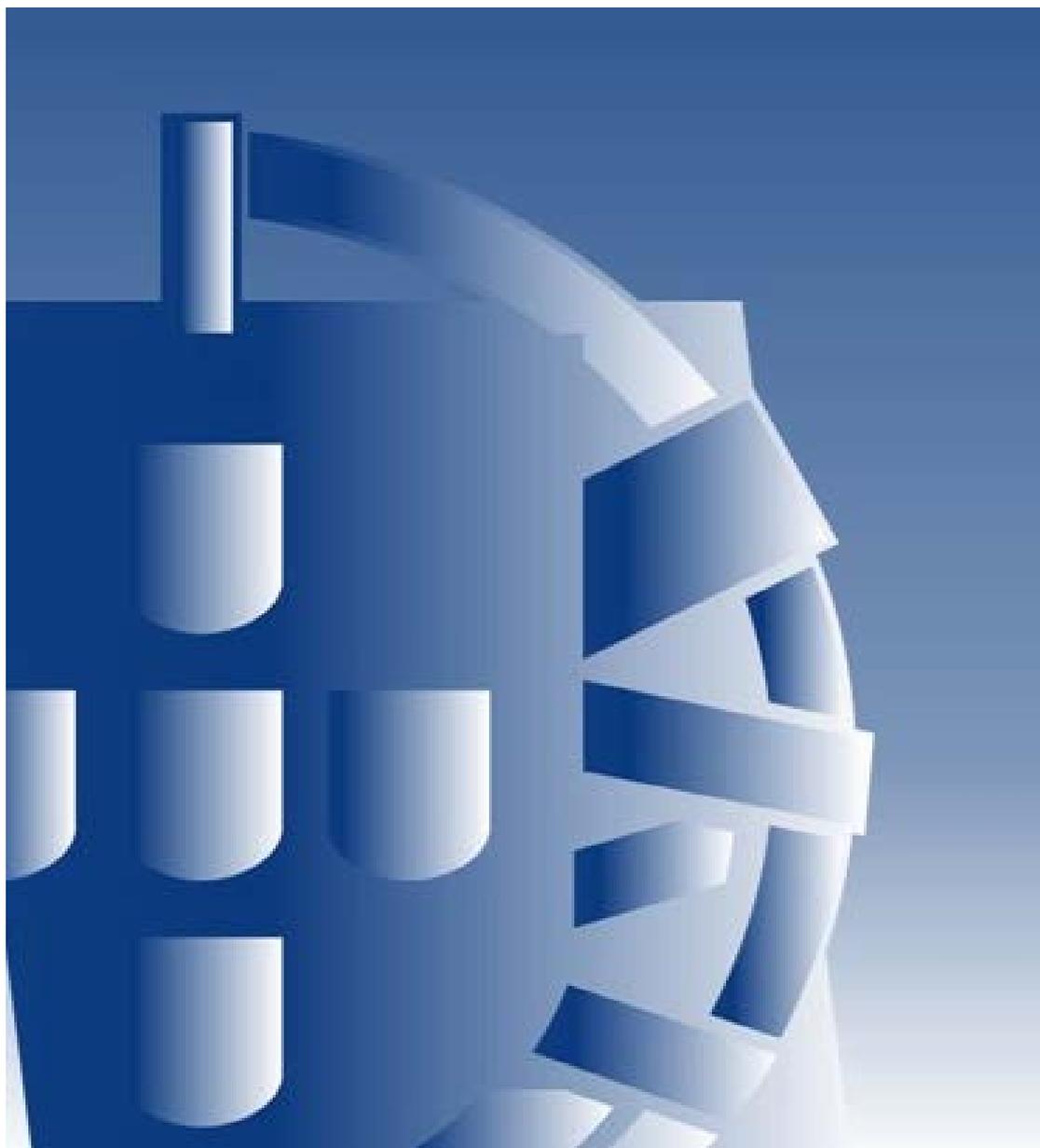




**AT**  
autoridade  
tributária e aduaneira



# *Balanço Social 2019*

*DSGRH - DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS*



---

## Ficha Técnica

### Coordenação

Ângela Marina Silva Santos

### Análise e Redação

João Filipe Costa Martins

### Recolha e Tratamento de dados (DSGRH)

João Filipe Costa Martins

### 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.....	7
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.....	30
10.1 Leque salarial por género.....	31
10.2 Encargos com pessoal.....	31
11. Segurança e saúde no trabalho.....	33
12. Formação profissional.....	34
12.1 Participações em ações de formação profissional.....	35
12.2 Participações em ações de formação por grupo profissional.....	36
12.3 Horas de formação profissional.....	36
12.4 Encargos com formação profissional.....	37
13. Relações profissionais e disciplina.....	38
13.1 Relações profissionais.....	38
13.2 Disciplina.....	38
14. Análise Global.....	39
Quadros do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.....	42

## Índice de gráficos

Gráfico 1: Evolução do nº de trabalhadores da AT .....	10
Gráfico 2: Distribuição de trabalhadores por serviços.....	12
Gráfico 3: Serviços Centrais VS Serviços Desconcentrados (por ano).....	12
Gráfico 4: Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego.....	13
Gráfico 5: Distribuição de trabalhadores da AT por grupos de pessoal .....	14
Gráfico 6: Total de trabalhadores por grupos de pessoal (2018 – 2019).....	14
Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por género.....	16
Gráfico 8: Trabalhadores por grupo de pessoal e género.....	16
Gráfico 9: Distribuição por escalões etários .....	17
Gráfico 10: Pirâmide etária.....	17
Gráfico 11: Distribuição dos efetivos em função da antiguidade .....	18
Gráfico 12: Efetivos por antiguidade e género .....	19
Gráfico 13: Estrutura habilitacional por género .....	21
Gráfico 14 Distribuição das Admissões/Regressos <i>por grupo profissional</i> .....	23
Gráfico 15: Tipos de horários (%) .....	26
Gráfico 16: Trabalho Suplem. por ano.....	27
Gráfico 17: Ausências por grupo profissional (%).....	29
Gráfico 18: Ausências por género.....	29
Gráfico 19: N.º total de acidentes em serviço .....	33
Gráfico 20: N.º de casos de incapacidade.....	33
Gráfico 21: Participações em ações de formação.....	35
Gráfico 22: N.º trabalhadores sindicalizados .....	38
Gráfico 23: Processos disciplinares.....	38

## Índice de quadros

Quadro 1: Grupos de pessoal da AT .....	13
Quadro 2: Distribuição dos trabalhadores por cargos/carreiras.....	15
Quadro 3: Habilitações literárias (2018 – 2019) .....	20
Quadro 4: Estrutura habilitacional por grupo profissional .....	20
Quadro 5: Admissões/Regressos (2018 - 2019).....	22
Quadro 6: Motivo das saídas .....	24
Quadro 7: Postos de trabalho previstos e não ocupados .....	25
Quadro 8: Tipo de trabalho Suplem. (ano/n <sup>o</sup> horas) .....	27
Quadro 9: Trabalho extraordinário por grupo profissional.....	27
Quadro 10: Motivos de ausência (2018-2019) .....	28
Quadro 11: Absentismo por género .....	30
Quadro 12: Estrutura salarial por género .....	31
Quadro 13: Encargos com pessoal 2018-2019 (€).....	32
Quadro 14: Encargos com suplementos remuneratórios (€).....	32
Quadro 15: Ações de formação por grupo profissional, segundo o tipo de ação.....	36
Quadro 16: horas despendidas em formação, por grupo profissional .....	37

## Índice de Figuras

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

## 1. Nota Introdutória

O Balanço Social da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) relativo ao ano de 2019, 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).

Instrumento privilegiado no planeamento e gestão das pessoas nas organizações, o Balanço Social permite a avaliação do seu desempenho social e do desenvolvimento do respetivo capital humano. A informação dele constante procura, assim, caracterizar socialmente AT, avaliar o seu capital humano, aferir os pontos fortes e fracos ao nível da gestão dos seus recursos, fornecendo uma perspetiva comparativa e evolutiva dos mesmos.

Esta análise é essencial para a reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão das pessoas da AT, contribuindo para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade e o desenvolvimento das competências dos seus efetivos, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional. São estes os fatores chave para o incremento da eficiência e eficácia da AT face às especiais atribuições que prossegue no âmbito do Ministério das Finanças.

Neste documento são apresentados diversos indicadores acompanhados de uma análise sintética e objetiva da realidade social da AT a 31 de dezembro de 2019, 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.

Mantém-se premente, ao nível de gestão de recursos humanos, a otimização da gestão de organização, o desenvolvimento das carreiras e dos correspondentes postos de trabalho e de novos modelos de organização do trabalho, impostos pela publicação do Decreto-Lei nº 132/2019, de 30 de agosto (muito embora só tenha entrado em vigor a 1 de janeiro de 2020). Embora se registre, em relação a 2018, um ligeiro aumento do total de efetivos da AT - 11.243 trabalhadores em exercício de funções a 31 de dezembro de 2019 – tal aumento tem, contudo, sido essencialmente obtido por recurso aos mecanismos de mobilidade interna na Administração Pública, a qual, todavia, se cinge a entradas de trabalhadores de carreiras do regime geral.

Relativamente aos movimentos de saídas de trabalhadores da AT, verifica-se a tendência: a aposentação surge como um dos principais motivos de saída de trabalhadores da organização (159), registando-se um aumento de 13,6% em relação ao ano transato (140).

No que concerne especificamente às carreiras especiais, e tal como tem sido evidenciado nos últimos Balanços Sociais, mantém-se a constatação de que o atual número de efetivos não está verdadeiramente dimensionado para os efetivos de que a AT carece, e que se revelam prementes e indispensáveis para que se possa continuar a dar resposta aos objetivos superiormente determinados.

Impõe-se, também, continuar a assinalar (com preocupação) que a antiguidade média na Administração Pública do trabalhador da AT se cifrou nos 27,3 anos e que a taxa de envelhecimento passou de 48,4% em 2018 para os 50,8% em 2019. Por sua vez, de destacar que a idade média dos trabalhadores da AT é de 53,5 anos, constatando-se que 1/4 dos efetivos da AT tem mais de 60 anos. Estes dados evidenciam um crescente envelhecimento do capital humano da AT e uma baixa taxa de emprego jovem (0,01%), reflexo das políticas impostas que restringiam os novos ingressos e pelo aumento legal da idade de reforma.

Este cenário (que, é de reforçar, se mantém progressivamente negativo), coloca em causa a transmissão de conhecimento intergeracional, apontando para a necessidade inadiável de recrutar trabalhadores para as carreiras especiais, privilegiando-se aqueles que não têm relação jurídica de emprego público previamente estabelecida (pela natural abrangência do universo de candidatos e pela sua potencial menor idade), permitindo rejuvenescer os mapas de pessoal, no sentido de tentar reverter no futuro e em termos estruturais o atual contexto.

O reforço das carreiras de regime especial em questão (revistas pelo citado Decreto-Lei nº 132/2019) passa naturalmente por dispor de recursos humanos cada vez mais qualificados, não só pelo enorme investimento na formação inicial, mas pela formação ministrada ao longo do seu percurso profissional na AT.

Assim, e apesar das restrições orçamentais, a AT investiu na formação e qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes: um total de 885.900,70€. A aposta na formação profissional permitiu que 86,97% dos trabalhadores e dirigentes participassem em pelo menos uma ação de formação.

O compromisso no aumento dos padrões globais de eficácia e eficiência dos serviços da AT, o qual pressupõe a otimização da gestão e o desenvolvimento e reforço efetivo de competências que permitam aos trabalhadores da AT atingir índices de performance compatíveis com os níveis de qualidade e resposta exigidos, tem associados, necessariamente, constrangimentos e fatores de risco (endógenos e exógenos, organizacionais, funcionais e sociais), os quais colocam à gestão de recursos humanos desafios permanentes e crescentes.

Indicadores de Recursos Humanos

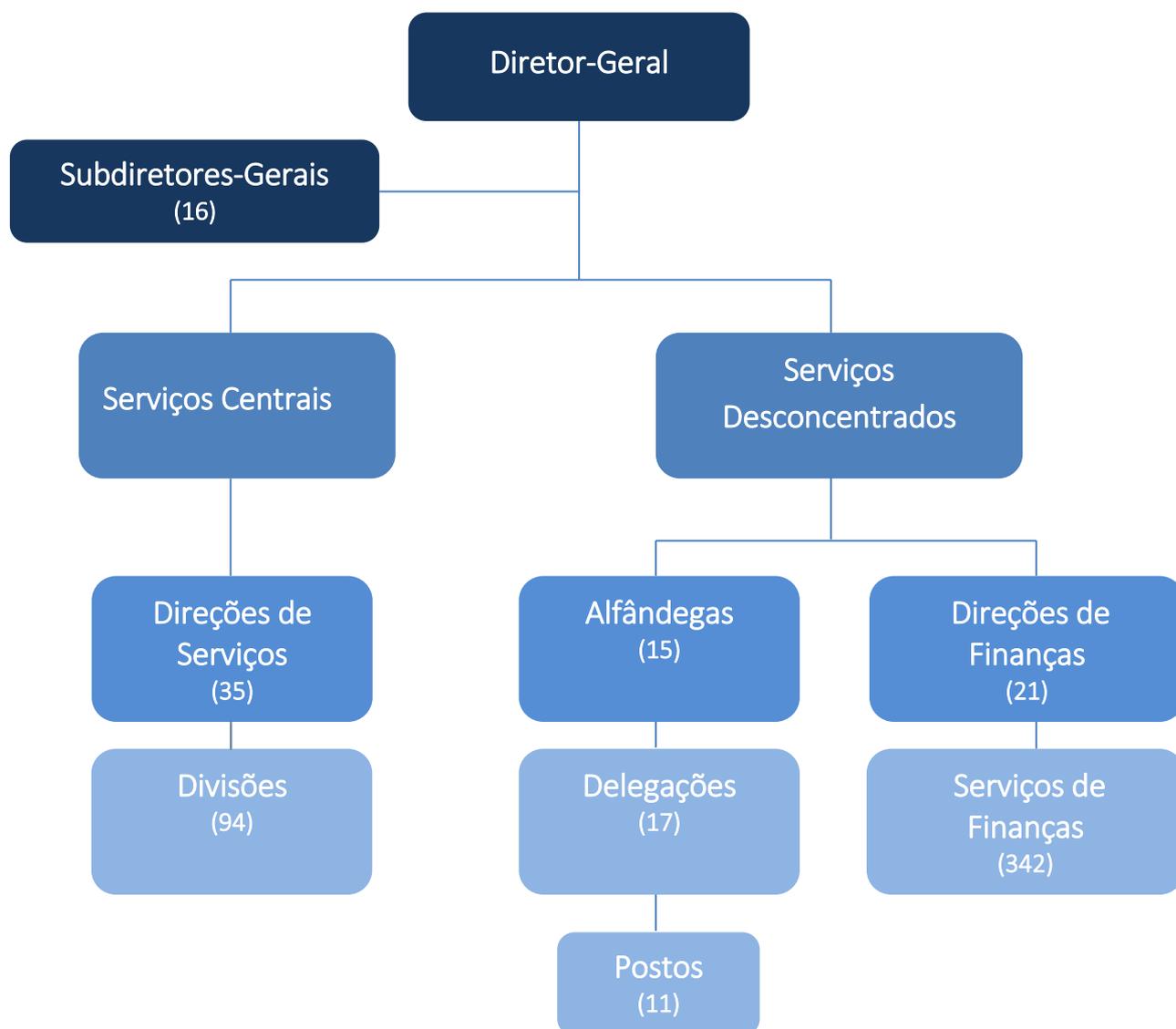
Indicadores sociais		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total de Trabalhadores da AT a 31 de dezembro		11.566	11.341	10.762	11.122	10.996	10.995	11.015	11.243
Idade Média	$\sum$ idades $\div$ total de trabalhadores	48,4	49,2	49,6	50,1	51	51,8	52,6	53,5
Nível Médio de Antiguidade	$\sum$ antiguidades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

\* Número de horas de trabalho para cálculo do Rácio: 2014 e 2015 – 8h; 2016, 2017, 2018 e 2019 – 7h;

2. Estrutura Organizacional

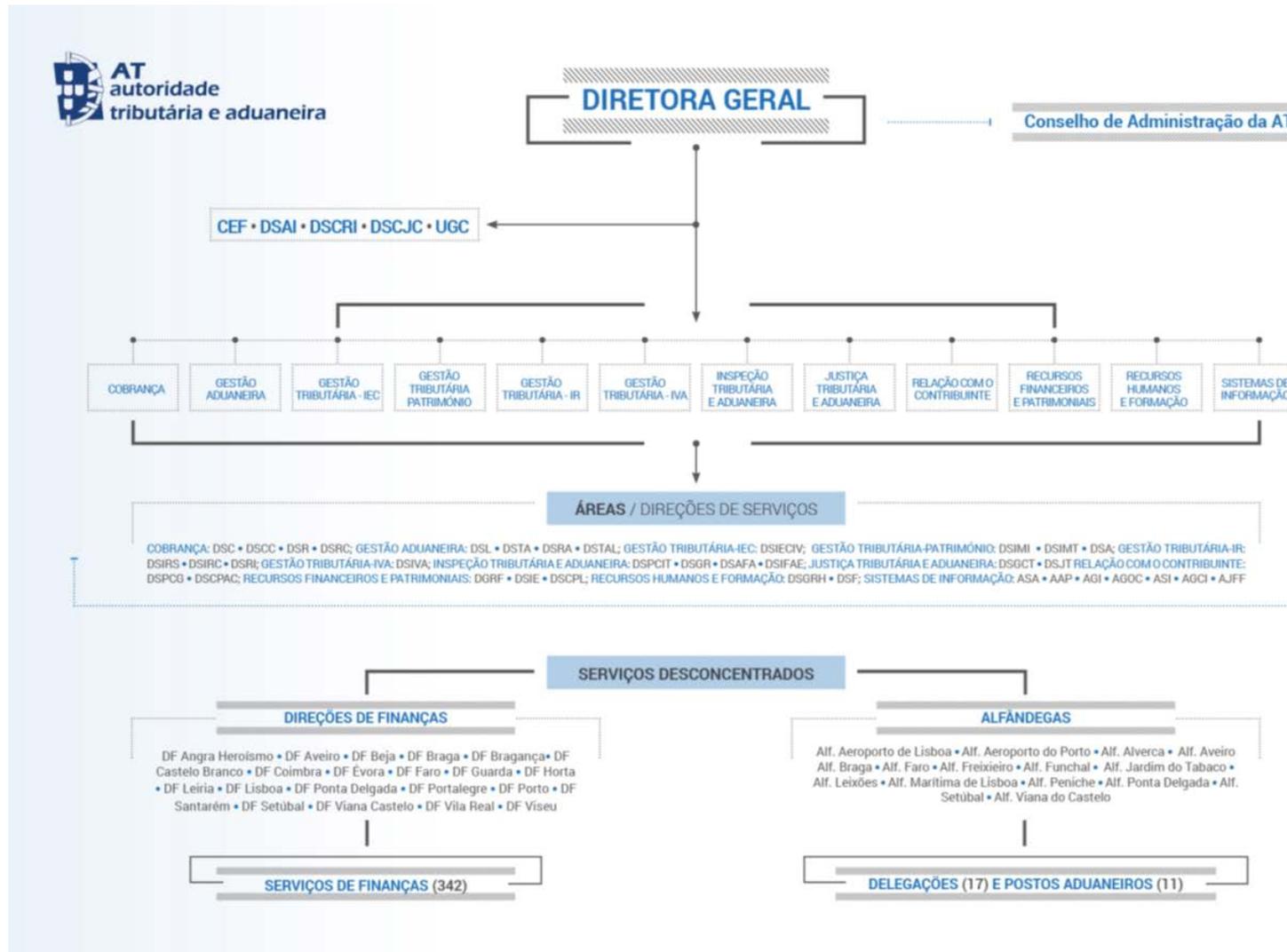
A estrutura orgânica da AT foi materializada pelo Decreto-Lei n.º 118/2011 de 15 de dezembro. Em termos de estrutura nuclear, é constituída por direções de serviços<sup>1</sup> que integram os serviços centrais e por unidades orgânicas desconcentradas de âmbito regional, designadas por direções de finanças 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



<sup>1</sup> Portaria nº 320-A/2011, de 30/12, alterada pela Portaria n.º 155/2018 de 29/05.

Figura 2: Organograma



### 3. Caracterização dos recursos humanos da AT

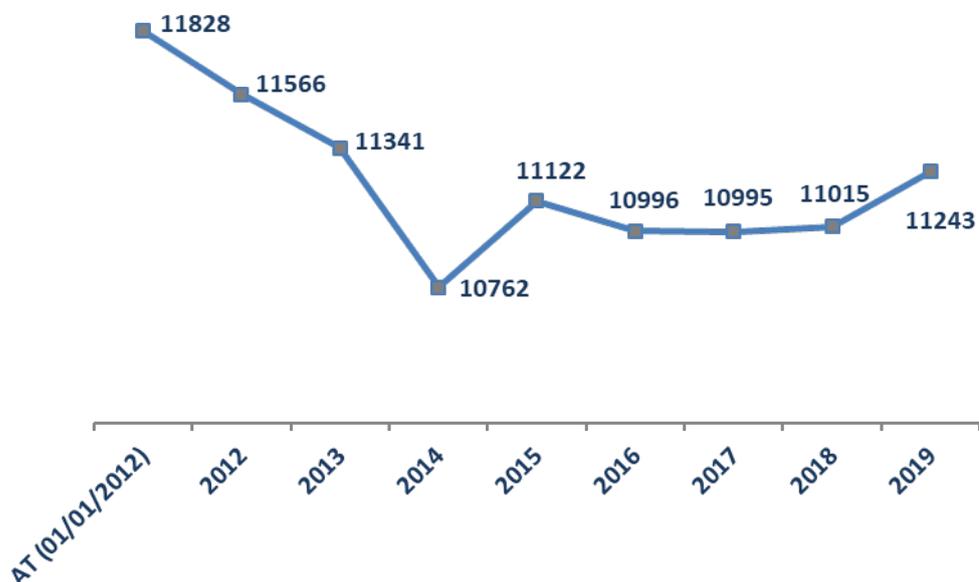
#### 3.1 Total de trabalhadores

A 31 de dezembro de 2019 encontravam-se, a exercer funções na Autoridade Tributária e Aduaneira 11.243 trabalhadores.

Por comparação com o ano de 2018, e como já referimos na nota introdutória, verificamos que o ano de 2019 reflete um ligeiro aumento do total de efetivos da AT, encontrando-se em exercício de funções, a 31 de dezembro de 2019, 11.243 trabalhadores, mais 228 face a 2018, correspondendo a um aumento de 2,07% 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, chegamos a 31/12/2019 com menos 585 trabalhadores, representando uma quebra de 4,9% do total efetivos, conforme podemos observar através do gráfico 1.

Gráfico 1: Evolução do nº de trabalhadores da AT



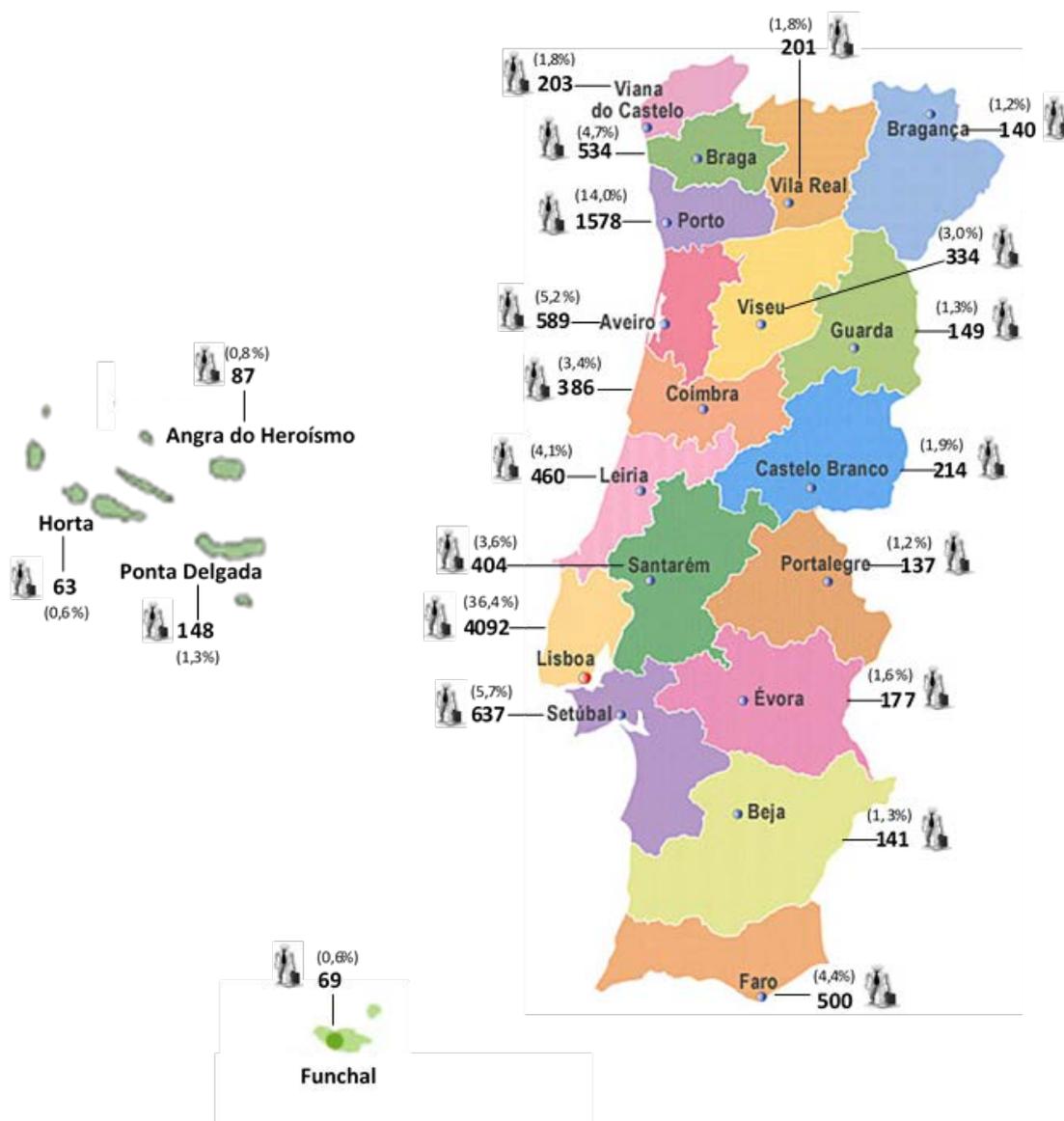
Esse déficit de trabalhadores tem sido transversal a toda a AT atingindo todos os Serviços e Grupos de Pessoal, com particular incidência nas Chefias Tributárias, no Pessoal de Administração Tributária - Gestão Tributária e Inspeção Tributária, Assistentes Técnicos, Pessoal Aduaneiro e Técnicos de Informática,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

### 3.2 Distribuição geográfica dos trabalhadores

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

O mapa geográfico (Figura 3), permite ter uma perspetiva global da forma como os trabalhadores da AT se encontram distribuídos. Assim, podemos verificar que, no continente, Lisboa continua a apresentar a maior concentração de trabalhadores, representando 36,4% do total da AT. No extremo oposto, os distritos de Portalegre (1,2 %); Bragança (1,2%); Beja (1,3%); Guarda (1,3%); Évora (1,6%); Viana do Castelo (1,8%); Vila Real (1,8%) e Castelo Branco (1,9%) são os que apresentam a menor concentração de trabalhadores.

Figura 3: Distribuição dos trabalhadores por distrito

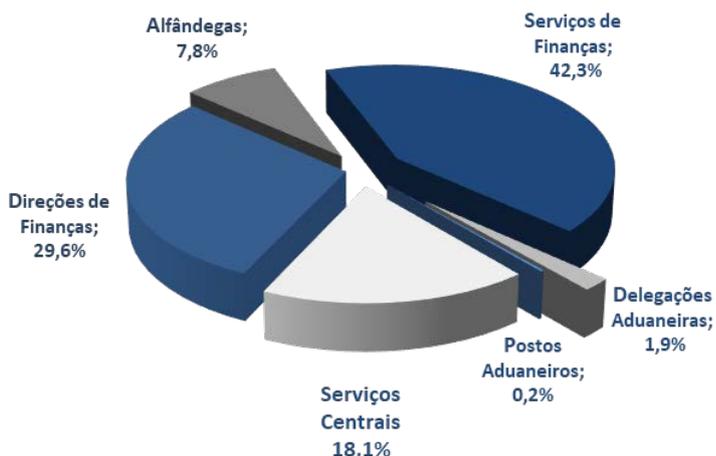


### 3.3 Distribuição dos trabalhadores por serviços

Face à missão desta organização, é nos serviços de finanças que se concentram 4.755 trabalhadores, o que corresponde a 42,3% do total de trabalhadores da AT. (Gráfico 2)

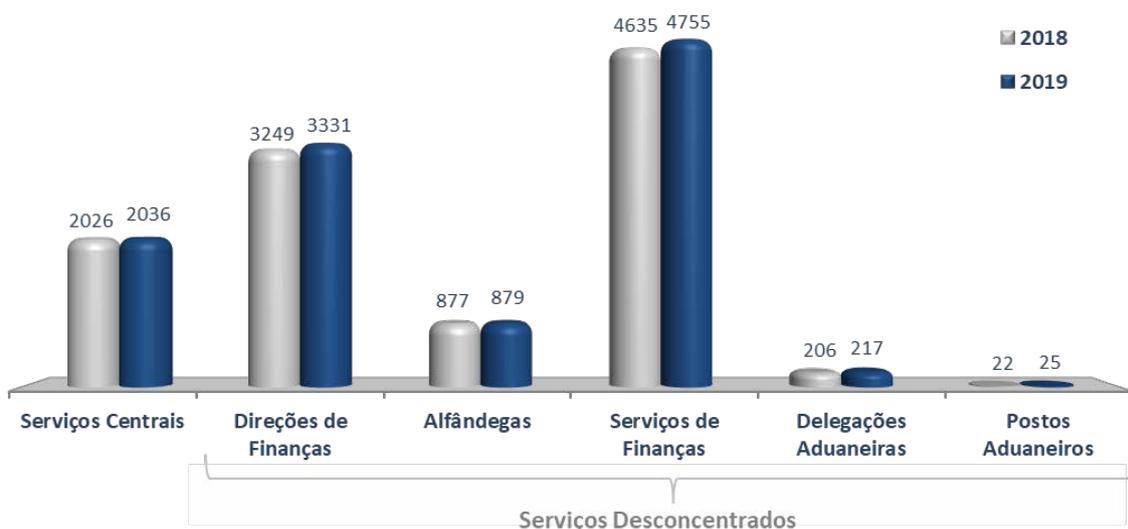
Efetuada a análise comparativa com o ano anterior, constata-se um aumento de 2,6% de trabalhadores nas Direções de Finanças (120) e de 0,2% nas Alfândegas (2). Nos Serviços de Finanças e nos Serviços Centrais, registou-se um aumento de 120 (2,6%) e 10 (18,1%) trabalhadores, respetivamente.

Gráfico 2: Distribuição de trabalhadores por serviços



No gráfico 3 podemos verificar que 9.207 trabalhadores da AT (81,9%) exercem funções nos serviços desconcentrados da organização, encontrando-se os restantes 18,1 % (2.036) nos serviços centrais.

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

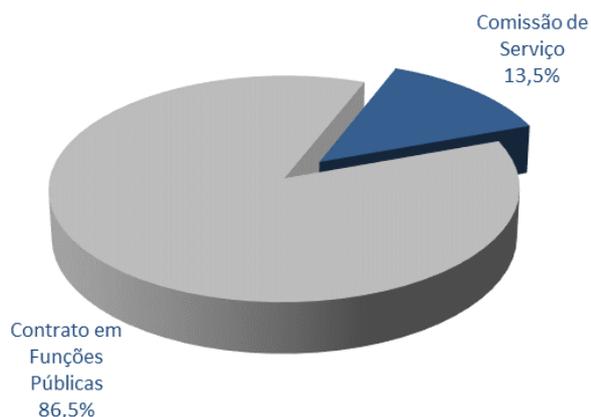


### 3.4 Modalidade de vinculação

No que concerne aos tipos de vínculos existentes, da análise do Gráfico 4 resulta que o contrato de trabalho em funções públicas é o vínculo predominante, sendo detido por 9.725 trabalhadores, o que representa 86,5% do total da AT.

Dos restantes trabalhadores, 13,5% são titulares de cargos de dirigentes e, como tal, exercem funções em comissão de serviço.

Gráfico 4: Distribuição dos Trabalhadores por Relação jurídica de emprego



### 3.5 Distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais

Relativamente aos Grupos de Pessoal existentes na AT, mantêm-se, até final de 2019, os seis grandes grupos (cfr. quadro 1), que resultaram da fusão das extintas direções-gerais (DGAIEC, DGCI, DGITA).

De realçar que, em 2019, foi aprovado o Decreto-Lei nº 132/2019, que procedeu à revisão das Carreiras Especiais da AT (muito embora só tenha entrado em vigor a partir do dia 1 de janeiro de 2020).

Quadro 1: Grupos de pessoal da AT

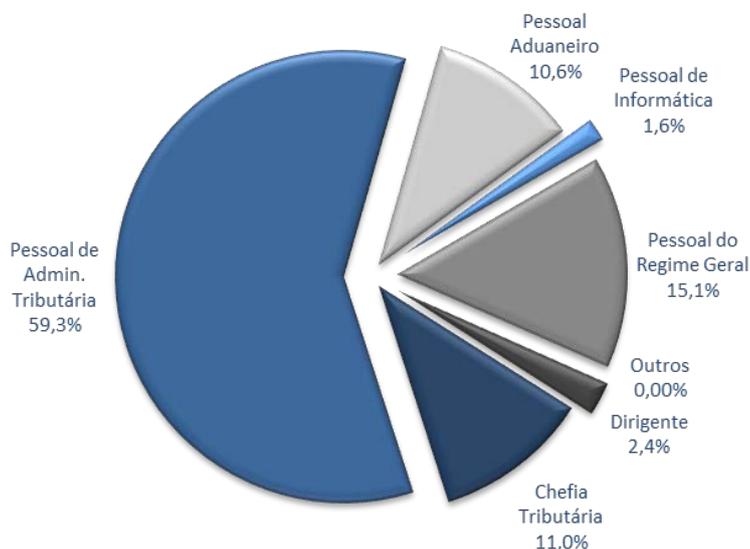
Grupos de Pessoal
• <b>Dirigente</b> (Grupo transversal às três ex-direções-gerais)
• <b>Chefia Tributária</b> (Cargo específico da ex-DGCI)
• <b>Pessoal de Administração Tributária</b> (Grupo específico da ex-DGCI)
• <b>Pessoal Aduaneiro</b> (Grupo específico da ex-DGAIEC)
• <b>Pessoal de Informática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

Na AT o grupo de pessoal com maior representação é o do pessoal de administração tributária (GAT), que agrega 6.669, representando 59,3% dos trabalhadores. (Gráfico 5)

Com menor expressão, mas ainda assim representativos: Pessoal do Regime Geral – 1.697 (15,1%); Pessoal Aduaneiro – 1.189 (10,6%); Chefias tributárias – 1.240 (11,0%).

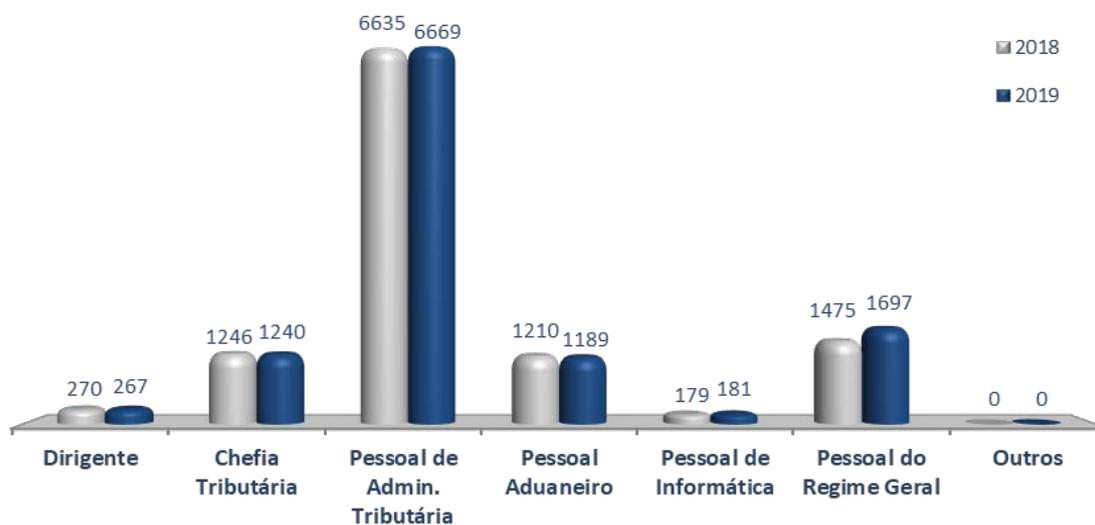
Os grupos menos representativos são o pessoal dirigente e o pessoal de informática que agrupam apenas 2,4% e 1,6% dos trabalhadores, respetivamente.

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, o grupo de pessoal de regime geral regista um aumento de 222 trabalhadores, consequência, essencialmente, do processo de regularização do pessoal que exercia funções de limpeza em regime de ajuste verbal e que transitaram para a carreira de assistente operacional. Com valores menos significativos, o grupo de pessoal de administração tributária também regista um aumento de 34 trabalhadores. Nos restantes grupos de pessoal, registam-se ligeiras reduções do número de trabalhadores sendo a mais significativa no grupo de pessoal aduaneiro que apresentou um decréscimo de 21 efetivos.

Gráfico 6: Total de trabalhadores por grupo de pessoal 2018-2019



No quadro 2 pode-se observar a distribuição detalhada dos trabalhadores, de acordo com os cargos/carreiras existentes na AT a 31 de dezembro de 2019. Podemos constatar que a carreira de técnico de administração tributária adjunto (TATA) é a mais representativa, com 2.833 trabalhadores (25,2%), logo seguida da carreira de Inspeção tributária (IT) com 2.549 (22,7%), e da carreira de gestão tributária (TAT) com 1.167 (10,4%). Estas três carreiras conjugadas representam 58,2% dos trabalhadores em exercício de funções na AT.

Quadro 2: Distribuição dos trabalhadores por cargos/carreiras

Grupo de Pessoal	Carreiras/ Cargos	Total
<b>Dirigente</b>	Direção Superior de 1º Grau a)	1
	Direção Superior de 2º Grau b)	16
	Direção intermédio de 1º Grau c)	86
	Direção intermédio de 2º Grau d)	164
	<b>Total</b>	<b>267</b>
<b>Chefias Tributárias</b>	Chefe de Finanças	340
	Adjunto do Chefe de Finanças	900
	<b>Total</b>	<b>1240</b>
<b>Pessoal de Administração Tributária</b>	Gestão Tributária	1167
	Inspeção Tributária	2549
	Técnicos de Administração Tributária Adjuntos	2833
	<b>Total</b>	<b>6549</b>
<b>Investigação Tributária</b>	Investigador Economista	3
	Investigador Jurista	3
	<b>Total</b>	<b>6</b>
<b>Técnico Economista/ Jurista</b>	Técnico Economista	98
	Técnico Jurista	16
	<b>Total</b>	<b>114</b>
<b>Pessoal Aduaneiro</b>	Analista Aduaneiro Auxiliar de Laboratório	2
	Técnico Superior Aduaneiro	254
	Técnico Superior Laboratório	0
	Técnico Verificador Aduaneiro	218
	Verificador Auxiliar Aduaneiro	543
	Secretário Aduaneiro	172
	<b>Total</b>	<b>1189</b>
<b>Pessoal de Informática</b>	Especialista de Informática	118
	Técnico de Informática	63
	<b>Total</b>	<b>181</b>
<b>Pessoal do Regime Geral</b>	Técnico Superior	421
	Assistente Técnico	900
	Assistente Operacional	375
	<b>Total</b>	<b>1696</b>
<b>Carreiras Subsistentes</b>	Pessoal ex-Junta de Crédito Público	1
	Subinspetor	0
	<b>Total</b>	<b>1</b>
	<b>Total Global</b>	<b>11243</b>

a) Diretor-Geral

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

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

d) Chefe de Divisão

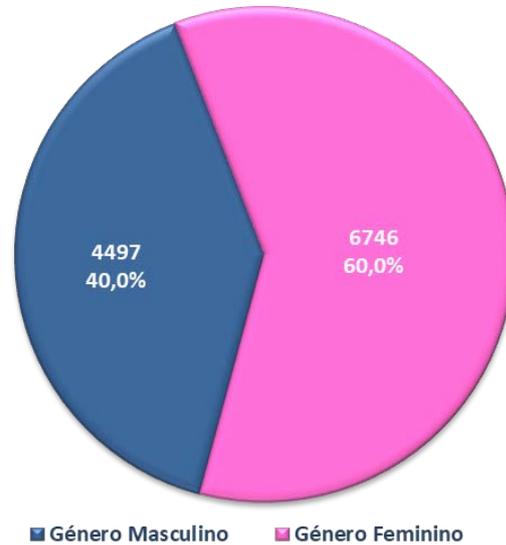
### 3.6 Distribuição dos trabalhadores em função do género

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

No gráfico 7 verificamos que os elementos do género feminino representavam, em 31 de dezembro de 2019, 60,0% do total de trabalhadores da AT.

Comparativamente com o ano de 2018, constata-se um ligeiro crescimento do género feminino (0,9%).

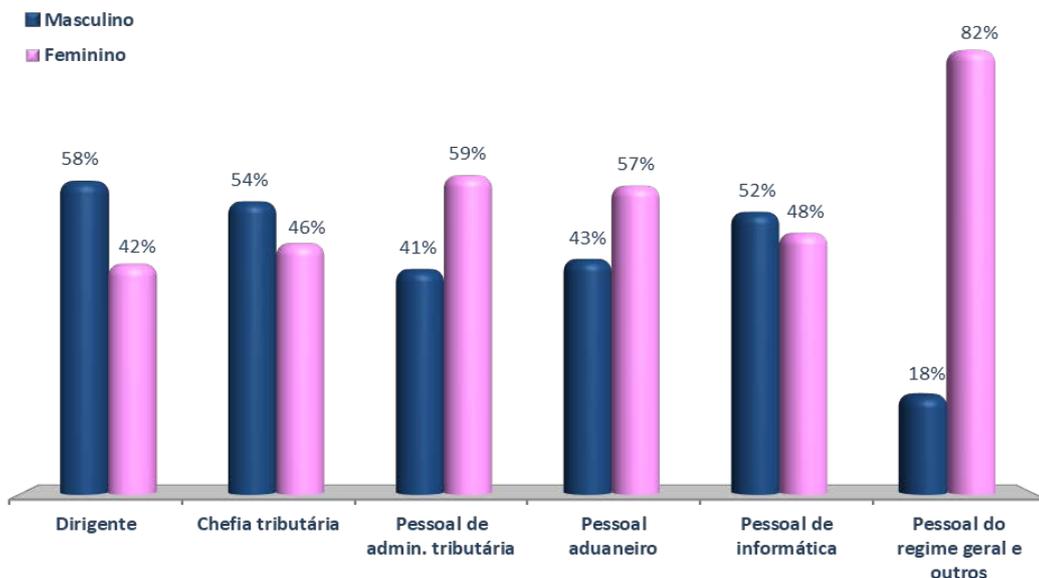
Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por género



Observando a AT em função da distribuição por grupos de pessoal e, em função do género, verifica-se no gráfico 8, que o pessoal do regime geral é o que apresenta a maior discrepância entre géneros, uma vez que as mulheres representam 82% do total de trabalhadores do grupo.

Como sucedido nos anos anteriores, mantém-se alguma predominância de homens no topo da hierarquia, nomeadamente, no exercício de cargos de dirigente (58%) e de chefia tributária (54%).

Gráfico 8: Trabalhadores por grupo de pessoal e género

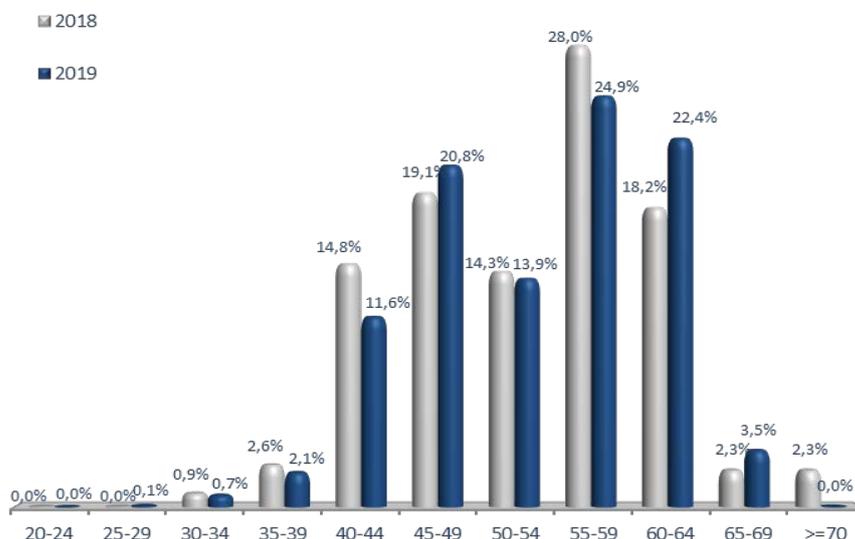


### 3.7 Estrutura etária

Relativamente à estrutura etária dos trabalhadores da AT em 2019, o intervalo etário predominante é o dos 55-59 agrupando 24,9% do total de trabalhadores, seguido do nível etário dos 60-64 onde se enquadram 22,4% dos trabalhadores da AT (gráfico 9).

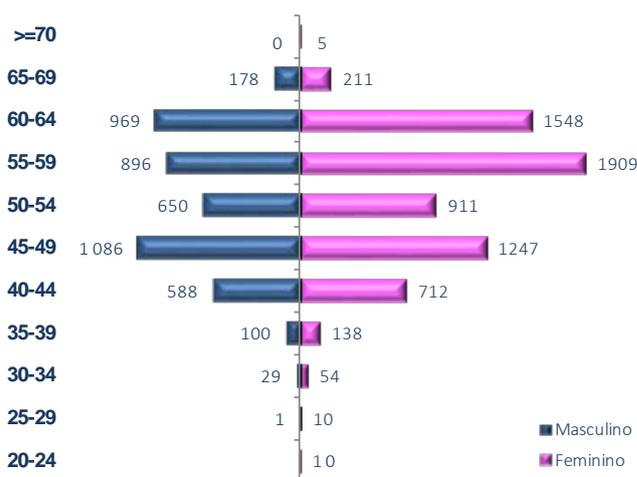
A idade média, sofreu um ligeiro aumento tendo passado de 52,6 para 53,5 anos de idade.

Gráfico 9: Distribuição por escalões etários



Já o gráfico 10 – Pirâmide etária permite-nos verificar que o género feminino é predominante em todos os intervalos sendo essa diferença mais significativa no nível etário 55-59 anos, com o número de elementos do género feminino a superiorizar-se ao masculino em 1013 trabalhadores.

Gráfico 10: Pirâmide etária



Escalão Etário	M	F	Total	%
>=70	0	5	5	0,0%
65-69	178	211	389	3,5%
60-64	969	1548	2517	22,4%
55-59	896	1909	2805	24,9%
50-54	650	911	1561	13,9%
45-49	1086	1247	2333	20,8%
40-44	588	712	1300	11,6%
35-39	100	138	238	2,1%
30-34	29	54	83	0,7%
25-29	1	10	11	0,1%
20-24	0	1	1	0,0%
<b>Total Global</b>	<b>4497</b>	<b>6746</b>	<b>11243</b>	<b>100%</b>

Analisando, em termos percentuais, a distribuição e o peso que o género feminino possui na AT, constatamos que as mulheres nos níveis etários dos 55-59 e 60-64 anos, representam em conjunto, 30,7% da estrutura da AT. Verificamos, ainda, que 40,8% das trabalhadoras da AT encontram-se acima dos 50 anos.

Nos últimos Balanços Sociais tem-se referido que, embora a concentração dos trabalhadores nos escalões etários de topo não fosse ainda acentuada perspectivava-se, a médio/longo-prazo, um aumento de trabalhadores nestes escalões devido ao aumento legal da idade de reforma. Este cenário apresenta-se em 2019 bastante evidente com uma maior concentração de trabalhadores nos escalões etários mais elevados 25,9% (nos escalões de 60-64 a 65-69). Constata-se, assim, que 1/4 dos efetivos da AT tem mais de 60 anos. Esta análise reforça, cada vez mais, a teoria do envelhecimento do capital humano da AT que se reflete no elevado índice de envelhecimento (50,8%) e na baixa taxa de emprego jovem (0,01%).

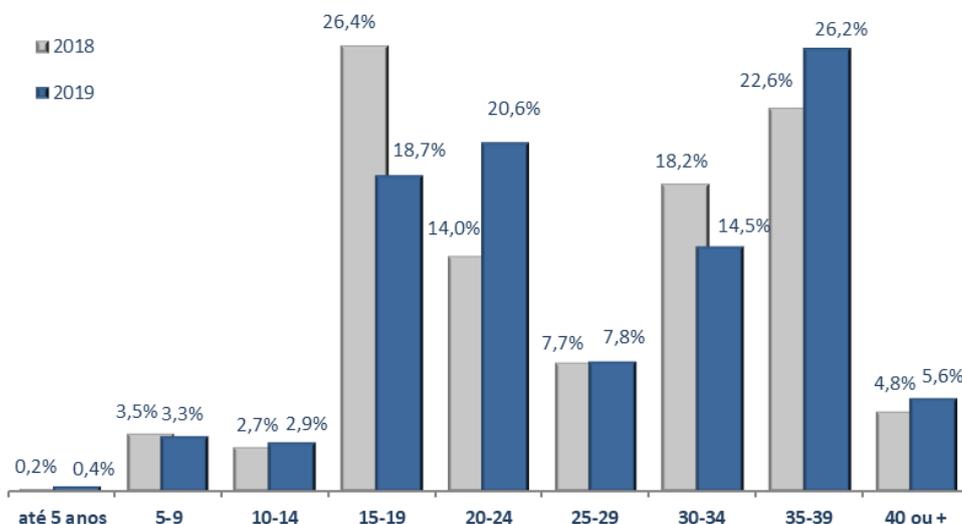
As restrições à abertura de procedimentos concursais a trabalhadores sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, referidas em balanços sociais anteriores, que permitem rejuvenescer os mapas de pessoal, e as condicionantes orçamentais decorrentes da política de redução de despesas com pessoal, levaram ao cenário verificado na AT, que se espera ter oportunidade de começar a reverter em 2020.

### 3.8 Distribuição dos trabalhadores em função da antiguidade

Em 31 de dezembro de 2019 a antiguidade média do trabalhador da AT na administração pública era de 27,3 anos, representando um aumento de 0,6 anos face ao período homólogo de 2018.

No gráfico 11 verifica-se que 18,7(2.099) dos trabalhadores da AT se encontram no intervalo de antiguidade 15-19 anos, o que representa uma redução de 7,7% face ao ano anterior. Esta redução deve-se, essencialmente, à passagem dos trabalhadores, que em 2018 se encontravam neste escalão, para o escalão seguinte (20-24 anos).

Gráfico 11: Distribuição dos efetivos em função da antiguidade



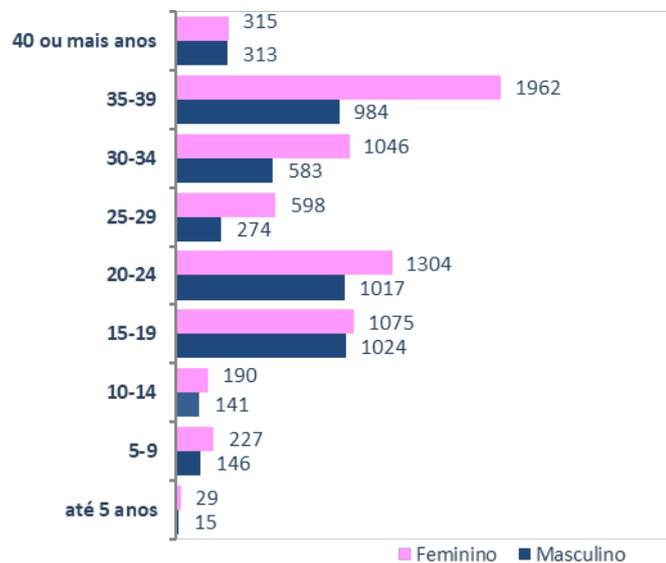
Na análise ao gráfico 11 importa, ainda, ressaltar a redução de 3,69% de trabalhadores (373) no intervalo de antiguidade 30-34 anos e o aumento de 3,6% no intervalo seguinte, correspondente ao aumento de 453 trabalhadores.

Considerando os trabalhadores inseridos nas classes de antiguidade acima dos 30 anos, constata-se que o valor ascende a 46,3%, o que revela uma elevada maturidade profissional dos trabalhadores da AT. Face ao ano transato regista-se um aumento de 0,7%.

Em 2019, a disparidade entre os géneros Masculino e Feminino revelou-se muito mais significativa no escalão dos 25-29 anos onde as 598 trabalhadoras do género feminino passaram a representar 68,6% do intervalo, como podemos constatar pelo gráfico 12.

Relativamente ao género masculino, em 2019, deixou de se encontrar em superioridade em qualquer um dos escalões de antiguidade.

Gráfico 12: Efetivos por antiguidade e género



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

Não pode deixar de se evidenciar que quase 1/3 (31,8%) dos efetivos da AT tem mais de 35 anos de serviço, valores que são muito preocupantes, particularmente na AT face à missão que lhe está cometida.

### 3.9 Estrutura habilitacional

No que concerne à caracterização da AT, em termos de estrutura habilitacional, constata-se que a licenciatura (43,4%) e o 12.º ano de escolaridade (34,4%) são as habilitações com maior representatividade. Ao nível dos graus académicos mais elevados (mestrado e doutoramento) constatamos que os mesmos são detidos por 444 trabalhadores (3,9%). (Quadro 3)

Quadro 3: Habilitações literárias (2018 – 2019)

Habilitações	2018		2019	
	N.º	%	N.º	%
< 4.º ano	3	0,03%	13	0,1%
4.º ano	62	0,6%	180	1,6%
6.º ano	65	0,6%	106	0,9%
9.º ano	305	2,8%	311	2,8%
11.º ano	1086	9,9%	1057	9,4%
12.º ano	3834	34,8%	3868	34,4%
Bacharelato	398	3,6%	388	3,5%
Licenciatura	4839	43,9%	4876	43,4%
Mestrado	411	3,7%	431	3,8%
Doutoramento	12	0,11%	13	0,1%
<b>Total</b>	<b>11015</b>	<b>100,0%</b>	<b>11243</b>	<b>100,0%</b>

Por comparação com o ano de 2018, regista-se uma ligeira redução da Taxa de Formação Superior (TFS) em 0,62% cifrando-se, em 2019, nos 50,8%. A redução da TFS assentou, na sua maioria, na saída de trabalhadores com nível habilitacional superior, essencialmente, por motivo de aposentação e entrada de trabalhadores com níveis de habilitação não superior.

Através do quadro 4 podemos verificar que o pessoal da carreira técnica superior é o que apresenta uma TFS (bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento) mais elevada, registando 99,5% dos trabalhadores com qualificação superior. Com valores igualmente significativos surge o pessoal Dirigente com 95,9% de TFS.

Quadro 4: Estrutura habilitacional por grupo profissional

2019	Dirigente	Chefia Tributária	Pessoal de Adm. Tributária	Pessoal Aduaneiro	Informático	Técnico Superior	Assistente técnico	Assistente operacional
< 4 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,5%
4 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	48,0%
6 anos	0,0%	0,1%	0,0%	0,5%	0,6%	0,0%	1,0%	23,5%
9.º ano	0,4%	1,5%	0,7%	6,1%	1,1%	0,0%	10,5%	20,8%
11.º ano	1,5%	19,6%	10,3%	3,9%	6,6%	0,2%	6,8%	1,3%
12.º ano	2,2%	44,7%	30,8%	40,4%	23,2%	0,2%	79,8%	2,9%
Bacharelato	1,9%	2,8%	4,6%	2,8%	0,6%	0,5%	0,8%	0,0%
Licenciatura	83,1%	29,3%	49,3%	43,1%	61,9%	87,4%	1,1%	0,0%
Mestrado	9,4%	2,1%	4,3%	3,0%	5,5%	11,6%	0,0%	0,0%
Doutoramento	1,5%	0,0%	0,1%	0,2%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

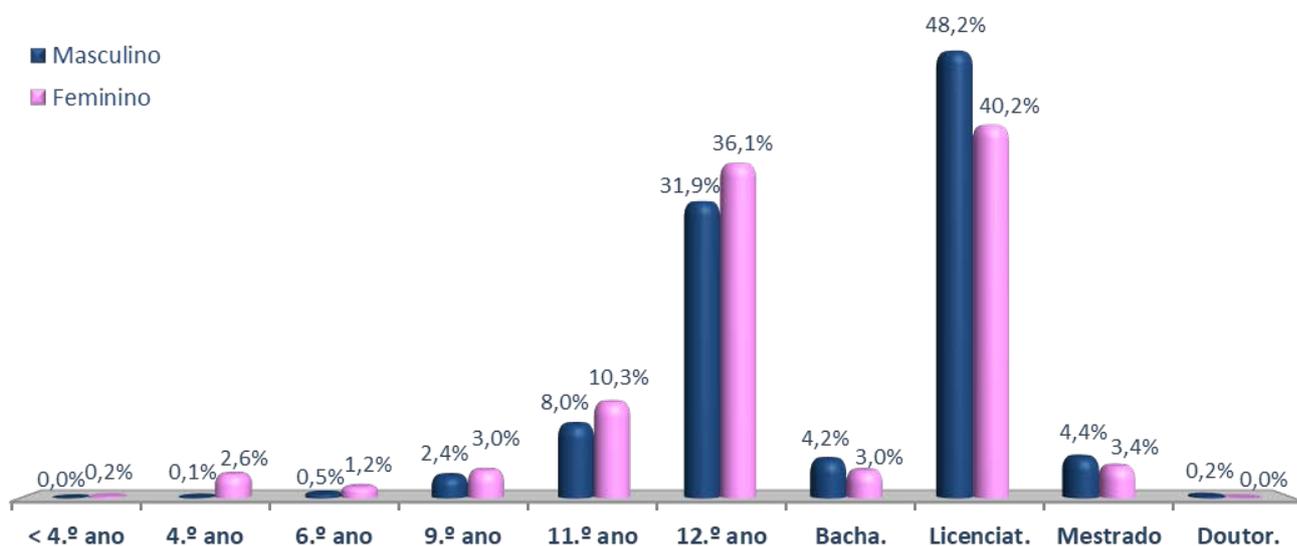
Da análise do quadro 4 é ainda de realçar que, no pessoal de chefia tributária, as habilitações literárias mais frequentes são o 12.º ano de escolaridade e a Licenciatura, sendo detidas por 44,7% e 29,3% dos trabalhadores, respetivamente.

Nos grupos de pessoal de administração tributária e pessoal aduaneiro a Licenciatura, passou a ser a habilitação com maior peso dentro das referidas carreiras, sendo detida por 49,3% e 43,1% dos trabalhadores, respetivamente.

Na carreira de assistente técnico e de assistente operacional a maioria dos trabalhadores possui habilitações de nível inferior, decorrente do menor grau de complexidade funcional associado a estas carreiras. No caso dos assistentes técnicos verificamos que 79,8% dos trabalhadores detêm o 12.º ano e 17,3% tem habilitações entre o 9.º e o 11.º ano de escolaridade.

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

Gráfico 13: Estrutura habilitacional por género



De facto, verifica-se existir um número mais elevado de elementos do género masculino, ao nível das habilitações superiores, face aos elementos do género feminino. Em concreto, 57% dos homens são detentores de habilitações superiores, enquanto nas mulheres esse valor se cifra em 46,6%. 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 2019 registaram-se, entre admissões, regressos e fluxos internos de trabalhadores, 2002 movimentos de entrada. (Quadro5)

Relativamente a 2018, os movimentos relacionados com os fluxos internos de trabalhadores, verificaram um aumento significativo (19,6%), em virtude terem sido efetuados vários procedimentos de mobilidade interna intercarreiras, nomeadamente, para Verificador Auxiliar Aduaneiro, Técnico Superior Aduaneiro e Técnico de Administração Tributária.

Por essa razão, no motivo “Mobilidade Interna” foram registados 1.244 movimentos relativos a trabalhadores que iniciaram as suas situações de mobilidade nas novas carreiras.

Quadro 5: Admissões/Regressos (2018 - 2019)

Motivo de Entrada	2018		2019	
	N.º	%	N.º	%
Procedimento concursal	184	11,0%	155	7,7%
Cedência	4	0,2%	2	0,1%
Mobilidade interna	135	8,1%	1 244	62,1%
Regresso de licença s/vencimento ou de período experimental	19	1,1%	29	1,4%
Comissão de Serviço	1146	68,5%	139	6,9%
Outras situações	186	11,1%	433	21,6%
<b>Total</b>	<b>1674</b>	<b>100,0%</b>	<b>2002</b>	<b>100,0%</b>

TAXA DE  
ADMISSÕES  
17,8%

O quadro 5 permite-nos, ainda, verificar que as entradas por mobilidade interna foram substancialmente superiores às registadas em 2018, representando 62,1% das entradas/regressos ocorridos na AT em 2019.

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 superiormente definidos, muito embora abrangendo somente carreiras do regime geral.

Em 2019, como já foi referido anteriormente, a AT procedeu à regularização da situação dos trabalhadores que se encontravam em situação de ajuste verbal, sendo que, dadas as funções desempenhadas a integração ocorreu exclusivamente na carreira de assistente operacional, daí o elevado número de admissões na categoria “outras situações”.

Numa análise das admissões/regressos por grupo profissional, podemos constatar pelo gráfico 14 que o Pessoal de Administração Tributária foi responsável por mais de metade das entradas/regressos registadas na AT, com 1164 (58,1%) movimentos de entrada. De realçar que este movimento de entrada não configura admissões de novos efetivos na AT, dado que se trata de mobilidades internas intercarreiras e são exclusivamente oriundas de trabalhadores da AT.

Gráfico 14: Distribuição das Admissões/Regressos *por grupo profissional*



Com valores também relevantes, o grupo de pessoal do regime geral registou 408 (20,4%) movimentos de entrada/regresso e o pessoal aduaneiro 330 (16,5%).

## 4.2 Saídas

Durante o ano de 2019 ocorreram 1774 movimentos de saídas, o que representa um aumento de 7,3% face ao ano transato, mais uma vez relacionado com os fluxos internos.

No quadro 6 verifica-se que, em relação ao período homólogo, há a registar um aumento de 19 situações de saída por “Aposentação”, cifrando-se, em 2019, nos 159 movimentos.

Relativamente às restantes tipologias de saídas da AT, há a destacar a Mobilidade Interna com 1158 (65,3%) movimentos de saída, os quais são justificados pelos referidos procedimentos de Mobilidade Interna Intercarreiras.

Quadro 6: Motivo das saídas

Motivo de Saída	2018		2019	
	N.º	%	N.º	%
Aposentação	140	8,5%	159	9,0%
Falecimento	22	1,3%	27	1,5%
Conclusão sem sucesso do período experimental	9	0,5%	32	1,8%
Mobilidade Interna	92	5,6%	1 158	65,3%
Cedência	1	0,1%	1	0,1%
Denúncia (por iniciativa do trabalhador)	1	0,1%	4	0,2%
Comissão de serviço	855	51,7%	78	4,4%
Outras situações	534	32,3%	315	17,8%
<b>Total</b>	<b>1 654</b>	<b>100%</b>	<b>1 774</b>	<b>100%</b>

TAXA DE SAÍDAS  
15,8%

As “Outras Situações” e a “Comissão de Serviço” contabilizam 393 (11,1%) dos movimentos de saídas, sendo, essencialmente, relacionados com a cessação de comissão de serviço de chefias tributárias e dirigentes.

No ano de 2019 a taxa de reposição/cobertura na AT (isto é o total de movimentos de admissões/total de movimentos saídas), cifrou-se em 112,9%.

## 5. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Em 2019 foram encetados vários procedimentos tendentes à ocupação de postos de trabalho, encontrando-se, a 31/12/2019, 411 na situação de “Procedimento concursal em desenvolvimento”, conforme indicados no quadro 7.

Destes, destacam-se 336 postos de trabalho para Pessoal de Administração Tributária, 20 postos de trabalho para pessoal aduaneiro (Técnico Superior Aduaneiro) e 20 postos de trabalho para Técnico Superior.

**Quadro 7: Postos de trabalho previstos e não ocupados**

Grupo profissional	Proced. Concursal em Desenvolvimento
	2019
Dirigente Intermedio de 1º grau	5
Dirigente Intermedio de 2º grau	12
Técnico Superior	20
Assistente Operacional	18
Pessoal de Administração Tributária	336
Pessoal Aduaneiro	20
<b>Total</b>	<b>411</b>

## 6. Mudança de situação dos trabalhadores

Em sequência das alterações previstas na Lei do OE de 2018 e na Lei do OE de 2019, foram efetuadas alterações obrigatórias de posicionamento/escalão remuneratório dos trabalhadores que reuniam os requisitos para o efeito.

Das 477 mudanças de situação dos trabalhadores, há a salientar 395 mudanças de nível no pessoal de administração tributária, em sequência da conclusão de procedimentos internos de avaliação permanente.

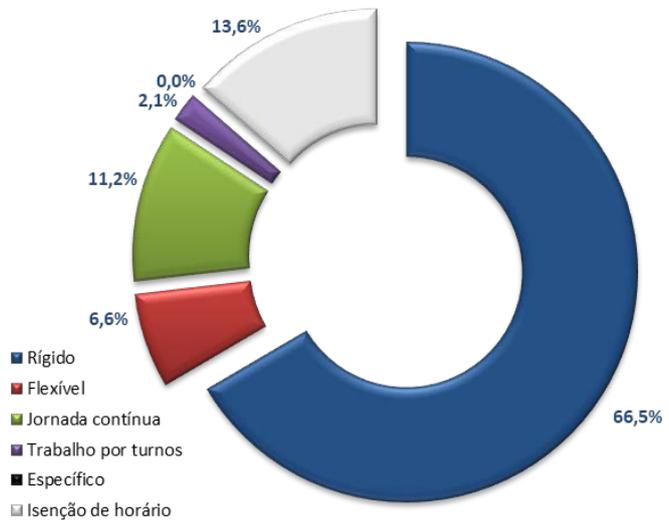
## 7. Modalidades de horário

O horário rígrado continua a ser o predominante, na AT, sendo praticado por 66,5% dos trabalhadores (Gráfico 15).

A modalidade de isenção de horário é aplicável a 13,6% dos trabalhadores (pessoal dirigente, chefias tributárias e chefes de equipa multidisciplinar). A jornada contínua (11,2%) é o terceiro tipo de horário mais praticado pelos trabalhadores desta direção-geral.

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

Gráfico 15 - Tipos de horários (%)



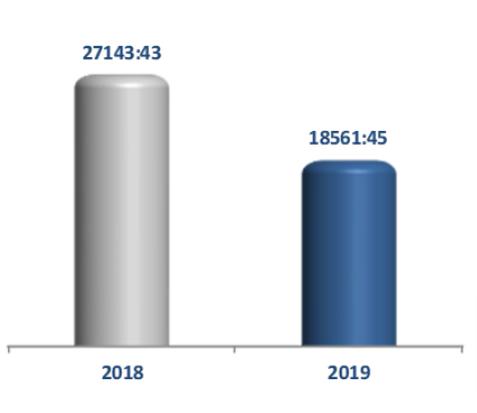
De salientar, que face ao ano transato não se registaram variações significativas na distribuição percentual das tipologias de horários dos trabalhadores da AT.

## 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 2019, foram prestadas, nesta direção-geral, para além do período normal de trabalho, um total de 18.561:45 horas de trabalho em regime suplementar.

Conforme podemos verificar pelo Gráfico 16, em relação a 2018, o volume total de trabalho suplementar apresentou uma redução de 8.581:98 horas, ou seja, um decréscimo de 31,6%. A redução é justificada, essencialmente, pela diminuição da necessidade de recorrer aos júris auxiliares provenientes da AT aos quais foi pago “trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar” para vigilância das provas de admissão de trabalhadores para a AT e um maior controlo na realização de trabalho extraordinário diurno realizado.

Gráfico 16: Trabalho Suplem. por ano



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

Tipo de Trab. Suplementar	2018	2019
Trab.extra.diurno	20159:16	14684:01
Trab. dia descanso semanal obrigatório	986:19	413:47
Trab. dia semanal complementar	4907:33	2574:49
Trab. dias de feriados	1090:35	889:08
<b>Total</b>	<b>27143:43</b>	<b>18561:45</b>

Efetuada a análise do quadro 8 em termos absolutos (nº de horas), podemos constatar que, em 2019, foram realizadas menos 5475:15 horas de trabalho suplementar diurno sendo este o tipo de trabalho suplementar que apresenta maior redução comparativamente com o ano transato. Em 2019 registou-se, também, uma redução do nº de horas praticadas em dias de descanso semanal complementar, com menos 2332:84 horas, fundada nos motivos anteriormente explicitados.

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 58,1% e a redução do nº de horas praticadas em dias de descanso semanal complementar em 47,5%.

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 7502:56 horas, seguido das chefias tributárias com 5963:37 horas e do pessoal aduaneiro com 4237:32.

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	236:30	0:00	236:30
Técnico Superior	6:00	0:00	214:00	0:00	220:00
Assistente técnico	0:00	0:00	147:00	0:00	147:00
Assistente operacional	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Informático	21:10	0:00	198:00	35:00	254:10
Chefia Tributária	4790:07	10:00	983:30	180:00	5963:37
Pessoal de Adm. Tributária	7161:56	17:00	303:00	21:00	7502:56
Pessoal Aduaneiro	2704:48	386:47	492:49	653:08	4237:32
<b>Total</b>	<b>14684:01</b>	<b>413:47</b>	<b>2574:49</b>	<b>889:08</b>	<b>18561:45</b>

O quadro 9 permite-nos, também, perceber que 79,1% do trabalho suplementar é efetuado sob a forma de trabalho suplementar diurno.

## 9. Absentismo

Em 2019, e tal como nos anos anteriores, as ausências por doença constituem o principal motivo de absentismo, representando 57,3% do total das ausências da AT.

No quadro 10 verifica-se que este tipo de ausências registou, face a 2018, um aumento de 9710 dias, o que representa um crescimento de 12,2% deste tipo de faltas, o que não pode deixar de se assinalar como um fator negativo.

O quadro 10 permite ainda verificar uma oscilação nos restantes tipos de ausências, constatando-se uma redução, face ao ano transato, no número de dias de ausência por greve (3861,5 dias), proteção na parentalidade (2530 dias) e por acidente em serviço ou doença profissional (126). Por outro lado, constata-se um aumento do número de dias de ausência por cumprimento de pena disciplinar (258 dias), representando um aumento de 921,4%.

Quadro 10: Motivos de ausência (2018-2019)

Motivo da ausência	2018		2019	
	Nº	%	Nº	%
<b>Doença</b>	79 654,00	<b>53,9</b>	89 364,00	<b>57,3</b>
<b>Por conta do período de férias</b>	24 879,50	<b>17,3</b>	25 296,00	<b>16,2</b>
<b>Proteção na parentalidade</b>	13 316,00	<b>12,2</b>	10 786,00	<b>6,9</b>
<b>Outros</b>	9 682,00	<b>5,5</b>	10 761,00	<b>6,9</b>
<b>Acidente em serviço ou doença prof.</b>	4 459,00	<b>4,2</b>	4 333,00	<b>2,8</b>
<b>Assistência a familiares</b>	3 080,00	<b>1,8</b>	3 677,00	<b>2,4</b>
<b>Trabalhador-estudante</b>	2 717,50	<b>2,2</b>	2 503,00	<b>1,6</b>
<b>Falecimento de familiar</b>	3 040,00	<b>1,8</b>	2 785,00	<b>1,8</b>
<b>Injustificadas</b>	523,50	<b>0,2</b>	606,50	<b>0,4</b>
<b>Casamento</b>	392	<b>0,3</b>	529,00	<b>0,3</b>
<b>Cumprimento de pena disciplinar</b>	28	<b>0,0</b>	286,00	<b>0,2</b>
<b>Com perda de vencimento</b>	0	<b>0,0</b>	0,00	<b>0,0</b>
<b>Greve</b>	8 988,00	<b>0,6</b>	5 126,50	<b>3,3</b>
<b>Total</b>	<b>150 759,50</b>	<b>1,0</b>	<b>156 053,00</b>	<b>1,0</b>

Da leitura do gráfico 17 concluímos que, em 2019, 60,1% do total de ausências referem-se a trabalhadores do grupo de pessoal de administração tributária.

Nos restantes grupos destaca-se o pessoal aduaneiro e o assistente técnico com 12,5% e 11,4% do total de ausências, respetivamente.

O pessoal de informática e os dirigentes foram os que registaram menos dias de ausência em 2019.

Gráfico 17: Ausências por grupo profissional (%)

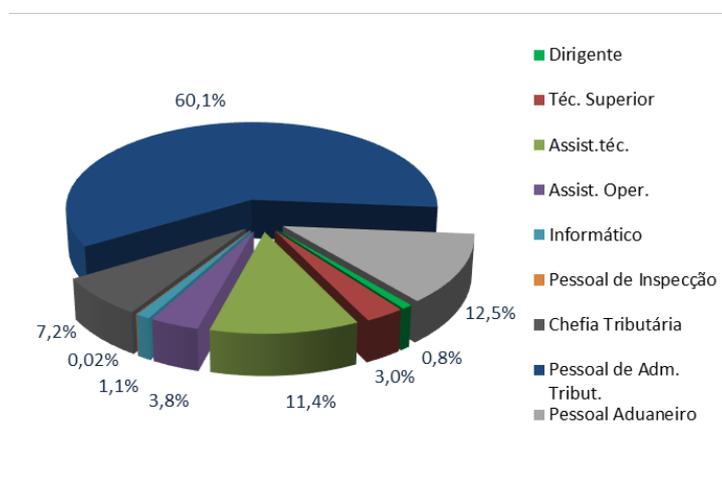
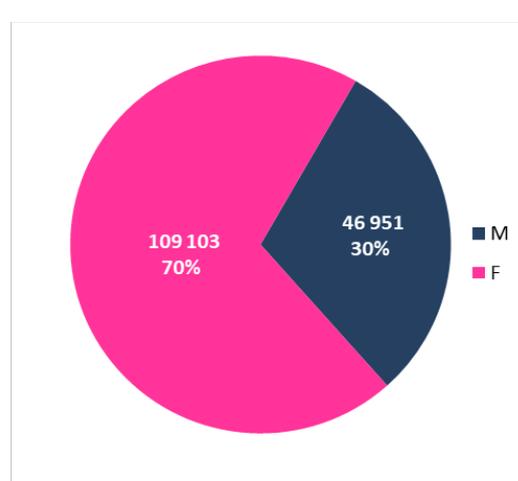


Gráfico 18: Ausências por género



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 2019, 109.103 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 46.951 dias de ausências (30%).

Quadro 11: Absentismo por gnero

Motivo da ausncia	2019			
	M	%	F	%
Doena	22 597	48,1	66 767	61,2
Por conta do perodo de frias	8 874	18,9	16 423	15,1
Proteo na parentalidade	2 844	6,1	7 942	7,3
Outros	5 928	12,6	4 833	4,4
Acidente em servio ou doena profissional	802	1,7	3 531	3,2
Assistncia a familiares	799	1,7	2 878	2,6
Trabalhador-estudante	991	2,1	1 512	1,4
Falecimento de familiar	1 134	2,4	1 651	1,5
Injustificadas	478	1,0	129	0,1
Casamento	238	0,5	291	0,3
Cumprimento de pena disciplinar	75	0,2	211	0,2
Com perda de vencimento	-	0,0	-	0,0
Greve	2 191	4,7	2 936	2,7
<b>Total</b>	<b>46 951</b>	<b>1,0</b>	<b>109 103</b>	<b>1,0</b>

Neste quadro 11 verifica-se que, em ambos os gneros, a doena constituiu o principal motivo de ausncia ao trabalho. No gnero feminino este tipo de ausncia representa 61,2% do total de absentismo e no gnero masculino representa 48,1%.

As mulheres registam, naturalmente, um maior nmero de dias de ausncia por motivo de proteo na parentalidade (7.942 dias) em relao aos homens (2.844 dias). Nas faltas ao abrigo do estatuto Trabalhador-estudante o gnero feminino tambm supera o masculino, registando 1.512 dias de ausncia, mais 521 dias que os homens. Nas faltas Injustificadas e Outros o gnero masculino supera o feminino.

## 10.1 Leque salarial por género

Relativamente à estrutura salarial da AT, existe uma quase paridade salarial entre géneros, o que confirma o decréscimo do maior número de homens nos escalões remuneratórios mais elevados verificados nos últimos anos (quadro 12).

Os escalões remuneratórios dos “1501-1750 €”, “1751-2000 €”, “2001-2250 €” e “2251-2500 €” concentram o maior número de trabalhadores (59,1%).

O escalão salarial que apresenta maior disparidade entre géneros é o “501-1000 €” onde as mulheres representam 78,6% do intervalo, com 916 elementos. (não foi considerado o escalão “até 500€” por só apresentar 1 elemento do género masculino)

Quadro 12: Estrutura salarial por género

Escalão de remunerações	M	F	Total	
			Nº	%
Até 500 €	1	102	103	0,92%
501-1000 €	249	916	1165	10,36%
1001-1250 €	117	298	415	3,69%
1251-1500 €	258	369	627	5,58%
1501-1750 €	648	785	1433	12,75%
1751-2000€	807	1205	2012	17,90%
2001-2250 €	552	690	1242	11,05%
2251-2500 €	814	1147	1961	17,44%
2501-2750 €	534	724	1258	11,19%
2751-3000 €	215	178	393	3,50%
3001-3250 €	148	183	331	2,94%
3251-3500 €	69	63	132	1,17%
3501-3750 €	22	27	49	0,44%
3751-4000 €	15	14	29	0,26%
4001-4250 €	14	19	33	0,29%
4251-4500 €	7	5	12	0,11%
4501-4750 €	8	8	16	0,14%
4751-5000 €	19	12	31	0,28%
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%
<b>Total</b>	<b>4497</b>	<b>6746</b>	<b>11243</b>	<b>100%</b>

## 10.2 Encargos com pessoal

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

Em relação ao ano anterior, regista-se um aumento de 8.163.562,70 € do volume de despesa com pessoal.

O referido aumento assenta, essencialmente, no crescimento com os encargos com a “remuneração base” e com os “outros encargos com pessoal”, com estes últimos a registarem um aumento de 2.274.940,56€. O aumento deste tipo de encargos apresenta uma relação direta com a reposição gradual dos vencimentos, conforme previsto no LOE de 2018 e 2019. (referido no ponto 6)

Quadro 13: Encargos com pessoal 2018-2019 (€)

Encargos com pessoal	2018	2019
Remuneração base	283 574 706,26	291 738 268,96
Suplementos remuneratórios	74 730 192,22	75 866 992,75
Prémios de desempenho	-	-
Prestações sociais	12 344 874,99	12 475 892,64
Benefícios sociais	-	-
Outros encargos com pessoal	88 483 450,55	90 758 391,11
<b>Total</b>	<b>459 133 224,02</b>	<b>470 839 545,46</b>

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 2019, os mesmos ascenderam a 75.866.922,75 €, o que representa um aumento de 1,5% face a 2018.

Em relação ao ano transato, houve um aumento global de 1.136.800,53 €, consequência do aumento dos encargos com as rubricas “Outros suplementos remuneratórios” e “Fixação na periferia”, que apresentam valores superiores aos do período homologado, registando aumentos, respetivamente, de 1.188.454,41 € e de 54.004,72 €.

Quadro 14: Encargos com suplementos remuneratórios (€)

Suplementos remuneratórios	2018	2019
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	224 062,13	219 162,98
Trabalho normal noturno	-	-
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	117 904,55	109 305,29
Disponibilidade permanente	-	-
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	-	-
Risco, penosidade e insalubridade	-	-
Fixação na periferia	59 955,84	113 960,56
Trabalho por turnos	885 777,52	931 593,17
Abono para falhas	780 865,61	780 877,32
Participação em reuniões	72 117,68	71 664,53
Ajudas de custo	1 015 512,14	876 979,67
Representação	882 588,83	883 586,90
Secretariado	-	-
Outros suplementos remuneratórios	70 691 407,92	71 879 862,33
<b>Total</b>	<b>74 730 192,22</b>	<b>75 866 992,75</b>

## 11. Segurança e saúde no trabalho

Registaram-se, em 2019, 49 acidentes no local de trabalho e 53 *in itinere*, perfazendo um total de 102 acidentes de trabalho, o que traduz uma redução global de 38 acidentes em relação ao ano transato. (gráfico 19)

Gráfico 19: N.º total de acidentes em serviço



A taxa de incidência dos acidentes de trabalho ( $n.º$  de acidentes de trabalho com baixa [58] ÷ total de efetivos [11.243] \* 100) foi de 0,52%, ligeiramente inferior à registada em 2018 (0,77%), resultado do menor número de acidentes ocorridos em 2019.

Em 2019, do total de acidentes de serviço, resultaram 60 casos de incapacidade temporária e absoluta e 16 casos de incapacidade temporária e parcial.

Em comparação com o ano de 2018, registou-se uma redução de 26,8% do número de casos de incapacidade temporária e absoluta, e uma redução de 27,3% dos casos de incapacidade temporária e parcial (gráfico 20).

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 a valorização dos seus recursos humanos. Este princípio visa aumentar a motivação e a participação ativa dos trabalhadores, através, designadamente, da formação e qualificação permanente contribuindo para o desenvolvimento dos seus recursos humanos e consequentemente para o desenvolvimento organizacional.

Assentes nestes pressupostos e em torno do compromisso institucional com o desenvolvimento contínuo do capital intelectual, assumindo o processo permanente de aprendizagem/formação 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, o qual regulamenta os princípios que regem a formação profissional na Administração Pública, no que diz respeito aos seus princípios, objetivos, modalidades e organização.

A DSF procura desenvolver o reforço de competências organizacionais e individuais essenciais ao cumprimento dos objetivos a que se propôs e que se encontram alinhadas com os objetivos estratégicos definidos para AT, dos quais destacamos:

- Potenciar os canais de comunicação e de apoio ao contribuinte e otimizar os recursos;
- Melhorar o serviço prestado aos contribuintes, facilitando o cumprimento voluntário e apoiando a competitividade económica.

Desta forma, procurou-se:

- Desenvolver o potencial humano e gerir o capital intelectual, 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;
- Tornar a aprendizagem mais ativa e participativa num processo contínuo e permanente de desenvolvimento profissional e pessoal com vista ao desenvolvimento das competências individuais e ao aumento da motivação dos trabalhadores da AT;
- Desenvolver condições que permitissem a disseminação e partilha de conhecimentos e saberes na AT e noutras entidades, públicas e privadas, que com ela estabeleçam relações de entajuda nas áreas para as quais está vocacionada.

O sistema de gestão da aprendizagem implementado na AT contempla as seguintes etapas: levantamento de necessidades de formação, programação e execução da formação e respetiva avaliação da satisfação e dos conhecimentos obtidos resultantes da aprendizagem.

Este sistema é suportado por uma plataforma informática, acessível a todos os trabalhadores e dirigentes onde se encontram disponíveis os diferentes recursos da formação designadamente os cursos, os conteúdos formativos, os pedidos de formação e a avaliação da satisfação.

Em 2019, prosseguiu-se, por força do anterior descongelamento das carreiras, com a realização de um conjunto significativo de atividade formativas integradas nos diferentes “estágios” de ingresso e de progressão nas carreiras especiais do GAT nomeadamente nas de Inspetor Tributário, TAT- Técnico de Administração Tributária e TATA - Técnico de Administração Tributária Adjunto.

Destacam-se ainda ações de formação, entre outras, desenvolvidas nas seguintes áreas:

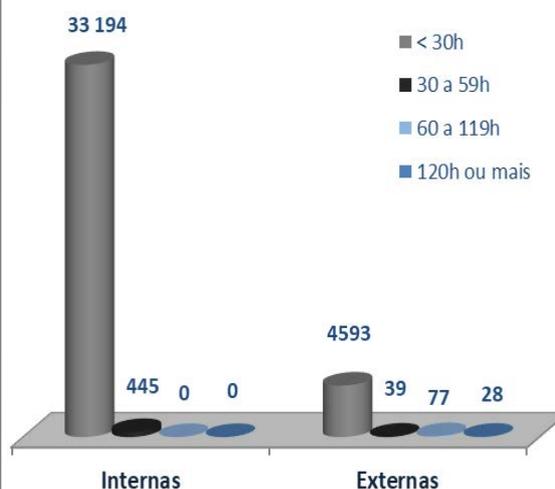
- Alterações introduzidas pelo Orçamento de Estado para 2019;
- Desenvolvimento de competências individuais designadamente sobre Cibersegurança, Gestão do Tempo, Relações Interpessoais, Técnicas de Construção de Apresentações e em Ética e Segurança da Informação;
- Gestão e Liderança Gestão de Projetos;
- SNC - Sistema Normalização Contabilística e na Cláusula Geral Anti Abuso;
- Seminários e Workshops de partilha de boas práticas, visando a harmonização das interpretações dos normativos e dos procedimentos.

## 12.1 Participações em ações de formação profissional

Em 2019 registaram-se **38.376** participações em ações de formação profissional internas e externas, sendo que 98,5% dessas participações (37.787) se verificaram em ações de curta duração, isto é, inferiores a 30 horas.

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

Gráfico 21: Participações em ações de formação



## 12.2 Participações em ações de formação por grupo profissional

Tendo em consideração o número de efetivos da AT em 31 de dezembro de 2019 – 11.243 - o número total de participações em ações de formação interna e externas (38.376) corresponde a 341,3% desses efetivos (quadro 15).

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

Grupo/ cargo/ carreira	Ações internas	Ações externas	Total	
	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participantes
Dirigente superior de 1º grau	1	1	2	1
Dirigente superior de 2º grau	14	23	37	11
Dirigente intermédio de 1º grau	279	128	407	100
Dirigente intermédio de 2º grau	535	296	831	173
Técnico Superior	675	266	941	329
Assistente técnico	1438	255	1693	697
Assistente operacional	75	22	97	71
Informático	83	62	145	81
Chefia Tributária	840	286	1126	336
Pessoal de Administração Tributária	25053	3252	28305	6941
Pessoal Aduaneiro	4646	146	4792	1038
<b>Total</b>	<b>33 639</b>	<b>4 737</b>	<b>38 376</b>	<b>9 778</b>

O número de trabalhadores e dirigentes que frequentaram pelo menos uma ação de formação foi de **9.778**, a que corresponde a taxa de participação de **86,97 %**.

## 12.3 Horas de formação profissional

As horas despendidas em formação interna e externa totalizaram, durante o ano 2019, 310.496, das quais apenas 36.344 em ações externas (quadro 16). O rácio de horas de formação relativo às horas totais de trabalho revela que 1,6% do total de horas de trabalho em 2019 foram utilizadas em formação profissional.

Quadro 16: horas despendidas em formação, por grupo profissional

Grupo/ cargo/ carreira	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente superior de 1º grau	7	90	<b>97</b>
Dirigente superior de 2º grau	88	1 012	<b>1 100</b>
Dirigente intermédio de 1º grau	152	2 750	<b>2 902</b>
Dirigente intermédio de 2º grau	2 919	4 580	<b>7 499</b>
Técnico Superior	4 700	2 098	<b>6 798</b>
Assistente técnico	9 346	925	<b>10 271</b>
Assistente operacional	348	82	<b>430</b>
Informático	466	2 517	<b>2 983</b>
Chefia Tributária	6 397	1 002	<b>7 399</b>
Pessoal de Administração Tributária	220 319	20 181	<b>240 500</b>
Pessoal Aduaneiro	29 410	1 107	<b>30 517</b>
<b>Total</b>	<b>274 152</b>	<b>36 344</b>	<b>310 496</b>

Ainda relativamente ao quadro 16 destacamos:

- O grupo de pessoal “Informático” que, por força das suas atribuições, possui cerca de 84,4% (2.517 horas) do total de horas despendidas em ações externas face às necessidades específicas de novos conhecimentos frutos das constantes evoluções tecnológicas;
- Nas áreas técnicas dos grupos de “Chefia Tributária” e “Pessoal de Administração Tributária” o peso da formação interna é de 86,5% e 91,6% respetivamente, confirmando a importância destes grupos mais representativos no cômputo geral da formação na AT.

## 12.4 Encargos com formação profissional

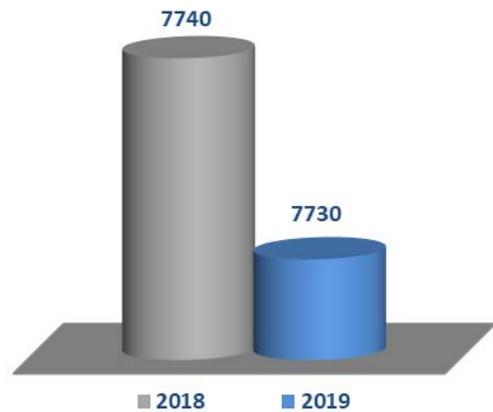
Em 2019, foram investidos na qualificação e valorização dos seus recursos humanos um total de 885.900,70€, sendo de referir que estes valores foram suportados integralmente pelo orçamento de estado e por receitas próprias da AT.

## 13. Relações profissionais e disciplina

### 13.1 Relações profissionais

A 31 de dezembro de 2019 existiam 7.730 trabalhadores sindicalizados, menos 10 comparativamente com o ano transato. O número de trabalhadores sindicalizados poderá ainda ser superior, na medida que os dados apresentados agregam apenas os trabalhadores cuja quota é descontada diretamente do seu vencimento, podendo existir trabalhadores que realizam os descontos para os sindicatos sem intervenção da AT (gráfico 22).

Gráfico 22: N.º trabalhadores sindicalizados



### 13.2 Disciplina

Em 2019, em matéria disciplinar, foram instaurados um total de 150 processos disciplinares, menos 15 processos que no ano anterior (gráfico 23).

Do conjunto de processos disciplinares transitados e instaurados no ano em análise, foram decididos, em 2019, 141 processos, menos 9 quando comparado com igual período do ano transato. Deste total, regista-se o arquivamento de 115 processos, a repreensão escrita de 9 trabalhadores, a aplicação de multa a 8, a suspensão de 5 trabalhadores e a demissão de 4 trabalhadores.

De referir, ainda, que transitaram, para 2020, 135 processos disciplinares.

Gráfico 23: Processos disciplinares



## 14. Análise Global

A análise global do Balço Social da AT, do ano de 2019 permite evidenciar, de forma sucinta, os seguintes aspectos:

- ✓ O número de efetivos a 31 de dezembro de 2019 é 11.243, apresentando um aumento de 228 trabalhadores face ao ano anterior;
- ✓ O distrito de Lisboa apresenta a maior concentração de trabalhadores representando 36,4% do total da AT;
- ✓ Os serviços de finanças concentram 4.755 trabalhadores, o que corresponde a 42,3% do total de trabalhadores da AT;
- ✓ O contrato de trabalho em funções públicas é o vínculo predominante, sendo detido por 86,5% dos trabalhadores;
- ✓ O grupo de pessoal de administração tributária (GAT) representa 59,3% dos trabalhadores em exercício de funções na AT;
- ✓ O género feminino representa 60% do total de trabalhadores da AT;
- ✓ A idade média do trabalhador da AT cifra-se nos 53,5 anos de idade;
- ✓ A antiguidade média do trabalhador da AT na administração pública é de 27,3 anos, representando um aumento de 0,6 anos face ao período homólogo de 2018.
- ✓ A licenciatura (43,4%) e o 12.º ano de escolaridade (34,4%) são as habilitações detidas por maior número de trabalhadores;
- ✓ Em 2019 registaram-se, entre admissões/regressos de trabalhadores, 2002 movimentos;
- ✓ A Taxa de admissões em 2019 cifrou-se em 17,8%;
- ✓ Durante o ano de 2019 ocorreram 1774 movimentos de saídas, representando a “Mobilidade Interna” (65,3%) desses movimentos;
- ✓ A Taxa de saídas em 2019 cifrou-se em 15,8%;
- ✓ A Taxa de cobertura/reposição é de 112,9%;
- ✓ Foram registadas 395 mudanças de nível nas carreiras do pessoal de administração tributária;
- ✓ O tipo de horário predominante é o horário rígido que abrange 66,5% dos trabalhadores da AT;

- ✓ Foram prestadas, para além do período normal de trabalho, um total de 18.561:45 horas de trabalho em regime suplementar, apresentando uma redução de 3,6%;
- ✓ As ausências por motivo doença apresentam-se como a principal forma de absentismo representando 57,3% do total das ausências da AT;
- ✓ O género feminino apresenta um absentismo consideravelmente superior ao absentismo masculino, registando, em 2019, 109.103 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 46.951 dias de ausências (30%).
- ✓ Os escalões remuneratórios dos “1501-1750 €”, “1751-2000 €”, “2001-2250 €” e “2251-2500 €” concentram o maior número de trabalhadores (59,1%);
- ✓ As despesas com “remuneração base”, representam 62% do total de encargos, cifrando-se em 291.738.268,96 €;
- ✓ Em 2019 os encargos com suplementos remuneratórios pagos na AT ascenderam a 75.866.992,75 €;
- ✓ Foram registados 49 acidentes no local de trabalho e 53 *in itinere*, perfazendo um total de 102 acidentes de trabalho;
- ✓ Em 2019 registaram-se 38.376 participações em ações de formação profissional internas e externas;
- ✓ 98,5% 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 9.978, a que corresponde a taxa de participação de 86,97%;
- ✓ Em 2019, a AT investiu na formação e qualificação dos seus trabalhadores/dirigentes um total de 885.900,70€;

# 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	7	9	7	16
Dirigente intermédio de 1º grau					51	35	51	35	86
Dirigente intermédio de 2º grau					94	70	94	70	164
Técnico Superior			112	309			112	309	421
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			158	743			158	743	901
Assistente operacional, operário, auxiliar			39	336			39	336	375
Informático			94	87			94	87	181
Chefia Tributária					668	572	668	572	1 240
Pessoal de Administração Tributária			2 758	3 911			2 758	3 911	6 669
Pessoal Aduaneiro			514	675			514	675	1 189
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3 675</b>	<b>6 061</b>	<b>822</b>	<b>685</b>	<b>4 497</b>	<b>6 746</b>	<b>11 243</b>

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avença	1		1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

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

Grupo/cargo/ carreira / Escalão etário e género	20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																1								0	1	1
Dirigente superior de 2º grau					1				1		2		1			5	4	2						9	7	16
Dirigente intermédio de 1º grau									1		6	3	4	2	19	18	16	11	5	1				51	35	86
Dirigente intermédio de 2º grau							1		8	7	22	7	11	6	22	29	25	21	5					94	70	164
Técnico Superior				8	4	8	8	14	25	69	34	78	11	62	15	34	8	29	7	7				112	309	421
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						1	6	7	16	46	25	113	29	149	41	211	37	196	4	20				158	743	901
Assistente operacional, operário, auxiliar								3		11	1	24	5	42	15	87	17	110	1	55		4		39	336	375
Informático									7	4	21	13	16	24	23	22	20	23	7	1				94	87	181
Chefia Tributária							1		44	22	96	57	66	48	185	251	248	185	28	8		1		668	572	1 240
Pessoal de Administração Tributária		1	1	2	23	45	78	111	443	511	783	866	414	460	424	994	495	831	97	90				2 758	3 911	6 669
Pessoal Aduaneiro					1		6	3	43	42	96	86	93	118	152	257	99	140	24	29				514	675	1 189
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>54</b>	<b>100</b>	<b>138</b>	<b>588</b>	<b>712</b>	<b>1 086</b>	<b>1 247</b>	<b>650</b>	<b>911</b>	<b>896</b>	<b>1 909</b>	<b>969</b>	<b>1 548</b>	<b>178</b>	<b>211</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4 497</b>	<b>6 746</b>	<b>11 243</b>	

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

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 maisanos		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		1		3		1		2	2	4	2				9	7	16
Dirigente intermédio de 1º grau							5	1	3	3	2	1	18	12	13	15	10	3		51	35	86
Dirigente intermédio de 2º grau			2			2	11	7	26	7	2	3	11	14	32	29	10	8		94	70	164
Técnico Superior	7	19	9	20	15	38	19	73	27	74	13	31	6	18	10	22	6	14		112	309	421
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	1	2	4	3	12	16	55	36	167	19	145	30	103	27	202	24	54		158	743	901
Assistente operacional, operário, auxiliar	2			1	1	8	2	47	1	106	3	67	10	43	11	55	9	9		39	336	375
Informático				1	1		7	6	17	9	32	28	7	14	16	21	14	8		94	87	181
Chefia Tributária			1				114	55	90	41	15	13	50	60	316	356	82	47		668	572	1 240
Pessoal de Administração Tributária	3	9	129	200	109	125	776	762	699	791	140	207	241	457	528	1 208	133	152		2 758	3 911	6 669
Pessoal Aduaneiro	2		3	1	11	5	73	69	115	106	48	102	210	323	29	49	23	20		514	675	1 189
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>29</b>	<b>146</b>	<b>227</b>	<b>141</b>	<b>190</b>	<b>1 024</b>	<b>1 075</b>	<b>1 017</b>	<b>1 304</b>	<b>274</b>	<b>598</b>	<b>583</b>	<b>1 046</b>	<b>984</b>	<b>1 962</b>	<b>313</b>	<b>315</b>		<b>4 497</b>	<b>6 746</b>	<b>11 243</b>

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															6	7	1			2		9	7	16
Dirigente intermédio de 1º grau							1						1	1	43	31	6	3				51	35	86
Dirigente intermédio de 2º grau									3	1	5	1	2	1	75	59	8	7	1	1		94	70	164
Técnico Superior										1		1		2	90	278	22	27				112	309	421
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					2	7	24	71	9	52	120	599		7	3	7						158	743	901
Assistente operacional, operário, auxiliar		13	6	174	15	73	14	64		5	4	7										39	336	375
Informático					1		2		10	2	23	19	1		48	64	8	2	1			94	87	181
Chefia Tributária					1		14	4	122	121	297	257	24	11	198	165	12	14				668	572	1 240
Pessoal de Administração Tributária					1		25	19	195	490	798	1 257	146	159	1 463	1 825	124	161	6			2 758	3 911	6 669
Pessoal Aduaneiro					3	3	29	44	20	26	189	291	14	19	240	273	18	18	1	1		514	675	1 189
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>174</b>	<b>23</b>	<b>83</b>	<b>109</b>	<b>202</b>	<b>359</b>	<b>698</b>	<b>1 436</b>	<b>2 432</b>	<b>188</b>	<b>200</b>	<b>2 166</b>	<b>2 710</b>	<b>199</b>	<b>232</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>4 497</b>	<b>6 746</b>	<b>11 243</b>	

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

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

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

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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

Grupo/cargo/carreira	30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																				0	0	0
Dirigente superior de 2º grau												1								0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau											1		1	1	1					3	1	4
Dirigente intermédio de 2º grau												1	1	4						1	5	6
Técnico Superior							4	2	3	2	1	1	4							5	12	17
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						2	3	5	6	1	14	2	16			3				8	44	52
Assistente operacional, operário, auxiliar								2				1	1							3	1	4
Informático							2					3	1	3						1	8	9
Chefia Tributária					2	2	3		2	1	7	15	22	17	3	1				39	36	75
Pessoal de Administração Tributária			1	1	10	11	17	28	15	23	17	69	27	68	5	8				92	208	300
Pessoal Aduaneiro						2	2	7	4	10	6	20	7	12	1					20	51	71
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>44</b>	<b>30</b>	<b>43</b>	<b>34</b>	<b>124</b>	<b>63</b>	<b>126</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>172</b>	<b>367</b>	<b>539</b>	
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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

Grupo/ cargo/ carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau																	
Dirigente superior de 2º grau									1	1					1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau									3						3		3
Dirigente intermédio de 2º grau									2	1					2	1	3
Técnico Superior				1	16	54	1	3	1	4			1	5	19	67	86
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					13	31							4	22	17	53	70
Assistente operacional, operário, auxiliar					6	7		1					1	237	7	245	252
Informático					2		1		1	1					4	1	5
Chefia Tributária						1			33	48			3	2	36	51	87
Pessoal de Administração Tributária	61	94		1	391	415	5	8	23	19			35	112	515	649	1 164
Pessoal Aduaneiro					130	178	5	5	1				5	6	141	189	330
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>94</b>		<b>2</b>	<b>558</b>	<b>686</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>65</b>	<b>74</b>			<b>49</b>	<b>384</b>	<b>745</b>	<b>1 257</b>	<b>2 002</b>

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			
Avença			
<b>Total</b>			

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		condução sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsiva		Mobilidade		Cedência		Comissão de Serviço		Outras situações		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																								0	0	0
Dirigente superior de 2º grau			1																	1				2	0	2
Dirigente intermédio de 1º grau																			2	1			2	1	3	
Dirigente intermédio de 2º grau			1																4	1			5	1	6	
Técnico Superior																								0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																								0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																								0	0	0
Pessoal de Inspeção																								0	0	0
Informático																								0	0	0
Chefia Tributária	2		13	3		1													31	37	5	1	51	42	93	
Pessoal de Administração Tributária																				1				0	1	1
Pessoal Aduaneiro																								0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>60</b>	<b>45</b>	<b>105</b>	

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		Cadência		Outras situações		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																																
Dirigente superior de 2º grau																																
Dirigente intermédio de 1º grau																																
Dirigente intermédio de 2º grau																																
Técnico Superior					2	5				1													2			2		6	5	13	18	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	1			5	16																13	52		5	24	24	93	117			
Assistente operacional, operário, auxiliar					1	17		1				1				4						2	9		2	14	5	46	51			
Informático																						1			2			3		3		
Chefia Tributária																																
Pessoal de Administração Tributária	11	9			46	32				7	9												385	419	1	56	154	506	623	1 129		
Pessoal Aduaneiro	3				5	10				8	7												123	152		11	32	150	201	351		
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>10</b>			<b>59</b>	<b>80</b>		<b>1</b>	<b>16</b>	<b>16</b>		<b>1</b>			<b>4</b>							<b>524</b>	<b>634</b>	<b>1</b>	<b>78</b>	<b>230</b>	<b>693</b>	<b>976</b>	<b>1 669</b>			

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

Grupo/ cargo/ carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Dirigente superior de 1º grau						0
Dirigente superior de 2º grau						0
Dirigente intermédio de 1º grau					5	5
Dirigente intermédio de 2º grau					12	12
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					336	336
Pessoal Aduaneiro					20	20
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>411</b>	<b>411</b>

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 gest ionária (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											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau							4	1			4	1	5
Dirigente intermédio de 2º grau							3	1			3	1	4
Técnico Superior									18	18	18	18	36
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									8	25	8	25	33
Assistente operacional, operário, auxiliar										1	0	1	1
Informático									2	1	2	1	3
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária	112	283									112	283	395
Pessoal Aduaneiro											0	0	0
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>283</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>45</b>	<b>147</b>	<b>330</b>	<b>477</b>

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

Grupo/ cargo/ carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau														1		1	1
Dirigente superior de 2º grau													9	7	9	7	16
Dirigente intermédio de 1º grau													51	35	51	35	86
Dirigente intermédio de 2º grau													94	70	94	70	164
Técnico Superior	94	231	11	20			6	57		1			1		112	309	421
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	126	578	24	92			8	71		2					158	743	901
Assistente operacional, operário, auxiliar	35	327	2	7			2	2							39	336	375
Informático	37	14	23	44			4	9	20	9		1	10	10	94	87	181
Chefia Tributária													668	572	668	572	1 240
Pessoal de Administração Tributária	2 165	2 980	201	316			383	610	9	1		4			2 758	3 911	6 669
Pessoal Aduaneiro	353	539	3	3			32	70	126	63					514	675	1 189
<b>Total</b>	<b>2 810</b>	<b>4 669</b>	<b>264</b>	<b>482</b>			<b>435</b>	<b>819</b>	<b>155</b>	<b>76</b>		<b>5</b>	<b>833</b>	<b>695</b>	<b>4 497</b>	<b>6 746</b>	<b>11 243</b>



Grupo/ cargo/ carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho extraordinário diurno		Trabalho extraordinário noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau													
Dirigente superior de 2º grau													
Dirigente intermédio de 1º grau		6:00					148:00	66:00			148:00	72:00	220:00
Dirigente intermédio de 2º grau							123:00	24:00			123:00	24:00	147:00
Técnico Superior	21:10						37:00	161:00		35:00	58:10	196:00	254:10
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	3625:52	1164:15			8:00	2:00	711:30	272:00	58:45	121:15	4404:07	1559:30	5963:37
Assistente operacional, operário, auxiliar	6830:56	331:00			17:00		296:00	7:00	21:00		7164:56	338:00	7502:56
Informático	2423:26	281:22			381:12	5:35	434:52	57:57	468:40	184:28	3708:10	529:22	4237:32
Chefia Tributária							18:00	12:00			18:00	12:00	30:00
Pessoal de Administração Tributária	3930:27	1207:56			207:00	90:00	1224:30	590:00	166:30	7:00	5528:27	1894:56	7423:23
Pessoal Aduaneiro	124:05	49:00			14:00		50:00	26:00	356:00	102:15	544:05	177:15	721:20
<b>Total</b>											21696:55	4803:03	26499:58

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

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

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																																		
Dirigente superior de 2º grau						3								5	3												5,0	5,5	10,5					
Dirigente intermédio de 1º grau				4	17	13	25	98				14	10	95	63									10	3	156,5	194,5	351,0						
Dirigente intermédio de 2º grau				9	16	13	158	248				14	27	51	187	179				1					32	4	420,0	517,0	937,0					
Técnico Superior	11	22	186	858	17	36	338	1752		76	13	50	27	84	180	663									150	228	933,5	3 809,0	4 742,5					
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		43	79	347	58	200	1 785	10 428	110	453	55	471	5	339	352	2 302									36	179	3	76	534	2 554,5	15 298,0	17 852,5		
Assistente operacional, operário, auxiliar		2		71	10	53	424	4 144	121	403	21	64			88	330									6	27	9	26	84	695,5	5 187,0	5 882,5		
Informático			49	80	12	19	366	627	36		9	47	18	25	152	203										7	2		21	18	669,5	1 020,5	1 690,0	
Chefia Tributária	10		103	145	202	188	2 040	3 285	133	1	100	221	115	105	1 114	1 030				62						281	246	1		1 197	647	5 357,5	5 867,0	11 224,5
Pessoal de Administração Tributária	217	172	2 231	5 787	607	919	14 980	37 908	173	1 310	485	1 616	734	808	5 694	9 782				13	211	1 552	1 994	134	116	3 760	2 570	30 579,0	63 191,0	93 770,0				
Pessoal Aduaneiro		52	197	642	195	207	2 481	8 249	229	1 288	116	381	56	100	1 009	1 871										296	448	343	1	658	747	5 579,5	13 985,0	19 564,5
<b>Total</b>	<b>238,0</b>	<b>291,0</b>	<b>2 844,0</b>	<b>7 942,0</b>	<b>1 134,0</b>	<b>1 651,0</b>	<b>22 597,0</b>	<b>66 739,0</b>	<b>802,0</b>	<b>3 531,0</b>	<b>799,0</b>	<b>2 878,0</b>	<b>991,0</b>	<b>1 512,0</b>	<b>8 873,5</b>	<b>16 422,5</b>			<b>75,0</b>	<b>211,0</b>	<b>2 191,0</b>	<b>2 935,5</b>	<b>478,0</b>	<b>128,5</b>	<b>5 928,0</b>	<b>4 833,0</b>	<b>46 950,5</b>	<b>109 074,5</b>	<b>156 025,0</b>					

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
28/03/2019	Adm.Pública-Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	1 999	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)	262	3:30	
Outros			
<b>Total</b>	<b>2 261</b>	<b>10:30</b>	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
10/05/2019	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	149	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)	25	3:30	
Outros			
<b>Total</b>	<b>174</b>	<b>10:30</b>	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
10/07/2019	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/ mm)	
35 horas	36	7:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas			108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas			604_OUTRAS REIVINDICAÇÕES NÃO ESPECIFICADAS
Trabalho a tempo parcial (**)	10	3:30	
Outros			
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>10:30</b>	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
24/06/2019	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/ mm)	
35 horas	175	7:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas			108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas			604_OUTRAS REIVINDICAÇÕES NÃO ESPECIFICADAS
Trabalho a tempo parcial (**)	25	3:30	
Outros			
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>10:30</b>	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
26/06/2019	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/ mm)	
35 horas	430	7:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas			108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas			604_OUTRAS REIVINDICAÇÕES NÃO ESPECIFICADAS
Trabalho a tempo parcial (**)	55	3:30	
Outros			
<b>Total</b>	<b>485</b>	<b>10:30</b>	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
27/06/2019	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/ mm)	
35 horas	1 413	7:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas			108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas			604_OUTRAS REIVINDICAÇÕES NÃO ESPECIFICADAS
Trabalho a tempo parcial (**)	274	3:30	
Outros			
<b>Total</b>	<b>1 687</b>	<b>10:30</b>	

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	1	102	103
501-1000 €	249	916	1165
1001-1250 €	117	298	415
1251-1500 €	258	369	627
1501-1750 €	648	785	1433
1751-2000€	807	1 205	2012
2001-2250 €	552	690	1242
2251-2500 €	814	1 147	1961
2501-2750 €	534	724	1258
2751-3000 €	215	178	393
3001-3250 €	148	183	331
3251-3500 €	69	63	132
3501-3750 €	22	27	49
3751-4000 €	15	14	29
4001-4250 €	14	19	33
4251-4500 €	7	5	12
4501-4750 €	8	8	16
4751-5000 €	19	12	31
5001-5250 €	0	0	0
5251-5500 €	0	0	0
5501-5750 €	0	0	0
5751-6000 €	0	0	0
Mais de 6000 €	0	1	1
<b>Total</b>	<b>4497</b>	<b>6746</b>	<b>11243</b>

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima ( €)	317,54 €	176,64 €
Máxima ( €)	4 931,11 €	6 143,12 €

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	291 738 268,96 €
Suplementos remuneratórios	75 866 992,75 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	12 475 892,64 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	90 758 391,11 €
<b>Total</b>	<b>470 839 545,46 €</b>

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	219 162,98 €
Trabalho normal nocturno	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	109 305,29 €
Isonção 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	113 960,56 €
Trabalho por turnos	931 593,17 €
Abono para falhas	780 877,32 €
Participação em reuniões	71 664,53 €
Ajudas de custo	876 979,67 €
Representação	883 586,90 €
Secretariado	0,00 €
Outros suplementos remuneratórios	71 879 862,33 €
<b>Total</b>	<b>75 866 992,75 €</b>

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	447 969,01 €
Abono de família	388 006,06 €
Subsídio de educação especial	0,00 €
Subsídio mensal vitalício	66 980,55 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	32 018,90 €
Subsídio de funeral	1 319,76 €
Subsídio por morte	6 536,40 €
Acidente de trabalho e doença profissional	0,00 €
Subsídio de desemprego	0,00 €
Subsídio de refeição	11 302 919,17 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	230 142,79 €
<b>Total</b>	<b>12 475 892,64 €</b>

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 €
<b>Total</b>	<b>0,00 €</b>

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	12	7	0	4	1	0	10	4	2	0	4	0
	F	37	19	3	7	8	0	43	14	5	14	10	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	5		0	4	1		6		2	0	4	
	F	18		3	7	8		29		5	14	10	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	113		0	81	32		295		2	0	293	
	F	849		5	100	744		862		9	191	662	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	450		0	22	428		195		1	46,5	147	
	F	1 611		2	52	1 557		1 100		1	78	1 021	

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
<b>Casos de incapacidade permanente:</b>		<b>0</b>
- absoluta		0
- parcial		
- absoluta para o trabalho habitual		
<b>Casos de incapacidade temporária e absoluta</b>		<b>60</b>
<b>Casos de incapacidade temporária e parcial</b>		<b>16</b>
<b>Total</b>		<b>76</b>

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

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

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
<b>Total dos exames médicos efectuados:</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>
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 Ações de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	0
Formação profissional	0
Adaptação do posto de trabalho	0
Alteração do regime de duração do trabalho	0
Mobilidade interna	0

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

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	21
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	415

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	8 468,63 €
Equipamento de proteção	0,00 €
Formação em prevenção de riscos	11 346,75 €
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 ação/ duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	33 194	445	0	0	33 639
Externas	4 593	39	77	28	4 737
<b>Total</b>	<b>37 787</b>	<b>484</b>	<b>77</b>	<b>28</b>	<b>38 376</b>

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	1	1	2	1
Dirigente superior de 2º grau	14	23	37	11
Dirigente intermédio de 1º grau	279	128	407	100
Dirigente intermédio de 2º grau	535	296	831	173
Técnico Superior	675	266	941	329
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1 438	255	1 693	697
Assistente operacional, operário, auxiliar	75	22	97	71
Informático	83	62	145	81
Chefia Tributária	840	286	1 126	336
Pessoal de Administração Tributária	25 053	3 252	28 305	6 941
Pessoal Aduaneiro	4 646	146	4 792	1 038
<b>Total</b>	<b>33 639</b>	<b>4 737</b>	<b>38 376</b>	<b>9 778</b>

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	7:00	90:00	<b>97:00</b>
Dirigente superior de 2º grau	88:00	1012:00	<b>1100:00</b>
Dirigente intermédio de 1º grau	1542:00	2750:00	<b>4292:00</b>
Dirigente intermédio de 2º grau	2919:00	4580:00	<b>7499:00</b>
Técnico Superior	4700:00	2098:00	<b>6798:00</b>
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal	9346:00	925:00	<b>10271:00</b>
Assistente operacional, operário, auxiliar	348:00	82:00	<b>430:00</b>
Informático	466:00	2517:00	<b>2983:00</b>
Chefia Tributária	6397:00	1002:00	<b>7399:00</b>
Pessoal de Administração Tributária	220319:00	20181:00	<b>240500:00</b>
Pessoal Aduaneiro	29410:00	1107:00	<b>30517:00</b>

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de ação/ valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	763 853,77 €
Despesa com ações externas	122 046,93 €
<b>Total</b>	<b>885 900,70 €</b>

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	7 730
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	143
Processos instaurados durante o ano	133
Processos transitados para o ano seguinte	135
Processos decididos - total:	141
* Arquivados	115
* Repreensão escrita	9
* Multa	8
* Suspensão	5
* Demissão	4
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador	0
* Cessação da comissão de serviço	0