



REPÚBLICA
PORTUGUESA

AGRICULTURA E PESCAS



2024

Balanço Social

DGAV

dgav
Direção Geral
de Alimentação
e Veterinária

Balanço Social de 2024

Direção-Geral de Alimentação e Veterinária

Atualizado em abril de 2025

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.....	24
2.10. Trabalho Suplementar	26
2.11. Ausências ao Trabalho	27
3. Remunerações e Encargos	30
3.1. Estrutura Remuneratória	30
3.2. Encargos anuais, suplementos remuneratórios e prestações sociais.....	31
4. Segurança e Saúde no Trabalho	32
4.1. Acidentes de Trabalho e Incapacidades.....	32

4.2.	Doença Profissional	32
5.	Formação Profissional	33
5.1.	Participações em Ações de Formação	33
5.2.	Horas investidas em Formação	35
5.3.	Avaliação da Formação	36
5.4.	Despesas com Formação.....	38
6.	Relações Profissionais.....	39
6.1.	Processos Disciplinares	39
7.	Indicadores de Gestão.....	40
	Considerações Finais	41

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

Gráfico 16 – Percentagem de respostas sobre a avaliação dos critérios relativos aos conteúdos programáticos e métodos

Gráfico 17 – Percentagem de respostas sobre a avaliação dos critérios relativos ao desempenho dos formadores

Gráfico 18 – Percentagem de respostas sobre a avaliação dos critérios relativos à organização e coordenação da ação de formação

Gráfico 19 – Percentagem de respostas sobre a avaliação dos critérios relativos à avaliação global da ação de formação

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

DAH – Divisão de Alimentação Humana

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 Geral do Trabalho em Funções Públicas

MAP - Ministério da Agricultura e Pescas

RASFF – *Rapid Alert System for Food and Feed*

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 2024.

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 e de crescimento 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

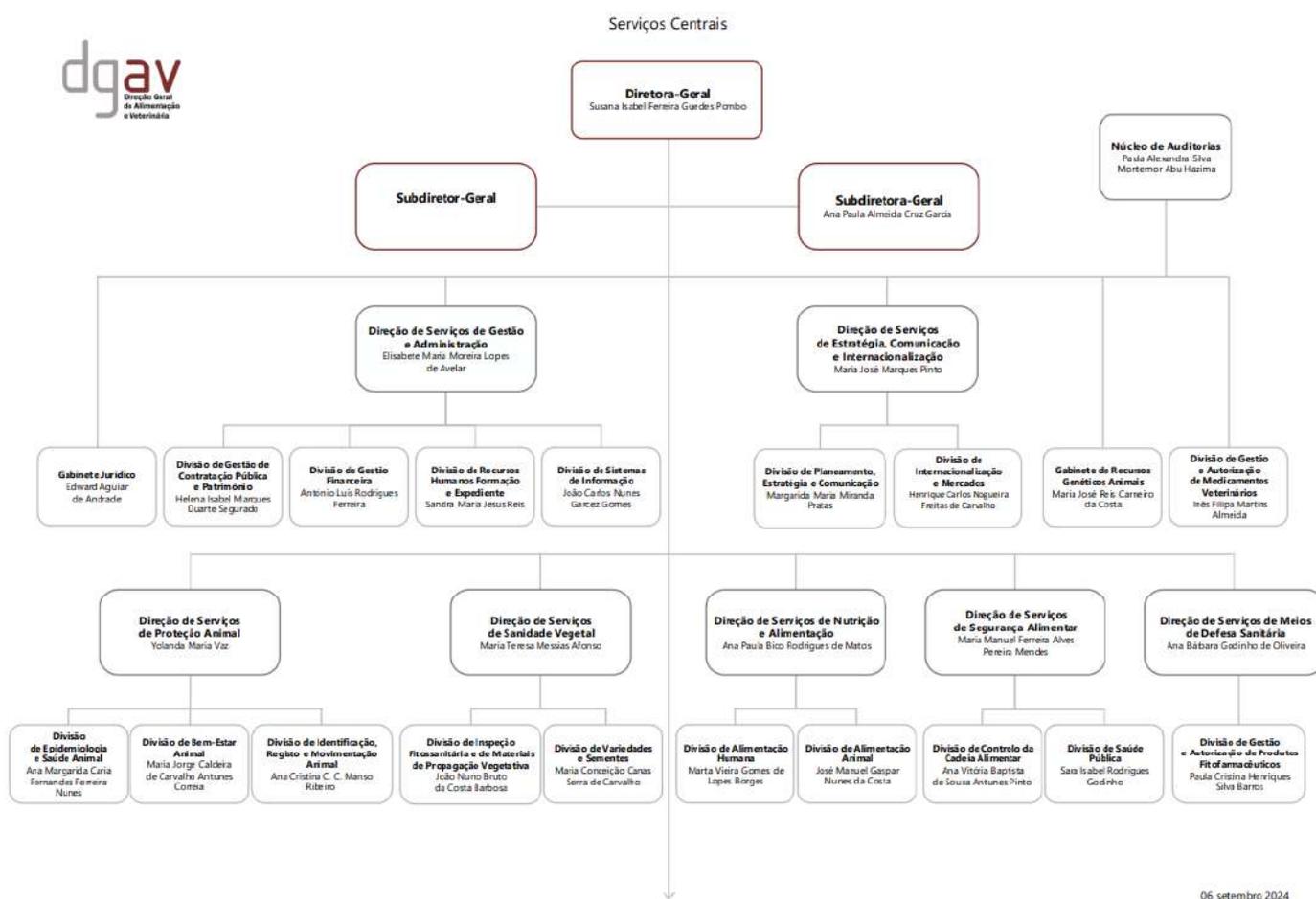
1.1. Apresentação da DGAV

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, alterado pelo Decreto Regulamentar n.º 4/2025, de 07 de abril, 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.

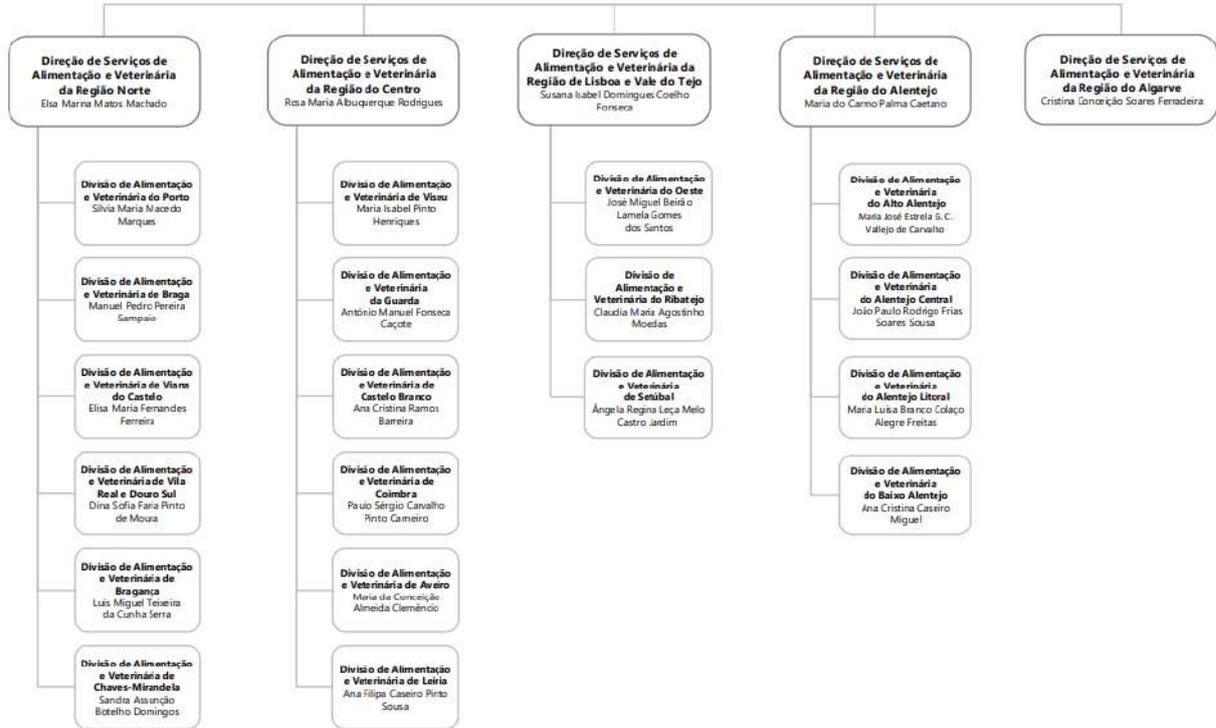
1.2. Organograma

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 06 de setembro de 2024.





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 2024, a DGAV conta com um total de 859 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			12	26	12	26	38
Técnico Superior	157	392			157	392	549
Assistente técnico	70	133			70	133	203
Assistente operacional	27	16			27	16	43
Informático	7	5			7	5	12
Total	261	546	12	40	273	586	859

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

Dos 859 trabalhadores, constata-se que 52 exercem cargos de direção (6,05%), 549 são técnicos superiores (63,91%), 203 são assistentes técnicos (23,63%), 43 são assistentes operacionais (5,01%) 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 1,40%.

A modalidade do vínculo de emprego público predominante continua a destacar-se com maior representatividade no âmbito do contrato de trabalho em funções públicas (CTFP), a qual abrange 807 trabalhadores (93,95%). Os restantes 52 trabalhadores, que exercem funções em comissão de serviço (6,05%), representam a esfera de dirigentes do presente organismo.

2.2. Evolução dos Efetivos

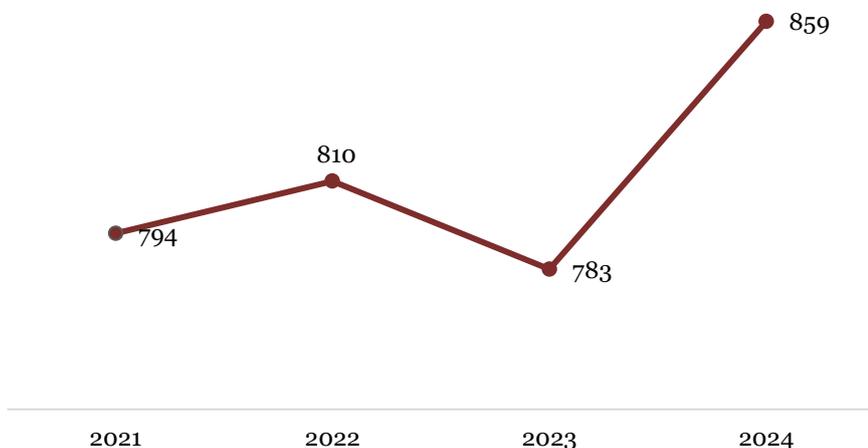


Gráfico 1 – Evolução dos efetivos

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 2021 para o ano de 2022 houve um acréscimo de efetivos de cerca de 2,01% (16 novos postos de trabalho). Em relação ao ano de 2022 essa tendência foi invertida, dado que ocorreu um ligeiro decréscimo na ordem dos -3,33% (menos 27 trabalhadores) face ao ano transato. O ano de referência do presente relatório (2024) volta a ser marcado por um evidente acréscimo de trabalhadores de cerca de 9,70%, mais 76 postos de trabalho ocupados face ao ano anterior. Este cenário foi impactado pela transferência de atribuições das Direções Regionais de Agricultura e Pescas para a DGAV, nomeadamente no âmbito das matérias de controlo da segurança alimentar e da sanidade vegetal.

2.3. Efetivos segundo o Género

Em 2024, o género com maior representatividade mantém-se no eixo do pessoal feminino, com 586 trabalhadoras, a que corresponde uma taxa de feminização de 68,22%.



68,22%



31,78%

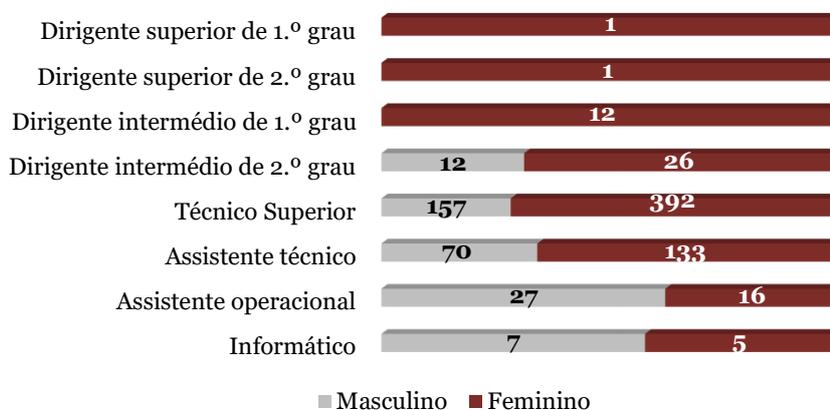


Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

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 (40 efetivos), com idêntico cenário nas carreiras gerais de técnico superior e de assistente técnico (392 e 133, 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 o cenário se inverte, prevalecendo com maior evidência o género masculino (27 e 7 efetivos, respetivamente).

2.4. Efetivos por Escalão Etário

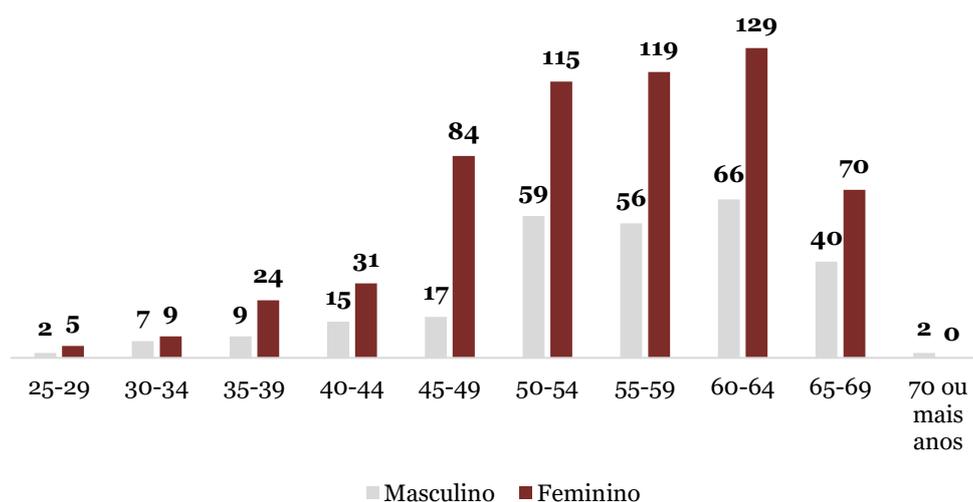


Gráfico 3 - Distribuição de trabalhadores por escalão etário e género

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 (195 efetivos), correspondente a

22,70%. Segue-se a faixa etária dos 55 aos 59 anos com 175 efetivos, correspondendo a 20,37%, e dos 50 aos 54 anos com 20,26% (174 efetivos). A média de idades dos trabalhadores da DGAV é de 54 anos, mantendo-se, assim, a tendência verificada no ano de 2023, com um leque etário situado nos 2,7 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 49,83%, sendo confluyente com a realidade da generalidade dos organismos da Administração Pública (AP).

2.5. Efetivos por Antiguidade na Administração Pública

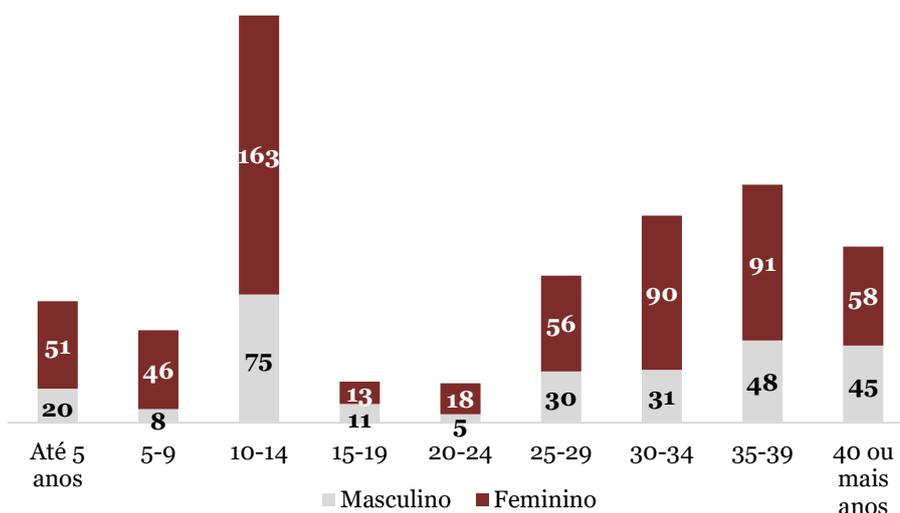


Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por antiguidade e género

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 238 efetivos (27,71%). A predominância neste escalão de antiguidade é maioritariamente do género feminino, dado que desses 238 efetivos, 163 são indivíduos do sexo feminino. Em segundo lugar, surgem os trabalhadores com antiguidades entre os 35 a 39 anos, com 139 efetivos (16,18%), surgindo na terceira posição o escalão de 30 a 34 anos de tempo de serviço, com 121 efetivos (14,09%). Estes dados permitem-nos aferir que o nível médio de antiguidade dos trabalhadores da DGAV na AP é de 24 anos, cenário idêntico ao ano transato.

2.6. Efetivos por Nível de Escolaridade

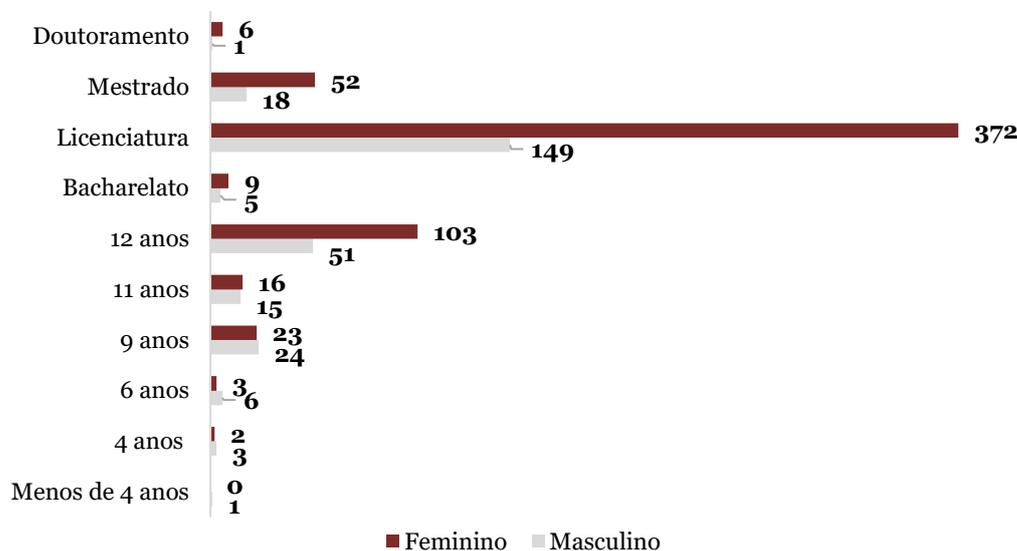
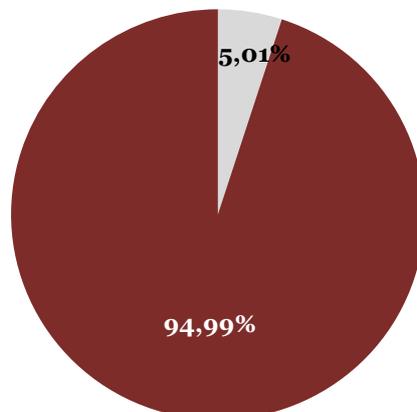


Gráfico 5 - Distribuição de trabalhadores por nível de escolaridade e género

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 521 efetivos, correspondente a 60,65% do total de trabalhadores em funções no ano de 2024. O segundo nível habilitacional com maior expressão passa pelo 12.º ano de escolaridade, detido por 154 efetivos (17,93%). A taxa de habilitação superior, que inclui os efetivos detentores de bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento, situa-se nos 71,25%. Desses efetivos com habilitação superior, a maior representatividade recai sobre o género feminino, dado que dos 612 efetivos, 439 inserem-se nesse género (71,73%).

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 no ano de referência, cerca de 5,01% dos trabalhadores são portadores de deficiência. Num universo de 859 trabalhadores, esta percentagem corresponde a uma fatia de trabalhadores, dos quais 24 pertencem ao género feminino e 19 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						1				1	1
Técnico Superior	3	18	1	7			32	58	36	83	119
Assistente técnico	2	7	1	5			1	13	4	25	29
Assistente operacional		1	4	4			1	1	5	6	11
Informático				1						1	1
Total	5	26	6	17	0	1	34	72	45	116	161

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 2024 entraram na DGAV um total de 161 trabalhadores, dos quais 116 são do género feminino e 45 são do género masculino. A maior representatividade de fluxo de entradas/regressos verifica-se nas carreiras gerais de técnico superior (119 trabalhadores) e de assistente técnico (29 trabalhadores).

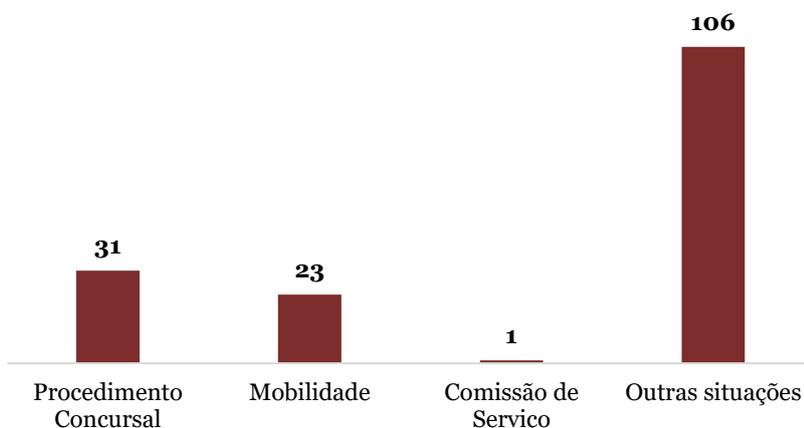


Gráfico 7 - Total de trabalhadores admitidos por modo de ocupação de posto de trabalho

Da análise do gráfico 7 verifica-se que, em 2024, a maioria dos trabalhadores admitidos ocorreu por via de “outras situações”, com uma representatividade de 65,84%. Esta

categoria “outras situações” contempla a reafecção dos trabalhadores oriundos das Direções Regionais de Agricultura e Pescas à DGAV, conforme o Aviso n.º 7572/2024/2, de 10 de abril, e na prossecução do disposto no Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio. Inclui igualmente situações pontuais de regresso à carreira de origem e de reafecções de trabalhadores a diferentes unidades orgânicas. O segundo modo de ocupação de posto de trabalho foi por via de procedimento concursal (19,25%), seguindo-se a mobilidade, com uma representatividade de 14,29%. Em termos gerais, a taxa de admissões situa-se nos 18,74%.

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída	Reforma/ Aposentação		Conclusão sem sucesso do período experimental		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Mobilidade		Comissão de Serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 2.º grau									1				1		1
Técnico Superior	9	10		3			4	9	3		2	4	18	26	44
Assistente técnico	10	14		1		1		4			3	4	13	24	37
Assistente operacional	1	1											1	1	2
Informático											1		1		1
Total	20	25	0	4	0	1	4	13	4	0	6	8	34	51	85

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

No ano de referência (2024) observa-se que, e em conformidade com o quadro 3, a saída da DGAV de 85 trabalhadores, dos quais 51 são do género feminino e os restantes 34 são do género masculino. A maior representatividade de fluxo de saídas verifica-se nas carreiras gerais de técnico superior (44 trabalhadores) e de assistente técnico (37 trabalhadores).

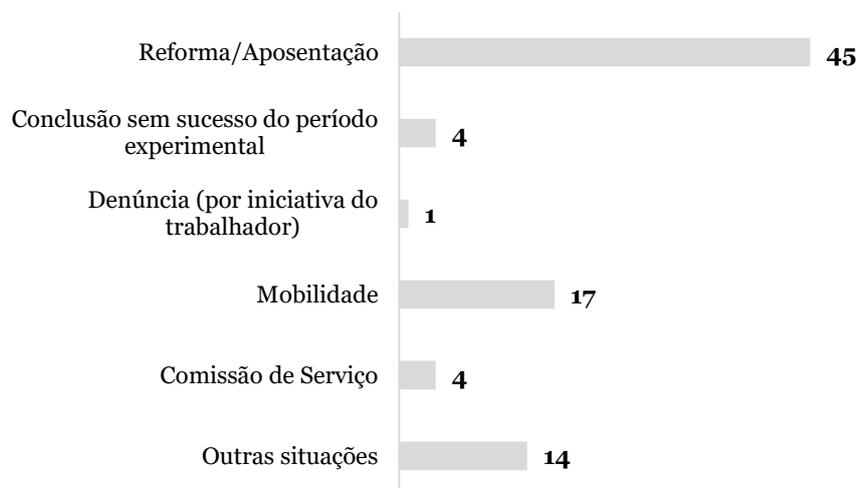


Gráfico 8 - Total de cessações de trabalhadores por motivo de saída

Analisando esta informação, e tendo em consideração o motivo de saída dos trabalhadores do Organismo, verifica-se pelo gráfico 8 que, em 2024, a maioria dos trabalhadores saíram por motivo de reforma/aposentação (52,94%), seguido do motivo de mobilidade (20%). O motivo “outras situações” corresponde a 16,47% do total de saídas e incluem, maioritariamente, saídas por procedimento concursal, alterações de carreira por procedimento concursal e licença sem vencimento. Em termos gerais, a taxa de saídas representa 9,90%.

No âmbito da ocupação de postos de trabalho, importa salientar que a DGAV, à semelhança do que aconteceu em 2023, continuou no ano de referência a encetar todos os esforços para o recrutamento de novos trabalhadores, por forma a preencher os postos de trabalho vagos e não ocupados no Mapa de Pessoal. 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.

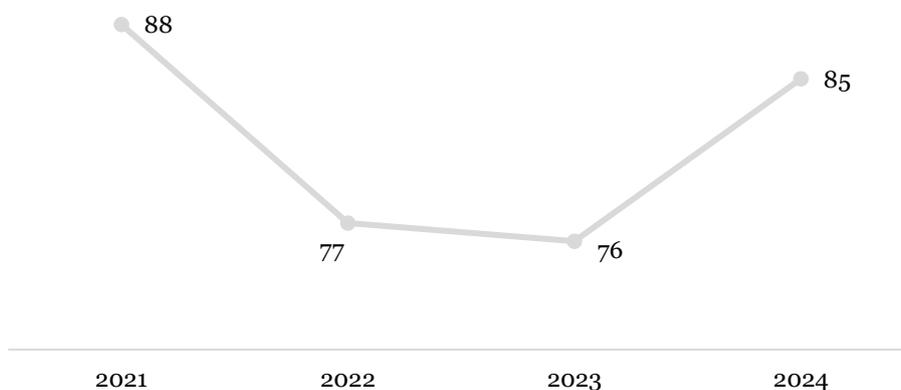


Gráfico 9 - Variação das saídas

Neste âmbito, a variação das saídas nos últimos 4 anos (gráfico 9) demonstra uma tendência crescente face ao ano de 2023, contrariando a tendência de decréscimo que se verificou de 2021 até 2023.

Assim, e tendo por base o número de admissões (161) e o número de saídas (85), é possível aferir que a taxa de reposição se situa nos 189,41%, com um índice de rotação nos 0,82, comprovado pelo acréscimo de efetivos verificado de 2023 para 2024.

Em relação aos postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal para o ano de 2024, encontramos um cenário com um total de 276 postos de trabalho, com a seguinte distribuição:

- 82 técnicos superiores, 97 assistentes técnicos, 15 assistentes operacionais e 6 informáticos, os quais se devem aos motivos associados à não abertura de procedimentos concursais de natureza externa, assim como à inexistência de autorização por parte da entidade competente para esse efeito.
- 1 dirigente superior de 2.º grau, 68 técnicos superiores, 2 assistentes operacionais e 5 informáticos. 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 o perfil e mérito para constituir a proposta de designação a apresentar ao membro do Governo. Aguarda-se que o membro do Governo competente para o provimento proceda a recrutamento por escolha, de entre indivíduos que reúnam o perfil definido pelo aviso de abertura. Os 2 postos de trabalho de assistente operacional correspondem a um procedimento concursal interno que ficou deserto para as funções de motorista. Os outros 73 postos de trabalho estão por ocupar na medida em que os respetivos procedimentos concursais ainda não foram concluídos durante o ano de 2024, nomeadamente um procedimento concursal externo de 27 técnicos superiores, um procedimento concursal centralizado de 41 técnicos superiores e um procedimento concursal externo de 5 informáticos.

O mapa de pessoal aprovado para o ano de 2024 tem um total 1135 postos de trabalho, sendo que apenas 859 se encontram ocupados.



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

Pela análise do gráfico 10, verifica-se que 178 trabalhadores alteraram a sua posição remuneratória em 2024, com efeitos a 01 de janeiro desse ano, correspondendo a uma taxa de progressão de 20,72%.

O aumento significativo da taxa de progressão, em comparação ao ano de 2023, deve-se essencialmente à transferência das atribuições das Direções Regionais de Agricultura e Pescas para a DGAV, nos termos do Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, e à aplicação do regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, e na sequência de alteração obrigatória por via de processo avaliativo referente ao biénio 2021/2022.

A carreira geral de técnico superior foi a mais abrangida por estas alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório (90 trabalhadores), seguida da carreira geral de assistente técnico (69 trabalhadores), da carreira geral de assistente operacional (13 trabalhadores), das carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação (5 trabalhadores) e de 1 dirigente intermédio de 2.º grau que optou por auferir pelo vencimento da carreira de origem após atualização da posição remunerativa, dando cumprimento à norma instituída pela aplicação do artigo 154.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP).

2.9. Modalidades de Horário de Trabalho

Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de horário de trabalho	Flexível		Jornada Contínua		Trabalho por turnos		Específico		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	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									12	26	12	26	38
Técnico Superior	127	336	4	7	26	48		1			157	392	549
Assistente técnico	68	128		5	1		1				70	133	203
Assistente operacional	27	15		1							27	16	43
Informático	7	5									7	5	12
Total	229	484	4	13	27	48	1	1	12	40	273	586	859

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 2024, por cargo/carreira, sendo evidente que a grande maioria dos trabalhadores pratica um horário flexível (713 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). Cerca de 75 trabalhadores efetuam o seu trabalho por turnos decorrente das especificidades das suas competências a nível dos controlos e inspeção veterinária, e os 52 trabalhadores que constituem a esfera de dirigentes do presente organismo praticam a modalidade de isenção de horário. A 17 trabalhadores foi concedida a modalidade de horário de trabalho em jornada contínua e 2 trabalhadores realizam o seu trabalho de acordo com um horário específico, face a decisão judicial.

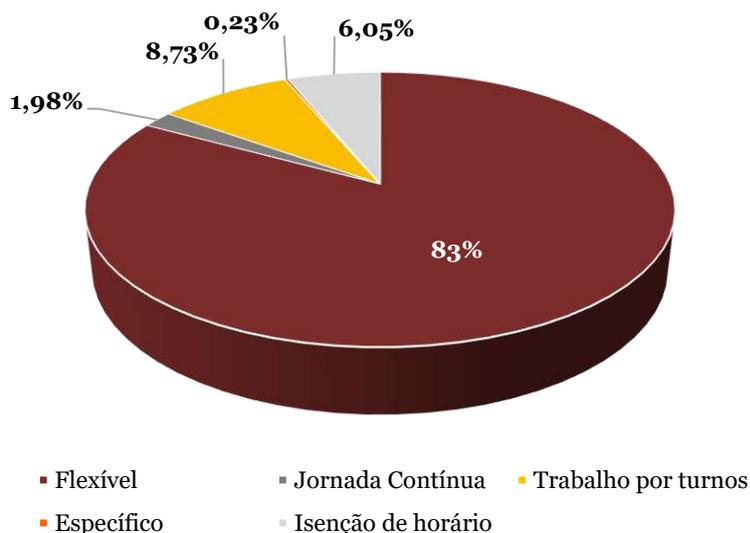


Gráfico 11 - Percentagem das modalidades de horário de trabalho praticadas

O gráfico 11 tem como objetivo apresentar graficamente a percentagem das modalidades de horário de trabalho praticadas na Instituição, em 2024, sendo que, como referido anteriormente, o trabalho flexível apresenta uma forte expressividade, com 83% de representatividade. O trabalho por turnos representa 8,73%, ao qual se segue a isenção de horário (6,05%), a modalidade de jornada contínua (1,98%) e, por fim, a modalidade de horário específico correspondente à meia jornada (0,23%).

Em relação ao período normal de trabalho, refere-se que praticamente todos os trabalhadores (856) 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). Existem 3 trabalhadores que praticam o horário parcial, dos quais um pratica o horário semanal de 17h30m, outro com uma carga horária semanal de 20h e ainda outro sujeito ao cumprimento de 21 horas semanais.

Neste contexto, importa referir que a DGAV tem vindo a adotar estratégias no âmbito da organização laboral, assente essencialmente na Agenda do Trabalho Digno, introduzida pela Lei n.º 13/2013, de 3 de abril, a qual veio alterar o Código do Trabalho e Legislação conexa, procedendo à transposição das normas europeias previstas na Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, visando um conjunto de medidas que permitem melhorar as condições de trabalho, bem como a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos trabalhadores.

Com efeito, para além da adoção e atribuição de horários específicos na modalidade de jornada contínua, de meia jornada e de horário a tempo parcial, a DGAV tem promovido a modalidade de teletrabalho, a qual tem beneficiado os trabalhadores, na medida em que tem proporcionado uma maior conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e a uma maior flexibilidade geográfica. No decorrer de 2024, cerca de 117 trabalhadores praticaram a modalidade de teletrabalho por um período igual ou superior a 6 meses.

De facto, esta abordagem dinâmica de novas formas de organização laboral permite que os trabalhadores possam residir em qualquer parte do país, mantendo a conetividade profissional com a DGAV, utilizando a unidade organizacional mais próxima para as interações presenciais necessárias, o que contribui para a promoção da eficiência e do equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional, bem como para estimular a motivação laboral.

2.10. Trabalho Suplementar

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

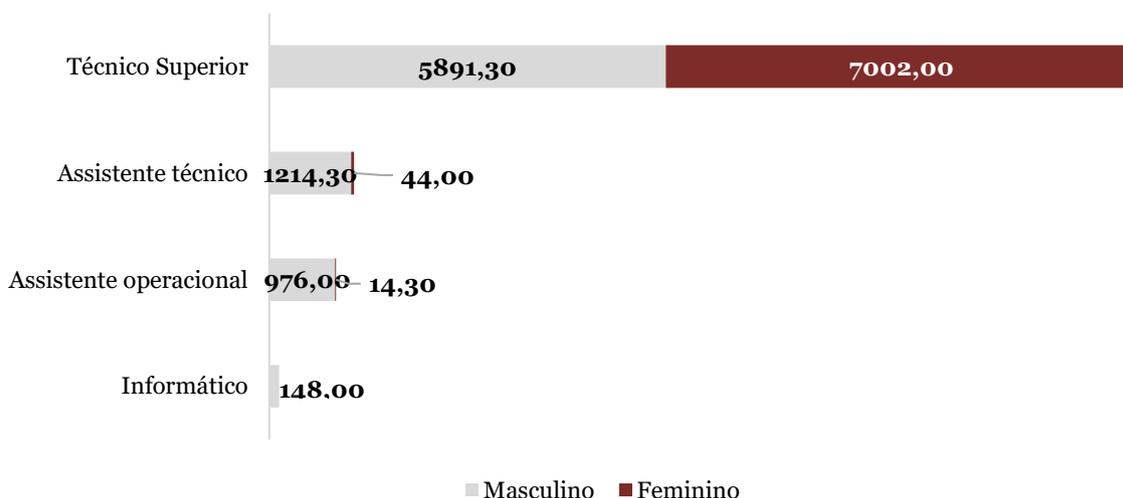


Gráfico 12 - Distribuição do trabalho suplementar (horas) por cargo/carreira e género

Como é possível verificar da análise do gráfico 12, poder-se-á aferir que foram realizadas um total de 15 290,30 horas de trabalho suplementar ao longo de 2024, com maior evidência na carreira de técnico superior e, dentro desta, com maior incidência no género feminino (7002h) face ao género masculino (5 891h30m).

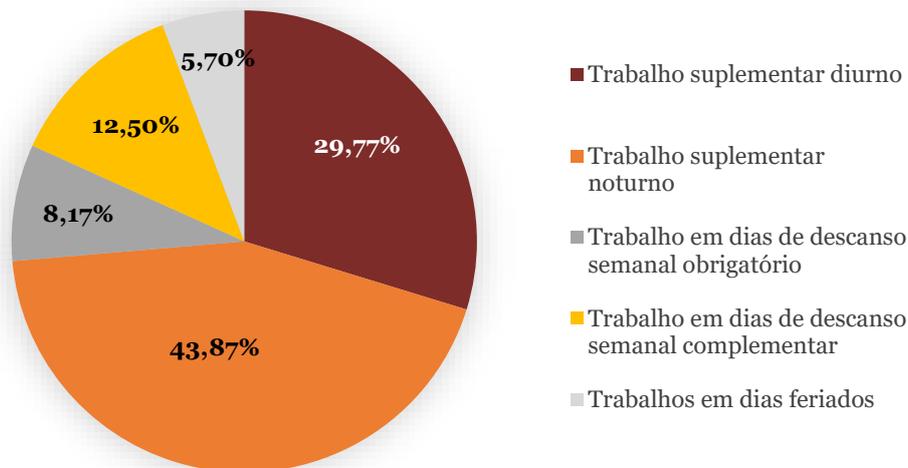


Gráfico 13 - Percentagem das modalidades de prestação de trabalho suplementar praticadas

Dado o gráfico 13, verificamos que as 15 290,30 horas de trabalho suplementar foram praticadas em diferentes modalidades, maioritariamente em horário noturno (43,87%), seguido do horário diurno (29,77%). O trabalho suplementar apresenta menor expressão em dias de descanso semanal complementar (12,50%), em dias de descanso semanal obrigatório (8,17%) e em feriados (5,70%).

Neste contexto, importa referir que no ano de referência do presente relatório ocorreram dois períodos de greve, de 01/05/2024 a 31/10/2024, e de 01/11/2024 a 30/04/2025, que abrangeram os trabalhadores com funções de inspeção sanitária e veterinária e trabalhadores das carreiras gerais com outras funções nos serviços centrais e regionais da DGAV.

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 2024, e que integram a taxa de absentismo, verifica-se o registo de 14 513,5 dias, distribuídos pelos motivos visíveis no seguinte gráfico:

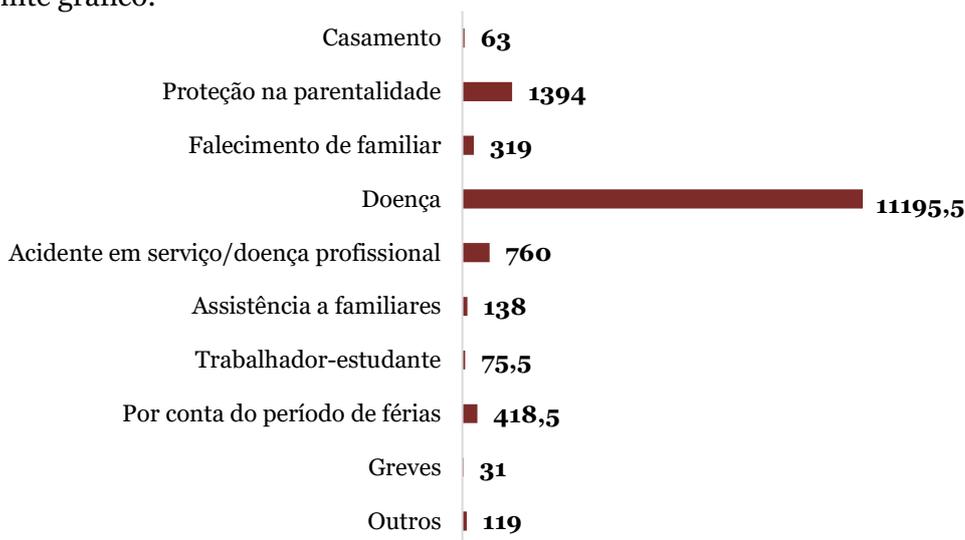


Gráfico 14 - Total de ausências ao trabalho (dias) por motivo

As ausências ocorridas têm maior expressão no motivo de doença (77,14%), seguido da proteção na parentalidade (9,60%) e de acidente em serviço/doença profissional (5,24%). Como quarto motivo de ausência ao trabalho surge por conta do período de férias (2,88%). Contudo, as ausências por este motivo não são consideradas absentismo, como anteriormente referido. Segue-se o motivo de falecimento familiar (2,20%) e de assistência a familiares (0,95%). Em sétimo lugar surge o motivo “Outros”, com um registo de 119 dias de ausência (0,82%), 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. A oitava posição corresponde às ausências decorrentes da atribuição de estatuto de trabalhador-estudante (0,52%) e de casamento (0,43%). Em último lugar situa-se o motivo de greves, com o registo de 31 dias de ausência, com representatividade na ordem dos 0,21%. Este valor corresponde à adesão dos trabalhadores da DGAV às greves que ocorreram em 2024, as quais não foram oficialmente comunicadas à DGAEP por este organismo não ter solicitado essa comunicação. O presente retrato permite-nos inferir que a taxa de absentismo se situa nos 7,13%, sendo esta a sua expressão no universo de trabalhadores da DGAV em 2024, a qual é ligeiramente inferior ao ano transato (7,40%).

Relativamente às greves que ocorreram durante o ano de 2024, 10 trabalhadores aderiram à greve de 17 de maio de 2024, tendo como objetivo a reivindicação para o aumento geral dos salários, a valorização das carreiras profissionais e o reforço dos Serviços Públicos. A duração da paralisação correspondeu ao período normal de trabalho de 7 horas diárias.

A 25 de outubro de 2024 aconteceu outra greve dos trabalhadores da AP, tendo aderido 12 trabalhadores da DGAV, e cuja reivindicação incidiu no aumento geral dos salários, incluindo o subsídio de refeição, na revogação do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP) e no reforço dos Serviços Públicos. A duração da paralisação também correspondeu ao período normal de trabalho de 7 horas diárias.

No dia 04 de novembro de 2024 ocorreu mais uma greve, como forma de protesto e com o fundamento do aumento geral dos salários, incluindo o subsídio de refeição, a revisão do SIADAP e a atribuição de um suplemento de penosidade e insalubridade. Esta greve teve a adesão de 8 trabalhadores e a duração da sua paralisação correspondeu ao período normal de trabalho de 7 horas diárias.

O dia 06 de dezembro de 2024 foi mais um dia de greve, à qual aderiu um trabalhador, durante o período normal de trabalho de 7 horas diárias. As reivindicações em causa foram as mesmas da greve de 04 de novembro de 2024.

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 2024, incidem entre os escalões remuneratórios 501-1000€ e 4501-4750€. O escalão remuneratório com maior representatividade recai entre os 1751-2000€, com 156 trabalhadores, seguido do escalão de 1251-1500€ (146 trabalhadores), do escalão 2001-2250€ (142 trabalhadores) e do escalão 1001-1250€ (131 trabalhadores).

Ao nível do género, e no que diz respeito ao escalão remuneratório com maior representatividade (1751-2000€), verifica-se que existe uma predominância do género feminino (107 trabalhadoras), face ao género masculino (49 trabalhadores).

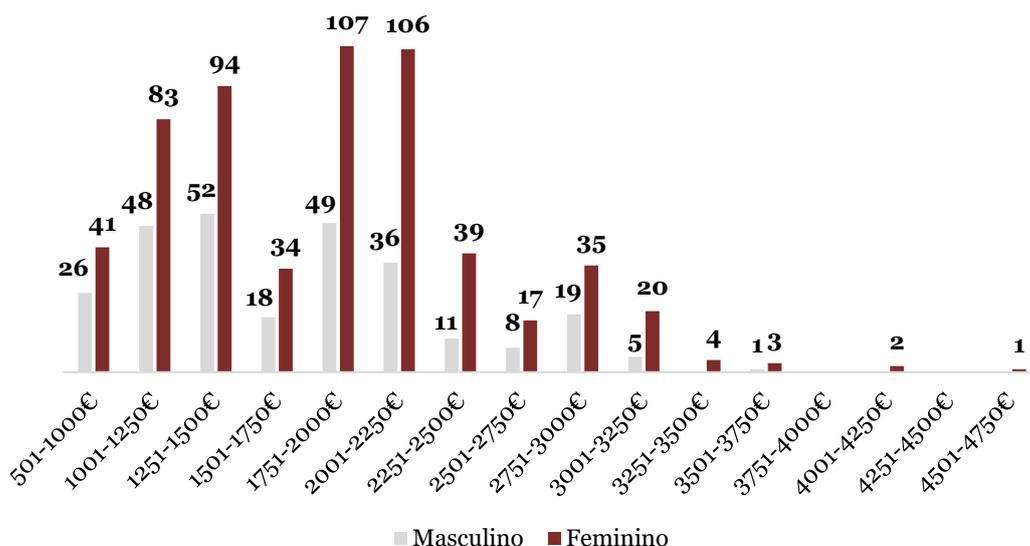


Gráfico 15 - Distribuição dos trabalhadores por escalão remuneratório (euros) e género

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 4,33 e o feminino nos 5,56.

Remunerações (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	821,83 €	821,83 €
Máxima (€)	3 557,35 €	4570,13 €

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

3.2. Encargos anuais, suplementos remuneratórios e prestações sociais

Em 2024, 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	23 363 046,28 €
Suplementos remuneratórios	1 661 871,41 €
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	90 876,33 €
Trabalho por turnos	328 854,75 €
Ajudas de custo	243 072,40 €
Representação	160 724,48 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios	836 943,89 €
Prestações sociais	1 168 114,74 €
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	3 715,82 €
Abono de família	11 412,24 €
Subsídio de funeral	509,26 €
Acidente de trabalho e doença profissional	5 861,66 €
Subsídio de refeição	1 143 312,16 €
Outras prestações sociais	3 303,60 €
Outros encargos com pessoal	5 898 054,66 €
Total	32 091 087,09 €

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

De referir que a rubrica “Remuneração base”, no montante de 23 363 046,28 €, 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 836 943,89 €, inclui despesas com quilómetros percorridos em deslocações inerentes a serviços externos, nomeadamente deslocações a matadouros. Na rubrica “Outras prestações sociais”, no montante de 3 303,60 €, inserem-se outras prestações de natureza familiar.

4. Segurança e Saúde no Trabalho

4.1. Acidentes de Trabalho e Incapacidades

Durante o ano de 2024 registaram-se em auto de notícia 5 acidentes de trabalho no local de trabalho e 5 acidentes no percurso de e para o trabalho (*in itinere*), envolvendo 1 trabalhador do género masculino e 9 trabalhadores do género feminino. Dos 10 acidentes de trabalho registados, 7 implicaram baixas médicas, com um total de 396 dias de ausências ao trabalho.

Salienta-se ainda que ocorreram 364 dias de ausências ao trabalho na sequência de acidentes ocorridos em anos anteriores.

Relativamente à distribuição dos acidentes por tipo de incapacidade, 7 trabalhadores, após o acidente, ficaram com incapacidade temporária e absoluta.

4.2. Doença Profissional

Em 2024, foram participadas e confirmadas duas situações de doença profissional, embora não tenham tido implicações em dias de ausência ao trabalho.

5. Formação Profissional

5.1. Participações em Ações de Formação

Confrontando os dados constantes no plano de formação previsto para 2024, nomeadamente no que concerne ao número de ações previstas e o número de formandos abrangidos por ação de formação, para as diversas competências/ áreas de formação em análise no Diagnóstico de Necessidades de Formação de 2024, é possível aferir que a taxa de execução do plano de formação é de 88%, com um número de participações na ordem dos 93%.

Para além da formação prevista no Diagnóstico de Necessidades de Formação, foi necessário ministrar formação noutras áreas que não haviam sido contempladas no Plano de Formação, nomeadamente decorrente da implementação da plataforma +SIPACE (Sistema de Informação para a Gestão de Controlos Oficiais e para o Intercâmbio de Informação com os Operadores). Assim, ocorreu formação ao nível de utilizadores internos do +SIPACE que têm um papel interventor nas tarefas de aprovação e registo de estabelecimentos, controlo oficial a estabelecimentos de géneros alimentícios, alimentos para animais e subprodutos animais, incluindo os da produção primária de leite e pescado, colheita de amostras e inspeção sanitária.

Com efeito, em 2024 existe um registo de 2406 participações em ações de formação, das quais 1369 dizem respeito a ações internas, ou seja, organizadas pela DGAV, e 1037 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 1799 participações, como é possível verificar-se pelo seguinte quadro:

Grupo/cargo/carreira	N.º de participações		Total	
	Ações internas	Ações externas	N.º de participações	N.º de participantes
Dirigente superior de 1.º grau		2	2	1
Dirigente superior de 2.º grau	1	1	2	1
Dirigente intermédio de 1.º grau	24	31	55	12
Dirigente intermédio de 2.º grau	104	83	187	38
Técnico Superior	1136	663	1799	533
Assistente técnico	82	186	268	179
Assistente operacional	22	58	80	25
Informático		13	13	9
Total	1369	1037	2406	798

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

Tendo em consideração que o número total de participantes não contempla trabalhadores repetentes, sendo o seu efetivo de 798, é possível inferir que a taxa de participação na formação corresponde a 92,90%.

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 16 744,35 horas em formação, sendo que a maior fatia desse total corresponde a formação externa (10 046,05 horas), por contraponto à formação interna (6 698,30 horas). A maior representatividade recai na carreira geral de técnico superior, na medida em que frequentaram 12 153 horas de formação, seguida da carreira geral de assistente técnico (1 989 horas) e dos dirigentes intermédios de 2.º grau (1 407,15 horas).

Grupo/cargo/carreira	Horas investidas		Total
	Ações Internas	Ações Externas	
Dirigente superior de 1.º grau		21,25	21,25
Dirigente superior de 2.º grau	6,00	7,25	13,25
Dirigente intermédio de 1.º grau	111,30	446,00	557,30
Dirigente intermédio de 2.º grau	495,00	912,15	1 407,15
Técnico Superior	5 530,30	6 622,30	12 153,00
Assistente técnico	433,30	1 555,30	1 989,00
Assistente operacional	122,00	374,00	496,00
Informático		107,00	107,00
Total	6 698,30	10 046,05	16 744,35

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

5.3. Avaliação da Formação

A avaliação da formação consiste num processo sistemático de recolha de dados e de análise da conceção, implementação e efeitos das ações de formação realizadas na DGAV, com o objetivo de aferir a sua eficiência e impacto no posto de trabalho.

Com efeito, e no que concerne às ações internas, a DGAV tem encetado esforços no sentido de avaliar a pertinência da formação, começando por avaliar a reação dos formandos face à ação ministrada. A título ilustrativo, apresentam-se os resultados dos questionários de avaliação da satisfação da formação aplicados às ações de formação desenvolvidas no âmbito do Ciclo de Formação promovido pela Divisão de Alimentação Humana (DAH), de 20 a 25 de junho de 2024, sobre contaminantes, materiais em contacto, azeite, alimentos para grupos específicos, suplementos alimentares e novos alimentos, aditivos alimentares, aromas alimentares e *Rapid Alert System for Food and Feed* (RASFF).

Este Ciclo de Formação contou com a presença de 145 formandos, dos quais 80 responderam ao referido questionário, o que corresponde a taxa de resposta de cerca de 55%.

Os critérios em avaliação estão divididos por quatro grupos: conteúdos programáticos e métodos; desempenho dos formadores; organização e coordenação da ação de formação; e avaliação global da ação de formação. Os mesmos foram avaliados de acordo com a seguinte escala qualitativa - Insuficiente; Suficiente, Bom, Muito Bom e Não aplicável (N/A) -, sendo possível aferir os seus resultados pela análise dos seguintes gráficos.

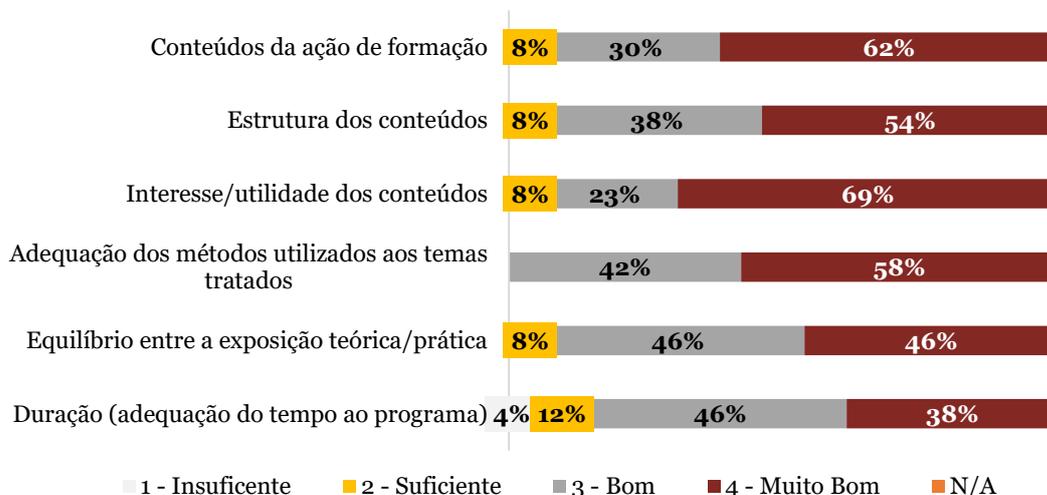


Gráfico 16 – Percentagem de respostas sobre a avaliação dos critérios relativos aos conteúdos programáticos e métodos

Considerando a percentagem de respostas, é possível inferir que a avaliação de “Muito Bom” é maioritária no que concerne aos critérios de pertinência, estrutura e adequação dos métodos utilizados aos temas tratados (entre 54% a 69%). Os critérios de “Equilíbrio entre a exposição teórica/prática” e de “Duração” foram ambos avaliados de “Bom” por 46% dos inquiridos.

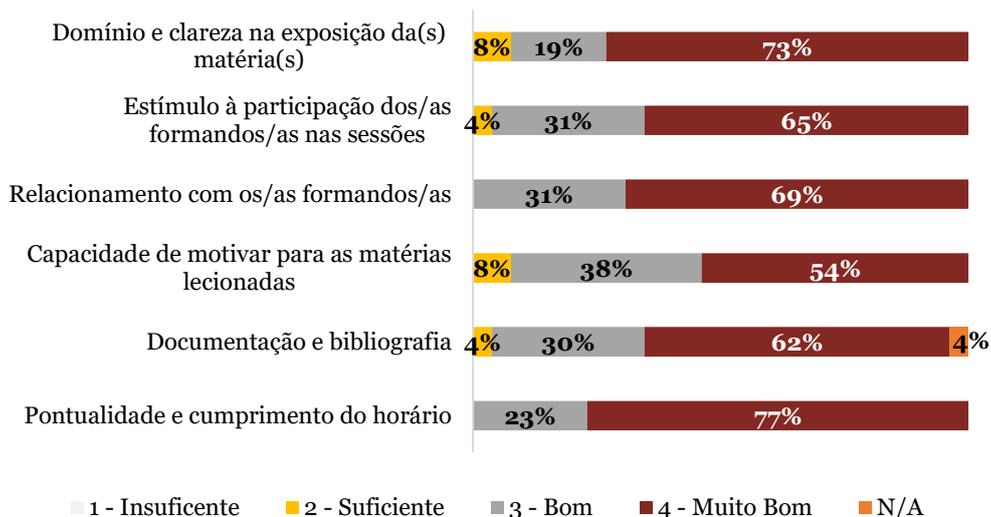


Gráfico 17 – Percentagem de respostas sobre a avaliação dos critérios relativos ao desempenho dos formadores

Pela análise do gráfico 17, concluiu-se que o desempenho dos formadores foi avaliado maioritariamente de “Muito Bom” em todos os critérios em análise, com destaque para a “Pontualidade e cumprimento do horário” (77%) e para o “Domínio e clareza na exposição da(s) matéria(s)” (73%).

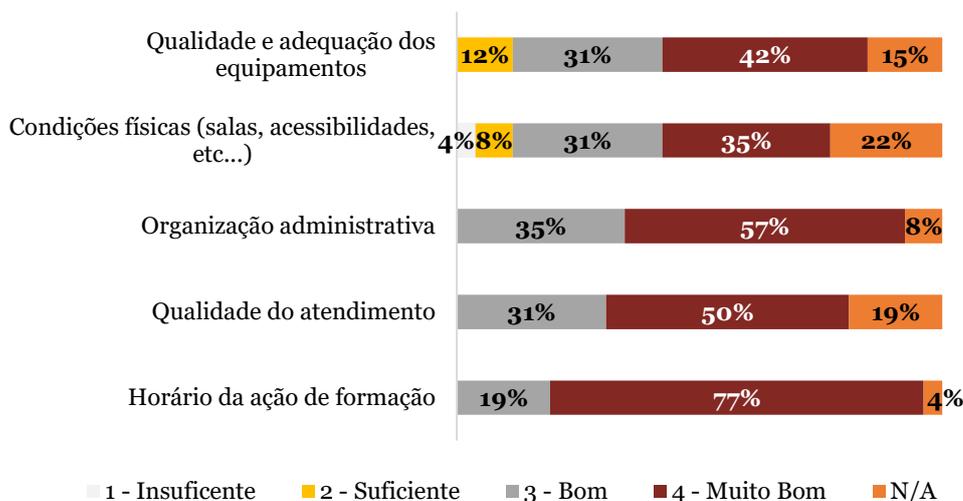


Gráfico 18 – Percentagem de respostas sobre a avaliação dos critérios relativos à organização e coordenação da ação de formação

O gráfico 18 demonstra que, os critérios relativos à organização e coordenação foram avaliados, na sua maioria, de “Muito Bom”, com percentagens entre os 77% e os 35%.

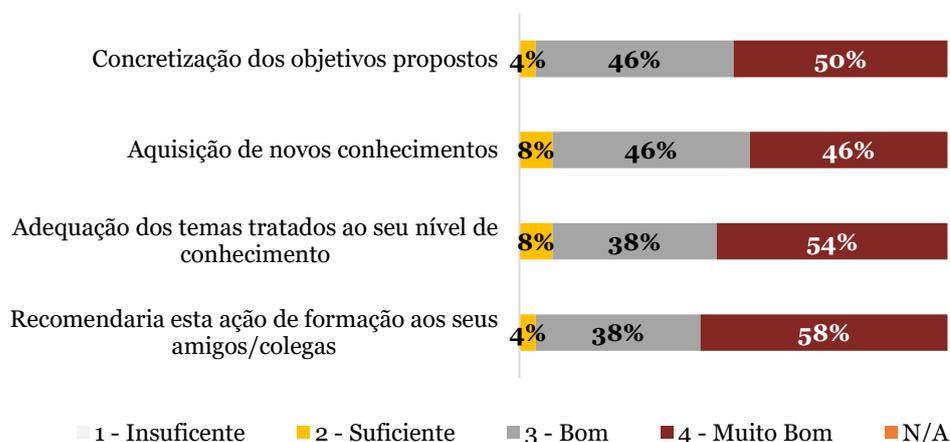


Gráfico 19 – Percentagem de respostas sobre a avaliação dos critérios relativos à avaliação global da ação de formação

Em termos de avaliação global, o resultado é positivo, na medida em que os critérios em análise foram maioritariamente avaliados de Muito Bom, com destaque para a questão “Recomendaria esta ação de formação aos seus amigos/colegas” (58%) e “Adequação dos temas tratados ao seu nível de conhecimento” (54%). O critério de “Aquisição de novos conhecimentos” foi avaliado de Bom por 46% dos inquiridos, assim como de Muito Bom por outros 46% dos inquiridos.

5.4. Despesas com Formação

O investimento da DGAV em Formação, no ano de 2024, consubstancia-se num valor total de 30 337,65€, 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 104 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a uma taxa de sindicalização de 12,11%.

6.1. Processos Disciplinares

No que concerne à disciplina, verifica-se a existência de 2 processos disciplinares instaurados no decorrer do ano de 2024, os quais encontram-se concluídos. Um dos processos foi arquivado e o outro culminou na suspensão do participado. Existe ainda um processo a decorrer, transitado do ano anterior, prevendo-se a sua conclusão durante o ano de 2025.

7. Indicadores de Gestão

Em complemento ao presente relatório apresenta-se um conjunto de indicadores de gestão referente ao ano de 2024, por comparação ao ano de 2023:

Indicador	Fórmula de cálculo	2023	2024
Rácio de trabalhadores por dirigente	$N.º \text{ de dirigentes} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	6,64%	6,05%
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	$N.º \text{ de técnicos superiores} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	60,54%	63,91%
Taxa de feminização	$\text{Somatório dos efetivos do género feminino} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	66,54%	68,22%
Nível etário médio	$\text{Somatório das idades de todos os efetivos} / \text{Total de efetivos}$	54	54
Leque etário	$\text{Idade do efetivo mais idoso} / \text{Idade do efetivo mais jovem}$	2,8	2,7
Taxa de envelhecimento	$\text{Total de efetivos com mais de 55 anos} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	56,70%	49,83%
Nível médio de antiguidade	$\text{Somatório das antiguidades de todos os efetivos} / \text{Total de efetivos}$	24	24
Taxa de habilitação superior	$\text{Bacharelato} + \text{Lic.} + \text{Mestrado} + \text{Doutoramento} / \text{Total de efetivos} \times 100$	68,58%	71,25%
Taxa de trabalhadores portadores de deficiência	$N.º \text{ de efetivos portadores de deficiência} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	4,73%	5,01%
Taxa de admissões	$\text{Total de admissões} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	6,26%	18,74%
Taxa de saídas	$\text{Total de saídas} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	9,71%	9,90%
Taxa de reposição	$\text{Total de entradas} / \text{Total de saídas} \times 100$	64,47%	189,41%
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	0,82
Taxa de progressão	$\text{Total de efetivos com mudanças de situação} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	2,94%	20,72%
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%	7,13%
Leque salarial líquido	$\text{Maior remuneração base líquida} / \text{Menor remuneração base líquida}$	5,77	5,56
Remuneração base média anual	$\text{Total dos encargos com remuneração base} / \text{Total de efetivos}$	26 548,04 €	27 197,96 €
Taxa de incidência de acidentes de trabalho	$\text{Total de acidentes de trabalho} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	1,15%	1,16%
Taxa de participação (Formação)	$\text{Total de participantes na formação} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	47,77%	92,90%
Taxa de tempo investido (Formação)	$N.º \text{ de horas investidas em formação} \times 100 / \text{Potencial anual de horas trabalháveis}$	0,78%	1,21%
Taxa de investimento (Formação)	$\text{Total de despesa com formação} \times 100 / \text{Total de encargos com pessoal}$	0,03%	0,09%
Taxa de sindicalização	$N.º \text{ de efetivos sindicalizados} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	13,67%	12,11%
Taxa de indisciplina	$\text{Total de ações disciplinares} \times 100 / \text{Total de efetivos}$	0,51%	0,23%

Considerações Finais

O planeamento e a gestão dos recursos humanos da DGAV, durante o ano de 2024, 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 2024, a DGAV conta com 859 efetivos, o que evidencia uma tendência de acréscimo de trabalhadores, na medida em que passou a contar com mais 76 efetivos face ao ano transato (2023), revelando um crescimento na ordem dos 9,70%;
- a taxa de admissões (18,74%) quase que duplica face à taxa de saídas (9,90%), o que se traduz numa taxa de reposição de efetivos de 189,41%. Contribuiu fortemente para este cenário o facto da DGAV ter reafectado 101 trabalhadores das Direções Regionais de Agricultura e Pescas, a par do contínuo esforço de contratação e rejuvenescimento dos seus recursos humanos. Verifica-se que esse esforço produz efeitos visíveis em 2024, uma vez que a taxa de envelhecimento diminuiu para 49,83%, e em contraciclo com o motivo de saída por “reforma/aposentação” ter aumentado para 52,94%;
- em termos comparativos com 2023, a carreira com maior representatividade de saídas é a carreira geral de técnico superior (44 trabalhadores), dado que a taxa de tecnicidade é bastante expressiva (63,91%). Neste sentido, é importante a DGAV continuar a atender à reposição de efetivos desta carreira por forma a que 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 transato. Assim, temos: género feminino, em média com 54 anos de idade, detentora de licenciatura, inserida na carreira geral de técnico superior, possuindo, em média, 24 anos de antiguidade na AP, e com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;
- constata-se que a taxa de progressão tem um evidente acréscimo face a 2023 (de 2,94% sobe para 20,72%), devido maioritariamente à aplicação do regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras que, consequentemente, contribuiu para uma configuração diferente da distribuição dos trabalhadores, por escalão remuneratório face ao ano anterior;

- a DGAV quase que quadruplicou o seu investimento em formação profissional (de um investimento de 8 927,13€, em 2023, ascende para um investimento de 30 337,65€, em 2024), o que revela o seu empenho e comprometimento em dotar os seus trabalhadores de conhecimentos e novas ferramentas que auxiliem a gestão do trabalho diário, na prossecução das atribuições da Entidade, a par do contributo para o seu desenvolvimento profissional e pessoal. O acréscimo deste investimento financeiro consubstanciou-se numa taxa de participação na formação igualmente elevada (de 47,77%, em 2023, para 92,90%, em 2024).

Em suma, e no seguimento dos seus objetivos estratégicos, a aposta no capital intelectual associado a estratégias de gestão de pessoal são consideradas componentes essenciais, fundamentais e fulcrais para que a DGAV prossiga com as suas atribuições, pautando a sua atuação pelos valores da competência, rigor, transparência, inovação e compromisso.

A Diretora-Geral de Alimentação e Veterinária

(Susana Guedes Pombo)



Campo Grande nº50
1700-093 Lisboa

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