



AT
autoridade
tributária e aduaneira



Balanço Social 2021

DSGRH - DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS



Aprovado pelo Conselho de Administrao da Autoridade Tributria e Aduaneira, em 31 de maro de 2022.

Despacho de visto pelo Secretrio de Estado dos Assuntos Fiscais (Despacho n.º 13/2022, de 14 de abril de 2022).

Ficha Tcnica

Coordenao

Ângela Marina Silva Santos

Anlise e Redaao

João Filipe Costa Martins

Recolha e Tratamento de dados (DSGRH)

João Filipe Costa Martins

Ana Paula Jesus Cardoso

Agradece-se a colaborao dos fornecedores de dados

Direo de Servios de Gesto de Recursos Humanos

Direo de Servios de Gesto de Recursos Financeiros | Diviso de Gesto de Abonos

Direo de Servios de Formao

Direo de Servios de Consultadoria Jurdica e do Contencioso | Diviso de Disciplina

Índice

1. Nota Introdutória	5
2. Estrutura Organizacional	8
3. Caracterização dos recursos humanos da AT	10
3.1 Total de trabalhadores	10
3.2 Distribuição geográfica dos trabalhadores.....	11
3.3 Distribuição dos trabalhadores por serviços	12
3.4 Modalidade de vinculação.....	13
3.5 Distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais.....	13
3.6 Distribuição dos trabalhadores em função do género	16
3.7 Estrutura etária	17
3.8 Distribuição dos trabalhadores em função da antiguidade	18
3.9 Estrutura habilitacional	20
4. Movimentos de pessoal	22
4.1 Entradas.....	22
4.2 Saídas.....	24
5. Postos de trabalho previstos e não ocupados.....	25
6. Mudança de situação dos trabalhadores	25
7. Modalidades de horário	26
8. Trabalho Suplementar	26
9. Absentismo.....	28
10. Remuneração e encargos	31
10.1 Leque salarial por género	31
10.2 Encargos com pessoal.....	31
11. Segurança e saúde no trabalho	33
12. Formação profissional	34
12.1 Participações em ações de formação profissional	35
12.2 Participações em ações de formação por grupo profissional.....	36
12.3 Horas de formação profissional.....	36
12.4 Encargos com formação profissional.....	37
13. Relações profissionais e disciplina.....	38
13.1 Relações profissionais.....	38
13.2 Disciplina.....	38
14. Análise Global.....	39
Quadros do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro	42

Índice de gráficos

Gráfico 1: Evolução do nº de trabalhadores da AT	10
Gráfico 2: Distribuição de trabalhadores por serviços	12
Gráfico 3: Serviços Centrais VS Serviços Desconcentrados (por ano).....	12
Gráfico 4: Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego.....	13
Gráfico 5: Distribuição de trabalhadores da AT por grupos de pessoal.....	14
Gráfico 6: Total de trabalhadores por grupos de pessoal (2020 – 2021).....	14
Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por género	16
Gráfico 8: Trabalhadores por grupo de pessoal e género.....	16
Gráfico 9: Distribuição por escalões etários.....	17
Gráfico 10: Pirâmide etária	17
Gráfico 11: Distribuição dos efetivos em função da antiguidade	18
Gráfico 12: Efetivos por antiguidade e género.....	19
Gráfico 13: Estrutura habilitacional por género.....	21
Gráfico 14 Distribuição das Admissões/Regressos <i>por grupo profissional</i>	23
Gráfico 15: Tipos de horários (%)	26
Gráfico 16: Trabalho Suplem. por ano	27
Gráfico 17: Ausências por grupo profissional (%)	29
Gráfico 18: Ausências por género	29
Gráfico 19: N.º total de acidentes em serviço.....	33
Gráfico 20: N.º de casos de incapacidade	33
Gráfico 21: Participações em ações de formação	35
Gráfico 22: N.º trabalhadores sindicalizados	38
Gráfico 23: Processos disciplinares	38

Índice de quadros

Quadro 1: Grupos de pessoal da AT	13
Quadro 2: Distribuição dos trabalhadores por cargos/carreiras	15
Quadro 3: Habilitações literárias (2020 – 2021)	20
Quadro 4: Estrutura habilitacional por grupo profissional	20
Quadro 5: Admissões/Regressos (2020 - 2021)	22
Quadro 6: Motivo das saídas.....	24
Quadro 7: Postos de trabalho previstos e não ocupados	25
Quadro 8: Tipo de trabalho Suplem. (ano/n ^o horas)	27
Quadro 9: Trabalho extraordinário por grupo profissional.....	27
Quadro 10: Motivos de ausência (2020 - 2021)	28
Quadro 11: Absentismo por género.....	30
Quadro 12: Estrutura salarial por género	31
Quadro 13: Encargos com pessoal 2020 - 2021 (€).....	32
Quadro 14: Encargos com suplementos remuneratórios (€).....	32
Quadro 15: Ações de formação por grupo profissional, segundo o tipo de ação	36
Quadro 16: horas despendidas em formação, por grupo profissional	37

Índice de Figuras

Figura 1: Estrutura organizacional.....	8
Figura 2: Organograma.....	9
Figura 3: Distribuição dos trabalhadores por distrito	11

1. Nota Introdutória

O Balço Social da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) relativo ao ano de 2021, foi elaborado nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balço Social na Administração Pública. A informação constante deste documento procura caracterizar socialmente AT, avaliar o seu capital humano, aferir os pontos fortes e fracos ao nível da gestão dos seus recursos, fornecendo uma perspetiva comparativa e evolutiva dos mesmos.

A análise e a avaliação dos dados aqui facultados permite uma reflexão sobre a estratégia gestonária a adotar, por forma a contribuir para a consolidação do capital humano da AT, o aumento da tecnicidade e o desenvolvimento das competências dos seus efetivos, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, fatores essenciais ao incremento da eficiência e eficácia da AT, atentas as especiais atribuições que prossegue no âmbito do Ministério das Finanças.

Atento este enquadramento, neste Balço Social são apresentados diversos indicadores acompanhados de uma análise sintética e objetiva da realidade social da AT a 31 de dezembro de 2021, efetuando-se a apresentação de algumas considerações e tendências verificadas no ano transato, que poderão servir de suporte à (re)definição de políticas e estratégias para uma gestão eficiente. Dos indicadores apresentados, importa destacar o seguinte:

- Em consonância com os últimos anos, em relação a 2020, registou-se uma diminuição (2,17%) do total de efetivos – estavam em exercício de funções a 31 de dezembro de 2021, 10.782 trabalhadores;
- Tal redução assentou, essencialmente, no elevado número de saídas por aposentação (329, um aumento de 34,8% em relação ao ano transato e na baixa taxa de reposição/cobertura;
- Em relação à data da criação da AT constata-se uma diminuição de 8,8% de efetivos;
- Destes 10.782 trabalhadores, 0,2% têm menos de 30 anos e 97,5% têm 40 ou mais anos;
- A idade média dos trabalhadores da AT é de 54,6 anos, constatando-se que 35% dos efetivos tem mais de 60 anos. Estes dados evidenciam um crescente envelhecimento do capital humano da AT (53%) e uma muito baixa taxa de emprego jovem (0,05%), reflexo das restrições dos novos ingressos e do aumento legal da idade de reforma;
- Em termos de antiguidade na administração pública, 46,7% dos trabalhadores da AT têm 30 ou mais anos, cifrando-se a antiguidade média nos 28,5 anos.

As saídas, por aposentação, já verificadas, assim como as que se prevê venham a verificar-se num horizonte temporal curto (de 3 anos), abrangendo um número crescente e substancial de trabalhadores portadores de experiência e conhecimentos técnicos muito especializados (sendo esse número particularmente elevado nas carreiras especiais de Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira e de Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira, bem como nos cargos de chefia tributária), coloca evidentes constrangimentos na gestão atual, e perspetiva sérios constrangimentos no futuro.

Mantendo-se constante este cenário desfavorável na AT, e acentuando-se ano após ano, impõe-se o incremento de medidas suscetíveis de fazer face ao elevado número de saídas, ao crescimento das cargas de trabalho e da complexidade das competências da AT, assim como permitam reforçar determinadas áreas fulcrais, assegurando o recrutamento de efetivos, mais jovens e com mais e novas valências.

Importa, assim:

- ✓ Reforçar os efetivos das carreiras especiais;
- ✓ Renovar/rejuvenescer os efetivos dessas mesmas carreiras.

Tendo presente a prossecução destes objetivos principais:

- ✓ Travar a erosão dos efetivos da AT, garantindo um número de trabalhadores que permita assegurar a operacionalidade e manter os níveis de eficácia da AT;
- ✓ Garantir a transmissão do conhecimento.

O reforço das carreiras de regime especial da AT, pelo qual se tem pugnado por últimos anos, foi, em parte, autorizado no final de 2021, e iniciado com a abertura já ocorrida em 2022 de dois procedimentos concursais (para 180 inspetores tributários e aduaneiros e para 20 especialistas em informática, em ambos os casos destinados a candidatos sem ou com vínculo público).

Sendo a questão do conhecimento e da sua transmissão essencial numa direção-geral com a missão e atribuições da AT, é necessário dispor de recursos humanos cada vez mais qualificados, não só pelo enorme investimento na formação inicial, mas pela formação ministrada ao longo do seu percurso profissional na organização.

Assim, e apesar das restrições orçamentais, a AT investiu na formação e qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes um total de 184.097,30€. A aposta na formação profissional permitiu que 81,6% dos trabalhadores e dirigentes participassem em pelo menos uma ação de formação.

Sendo este Balço Social um retrato do ano de 2021, ano ainda marcado pela pandemia da COVID-19, continua a assinalar-se a forma como a AT e os seus trabalhadores responderam aos desafios daí resultantes, mantendo o regular funcionamento da organização em funções tão importantes como o atendimento presencial, o controlo da fronteira externa, o controlo de bens em circulação, a inspeção ou a investigação criminal, sem que se tenha registado quebra de eficácia, assim garantindo a continuidade na prestação do serviço e a prossecução dos objetivos superiormente definidos.

Neste contexto, organizacional, funcional e social, o compromisso no aumento dos padrões globais de eficácia e eficiência dos serviços da AT (o qual necessariamente pressupõe a otimização da gestão e o desenvolvimento e reforço efetivo de competências que permitam aos trabalhadores da AT atingir índices de performance compatíveis com os níveis de qualidade e resposta exigidos), tem associados constrangimentos e fatores de risco (endógenos e exógenos), colocando à gestão de recursos humanos da AT desafios constantes e crescentes.

Indicadores de Recursos Humanos

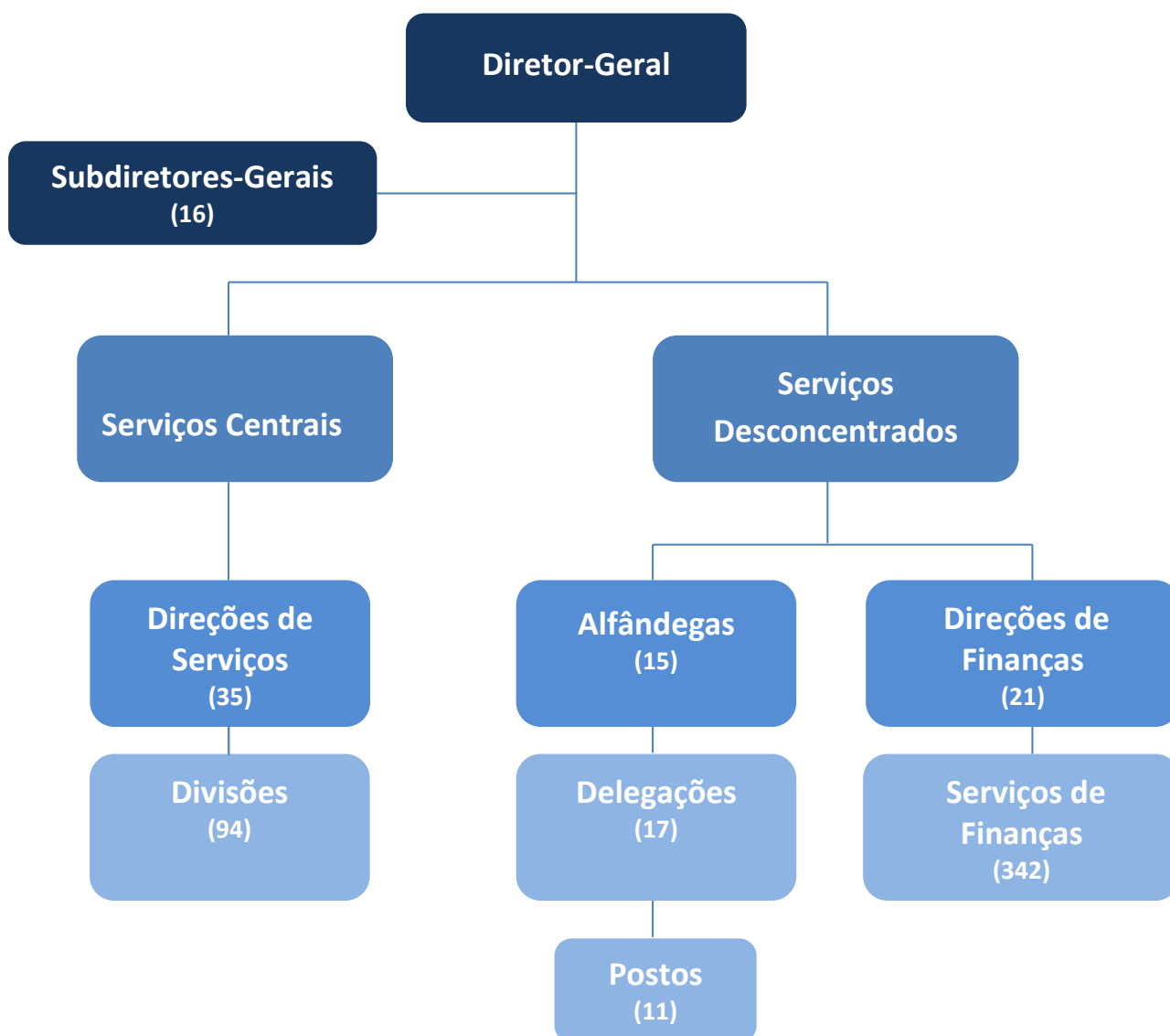
Indicadores sociais			2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total de Trabalhadores da AT a 31 de dezembro			11.566	11.341	10.762	11.122	10.996	10.995	11.015	11.243	11 021	10 782
Idade Média	Σ idades \div total de trabalhadores	anos	48,4	49,2	49,6	50,1	51	51,8	52,6	53,5	54,1	54,6
Nível Médio de Antiguidade	Σ antiguidades \div total de trabalhadores	anos	22,7	23,4	23,8	24	25,1	26	26,7	27,3	28	28,5
Taxa de Feminização	Trab. sx feminino \div total de trabalhadores	*100	57,5%	57,9%	58,6%	58,9%	59,0%	59,1%	59,1%	60%	60%	60%
Taxa de Masculinização	Trab. sx masculino \div total de trabalhadores	*100	42,5%	42,1%	41,4%	41,1%	41,0%	40,9%	40,9%	40,0%	40,0%	39,6%
Taxa de Envelhecimento	Σ Trabalhadores \geq 55 \div total de trabalhadores	*100	24,1%	28,2%	31,3%	35,7%	41,4%	45,7%	48,4%	50,8%	52,5%	53,0%
Taxa de Emprego Jovem	Σ Trabalhadores $<$ 30 \div total de trabalhadores	*100	0,9%	0,7%	0,5%	0,4%	0,1%	0,03%	0,1%	0,01%	0,07%	0,05%
Taxa de Formação Superior	Dout+Mestr+Lic+Bach \div total de trabalhadores	*100	44,2%	45,6%	46,9%	49,7%	47,0%	50,6%	51,4%	50,8%	51,9%	53,1%
Rácio de horas de formação*	Total de horas de Formação \div (total de Trabalhadores*22d*7h*11m)	*100			1,4%	1,9%	1,3%	1,3%	1,83%	1,6%	1,13%	0,9%
Taxa de Admissões	Total de movimentos de admissões \div total de trabalhadores	*100	2,3%	2,8%	3,4%	12,6%	2,6%	3,0%	15,2%	17,8%	3,9%	2,6%
Taxa de Saídas	Total de movimentos de saídas \div total de trabalhadores	*100	4,5%	4,8%	8,7%	9,4%	3,8%	3,0%	15,02%	15,8%	5,9%	4,9%
Taxa de Reposição/ Cobertura	Total de movimentos de admissões \div Total de movimentos saídas	*100			37,6%	134,4%	69,8%	99,7%	101,2%	112,9%	65,8%	54,4%
Taxa de Indisciplina	N.º processos disciplinares instaurados \div total de trabalhadores	*100	0,9%	1,1%	1,3%	1,3%	1,3%	1,1%	1,5%	1,2%	1,3%	1,3%

* Número de horas de trabalho para cálculo do Rácio: 2014 e 2015 – 8h; 2016 a 2021 – 7h;

2. Estrutura Organizacional

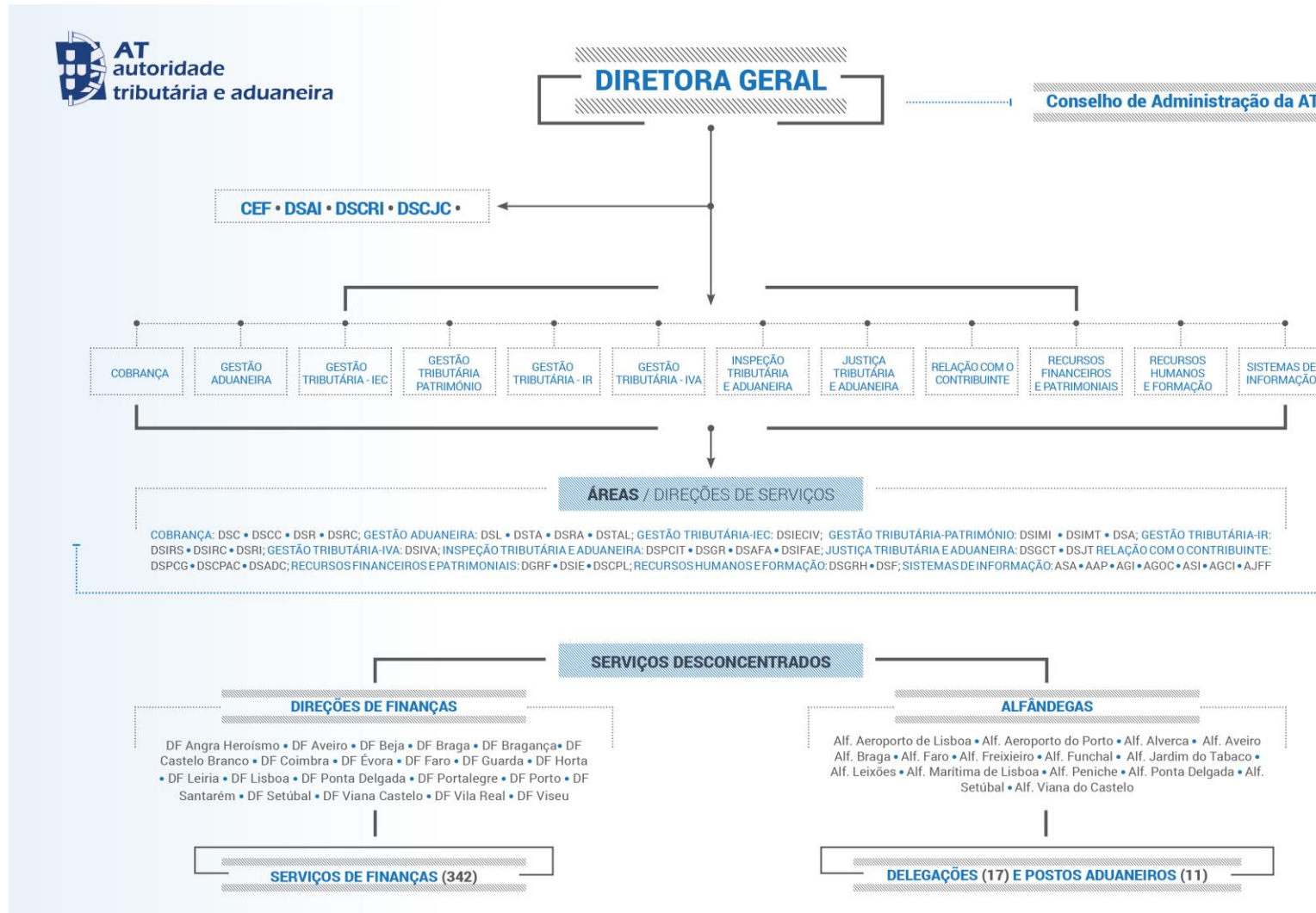
A estrutura orgânica da AT foi materializada pelo Decreto-Lei n.º 118/2011 de 15 de dezembro. Em termos de estrutura nuclear, é constituída por direções de serviços¹ que integram os serviços centrais e por unidades orgânicas desconcentradas de âmbito regional, designadas por direções de finanças e alfândegas, e de âmbito local, designadas por serviços de finanças, delegações e postos aduaneiros, conforme podemos observar na Figura 1:

Figura 1: Estrutura organizacional



¹ Portaria n.º 320-A/2011, de 30/12, alterada pela Portaria n.º 155/2018 de 29/05 e pela Portaria n.º 98/2020, de 20 de abril .

Figura 2: Organograma



3. Caracterização dos recursos humanos da AT

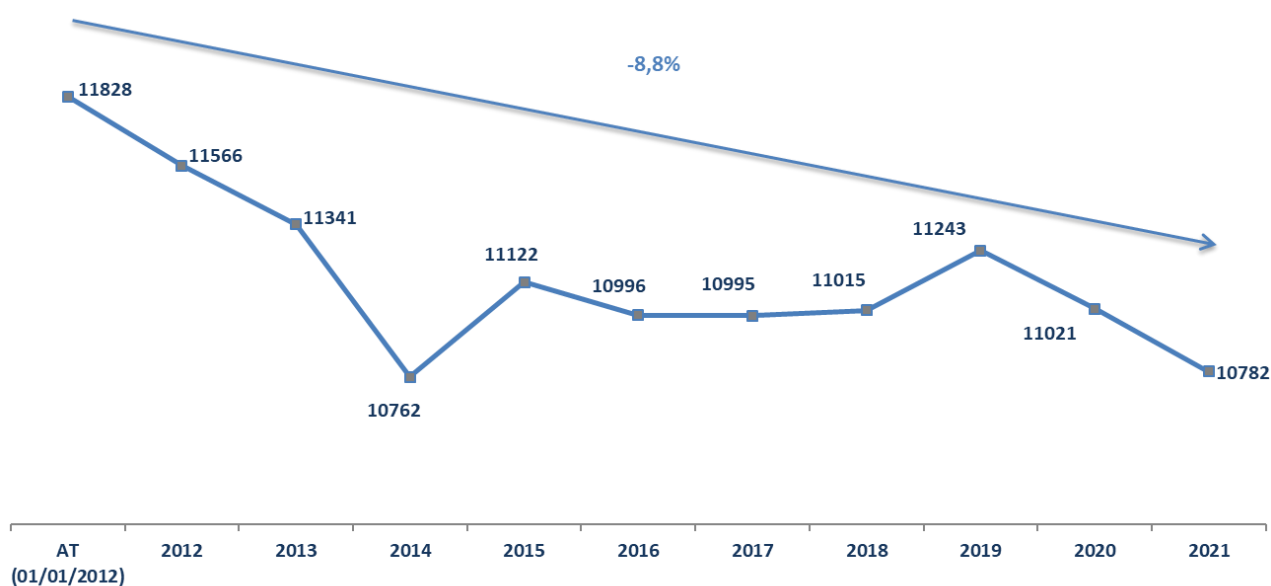
3.1 Total de trabalhadores

A 31 de dezembro de 2021 encontravam-se, a exercer funções na Autoridade Tributária e Aduaneira 10.782 trabalhadores.

Realizando uma análise comparativa com o ano de 2020 e como já referimos na nota introdutória, verificamos que o ano de 2021 reflete uma redução do total de efetivos da AT, encontrando-se em exercício de funções, a 31 de dezembro de 2021, 10.782 trabalhadores, menos 239 face a 2020, correspondendo a uma redução de 2,17% dos seus efetivos.

Se alargarmos essa análise e tivermos em consideração a data de criação da AT (01/01/2012), constatamos que, chegamos a 31/12/2021 com menos **1.046** trabalhadores, representando uma redução de 8,8% do total efetivos, conforme podemos observar através do gráfico 1.

Gráfico 1: Evolução do nº de trabalhadores da AT



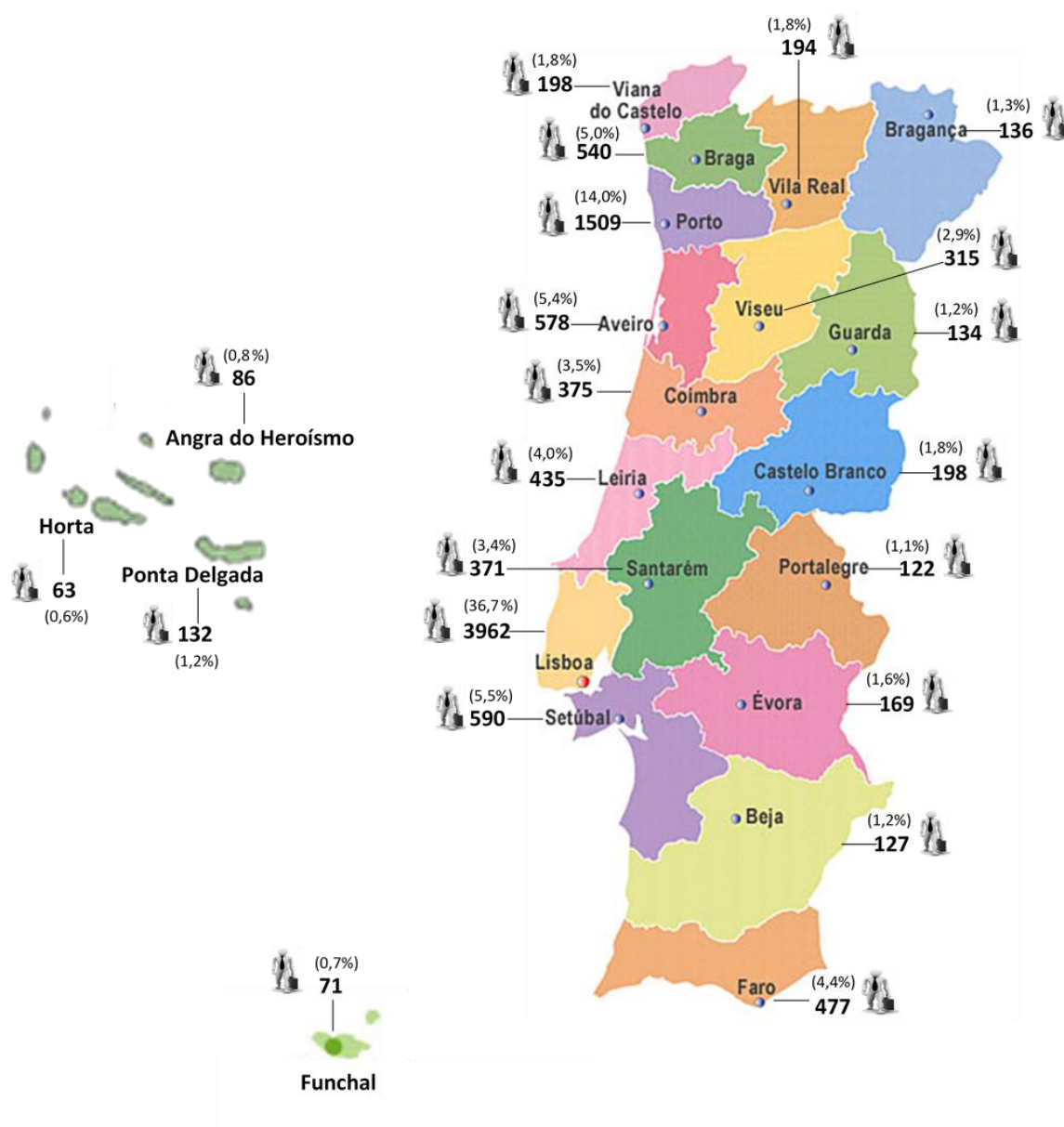
O défice de trabalhadores tem sido transversal a toda a AT atingindo todos os Serviços e Grupos de Pessoal, com particular incidência nas Chefias Tributárias, no Pessoal de Administração Tributária, Pessoal Aduaneiro, Assistentes Técnicos, e Técnicos de Informática, como podemos verificar nos pontos seguintes.

3.2 Distribuição geográfica dos trabalhadores

Relativamente à distribuição geográfica dos trabalhadores, constata-se pela Figura 3 que a AT dispõe de trabalhadores em todos os distritos de Portugal continental, e nos arquipélagos da Madeira e dos Açores.

Através do mapa geográfico (Figura 3), conseguimos ter uma perspetiva global da forma como os trabalhadores da AT se encontram distribuídos. Deste modo, podemos verificar que, no continente, Lisboa continua a apresentar a maior concentração de trabalhadores, representando 36,7% do total da AT. No extremo oposto, os distritos de Portalegre (1,1%), Beja (1,2%), Guarda (1,2%), Bragança (1,3%), Évora (1,6%), Viana do Castelo (1,8%), Vila Real (1,8%) e Castelo Branco (1,8%) são os que apresentam a menor concentração de trabalhadores.

Figura 3: Distribuição dos trabalhadores por distrito

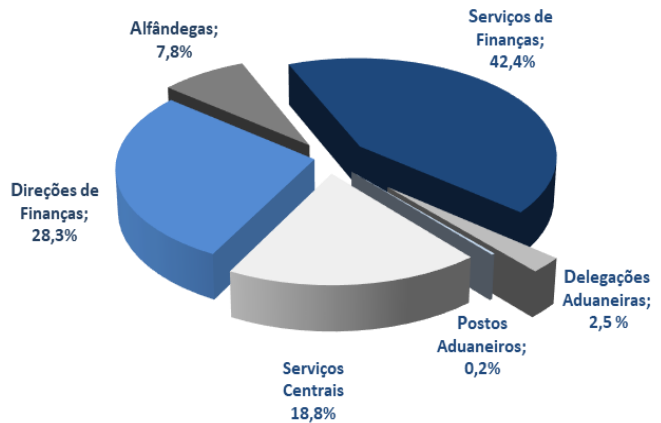


3.3 Distribuição dos trabalhadores por serviços

Face à missão desta organização, é nos serviços de finanças que se concentram 4.569 trabalhadores, o que corresponde a 42,4% do total de trabalhadores da AT. (Gráfico 2)

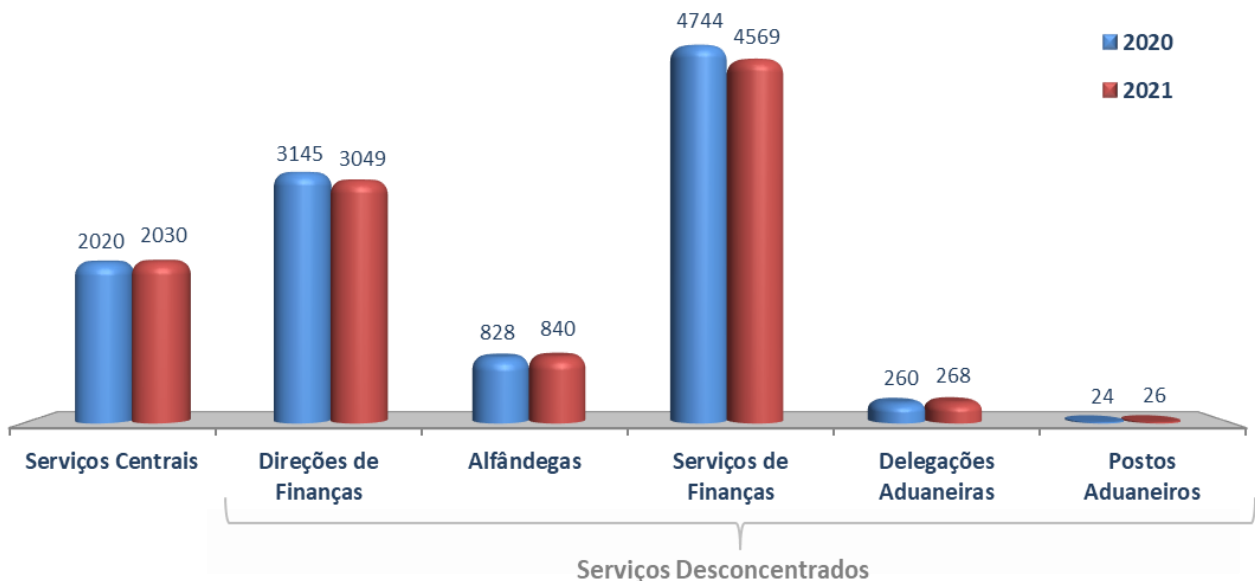
Estabelecendo a comparação com o ano anterior, constata-se uma redução de 3,1% (-96) de trabalhadores nas Direções de Finanças e de 3,7% (-175) nos Serviços de Finanças. Nas Alfândegas e nos Serviços Centrais, registou-se um ligeiro aumento do número de trabalhadores, registando-se mais 1,4% (12) e mais 0,5% (10), respetivamente.

Gráfico 2: Distribuição de trabalhadores por serviços



No gráfico 3 podemos verificar que 8.752 trabalhadores da AT (81,2%) exercem funções nos serviços desconcentrados da organização, encontrando-se os restantes 2.030 (18,8%) nos serviços centrais.

Gráfico 3: Serviços Centrais vs. Serviços Desconcentrados (por ano)



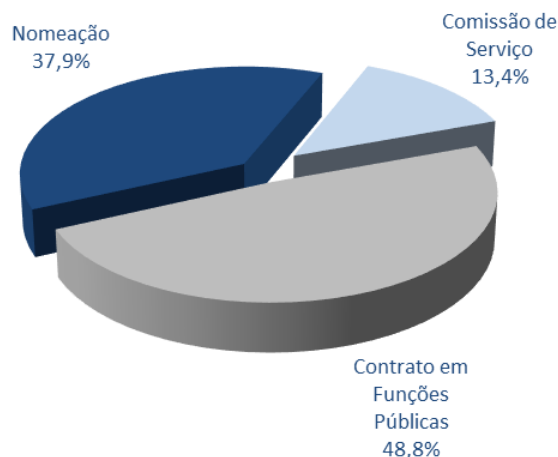
3.4 Modalidade de vinculação

Quanto aos tipos de vínculos existentes, da análise do Gráfico 4 resulta que o contrato de trabalho em funções públicas é ainda o vínculo predominante, sendo detido por 5.258 trabalhadores, 48,8% do total da AT.

Os trabalhadores das carreiras especiais, possuem o vínculo de nomeação, desde 2020, e representam 37,9% do total da AT, com 4.084 trabalhadores.

Os restantes 13,4% dos trabalhadores, são titulares de cargos de dirigentes e de chefia tributária, como tal, exercem funções em comissão de serviço.

Gráfico 4: Distribuição dos Trabalhadores por Relação jurídica de emprego



3.5 Distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais

O Decreto-Lei nº 132/2019, de 30/08, diploma que procedeu à revisão das carreiras especiais da AT, entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2020.

Por uma questão de comparabilidade com o ano anterior (e de coerência com os dados do SIOE, que ainda não prevê desagregação das carreiras especiais) manteve-se a anterior agregação dos dados por grupos de pessoal na análise constante do presente Balanço Social.

Quadro 1: Grupos de pessoal da AT

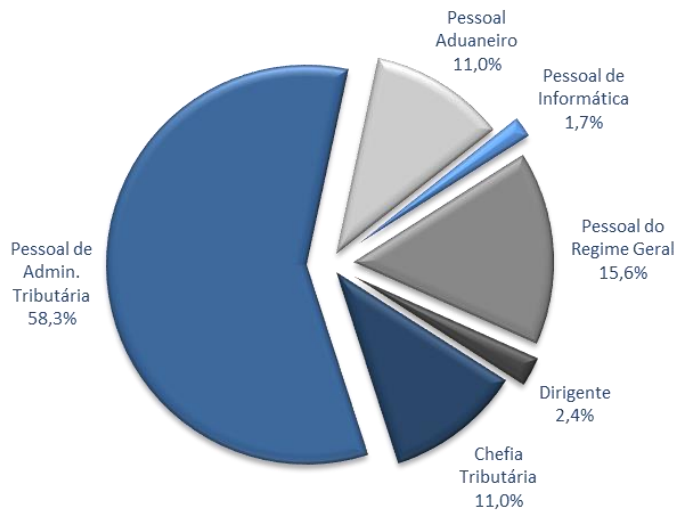
Grupos de Pessoal
• Dirigente (Grupo transversal às três ex-direções-gerais)
• Chefia Tributária (Cargo específico da ex-DGCI)
• Pessoal de Administração Tributária (Grupo específico da ex-DGCI + carreiras especiais)
• Pessoal Aduaneiro (Grupo específico da ex-DGAIEC)
• Pessoal de Informática (Grupo específico da ex-DGITA, embora transversal à Adm. Pública)
• Pessoal do Regime Geral (Grupo transversal às três ex-direções-gerais)

Mantendo a anterior agregação, na AT o grupo de pessoal com maior representação é o do pessoal de administração tributária, que agrega 6.290, representando 58,3% dos trabalhadores. (Gráfico 5)

Com menor expressão, mas ainda assim representativos: pessoal do regime geral – 1.686 (15,6%), pessoal aduaneiro – 1.186 (11%) e chefias tributárias – 1.184 (11%).

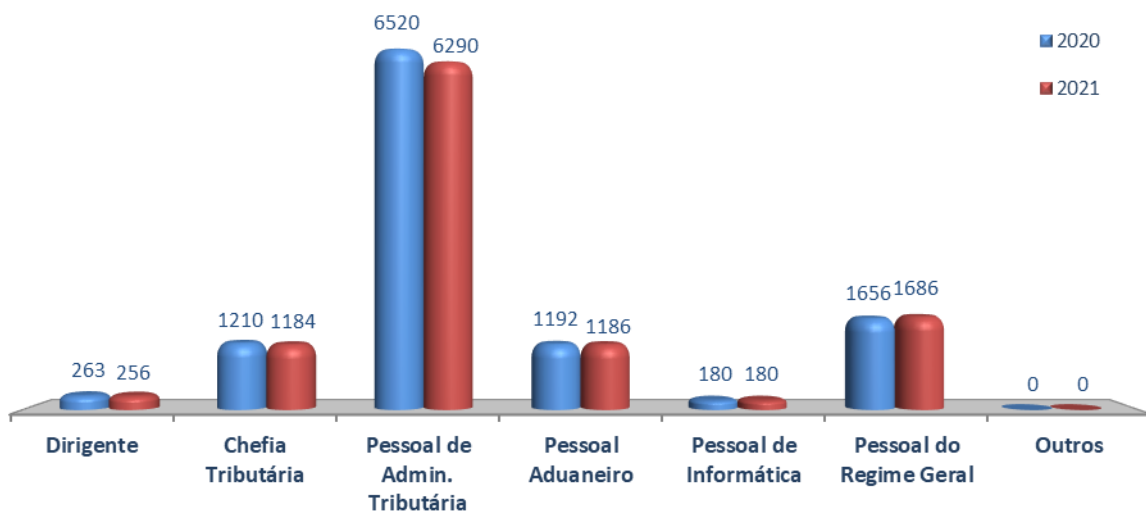
Os grupos menos representativos são o pessoal dirigente e o pessoal de informática que agrupam apenas 2,4% e 1,7% dos trabalhadores, respetivamente.

Gráfico 5: Distribuição dos trabalhadores da AT por Grupos de pessoal



Na análise ao gráfico 6, podemos verificar que, em comparação com o período homólogo, existe uma redução quase generalizada no total de trabalhadores, tendo sido mais acentuada no grupo de pessoal de administração tributária que apresentou uma redução de 230 trabalhadores, consequência, essencialmente, do elevado número de aposentações ocorridas. Os restantes grupos de pessoal registaram reduções menos significativas do número de trabalhadores. Em sentido inverso, o grupo de pessoal do regime geral registou um aumento de 30 trabalhadores, contabilizando agora 1686, resultado do incremento da utilização da figura da mobilidade interna.

Gráfico 6: Total de trabalhadores por grupo de pessoal 2020-2021



Através do quadro 2 pode observar-se a distribuição detalhada dos trabalhadores, de acordo com os cargos/carreiras existentes na AT a 31 de dezembro de 2021. Podemos verificar que a carreira de Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira (IATA) é a mais representativa, com 3.006 trabalhadores (28%), logo seguida da carreira de Técnico de Administração Tributária Adjunto (TATA) com 2.680 (24,9%), e da carreira de Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira (GITA) com 1.078 (10%). Estas três carreiras conjugadas representam 62,7% dos trabalhadores em exercício de funções na AT.

Quadro 2: Distribuição dos trabalhadores por cargos/carreiras

Grupo de Pessoal	Carreiras/Cargos	Total
Dirigente	Direção Superior de 1º Grau a)	1
	Direção Superior de 2º Grau b)	14
	Direção intermédio de 1º Grau c)	79
	Direção intermédio de 2º Grau d)	162
	Total	256
Chefias Tributárias	Chefe de Finanças	339
	Chefe de Finanças Adjunto	845
	Total	1184
Tributário e Aduaneiro	Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira	1078
	Total	1078
Tributário e Aduaneiro	Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira*	3006
	Total	3006
Técnico de Administração Tributária Adjunto	Técnico de Administração Tributária Adjunto	2680
	Total	2680
Investigação Tributária	Investigador Economista	3
	Investigador Jurista	3
	Total	6
Pessoal Aduaneiro	Analista Aduaneiro Auxiliar de Laboratório	2
	Verificador Auxiliar Aduaneiro	540
	Secretário Aduaneiro	164
	Total	706
Pessoal de Informática	Especialista de Informática	90
	Técnico de Informática	90
	Total	180
Pessoal do Regime Geral	Técnico Superior	545
	Assistente Técnico	848
	Assistente Operacional	293
	Total	1686
	Total Global	10782

a) Diretor-Geral

b) Subdiretor-Geral; Diretor da UGC; Diretor do CEF; Diretor de Finanças de Lisboa e Diretor de Finanças do Porto

c) Diretor de Serviços; Diretor Adjunto da UGC; Diretor de Alfândega; Diretor de Finanças e Diretor de Finanças Adjunto

d) Chefe de Divisão

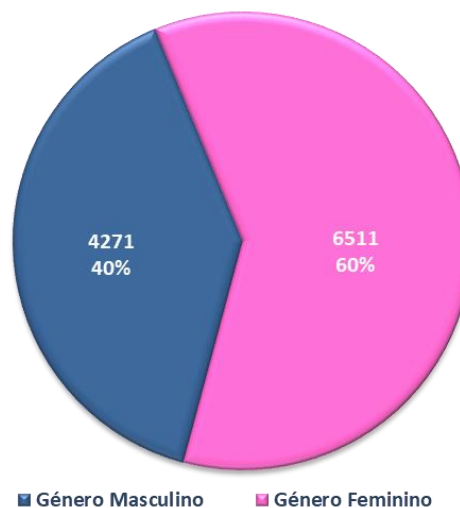
* inclui 480 trabalhadores das carreiras aduaneiras em Mobilidades Intercarreiras

3.6 Distribuição dos trabalhadores em função do género

No que concerne à caracterização da AT, por género, constata-se que o seu universo é constituído, maioritariamente, por mulheres.

No gráfico 7 verificamos que os elementos do género feminino representavam, em 31 de dezembro de 2021, 60% do total de trabalhadores da AT, mantendo-se, comparativamente com o ano de 2020, a sua representatividade na AT.

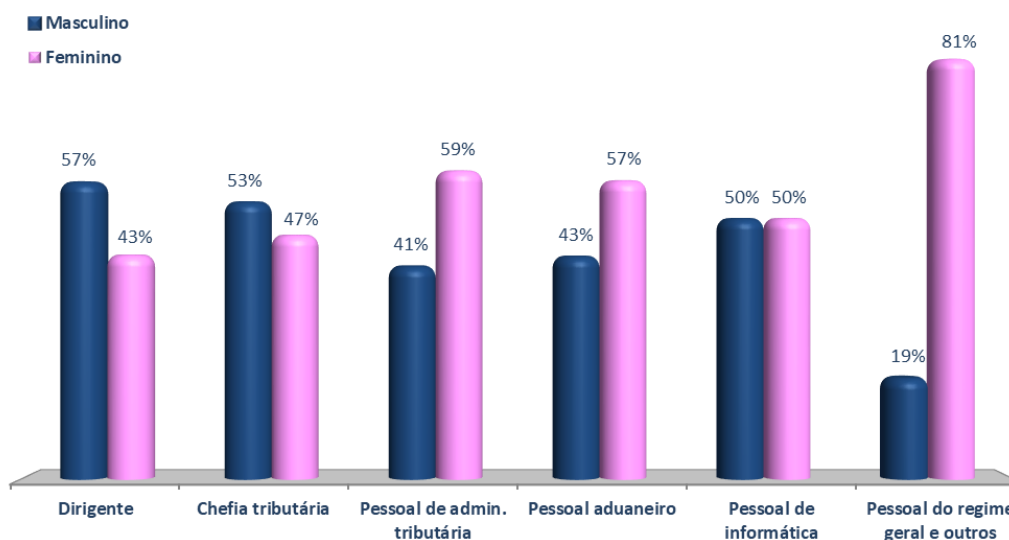
Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por género



Observando a AT em função da distribuição por grupos de pessoal e, em função do género, verifica-se no gráfico 8, que o pessoal do regime geral é o que apresenta a maior discrepância entre géneros, uma vez que as mulheres representam 81% do total de trabalhadores do grupo.

Como sucedido nos anos anteriores, mantém-se alguma predominância de homens no topo da hierarquia, nomeadamente, no exercício de cargos de dirigente (57%) e de chefia tributária (53%).

Gráfico 8: Trabalhadores por grupo de pessoal e género

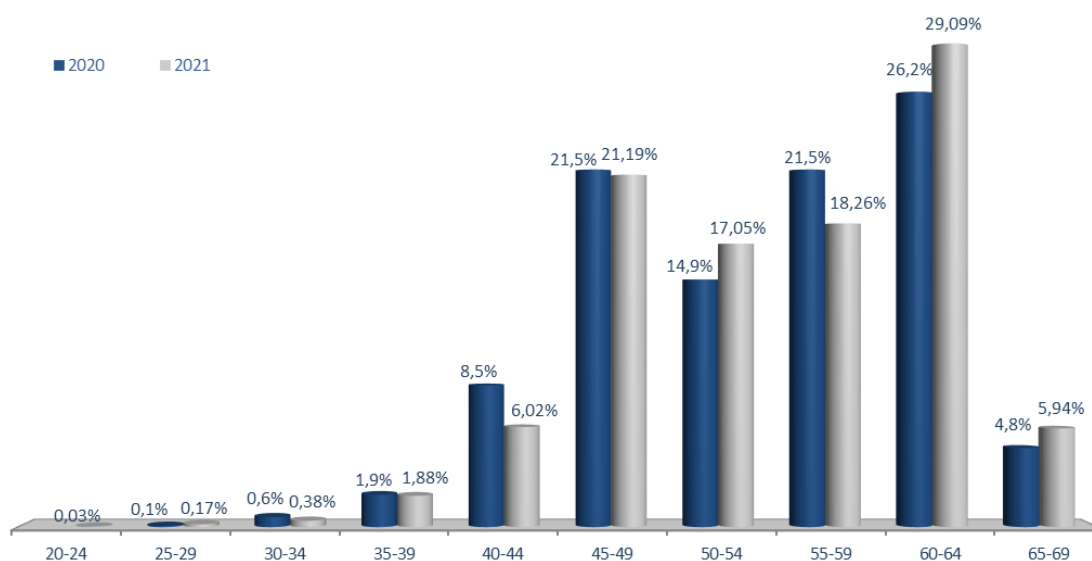


3.7 Estrutura etária

No que concerne à estrutura etária dos trabalhadores da AT em 2021, o intervalo etário predominante é o dos 60-64 anos agrupando 29,09% do total de trabalhadores, seguido do nível etário dos 45-49 anos com 21,19% e dos 55-59 anos com 18,26% dos trabalhadores da AT (gráfico 9). Mantém-se a preocupação evidenciada em anteriores Balanços Sociais: mais de 2/3 dos trabalhadores da AT (70,3%) tem mais de 50 anos.

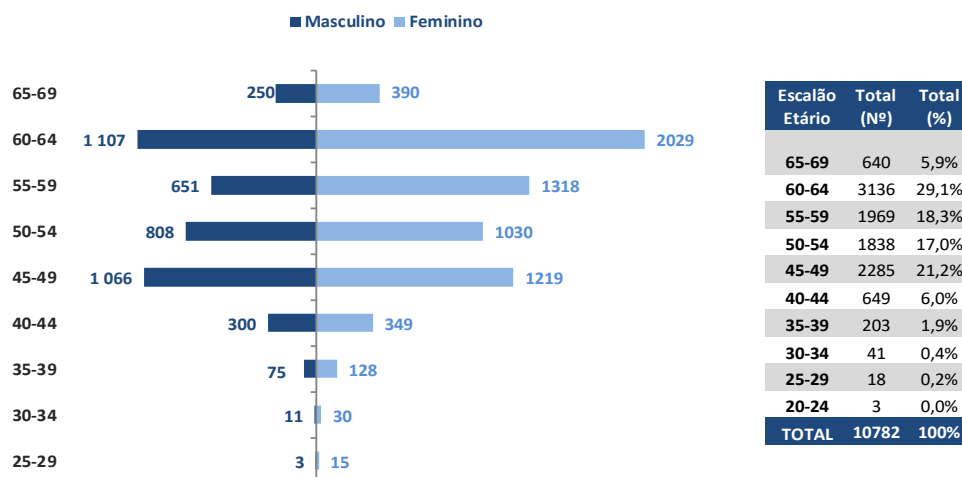
A idade média sofreu um ligeiro aumento, tendo passado de 54,1 para 54,6 anos de idade.

Gráfico 9: Distribuição por escalões etários



Já o gráfico 10 – Pirâmide etária permite-nos verificar que o género feminino é predominante em todos os intervalos sendo essa diferença mais significativa no nível etário 60-64 anos, com o número de elementos do género feminino a superiorizar-se ao masculino em 922 trabalhadores.

Gráfico 10: Pirâmide etária



Da análise, em termos percentuais, da distribuição e o peso que o género feminino possui na AT, resulta que as mulheres nos níveis etários dos 60-64 e 65-69 anos, representam em conjunto, 31%. Verificamos, ainda, que 51,9% das trabalhadoras da AT encontram-se acima dos 50 anos.

Conforme já assinalado, nos últimos Balanços Sociais, embora a concentração dos trabalhadores nos escalões etários de topo não fosse ainda acentuada perspectivava-se, a médio/longo-prazo, um aumento de trabalhadores nestes escalões devido ao aumento legal da idade de reforma. Em 2021, este cenário apresenta-se bastante evidente com uma maior concentração de trabalhadores (3.776, 35,02%) nos escalões etários mais elevados (60-64 a 65-69 anos). Constata-se, assim, que mais de 1/3 dos efetivos da AT tem mais de 60 anos. Por sua vez, mais de 2/3 tem mais de 50 anos (7.583, 70,3%). Esta análise reforça a teoria do envelhecimento do capital humano da AT que se reflete no elevado **índice de envelhecimento (53%)** e na baixa **taxa de emprego jovem (0,05%)**.

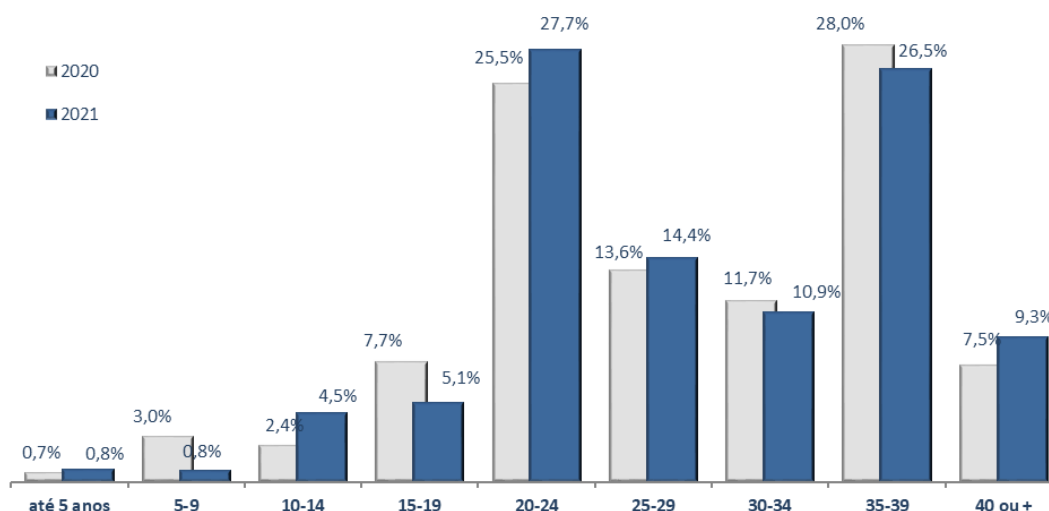
As dificuldades sentidas na abertura de procedimentos concursais para trabalhadores sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, que permitem rejuvenescer os mapas de pessoal, e as condicionantes orçamentais decorrentes da política de redução de despesas com pessoal, levaram ao cenário verificado na AT, que se espera ter oportunidade de começar a reverter em 2022, com a abertura de dois concursos destinados a candidatos com e sem vínculo de emprego público, para ingresso na carreira de inspeção e auditoria tributária e aduaneira e de especialista de informática.

3.8 Distribuição dos trabalhadores em função da antiguidade

Em 31 de dezembro de 2021 a antiguidade média do trabalhador da AT na administração pública era de 28,5 anos, representando um aumento de 0,5 anos face ao período homólogo de 2020.

No gráfico 11 verifica-se que 5,1% (552) dos trabalhadores da AT se encontram no intervalo de antiguidade 15-19 anos, o que representa uma redução de 2,6% face ao ano anterior. Esta redução deve-se, essencialmente, à passagem dos trabalhadores, que em 2020 se encontravam neste escalão, para o escalão seguinte (20-24 anos).

Gráfico 11: Distribuição dos efetivos em função da antiguidade, por ano



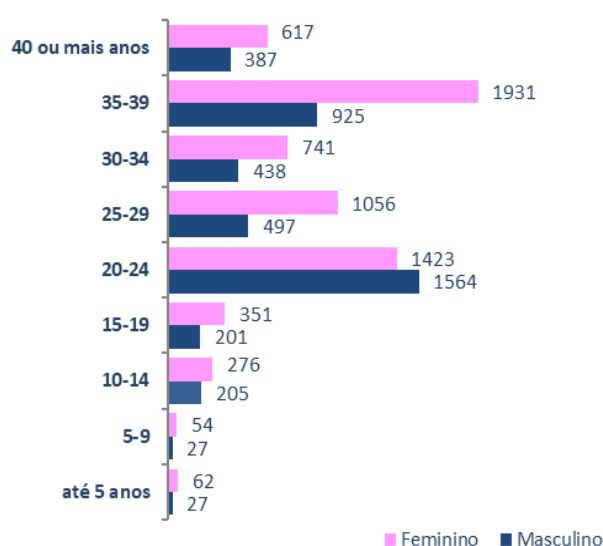
Na análise ao gráfico 11 importa, ainda, ressaltar a redução de 1,5% de trabalhadores (90) no intervalo de antiguidade 35-39 anos e um acréscimo de 1,8% no intervalo seguinte (40 ou mais anos), correspondente a um aumento de 376 trabalhadores.

Considerando os trabalhadores inseridos nas classes de antiguidade acima dos 30 anos, constata-se que o valor ascende a 46,7%, o que revela uma elevada maturidade profissional dos trabalhadores da AT. Face ao ano transato regista-se uma ligeira redução (0,4%), tendo este valor sido, parcialmente, atenuado pelo elevado número de saídas por aposentação.

Em 2021, a disparidade entre os géneros Masculino e Feminino revelou-se muito mais significativa no escalão dos 25-29 anos onde as 1056 trabalhadoras do género feminino passaram a representar 68% do intervalo, como podemos constatar pelo gráfico 12.

Relativamente ao género masculino, em 2021, mantém apenas a superioridade no escalão 20-24 anos, onde representam 52,4%.

Gráfico 12: Efetivos por antiguidade e género



Os valores apresentados demonstram a existência de um considerável número de trabalhadores com níveis de antiguidade muito elevados e o correspondente envelhecimento da estrutura etária, prevendo-se, como já referido anteriormente, uma saída cada vez mais frequente de trabalhadores para a situação de aposentação, estimando-se nos próximos 3 anos num número expressivo de mais de um milhar.

Mais uma vez, não podemos deixar de referir que mais de 1/3 (35,8%) dos efetivos da AT tem mais de 35 anos de serviço, valores que são muito preocupantes, particularmente na AT face à missão que lhe está cometida.

3.9 Estrutura habilitacional

No que concerne à caracterização da AT, em termos de estrutura habilitacional, constata-se que a licenciatura (45,3%) e o 12.º ano de escolaridade (34,2%) mantêm-se como as habilitações com maior representatividade. Ao nível dos graus académicos mais elevados (mestrado e doutoramento) constatamos que os mesmos são detidos por 513 trabalhadores (4,7%). (Quadro 3)

Quadro 3: Habilitações literárias (2020 – 2021)

Habilitações	2020		2021	
	N.º	%	N.º	%
< 4.º ano	13	0,10%	11	0,1%
4.º ano	180	1,4%	126	1,2%
6.º ano	106	0,9%	91	0,8%
9.º ano	311	2,5%	243	2,3%
11.º ano	1057	8,9%	903	8,4%
12.º ano	3868	34,4%	3686	34,2%
Bacharelato	388	3,0%	324	3,0%
Licenciatura	4876	44,4%	4885	45,3%
Mestrado	431	4,3%	499	4,6%
Doutoramento	13	0,14%	14	0,1%
Total	11021	100,0%	10782	100,0%

Em comparação com o ano de 2020, verifica-se um ligeiro aumento da Taxa de Formação Superior (TFS) em 1,2% cifrando-se, em 2021, nos 53,1%. O aumento da TFS assentou, na sua maioria, na saída de trabalhadores com nível habilitacional inferior, essencialmente, por motivo de aposentação e entrada de trabalhadores com níveis de habilitação superior.

Através do quadro 4 podemos verificar que o pessoal da carreira técnica superior é o que apresenta uma TFS (bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento) mais elevada, registando 99,6% dos trabalhadores com qualificação superior. Com valores igualmente significativos surge o pessoal Dirigente com 96,5% de TFS.

Quadro 4: Estrutura habilitacional por grupo profissional

2021	Dirigente	Chefia Tributária	Pessoal de Adm. Tributária	Pessoal Aduaneiro	Informático	Técnico Superior	Assistente técnico	Assistente operacional
< 4 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
4 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	43,0%
6 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,9%	26,3%
9.º ano	0,0%	0,7%	0,3%	5,7%	1,1%	0,0%	9,8%	21,2%
11.º ano	1,6%	17,7%	9,4%	3,4%	5,0%	0,2%	5,5%	0,7%
12.º ano	2,0%	45,6%	30,6%	40,6%	21,7%	0,2%	80,5%	5,1%
Bacharelato	1,6%	2,8%	3,9%	2,8%	0,6%	0,7%	0,6%	0,0%
Licenciatura	82,4%	31,0%	50,8%	43,3%	65,0%	84,0%	2,6%	0,0%
Mestrado	10,9%	2,2%	4,9%	3,5%	6,1%	14,9%	0,0%	0,0%
Doutoramento	1,6%	0,0%	0,1%	0,3%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

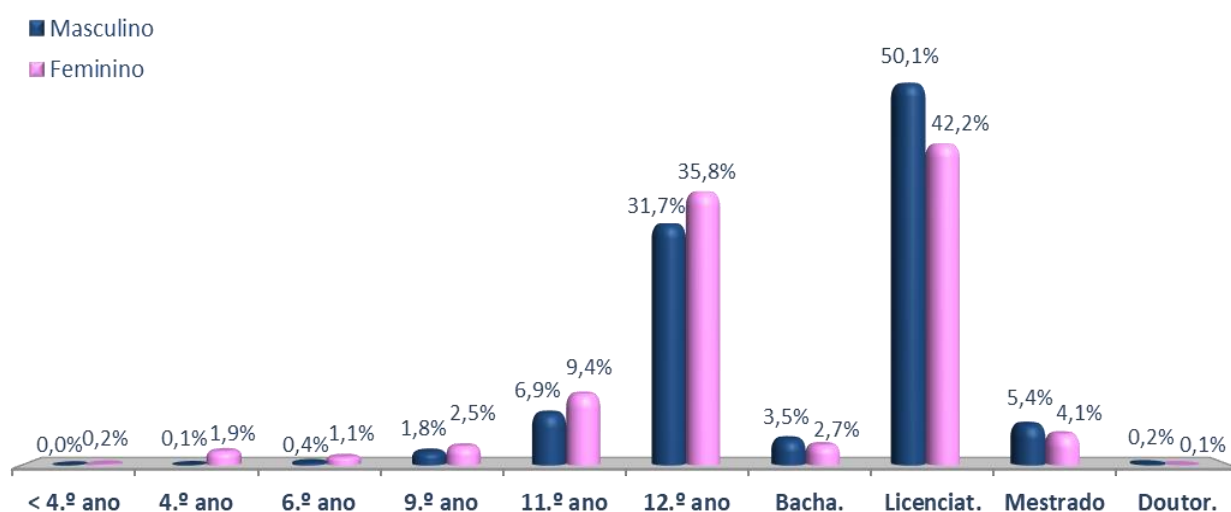
Ainda na análise do quadro 4 é de realçar que, no pessoal de chefia tributária, as habilitações académicas mais frequentes são o 12.º ano de escolaridade e a Licenciatura, sendo detidas por 45,6% e 31% dos trabalhadores, respetivamente.

A Licenciatura passou a ser a habilitação com maior peso dentro nos grupos de pessoal de informática e de administração tributária, sendo detida por 65% e 50,8% dos trabalhadores, respetivamente.

Na carreira de assistente técnico e de assistente operacional a maioria dos trabalhadores possui habilitações de nível inferior, decorrente do menor grau de complexidade funcional associado a estas carreiras. No caso dos assistentes técnicos verificamos que 80,5% dos trabalhadores detém o 12.º ano e 15,3% tem habilitações entre o 9.º e o 11.º ano de escolaridade.

Efetuada uma análise da distribuição das habilitações por género, verificamos pelo gráfico 13 a existência de algumas assimetrias.

Gráfico 13: Estrutura habilitacional por género



Ao nível das habilitações superiores, verifica-se existir uma maior predominância de elementos do género masculino, comparativamente com os do género feminino. Em concreto, 59,2% dos homens são detentores de habilitações superiores, enquanto nas mulheres esse valor se cifra em 49,1%. Nas restantes habilitações a diferença entre géneros é diminuta, evidenciando-se uma maior representatividade de mulheres nas habilitações de nível inferior, dada a sua maior predominância nas carreiras gerais de grau 1 ou 2

4. Movimentos de pessoal

4.1 Entradas

Em 2021 registaram-se, entre admissões, regressos e fluxos internos de trabalhadores, 285 movimentos de entrada. (Quadro 5)

Por comparação com 2020, os movimentos relacionados com entradas e fluxos internos de trabalhadores, verificaram uma redução significativa (85,5%), em virtude de se ainda se encontrarem a decorrer vários procedimentos de mobilidade interna intercarreiras, bem como a continuidade em 2021 da situação pandémica, que não propiciou a realização de novas mobilidades.

Ainda assim, no motivo “Mobilidade Interna” foram registados 119 movimentos relativos a situações de mobilidade, o que representa um aumento de 40% face a 2020.

Quadro 5: Admissões/Regressos (2020 - 2021)

Motivo de Entrada	2020		2021	
	N.º	%	N.º	%
Procedimento concursal	2	0,5%	9	3,2%
Cedência	3	0,7%	0	0,0%
Mobilidade interna	85	19,9%	119	41,8%
Regresso de licença s/vencimento ou de período experimental	24	5,6%	3	1,1%
Comissão de Serviço	99	23,2%	0	0,0%
Outras situações	214	50,1%	154	54,0%
Total	427	100,0%	285	100,0%

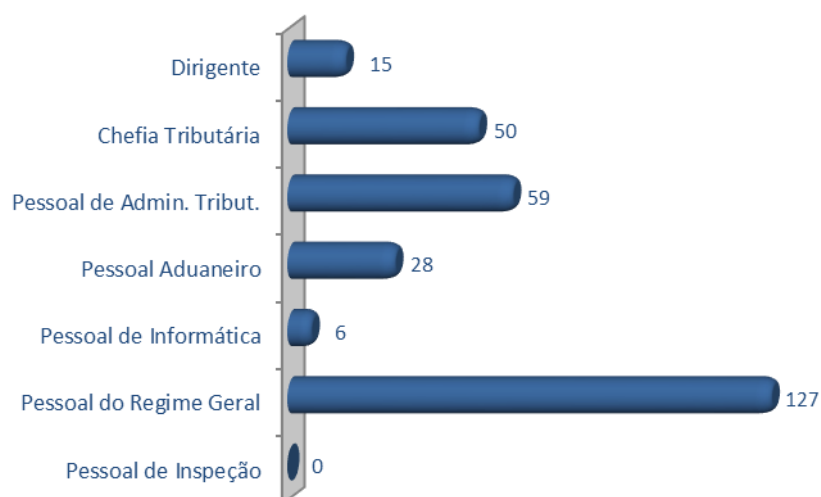
TAXA DE
ADMISSÕES
2,6%

Do quadro 5 resulta que as entradas por mobilidade interna foram substancialmente superiores às registadas em 2020, representando 41,8% das entradas/regressos ocorridos na AT em 2021.

Importa salientar que se tem mantido o reforço das admissões/entradas por via da mobilidade, em virtude da necessidade da AT fazer face ao elevado número de saídas que se têm registado nos últimos anos e de reforçar determinadas áreas fulcrais para atingir os objetivos superiormente definidos, muito embora essa mobilidade apenas possa abranger efetivos das carreiras gerais.

Numa análise das admissões/regressos por grupo profissional, podemos constatar pelo gráfico 14 que o pessoal do regime geral foi responsável por cerca de metade das entradas/regressos registadas na AT, com 127 (44,6%) movimentos de entrada. De realçar que os movimentos de entrada não configuram apenas admissões de novos efetivos na AT, dado que estão incluídos os regressos por via da cessação do exercício de funções de chefia tributária e regressos de mobilidades (fora da AT).

Gráfico 14: Distribuição das Admissões/Regressos por grupo profissional (2021)



Com valores também relevantes, o grupo de Pessoal de Administração Tributária registou 59 (20,7%) movimentos de entrada/regresso e as chefias tributárias 50 (17,5%).

4.2 Saídas

Durante o ano de 2021 ocorreram 524 movimentos de saídas, o que representa uma redução de 19,3% face ao ano transato. Assinala-se, todavia, que esta redução não configura um melhor cenário em termos de recursos humanos, apenas reflete menor movimentação interna no âmbito da AT.

De facto, no quadro 6, e em relação ao período homólogo, há a registar um aumento de 85 situações de saída por “Aposentação”, cifrando-se, em 2021, nos 329 movimentos.

Relativamente às restantes tipologias de saídas da AT, há a destacar a Resolução (por iniciativa do trabalhador) com 15 (2,9%) e o Falecimento com 14 (2,7%) movimentos de saída.

Quadro 6: Motivo das saídas

Motivo de Saída	2020		2021	
	N.º	%	N.º	%
Aposentação	244	37,6%	329	62,8%
Falecimento	30	4,6%	14	2,7%
Conclusão sem sucesso do período experimental	18	2,8%	0	0,0%
Mobilidade Interna	10	1,5%	2	0,4%
Cedência	0	0,0%	1	0,2%
Denúncia (por iniciativa do trabalhador)	3	0,5%	0	0,0%
Resolução (por iniciativa do trabalhador)	0	0,0%	15	2,9%
Comissão de serviço	52	8,0%	8	1,5%
Outras situações	292	45,0%	155	29,6%
Total	649	100%	524	100%

TAXA DE
SAÍDAS
4,9%

As “Outras Situações” e a “Comissão de Serviço” contabilizam 163 (31,1%) dos movimentos de saídas, sendo, essencialmente, relacionados com a cessação de comissão de serviço de chefias tributárias e dirigentes.

No ano de 2021 a taxa de reposição/cobertura na AT (isto é o total de movimentos de admissões/total de movimentos saídas), cifrou-se em 54,4%.

5. Postos de trabalho previstos e não ocupados

No decorrer do ano de 2021 foram encetados vários procedimentos tendentes à ocupação de postos de trabalho, encontrando-se, a 31/12/2021, 30 na situação de “Procedimento Concursal em desenvolvimento”, conforme indicados no quadro 7.

Quadro 7: Postos de trabalho previstos e não ocupados

Grupo profissional	Proced. Concursal em Desenvolvimento
	2021
Dirigente Intermedio de 1º grau	5
Dirigente Intermedio de 2º grau	5
Pessoal Aduaneiro	20
Total	30

6. Mudança de situação dos trabalhadores

Em 2021, registaram-se 2.539 mudanças de situação dos trabalhadores, destacando-se a conclusão de 13 procedimentos concursais abertos antes da revisão das carreiras especiais da AT, assim, como a consolidação de procedimentos de mobilidade intercarreiras.

Registaram-se, ainda, dentro das 2.539 mudanças de situação, 1.032 alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, com repercussão nas carreiras de origem dos trabalhadores, chefias e dirigentes envolvidos.

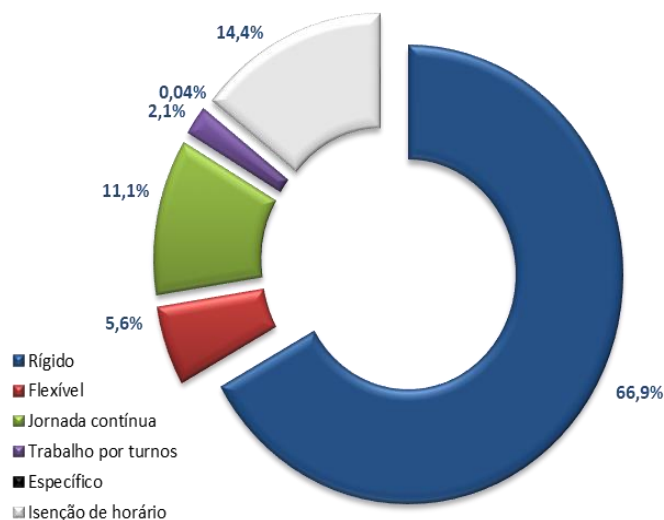
7. Modalidades de horário

O horário rígido continua a ser o predominante, na AT, sendo praticado por 66,9% dos trabalhadores (Gráfico 15).

A modalidade de isenção de horário é aplicável a 14,4% dos trabalhadores (pessoal dirigente, chefias tributárias e chefes de equipa multidisciplinar). A jornada contínua (11,1%) é o terceiro tipo de horário mais praticado pelos trabalhadores desta direção-geral.

Os horários menos praticados são o horário flexível (5,6%), o trabalho por turnos (2,1%), e o horário específico (0,04%).

Gráfico 15 - Tipos de horários (%)



Conforme sucedido nos anos anteriores, em 2021, também não se registaram variações significativas na distribuição percentual das tipologias de horários dos trabalhadores da AT.

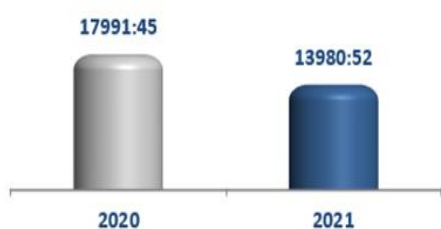
Em sede de organização de trabalho, deverá ainda destacar-se que em 2021, em linha de continuidade com o ano de 2020, e em face da aplicação da legislação publicada no âmbito da pandemia da COVID-19, manteve-se a adoção generalizada do teletrabalho na AT atenta a obrigatoriedade prevista na lei e sempre que não pusesse em causa o exercício de funções em que a presença física dos trabalhadores da AT era indispensável.

8. Trabalho Suplementar

De forma a assegurar o cumprimento dos objetivos e atribuições que lhe são cometidas, torna-se necessário, por vezes, recorrer ao trabalho suplementar dos efetivos de cada organismo. No ano de 2021, foram prestadas, nesta direção-geral, para além do período normal de trabalho, um total de 13.980:52 horas de trabalho em regime suplementar.

Conforme podemos verificar pelo Gráfico 16, em relação a 2020, o volume total de trabalho suplementar apresentou uma redução de 4010:53 horas, ou seja, um decréscimo de 22,3%. A redução é justificada, essencialmente, pela colocação de grande parte dos trabalhadores em situação de teletrabalho.

Gráfico 16: Trabalho Suplem. por ano



Quadro 8: Tipo de trabalho Suplem. (ano/nºhoras)

Tipo de Trab. Suplementar	2020	2021
Trab.extra.diurno	10937:02	10995:56
Trab. dia descanso semanal obrigatório	238:41	268:41
Trab. dia semanal complementar	6257:04	2313:00
Trab. dias de feriados	558:58	403:15
Total	17991:45	13980:52

Efetuada a análise do quadro 8 em termos absolutos (nº de horas), podemos constatar que, em 2021, foram realizadas mais 58:54 horas de trabalho suplementar diurno sendo este o tipo de trabalho suplementar que apresenta ligeiro aumento comparativamente com o ano transato. Em 2021 registou-se, em sentido inverso, uma maior redução do nº de horas praticadas em dias de descanso semanal complementar, com menos 3944:04 horas, motivado pela diminuição da necessidade de recurso a júris auxiliares para vigilância de provas oriundos da AT.

Se a análise anterior for efetuada em termos percentuais, constatamos uma redução do nº de horas praticadas em dias de descanso semanal complementar em 63% e o aumento do nº de horas de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório de 12,6%.

No que concerne ao número de horas de trabalho suplementar realizadas por grupo profissional, constatamos, pelo quadro 9, que o maior volume de horas foi realizado pelo grupo de pessoal assistente operacional num total de 4776:05 horas, seguido do pessoal de administração tributária com 4110:46 horas e do pessoal assistente técnico 2909:05.

Quadro 9: Trabalho extraordinário por grupo profissional

Grupo/cargo/carreira	Trab. suplem. diurno	Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	Trabalho em dias de descanso semanal complementar	Trabalho dias de feriados	Total
Dirigente	0:00	0:00	187:00	0:00	187:00
Técnico Superior	126:00	0:00	112:00	14:00	252:00
Assistente técnico	2134:55	0:00	774:10	0:00	2909:05
Assistente operacional	4718:05	0:00	54:00	4:00	4776:05
Informático	810:25	268:41	250:20	302:30	1631:56
Chefia Tributária	0:00	0:00	58:00	0:00	58:00
Pessoal de Adm.Tributária	3190:31	0:00	858:30	61:45	4110:46
Pessoal Aduaneiro	16:00	0:00	19:00	21:00	56:00
Total	10995:56	268:41	2313:00	403:15	13980:52

O quadro 9 permite-nos, também, perceber que 78,7,8% do trabalho suplementar é efetuado sob a forma de trabalho suplementar diurno.

9. Absentismo

Tal como nos anos anteriores, em 2021, as ausências por doença constituem o principal motivo de absentismo, representando 57,8% do total das ausências da AT.

No quadro 10 verifica-se que este tipo de ausências registou, face a 2020, uma redução de 4.656 dias, o que representa um decréscimo de 6,8% deste tipo de faltas.

Neste quadro, podemos ainda verificar uma oscilação nos restantes tipos de ausências, constatando-se um aumento significativo, face ao ano transato, no número de dias de ausência por greve (4169,5 dias; 153,6%) setorial, bem como, uma redução significativa nos dias de ausência por proteção na parentalidade (2715,5 dias; 29,5%) e nos dias por conta do período de férias (1832,5 dias; 12,6%).

Quadro 10: Motivos de ausência (2020-2021)

Motivo da ausência	2020		2021	
	Nº	%	Nº	%
Doença	68 056,00	57,3	63 400,00	57,8
Por conta do período de férias	14 562,00	16,2	12 729,50	11,6
Proteção na parentalidade	9 220,50	6,9	6 505,00	5,9
Outros	6 754,00	6,9	9 433,50	8,6
Acidente em serviço ou doença prof.	2 261,00	2,8	2 346,00	2,1
Assistência a familiares	1 999,00	2,4	1 624,00	1,5
Trabalhador-estudante	1 848,00	1,6	1 933,00	1,8
Falecimento de familiar	3 315,00	1,8	3 867,00	3,5
Injustificadas	301,50	0,4	518,00	0,5
Casamento	346	0,3	344,00	0,3
Cumprimento de pena disciplinar	364	0,2	158,00	0,1
Com perda de vencimento	0	0,0	0,00	0,0
Greve	2 714,50	3,3	6 884,00	6,3
Total	111 741,50	100	109 742,00	100

Da leitura do gráfico 17 concluímos que, em 2021, 61% do total de ausências referem-se a trabalhadores do grupo de pessoal de administração tributária.

Nos restantes grupos destacam-se as chefias tributárias, o pessoal assistente técnico e o pessoal aduaneiro, com 10,8%; 10,2% e 9,6% do total de ausências, respetivamente.

O pessoal de informática e os dirigentes foram os que registaram menos dias de ausência em 2020.

Gráfico 17: Ausências por grupo profissional (%)

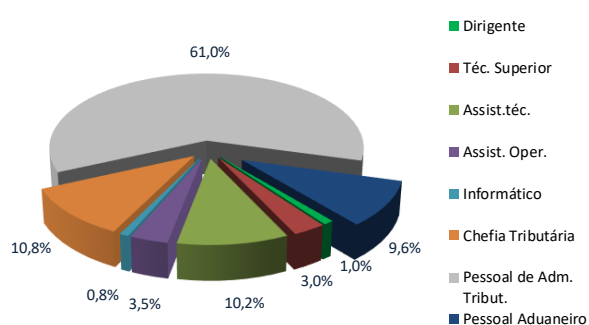
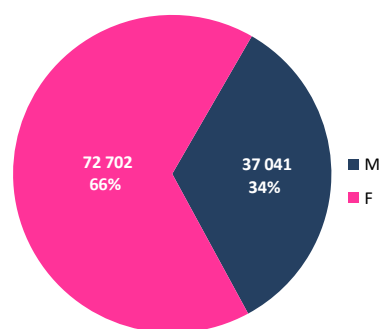


Gráfico 18: Ausências por género



Relativamente à distribuição do absentismo por géneros, podemos constatar pelo gráfico 18 que o género feminino apresenta um absentismo consideravelmente superior ao absentismo masculino, registando, em 2021, 72.702 dias de ausências (66%), percentagem justificada quer pela maior representatividade no âmbito da AT, quer pelo número de faltas por “doença”, “licenças parentais” e “assistência à família”.

O género masculino apresenta um valor menos significativo registando 37.041 dias de ausências (34%).

Quadro 11: Absentismo por género

Motivo da ausência	2021			
	M	%	F	%
Doença	18 902	51,0	44 498	61,2
Por conta do período de férias	4 539	12,3	8 191	11,3
Proteção na parentalidade	1 665	4,5	4 840	6,7
Outros	5 595	15,1	3 839	5,3
Acidente em serviço ou doença profissional	198	0,5	2 148	3,0
Assistência a familiares	326	0,9	1 298	1,8
Trabalhador-estudante	880	2,4	1 053	1,4
Falecimento de familiar	1 621	4,4	2 246	3,1
Injustificadas	171	0,5	347	0,5
Casamento	171	0,5	173	0,2
Cumprimento de pena disciplinar	158	0,4	-	0,0
Com perda de vencimento	-	0,0	-	0,0
Greve	2 815	7,6	4 069	5,6
Total	37 041	100	72 702	100

Neste quadro 11 verifica-se que, em ambos os géneros, a “doença” constituiu o principal motivo de ausência ao trabalho. No género feminino este tipo de ausência representa 61,2% do total de absentismo e no género masculino representa 51%.

As mulheres registam, naturalmente, um maior número de dias de ausência por motivo de proteção na parentalidade (4.840 dias) em relação aos homens (1.665 dias). Nas faltas por “falecimento de familiar” o género feminino também supera o masculino, registando 2246 dias de ausência, mais 625 dias que os homens. O género masculino só supera o feminino na tipologia de faltas “cumprimentos de pena disciplinar” e na tipologia “outros”.

10. Remuneração e encargos

10.1 Leque salarial por género

No que concerne à estrutura salarial da AT, existe uma quase paridade salarial entre géneros, o que confirma o decréscimo do maior número de homens nos escalões remuneratórios mais elevados verificados nos últimos anos (quadro 12).

Os escalões remuneratórios dos “501-1000 €”, “1501-1750 €”, “1751-2000 €”, “2001-2250 €” e “2501-2750 €” concentram o maior número de trabalhadores (71%).

O escalão salarial que apresenta maior disparidade entre géneros é o “Até 500 €” onde as mulheres representam 100% do intervalo, com 68 elementos, correspondendo a assistentes operacionais.

No escalão seguinte “501-1000 €” as mulheres também se apresentam em maior número, representando 83,3 do intervalo.

Quadro 12: Estrutura salarial por género

Escalão de remunerações	M	F	Total	
			Nº	%
Até 500 €	0	68	68	0,63%
501-1000 €	148	740	888	8,24%
1001-1250 €	219	458	677	6,28%
1251-1500 €	206	331	537	4,98%
1501-1750 €	418	555	973	9,02%
1751-2000€	605	951	1556	14,43%
2001-2250 €	790	1007	1797	16,67%
2251-2500 €	330	289	619	5,74%
2501-2750 €	972	1474	2446	22,69%
2751-3000 €	249	244	493	4,57%
3001-3250 €	144	190	334	3,10%
3251-3500 €	101	112	213	1,98%
3501-3750 €	26	17	43	0,40%
3751-4000 €	20	32	52	0,48%
4001-4250 €	12	18	30	0,28%
4251-4500 €	6	5	11	0,10%
4501-4750 €	7	8	15	0,14%
4751-5000 €	11	6	17	0,16%
5001-5250 €	7	5	12	0,11%
5251-5500 €	0	0	0	0,00%
5501-5750 €	0	0	0	0,00%
5751-6000 €	0	0	0	0,00%
Mais de 6000 €	0	1	1	0,01%
Total	4271	6511	10782	100%

10.2 Encargos com pessoal

As despesas com “remuneração base”, representam 62% do total de encargos, constituindo, à semelhança dos anos anteriores, o encargo com maior expressão na AT. (Quadro 13)

Em relação ao ano anterior, regista-se um aumento de 2 654 678,98 € do volume de despesa com pessoal.

O referido aumento assenta, essencialmente, no crescimento dos encargos com os “Suplementos remuneratórios”, que registaram um crescimento de 3 220 267,25 €.

Quadro 13: Encargos com pessoal 2020-2021 (€)

Encargos com pessoal	2020	2021
Remuneração base	299 938 192,67	299 355 349,13
Suplementos remuneratórios	75 451 195,90	78 671 463,15
Prémios de desempenho	-	-
Prestações sociais	12 399 404,48	12 088 063,10
Benefícios sociais	-	-
Outros encargos com pessoal	92 605 628,15	92 934 224,80
Total	480 394 421,20	483 049 100,18

Acresce referir que não foram gastos quaisquer montantes pecuniários com benefícios sociais, nem com prémios de desempenho.

No que concerne a encargos com suplementos remuneratórios (Quadro 14) pagos na AT em 2021, os mesmos ascenderam a 78 671 463,15 €, o que representa um aumento de 4,3% face a 2020.

Em relação ao ano transato, embora tenha existido uma redução de encargos em algumas rubricas, nomeadamente “Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados”, “Abono para falhas” e “Ajudas de Custo”, que apresentaram valores inferiores aos do período homologa, verificou-se, por outro lado, um aumento de 4,7% dos “Outros suplementos remuneratórios”, o que inviabilizou a redução global dos suplementos remuneratórios e, consequentemente, dos encargos com pessoal.

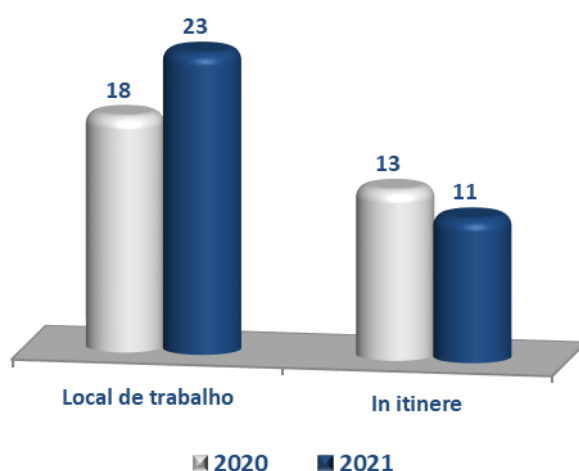
Quadro 14: Encargos com suplementos remuneratórios (€)

Suplementos remuneratórios	2020	2021
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	112 776,53	127 668,22
Trabalho normal noturno	-	-
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	131 484,05	66 659,93
Disponibilidade permanente	-	-
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	-	-
Risco, penosidade e insalubridade	-	-
Fixação na periferia	113 209,13	98 669,25
Trabalho por turnos	944 609,53	899 658,87
Abono para falhas	401 026,35	342 351,67
Participação em reuniões	70 435,43	70 888,62
Ajudas de custo	329 733,89	338 712,11
Representação	883 372,14	858 330,23
Secretariado	-	-
Outros suplementos remuneratórios	72 464 548,85	75 868 524,25
Total	75 451 195,90	78 671 463,15

11. Segurança e saúde no trabalho

Ao longo do ano de 2021, registaram-se 23 acidentes no local de trabalho e 11 *in itinere*, perfazendo um total de 34 acidentes de trabalho, o que se traduz num aumento de global de 3 acidentes em relação transato (gráfico 19).

Gráfico 19: N.º total de acidentes em serviço

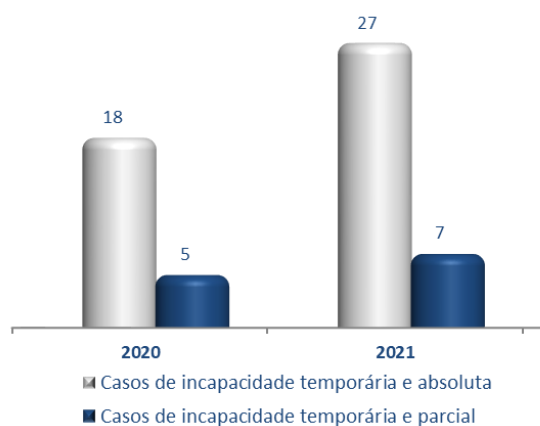


A taxa de incidência dos acidentes de trabalho ($n.º$ de acidentes de trabalho com baixa [10] ÷ total de efetivos [10.782] * 100) foi de 0,09%, ligeiramente inferior à registada em 2020 (0,14%), resultado do menor número de acidentes ocorridos em 2021.

Em 2021, do total de acidentes de serviço, resultaram 27 casos de incapacidade temporária e absoluta e 7 casos de incapacidade temporária e parcial.

Em comparação com o ano de 2020, registou-se uma redução de 50% do número de casos de incapacidade temporária e absoluta, e uma redução de 40% dos casos de incapacidade temporária e parcial (gráfico 20).

Gráfico 20: N.º de casos de incapacidade



12. Formação profissional

A permanente capacitação e qualificação do capital humano assume um papel decisivo na evolução, inovação e melhoria da qualidade do serviço público prestado ao contribuinte e, conseqüentemente, na imagem organizacional. Comprometida com esse facto, a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) sempre se tem pautado por privilegiar o investimento na formação, não apenas nas suas áreas fundamentais, tributária e aduaneira, mas também na procura de resposta a novos desafios que se colocam, a fim de desenvolver competências organizacionais e individuais essenciais ao cumprimento dos objetivos estratégicos.

A responsabilidade de aplicação da política de Formação Profissional na AT cabe à Direção de Serviços de Formação (DSF) que desenvolve a sua atividade considerando os normativos legais que regem a Formação Profissional na Administração Pública, consagrados no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

A DSF realizou um conjunto de atividades previstas no seu campo de atribuições, que se revelaram necessárias à execução das ações de formação ministradas, tais como:

- Atualização, produção e reprodução de material pedagógico de apoio às ações de formação e à autoformação (em formato digital e em suporte de papel);
- Avaliação da formação (Avaliação de satisfação e de conhecimentos);
- Apoio logístico na realização das ações de formação e provas de avaliação;
- Elaboração de conteúdos de formação por técnicos experientes em funções na DSF;
- Produção e atualização de conteúdos formativos em formato digital.

Em 2021, para além da continuação da atividade formativa integrada nos diferentes estágios de ingresso e de progressão nas carreiras especiais da extinta Direção-Geral dos Impostos (Inspetor Tributário (IT); Técnico de Administração Tributária (TAT) e Técnico de Administração Tributária Adjunto (TATA)), é ainda de destacar a formação desenvolvida, entre muitas outras, nas seguintes temáticas:

- Línguas estrangeiras;
- Orçamento de Estado para 2021;
- IRS – Modelo 3;

- Criminalidade Tributária e Aduaneira;
- Segurança da Informação.

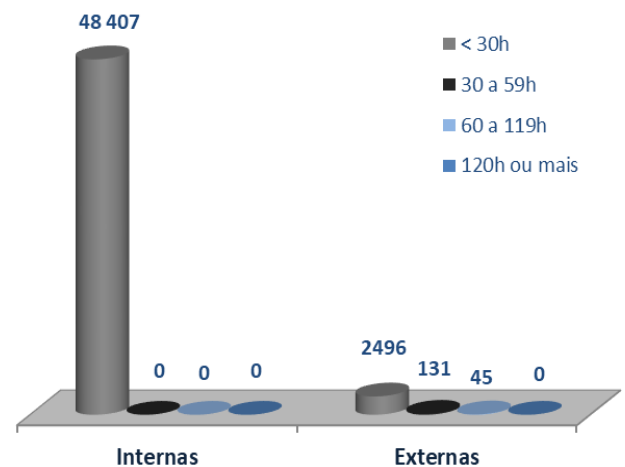
No que respeita à gestão da formação, na sua articulação com o modelo de gestão da aprendizagem por competências, será de assinalar o trabalho desenvolvido com vista a clarificar os níveis de complexidade dos cursos incluídos no catálogo de formação de modo a ter em conta os perfis funcionais dos trabalhadores.

12.1 Participações em ações de formação profissional

Em 2021 registaram-se 51.079 participações em ações de formação profissional internas e externas, sendo que 99,6% dessas participações (50.903) se verificaram em ações de curta duração, isto é, inferiores a 30 horas.

A preferência por ações de formação de curta duração justifica-se pelo facto de ser dirigida a trabalhadores com bons conhecimentos técnicos onde é relevante aprofundar as competências, sobretudo as orientadas para o “saber fazer”, bem como a necessidade de conciliar cada vez mais as atividades formativas com o normal funcionamento dos serviços, face à crescente exiguidade dos RH. Estes fatores determinaram a opção por este tipo de oferta.

Gráfico 21: Participações em ações de formação



12.2 Participações em ações de formação por grupo profissional

Tendo em consideração o número de efetivos da AT em 31 de dezembro de 2021 – 10.782 - o número total de participações em ações de formação interna e externas (51.079) corresponde a 473,7% desses efetivos (quadro 15).

Quadro 15: Ações de formação por grupo profissional, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira	Ações internas	Ações externas	Total	
	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participantes
Dirigente superior de 1º grau	5	0	5	1
Dirigente superior de 2º grau	93	8	101	14
Dirigente intermédio de 1º grau	785	83	868	77
Dirigente intermédio de 2º grau	1369	119	1488	160
Técnico Superior	1930	222	2152	418
Assistente técnico	1014	190	1204	477
Assistente operacional	30	10	40	23
Informático	58	31	89	55
Chefia Tributária	10375	27	10402	1140
Pessoal de Administração Tributária	30366	1499	31865	5721
Pessoal Aduaneiro	2382	483	2865	708
Total	48 407	2 672	51 079	8 794

O número de trabalhadores e dirigentes que frequentaram pelo menos uma ação de formação foi de 8.794, a que corresponde a taxa de participação de 81,6%.

12.3 Horas de formação profissional

As horas despendidas em formação interna e externa totalizaram, durante o ano 2021, 191.695, das quais apenas 17.684 em ações externas. O rácio de horas de formação relativo às horas totais de trabalho revela que 0,9% do total de horas de trabalho em 2021 foram utilizadas em formação profissional.

Quadro 16: horas despendidas em formação, por grupo profissional

Grupo/cargo/carreira	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente superior de 1º grau	13	0	13
Dirigente superior de 2º grau	271	107	378
Dirigente intermédio de 1º grau	2 236	380	2 616
Dirigente intermédio de 2º grau	4 181	705	4 886
Técnico Superior	6 418	1 688	8 106
Assistente técnico	3 896	575	4 471
Assistente operacional	124	20	144
Informático	278	501	779
Chefia Tributária	33 142	594	33 736
Pessoal de Administração Tributária	115 469	6 807	122 276
Pessoal Aduaneiro	7 983	6 307	14 290
Total	174 011	17 684	191 695

12.4 Encargos com formação profissional

Em 2021, foram investidos na qualificação e valorização dos seus recursos humanos um total de 184.097,30€, sendo de referir que estes valores foram suportados integralmente pelo orçamento de estado e por receitas próprias da AT.

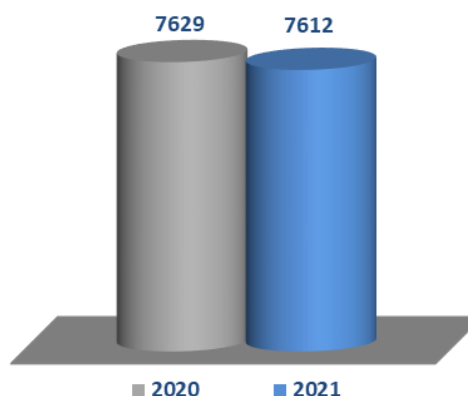
Relativamente à despesa referida houve, no ano de 2021, uma redução significativa comparativamente com anos anteriores, devido à grande quantidade de formação realizada pela DSF, na modalidade de videoconferência, que fez reduzir os gastos em ajudas de custo, transportes e alojamento.

13. Relações profissionais e disciplina

13.1 Relações profissionais

A 31 de dezembro de 2021 existiam 7.612 trabalhadores sindicalizados, menos 17 comparativamente com o ano transato. O número de trabalhadores sindicalizados poderá ainda ser superior, na medida que os dados apresentados agregam apenas os trabalhadores cuja quota é descontada diretamente do seu vencimento, podendo existir trabalhadores que realizam os descontos para os sindicatos sem intervenção da AT (gráfico 22).

Gráfico 22: N.º trabalhadores sindicalizados



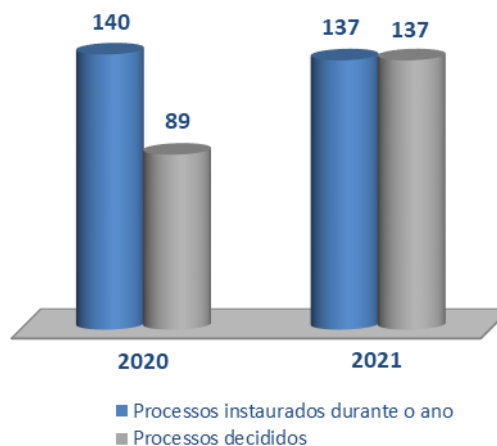
13.2 Disciplina

Em 2021, em matéria disciplinar, foram instaurados um total de 137 processos disciplinares, menos 3 processos que no ano anterior (gráfico 23).

Do conjunto de processos disciplinares transitados e instaurados no ano em análise, foram decididos, em 2021, 137 processos, mais 48 quando comparado com igual período do ano transato. Deste total, regista-se o arquivamento de 118 processos, a repreensão escrita de 8 trabalhadores, a suspensão a 5, a demissão a 3 e a aplicação de multa a 3 trabalhadores.

De referir, ainda, que transitaram, para 2021, 186 processos disciplinares.

Gráfico 23: Processos disciplinares



14. Análise Global

A análise global do Balanço Social da AT, do ano de 2021 permite evidenciar, de forma sucinta, os seguintes aspetos:

- ✓ O número de efetivos a 31 de dezembro de 2021 é 10.782, apresentando uma redução de 239 trabalhadores face ao ano anterior;
- ✓ O distrito de Lisboa apresenta a maior concentração de trabalhadores representando 36,7% do total da AT;
- ✓ Os serviços de finanças concentram 4.569 trabalhadores, o que corresponde a 42,4% do total de trabalhadores da AT;
- ✓ O contrato de trabalho em funções públicas continua a ser o vínculo predominante, sendo detido por 48,8% dos trabalhadores, integrando o vínculo de nomeação 37,9% dos trabalhadores;
- ✓ O antigo grupo de pessoal de administração tributária representa 58,3% dos trabalhadores em exercício de funções na AT;
- ✓ O género feminino representa 60% do total de trabalhadores da AT;
- ✓ A idade média do trabalhador da AT cifra-se nos 54,6 anos de idade;
- ✓ A antiguidade média do trabalhador da AT na administração pública é de 28,5 anos, representando um aumento de 0,5 anos face ao período homólogo de 2020;
- ✓ A licenciatura (45,3%) e o 12.º ano de escolaridade (34,2%) são as habilitações detidas por maior número de trabalhadores;
- ✓ Em 2021 registaram-se, entre admissões/regressos de trabalhadores, 285 movimentos internos;
- ✓ A Taxa de admissões em 2021 cifrou-se em 2,6%;
- ✓ Durante o ano de 2021 ocorreram 524 movimentos de saídas, representando a “Aposentação” (62,8%) desses movimentos;
- ✓ A Taxa de saídas em 2021 cifrou-se em 4,9%;
- ✓ A Taxa de cobertura/reposição é de 54,4%;
- ✓ Foram registadas 1.032 alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório;

- ✓ O tipo de horário predominante é o horário rígido que abrange 66,9% dos trabalhadores da AT;
- ✓ Foram prestadas, para além do período normal de trabalho, um total de 13.980:52 horas de trabalho em regime suplementar, apresentando uma redução de 22,3%;
- ✓ As ausências por motivo doença apresentam-se como a principal forma de absentismo representando 57,8% do total das ausências da AT;
- ✓ O género feminino apresenta um absentismo consideravelmente superior ao absentismo masculino, registando, em 2021, 72.702 dias de ausências (66%), percentagem justificada quer pela maior representatividade no âmbito da AT, quer pelo número de faltas por doença, licenças parentais e assistência à família. O género masculino apresenta um valor menos significativo registando 37.041 dias de ausências (34%).
- ✓ Os escalões remuneratórios dos “501-1000 €”, “1501-1750 €”, “1751-2000 €”, “2001-2250 €” e “2501-2750 €” concentram o maior número de trabalhadores (71%);
- ✓ As despesas com “remuneração base”, representam 62% do total de encargos, cifrando-se em 299.355.349,13 €;
- ✓ Em 2021 os encargos com suplementos remuneratórios pagos na AT ascenderam a 78.671.463,15 €;
- ✓ Foram registados 23 acidentes no local de trabalho e 11 *in itinere*, perfazendo um total de 34 acidentes de trabalho;
- ✓ Em 2021 registaram-se 51.079 participações em ações de formação profissional internas e externas;
- ✓ 99,6% das participações em formação foram ações de curta duração, isto é, inferiores a 30 horas;
- ✓ O número de trabalhadores e dirigentes que frequentaram pelo menos uma ação de formação foi de 8.794, a que corresponde a taxa de participação de 81,6%;
- ✓ Em 2021, a AT investiu na formação e qualificação dos seus trabalhadores/dirigentes um total de 184.097,30€.

Anexos

(Decreto-Lei n.º 190/96, 09/10)

Quadros do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Nomeação		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau						1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau					7	7	7	7	14
Dirigente intermédio de 1º grau					44	35	44	35	79
Dirigente intermédio de 2º grau					95	67	95	67	162
Técnico Superior			150	395			150	395	545
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			146	702			146	702	848
Assistente operacional, operário, auxiliar			32	261			32	261	293
Informático			90	90			90	90	180
Chefia Tributária					630	554	630	554	1 184
Pessoal de Administração Tributária	1 475	2 129	1 095	1 591			2 570	3 720	6 290
Pessoal Aduaneiro	231	249	276	430			507	679	1 186
Total	1 706	2 378	1 789	3 469	776	664	4 271	6 511	10 782

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avença	1		1
Total	1	0	1

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente superior de 1º grau																1									0	1	1
Dirigente superior de 2º grau							1					2		2			2	1	4	1	1				7	7	14
Dirigente intermédio de 1º grau												4	1	4	4	12	14	21	14	3	2				44	35	79
Dirigente intermédio de 2º grau									5	8	20	5	17	6	15	10	27	32	11	6				95	67	162	
Técnico Superior		3	2	13	3	12	18	27	24	60	45	104	25	93	15	42	14	32	4	9				150	395	545	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			1			3	4	10	10	25	26	90	19	140	38	154	39	236	9	44				146	702	848	
Assistente operacional, operário, auxiliar							1		1	3	1	12	2	38	9	64	13	90	5	54				32	261	293	
Informático					1				2		16	11	22	19	18	29	21	28	10	3				90	90	180	
Chefia Tributária							1		18	6	94	59	84	42	89	123	293	287	51	37				630	554	1 184	
Pessoal de Administração Tributária				2	6	15	48	90	221	232	766	839	537	600	328	646	540	1 102	124	194				2 570	3 720	6 290	
Pessoal Aduaneiro					1		2	1	19	15	92	98	96	88	127	233	138	204	32	40				507	679	1 186	
Total	0	3	3	15	11	30	75	128	300	349	1 066	1 219	808	1 030	651	1 318	1 107	2 029	250	390	0	0	4 271	6 511	10 782		

Prestações de Serviços	20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Tarefa																									0	0	0
Avença																1									1		1
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																1				0	1	1
Dirigente superior de 2º grau	3								1		1	1			1	6	1			7	7	14
Dirigente intermédio de 1º grau									6	3	2	5	8	7	18	17	10	3		44	35	79
Dirigente intermédio de 2º grau					2	2		2	26	9	15	8	8	7	29	31	15	8		95	67	162
Técnico Superior	16	50	7	15	27	54	16	60	29	81	29	74	9	23	12	25	5	13		150	395	545
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	2	5	2		2	18	9	39	14	56	36	208	18	88	37	187	26	101		146	702	848
Assistente operacional, operário, auxiliar	2			1	2			21	3	71	2	60	6	46	9	44	8	18		32	261	293
Informático	2	1	1		1	1			16	9	29	30	13	16	12	15	16	18		90	90	180
Chefia Tributária					1		3	2	197	81	27	23	17	14	271	337	114	97		630	554	1 184
Pessoal de Administração Tributária	2	5	15	38	164	198	157	215	1 109	959	305	569	147	206	497	1 193	174	337		2 570	3 720	6 290
Pessoal Aduaneiro		1	2		6	3	16	12	163	154	51	78	212	334	39	75	18	22		507	679	1 186
Total	27	62	27	54	205	276	201	351	1 564	1 423	497	1 056	438	741	925	1 931	387	617		4 271	6 511	10 782

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																1						0	1	1
Dirigente superior de 2º grau																4	7	2		1		7	7	14
Dirigente intermédio de 1º grau														1		37	30	6	5			44	35	79
Dirigente intermédio de 2º grau									3	1	4	1	2	1	77	55	8	7	1	2	95	67	162	
Técnico Superior										1		1	1	3	118	340	31	50			150	395	545	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					2	6	20	63	7	40	115	568		5	2	20					146	702	848	
Assistente operacional, operário, auxiliar		11	3	123	12	65	13	49		2	4	11									32	261	293	
Informático							2		7	2	19	20	1		52	65	8	3	1		90	90	180	
Chefia Tributária							5	3	98	112	291	249	23	10	200	167	13	13			630	554	1 184	
Pessoal de Administração Tributária					1		11	9	162	428	730	1 192	108	136	1 410	1 786	143	168	5	1	2 570	3 720	6 290	
Pessoal Aduaneiro					2	3	27	41	16	24	189	292	12	21	240	274	19	23	2	1	507	679	1 186	
Total	0	11	3	123	17	74	78	165	293	610	1 352	2 334	148	176	2 140	2 745	230	269	10	4	4 271	6 511	10 782	

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Tarefa																						0	0	0
Avença															1							1	0	1
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau							0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau	1						1	0	1
Técnico Superior				2			0	2	2
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					1		1	0	1
Assistente operacional, operário, auxiliar							0	0	0
Informático				1			0	1	1
Chefia Tributária				1			0	1	1
Pessoal de Administração Tributária	2		2	2	1		5	2	7
Pessoal Aduaneiro							0	0	0
Total	3	0	2	6	2	0	7	6	13

Prestações de Serviços / Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Avença	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																				0	0	0
Dirigente superior de 2º grau												1								0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau													1	2						1	2	3
Dirigente intermédio de 2º grau									2			1		3	1	1				3	5	8
Técnico Superior			1	1		1	1	5	1	4	3	2	2	2	2	1				10	16	26
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							1	5	3	4	2	12	1	16	1	4				8	41	49
Assistente operacional, operário, auxiliar											2	1	1	2						3	3	6
Informático								1		1		1	1	6		1				1	10	11
Chefia Tributária					2	1	2		2	2	3	7	20	20	3	7				32	37	69
Pessoal de Administração Tributária				2	9	7	17	36	20	29	22	54	29	103	8	19				105	250	355
Pessoal Aduaneiro						2	1	1	1	3	2	12	6	12	1	2				11	32	43
Total	0	0	1	3	11	11	22	48	29	43	34	91	61	166	16	35	0	0	174	397	571	

Prestações de Serviços	30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Tarefa																				0	0	0
Avença																				0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau																	
Dirigente superior de 2º grau																	
Dirigente intermédio de 1º grau													2	5	2	5	7
Dirigente intermédio de 2º grau													7	1	7	1	8
Técnico Superior	4	5			23	46							3	8	30	59	89
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					9	20		1					2	3	11	24	35
Assistente operacional, operário, auxiliar					1	1							1		2	1	3
Informático					4	2									4	2	6
Chefia Tributária													26	24	26	24	50
Pessoal de Administração Tributária					1	1		2					30	25	31	28	59
Pessoal Aduaneiro					5	6							3	14	8	20	28
Total	4	5			43	76		3					74	80	121	164	285

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			
Avença			
Total			

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsiva		Mobilidade		Cedência		Comissão de Serviço		Outras situações		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																								0	0	0
Dirigente superior de 2º grau			1																1					2	0	2
Dirigente intermédio de 1º grau			4	3																	1	3	5	6	11	
Dirigente intermédio de 2º grau			2	2																	3	2	5	4	9	
Técnico Superior																								0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																								0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																								0	0	0
Informático																								0	0	0
Chefia Tributária	1	1	35	15																	11	13	47	29	76	
Pessoal de Administração Tributária	4	1	58	42															7	19	20	81	70	151		
Pessoal Aduaneiro																								0	0	0
Total	5	2	100	62	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	34	38	140	109	249

Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma / Aposentação		Limite de Idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente superior de 1º grau																																	
Dirigente superior de 2º grau																																	
Dirigente intermédio de 1º grau																																	
Dirigente intermédio de 2º grau																																	
Técnico Superior		1			3	5							2	1															4	5	11	16	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		2			5	26							2								1	1	1			1	4	8	35	43			
Assistente operacional, operário, auxiliar					5	26							1	3												2	1	8	30	38			
Informático	1				3								1														1		6		6		
Chefia Tributária																																	
Pessoal de Administração Tributária	1	2			25	40							2	1													34	33	62	76	138		
Pessoal Aduaneiro					9	20							1	1													3		13	21	34		
Total	2	5			50	117							7	8											1	1	1		41	42	102	173	275

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Dirigente superior de 1º grau						0
Dirigente superior de 2º grau						0
Dirigente intermédio de 1º grau					5	5
Dirigente intermédio de 2º grau					5	5
Técnico Superior						0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						0
Assistente operacional, operário, auxiliar						0
Informático						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro					20	20
Total	0	0	0	0	30	30

Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau				1							0	1	1
Dirigente superior de 2º grau			1	2							1	2	3
Dirigente intermédio de 1º grau			13	7			5	6			18	13	31
Dirigente intermédio de 2º grau			30	13			8	4			38	17	55
Técnico Superior			24	33					14	31	38	64	102
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			15	82						13	15	95	110
Assistente operacional, operário, auxiliar			5	2							5	2	7
Informático			13	17					2	1	15	18	33
Chefia Tributária			85	100							85	100	185
Pessoal de Administração Tributária	57	95	280	432			1	5	339	306	677	838	1 515
Pessoal Aduaneiro	211	209	35	42							246	251	497
Total	268	304	501	731	0	0	14	15	355	351	1 138	1 401	2 539

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau														1		1	1
Dirigente superior de 2º grau													7	7	7	7	14
Dirigente intermédio de 1º grau													44	35	44	35	79
Dirigente intermédio de 2º grau													95	67	95	67	162
Técnico Superior	127	304	9	18			7	70	7	3					150	395	545
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	105	523	23	85			16	90	2	4					146	702	848
Assistente operacional, operário, auxiliar	29	184	1	5			2	3					69		32	261	293
Informático	40	18	20	43			8	10	16	9		1	6	9	90	90	180
Chefia Tributária													630	554	630	554	1 184
Pessoal de Administração Tributária	2 057	2 913	157	235			340	553	7	3		3	9	13	2 570	3 720	6 290
Pessoal Aduaneiro	365	546	4	3			23	70	115	56				4	507	679	1 186
Total	2 723	4 488	214	389			396	796	147	75		4	791	759	4 271	6 511	10 782

Quadro 14: Contagem das horas de trabalho extraordinário durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho extraordinário diurno		Trabalho extraordinário nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau													
Dirigente superior de 2º grau													
Dirigente intermédio de 1º grau							62:00				62:00		62:00
Dirigente intermédio de 2º grau							72:00	53:00			72:00	53:00	125:00
Técnico Superior	6:00	120:00					24:00	88:00		14:00	30:00	222:00	252:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1758:25	376:30					685:10	89:00			2443:35	465:30	2909:05
Assistente operacional, operário, auxiliar	4610:05	108:00					26:00	28:00	4:00		4640:05	136:00	4776:05
Informático	767:05	43:20			261:41	7:00	222:20	28:00	218:30	84:00	1469:36	162:20	1631:56
Chefia Tributária							22:00	36:00			22:00	36:00	58:00
Pessoal de Administração Tributária	2249:50	940:41					410:00	448:30	57:00	4:45	2716:50	1393:56	4110:46
Pessoal Aduaneiro	13:00	3:00					14:00	5:00	14:00	7:00	41:00	15:00	56:00
Total											11497:06	2483:46	13980:52

Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho noturno	Trabalho noturno normal		Trabalho noturno extraordinário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Informático	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Total	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																														
Dirigente superior de 2º grau						5	33								1													34,0	5,0	39,0
Dirigente intermédio de 1º grau					12	7	127								58	34										1	197,0	42,0	239,0	
Dirigente intermédio de 2º grau	11				28	41	257	142					16	119	111						2				36	13	452,5	323,0	775,5	
Técnico Superior	11	20	73	383	38	79	209	1 404		165		74	20	37	65	325					36	110		19	109	135	560,0	2 751,0	3 311,0	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			106	357	46	263	1 448	5 752		562	15	204	16	321	129	911					44	253	81	74	108	504	1 993,0	9 200,0	11 193,0	
Assistente operacional, operário, auxiliar			27	17	8	56	157	2 436	145	150			10		30	207					13	81		253	62	199	451,0	3 398,5	3 849,5	
Informático	11	11		20	28	40	100	515							32	64					4	4			54	31	228,5	684,5	913,0	
Chefia Tributária	67		188	96	239	231	2 555	3 974	2		23	150	108	84	660	589					641	579			1 139	583	5 621,5	6 285,5	11 907,0	
Pessoal de Administração Tributária	50	131	1 268	3 912	1 071	1 350	11 389	25 932	42	537	216	765	723	576	3 140	5 306			158		1 900	2 738	70		3 639	2 027	23 665,5	43 273,5	66 939,0	
Pessoal Aduaneiro	21	11	3	55	151	174	2 627	4 343	9	734	72	105	3	19	306	646					175	304	20	1	451	347	3 837,5	6 738,5	10 576,0	
Total	171,0	173,0	1 665,0	4 840,0	1 621,0	2 246,0	18 902,0	44 498,0	198,0	2 148,0	326,0	1 298,0	880,0	1 053,0	4 538,5	8 191,0			158,0		2 815,0	4 069,0	171,0	347,0	5 595,0	3 838,5	37 040,5	72 701,5	109 742,0	

Quadro 16: Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Identificação da greve				
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve	
20/05/2021	Adm.Pública-Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.	
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)		
35 horas	297	7:00		101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas				108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas				604_OUTRAS REIVINDICAÇÕES NÃO ESPECIFICADAS
Trabalho a tempo parcial (**)				
Outros	43	6:30		
Total	340	13:30		

Identificação da greve				
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve	
21/05/2021	Adm.Pública-Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.	
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)		
35 horas	1	7:00		101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas				108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas				604_OUTRAS REIVINDICAÇÕES NÃO ESPECIFICADAS
Trabalho a tempo parcial (**)				
Outros				
Total	1	7:00		

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
12/11/2021	Adm.Pública-Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	448	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	69	6:30	
Total	517	13:30	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
01/12/2021	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	4	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	4	7:00	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
02/12/2021	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	2 641	7:00	106_CLASSIFICAÇÃO, ENQUADRAMENTO E CARREIRAS
40 horas			108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas			210_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	339	6:30	
Total	2 980	13:30	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
03/12/2021	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	117	7:00	106_CLASSIFICAÇÃO, ENQUADRAMENTO E CARREIRAS
40 horas			108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas			210_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	19	6:30	
Total	136	13:30	

Identificação da greve			Motivo(s) da greve
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		
04/12/2021	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	5	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	5	6:30	
Total	10	13:30	

Identificação da greve			Motivo(s) da greve
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		
05/12/2021	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	3	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	3	8:15	
Total	6	15:15	

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	68	68
501-1000 €	148	740	888
1001-1250 €	219	458	677
1251-1500 €	206	331	537
1501-1750 €	418	555	973
1751-2000€	605	951	1556
2001-2250 €	790	1 007	1797
2251-2500 €	330	289	619
2501-2750 €	972	1 474	2446
2751-3000 €	249	244	493
3001-3250 €	144	190	334
3251-3500 €	101	112	213
3501-3750 €	26	17	43
3751-4000 €	20	32	52
4001-4250 €	12	18	30
4251-4500 €	6	5	11
4501-4750 €	7	8	15
4751-5000 €	11	6	17
5001-5250 €	7	5	12
5251-5500 €	0	0	0
5501-5750 €	0	0	0
5751-6000 €	0	0	0
Mais de 6000 €	0	1	1
Total	4271	6511	10782

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	665,00 €	665,00 €
Máxima (€)	5 096,68 €	6 161,54 €

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	299 355 349,13 €
Suplementos remuneratórios	78 671 463,15 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	12 088 063,10 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	92 934 224,80 €
Total	483 049 100,18 €

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	127 668,22 €
Trabalho normal nocturno	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	66 659,93 €
Isenção de Horário de trabalho	0,00 €
Disponibilidade permanente	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00 €
Risco, penosidade e insalubridade	0,00 €
Fixação na periferia	98 669,25 €
Trabalho por turnos	899 658,87 €
Abono para falhas	342 351,67 €
Participação em reuniões	70 888,62 €
Ajudas de custo	338 712,11 €
Representação	858 330,23 €
Secretariado	0,00 €
Outros suplementos remuneratórios	75 868 524,25 €
Total	78 671 463,15 €

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	268 979,29 €
Abono de família	337 329,79 €
Subsídio de educação especial	2 680,77 €
Subsídio mensal vitalício	60 290,70 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	28 044,14 €
Subsídio de funeral	659,88 €
Subsídio por morte	2 632,86 €
Acidente de trabalho e doença profissional	0,00 €
Subsídio de desemprego	0,00 €
Subsídio de refeição	11 163 449,55 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	223 996,12 €
Total	12 088 063,10 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	0,00 €
Refeitórios	0,00 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	0,00 €
Colónias de férias	0,00 €
Subsídio de estudos	0,00 €
Apoio socio-económico	0,00 €
Outros benefícios sociais	0,00 €
Total	0,00 €

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por gênero

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	5	5	0	0	0	0	3	2	1	0	0	0
	F	18	13	0	0	5	0	8	4	1	1	2	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	0		0	0	0		1		1	0	0	
	F	5		0	0	5		4		1	1	2	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0		0	0	0		2		2	0	0	
	F	357		0	0	357		115		1	7	107	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	208		0	0	208		253		0	0	253	
	F	1 348		0	31	1 317		662		0	29	633	

Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade		Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:		0
- absoluta		0
- parcial		0
- absoluta para o trabalho habitual		0
Casos de incapacidade temporária e absoluta		27
Casos de incapacidade temporária e parcial		7
Total		34

Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano

Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
Código(*)	Designação		
1	Agentes Químicos	0	0,0
2	AparelhoRespiratório	0	0,0
3	Cutâneas e Outras	0	0,0
4	Agentes Físicos	0	0,0
5	Infeciosa e Parasit	0	0,0
		0	0,0
		0	0,0
		0	0,0
		0	0,0

Quadro 22: Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	0	0,00 €
Exames de admissão	0	0,00 €
Exames periódicos	0	0,00 €
Exames ocasionais e complementares	0	0,00 €
Exames de cessação de funções	0	0,00 €
Despesas com a medicina no trabalho		0,00 €
Visitas aos postos de trabalho	0	

Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	0
Visitas aos locais de trabalho	0
Outras	0

Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Acções de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	0
Formação profissional	0
Adaptação do posto de trabalho	0
Alteração do regime de duração do trabalho	0
Mobilidade interna	0

Quadro 25: Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	74
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	2 363

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	74 078,59 €
Equipamento de protecção	207 226,67 €
Formação em prevenção de riscos	25 265,45 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	0,00 €

Quadro 27: Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	48 407	0	0	0	48 407
Externas	2 496	131	45	0	2 672
Total	50 903	131	45	0	51 079

Quadro 28: Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente superior de 1º grau	5	0	5	1
Dirigente superior de 2º grau	93	8	101	14
Dirigente intermédio de 1º grau	785	83	868	77
Dirigente intermédio de 2º grau	1 369	119	1 488	160
Técnico Superior	1 930	222	2 152	418
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1 014	190	1 204	477
Assistente operacional, operário, auxiliar	30	10	40	23
Informático	58	31	89	55
Chefia Tributária	10 375	27	10 402	1 140
Pessoal de Administração Tributária	30 366	1 499	31 865	5 721
Pessoal Aduaneiro	2 382	483	2 865	708
Total	48 407	2 672	51 079	8 794

Quadro 29: Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/ Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente superior de 1º grau	13:00	0:00	13:00
Dirigente superior de 2º grau	271:00	107:00	378:00
Dirigente intermédio de 1º grau	2236:00	380:00	2616:00
Dirigente intermédio de 2º grau	4181:00	705:00	4886:00
Técnico Superior	6418:00	1688:00	8106:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	3896:00	575:00	4471:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	124:00	20:00	144:00
Informático	278:00	501:00	779:00
Chefia Tributária	33142:00	594:00	33763:00
Pessoal de Administração Tributária	115469:00	6807:00	122276:00
Pessoal Aduaneiro	7983:00	6307:00	14290:00

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	101 718,81 €
Despesa com ações externas	82 378,49 €
Total	184 097,30 €

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	7 612
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	186
Processos instaurados durante o ano	137
Processos transitados para o ano seguinte	186
Processos decididos - total:	137