



2022

# Balanço Social

DGAV

# Balanço Social de 2022

Direção-Geral de Alimentação e Veterinária

Atualizado em janeiro de 2024

versão 04

Divisão de Recursos Humanos, Formação e Expediente

Direção de Serviços de Gestão e Administração

Direção-Geral de Alimentação e Veterinária

# Índice

Lista de Gráficos .....	6
Lista de Siglas e Abreviaturas .....	7
Introdução .....	8
<b>1. Caracterização da DGAV .....</b>	<b>9</b>
1.1. Apresentação da DGAV .....	9
1.2. Organograma.....	10
1.3. Missão, Visão e Valores .....	11
<b>2. Recursos Humanos.....</b>	<b>12</b>
2.1. Efetivos .....	12
2.2. Efetivos segundo o Género.....	13
2.3. Efetivos por Escalão Etário .....	14
2.4. Efetivos por Antiguidade na Administração Pública .....	15
2.5. Efetivos por Nível de Escolaridade .....	16
2.6. Efetivos Portadores de Deficiência .....	17
2.7. Movimentação de Efetivos .....	18
2.8. Modalidades de Horário de Trabalho.....	22
2.9. Trabalho Suplementar .....	23
2.10. Ausências ao Trabalho.....	24
<b>3. Remunerações e Encargos.....</b>	<b>26</b>
3.1. Estrutura Remuneratória.....	26
3.2. Encargos anuais, suplementos remuneratórios e prestações sociais .....	27
<b>4. Segurança e Saúde no Trabalho .....</b>	<b>28</b>
4.1. Acidentes de Trabalho e Incapacidades .....	28
4.2. Medicina e Segurança no Trabalho .....	28
<b>5. Formação Profissional .....</b>	<b>29</b>

5.1.	Participações em Ações de Formação.....	29
5.2.	Despesas com Formação.....	29
6.	Relações Profissionais .....	30
6.1.	Processos Disciplinares.....	30
7.	Indicadores de Gestão .....	31
	Considerações Finais.....	32

## 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 com pessoal por tipo e subtipo

Quadro 7 - Participações em Ações de Formação por cargo/carreira

## Lista de Gráficos

Gráfico 1 - Distribuição de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores por escalão etário e género

Gráfico 3 - Distribuição de trabalhadores por antiguidade e género

Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por nível de escolaridade e género

Gráfico 5 - Percentagem de trabalhadores portadores de deficiência e sem deficiência

Gráfico 6 - Total de trabalhadores admitidos por modo de ocupação de posto de trabalho

Gráfico 7 - Total de cessações de trabalhadores por motivo de saída

Gráfico 8 - Variação das saídas

Gráfico 9 - Total de trabalhadores que mudaram a sua situação por cargo/carreira e por motivo

Gráfico 10 - Percentagem das modalidades de horário de trabalho praticadas

Gráfico 11 - Distribuição do trabalho suplementar (horas) por cargo/carreira e género

Gráfico 12 - Percentagem das modalidades de prestação de trabalho suplementar praticadas

Gráfico 13 - Total de ausências ao trabalho (dias) por motivo

Gráfico 14 - Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório e género

## Lista de Siglas e Abreviaturas

AP - Administração Pública

BS - Balanço Social

BTSF - Better Training for Safer Food

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

MAA - Ministério da Agricultura e Alimentação

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 2022.

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.

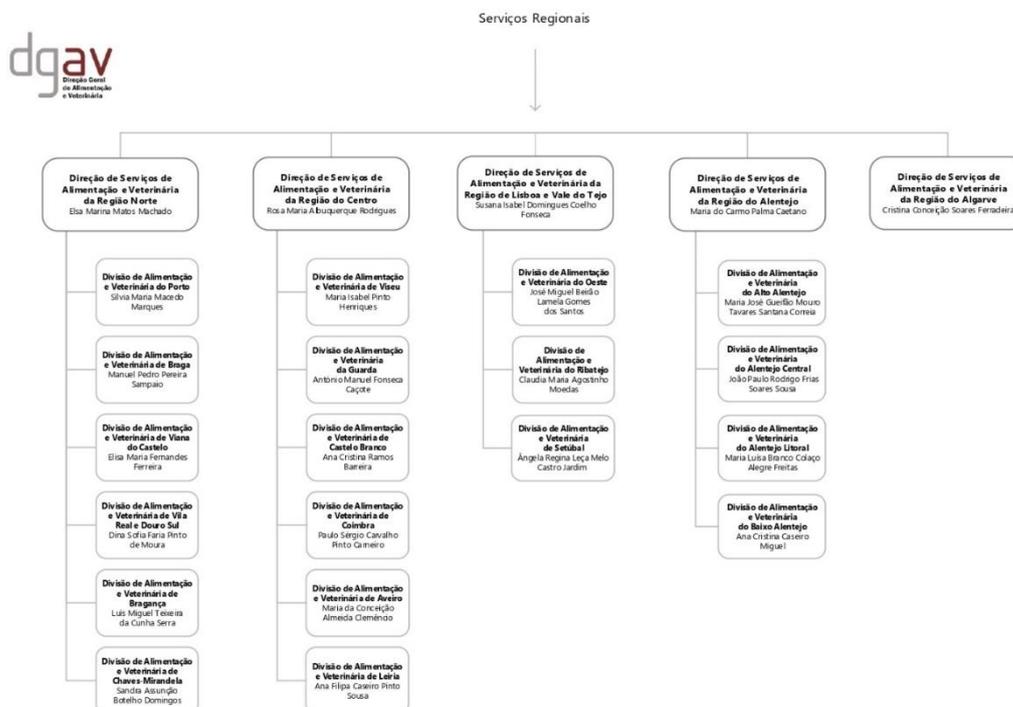
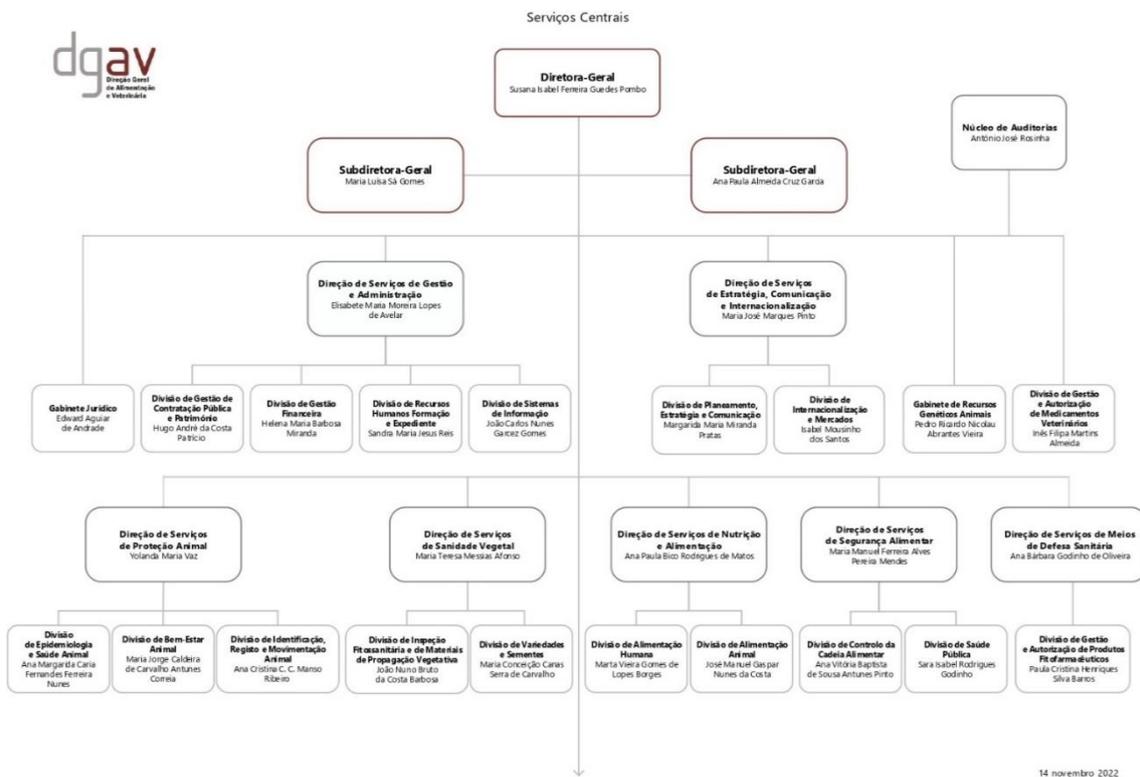
# 1. Caracterização da DGAV

## 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 da Alimentação (MAA). 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



### 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 2022, a DGAV conta com um total de 810 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	<b>1</b>
Dirigente superior de 2.º grau				2		2	<b>2</b>
Dirigente intermédio de 1.º grau				12		12	<b>12</b>
Dirigente intermédio de 2.º grau			12	26	12	26	<b>38</b>
Técnico Superior	145	347			145	347	<b>492</b>
Assistente técnico	88	130			88	130	<b>218</b>
Assistente operacional	25	10			25	10	<b>35</b>
Informático	8	4			8	4	<b>12</b>
<b>Total</b>	<b>266</b>	<b>491</b>	<b>12</b>	<b>41</b>	<b>278</b>	<b>532</b>	<b>810</b>

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

Dos 810 trabalhadores, constata-se que 53 exercem cargos de direção (6,54%), 492 são técnicos superiores (60,74%), 218 são assistentes técnicos (26,91%), 35 são assistentes operacionais (4,32%) e 12 constituem o pessoal da carreira especial de pessoal de informática, com um peso de 1,48%.

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 757 trabalhadores (93,46%). Os restantes 53 trabalhadores, que exercem funções em comissão de serviço (6,54%), representam a esfera de dirigentes do presente organismo.

## 2.2. Efetivos segundo o Género

Em 2022, o género com maior representatividade continua a ser o feminino, com 532 trabalhadoras e com uma correspondente taxa de feminização de 65,68%.

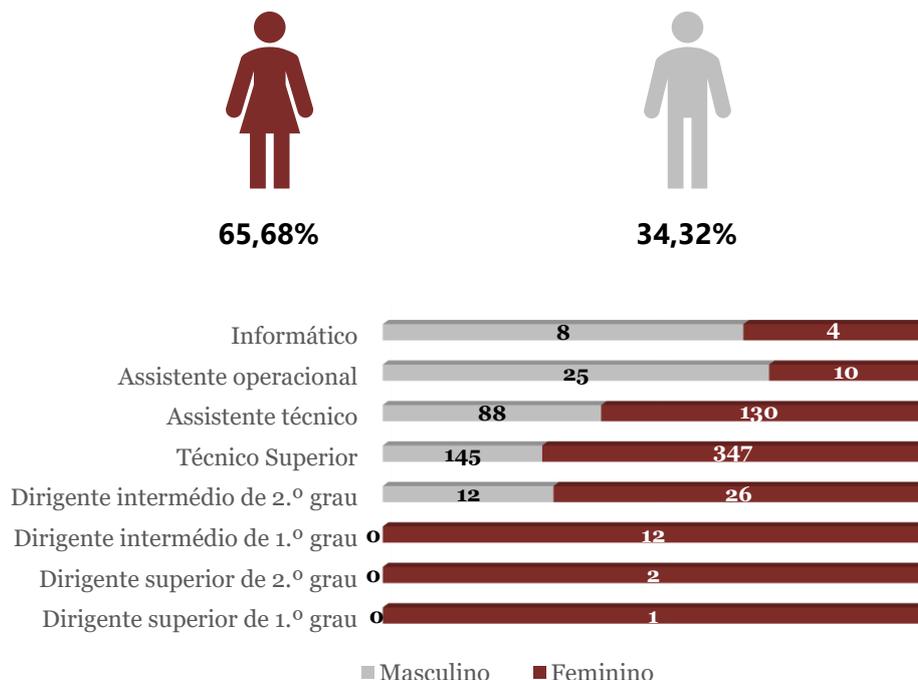


Gráfico 1 - Distribuição de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

Quanto à distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira e por género, o gráfico 1 demonstra que os cargos de direção são exercidos maioritariamente por efetivos do género feminino (41 efetivos), idêntico cenário nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico com esmagadora maioria de representatividade em efetivos do género feminino (347 e 130, respetivamente). Apenas na carreira geral de assistente operacional e na carreira especial de pessoal de informática prevalece com maior evidencia o género masculino (25 e 8 efetivos, respetivamente).

### 2.3. Efetivos por Escalão Etário

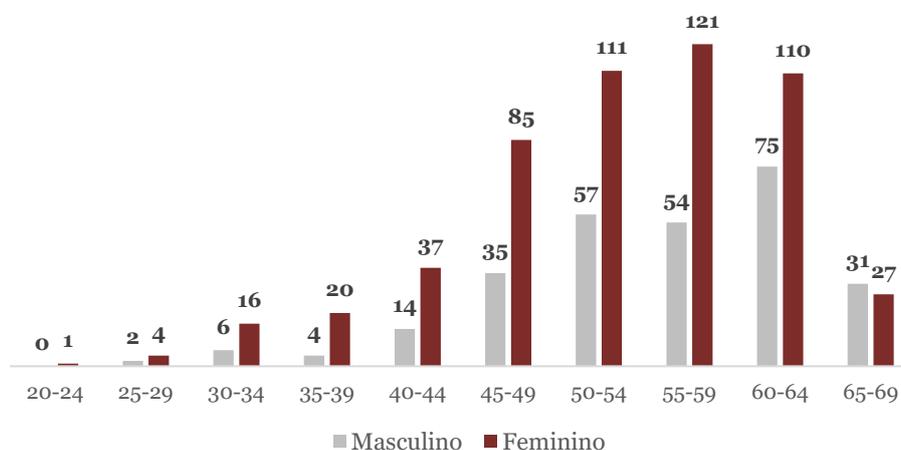


Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores por escalão etário e género

Da análise do gráfico 2 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 nas faixas etárias dos 60 aos 64 anos (185 efetivos), correspondente a 22,84%, seguindo-se dos 55 aos 59 anos (175 efetivos), correspondendo a 21,60%, e dos 50 aos 54 anos com 20,25% (168 efetivos). A faixa etária com menor representatividade, com apenas 1 efetivo do género feminino, localiza-se dos 20 aos 24 anos. A média de idades dos trabalhadores da DGAV é de 54 anos e o leque etário situa-se nos 2,9 anos. Face ao cenário retratado, torna-se evidente que nos encontramos perante uma organização com um corpo de recursos humanos tendencialmente envelhecido, marcado por uma taxa de envelhecimento que se situa nos 51,60%, sendo convergente com a realidade da generalidade dos organismos da Administração Pública (AP).

## 2.4. Efetivos por Antiguidade na Administração Pública

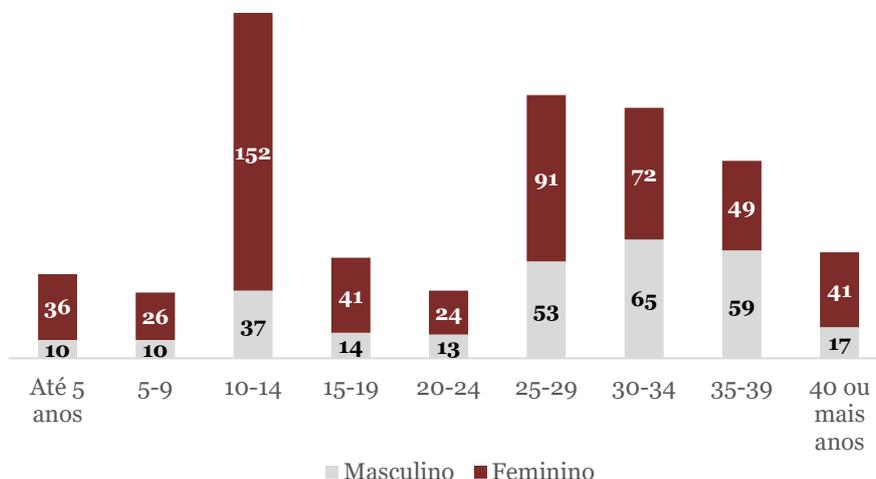


Gráfico 3 - Distribuição de trabalhadores por antiguidade e género

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 o maior número de trabalhadores com tempo de serviço, com 189 efetivos (23,33%). A predominância neste escalão de antiguidade é maioritariamente do género feminino, dado que desses 189 efetivos, 152 são do género feminino. Em segundo lugar encontra-se o escalão de 25 a 29 anos de tempo de serviço, com 144 efetivos (17,78%) e em terceiro lugar o escalão de 30 a 34 anos de tempo de serviço com 137 efetivos (16,91%). É precisamente neste último escalão de antiguidade que o género masculino se destaca, dado que desses 137 efetivos, 65 são indivíduos do sexo masculino. Estes dados permitem aferir que o nível médio de antiguidade dos trabalhadores da DGAV na AP é de 24 anos.

## 2.5. Efetivos por Nível de Escolaridade

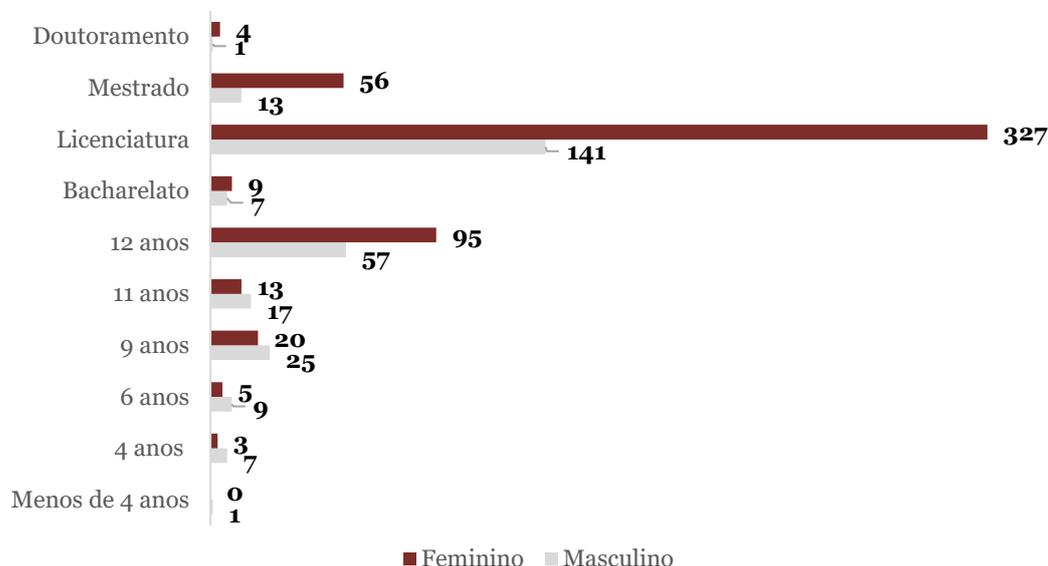


Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por nível de escolaridade e género

No gráfico 4 observa-se a distribuição dos trabalhadores por nível de escolaridade e por género. O nível habilitacional com maior representatividade abrange a licenciatura, não existindo diferenciação entre o género, detendo um total de 468 efetivos (57,78%). O segundo nível habilitacional com maior expressão é o 12.º ano de escolaridade, devido por 152 efetivos (18,77%). A taxa de habilitação superior, que inclui os efetivos detentores de bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento, é de 68,89%. Desses efetivos com habilitação superior, a maior representatividade recai sobre o género feminino, dado que dos 558 efetivos, 396 inserem-se nesse género (70,97%).

## 2.6. Efetivos Portadores de Deficiência

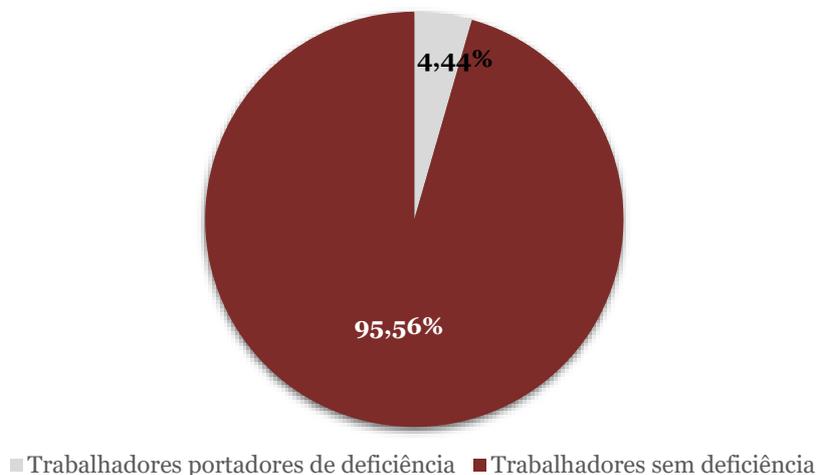


Gráfico 5 - Percentagem de Trabalhadores portadores de deficiência e sem deficiência

Considerando o número total de efetivos da DGAV, cerca de 4,44% dos trabalhadores são portadores de deficiência. Num universo de 810 trabalhadores, esta percentagem corresponde a uma fatia de trabalhadores, dos quais 21 pertencem ao género feminino e 15 trabalhadores pertencem ao género masculino.

## 2.7. Movimentação de Efetivos

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento Concursal		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de Serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 2.º grau							2	3			2	3	5
Técnico Superior	10	18	2	10	1			2	5	10	18	40	58
Assistente técnico	1		2	5					2	4	5	9	14
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>52</b>	<b>77</b>

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 2022 entraram na DGAV um total de 77 trabalhadores, dos quais 52 são do género feminino e 25 são do género masculino. A maior representatividade de fluxo de entradas/regressos verificam-se nas carreiras gerais de técnico superior (58 trabalhadores) e de assistente técnico (14 trabalhadores).

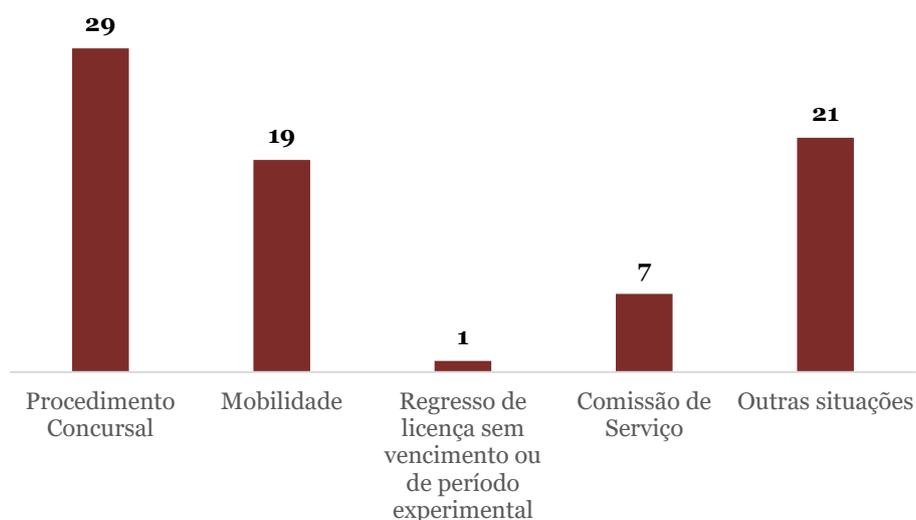


Gráfico 6 - Total de trabalhadores admitidos por modo de ocupação de posto de trabalho

Da análise do gráfico 6 verifica-se que, em 2022, a maioria dos trabalhadores admitidos ocorreu por via de procedimento concursal (37,66%), seguindo-se “outras situações” com uma representatividade de 27,27%. Estas “outras situações” contemplam situações de regresso à carreira de origem. A entrada por via de mobilidade (24,68%) aparece na terceira posição. Em termos gerais, a taxa de admissões situa-se nos 9,51%.

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída	Morte		Reforma/ Aposentação		Comissão de Serviço		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 2.º grau					2	2							2	2	4
Técnico Superior	1		10	10			2	2	1		3	14	17	26	43
Assistente técnico			13	9				1					13	10	23
Assistente operacional			3	1			1				1		4	2	6
Informático					1								1		1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>40</b>	<b>77</b>

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

Mediante a análise do quadro 3, observa-se que no ano de referência (2022) saíram da DGAV 77 trabalhadores, dos quais 40 são do género feminino e os outros 37 são do género masculino. As saídas verificam-se maioritariamente nas carreiras gerais de técnico superior (43 trabalhadores) e de assistente técnico (23 trabalhadores).

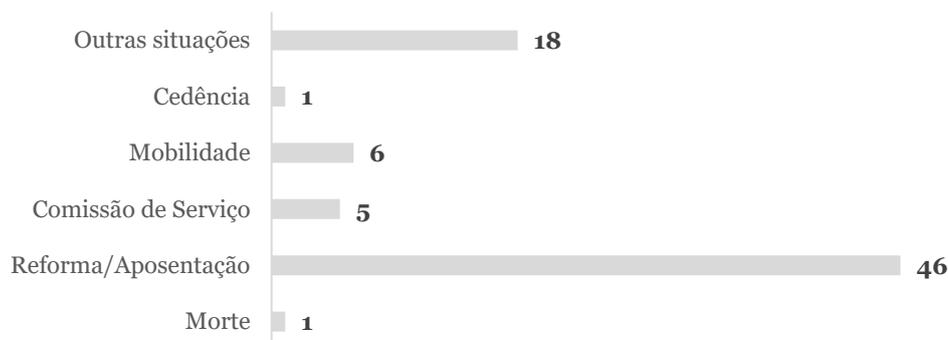


Gráfico 7 - Total de Cessações de Trabalhadores por motivo de saída

Analisando esta informação, e tendo em conta o motivo de saída dos trabalhadores da instituição, verifica-se pelo gráfico 7 que, em 2022, a maioria dos trabalhadores saíram por motivo de reforma/aposentação (59,74%), seguido do motivo de “outras situações” (23,38%), os quais incluem saídas por procedimento concursal e denúncia de contrato. Em termos gerais, a taxa de saídas representa 9,51%.

No âmbito da ocupação de postos de trabalho, importa salientar que a DGAV tem enveredado grandes esforços para o recrutamento de novos trabalhadores, contudo, os procedimentos concursais levados a cabo têm ficado desertos e os processos de mobilidade são indeferidos por parte das entidades públicas devido à escassez de recursos humanos, situação esta transversal a toda a AP.

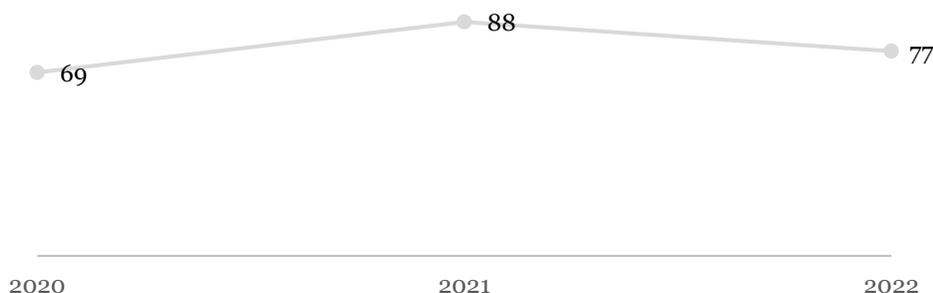


Gráfico 8 - Variação das Saídas

A variação das saídas nos últimos 3 anos (gráfico 8) demonstra uma tendência de decréscimo face ao ano transato (-12,5%), contrariando a tendência de crescimento que ocorreu de 2020 para 2021.

De facto, tendo por base o número de admissões (77) e o número de saídas (77), é possível aferir que a taxa de reposição se situa nos 100% e o índice de rotação nos 0,82.

Em relação aos postos de trabalho previstos e não ocupados no ano de 2022, encontramos um cenário com um total de 297 postos de trabalho, com a seguinte distribuição:

- 164 para técnico superior, 73 para assistente técnico, 46 para assistente operacional e 6 para informático, os quais se devem aos motivos associados à não abertura de procedimento concursal de natureza externa. Os procedimentos concursais internos têm vindo a ficar desertos para certas valências académicas;

- 2 para técnico superior e 6 para assistente técnico. Estes 8 postos de trabalho estão por ocupar na medida em que os respetivos procedimentos concursais não foram concluídos durante o ano de 2022.

O mapa de pessoal aprovado para o ano de 2022 tem um total 1120 postos de trabalho, sendo que apenas 810 se encontram ocupados.

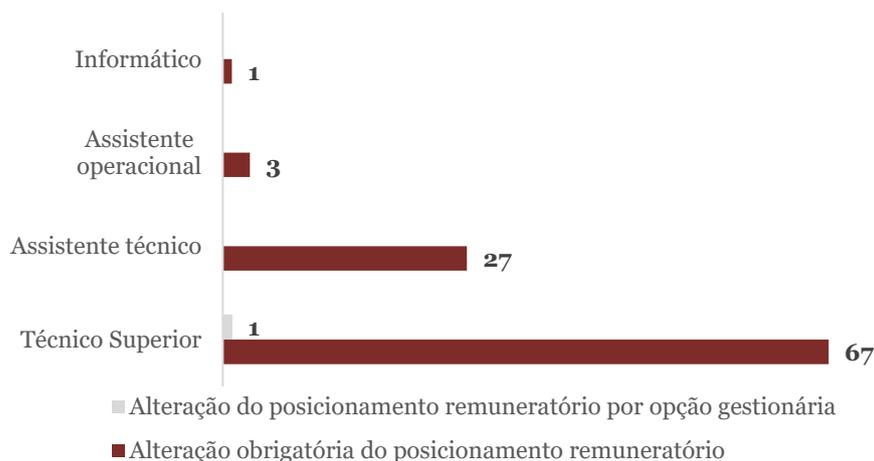


Gráfico 9 - Total de trabalhadores que mudaram a sua situação por cargo/carreira e por motivo

Na sequência do processo avaliativo referente ao biénio 2019/2020, refere-se que 99 trabalhadores alteraram a sua posição remuneratória em 2022, com efeitos a 01 de janeiro de 2021, correspondendo a uma taxa de progressão de 12,22%. A carreira geral de técnico superior foi a mais abrangida por estas alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório (67 trabalhadores), seguida da carreira geral de assistente técnico (27 trabalhadores) e de apenas 3 assistentes operacionais.

## 2.8. Modalidades de Horário de Trabalho

Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de horário de trabalho	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada Contínua		Isenção de Horário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1.º grau										1		1	<b>1</b>
Dirigente superior de 2.º grau										2		2	<b>2</b>
Dirigente intermédio de 1.º grau										12		12	<b>12</b>
Dirigente intermédio de 2.º grau									12	26	12	26	<b>38</b>
Técnico Superior	5	2	140	309		21		15			145	347	<b>492</b>
Assistente técnico	3	2	82	126			3	2			88	130	<b>218</b>
Assistente operacional	1		24	10							25	10	<b>35</b>
Informático			8	4							8	4	<b>12</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>254</b>	<b>449</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>41</b>	<b>278</b>	<b>532</b>	<b>810</b>

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 2022, por cargo/carreira, sendo evidente que a grande maioria dos trabalhadores, designadamente de todas as carreiras com representatividade na DGAV (técnicos superiores, assistentes técnicos, assistentes operacionais e informáticos) praticam um horário flexível (703 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).

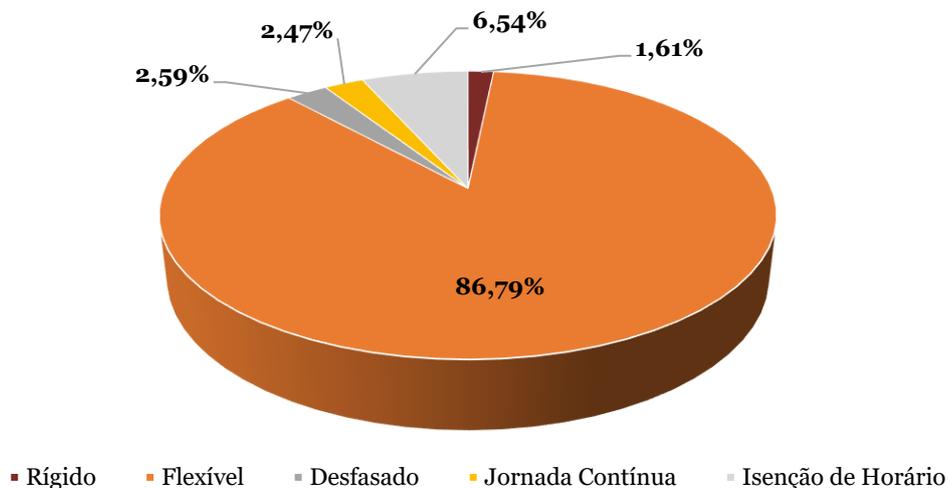


Gráfico 10 - Percentagem das modalidades de horário de trabalho praticadas

O gráfico 10 apresenta a percentagem das modalidades de horário de trabalho praticadas, em 2022, sendo que como referido anteriormente, o trabalho flexível tem uma forte expressividade, mais concretamente de 86,79%. A isenção de horário representa 6,54%, seguido do horário de trabalho desfasado (2,59%), da jornada contínua (2,47%) e do horário de trabalho rígido (1,61%).

Em relação ao período normal de trabalho, refere-se que a totalidade dos trabalhadores (810) cumprem um horário completo de 35 horas semanais, divididas por 7 horas diárias.

## 2.9. Trabalho Suplementar

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



Gráfico 11 - Distribuição do trabalho suplementar (horas) por cargo/carreira e género

Como é possível verificar no gráfico 11, foram realizadas um total de 18 442h30m de trabalho suplementar ao longo de 2022, com maior evidência na carreira de técnico superior e com fraca diferenciação entre géneros: 7058h30m efetuadas por trabalhadores de género masculino e 7059h por trabalhadores de género feminino.

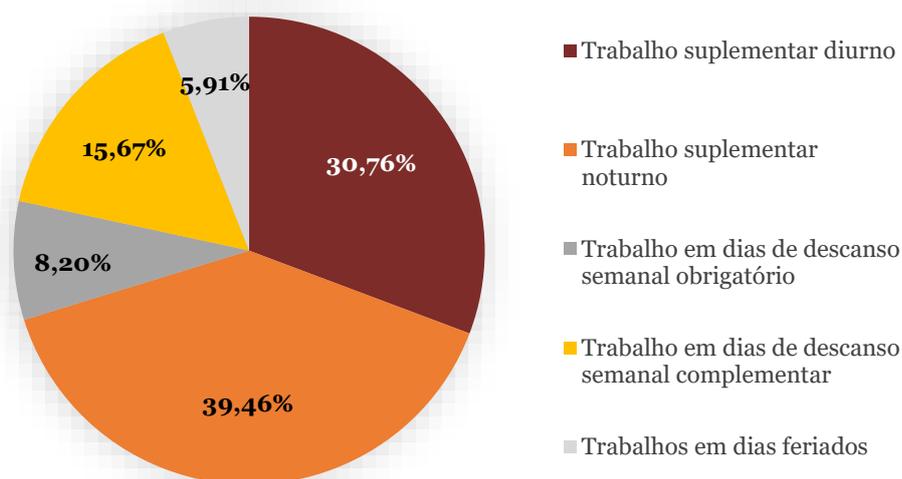


Gráfico 12 - Percentagem das modalidades de prestação de trabalho suplementar praticadas

Através do gráfico 12 verificamos que as 18 442h30m de trabalho suplementar foram praticadas em diferentes modalidades, maioritariamente em horário noturno (39,46%), seguido do horário diurno (30,76%) e em dias de descanso semanal complementar (15,67%).

## 2.10. 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 2022, verifica-se o registo de 12 190 dias, distribuídos pelos motivos visíveis no seguinte gráfico:



Gráfico 13 - Total de ausências ao trabalho (dias) por motivo

O absentismo ocorrido foi maioritariamente por motivo de doença (66,85%), seguido do motivo “Outros” (10,21%), onde se encontram contabilizadas as faltas decorrentes de isolamento profilático por doença do próprio ou por contactos de alto risco. Este período foi marcado ainda pelo contexto da pandemia Covid-19, tendo-se justificado a necessidade de alguns procedimentos e medidas de proteção para salvaguarda dos trabalhadores. A Proteção na Parentalidade (8,73%) encontra a sua representatividade no terceiro motivo do absentismo. Este retrato permite inferir que a taxa de absentismo se situa nos 6,57%, sendo esta a sua expressão no universo de trabalhadores da DGAV em 2022.

Relativamente ao número de trabalhadores que estiveram em greve durante o ano de 2022, 28 trabalhadores aderiram à greve de 20 de maio de 2022 para reivindicar o aumento geral dos salários, a valorização das carreiras, a correção da tabela remuneratória única (TRU) e a revogação do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP). A duração da paralisação correspondeu ao período normal de trabalho de 7 horas diárias. A 18 de novembro de 2022 ocorreu outra greve como forma de protesto à proposta do Governo do aumento

salarial para 2023, tendo aderido 36 trabalhadores durante o período normal de trabalho de 7 horas diárias.

### 3. Remunerações e Encargos

#### 3.1. Estrutura Remuneratória

Mediante a análise do gráfico seguinte, é possível verificar que a estrutura remuneratória dos trabalhadores da DGAV, tendo como referência o ano de 2022, incide entre os escalões remuneratórios 501-1000€ e 4251-4500€. O escalão remuneratório com maior representatividade incide entre os 1501-1750€, com 158 trabalhadores, seguido do escalão de 501-1000€ (153 trabalhadores) e do escalão de 1251-1500€ (135 trabalhadores). Ao nível do género, verifica-se que o género masculino predomina no escalão remuneratório de 501-1000€ e o género feminino predomina no escalão etário de 1501-1750€.

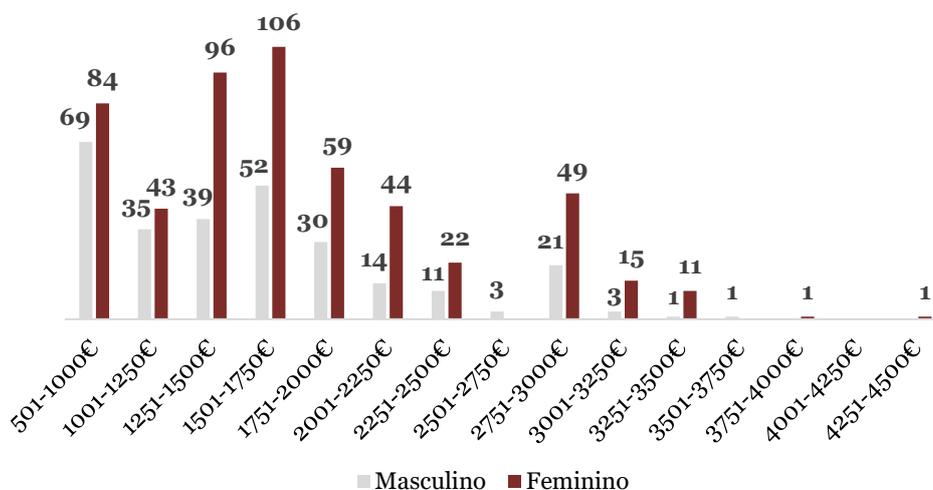


Gráfico 14 - Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório e género

Quanto aos leques salariais, o quadro abaixo demonstra as remunerações mínimas e máximas, por género, onde se pode concluir que o leque salarial masculino se situa nos 4,53 e o feminino nos 6,11.

Remunerações (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	705,00 €	705,00 €
Máxima (€)	3 190,96 €	4 306,95 €

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

### 3.2. Encargos anuais, suplementos remuneratórios e prestações sociais

Em 2022, os encargos com pessoal despendidos pela DGAV encontram-se refletidos no seguinte quadro, por tipo e respetivo subtipo:

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
<b>Remuneração base</b>	<b>20 275 963,22 €</b>
<b>Suplementos remuneratórios</b>	<b>658 136,14 €</b>
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	65 877,02 €
Trabalho por turnos	263 455,76 €
Ajudas de custo	170 643,26 €
Representação	156 760,54 €
Secretariado	1 399,56 €
<b>Prestações sociais</b>	<b>866 124,48 €</b>
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	7 445,42 €
Abono de família	7 874,20 €
Acidente de trabalho e doença profissional	6 026,91 €
Subsídio de refeição	838 388,67 €
Outras prestações sociais	6 389,28 €
<b>Outros encargos com pessoal</b>	<b>5 144 542,02 €</b>
<b>Total</b>	<b>26 944 765,86 €</b>

Quadro 6 - Encargos anuais com pessoal por tipo e subtipo

De referir que a rubrica “Outros prestações sociais”, no valor de 6 389,28€, corresponde a outras prestações de natureza familiar.

## 4. Segurança e Saúde no Trabalho

### 4.1. Acidentes de Trabalho e Incapacidades

Durante o ano de 2022 registaram-se em auto de notícia 6 acidentes de trabalho no local de trabalho e 3 acidentes no percurso de e para o trabalho (in itinere), envolvendo 5 trabalhadores do género masculino e 4 trabalhadores do género feminino. Dos 9 acidentes de trabalho registados, 4 implicaram baixas médicas, com um total de 475 dias de ausências ao trabalho.

Salienta-se ainda que ocorreram 29 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 e outros 2 trabalhadores ficaram com incapacidade temporária e parcial.

### 4.2. Medicina e Segurança no Trabalho

Em 2022, a DGAV apresentou encargos com a medicina do trabalho no valor de 8 897,71€, correspondentes a um total de 311 exames médicos realizados. Desses 311 exames, 291 foram exames periódicos, 18 exames de admissão e os restantes 2 abrangeram exames ocasionais e complementares.

## 5. Formação Profissional

### 5.1. Participações em Ações de Formação

Em 2022 existe um registo de 21 participações em Ações de Formação, todas externas, ou seja, organizadas por outras Entidades que não a DGAV. Estas participações são maioritariamente de técnicos superiores, como é possível verificar no seguinte quadro:

Grupo/cargo/carreira	N.º de participações
Dirigente superior de 1.º grau	1
Dirigente superior de 2.º grau	2
Dirigente intermédio de 1.º grau	1
Dirigente Intermédio de 2.º grau	5
Técnico Superior	12
<b>Total</b>	<b>21</b>

Quadro 7 - Participações em Ações de Formação por cargo/carreira

Em complemento a esta informação, e abrangendo a formação no seu todo, nomeadamente *Better Training for Safer Food* (BTSF), especializada e generalista, refere-se uma abrangência de 282 trabalhadores, correspondendo a uma taxa de participação de 34,81%, num total de 641 horas de formação.

### 5.2. Despesas com Formação

O investimento da DGAV em Formação, para o ano de 2022, consubstancia-se num valor total de 559,65€, 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 113 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a uma taxa de sindicalização de 13,95%.

### 6.1. Processos Disciplinares

No que concerne à disciplina, verifica-se a existência de 2 processos de inquérito instaurados no decorrer do ano de 2022, encontrando-se ambos concluídos e arquivados.

## 7. Indicadores de Gestão

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

Indicador	Fórmula de cálculo	2022
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	$N.º \text{ de técnicos superiores} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	60,74%
Taxa de feminização	$\text{Somatório dos efetivos do género feminino} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	65,68%
Nível etário médio	$\text{Somatório das idades de todos os efetivos} / \text{Total de efetivos}$	54
Leque etário	$\text{Idade do efetivo mais idoso} / \text{Idade do efetivo mais jovem}$	2,9
Taxa de envelhecimento	$\text{Total de efetivos com mais de 55 anos} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	51,60%
Nível médio de antiguidade	$\text{Somatório das antiguidades de todos os efetivos} / \text{Total de efetivos}$	24
Taxa de habilitação superior	$\text{Bacharelato} + \text{Licenciatura} + \text{Mestrado} + \text{Doutoramento} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	68,89%
Taxa de efetivos portadores de deficiência	$N.º \text{ de efetivos portadores de deficiência} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	4,44%
Taxa de admissões	$\text{Total de admissões} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	9,51%
Taxa de saídas	$\text{Total de saídas} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	9,51%
Taxa de reposição	$\text{Total de entradas} / \text{Total de saídas} \times 100$	100%
Índice de rotação	$N.º \text{ de efetivos em 31 de dezembro} / N.º \text{ de efetivos em 1 de janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}$	0,82
Taxa de progressão	$\text{Total de efetivos com mudanças de situação} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	12,22%
Taxa de absentismo	$\text{Total de dias de ausência de todos os efetivos (não incluindo férias)} / \text{Total de dias potenciais de trabalho} \times \text{total de trabalhadores} \times 100$	6,57%
Leque salarial ilíquido	$\text{Maior remuneração base ilíquida} / \text{Menor remuneração base ilíquida}$	6,11
Taxa de incidência de acidentes de trabalho	$\text{Total de acidentes de trabalho} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	1,11%
Taxa de saúde ocupacional	$\text{Total de exames médicos efetuados} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	38,40%
Taxa de participação em formação	$\text{Total de participantes na formação} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	34,81%
Taxa de investimento em formação	$\text{Total de despesa com formação} \times 100 / \text{Total de encargos com pessoal}$	0,0026%

## Considerações Finais

O planeamento e a gestão dos recursos humanos da DGAV, durante o ano de 2022, encontra-se refletido no presente BS, através dos dados expostos, e mediante a análise dos mesmos é possível destacar os seguintes aspetos:

- a 31 de dezembro de 2022, a DGAV conta com 810 efetivos. Este número surge na sequência do esforço de contratação dado que 37,66% dos trabalhadores admitidos foram por via de procedimento concursal e 24,68% por via de mobilidade;
- a taxa de admissões (9,51%) foi equivalente à taxa de saídas (9,51%), o que significa que a capacidade de reposição foi atingida (100%). Mas é importante, e até mesmo prioritário, continuar este esforço de contratação e rejuvenescimento dos recursos humanos da DGAV porque a taxa de envelhecimento se posiciona nos 51,60% e, nos próximos anos, um número considerável de efetivos irá aposentar-se, à semelhança do que aconteceu neste ano, em que a maioria dos trabalhadores saíram por motivo de reforma/aposentação (59,74%);
- à semelhança do que aconteceu em 2021, a carreira com maior representatividade de saídas é a carreira de técnico superior (43 trabalhadores), dado que a taxa de tecnicidade é expressiva (60,74%). 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 define-se por ser 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 capacitar os trabalhadores com novos conhecimentos e novas *skills*, com vista ao cabal cumprimento das competências;
- concomitantemente, e dentro da capacidade financeira, seria de maior relevância o acréscimo de investimento em formação profissional, tanto porque sendo uma das atribuições da DGAV a inovação, o investimento em formação traria 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)



Campo Grande nº50  
1700-093 Lisboa

Tel.: +351 213 239 500  
[www.dgav.pt](http://www.dgav.pt)