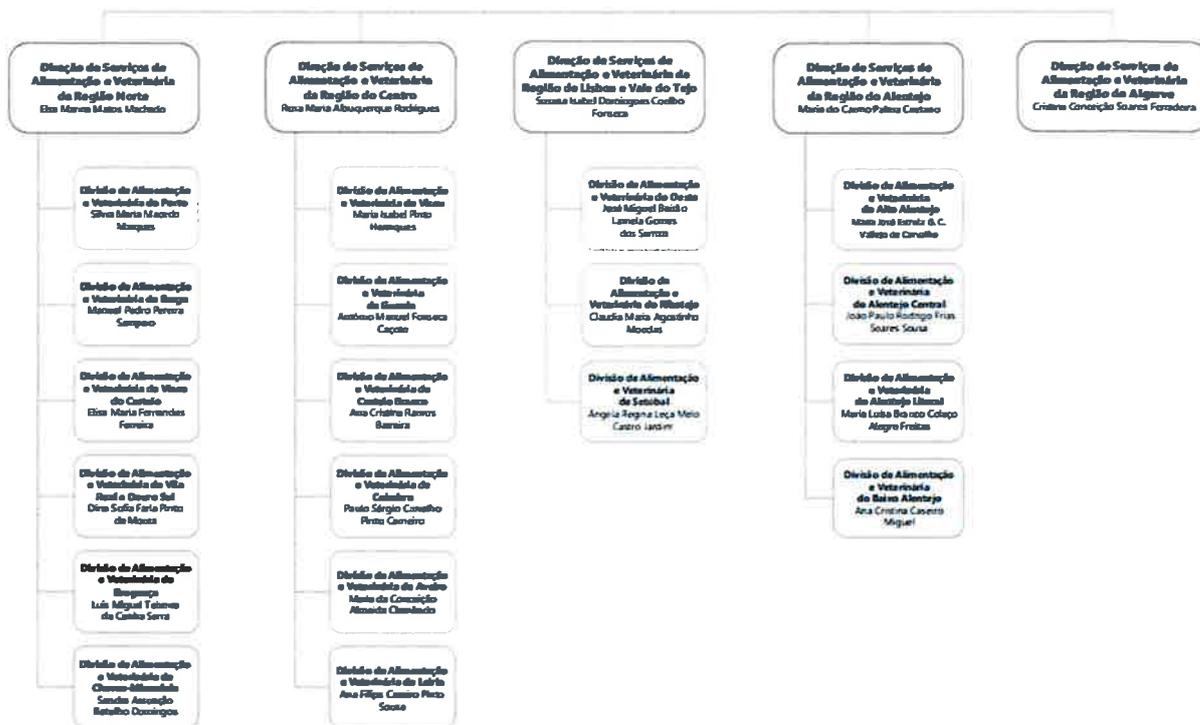
A estrutura orgânica da DGAV encontra-se definida no Artigo 1.º do Despacho n.º 15262/2012, de 28 de novembro. Contudo, o organograma é um documento dinâmico e em constante atualização, pelo que a versão apresentada se reporta a 31 de outubro de 2023.



31 outubro 2023



Serviços Regionais



1.3. Missão, Visão e Valores

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, de autoridade nacional para os medicamentos veterinários e de autoridade responsável pela gestão do sistema de segurança dos alimentos, nos termos do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 18/2014, de 4 de fevereiro.

Tem como visão “*Promover a saúde humana, protegendo os animais e as plantas*”. Com efeito, a DGAV pretende ser uma entidade de referência na defesa da segurança dos alimentos, da proteção dos animais, da sanidade animal, proteção vegetal e fitossanidade, com vista à melhoria substancial da proteção da saúde pública e da promoção da saúde e bem-estar das populações.

Para concretizar a sua missão e visão, a DGAV pauta a sua atuação com base nos seguintes valores:

- **Competência:** possuir as capacidades de desempenho necessárias para realizar com a maior eficácia as atribuições que lhe estão institucionalmente cometidas;
- **Rigor:** respeitar de modo escrupuloso os procedimentos e os métodos de trabalho adotados em todas as áreas de atuação que lhe estão atribuídas;
- **Transparência:** adotar práticas para assegurar o direito dos utentes, partes interessadas e público em geral ao acesso à informação sobre o andamento dos atos administrativos e da cognoscibilidade dos diversos atos;
- **Inovação:** reforçar permanentemente a capacitação para o desenvolvimento dos serviços, aumentando as capacidades de gestão e da qualificação específica dos ativos;
- **Compromisso:** considerar os interesses dos utentes dos serviços, dos operadores económicos e do público em geral no centro da estratégia implementada.

2. Recursos Humanos

2.1. Efetivos

Em 31 de dezembro de 2023, a DGAV conta com um total de 783 trabalhadores, cuja distribuição por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, se encontra refletida no quadro infra:

Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1.º grau				1		1	1
Dirigente superior de 2.º grau				1		1	1
Dirigente intermédio de 1.º grau				12		12	12
Dirigente intermédio de 2.º grau			13	25	13	25	38
Técnico Superior	139	335			139	335	474
Assistente técnico	79	132			79	132	211
Assistente operacional	23	11			23	11	34
Informático	8	4			8	4	12
Total	249	482	13	39	262	521	783

Quadro 1 - Distribuição de trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Dos 783 trabalhadores, constata-se que 52 exercem cargos de direção (6,64%), 474 são técnicos superiores (60,54%), 211 são assistentes técnicos (26,95%), 34 são assistentes operacionais (4,34%) e 12 constituem o pessoal das carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação, com um peso de 1,53%.

A modalidade do vínculo de emprego público predominante continua a ter a maior representatividade no âmbito do contrato de trabalho em funções públicas (CTFP), a qual abrange 731 trabalhadores (93,36%). Os restantes 52 trabalhadores, que exercem funções em comissão de serviço (6,64%), representam a esfera de dirigentes do presente organismo.

2.2. Evolução dos Efetivos

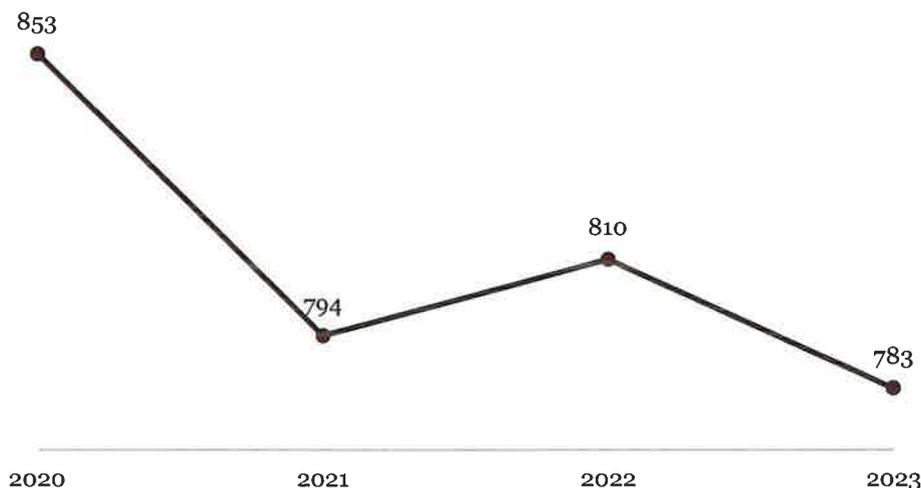


Gráfico 1 – Evolução dos efetivos

No gráfico 1 observa-se a evolução do número de trabalhadores ao longo dos últimos 4 anos na DGAV. Com efeito, verifica-se uma tendência irregular, na medida em que do ano de 2020 para o ano de 2021 houve um decréscimo de efetivos na ordem dos -6,92% (menos 59 trabalhadores). Em relação ao ano de 2022 essa tendência foi invertida, dado que ocorreu um ligeiro acréscimo de cerca de 1,98% (16 novos postos de trabalho) face ao ano transato. O ano de referência do presente relatório (2023) volta a ser marcado por um decréscimo de trabalhadores na ordem de -3,33%, menos 27 postos de trabalho ocupados face ao ano anterior.

2.3. Efetivos segundo o Género

Em 2023, o género com maior representatividade mantém-se no eixo do pessoal feminino, com 521 trabalhadoras, a que corresponde uma taxa de feminização de 66,54%.



66,54%



33,46%

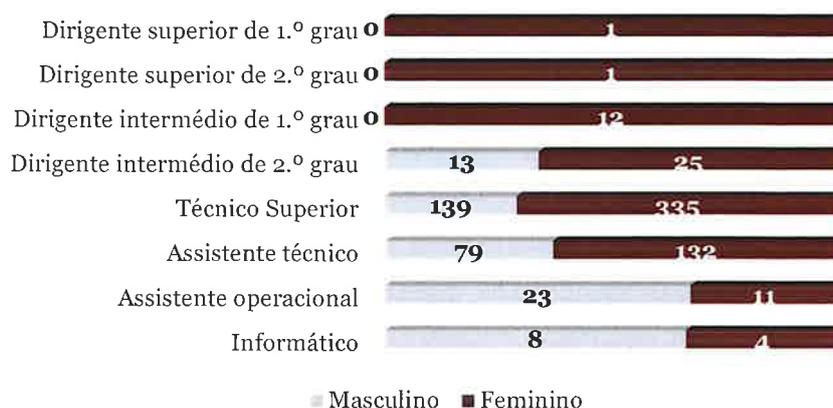


Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

Quanto à distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira e por género, o gráfico 2 demonstra que os cargos de direção são exercidos maioritariamente por efetivos do género feminino (39 efetivos), com idêntico cenário nas carreiras gerais de técnico superior e de assistente técnico (335 e 132, respetivamente). Apenas na carreira geral de assistente operacional e nas carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação prevalece com maior evidência o género masculino (23 e 8 efetivos, respetivamente).

2.4. Efetivos por Escalão Etário

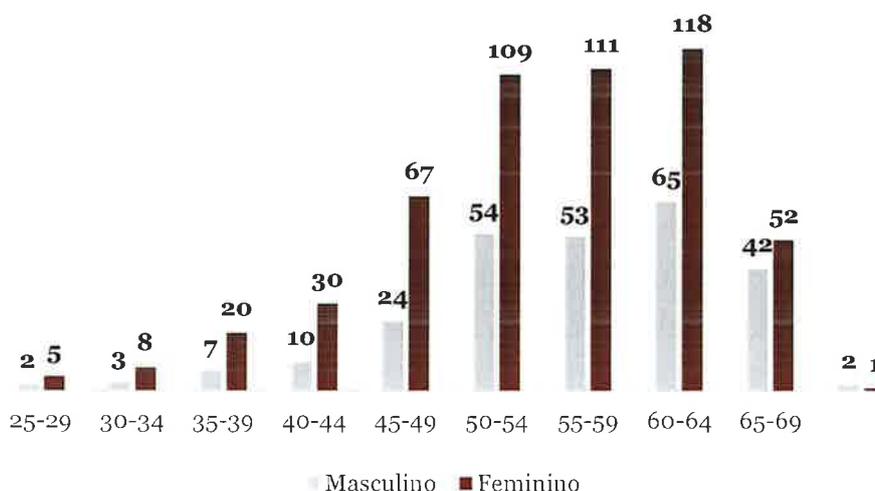


Gráfico 3 - Distribuição de trabalhadores por escalão etário e género

Da análise do gráfico 3 pretende-se demonstrar a distribuição dos trabalhadores segundo a faixa etária e o género. A maior representatividade de trabalhadores, para ambos os géneros, posiciona-se na faixa etária dos 60 aos 64 anos (183 efetivos), correspondente

a 23,37%. Segue-se a faixa etária dos 55 aos 59 anos com 164 efetivos, correspondendo a 20,95%, e dos 50 aos 54 anos com 20,82% (163 efetivos). A média de idades dos trabalhadores da DGAV é de 54 anos, mantendo-se, assim, a tendência verificada no ano de 2022, com um leque etário situado nos 2,8 anos. Face aos dados expostos, torna-se evidente que nos encontramos perante uma organização com um corpo de recursos humanos progressivamente envelhecido, marcado por uma taxa de envelhecimento que se situa nos 56,70%, sendo confluyente com a realidade da generalidade dos organismos da Administração Pública (AP).

2.5. Efetivos por Antiguidade na Administração Pública

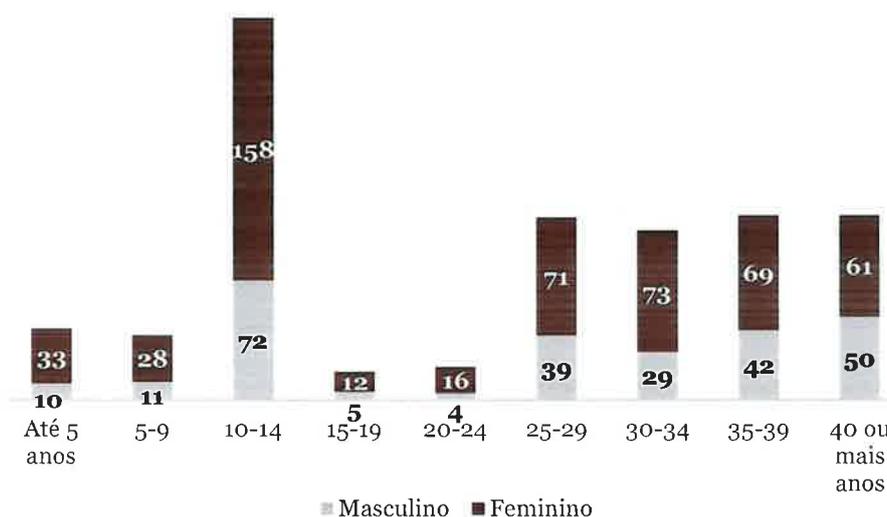


Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por antiguidade e género

Relativamente à distribuição dos trabalhadores por antiguidade na AP e por género, verifica-se que o escalão de antiguidade entre os 10 a 14 anos abrange a maior representatividade de trabalhadores com tempo de serviço, com 230 efetivos (29,37%). A predominância neste escalão de antiguidade é maioritariamente do género feminino, dado que desses 230 efetivos, 158 são indivíduos do sexo feminino. Em segundo lugar, temos os trabalhadores com antiguidades entre os 35 a 39 anos e de 40 ou mais anos de tempo de serviço, ambos com 111 efetivos (14,18%), surgindo na terceira posição o escalão de 25 a 29 anos de tempo de serviço, com 110 efetivos (14,05%). Estes dados permitem-nos aferir que o nível médio de antiguidade dos trabalhadores da DGAV na AP é de 24 anos.

2.6. Efetivos por Nível de Escolaridade

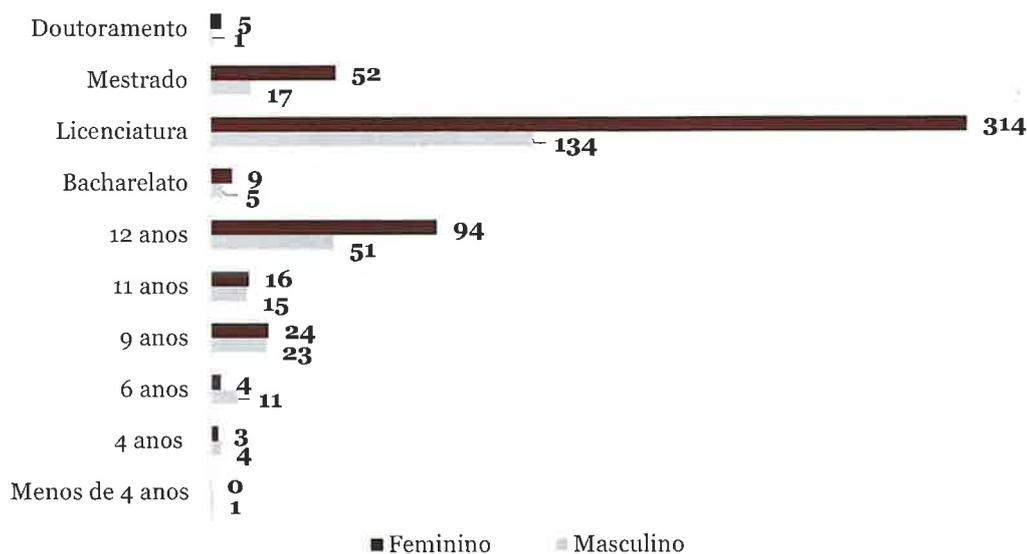


Gráfico 5 - Distribuição de trabalhadores por nível de escolaridade e género

No que concerne à distribuição dos trabalhadores por nível de escolaridade e por género, é possível aferir pela análise do gráfico 5 que o nível habilitacional com maior representatividade abrange o grau académico de licenciatura com uma representatividade de 448 efetivos (57,22%). O segundo nível habilitacional com maior expressão passa pelo 12.º ano de escolaridade, detido por 145 efetivos (18,52%). A taxa de habilitação superior, que inclui os efetivos detentores de bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento, é de 68,58%. Desses efetivos com habilitação superior, a maior representatividade recai sobre o género feminino, dado que dos 537 efetivos, 380 inserem-se nesse género (70,76%).

2.7. Efetivos Portadores de Deficiência



■ Trabalhadores portadores de deficiência ■ Trabalhadores sem deficiência

Gráfico 6 - Percentagem de trabalhadores portadores de deficiência e sem deficiência

Considerando o número total de efetivos da DGAV, cerca de 4,73% dos trabalhadores são portadores de deficiência. Num universo de 783 trabalhadores, esta percentagem corresponde a uma fatia de trabalhadores, dos quais 21 pertencem ao género feminino e 16 trabalhadores pertencem ao género masculino.

2.8. Movimentação de Efetivos

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento Concursal		Mobilidade		Comissão de Serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 2.º grau					2	2			2	2	4
Técnico Superior	5	1	1	8			4	3	10	12	22
Assistente técnico	1	11	1	5			2		4	16	20
Assistente operacional			2	1					2	1	3
Total	6	12	4	14	2	2	6	3	18	31	49

Quadro 2 - Distribuição de entradas de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho e género

De acordo com o quadro 2, verifica-se que no ano de 2023 entraram na DGAV um total de 49 trabalhadores, dos quais 31 são do género feminino e 18 são do género masculino. A maior representatividade de fluxo de entradas/regressos verifica-se nas carreiras gerais de técnico superior (22 trabalhadores) e de assistente técnico (20 trabalhadores).

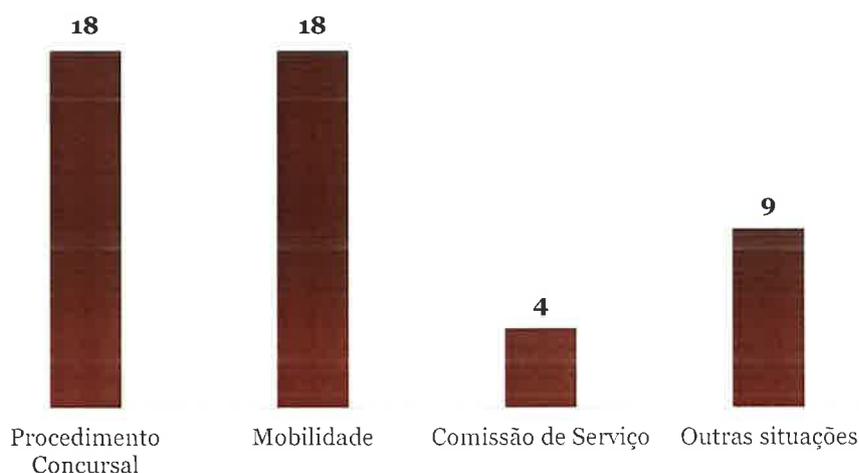


Gráfico 7 - Total de trabalhadores admitidos por modo de ocupação de posto de trabalho

Da análise do gráfico 7 verifica-se que, em 2023, a maioria dos trabalhadores admitidos ocorreu por via de procedimento concursal e por via de mobilidade (ambos com 36,73%),

seguinte-se “outras situações” com uma representatividade de 18,37%. Esta categoria “outras situações” contempla situações nomeadamente de regresso à carreira de origem ou reafecções de trabalhadores a diferentes unidades orgânicas. Em termos gerais, a taxa de admissões situa-se nos 6,26%.

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída	Morte		Reforma/ Aposentação		Comissão de Serviço		Mobilidade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 2.º grau						1								1	1
Dirigente intermédio de 2.º grau				1	1							1	1	2	3
Técnico Superior		1	6	6		2	9	15			1	3	16	27	43
Assistente técnico	2		9	5				7		2	1		12	14	26
Assistente operacional			3										3		3
Total	2	1	18	12	1	3	9	22	0	2	2	4	32	44	76

Quadro 3 - Distribuição de saídas de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o motivo e género

No ano de referência (2023) observa-se que, e em conformidade com o quadro 3, a saída da DGAV de 76 trabalhadores, dos quais 44 são do género feminino e os restantes 32 são do género masculino. O motivo das saídas ocorreu maioritariamente nas carreiras gerais de técnico superior (43 trabalhadores) e de assistente técnico (26 trabalhadores).

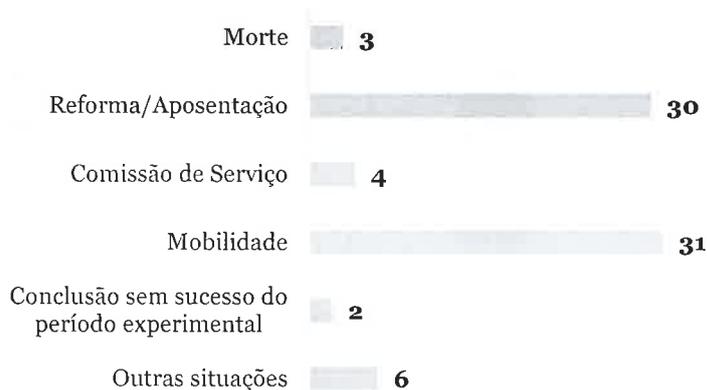


Gráfico 8 - Total de cessações de trabalhadores por motivo de saída

Analisando esta informação, e tendo em consideração o motivo de saída dos trabalhadores da Instituição, verifica-se pelo gráfico 8 que, em 2023, a maioria dos trabalhadores saíram por via de mobilidade (40,79%), e na sequência de reforma/aposentação (39,47%). O motivo “outras situações” corresponde a 7,89% do total de saídas e incluem, maioritariamente, saídas por procedimento concursal, por missão internacional (duas saídas) e por licença sem vencimento. Em termos gerais, a taxa de saídas representa 9,71%.

No âmbito da ocupação de postos de trabalho, importa salientar que a DGAV, à semelhança do que aconteceu em 2022, continuou no ano de referência a encetar todos os esforços para o recrutamento de novos trabalhadores. Porém, importa reforçar neste âmbito que os procedimentos concursais levados a cabo têm vindo a ficar desertos, bem como o facto dos processos de mobilidade serem indeferidos por parte das entidades públicas na sequência da escassez de recursos humanos transversal a toda a AP.

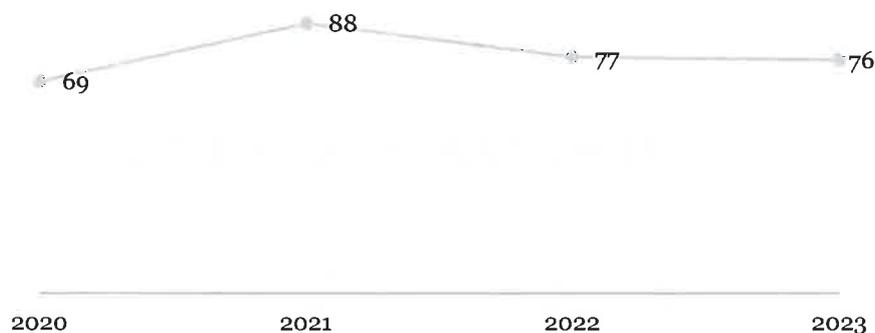


Gráfico 9 - Variação das saídas

Neste âmbito, a variação das saídas nos últimos 4 anos (gráfico 9) demonstra uma ínfima tendência de decréscimo face ao ano de 2022, contrariando a tendência de crescimento que se verificou de 2020 para 2021.

Assim, e tendo por base o número de admissões (49) e o número de saídas (76), é possível aferir que a taxa de reposição se situa nos 64,47%, com um índice de rotação nos 0,84, comprovado pelo decréscimo de efetivos verificado de 2022 para 2023.

Em relação aos postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal para o ano de 2023, encontramos um cenário com um total de 307 postos de trabalho, com a seguinte distribuição:

- 142 técnicos superiores, 77 assistentes técnicos, 19 assistentes operacionais e 11 informáticos, os quais se devem aos motivos associados à não abertura de

procedimentos concursais de natureza externa. Refere-se ainda que, no âmbito dos procedimentos concursais internos, estes têm continuado a ficar desertos para certas valências académicas.

- 1 dirigente superior de 2.º grau, 40 técnicos superiores, 10 assistentes técnicos e 7 assistentes operacionais. O cargo de dirigente superior de 2.º grau encontra-se por ocupar dado que, e uma vez finalizado o procedimento concursal de seleção, o júri da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CRESAP), no conjunto de todos os candidatos avaliados, não encontrou três candidatos com mérito para constituir a proposta de designação a apresentar ao membro do Governo. Os outros 57 postos de trabalho estão por ocupar na medida em que os respetivos procedimentos concursais ainda não foram concluídos durante o ano de 2023.

O mapa de pessoal aprovado para o ano de 2023 tem um total 1135 postos de trabalho, sendo que apenas 783 se encontram ocupados.

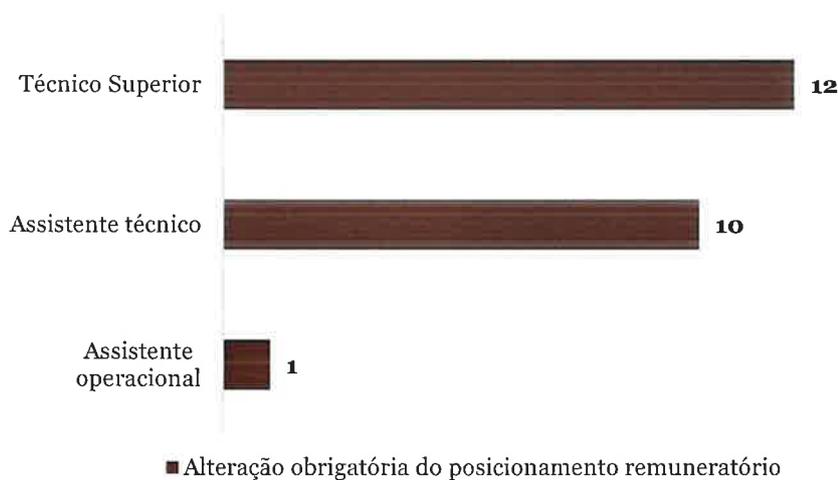


Gráfico 10 - Total de trabalhadores que mudaram a sua situação por cargo/carreira e por motivo

Na sequência do processo avaliativo referente ao biénio 2021/2022, e até à data da elaboração do presente relatório, verificou-se que 23 trabalhadores alteraram a sua posição remuneratória em 2023, com efeitos a 01 de janeiro desse ano, correspondendo a uma taxa de progressão de 2,94%. A carreira geral de técnico superior foi a mais abrangida por estas alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório (12 trabalhadores), seguida da carreira geral de assistente técnico (10 trabalhadores) e de apenas 1 trabalhador da carreira geral de assistente operacional.

2.9. Modalidades de Horário de Trabalho

Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de horário de trabalho	Flexível		Jornada Contínua		Trabalho por turnos		Isenção de Horário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1.º grau								1		1	1
Dirigente superior de 2.º grau								1		1	1
Dirigente intermédio de 1.º grau								12		12	12
Dirigente intermédio de 2.º grau							13	25	13	25	38
Técnico Superior	126	309	6	18	7	8			139	335	474
Assistente técnico	78	128		4	1				79	132	211
Assistente operacional	23	11							23	11	34
Informático	8	4							8	4	12
Total	235	452	6	22	8	8	13	39	262	521	783

Quadro 4 - Modalidades de horário de trabalho por cargo/carreira e género

O quadro 4 demonstra as modalidades de horário de trabalho praticadas na DGAV, em 2023, por cargo/carreira, sendo evidente que a grande maioria dos trabalhadores pratica um horário flexível (687 trabalhadores), com plataformas fixas diárias entre as 10h e as 12h e entre as 14h30m e as 16h30m, conforme o n.º 3 do artigo 6.º do Despacho n.º 5085/2019, de 22 de maio (Regulamento interno dos períodos de funcionamento, de atendimento e do horário de trabalho da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária). Os 52 trabalhadores que constituem a esfera de dirigentes do presente organismo praticam a modalidade de isenção de horário. A 28 trabalhadores foi concedida a modalidade de horário de trabalho em jornada contínua e 16 trabalhadores efetuam o seu trabalho por turnos decorrente das especificidades das suas competências.

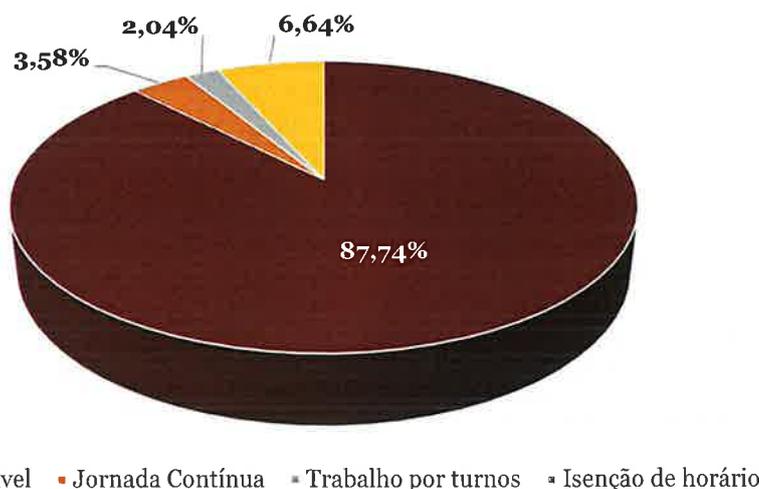


Gráfico 11 - Percentagem das modalidades de horário de trabalho praticadas

O gráfico 11 tem como objetivo apresentar graficamente a percentagem das modalidades de horário de trabalho praticadas na Instituição, em 2023, sendo que, como referido anteriormente, o trabalho flexível apresenta uma forte expressividade, com 87,74% de representatividade. A isenção de horário representa 6,64%, à qual se segue a modalidade de jornada contínua (3,58%) e por fim o trabalho por turnos (2,04%).

Em relação ao período normal de trabalho, refere-se que a totalidade dos trabalhadores (783) cumprem um horário completo de 35 horas semanais, divididas por 7 horas diárias, em conformidade com a LTFP conjugada com o n.º 1 do artigo 3.º do Despacho n.º 5085/2019, de 22 de maio (Regulamento interno dos períodos de funcionamento, de atendimento e do horário de trabalho da Direção-Geral de Alimentação e Veterinária).

2.10. Trabalho Suplementar

O recurso ao trabalho suplementar ocorre em situações pontuais de imperativa necessidade, nomeadamente na área de Inspeção Sanitária, dado que ocorre uma significativa carência de efetivos nesta respetiva área.

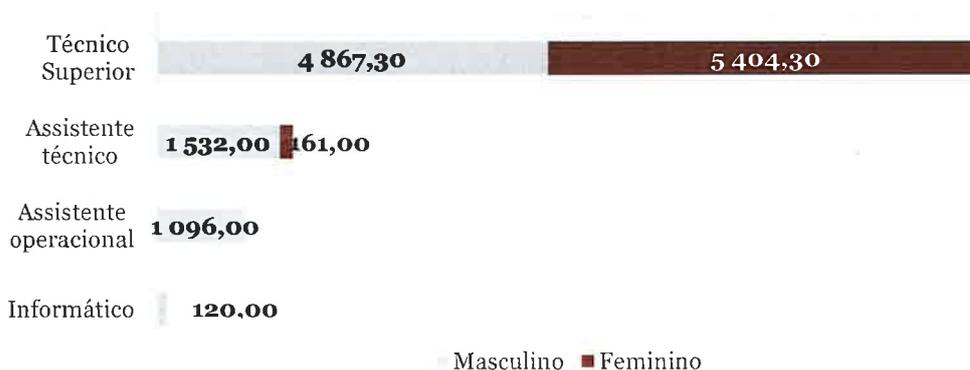


Gráfico 12 - Distribuição do trabalho suplementar (horas) por cargo/carreira e género

Como é possível verificar da análise do gráfico 12, poder-se-á referir que foram realizadas um total de 13 181 horas de trabalho suplementar ao longo de 2023, com maior evidência na carreira de técnico superior e, dentro desta, com maior incidência no género feminino (5 404h30m) face ao género masculino (4 867h30m).

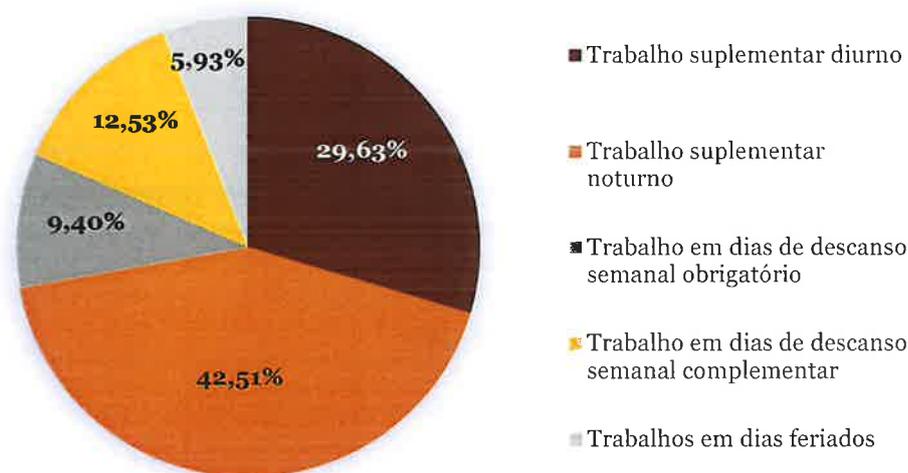


Gráfico 13 - Percentagem das modalidades de prestação de trabalho suplementar praticadas

Dado o gráfico 13, verificamos que as 13 181 horas de trabalho suplementar foram praticadas em diferentes modalidades, maioritariamente em horário noturno (42,51%), seguido do horário diurno (29,63%). O trabalho suplementar apresenta menor expressão em dias de descanso semanal complementar (12,53%), em dias de descanso semanal obrigatório (9,40%) e em feriados (5,93%).

2.11. Ausências ao Trabalho

Em termos conceptuais, o absentismo é considerado, enquanto comportamento, como ausência individual ao trabalho. Com efeito, o absentismo laboral consiste nos períodos de ausência de um trabalhador do seu local de trabalho, com ou sem justificação válida, pelo que se considera absentismo com justificação válida as ausências causadas por doença, acidentes em serviço, licenças de casamento, proteção na parentalidade, falecimento de familiar, assistência à família, entre outras. Não são consideradas absentismo as ausências por férias, por conta do período de férias, por frequência de cursos de formação, por feriados e por tolerâncias de ponto.

Atualmente, e da perspetiva económica, o absentismo laboral continua a ser um dos problemas que as organizações enfrentam, pelos custos que acarreta ao nível de atribuição de subsídio de doença, pela perda de produtividade, pela inferior qualidade

de trabalho, e pela necessidade de ajustamento de horários e de reorganização do trabalho, entre outros motivos.

Quanto aos dias de ausência ao serviço ocorridos em 2023, e que integram a taxa de absentismo, verifica-se o registo de 13 103 dias, distribuídos pelos motivos visíveis no seguinte gráfico:



Gráfico 14 - Total de ausências ao trabalho (dias) por motivo

As ausências ocorridas verificam-se maioritariamente por motivo de doença (71,88%), seguido da proteção na parentalidade (10,93%) e de acidente em serviço/doença profissional (7,84%). Como quarto motivo de ausência ao trabalho surge por conta do período de férias (3,60%). Contudo, as ausências por este motivo não são consideradas absentismo, como anteriormente referido. Segue-se o motivo de falecimento familiar (1,50%) e de assistência a familiares (1,48%). Em sétimo lugar surge o motivo de greves, com o registo de 135 dias de ausência, com representatividade na ordem dos 0,99%. Este valor corresponde não somente à adesão dos trabalhadores da DGAV às greves, oficialmente comunicadas à DGAEP, como também integra aquelas que não foram oficialmente comunicadas por este organismo na medida em que as mesmas não foram solicitadas. Em oitava posição surge o motivo “Outros”, com um registo de 96,5 dias de ausência (0,71%), o qual inclui ausências nomeadamente por razões de atividade sindical, prestação de provas de conhecimento e entrevistas em procedimentos concursais, bem como a presença em audiências judiciais. Este retrato permite-nos inferir que a taxa de absentismo se situa nos 7,40%, sendo esta a sua expressão no universo de trabalhadores da DGAV em 2023.

Relativamente ao número de trabalhadores que aderiram à greve durante o ano de 2023, 25 trabalhadores inserem-se no âmbito da greve ocorrida a 17 de março de 2023, tendo

como objetivo a reivindicação para o aumento geral dos salários e pensões, a valorização das carreiras profissionais, a correção da tabela remuneratória única (TRU), a revogação do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP) e o reforço dos Serviços Públicos. A duração da paralisação correspondeu ao período normal de trabalho de 7 horas diárias.

A 27 de outubro de 2023 ocorreu outra greve como forma de protesto à proposta do Governo de atualização salarial para 2024, tendo aderido 24 trabalhadores durante o período normal de trabalho de 7 horas diárias.

3. Remunerações e Encargos

3.1. Estrutura Remuneratória

Mediante a análise do gráfico infra, é possível verificar que a estrutura remuneratória dos trabalhadores da DGAV, tendo como referência o ano de 2023, incidem entre os escalões remuneratórios 501-1000€ e 4251-4500€. O escalão remuneratório com maior representatividade recai entre os 1751-2000€, com 238 trabalhadores, seguido do escalão de 1001-1250€ (117 trabalhadores) e do escalão 501-1000€ (98 trabalhadores).

Ao nível do género, e no que diz respeito ao escalão remuneratório com maior representatividade (1751-2000€), verifica-se que não ocorre diferenciação em termos de género.

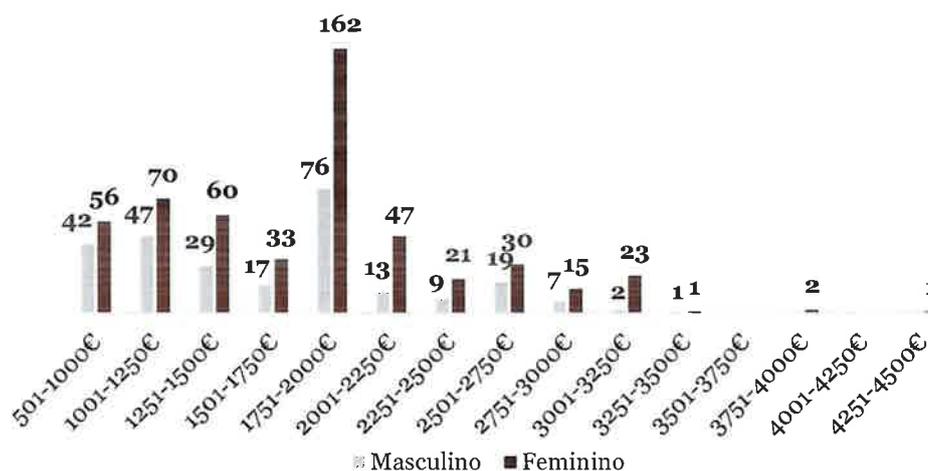


Gráfico 15 - Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório (euros) e género

Quanto aos leques salariais, o quadro abaixo demonstra as remunerações mínimas e máximas, por género, onde se pode aferir que o leque salarial masculino se situa nos 4,49 e o feminino nos 5,77.

Remunerações (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	769,20 €	769,20 €
Máxima (€)	3 453,74 €	4 437,02 €

Quadro 5 - Remuneração mínima e máxima (euros) por género

3.2. Encargos anuais, suplementos remuneratórios e prestações sociais

Em 2023, os encargos com pessoal despendidos pela DGAV encontram-se refletidos no seguinte quadro, por tipo e respetivo subtipo:

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	20 787 116,54 €
Suplementos remuneratórios	1 384 851,67 €
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	63 670,75 €
Trabalho por turnos	285 562,82 €
Ajudas de custo	166 067,62 €
Representação	156 772,17 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios	711 378,75 €
Prestações sociais	1 057 001,28 €
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	3 807,89 €
Abono de família	12 009,36 €
Subsídio de funeral	236,37 €
Acidente de trabalho e doença profissional	1 679,87 €
Subsídio de refeição	1 031 752,01 €
Outras prestações sociais	7 515,78 €
Outros encargos com pessoal	5 282 456,95 €
Total	28 511 426,44 €

Quadro 6 - Encargos anuais (euros) com pessoal por tipo e subtipo

De referir que a rubrica “Remuneração base”, no montante de 20 787 116,54 €, inclui as remunerações pagas aos estagiários no âmbito do Programa de Estágios EstágiAP XXI, cuja categoria de vencimento corresponde à categoria de Técnico Superior.

A rubrica “Outros suplementos remuneratórios”, no valor de 711 378,75 €, inclui despesas com quilómetros percorridos em deslocações inerentes a serviços externos, nomeadamente deslocações a matadouros. Na rubrica “Outras prestações sociais”, no montante de 7 515,78 €, inserem-se outras prestações de natureza familiar.

4. Segurança e Saúde no Trabalho

4.1. Acidentes de Trabalho e Incapacidades

Durante o ano de 2023 registaram-se em auto de notícia 5 acidentes de trabalho no local de trabalho e 4 acidentes no percurso de e para o trabalho (*in itinere*), envolvendo 2 trabalhadores do género masculino e 7 trabalhadores do género feminino. Dos 9 acidentes de trabalho registados, 6 implicaram baixas médicas, com um total de 805 dias de ausências ao trabalho.

Salienta-se ainda que ocorreram 261 dias de ausências ao trabalho na sequência de acidentes ocorridos em anos anteriores.

Relativamente à distribuição dos acidentes por tipo de incapacidade, 6 trabalhadores, após o acidente, ficaram com incapacidade temporária e absoluta.

4.2. Doença Profissional

Em 2023, foi participada e confirmada uma situação de doença profissional, tendo a mesma implicado 70 dias de ausências ao trabalho.

5. Formação Profissional

5.1. Participações em Ações de Formação

Em 2023 existe um registo de 596 participações em ações de formação, das quais 368 dizem respeito a ações internas, ou seja, organizadas pela DGAV, e 228 participações correspondem a ações externas, ou seja, ministradas por outras Entidades externas à DGAV, incluindo *Better Training for Safer Food* (BTSF). Estas participações integram maioritariamente técnicos superiores, com um registo de 457 participações, como é possível verificar-se pelo quadro seguinte:

Grupo/cargo/carreira	N.º de participações		Total	
	Ações Internas	Ações Externas	N.º de participações	N.º de participantes
Dirigente intermédio de 1.º grau	8	17	25	12
Dirigente intermédio de 2.º grau	43	52	95	42
Técnico Superior	303	154	457	304
Assistente técnico	11	5	16	13
Assistente operacional	3		3	3
Total	368	228	596	374

Quadro 7 – Participações e participantes em ações de formação por cargo/carreira

Tendo em consideração que o número total de participantes, não contemplando trabalhadores repetentes, é de 374 efetivos, é possível inferir que a taxa de participação na formação corresponde a 47,77%.

5.2. Horas investidas em Formação

Relativamente ao volume de horas de formação ministradas por trabalhador, através da análise do quadro infra é possível verificar que, no total, foram despendidas 9 617 horas em formação, sendo que a maior fatia desse total corresponde a formação externa (7 807 horas), por contraponto à formação interna (1 810 horas). A maior representatividade recai na carreira geral de técnico superior, na medida em que frequentaram 6 692,30

horas de formação, seguida dos dirigentes intermédios de 2.º grau (1 504,30 horas) e dos dirigentes intermédios de 1.º grau (1 313 horas).

Grupo/cargo/carreira	Horas investidas		Total
	Ações Internas	Ações Externas	
Dirigente intermédio de 1.º grau	30,00	1 283,00	1 313,00
Dirigente intermédio de 2.º grau	157,30	1 347,00	1 504,30
Técnico Superior	1 533,30	5 159,00	6 692,30
Assistente técnico	74,00	18,00	92,00
Assistente operacional	15,00		15,00
Total	1 810,00	7 807,00	9 617,00

Quadro 8 – Horas investidas em ações de formação por cargo/carreira

5.3. Despesas com Formação

O investimento da DGAV em Formação, no ano de 2023, consubstancia-se num valor total de 8 927,13€, o qual se refere inteiramente a ações de formação externas, sendo que foram igualmente ministradas ações de formação cofinanciadas, as quais não acarretaram custos para a Entidade.

6. Relações Profissionais

No ano de referência do presente relatório, existem 107 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a uma taxa de sindicalização de 13,67%.

6.1. Processos Disciplinares

No que concerne à disciplina, verifica-se a existência de 4 processos disciplinares instaurados no decorrer do ano de 2023. Desses 4 processos, 3 encontram-se concluídos, cuja decisão culminou na suspensão dos participantes. Existe ainda um processo a decorrer, prevendo-se a sua conclusão durante o ano de 2024.

7. Indicadores de Gestão

Em complemento ao presente relatório apresenta-se um conjunto de indicadores de gestão:

Indicador	Fórmula de cálculo	2023
Rácio de trabalhadores por dirigente	$N.º \text{ de dirigentes} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	6,64%
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	$N.º \text{ de técnicos superiores} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	60,54%
Taxa de feminização	$\text{Somatório dos efetivos do género feminino} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	66,54%
Nível etário médio	$\text{Somatório das idades de todos os efetivos} / \text{Total de efetivos}$	54
Leque etário	$\text{Idade do efetivo mais idoso} / \text{Idade do efetivo mais jovem}$	2,8
Taxa de envelhecimento	$\text{Total de efetivos com mais de 55 anos} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	56,70%
Nível médio de antiguidade	$\text{Somatório das antiguidades de todos os efetivos} / \text{Total de efetivos}$	24
Taxa de habilitação superior	$\text{Bacharelato} + \text{Lic.} + \text{Mestrado} + \text{Doutoramento} / \text{Total de efetivos} \times 100$	68,58%
Taxa de trabalhadores portadores de deficiência	$N.º \text{ de efetivos portadores de deficiência} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	4,73%
Taxa de admissões	$\text{Total de admissões} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	6,26%
Taxa de saídas	$\text{Total de saídas} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	9,71%
Taxa de reposição	$\text{Total de entradas} / \text{Total de saídas} \times 100$	64,47%
Índice de rotação	$N.º \text{ de efetivos em 31 de dezembro} / (N.º \text{ de efetivos em 1 de janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas})$	0,84
Taxa de progressão	$\text{Total de efetivos com mudanças de situação} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	2,94%
Taxa de absentismo	$\text{Total de dias de ausência de todos os efetivos (não incluindo férias)} / \text{Total de dias potenciais de trabalho} \times \text{total de trabalhadores} \times 100$	7,40%
Leque salarial íliquido	$\text{Maior remuneração base íliquida} / \text{Menor remuneração base íliquida}$	5,77
Remuneração base média anual	$\text{Total dos encargos com remuneração base} / \text{Total de efetivos}$	26 548,04 €
Taxa de incidência de acidentes de trabalho	$\text{Total de acidentes de trabalho} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	1,15%
Taxa de participação (Formação)	$\text{Total de participantes na formação} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	47,77%
Taxa de tempo investido (Formação)	$N.º \text{ de horas investidas em formação} \times 100 / \text{Potencial anual de horas trabalháveis}$	0,78%
Taxa de investimento (Formação)	$\text{Total de despesa com formação} \times 100 / \text{Total de encargos com pessoal}$	0,03%
Taxa de sindicalização	$N.º \text{ de efetivos sindicalizados} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	13,67%
Taxa de indisciplina	$\text{Total de ações disciplinares} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	0,51%

Considerações Finais

O planeamento e a gestão dos recursos humanos da DGAV, durante o ano de 2023, encontram-se refletidos no presente BS, através dos dados expostos, sendo que mediante a análise dos mesmos é possível destacar os seguintes aspetos:

- a 31 de dezembro de 2023, a DGAV contava com 783 efetivos, o que evidencia uma tendência de decréscimo de trabalhadores, uma vez que passou a contar com menos 27 efetivos em relação ao ano transato (2022);
- a taxa de admissões (6,26%) foi inferior à taxa de saídas (9,71%), tendo demonstrado uma capacidade de reposição na ordem dos 64,47%. A este respeito importa salientar que a DGAV continua a encetar esforços de contratação e rejuvenescimento dos seus recursos humanos, uma vez que a taxa de envelhecimento se situa nos 56,70% prevendo-se que, nos próximos anos, um número considerável de efetivos se vá continuar a aposentar, à semelhança do que ocorreu em 2023, dado que um número considerável de trabalhadores saíram por motivo de reforma/aposentação (39,47%);
- em termos comparativos com 2022, a carreira com maior representatividade de saídas é a carreira geral de técnico superior (43 trabalhadores), dado que a taxa de tecnicidade é bastante expressiva (60,54%). Neste sentido, é importante atender à reposição de efetivos desta carreira por forma a que a DGAV consiga dar resposta e cumprir cabalmente as suas atribuições e competências;
- verifica-se que o perfil do trabalhador da DGAV mantém-se inalterado face ao do ano anterior: do género feminino, em média com 54 anos de idade, detentora de licenciatura, inserida na carreira de técnico superior, possuindo, em média, 24 anos de antiguidade na AP, com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- para além da necessidade de renovação dos recursos humanos da DGAV, importa continuar a capacitar os trabalhadores com novos conhecimentos e novas *skills*, com vista ao cabal cumprimento das competências;
- concomitantemente, e dentro da capacidade financeira, revela-se de fundamental importância continuar a tendência de acréscimo de investimento em formação profissional, tanto porque sendo uma das atribuições da DGAV a inovação, o investimento em formação acarreta um retorno de maior desenvolvimento dos

serviços, contribuindo para aumentar as capacidades de gestão e de qualificação específica dos trabalhadores, traduzindo-se num aumento da produtividade.

Em suma, e em plena harmonia com os objetivos estratégicos da DGAV, a aposta no capital intelectual associado a estratégias de gestão de pessoal são consideradas componentes essenciais e fundamentais para a diferenciação das organizações que se querem modernas, atuais, competitivas e eficazes.

A Diretora-Geral de Alimentação e Veterinária



(Susana Guedes Pombo)

Susana Guedes Pombo
Diretora Geral



Campo Grande nº50
1700-093 Lisboa

Tel.: +351 213 239 500
www.dgav.pt