



AT
autoridade
tributária e aduaneira



Balanço Social **2016**

DSGRH - DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS



Ficha Técnica

Coordenação

Ângela Marina Silva Santos

Maria do Rosário Rebelo Paradinha

Análise e Redação

João Filipe Costa Martins

Recolha e Tratamento de dados (DSGRH)

João Filipe Costa Martins

Ana Paula Cardoso

Agradece-se a colaboração dos fornecedores de dados

Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos

Direção de Serviços de Gestão de Recursos Financeiros | Divisão de Gestão de Abonos

Direção de Serviços de Formação

Direção de Serviços de Consultadoria Jurídica e do Contencioso | Divisão 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	37
12.4 Encargos com formação profissional	38
13. Relações profissionais e disciplina	38
13.1 Relações profissionais	38
13.2 Disciplina	39
14. Análise Global.....	40
Quadros do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.....	43

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 (2015 – 2016)	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	39

Índice de quadros

Quadro 1: Grupos de pessoal da AT.....	13
Quadro 2: Distribuição dos trabalhadores por cargos/carreiras	15
Quadro 3: Habilitações literárias (2015 – 2016)	20
Quadro 4: Estrutura habilitacional por grupo profissional	20
Quadro 5: Admissões/Regressos (2015 - 2016).....	22
Quadro 6: Motivo das saídas	24
Quadro 7: Postos de trabalho previstos e não ocupados.....	25
Quadro 8: Tipo de trabalho Suplem. (ano/nºhoras).....	27
Quadro 9: Trabalho extraordinário por grupo profissional	27
Quadro 10: Motivos de ausência (2015-2016)	28
Quadro 11: Absentismo por género	30
Quadro 12: Estrutura salarial por género	31
Quadro 13: Encargos com pessoal (2015-2016)	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

Apresentando-se como um Instrumento privilegiado no planeamento e gestão das pessoas nas organizações, o Balanço Social permite a avaliação do seu desempenho social e do desenvolvimento do seu capital humano.

O presente Balanço Social foi elaborado nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública e determina que: “os serviços e organismos da Administração Pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação de emprego, devem elaborar anualmente o seu Balanço Social, com referência a 31 de dezembro do ano anterior” (cfr. n.º 1 do artigo 1.º).

A informação constante deste documento, tendo como referência a data de 31 de Dezembro de 2016, pretende caracterizar socialmente a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) avaliar o seu capital humano, aferir os pontos fortes e fracos da gestão de recursos humanos, assim como fornecer uma perspetiva comparativa e evolutiva dos mesmos.

Através da análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão torna-se possível efetuar uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos da AT, por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, o desenvolvimento das competências dos seus efetivos, fatores essenciais ao aumento da sua eficiência e eficácia face às especiais atribuições que prossegue no âmbito do Ministério das Finanças.

No documento são apresentados diversos indicadores acompanhados de uma análise sintética e objetiva da realidade social da AT a 31 de dezembro de 2016, efetuando-se a apresentação de algumas considerações e tendências socioeconómicas verificadas no ano transato, que poderão servir de suporte à (re)definição de políticas e estratégias para a gestão eficiente dos Recursos Humanos da AT.

Ao nível de gestão de recursos humanos mantém-se permanente a otimização da Gestão de Organização, o redesenho das carreiras e dos correspondentes postos de trabalho e de novos modelos de organização do trabalho, os quais assumem maior premência quando se constata que o ano de 2016 vem retomar a tendência decrescente de efetivos na AT verificada até 2014, encontrando-se em exercício de funções, a 31 de dezembro de 2016, 10.996 trabalhadores, menos 126 face a 2015, correspondendo a uma redução de 1,1% dos efetivos.

As entradas registadas, maioritariamente por mobilidade têm sido relevantes para o cumprimento cabal dos projetos em curso e para a prossecução das competências cometidas às várias unidades orgânicas da AT.

Relativamente aos movimentos de saídas de trabalhadores da AT, constata-se mais uma vez que a aposentação surge como um dos principais motivos de saída de trabalhadores da organização (95), registando-se uma redução de 35,8% em relação ao ano transato (148).

Impõe-se também assinalar que a antiguidade média na Administração Pública do trabalhador da AT se cifrou nos 25,1 anos e que a taxa de envelhecimento passou de 35,7% em 2015 para os 41,4% em 2016. Estes dados evidenciam um crescente envelhecimento dos recursos humanos, potenciado pelo congelamento de novos ingressos e pelo aumento legal da idade de reforma.

Apesar das restrições orçamentais, a AT investiu na formação e qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes: um total de 492.962,38 €. A aposta na formação profissional permitiu que 80,5 % dos trabalhadores e dirigentes participassem em pelo menos uma ação de formação.

Neste contexto, organizacional, funcional e social, o compromisso no aumento dos padrões globais de eficácia e eficiência dos serviços da AT (o qual passa, necessariamente, pela otimização da gestão e pelo 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 necessariamente constrangimentos e factores de risco associados.

Indicadores de Recursos Humanos

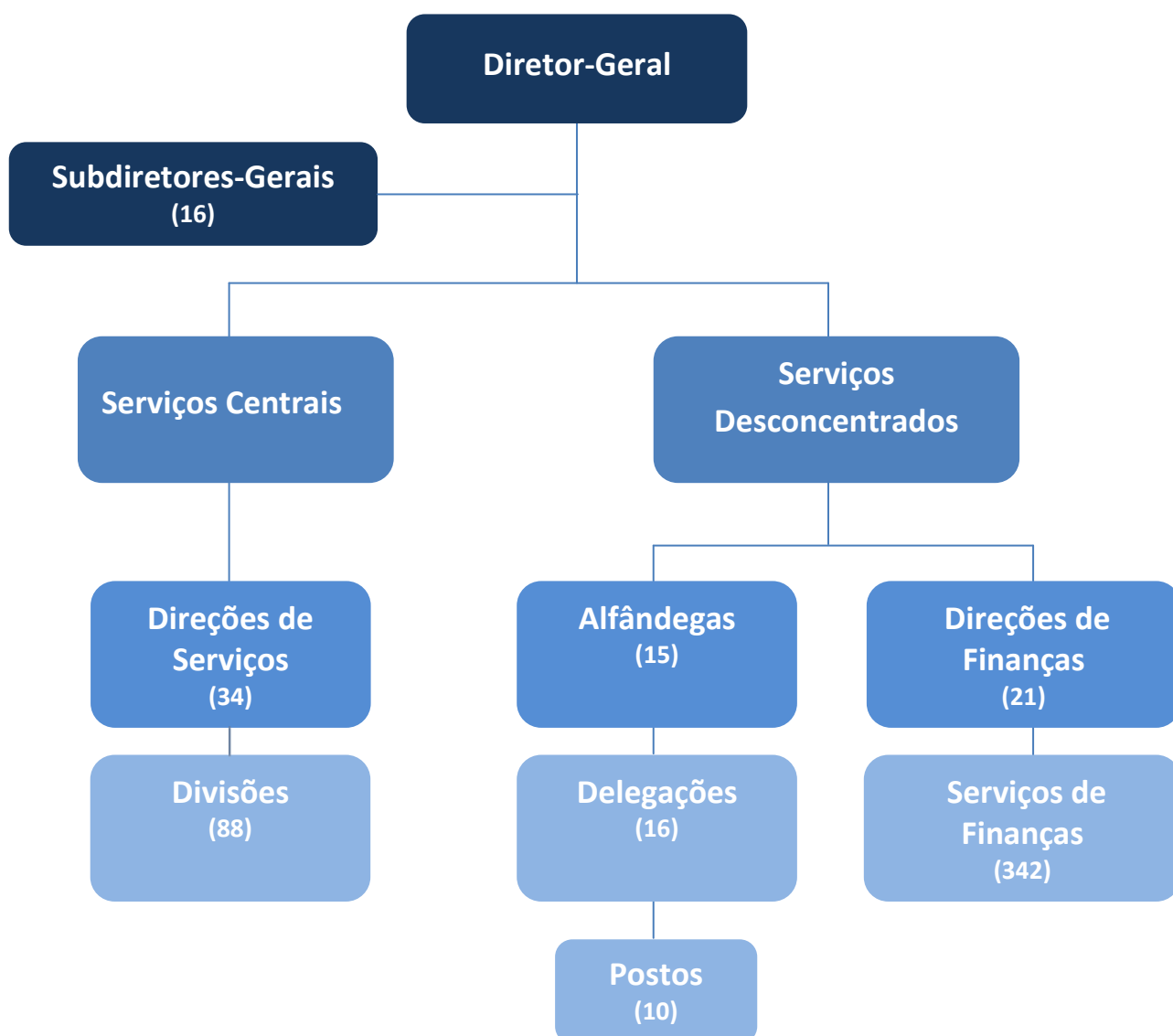
Indicadores sociais			2012	2013	2014	2015	2016
Total de Trabalhadores da AT a 31 de dezembro			11.566	11.341	10.762	11.122	10.996
Idade Média	Σ idades ÷ total de trabalhadores		48,4	49,2	49,6	50,1	51,0
Nível Médio de Antiguidade	Σ antiguidades ÷ total de trabalhadores		22,7	23,4	23,8	24	25,1
Taxa de Feminização	Trabalhadores sx feminino ÷ total de trabalhadores	*100	57,5%	57,9%	58,6%	58,9%	59,0%
Taxa de Masculinização	Trabalhadores sx masculino ÷ total de trabalhadores	*100	42,5%	42,1%	41,4%	41,1%	41,0%
Taxa de Envelhecimento	Σ Trabalhadores \geq 55 ÷ total de trabalhadores	*100	24,1%	28,2%	31,3%	35,7%	41,4%
Taxa de Emprego Jovem	Σ Trabalhadores < 30 ÷ total de trabalhadores	*100	0,9%	0,7%	0,5%	0,4%	0,13%
Taxa de Formação Superior	Dout+Mestr+Lic+Bach ÷ total de trabalhadores	*100	44,2%	45,6%	46,9%	49,7%	47,0%
Rácio de horas de formação*	Total de horas de Formação ÷ (total de Trabalhadores*22d*7h*11m)	*100			1,4%	1,9%	1,3%
Taxa de Admissões	Total de movimentos de admissões ÷ total de trabalhadores	*100	2,3%	2,8%	3,4%	12,6%	2,6%
Taxa de Saídas	Total de movimentos de saídas ÷ total de trabalhadores	*100	4,5%	4,8%	8,7%	9,4%	3,8%
Taxa de Reposição/ Cobertura	Total de movimentos de admissões ÷ Total de movimentos saídas	*100			37,6%	134,4%	69,8%
Taxa de Indisciplina	N.º processos disciplinares instaurados ÷ total de trabalhadores	*100	0,9%	1,1%	1,3%	1,3%	1,3%

* Número de horas de trabalho para cálculo do Rácio: 2012, 2013 e 2016 – 7h; 2014 e 2015 – 8h;

2. Estrutura Organizacional

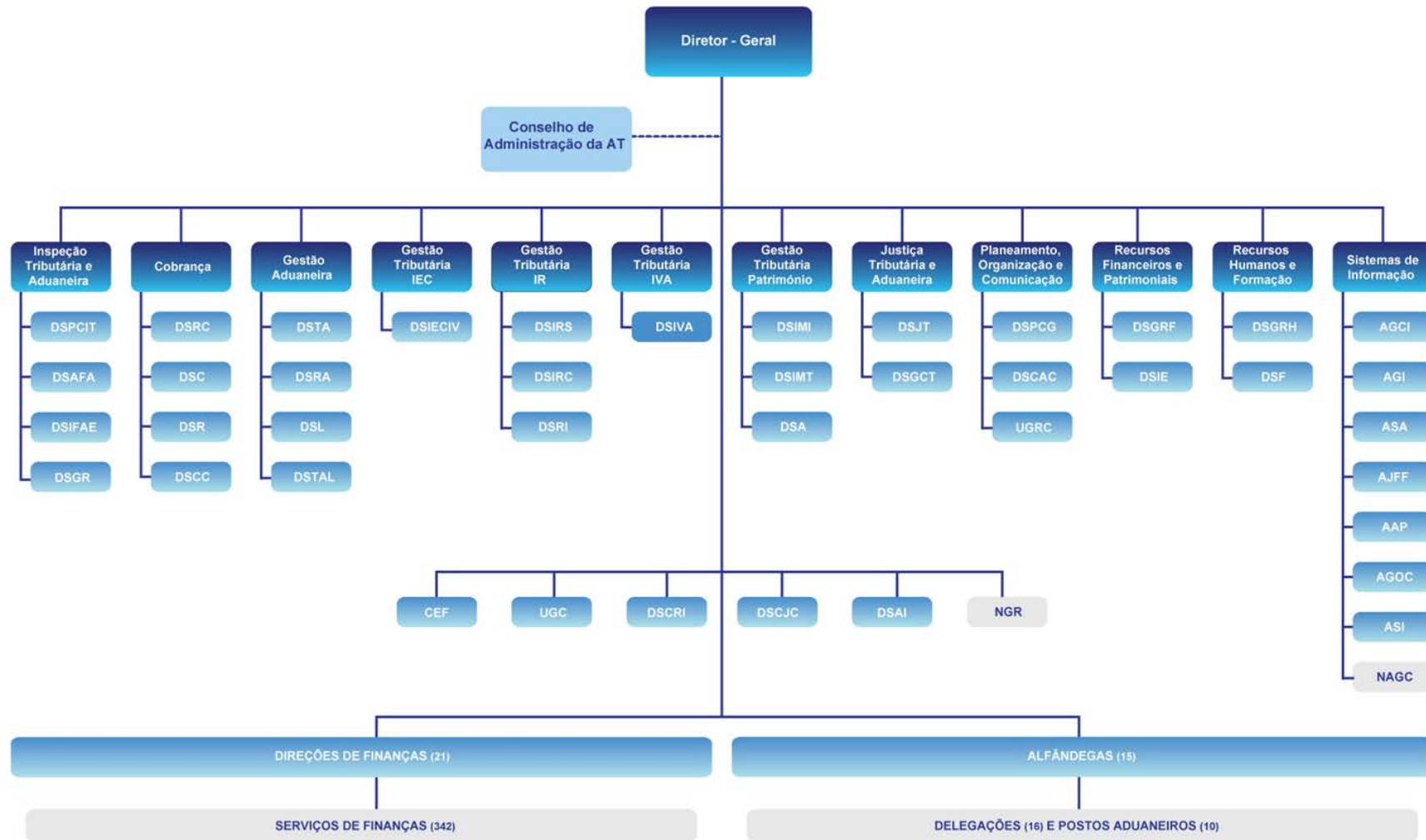
A estrutura orgânica da AT foi materializada pelo Decreto-Lei n.º 118/2011 de 15 de dezembro. A estrutura nuclear é constituída por direções de serviços¹ que integram os serviços centrais e por unidades orgânicas desconcentradas de âmbito regional, designadas por direções de finanças e alfândegas, e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

Figura 1: Estrutura organizacional



¹ Portaria nº 320-A/2011, de 30/12, alterada pela Portaria nº 337/2013 de 20/11.

Figura 2:
Organograma



3. Caracterização dos recursos humanos da AT

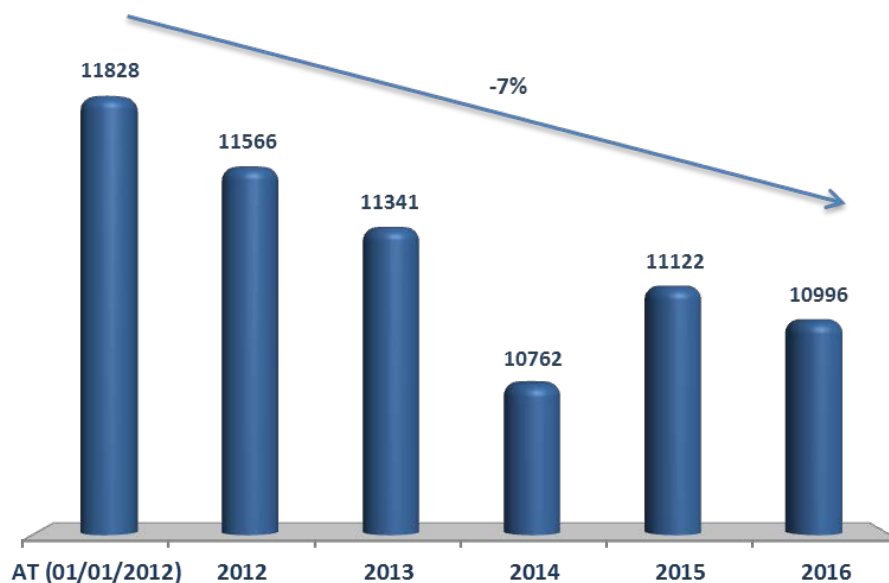
3.1 Total de trabalhadores

Em 31 de dezembro de 2016 encontravam-se, a exercer funções na Autoridade Tributária e Aduaneira **10.996** trabalhadores.

Por comparação com o ano de 2015, e como já referimos na nota introdutória, verificamos que o ano de 2016 vem retomar a tendência decrescente de efetivos na AT registada até 2014, encontrando-se em exercício de funções, a 31 de dezembro de 2016, 10.996 trabalhadores, menos 126 face a 2015, correspondendo a uma redução de 1,1% dos seus efetivos.

Se efetuarmos a mesma análise, tendo em conta a data de criação da AT (01/01/2012), constatamos que, apesar do aumento verificado em 2015, chegamos a 31/12/2016 com menos 832 trabalhadores, representando um decréscimo de 7% do total efetivos, conforme podemos observar através do gráfico 1.

Gráfico 1: Evolução do nº de trabalhadores da AT



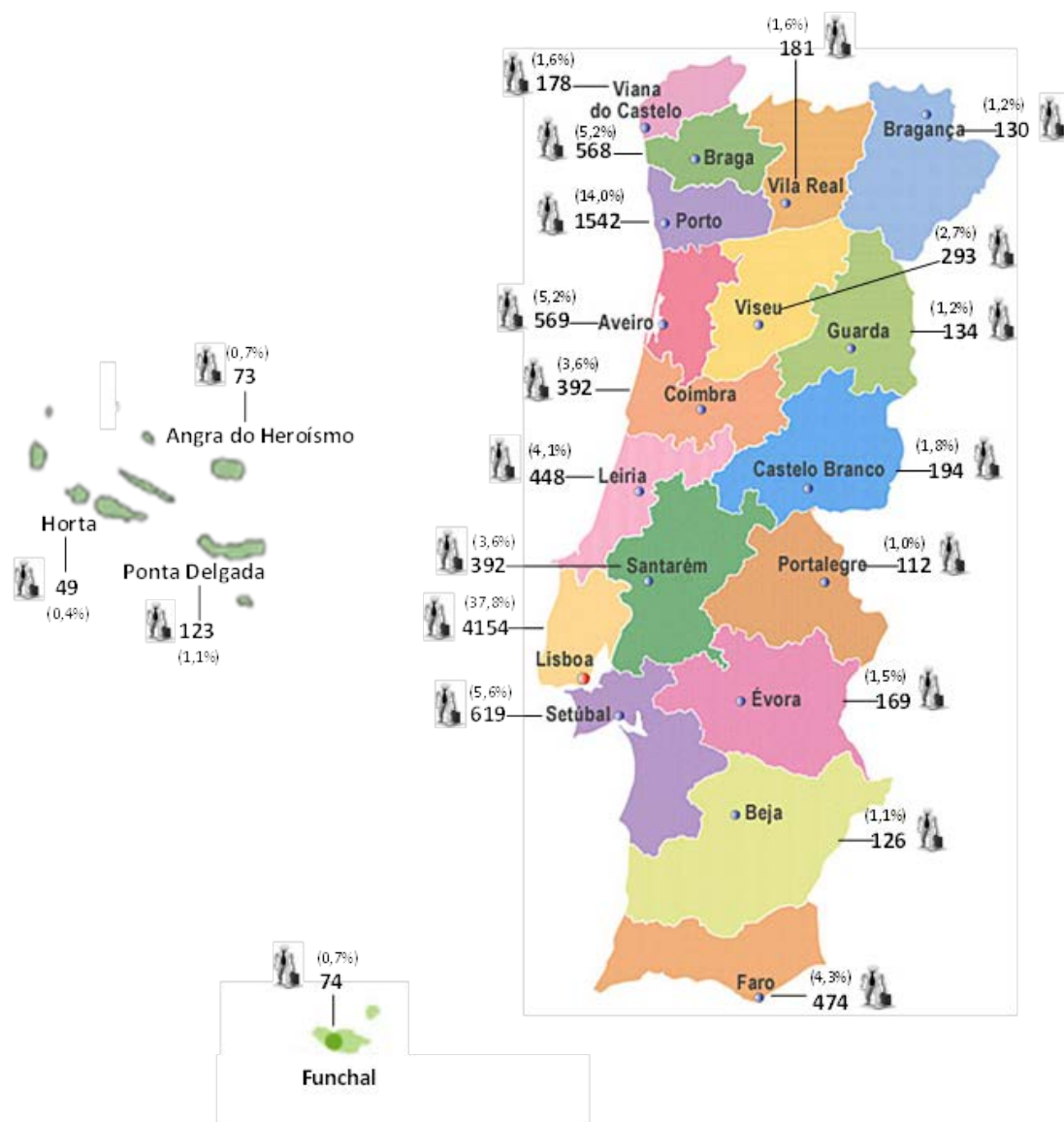
A referida redução de trabalhadores foi transversal a toda a AT tendo atingido todos os Serviços e Grupos de Pessoal, com exceção do Pessoal Dirigente, Chefias Tributárias, Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Especialistas e Técnicos de Informática, como podemos verificar nos pontos seguintes.

3.2 Distribuição geográfica dos trabalhadores

Efetuada uma análise à distribuição geográfica dos trabalhadores, podemos constatar pela Figura 3 que a AT dispõe de serviços em todos os distritos de Portugal continental, e nos arquipélagos dos Açores e Madeira.

Através do mapa geográfico (Figura 3) podemos ter uma perspectiva global da forma como os trabalhadores da AT se encontram distribuídos. Assim, podemos verificar que, no continente, Lisboa apresenta a maior concentração de trabalhadores 37,8% do total da AT. No extremo oposto, os distritos de Portalegre (1 %); Beja (1,1%); Bragança (1,2%); Guarda (1,2%); Évora (1,5%); Viana do Castelo (1,6%); Vila Real (1,6%) e Castelo Branco (1,8%) são os que apresentam a menor concentração de trabalhadores.

Figura 3: Distribuição dos trabalhadores por distrito

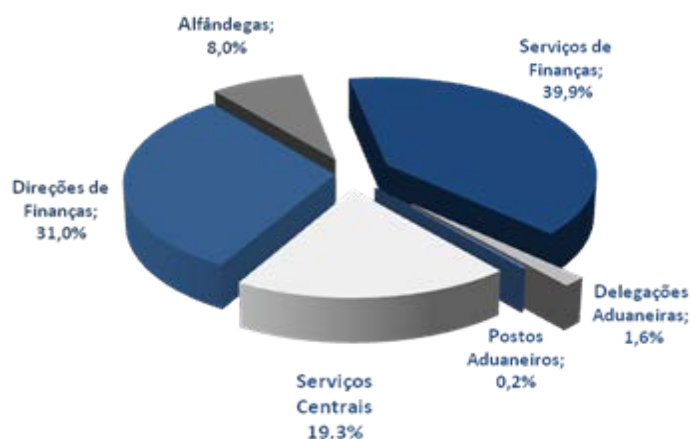


3.3 Distribuição dos trabalhadores por serviços

Face à missão desta organização, é nos serviços de finanças que se concentram 4.392 trabalhadores, o que corresponde a 39,9% do total de trabalhadores da AT. (Gráfico 2)

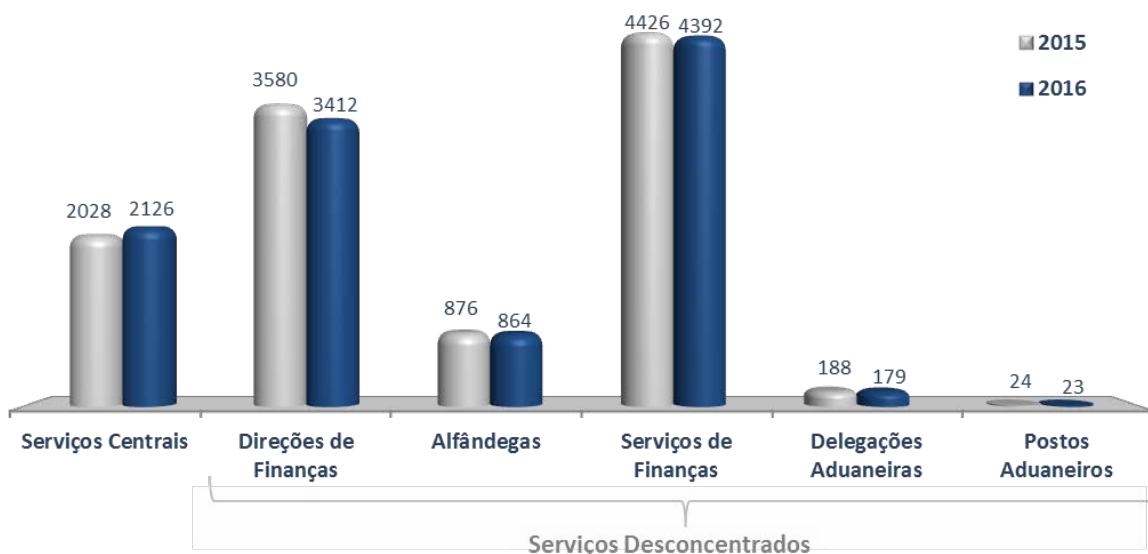
Efetuada a análise comparativa com o ano anterior constatamos uma redução de 34 trabalhadores (0,8%) nos serviços de finanças e uma redução de 168 trabalhadores (4,7%) nas direções de finanças.

Gráfico 2: Distribuição de trabalhadores por serviços



No gráfico 3 podemos verificar que 8.870 trabalhadores da AT (80,7%) exercem funções nos serviços desconcentrados da organização, encontrando-se os restantes 19,3 % (2.126) nos serviços centrais.

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

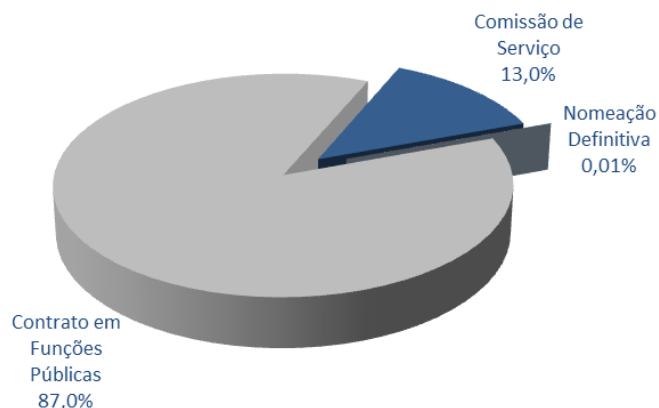


3.4 Modalidade de vinculaço

No que concerne aos tipos de vínculos existentes na AT, podemos verificar pela análise do Gráfico 4 que o contrato de trabalho em funções públicas é o vínculo predominante, sendo detido por 87% dos trabalhadores.

Dos restantes trabalhadores, 13% são titulares de cargos de dirigentes e, como tal, exercem funções em regime de comissão de serviço. Por último temos 1 trabalhador em mobilidade interna na AT, da carreira de inspeço, cuja modalidade de vinculaço é a nomeaço definitiva, representando 0,01%.

Gráfico 4: Distribuiço dos Trabalhadores por Relaçõ jurídica de emprego



3.5 Distribuiço dos trabalhadores por grupos profissionais

Relativamente aos Grupos de Pessoal existentes na AT, mantém-se os seis grandes grupos (cfr. quadro 1), que resultaram da fusão das três ex-direções-gerais (ex-DGAIEC, ex-DGCI, ex-DGITA). De realçar, que continua em fase de desenvolvimento o novo diploma de Estatuto de Pessoal e Carreiras da AT, tendo em vista, designadamente, a harmonizaço das carreiras não revistas desta Direção-Geral.

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)
• Pessoal Aduaneiro (Grupo específico da ex-DGAIEC)
• Pessoal de Informática (Grupo específico da ex-DGITA, embora transversal à Adm. Pública)

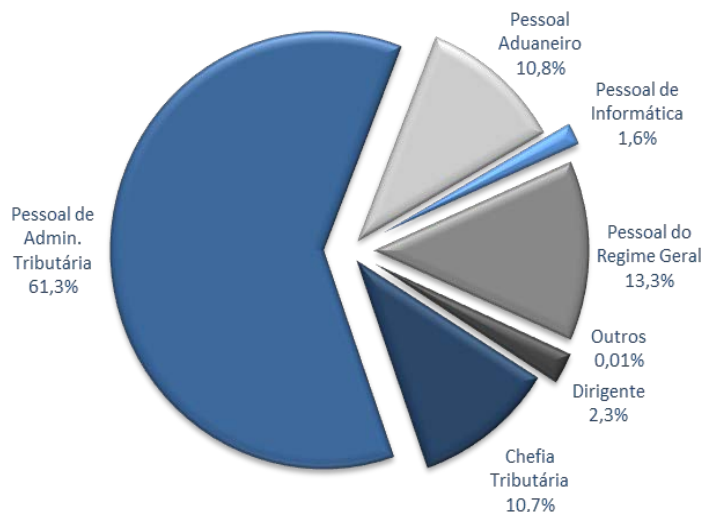
• **Pessoal do Regime Geral** (Grupo transversal às três ex-direções-gerais)

Na AT o grupo de pessoal dominante é o do pessoal de administração tributária (GAT) que agrega 6.740, representando 61,3% dos trabalhadores. (Gráfico 5)

Com menor expressão mas ainda assim representativos, temos: Pessoal do Regime Geral – 1.460 (13,3%); Pessoal Aduaneiro – 1.189 (10,8%); Chefias tributárias – 1.175 (10,7%).

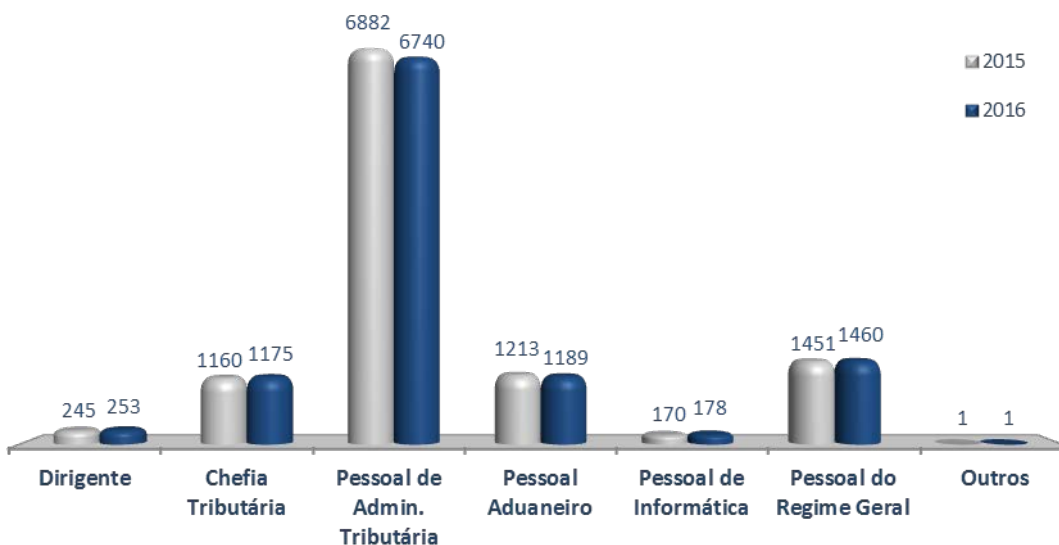
Os grupos menos representativos são o pessoal dirigente e o pessoal de informática que agrupam apenas 2,3% e 1,6% dos trabalhadores, respetivamente.

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, regista-se uma redução de 142 trabalhadores no grupo de pessoal de administração tributária e de 24 trabalhadores no grupo de pessoal aduaneiro. Nos restantes grupos constata-se um aumento pouco significativo.

Gráfico 6: Total de trabalhadores por grupo de pessoal 2015-2016



De seguida, apresentamos o quadro 2 onde podemos observar a distribuiço detalhada dos trabalhadores, de acordo com os cargos/carreiras existentes na AT a 31 de dezembro de 2016. Podemos constatar que a carreira de Inspeço tributária (IT), com 2.704 é a mais representativa (24,6%), logo seguida da carreira de técnico de administraço tributária adjunto (TATA) com 2.635 trabalhadores (24,0%) e da carreira de gestao tributária (TAT) com 1.263 (11,5%). Estas três carreiras conjugadas representam 60,0% dos trabalhadores em exercício de funções na AT.

Quadro 2: Distribuiço dos trabalhadores por cargos/carreiras

Grupo de Pessoal	Carreiras/Cargos	Total
Dirigente	Diretor-Geral	1
	Subdiretor-Geral	15
	Diretor de Serviços	82
	Chefe de Divisao	155
Total		253
Chefias Tributárias	Chefe de Finanças	331
	Adjunto do Chefe de Finanças	844
Total		1175
Pessoal de Administraço Tributária	Gestao Tributária	1263
	Inspeço Tributária	2704
	Técnicos de Administraço Tributária Adjuntos	2635
Total		6602
Investigação Tributária	Investigador Economista	3
	Investigador Jurista	4
Total		7
Técnico Economista/Jurista	Técnico Economista	110
	Técnico Jurista	18
Total		128
Pessoal Aduaneiro	Analista Aduaneiro Auxiliar de Laboratório	2
	Técnico Superior Aduaneiro	248
	Técnico Superior Laboratório	0
	Técnico Verificador Aduaneiro	230
	Verificador Auxiliar Aduaneiro	527
	Secretário Aduaneiro	182
Total		1189
Pessoal de Informática	Especialista de Informática	115
	Técnico de Informática	63
Total		178
Pessoal do Regime Geral	Técnico Superior	268
	Assistente Técnico	915
	Assistente Operacional	277
Total		1460
Pessoal de Inspeço	Inspetor	1
	Total	
Carreiras Subsistentes	Pessoal ex-Junta de Crédito Público	2
	Subinspetor	1
Total		3
Total Global		10996

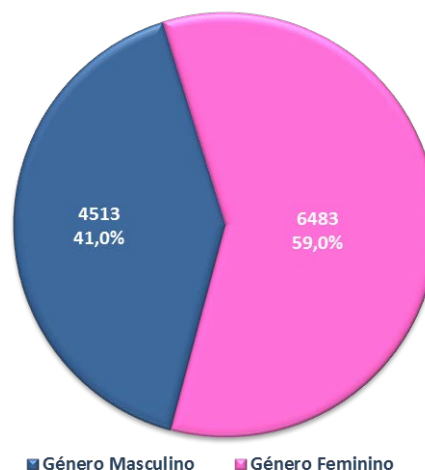
3.6 Distribuição dos trabalhadores em função do género

No que concerne à caracterização da AT, por género, podemos constatar 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 2016, 59,0% do total de trabalhadores da AT.

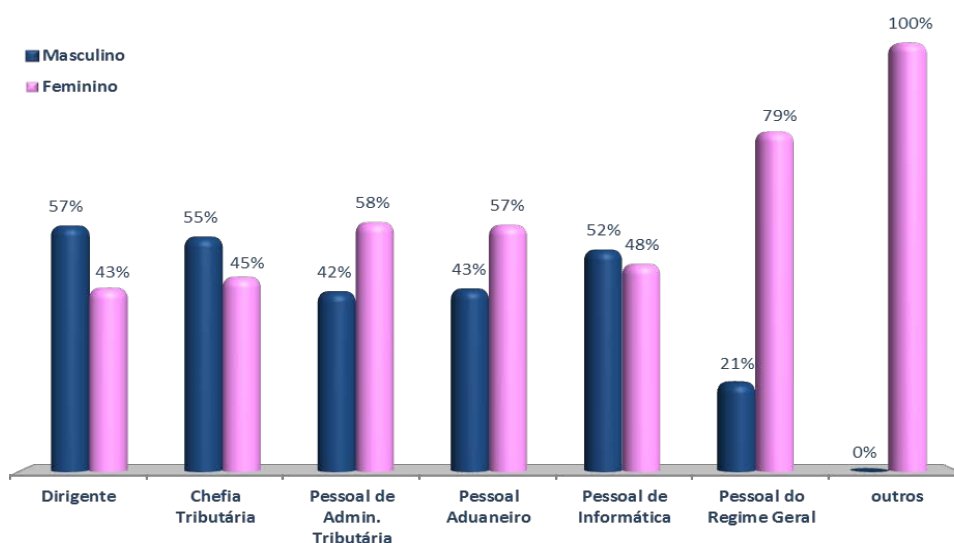
Comparativamente com o ano de 2015, a representatividade do género feminino teve um aumento de 0,1%.

Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por género



Analisando a AT em função da distribuição do grupo de pessoal e do género, podemos constatar pelo gráfico 8, que o pessoal do regime geral é o que apresenta a maior discrepância entre géneros, uma vez que as mulheres representam 79% do total de trabalhadores do grupo. À semelhança do sucedido no ano transato mantém-se a predominância de homens no topo da hierarquia, nomeadamente no exercício de cargos de dirigente (57%) e de chefia tributária (55%). Na presente análise não foi considerado o grupo de pessoal Outros, por se tratar apenas de 1 trabalhadora.

Gráfico 8: Trabalhadores por grupo de pessoal e género

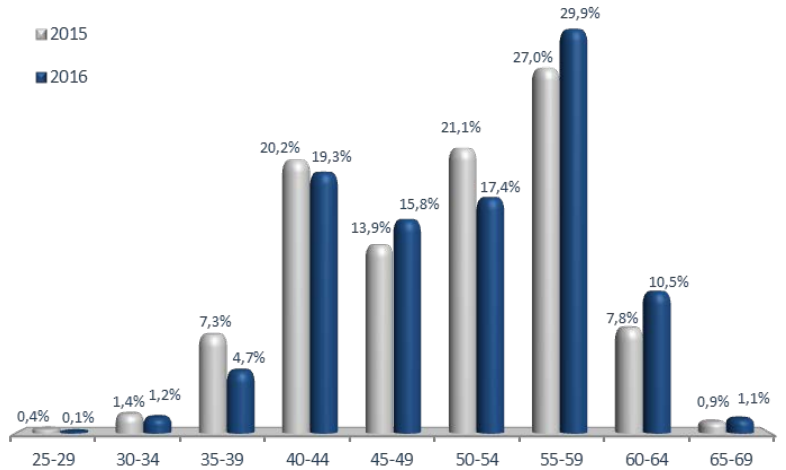


3.7 Estrutura etária

No que se refere à estrutura etária dos trabalhadores da AT verificamos, no gráfico 9 que, em 2016 o intervalo etário predominante é o dos 55-59 agrupando 29,9% do total de trabalhadores, seguido do nível etário dos 40-44 onde se enquadram 19,3% dos trabalhadores da AT.

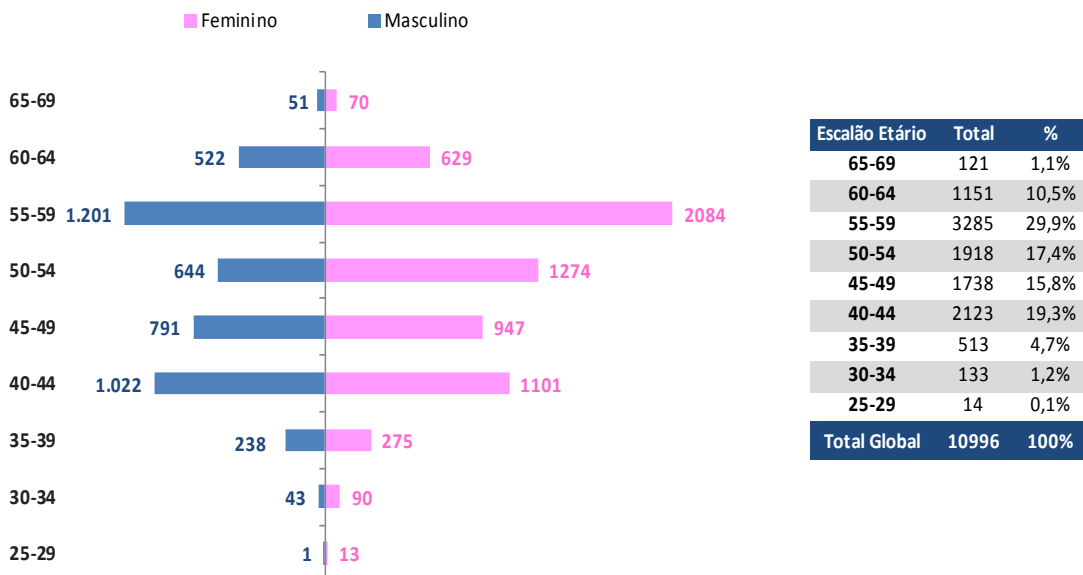
Relativamente à idade média, sofreu um ligeiro aumento tendo passado de 50,1 para 51,0 anos de idade.

Gráfico 9: Distribuição por escalões etários



O gráfico 10 – Pirâmide etária permite-nos verificar que o género feminino domina em todos os intervalos sendo essa diferença mais significativa no nível etário 55-59 anos com o número de elementos do género feminino a superiorizar-se ao masculino em 883 trabalhadores.

Gráfico 10: Pirâmide etária



Escalão Etário	Total	%
65-69	121	1,1%
60-64	1151	10,5%
55-59	3285	29,9%
50-54	1918	17,4%
45-49	1738	15,8%
40-44	2123	19,3%
35-39	513	4,7%
30-34	133	1,2%
25-29	14	0,1%
Total Global	10996	100%

Analisando, em termos percentuais, a distribuição e o peso que o género feminino possui na AT, constatamos que as mulheres nos níveis etários dos 50-54 e 55-59 anos, representam, em conjunto, 30,5% da estrutura da AT. Verificamos, ainda, que 36,9% das trabalhadoras da AT encontram-se acima dos 50 anos

Nos últimos Balanços Sociais temos referido que, embora a concentração dos trabalhadores nos escalões etários de topo fosse reduzida perspetivava-se, a médio/longo-prazo, um aumento de trabalhadores nestes escalões devido ao aumento legal da idade de reforma. Este cenário apresenta-se em 2016 bastante evidente com uma maior concentração de trabalhadores nos escalões etários mais elevados fundamentando a teoria do envelhecimento do capital humano da AT que se reflete no elevado índice de envelhecimento (41,4%) e na baixa taxa de emprego jovem (0,13%).

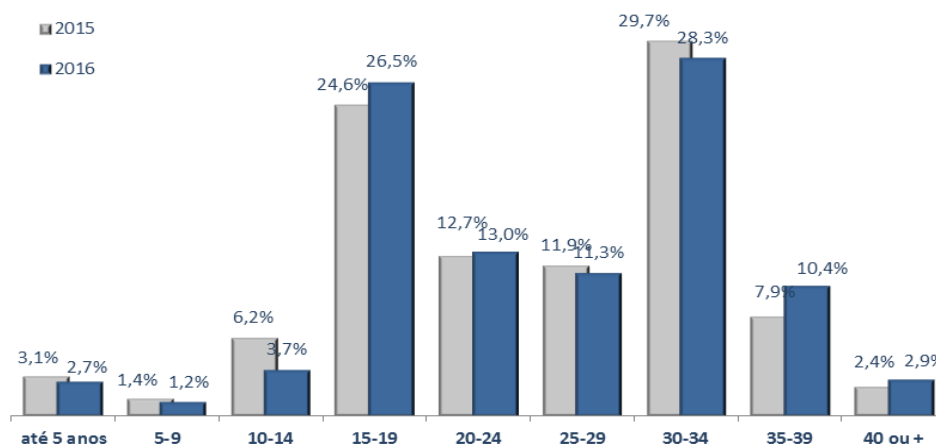
As restrições à abertura de procedimentos concursais a trabalhadores sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, que permitem rejuvenescer os mapas de pessoal, e as condicionantes orçamentais decorrentes da política de redução de despesas com pessoal, levaram ao cenário verificado na AT, que se espera começar reverter já em 2017.

3.8 Distribuição dos trabalhadores em função da antiguidade

Em 31 de dezembro de 2016 a antiguidade média do trabalhador da AT na administração pública era de 25,1 anos, representando um aumento de 1,1 anos face ao período homólogo de 2015.

No gráfico 11 podemos verificar que 28,3% dos trabalhadores (3.113) da AT se encontram no intervalo de antiguidade 30-34 anos, representando uma redução de 1,4% face ao ano anterior. Esta redução deve-se, essencialmente, ao aumento da antiguidade dos trabalhadores que se encontravam neste intervalo (30-34 anos) e passaram para o seguinte (35-39) que registou um aumento de 2,5%.

Gráfico 11: Distribuição dos efetivos em função da antiguidade



Da análise ao gráfico 11 importa, ainda, ressaltar a redução de 2,6% de trabalhadores (289) no intervalo de antiguidade 10-14 anos e o aumento de 1,8% no intervalo seguinte correspondente ao aumento de 170 trabalhadores.

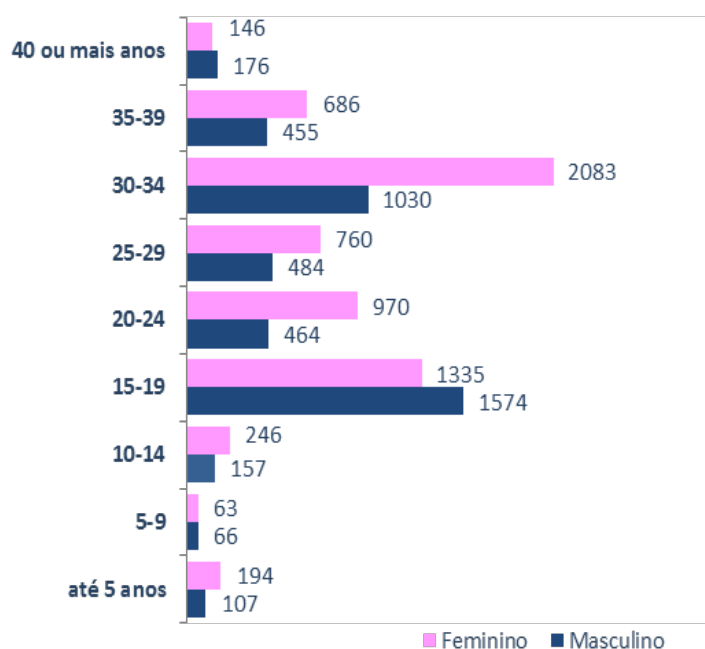
Se considerarmos os trabalhadores inseridos nas classes de antiguidade acima dos 30 anos, constatamos que o valor ascende a 41,6%, o que revela uma elevada maturidade profissional dos trabalhadores da AT. Face ao ano transato regista-se um aumento de 1,6%.

À semelhança do sucedido no ano anterior a disparidade entre os géneros Masculino – Feminino é mais significativa no escalão dos 20-24 anos onde as 970 trabalhadoras do género feminino representam 67,6% do intervalo, como podemos constatar pelo gráfico 12.

Em termos efetivos, o escalão dos 30-34 é o que compreende maior número de elementos do género feminino (2.083).

O género masculino encontra-se, apenas, em número mais significativo nos intervalos 5-9, 15-19 e 40 ou mais, representando 51,2%; 54,1% e 54,7%, respetivamente.

Gráfico 12: Efetivos por antiguidade e género



Face aos dados apresentados, ressalta a existência de um elevado número de trabalhadores com um nível de antiguidade muito elevado 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.

3.9 Estrutura habilitacional

No que concerne à caracterização da AT, em termos de estrutura habilitacional, podemos constatar pela análise do quadro 3, que a licenciatura (39,9%) e o 12.º ano de escolaridade (34,1%) são as habilitações com maior representatividade. Ao nível dos graus académicos mais elevados (mestrado e doutoramento) constatamos que os mesmos são detidos por 139 trabalhadores (1,27%).

Quadro 3: Habilitações literárias (2015 – 2016)

Habilitações	2015		2016	
	N.º	%	N.º	%
< 4.º ano	4	0,04%	3	0,03%
4.º ano	85	0,8%	82	0,7%
6.º ano	88	0,8%	88	0,8%
9.º ano	377	3,4%	437	4,0%
11.º ano	1466	13,2%	1478	13,4%
12.º ano	3575	32,1%	3745	34,1%
Bacharelato	466	4,2%	634	5,8%
Licenciatura	4743	42,6%	4390	39,9%
Mestrado	314	2,8%	136	1,2%
Doutoramento	4	0,04%	3	0,03%
Total	11122	100,0%	10996	100,0%

Por comparação com o ano de 2015, constatamos uma redução da Taxa de Formação Superior (TFS) em 2,7% cifrando-se, em 2016, nos 47%. A redução da TFS assentou, essencialmente, na saída de um elevado número de trabalhadores com habilitações superiores, consequência das desistências de estágio na carreira de Inspeção Tributária e de aposentações nas restantes carreiras.

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 99,2% dos trabalhadores com qualificação superior. Com valores igualmente significativos surge o pessoal Dirigente com 94,9% de TFS.

Quadro 4: Estrutura habilitacional por grupo profissional

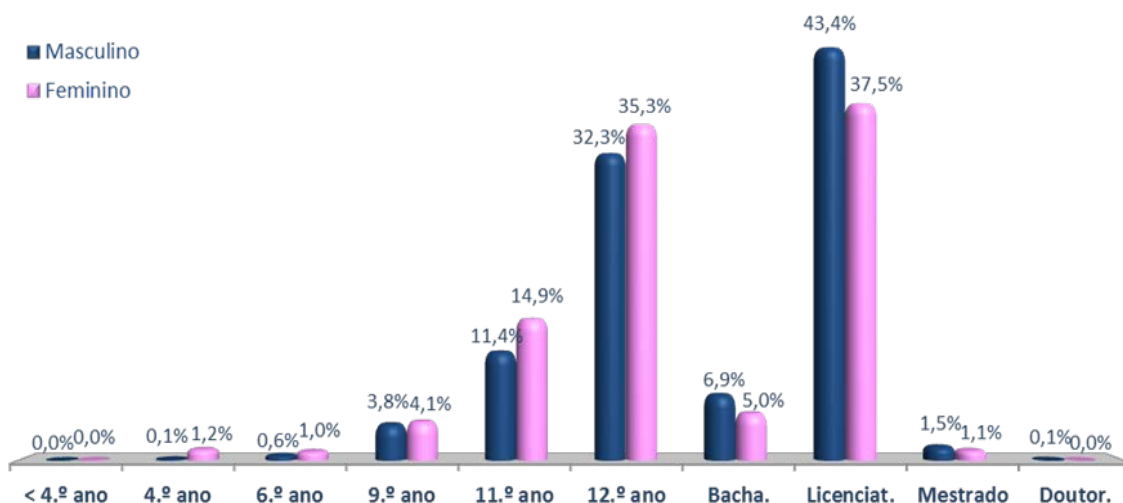
2016	Dirigente	Chefia Tributária	Pessoal de Adm. Tributária	Pessoal Aduaneiro	Informático	Técnico Superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Pessoal de Inspeção
< 4 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%
4 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	29,6%	0,0%
6 anos	0,0%	0,1%	0,0%	0,8%	0,6%	0,0%	2,0%	20,6%	0,0%
9.º ano	0,4%	2,6%	1,0%	11,7%	1,1%	0,0%	14,3%	23,1%	0,0%
11.º ano	2,4%	27,8%	13,7%	8,6%	12,4%	0,4%	10,1%	1,1%	0,0%
12.º ano	2,4%	44,3%	30,6%	36,2%	20,8%	0,4%	67,9%	24,5%	0,0%
Bacharelato	4,7%	3,7%	6,8%	9,1%	2,2%	1,9%	0,7%	0,0%	0,0%
Licenciatura	87,4%	20,6%	46,5%	33,2%	59,6%	92,5%	5,0%	0,0%	100,0%
Mestrado	2,0%	0,8%	1,5%	0,4%	2,8%	4,9%	0,1%	0,0%	0,0%
Doutoramento	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Da análise do quadro 4 é ainda de realçar que, no pessoal de chefia tributária, as habilitações literárias frequentes no grupo são o 12.º ano e o 11.º ano de escolaridade, representando 44,3% e 27,8% dos trabalhadores, respetivamente. Nos grupos de pessoal de administração tributária e de pessoal aduaneiro a distribuição das habilitações literárias é similar. Em ambos os grupos, a licenciatura e o 12.º ano de escolaridade são as habilitações mais frequentes.

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 67,9% dos trabalhadores detêm o 12.º ano e 24,4% 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



Constatamos um número mais elevado de elementos do género masculino, ao nível das habilitações superiores, face aos elementos do género feminino. Em concreto, 51,8% dos homens são detentores de habilitações superiores enquanto nas mulheres esse valor se cifra em 43,6%. Nas restantes habilitações a diferença entre géneros é diminuta, evidenciando-se uma maior representatividade de mulheres nas habilitações de nível inferior.

4. Movimentos de pessoal

4.1 Entradas

Em 2016 registaram-se, entre admissões, regressos e fluxos internos de trabalhadores 291 movimentos de entrada.

Relativamente a 2015, as entradas apresentaram uma redução de 79,3% do número de movimentos verificados. De salientar que os valores de 2015 encontravam-se exponenciados pelo início do estágio ocorrido na carreira de Inspeção Tributária.

No que concerne à distribuição por tipo de movimento, temos 168 registadas em “outras situações”, sendo que 52,4% destas são situações relativas a início/fim de situação de chefia.

No motivo “comissão de serviço” foram registados 35 movimentos de trabalhadores que iniciaram/terminaram as suas comissões de serviço em cargos dirigentes, tenham elas ocorrido dentro ou fora da AT, restringindo-se assim o enquadramento deste motivo.

Quadro 5: Admissões/Regressos (2015 - 2016)

Motivo de Entrada	2015		2016	
	N.º	%	N.º	%
Procedimento concursal	440	31,3%	0	0,0%
Cedência	6	0,4%	1	0,3%
Mobilidade interna	125	8,9%	78	26,8%
Regresso de licença s/vencimento ou de período experimental	6	0,4%	9	3,1%
Comissão de Serviço	40	2,8%	35	12,0%
Outras situações	788	56,1%	168	57,7%
Total	1405	100,0%	291	100,0%

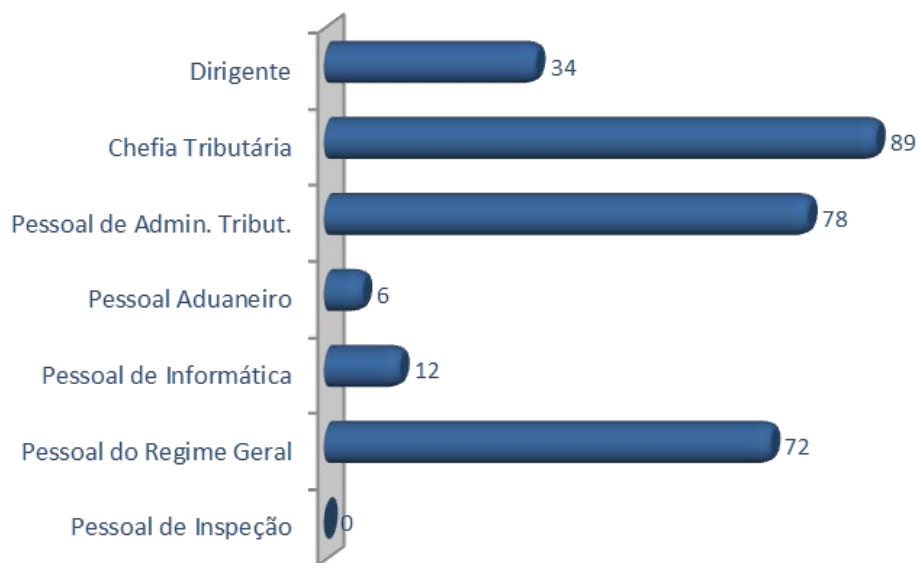
**TAXA DE
ADMISSÕES
2,6%**

O quadro 5 permite-nos, ainda, verificar que, embora sejam substancialmente inferiores a 2015, as entradas por mobilidade interna representam 26,8% das entradas/regressos ocorridos na AT em 2016.

As admissões/entradas por mobilidade surgem 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 a que se propôs, tendo em conta, designadamente, o início de estágio na carreira de I.T. de muitos trabalhadores da AT oriundos de outras carreiras e anteriormente colocados nos Serviços de Finanças ou nas Direções de Finanças.

Numa análise das admissões/regressos por grupo profissional, podemos constatar pelo gráfico 14 que as Chefias Tributárias foram responsáveis por 89 (30,6%) movimentos de entrada, o grupo de pessoal de administração tributária por 78 (26,8%) e o pessoal do regime geral por 72 (24,7%).

Gráfico 14: Distribuição das Admissões/Regressos por grupo profissional



As chefias tributárias e os dirigentes, são responsáveis por 124 (42,3%) dos movimentos de entradas, sendo que estes fluxos referem-se, na sua maioria, aos processos de designação/nomeação e respetiva cessação, em cargos de dirigente e de chefia tributária, que implicam o registo de entrada no cargo e, após cessação da designação/nomeação, o registo de entrada na categoria.

4.2 Saídas

Durante o ano de 2016 ocorreram 417 movimentos de saídas, o que representa uma redução de 60% face ao ano transato.

No quadro 6 podemos verificar que, em relação ao período homólogo, há a registar uma redução de 53 situações de saída por “Aposentação”, cifrando-se, em 2016, nos 95 movimentos.

Relativamente às restantes tipologias de saídas da AT, há a destacar a Comissão de Serviço² com 19 movimentos (4,6%), a Mobilidade Interna e o Falecimento que apresentam 21 situações de saída cada.

Quadro 6: Motivo das saídas

Motivo de Saída	2015		2016	
	N.º	%	N.º	%
Aposentação	148	58,1%	95	22,8%
Falecimento	23	1,4%	21	5,0%
Conclusão sem sucesso do período experimental	4	0,0%	5	1,2%
Mobilidade Interna	14	0,6%	21	5,0%
Cedência	1	0,6%	11	2,6%
Denúncia (por iniciativa do trabalhador)	17	0,0%	0	0,0%
Cessação por mutuo acordo	0	5,6%	0	0,0%
Comissão de serviço	25	10,3%	19	4,6%
Outras situações	813	23,3%	245	58,8%
Total	1045	100%	417	100%

TAXA DE SAÍDAS
3,8%

Nas “Outras Situações” encontram-se contabilizados 245 movimentos, dos quais 61 são relativos a fins de Chefias Tributárias (24,9%) sendo os restantes 75,1% distribuídos por situações não previstas nos mapas do BS (ex: Licença sem remuneração de longa duração; suspensão).

No ano de 2016 a taxa de reposição/cobertura na AT (isto é o total de movimentos de admissões/total de movimentos saídas), cifrou-se em 69,8%.

² Comissão de Serviço – fim da Comissão de Serviço na AT ou início da Comissão de Serviço fora da AT.

5. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Em de 2016 foram encetados vários procedimentos tendentes à ocupação de postos de trabalho, encontrando-se, a 31/12/2016, 108 na situação de “Procedimento concursal em desenvolvimento”.

O quadro 7 permite-nos perceber que, na referida data encontravam-se em situação de “Procedimento Concursal em Desenvolvimento” dos quais se destaca 60 postos de trabalho para pessoal aduaneiro (20 de técnico superior aduaneiro e 40 de verificador auxiliar aduaneiro).

Quadro 7: Postos de trabalho previstos e não ocupados

Grupo profissional	Proced. Concursal em Desenvolvimento
	2016
Dirigente Intermedio de 1º grau	4
Dirigente Intermedio de 2º grau	6
Técnico Superior	20
Assistente Operacional	18
Pessoal Aduaneiro	60
Total	108

6. Mudança de situação dos trabalhadores

À semelhança do ano anterior, não se registaram alterações de posicionamento remuneratório e de promoção e progressão nas carreiras, devido à proibição de valorizações remuneratórias impostas pelo OE 2016, medida de contenção da despesa pública que vigora desde o ano de 2011.

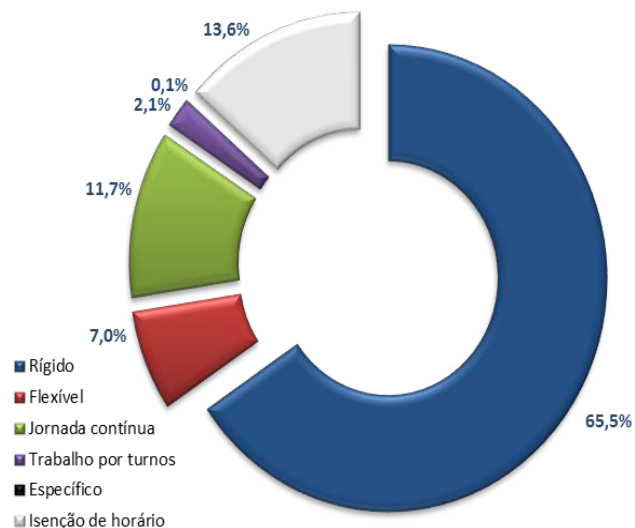
7. Modalidades de horário

Analisando a AT segundo a tipologia de horário praticado, percebemos que o horário rígido continua a ser o predominante, sendo praticado por 65,5% dos trabalhadores da AT (Gráfico 15).

A modalidade de isenção de horário é aplicável a 13,6% dos trabalhadores, concretamente ao pessoal dirigente, às chefias tributárias e aos chefes de equipa multidisciplinar. A jornada contínua (11,7%) é o terceiro tipo de horário mais praticado pelos trabalhadores desta direção-geral.

Os horários menos praticados são o horário flexível (7%), o trabalho por turnos (2,1%), e o horário específico (0,1%).

Gráfico 15 - Tipos de horários (%)

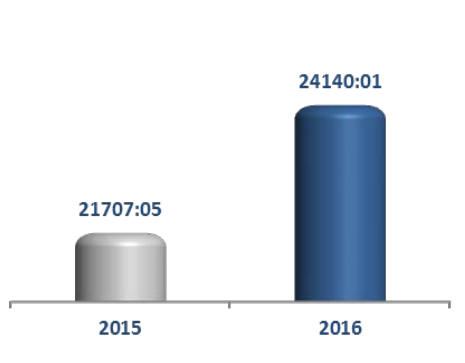


De salientar, o aumento de 12,1% registado nos horários de jornada contínua, que passaram de 1.115 em 2015 para 1.284 em 2016. Este aumento já se tinha feito sentir em 2014 e 2015, tendo surgido após a publicação da Lei nº 35/2014, de 20/06, que possibilitou a prática de jornada contínua às carreiras especiais da AT, até então apenas aplicável às carreiras gerais. A maioria das Jornadas contínuas autorizadas insere-se na proteção da parentalidade(al.a) do nº 3 do art. 114º da citada Lei).

8. Trabalho Suplementar

Por forma a cumprir os objetivos e atribuições que lhe são cometidas, torna-se necessário, por vezes, recorrer ao trabalho suplementar dos efetivos de cada organismo. No ano de 2016, foram prestadas, nesta direção-geral, para além do período normal de trabalho, um total de 24.140:01 horas de trabalho em regime suplementar. Conforme podemos verificar pelo Gráfico 16, em relação a 2016, o volume total de trabalho suplementar apresentou um aumento de 2.432:56, o equivalente a crescimento de 11,2%.

Gráfico 16: Trabalho Suplem. por ano



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

Tipo de Trab. Suplementar	2015	2016
Trab.extra.diurno	15282:20	18697:38
Trab. dia descanso semanal obrigatório	1267:55	932:18
Trab. dia semanal complementar	4747:00	3889:25
Trab. dias de feriados	409:50	620:40
Total	21707:05	24140:01

Efetuada a análise do quadro 8 em termos absolutos (nº de horas) podemos constatar que, em 2016, foram realizadas mais 3.415:18 horas de trabalho suplementar diurno sendo este o tipo de trabalho suplementar que apresenta maior aumento comparativamente com o ano transato. Em 2016 registou-se, também, uma redução do nº de horas praticadas em dias de descanso semanal obrigatório, menos 335:37 horas.

Se a análise anterior for efetuada em termos percentuais, constatamos que a redução do nº de horas de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório cifrou-se em 26,5%.

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 de administração tributária num total de 9389:10 horas, seguido do grupo de pessoal assistente operacional com 8531:39 horas e do pessoal assistente técnico com 4421:17.

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	85:00	0:00	85:00
Técnico Superior	31:15	0:00	30:00	0:00	61:15
Assistente técnico	3377:17	0:00	1044:00	0:00	4421:17
Assistente operacional	8199:39	36:00	266:00	30:00	8531:39
Informático	238:17	502:18	377:55	528:10	1646:40
Chefia Tributária	0:00	0:00	5:00	0:00	5:00
Pessoal de Adm.Tributária	6851:10	394:00	2081:30	62:30	9389:10
Total	18697:38	932:18	3889:25	620:40	24140:01

O quadro 9 permite-nos, também, perceber que 77,5% do trabalho suplementar é efetuado sob a forma de trabalho suplementar diurno. Deste total, cerca de 43,9% das horas foram realizadas por pessoal da carreira de assistente operacional, na sua maioria por motoristas enquadrados na referida carreira.

9. Absentismo

Em 2016 as ausências por doença apresentam-se como o principal motivo de absentismo, representando 53,9% do total das ausências da AT. No quadro 10 podemos verificar que este tipo de ausências registou, face a 2016, uma redução de 46.284 dias, o que representa um decréscimo 36,5% deste tipo de faltas, o que se assinala positivamente.

O quadro 10 permite ainda verificar uma oscilação nos restantes tipos de ausências, constatando-se uma redução no número de dias de ausência por “outros” motivos (20.854,5 dias), nos dias por assistência a familiares (6.269), nos dias de ausência por motivo de Greve (1.935,5) e nos dias ausência por acidente em serviço ou doença profissional (3.233 dias). Em sentido inverso, as ausências por conta do período de férias registaram, em 2016, mais 1.322 dias do que no ano transato, correspondendo a um aumento de 5,4%.

Quadro 10: Motivos de ausência (2015-2016)

Motivo da ausência	2015		2016	
	Nº	%	Nº	%
Doença	126.840,00	54,55%	80.556,00	53,86%
Por conta do período de férias	24.599,00	10,58%	25.931,00	17,34%
Proteção na parentalidade	21.192,00	9,11%	18.215,00	12,18%
Outros	29.108,00	12,52%	8.253,50	5,52%
Acidente em serviço ou doença prof.	9.469,00	4,07%	6.235,50	4,17%
Assistência a familiares	8.928,00	3,84%	2.659,00	1,78%
Trabalhador-estudante	4.285,00	1,84%	3.318,50	2,22%
Falecimento de familiar	3.095,00	1,33%	2.672,00	1,79%
Injustificadas	1.272,00	0,55%	332,50	0,22%
Casamento	491	0,21%	519,00	0,35%
Cumprimento de pena disciplinar	378	0,16%	35,00	0,02%
Com perda de vencimento	93	0,04%	0,00	0,00%
Greve	2.786,00	1,20%	850,50	0,57%
Total	232.536,00	100,00%	149.577,50	100,00%

Da leitura do gráfico 17 concluímos que, em 2016, 63% do total de ausências foram dadas por trabalhadores do grupo de pessoal de administração tributária.

Nos restantes grupos destacam-se o pessoal do grupo de assistente técnico e o pessoal aduaneiro com 11,6% e 11,4%, respetivamente, do total de ausências.

Os grupos de pessoal de informática e de dirigente foram os grupos que registaram menos dias de ausência em 2016.

Gráfico 17: Ausências por grupo profissional (%)

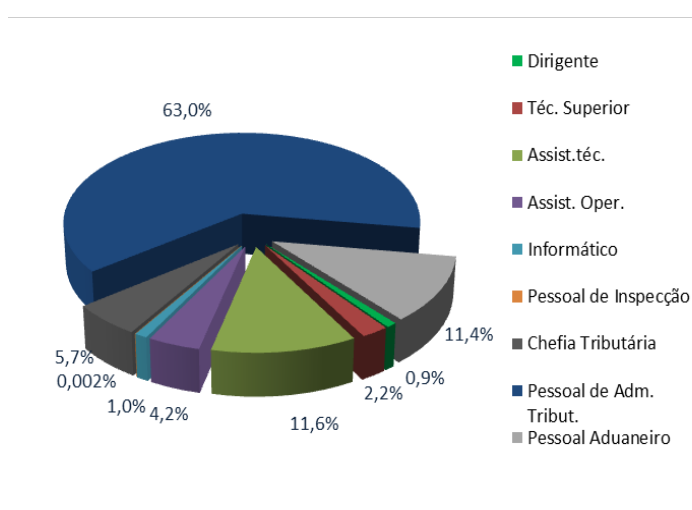
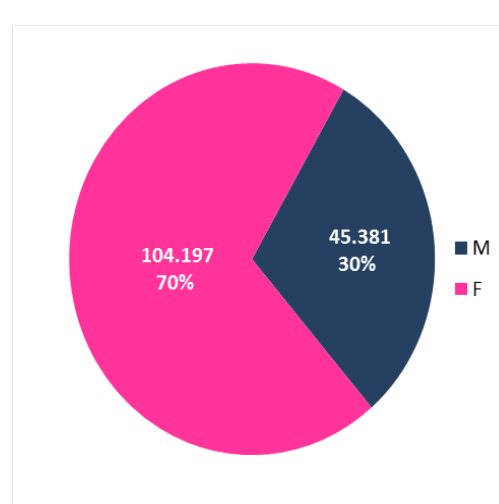


Gráfico 18: Ausências por género



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 2016, 104.197 dias de ausências (70%), 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 45.381 dias de ausências (30%).

Quadro 11: Absentismo por gnero

Motivo da ausncia	2016			
	M	%	F	%
Doena	21.662	47,7%	58.894	56,5%
Por conta do perodo de frias	9.314	20,5%	16.617	15,9%
Proteo na parentalidade	4.210	9,3%	14.005	13,4%
Outros	4.549	10,0%	3.705	3,6%
Acidente em servio ou doena profissional	1.213	2,7%	5.023	4,8%
Assistncia a familiares	629	1,4%	2.030	1,9%
Trabalhador-estudante	1.710	3,8%	1.609	1,5%
Falecimento de familiar	1.139	2,5%	1.533	1,5%
Injustificadas	234	0,5%	99	0,1%
Casamento	276	0,6%	243	0,2%
Cumprimento de pena disciplinar	35	0,1%	-	0,0%
Com perda de vencimento	-	0,0%	-	0,0%
Greve	412	0,9%	439	0,4%
Total	45.381	100,0%	104.197	100,0%

No quadro 11 podemos constatar que, em ambos os gneros, a doena constitui o principal motivo de ausncia ao trabalho. No gnero feminino este tipo de ausncia representa 56,5% do total de absentismo e no gnero masculino representa 47,7% das ausncias.

Como seria expectvel, as mulheres registam um maior nmero de dias de ausncia por motivo de proteo na parentalidade (14.005 dias) em relao aos homens (4.210 dias). Nas faltas ao abrigo do estatuto Trabalhador-estudante o gnero masculino supera o feminino, registando 1.710 dias de ausncia, mais 101 dias que as mulheres. Tambm nas faltas Injustificadas, Outros e Cumprimento de Pena Disciplinar o gnero masculino supera o feminino.

10. Remuneração e encargos

10.1 Leque salarial por género

Em termos de estrutura salarial da AT, podemos verificar pelo quadro 12 que é evidente 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.

Os escalões remuneratórios dos “1501-1750 €”, “1751-2000 €”, “2251-2500 €” e “2501-2750 €” concentram o maior número de trabalhadores (61%).

O escalão salarial que apresenta maior disparidade entre géneros é o “501-1000 €” onde as mulheres representam 82,5% do intervalo, com 808 elementos.

Quadro 12: Estrutura salarial por género

Escalão de remunerações	M	F	Total	
			Nº	%
Até 500 €	0	2	2	0,02%
501-1000 €	171	808	979	8,90%
1001-1250 €	254	401	655	5,96%
1251-1500 €	393	653	1046	9,51%
1501-1750 €	903	987	1890	17,19%
1751-2000€	599	939	1538	13,99%
2001-2250 €	302	315	617	5,61%
2251-2500 €	892	1233	2125	19,33%
2501-2750 €	504	651	1155	10,50%
2751-3000 €	241	238	479	4,36%
3001-3250 €	112	117	229	2,08%
3251-3500 €	60	57	117	1,06%
3501-3750 €	28	32	60	0,55%
3751-4000 €	9	11	20	0,18%
4001-4250 €	12	13	25	0,23%
4251-4500 €	5	7	12	0,11%
4501-4750 €	2	0	2	0,02%
4751-5000 €	26	18	44	0,40%
5001-5250 €	0	0	0	0,00%
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	4513	6483	10996	100%

10.2 Encargos com pessoal

As despesas com “remuneração base”, representam 61,7% do total de encargos, constituindo, à semelhança dos anos anteriores, o encargo com maior expressão na AT.

Em relação ao ano anterior, regista-se um aumento de 9.024.347,53€ do volume de despesa com pessoal.

No quadro 13, podemos verificar que o referido aumento encontra-se distribuído pelo crescimento da “Remuneração Base”, dos “Outros encargos com Pessoal” e dos “Suplementos Remuneratórios”, sendo o mesmo justificado, essencialmente, com eliminação gradual da redução remuneratória.

Quadro 13: Encargos com pessoal (2015-2016)

Encargos com pessoal	2015	2016
Remuneração base	271.215.760,59 €	273.882.481,82 €
Suplementos remuneratórios	70.694.757,76 €	74.183.925,80 €
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00 €
Prestações sociais	12.871.092,82 €	11.551.389,85 €
Benefícios sociais	0,00 €	0,00 €
Outros encargos com pessoal	79.842.665,30 €	84.030.826,53 €
Total	434.624.276,47 €	443.648.624,00 €

O quadro 13 também permite constatar que o único tipo de encargo a registar uma diminuição, face a 2015, foram as “Prestações Sociais” (-10,3%).

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 2016, ascenderam a 74.183.925,80€. Em relação ao ano transato, houve um aumento global de 3.489.168,04 €, consequência do crescimento dos encargos com as rubricas “Outros suplementos remuneratórios” e “Despesas de Representação”. Na primeira, encontra-se incluído o fundo de estabilização tributária (FET) e o fundo de estabilização aduaneira (FEA).

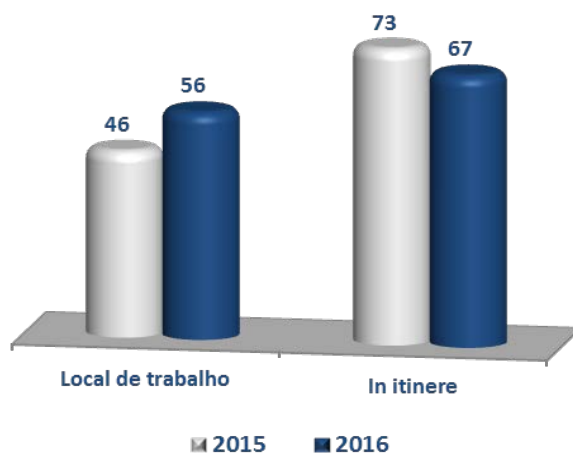
Quadro 14: Encargos com suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	2015	2016
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	194.765,92 €	168.002,55 €
Trabalho normal noturno	0,00 €	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	102.791,15 €	73.834,64 €
Disponibilidade permanente	0,00 €	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	296.930,99 €	0,00 €
Risco, penosidade e insalubridade	0,00 €	0,00 €
Fixação na periferia	326.974,35 €	57.336,32 €
Trabalho por turnos	765.721,84 €	792.095,08 €
Abono para falhas	772.474,02 €	790.392,22 €
Participação em reuniões	39.092,78 €	10.224,21 €
Ajudas de custo	1.384.516,88 €	1.000.163,04 €
Representação	762.328,62 €	823.104,87 €
Secretariado	0,00 €	0,00 €
Outros suplementos remuneratórios	66.049.161,21 €	70.468.772,87 €
Total	70.694.757,76 €	74.183.925,80 €

11. Segurança e saúde no trabalho

Em 2016, foram registados 56 acidentes no local de trabalho e 67 *in itinere*, perfazendo um total de 123 acidentes de trabalho. Comparativamente com 2015 verificou-se um aumento global de 4 acidentes.

Gráfico 19: N.º total de acidentes em serviço

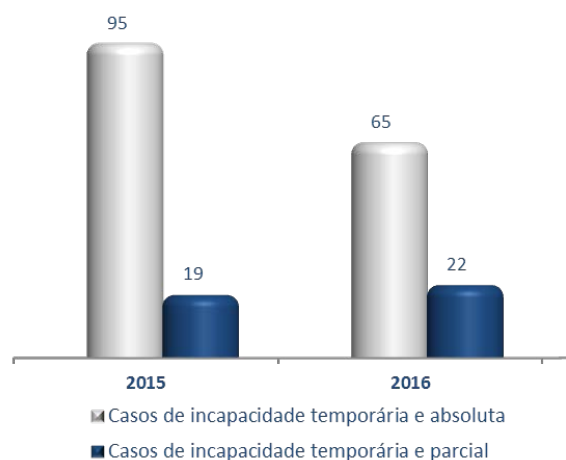


A taxa de incidência dos acidentes de trabalho ($n.º \text{ de acidentes de trabalho com baixa } [72] \div \text{total de efetivos } [10.996] * 100$) foi de 0,65%, ligeiramente inferior à registada em 2015 (0,11%), resultado do menor número de acidentes ocorridos em 2016.

Do total de acidentes de trabalho registados em 2016, resultaram 65 casos de incapacidade temporária e absoluta e 22 casos de incapacidade temporária e parcial.

No gráfico 20 podemos constatar que, face ao ano transato, se registou uma redução do número de casos de incapacidade temporária e absoluta, e um ligeiro aumento dos casos de incapacidade temporária e parcial.

Gráfico 20: N.º de casos de incapacidade



12. Formação profissional

No âmbito da sua missão e atribuições, estabelecidas na respetiva Lei Orgânica (Decreto-Lei nº 118/2011, de 15 de dezembro), a AT rege-se por vários princípios dos quais se destaca o da valorização dos seus recursos humanos. Este princípio visa aumentar a motivação e a participação ativa dos trabalhadores, através, designadamente, da formação e qualificação permanente e ainda de formas de organização do trabalho que lhes permita usar da sua capacidade e criatividade em processos de mudança e inovação organizacionais.

Assentes nestes pressupostos e em torno do compromisso institucional com a qualidade, entendemos que a formação na AT assume um papel decisivo na valorização do capital humano e no desenvolvimento de uma cultura de melhoria contínua, otimizando e garantindo a eficiência e eficácia dos recursos com repercussões evidentes na qualidade do serviço prestado ao cidadão e às empresas.

A responsabilidade de aplicação da política de Formação Profissional na AT cabe à Direção de Serviços de Formação (DSF) que desenvolve a sua atividade no âmbito do disposto no Decreto-Lei nº 86-A/2016, de 29 de dezembro, que regulamenta os princípios que regem a formação profissional na Administração Pública, no que diz respeito aos seus princípios, objetivos, modalidades e organização.

Em 2016 a formação, centrou a sua atenção no desenvolvimento e reforço de competências individuais e colectivas essenciais ao cumprimento dos objetivos estratégicos dos quais destacamos:

- Melhorar o serviço prestado aos contribuintes, facilitando o cumprimento voluntário e apoiando a competitividade económica;
- Reestruturar e flexibilizar a organização tendo em vista a sua adequação à evolução permanente da sua envolvente;
- Tornar a aprendizagem num processo contínuo e permanente de desenvolvimento profissional e pessoal com vista à aquisição de competências e aumento da motivação dos colaboradores da AT;
- Desenvolver condições que permitam a disseminação e partilha de conhecimentos e saberes na AT e noutras entidades, públicas e privadas, que com ela estabeleçam relações de entreajuda nas áreas para as quais está vocacionada.
- Desenvolvimento do potencial humano, respeitando sempre as diferenças individuais de cada um em contexto de aprendizagem, bem como, os seus acordos de parceria nas relações que estabelece com outras entidades,

O sistema de gestão da aprendizagem implementado na AT está organizado em torno do tradicional ciclo da formação, Levantamento de Necessidades, Programação, Execução e respetiva Avaliação, estando este sistema disponível através de uma plataforma informática, processo que beneficia da disponibilidade para todos os trabalhadores e dirigentes no acesso aos recursos da formação designadamente Catálogo de Cursos, Pedidos de formação e Avaliação da Satisfação.

Assim, no cômputo da formação ministrada verificou-se a seguinte distribução: Cobrana 1,7%, Gestão Aduaneira 4,8% e a Inspeção Tributária com 5,4%, Justia 11%, Gestão Tributária 16,5% e Outros Temas Transversais, Tributários e Aduaneiros com 19,2%, no seu conjunto a rea Tributária e Aduaneira totalizou 58,6% da formação realizada na AT.

Contudo, existem ainda mais duas áreas que não fazendo parte da área tributária e aduaneira, são igualmente importantes para o conhecimento e atualização dos trabalhadores da AT. São as rea Genérica e Transversal que detm 41,3% da formação e por último a área dos Sistemas de Informação com 0,1%, valor escasso justificado pelo diminuto número de trabalhadores que exercem funções nesta área pese embora a sua enorme relevância.

12.1 Participações em ações de formação profissional

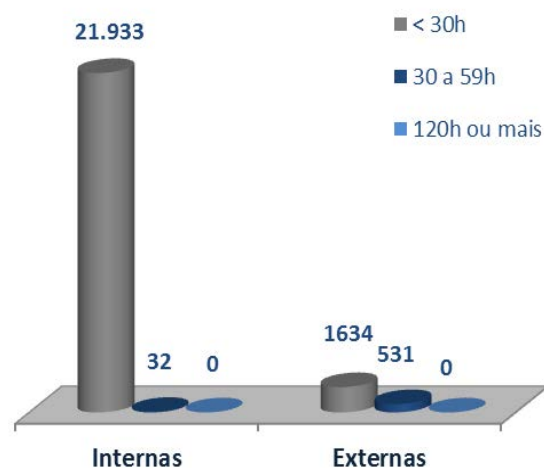
Em 2016 registaram-se 24.156 participações em ações de formação profissional internas e externas, sendo que 97,5% dessas participações (23.567) se verificaram em ações de curta duração, isto é, inferiores a 30 horas.

Em comparação com o ano transato, constatamos uma redução de 31.521 participações em formação, em virtude da formação dos Inspetores Tributários estagiários ter acontecido, maioritariamente, no ano de início do estágio (2015).

A preferência por formação de curta duração justifica-se pelo facto da grande maioria das ações ser dirigida a trabalhadores com conhecimentos técnicos que importa sobretudo aprofundar ou atualizar, apostando-se em ações orientadas para o “saber fazer”,

focadas na aquisição de competências específicas, com recurso a formação  distância ou a formação presencial de curta duração. A necessidade de conciliar cada vez mais a formação com o normal funcionamento dos servios, face  crescente exiguidade dos RH, determinou também 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 2016 – 10.996 - o número total de participações em ações de formação interna e externas (24.156) corresponde a 219,7% desses efetivos.

O número de trabalhadores e dirigentes que frequentaram pelo menos uma ação de formação foi de 8.852, a que corresponde a taxa de participação de 80,5 %.

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	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau	19	7	26	11
Dirigente intermédio de 1º grau	215	44	259	72
Dirigente intermédio de 2º grau	444	105	549	144
Técnico Superior	477	63	540	215
Assistente técnico	1551	106	1657	797
Assistente operacional	242	15	257	183
Informático	179	52	231	149
Inspeção	1	0	1	1
Chefia Tributária	3319	35	3354	1078
Pessoal de Administração Tributária	13414	1469	14883	5354
Pessoal Aduaneiro	2104	295	2399	848
Total	21.965	2.191	24.156	8.852

12.3 Horas de formaço profissional

As horas despendidas em formaço interna e externa totalizaram, durante o ano 2016, 242.892, das quais apenas 45.093 em aões externas. O ráo de horas de formaço relativo às horas totais de trabalho revela que 1,3% do total de horas de trabalho em 2016 foram utilizadas em formaço profissional.

Quadro 16: horas despendidas em formaço, por grupo profissional

Grupo/cargo/carreira	Horas despendidas em aões internas	Horas despendidas em aões externas	Total de horas em aões de formaço
Dirigente superior de 1º grau	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau	138	367	505
Dirigente intermédio de 1º grau	1709	962	2671
Dirigente intermédio de 2º grau	3733	1732	5465
Técnic Superior	4144	1939	6083
Assistente técnico	13187	3115	16302
Assistente operacional	1897	196	2093
Informático	1326	1486	2812
Inspeço	7	0	7
Chefia Tributária	30389	569	30958
Pessoal de Administraço Tributária	119937	30012	149949
Pessoal Aduaneiro	21332	4715	26047
Total	197.799	45.093	242.892

Ainda relativamente ao quadro 16 destacamos:

- O grupo de pessoal “Informático” que por força das suas atribuiões possui cerca de 52,8% (1.486 horas) do total de horas despendidas em aões externas face às necessidades específicas de novos conhecimentos frutos das contantes evoluões tecnologias;
- Nas áreas técnicas dos grupos de “Chefia Tributária” e “Pessoal de Administraço Tributária” o peso da formaço interna é de 98,5% e 80,1% respetivamente, confirmando a importância destes grupos mais representativos no cômputo geral da formaço na AT.

12.4 Encargos com formação profissional

Em 2016, o sistema de formação da AT, por força da dinâmica das atividades a desenvolver, prosseguiu as ações tendentes à qualificação, valorização e motivação dos seus recursos humanos tendo investido na formação dos seus trabalhadores e dirigentes num total de 492.962,38 € de que destacamos o elevado custo com as rubricas de Ajudas de Custo e Deslocações representando cerca de 57,7% dos custos da formação interna.

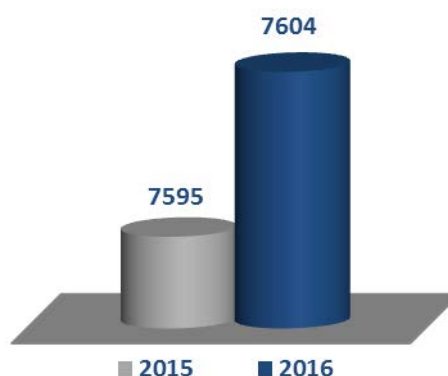
No que respeita às despesas com a organização de formação, é oportuno referir que no ano de 2016 não houve financiamento comunitário na medida em que, no âmbito do Programa “Portugal 2020” (sucedâneo do POPH que terminou em 2014), não foram abertas candidaturas para o co-financiamento das ações de formação dirigidas aos trabalhadores da Administração Pública. Assim, os encargos com a formação foram suportados integralmente pelo Orçamento de Estado/receitas próprias da AT.

13. Relações profissionais e disciplina

13.1 Relações profissionais

A 31 de dezembro de 2016 existiam 7.604 trabalhadores sindicalizados, mais 9 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: N.º trabalhadores sindicalizados



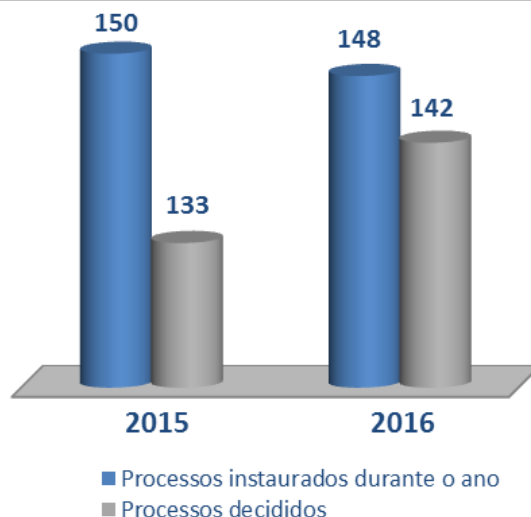
13.2 Disciplina

Relativamente à matéria da disciplina foram instaurados, em 2016, um total de 148 processos disciplinares, menos 2 processos comparativamente ao ano anterior.

Do conjunto de processos disciplinares transitados e instaurados no ano em análise, foram decididos um total de 142 processos (143 - um dos processos tinha 2 processos apensos), mais 9 quando comparado com igual período do ano transato. Deste total, destacamos o arquivamento de 90 processos, a repreensão escrita de 38 trabalhadores, a aplicação de multa a 6, a suspensão de 5 trabalhadores e a demissão de 3 trabalhadores da AT.

De referir, que transitaram para o próximo ano 140 processos disciplinares.

Gráfico 23: Processos disciplinares



14. Análise Global

A análise global do Balço Social da AT, do ano de 2016, permite evidenciar, de forma sucinta, os seguintes aspectos:

- ✓ O número de efectivos a 31 de dezembro de 2016 é 10.996, apresentando uma redução de 126 trabalhadores;
- ✓ O distrito de Lisboa apresenta a maior concentração de trabalhadores representando 37,8% do total da AT;
- ✓ Os serviços de finanças concentram 4.392 trabalhadores, o que corresponde a 39,9% do total de trabalhadores da AT;
- ✓ O contrato de trabalho em funções públicas é o vínculo predominante, sendo detido por 87% dos trabalhadores;
- ✓ O grupo de pessoal de administração tributária (GAT) agrega 6.740 trabalhadores, representando 61,3% dos efectivos da AT;
- ✓ O género feminino representa 59% do total de trabalhadores da AT;
- ✓ A idade média do trabalhador da AT cifra-se nos 51 anos de idade;
- ✓ A antiguidade média do trabalhador da AT na administração pública é de 25,1 anos, representando um aumento de 1,1 anos face ao período homólogo de 2015.
- ✓ A licenciatura (39,9%) e o 12.º ano de escolaridade (34,1%) são as habilitações detidas por maior número de trabalhadores;
- ✓ Em 2016 registaram-se, entre admissões/regressos de trabalhadores, 291 movimentos;
- ✓ A Taxa de admissões em 2016 cifrou-se em 2,6%;
- ✓ Durante o ano de 2016 ocorreram 417 movimentos de saídas, sendo os “Outras Situações” o principal motivo de saída de trabalhadores da organização (245);
- ✓ A Taxa de saídas em 2016 cifrou-se em 3,8%;
- ✓ A Taxa de cobertura/reposição é de 69,8%;
- ✓ Não se registaram alterações de posicionamento remuneratório, de promoção e de progressão nas carreiras;
- ✓ O tipo de horário predominante é o horário rígido que abrange 65,5% dos trabalhadores da AT;

- ✓ Foram prestadas, para além do período normal de trabalho, um total de 24.140:01 horas de trabalho em regime suplementar, apresentando um aumento de 11,2%;
- ✓ As ausências por motivo doença apresentam-se como a principal forma de absentismo representando 53,9% do total das ausências da AT;
- ✓ O género feminino apresenta um absentismo consideravelmente superior ao absentismo masculino, registando, em 2016, 104.197 dias de ausências (70%), 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 45.381 dias de ausências (30%);
- ✓ Os escalões remuneratórios dos “1501-1750 €”, “1751-2000 €”, “2251-2500 €” e “2501-2750 €” concentram o maior número de trabalhadores (61%);
- ✓ As despesas com “remuneração base”, representam 61,7% do total de encargos, cifrando-se em 273.882.481,82 €;
- ✓ Em 2016 os encargos com suplementos remuneratórios pagos na AT ascenderam a 74.183.925,80 €;
- ✓ Foram registados 56 acidentes no local de trabalho e 67 *in itinere*, perfazendo um total de 123 acidentes de trabalho;
- ✓ Em 2016 registaram-se 24.156 participações em ações de formação profissional internas e externas;
- ✓ 97,5% 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 8.852, a que corresponde a taxa de participação de 80,5 %;
- ✓ Em 2016, a AT investiu na formação e qualificação dos seus trabalhadores/dirigentes um total de 492.962,38€;

Anexos

(Decreto-Lei n.º 190/96, 09/10)

14. 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 definitiva		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					9	6	9	6	15
Dirigente intermédio de 1º grau					47	35	47	35	82
Dirigente intermédio de 2º grau					89	66	89	66	155
Técnico Superior			87	181			87	181	268
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			156	762			156	762	918
Assistente operacional, operário, auxiliar			60	217			60	217	277
Informático			92	86			92	86	178
Pessoal de Inspeção		1					0	1	1
Chefia Tributária					643	532	643	532	1.175
Pessoal de Administração Tributária			2.824	3.913			2.824	3.913	6.737
Pessoal Aduaneiro			506	683			506	683	1.189
Total	0	1	3.725	5.842	788	640	4.513	6.483	10.996

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avença	1	1	2
Total	1	1	2

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	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		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	1	1
Dirigente superior de 2º grau							1			2			2	3	4	3					9	6	15
Dirigente intermédio de 1º grau							2		4	3	12	11	20	14	7	5	2	2			47	35	82
Dirigente intermédio de 2º grau						2	3	15	5	10	5	12	10	31	33	18	9	1	1		89	66	155
Técnico Superior		1	2	3	7	23	25	40	16	51	12	20	15	23	9	17	1	3			87	181	268
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				1	4	14	35	96	19	155	36	164	44	240	18	81		11			156	762	918
Assistente operacional, operário, auxiliar					2	2	2	6	4	17	15	41	25	61	10	70	2	20			60	217	277
Informático					2	1	12	8	22	18	16	27	23	26	14	6	3				92	86	178
Pessoal de Inspeção														1							0	1	1
Chefia Tributária			1		9	5	71	49	69	33	81	117	293	283	109	43	10	2			643	532	1.175
Pessoal de Administração Tributária	1	12	40	86	203	217	778	818	560	586	335	654	605	1.194	276	320	26	26			2.824	3.913	6.737
Pessoal Aduaneiro					9	10	81	79	85	79	125	226	142	206	58	78	6	5			506	683	1.189
Total	1	13	43	90	238	275	1.022	1.101	791	947	644	1.274	1.201	2.084	522	629	51	70		4.513	6.483	10.996	
Prestações de Serviços	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		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				1							1										1	1	2
Total	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	

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							1		2	1			4	5	1		1				9	6	15
Dirigente intermédio de 1º grau							4	1	2	3	10	4	18	20	6	6	7	1			47	35	82
Dirigente intermédio de 2º grau				1		2	17	5	11	7	9	9	32	30	15	10	5	2			89	66	155
Técnico Superior	6	7	9	16	7	25	18	46	17	34	8	17	11	13	7	14	4	9			87	181	268
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		1		3	4	33	9	61	47	230	21	90	38	193	21	105	16	46			156	762	918
Assistente operacional, operário, auxiliar			1	1	2	5	5	22	7	49	9	45	18	69	10	21	8	5			60	217	277
Informático		1			1		17	9	27	27	13	14	13	16	13	17	8	2			92	86	178
Pessoal de Inspeção										1											0	1	1
Chefia Tributária	1					3	152	62	25	22	12	16	278	320	137	100	38	9			643	532	1.175
Pessoal de Administração Tributária	100	185	53	42	138	172	1.198	988	286	535	174	213	579	1.338	220	384	76	56			2.824	3.913	6.737
Pessoal Aduaneiro			3		5	6	153	141	40	61	228	352	39	78	25	29	13	16			506	683	1.189
Total	107	194	66	63	157	246	1.574	1.335	464	970	484	760	1.030	2.083	455	686	176	146		4.513	6.483	10.996	

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															8	6	1						9	6	15
Dirigente intermédio de 1º grau							1				1			1	2	42	33	2					47	35	82
Dirigente intermédio de 2º grau										6	4	1	5	4	72	60	2	1					89	66	155
Técnico Superior										1		1		5	81	167	5	8					87	181	268
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					2	16	31	100	18	75	97	526	1	5	7	39			1				156	762	918
Assistente operacional, operário, auxiliar		3	6	76	15	42	19	45		3	20	48										60	217	277	
Informático					1		2		15	7	20	17	3	1	46	60	4	1	1				92	86	178
Pessoal de Inspeção																1							0	1	1
Chefia Tributária					1		25	6	168	159	285	236	30	14	130	112	4	5					643	532	1.175
Pessoal de Administração Tributária					1		40	29	264	660	869	1.190	212	243	1.391	1.740	47	51					2.824	3.913	6.737
Pessoal Aduaneiro					5	5	54	85	43	59	160	270	60	48	182	213	2	3					506	683	1.189
Total	0	3	6	76	25	63	172	265	515	963	1.456	2.289	312	322	1.959	2.432	67	70	1	0	0	0	4.513	6.483	10.996

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								1	1	2
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2

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	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pessoal de Inspeção	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chefia Tributária	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pessoal de Administração Tributária	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pessoal Aduaneiro	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

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																				0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau									1		1			1					3	0	3	
Dirigente intermédio de 2º grau										1	1	3	1	1					2	5	7	
Técnico Superior					1					2	1		2		1		1		3	5	8	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					1	1		2	1	9	2	12		9		1			4	34	38	
Assistente operacional, operário, auxiliar							1		2			1		3	1				4	4	8	
Informático								1		1		2							0	4	4	
Pessoal de Inspeção																			0	0	0	
Chefia Tributária				1	1	2		2		2	5	16	18	6	5	2			31	29	60	
Pessoal de Administração Tributária		1	7	5	12	19	9	23	13	28	27	84	24	18	1	2			93	180	273	
Pessoal Aduaneiro				1	1	3	1	3	4	14	6	13	3	4					15	38	53	
Total	0	1	8	7	17	23	13	29	25	59	53	135	35	41	4	4	0	0	155	299	454	
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	

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															0	0	0
Dirigente superior de 2º grau									2	1					2	1	3
Dirigente intermédio de 1º grau									2	5					2	5	7
Dirigente intermédio de 2º grau									12	8			3	1	15	9	24
Técnico Superior					12	19	1			1			4	2	17	22	39
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					8	19								1	8	20	28
Assistente operacional, operário, auxiliar					3	2									3	2	5
Informático					4	4	1						2	1	7	5	12
Pessoal de Inspeção															0	0	0
Chefia Tributária										1			42	46	43	46	89
Pessoal de Administração Tributária					5	1	2	2	2	1			33	32	42	36	78
Pessoal Aduaneiro				1	1		3						1		5	1	6
Total	0	0	0	1	33	45	7	2	19	16	0	0	85	83	144	147	291
Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total														
Tarefa			0														
Avença			0														
Total	0	0	0														

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	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau	1																		3	1			4	1	5	
Dirigente intermédio de 2º grau				4	1														4	9	1	1	9	11	20	
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	2	3	4															1		35	28	40	34	74	
Pessoal de Administração Tributária																								0	0	0
Pessoal Aduaneiro																								0	0	0
Total	2	2	7	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	10	36	29	54	46	100	

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																														0	0	0
Dirigente superior de 2º grau																														0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau																														0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau																														0	0	0
Técnico Superior							3				1												2	5			4	2	7	10	17	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	1			4	7																	1	6		1		4	6	19	25	
Assistente operacional, operário, auxiliar	2						13																	1		1		1	2	16	18	
Informático					1																			1			1	1	3	1	4	
Pessoal de Inspeção																														0	0	0
Chefia Tributária																														0	0	0
Pessoal de Administração Tributária	7	3			16	29				1	2													4	1	5	3	82	70	115	108	223
Pessoal Aduaneiro	2	1			5	5				1																1	12	3	20	10	30	
Total	12	5	0	0	26	57	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	13	5	6	99	81	153	164	317	

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					4	4
Dirigente intermédio de 2º grau					6	6
Técnico Superior					20	20
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						0
Assistente operacional, operário, auxiliar					18	18
Informático						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro					60	60
Total	0	0	0	0	108	108

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 gestionária (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							2	1				2	1	3
Dirigente intermédio de 1º grau							9	9				9	9	18
Dirigente intermédio de 2º grau							15	7				15	7	22
Técnico Superior									9	25		9	25	34
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									8	42		8	42	50
Assistente operacional, operário, auxiliar									2	2		2	2	4
Informático									4	3		4	3	7
Chefia Tributária												0	0	0
Pessoal de Administração Tributária									1	1		1	1	2
Pessoal Aduaneiro									2			2	0	2
Total	0	0	0	0	0	0	26	18	26	73	52	91	143	

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	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau													9	6	9	6	15
Dirigente intermédio de 1º grau													47	35	47	35	82
Dirigente intermédio de 2º grau													89	66	89	66	155
Técnico Superior	73	124	9	15			3	36					2	6	87	181	268
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	106	560	33	110			15	88	2	3			1		156	762	918
Assistente operacional, operário, auxiliar	49	197	8	14			3	6							60	217	277
Informático	68	66	5	7			3		4				12	13	92	86	178
Pessoal de Inspeção		1													0	1	1
Chefia Tributária													643	532	643	532	1.175
Pessoal de Administração Tributária	2.174	2.931	239	325			398	633			2	4	11	20	2.824	3.913	6.737
Pessoal Aduaneiro	351	506	3	3			28	71	124	102				1	506	683	1.189
Total	2.821	4.385	297	474	0	0	450	834	130	105	2	4	813	681	4.513	6.483	10.996

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo								PNT inferior ao praticado a tempo completo										TOTAL		Total
									Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	M	F						
	células abertas para indicar nº								células abertas para indicar nº horas/semana										M	F	
	35 horas		40 horas		42 horas		32,5		18		20		21		28		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	9	6																	9	6	15
Dirigente intermédio de 1º grau	47	35																	47	35	82
Dirigente intermédio de 2º grau	89	66																	89	66	155
Técnico Superior	84	145					3	36											87	181	268
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	141	673					15	88							1				156	762	918
Assistente operacional, operário, auxiliar	57	209					3	6			2								60	217	277
Informático	88	86					4												92	86	178
Pessoal de Inspeção		1																	0	1	1
Chefia Tributária	639	527					4	5											643	532	1.175
Pessoal de Administração Tributária	2.423	3.273					398	633	2	3				1	1	3			2.824	3.913	6.737
Pessoal Aduaneiro	441	569	35	42			28	70							2	2			506	683	1.189
Total	4.018	5.591	35	42	0	0	455	838	2	3	0	2	0	1	3	6	0	0	4.513	6.483	10.996

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												0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau												0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau							19:00	37:00				19:00	37:00	56:00
Dirigente intermédio de 2º grau							23:00	6:00				23:00	6:00	29:00
Técnico Superior	15:00	16:15					10:00	20:00				25:00	36:15	61:15
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	2452:47	924:30					930:00	114:00				3382:47	1038:30	4421:17
Assistente operacional, operário, auxiliar	6974:39	1225:00			36:00		252:00	14:00	30:00			7292:39	1239:00	8531:39
Informático	216:47	21:30			479:01	23:17	355:30	22:25	392:20	135:50		1443:38	203:02	1646:40
Chefia Tributária							5:00					5:00	0:00	5:00
Pessoal de Administração Tributária	5460:45	1390:25			289:30	104:30	1448:30	633:00	46:00	16:30		7244:45	2144:25	9389:10
Pessoal Aduaneiro												0:00	0:00	0:00
Total	15119:58	3577:40	0:00	0:00	804:31	127:47	3043:00	846:25	468:20	152:20		19435:49	4704:12	24140:01

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 nocturno normal		Trabalho nocturno 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		Proteção 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																												0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 2º grau															19,0	8,0												19,0	8,0	27,0
Dirigente intermédio de 1º grau					6,0	7,0	93,0	82,0			5,0				94,5	53,0							7,0	1,0			200,5	148,0	348,5	
Dirigente intermédio de 2º grau					24,0	16,0	162,0	251,0					29,0		190,5	173,5							48,0	9,0			453,5	449,5	903,0	
Técnico Superior	9,0	21,0	36,0	692,0	17,0	38,0	278,0	1.128,0		99,0	6,0	96,0	5,0	48,0	162,0	493,5					1,0	7,0			39,5	121,5	553,5	2.744,0	3.297,5	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	20,0	31,0	117,0	1.015,0	53,0	183,0	962,0	9.389,0	127,0	1.184,0	55,0	269,0	58,0	373,5	447,0	2.329,5					12,0	42,0	132,0	49,0	101,0	452,5	2.084,0	15.317,5	17.401,5	
Assistente operacional, operário, auxiliar	10,0		4,0	76,0	9,0	53,0	835,0	3.872,0	208,0	282,0	12,0	130,0		5,0	113,5	460,0					5,0	6,0			21,5	187,5	1.218,0	5.071,5	6.289,5	
Informático	11,0	11,0	34,0	183,0	16,0	18,0	203,0	452,0		125,0	20,0	15,0	50,0	2,0	120,5	192,5			21,0			4,0			35,0	8,5	514,5	1.007,0	1.521,5	
Inspeção																3,0											0,0	3,0	3,0	
Chefia Tributária	43,0	10,0	183,0	264,0	165,0	151,0	1.370,0	2.658,0	101,0	69,0	48,0	136,0	155,0	159,0	1.010,5	945,0					35,0	38,0			685,0	255,5	3.795,5	4.685,5	8.481,0	
Pessoal de Administração Tributária	173,0	152,0	3.539,0	10.876,0	714,0	898,0	15.002,0	34.035,0	434,0	2.379,0	419,0	1.188,0	1.301,0	971,5	6.056,5	10.014,5			14,0		343,5	321,5	64,5	50,0	3.158,0	2.201,5	31.218,5	63.087,0	94.305,5	
Pessoal Aduaneiro	10,0	18,0	297,0	899,0	135,0	169,0	2.757,0	7.027,0	342,5	885,0	69,0	191,0	111,5	50,0	1.100,0	1.944,5					11,5	24,0	37,0		453,5	468,0	5.324,0	11.675,5	16.999,5	
Total	276,0	243,0	4.210,0	14.005,0	1.139,0	1.533,0	21.662,0	58.894,0	1.212,5	5.023,0	629,0	2.030,0	1.709,5	1.609,0	9.314,0	16.617,0	0,0	0,0	35,0	0,0	412,0	438,5	233,5	99,0	4.548,5	3.705,0	45.381,0	104.196,5	149.577,5	

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
29-01-2016	Greve 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	34	245:00	
40 horas	405	3240:00	
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)	6	43:00	
Outros			
Total	445	3528:00	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
20-05-2016	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	9	63:00	
40 horas	99	792:00	
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)	7	48:75	
Outros			
Total	115	903:75	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
18-11-2016	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	252	1753:50	101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas			108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas			604_OUTRAS REIVINDICAÇÕES NÃO ESPECIFICADAS
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)	34	221:50	
Outros			
Total	286	1975:40	

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €		2	2
501-1000 €	171	808	979
1001-1250 €	254	401	655
1251-1500 €	393	653	1046
1501-1750 €	903	987	1890
1751-2000€	599	939	1538
2001-2250 €	302	315	617
2251-2500 €	892	1233	2125
2501-2750 €	504	651	1155
2751-3000 €	241	238	479
3001-3250 €	112	117	229
3251-3500 €	60	57	117
3501-3750 €	28	32	60
3751-4000 €	9	11	20
4001-4250 €	12	13	25
4251-4500 €	5	7	12
4501-4750 €	2		2
4751-5000 €	26	18	44
5001-5250 €			0
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €		1	1
Total	4513	6483	10996

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	530,00 €	340,74 €
Máxima (€)	4.931,11 €	6.257,69 €

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	273.882.481,82 €
Suplementos remuneratórios	74.183.925,80 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	11.551.389,85 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	84.030.826,53 €
Total	443.648.624,00 €

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	168.002,55 €
Trabalho normal nocturno	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	73.834,64 €
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	57.336,32 €
Trabalho por turnos	792.095,08 €
Abono para falhas	790.392,22 €
Participação em reuniões	10.224,21 €
Ajudas de custo	1.000.163,04 €
Representação	823.104,87 €
Secretariado	0,00 €
Outros suplementos remuneratórios	70.468.772,87 €
Total	74.183.925,80 €

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	1.066.043,90 €
Abono de família	362.130,31 €
Subsídio de educação especial	0,00 €
Subsídio mensal vitalício	39.771,00 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	23.337,29 €
Subsídio de funeral	1.069,30 €
Subsídio por morte	0,00 €
Acidente de trabalho e doença profissional	0,00 €
Subsídio de desemprego	0,00 €
Subsídio de refeição	10.055.649,31 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	3.388,74 €
Total	11.551.389,85 €

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 género

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	16	8	1	2	5		13	5	2	4	2	
	F	40	21	3	7	9		54	17	4	10	23	
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	8		1	2	5		8		2	4	2	
	F	19		3	7	9		37		4	10	23	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	306		1	20	285		338		4	65	269	
	F	885		10	124	751		1.779		6	200	1.573	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	439				439		534				534	
	F	1.720			48	1.672		1.652		3		1.649	

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		
- parcial		
- absoluta para o trabalho habitual		
Casos de incapacidade temporária e absoluta		65
Casos de incapacidade temporária e parcial		22
Total		87

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		
-	-	0	0,0
		0	0,0
		0	0,0
		0	0,0
		0	0,0
		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
Acções realizadas durante o ano	3
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	12

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	0,00 €
Equipamento de protecção	0,00 €
Formação em prevenção de riscos	264,42 €
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	21.933	32	0	0	21.965
Externas	1.634	531	26	0	2.191
Total	23.567	563	26	0	24.156

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			0	
Dirigente superior de 2º grau	19	7	26	11
Dirigente intermédio de 1º grau	215	44	259	72
Dirigente intermédio de 2º grau	444	105	549	144
Técnico Superior	477	63	540	215
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1.551	106	1.657	797
Assistente operacional, operário, auxiliar	242	15	257	183
Informático	179	52	231	149
Pessoal de Inspeção	1		1	
Chefia Tributária	3.319	35	3.354	1.078
Pessoal de Administração Tributária	13.414	1.469	14.883	5.354
Pessoal Aduaneiro	2.104	295	2.399	848
Total	21.965	2.191	24.156	8.851

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

Grupo/cargo/carreira/ Horas dispendidas	Horas dispendidas em ações internas	Horas dispendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente superior de 1º grau			0:00
Dirigente superior de 2º grau	138:00	367:00	505:00
Dirigente intermédio de 1º grau	1709:00	962:00	2671:00
Dirigente intermédio de 2º grau	3733:00	1732:00	5465:00
Técnico Superior	4144:00	1939:00	6083:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal	13187:00	3115:00	3115:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	1897:00	196:00	2093:00
Informático	1326:00	1486:00	2812:00
Pessoal de Inspeção	7:00	0:00	7:00
Chefia Tributária	30389:00	569:00	569:00
Pessoal de Administração Tributária	119937:00	30012:00	0:00
Pessoal Aduaneiro	21332:00	4715:00	4715:00

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	459.025,69 €
Despesa com ações externas	33.936,69 €
Total	492.962,38 €

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	7604
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	1
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	135
Processos instaurados durante o ano	148
Processos transitados para o ano seguinte	140
Processos decididos - total:	142
* Arquivados	90
* Repreensão escrita	38
* Multa	6
* Suspensão	5
* Demissão	3
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador	0
* Cessação da comissão de serviço	0