



AT
autoridade
tributária e aduaneira



Balanço Social 2022

DSGRH - DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS



Aprovado pelo Conselho de Administração da Autoridade Tributária e Aduaneira, em 30 de março de 2023.

Despacho de visto pelo Secretário de Estado dos Assuntos Fiscais (Despacho n.º 293/2023, de 09 de novembro de 2023).

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

Índice de gráficos

Gráfico 1: Evolução do nº de trabalhadores da AT	10
Gráfico 2: Distribuição de trabalhadores por serviços	12
Gráfico 3: Serviços Centrais VS Serviços Desconcentrados (por ano).....	12
Gráfico 4: Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego.....	13
Gráfico 5: Distribuição de trabalhadores da AT por grupos de pessoal.....	14
Gráfico 6: Total de trabalhadores por grupos de pessoal (2021 – 2022).....	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 e anos	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 (2021 – 2022)	20
Quadro 4: Estrutura habilitacional por grupo profissional	20
Quadro 5: Admissões/Regressos (2021 - 2022)	22
Quadro 6: Motivo das saídas.....	24
Quadro 7: Postos de trabalho previstos e não ocupados	25
Quadro 8: Tipo de trabalho Suplem. (ano/n ^o horas)	27
Quadro 9: Trabalho extraordinário por grupo profissional.....	27
Quadro 10: Motivos de ausência (2021 - 2022)	28
Quadro 11: Absentismo por género.....	30
Quadro 12: Estrutura salarial por género	31
Quadro 13: Encargos com pessoal 2021 - 2022 (€).....	32
Quadro 14: Encargos com suplementos remuneratórios (€).....	32
Quadro 15: Ações de formação por grupo profissional, segundo o tipo de ação	36
Quadro 16: horas despendidas em formação, por grupo profissional	37

Índice de Figuras

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

1. Nota Introdutória

O Balço Social da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) relativo ao ano de 2022, foi elaborado nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de outubro, o qual regulamenta a elaboração do Balço Social na Administração Pública. A informação constante deste documento procura caracterizar socialmente AT, avaliar o seu capital humano, aferir os pontos fortes e fracos ao nível da gestão dos seus recursos, fornecendo uma perspetiva comparativa e evolutiva dos mesmos.

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

Atento este enquadramento, neste Balço Social (BS) são apresentados diversos indicadores acompanhados de uma análise sintética e objetiva da realidade social da AT a 31 de dezembro de 2022, efetuando-se a apresentação de algumas considerações e tendências verificadas no ano transato, que poderão servir de suporte à (re)definição de políticas e estratégias para uma gestão eficiente. Dos indicadores apresentados, importa destacar o seguinte:

- Em consonância com os últimos anos, em relação a 2021, registou-se uma diminuição (2,73%) do total de efetivos – estavam em exercício de funções a 31 de dezembro de 2022, 10.488 trabalhadores;
- Tal redução assentou, essencialmente, no elevado número de saídas por aposentação (312) e na baixa taxa de reposição/cobertura;
- Em relação à data da criação da AT constata-se uma diminuição de 11,3% de efetivos;
- Destes 10.488 trabalhadores, 0,12% têm menos de 30 anos e 97,9% têm 40 ou mais anos;
- A idade média dos trabalhadores da AT é de 55,2 anos, constatando-se que 38% dos efetivos tem mais de 60 anos. Estes dados evidenciam um crescente envelhecimento do capital humano da AT (54,7%) e uma muito baixa taxa de emprego jovem (0,12%), reflexo das restrições dos novos ingressos e do aumento legal da idade de reforma;
- Em termos de antiguidade na administração pública, 46,1% dos trabalhadores da AT têm 30 ou mais anos, cifrando-se a antiguidade média nos 29,2 anos.

As saídas, por aposentação, já verificadas em 2022 (assim como nos anos anteriores), a acrescer às que se prevê se verifiquem num horizonte temporal curto (de 3 anos), abrangendo um número crescente e substancial de trabalhadores portadores de experiência e conhecimentos técnicos muito especializados (sendo esse número particularmente elevado nas carreiras especiais de Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira e de Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira, bem como nos cargos de chefia tributária), sem que haja um movimento proporcional de entradas, coloca evidentes constrangimentos na gestão atual, e perspetiva sérios constrangimentos no futuro.

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

Importa, assim, em alinhamento com o objetivo estratégico da AT (*Promover a resiliência organizacional*) e de duas das suas estratégias (*Renovar competências* e *Atrair capital humano*):

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

Tendo presente a prossecução destes objetivos principais:

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

O reforço das carreiras de regime especial da AT, pelo qual se tem pugnado por últimos anos, foi, em parte, autorizado no final de 2021, tendo sido abertos em 2022 dois concursos (para 180 inspetores tributários e aduaneiros e para 20 especialistas em informática, em ambos os casos destinados a candidatos sem ou com vínculo público), iniciando-se os respetivos períodos experimentais em 2023. Assume-se como essencial e prioritário implementar um plano plurianual de recrutamentos na AT, abrindo já em 2023, mais dois concursos (para candidatos com e sem vínculo de emprego público), para as carreiras de gestão e inspeção tributária e aduaneira e de especialista de informática.

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

Assim, e apesar das restrições orçamentais, a AT investiu na formação e qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes um total de 289.689,46€, €. A aposta na formação profissional permitiu que 81,1% dos trabalhadores e dirigentes participassem em pelo menos uma ação de formação.

Sendo este BS um retrato do ano de 2022, parcialmente ainda marcado pela pandemia da COVID-19, continua a assinalar-se a forma como a AT e os seus trabalhadores responderam aos desafios daí resultantes, mantendo o regular funcionamento da organização em funções tão importantes como o atendimento presencial, o controlo da fronteira externa, o controlo de bens em circulação, a inspeção ou a investigação criminal, sem que se tenha registado quebra de eficácia, garantindo a continuidade na prestação do serviço e a prossecução dos objetivos superiormente definidos.

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*	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total de Trabalhadores da AT a 31 de dezembro			11.566	11.122	10.996	10.995	11.015	11.243	11 021	10 782	10 488
Idade Média	\sum idades ÷ total de trabalhadores	anos	48,4	50,1	51	51,8	52,6	53,5	54,1	54,6	55,2
Nível Médio de Antiguidade	\sum antiguidades ÷ total de trabalhadores	anos	22,7	24	25,1	26	26,7	27,3	28	28,5	29,2
Taxa de Feminização	Trab. sx feminino ÷ total de trabalhadores	*100	57,5%	58,9%	59,0%	59,1%	59,1%	60%	60%	60,4%	60,5%
Taxa de Masculinização	Trab. sx masculino ÷ total de trabalhadores	*100	42,5%	41,1%	41,0%	40,9%	40,9%	40,0%	40,0%	39,6%	39,5%
Taxa de Envelhecimento	\sum Trabalhadores \geq 55 ÷ total de trabalhadores	*100	24,1%	35,7%	41,4%	45,7%	48,4%	50,8%	52,5%	53,0%	54,7%
Taxa de Emprego Jovem	\sum Trabalhadores < 30 ÷ total de trabalhadores	*100	0,9%	0,4%	0,1%	0,03%	0,1%	0,01%	0,07%	0,05%	0,12%
Taxa de Formação Superior	Dout+Mestr+Lic+Bach ÷ total de trabalhadores	*100	44,2%	49,7%	47,0%	50,6%	51,4%	50,8%	51,9%	53,1%	54,3%
Rácio de horas de formação**	Total de horas de Formação ÷ (total de Trabalhadores*22d*7h*11m)	*100		1,9%	1,3%	1,3%	1,83%	1,6%	1,13%	0,9%	0,75%
Taxa de Admissões	Total de movimentos de admissões ÷ total de trabalhadores	*100	2,3%	12,6%	2,6%	3,0%	15,2%	17,8%	3,9%	2,6%	1,8% a)
Taxa de Saídas	Total de movimentos de saídas ÷ total de trabalhadores	*100	4,5%	9,4%	3,8%	3,0%	15,02%	15,8%	5,9%	4,9%	4,9% a)
Taxa de Reposição/ Cobertura	Total de movimentos de admissões ÷ Total de movimentos saídas	*100		134,4%	69,8%	99,7%	101,2%	112,9%	65,8%	54,4%	36,2% a)
Taxa de Indisciplina	N.º processos disciplinares instaurados ÷ total de trabalhadores	*100	0,9%	1,3%	1,3%	1,1%	1,5%	1,2%	1,3%	1,3%	0,9%

* Ano correspondente a início AT - fusão das extintas DGAIEC, DGCI e DGITA

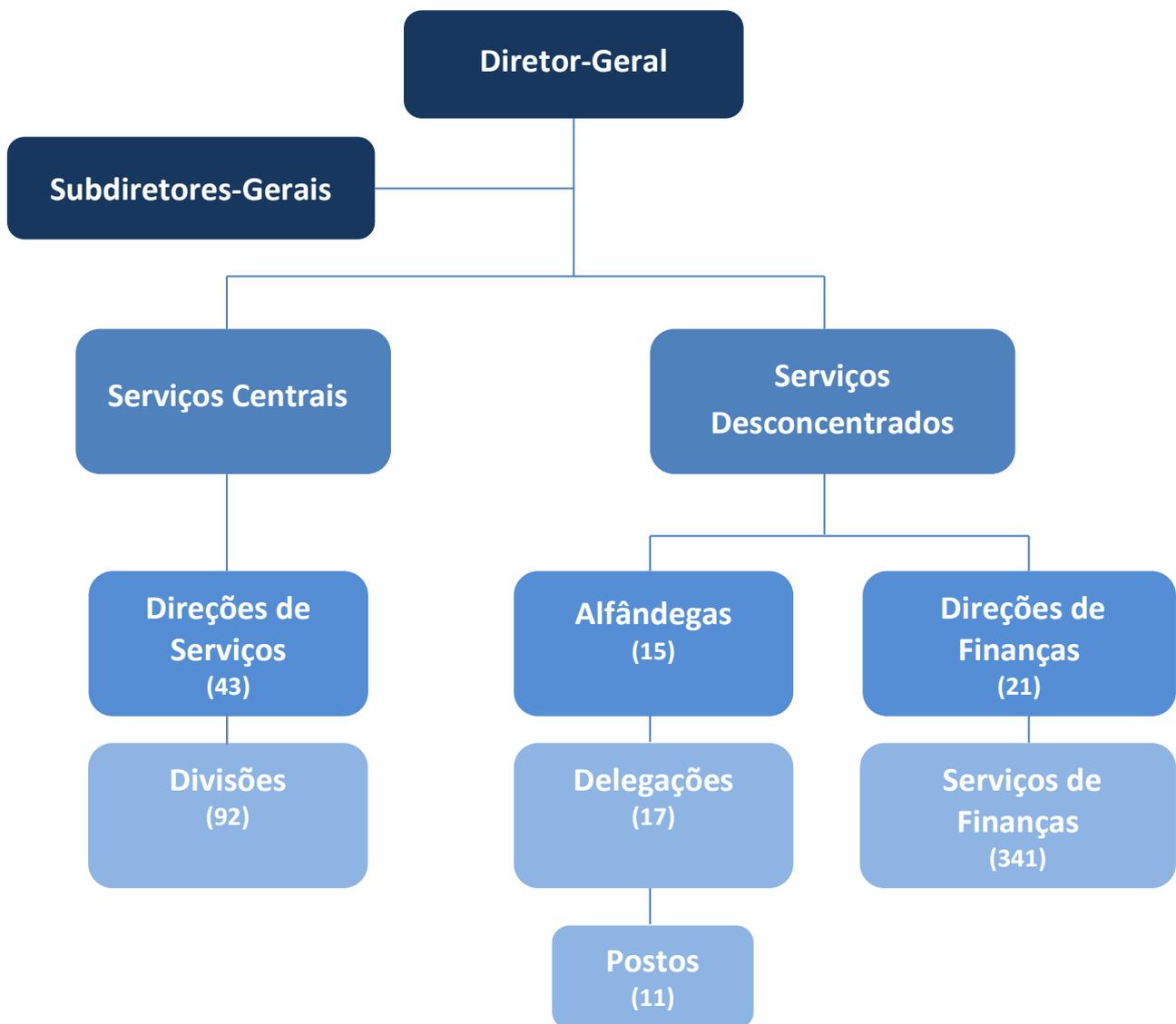
** Número de horas de trabalho para cálculo do Rácio: 2014 e 2015 – 8h; 2016 a 2022 – 7h;

a) Os indicadores apresentados foram calculados sem considerar as mobilidades intercarreiras, as quais não configuram verdadeiros movimentos de entrada/saída da AT, embora tenham de ser registadas dessa forma para efeitos de Balço Social e SIOE-Sistema de Informação e Organização do Estado

2. Estrutura Organizacional

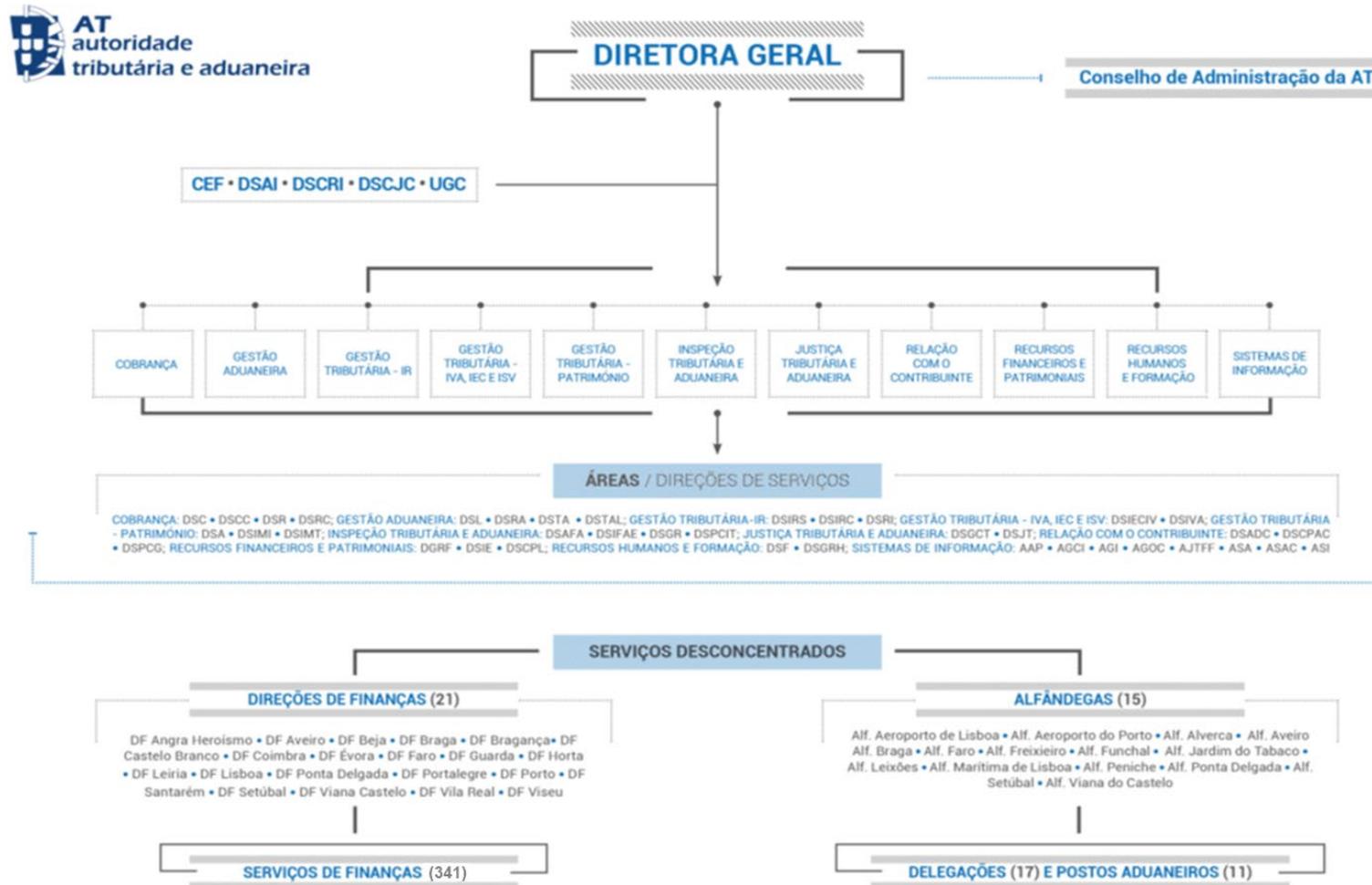
A estrutura orgânica da AT foi materializada pelo Decreto-Lei n.º 118/2011 de 15 de dezembro. Em termos de estrutura nuclear, é constituída por direções de serviços¹ que integram os serviços centrais e por unidades orgânicas desconcentradas de âmbito regional, designadas por direções de finanças e alfândegas,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

Figura 1: Estrutura organizacional



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

Figura 2: Organograma



3. Caracterizaço dos recursos humanos da AT

3.1 Total de trabalhadores

A 31 de dezembro de 2022 encontravam-se, a exercer funçoes na Autoridade Tributária e Aduaneira 10.488 trabalhadores.

Realizando uma análise comparativa com o ano de 2021 e como já referimos na nota introdutória, verificamos que o ano de 2022 reflete uma reduço do total de efetivos da AT, encontrando-se em exercício de funçoes, a 31 de dezembro de 2022, 10.488 trabalhadores, menos 294 comparativamente com 2021, correspondendo a uma reduço de 2,73% dos seus efetivos.

Se alargarmos essa análise e tivermos em consideraço a data de criaço da AT (01/01/2012), constatamos que, chegamos a 31/12/2022 com menos **1.340** trabalhadores, representando uma reduço de **11,3%** do total efetivos, conforme podemos observar através do gráfico 1.

Gráfico 1: Evoluço do nº de trabalhadores da AT



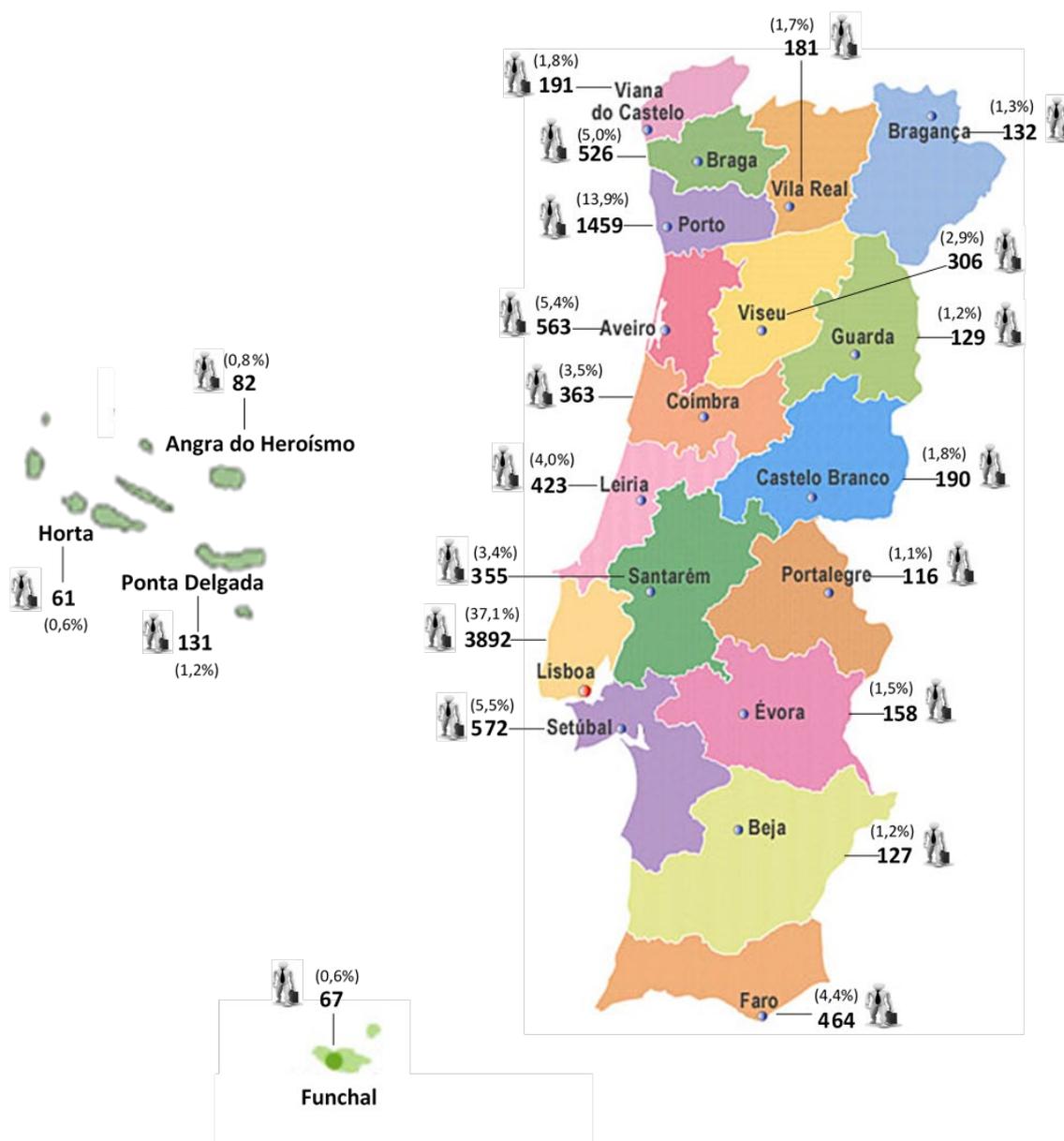
O défice de trabalhadores tem sido transversal a toda a AT atingindo todos os Serviços e Grupos de Pessoal, com particular incidência nas Chefias Tributárias, no Pessoal de Administração Tributária, Pessoal Aduaneiro, Assistentes Técnicos, Assistentes Operacionais e Técnicos de Informática, como podemos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

3.2 Distribuição geográfica dos trabalhadores

No que concerne à distribuição geográfica dos trabalhadores, podemos verificar pela Figura 3 que a AT dispõe de trabalhadores em todos os distritos de Portugal continental, e nos arquipélagos da Madeira e dos Açores.

O mapa geográfico (Figura 3), permite-nos 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 37,1% do total da AT. No extremo oposto, os distritos de Portalegre (1,1%), Beja (1,2%), Guarda (1,2%), Bragança (1,3%), Évora (1,5%), Vila Real (1,7%), Viana do Castelo (1,8%) e Castelo Branco (1,8%) são os que apresentam a menor concentração de trabalhadores.

Figura 3: Distribuição dos trabalhadores por distrito

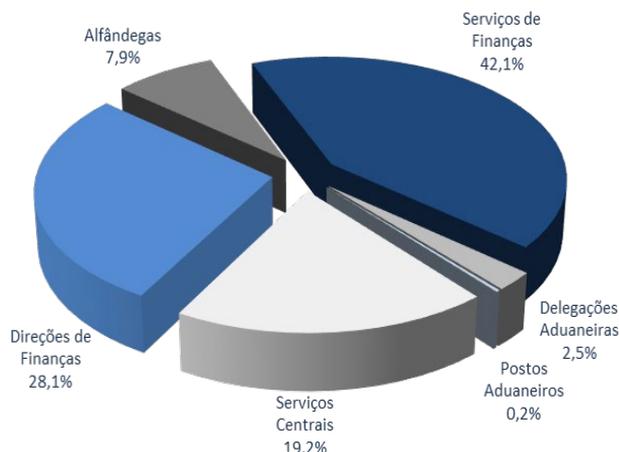


3.3 Distribuição dos trabalhadores por serviços

Face à missão desta organização, é nos serviços de finanças que se concentram 4.416 trabalhadores, o que corresponde a 42,1% do total de trabalhadores da AT. (Gráfico 2)

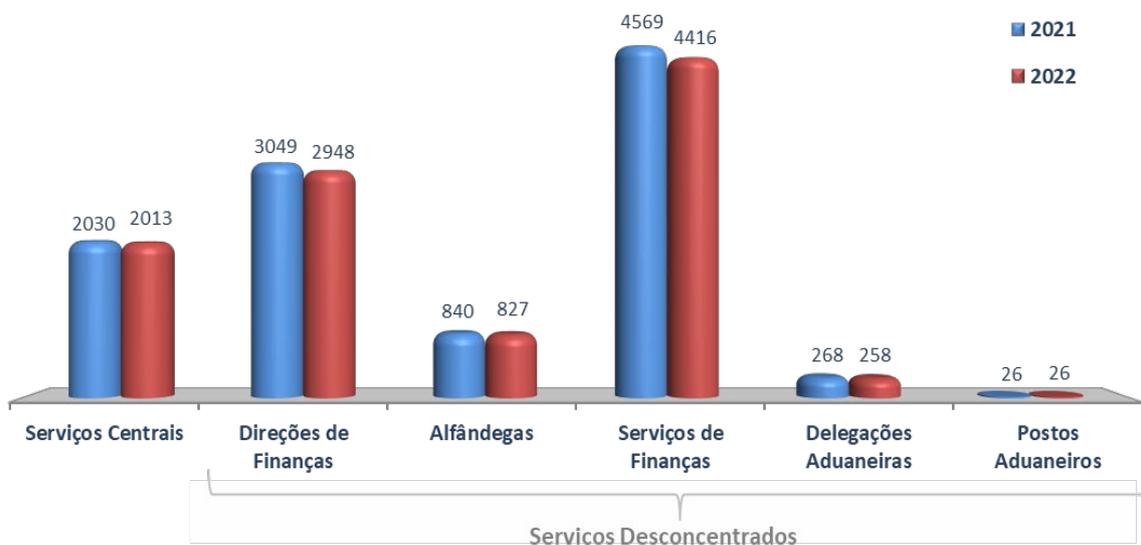
Estabelecendo a comparação com o ano anterior, constata-se uma redução de 3,3% (-101) de trabalhadores nas Direções de Finanças e de 3,3% (-153) nos Serviços de Finanças. Os Serviços Centrais e as Alfândegas também registaram uma ligeira redução de efetivos, que se traduziu num decréscimo de 0,8% (-17) e 1,5% (13), respetivamente.

Gráfico 2: Distribuição de trabalhadores por serviços



No gráfico 3 podemos verificar que 8.475 trabalhadores da AT (80,8%) exercem funções nos serviços desconcentrados da organização, encontrando-se os restantes 2.013 (19,2 %) nos serviços centrais.

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



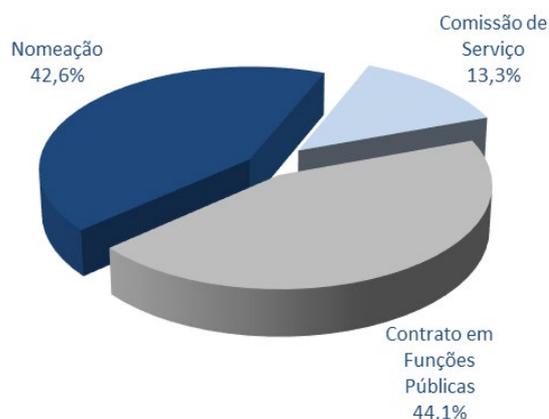
3.4 Modalidade de vinculação

Quanto aos tipos de vínculos existentes, da análise do Gráfico 4 resulta que o contrato de trabalho em funções públicas é ainda o vínculo predominante, sendo detido por 4.625 trabalhadores, 44,1% do total da AT.

Os trabalhadores das carreiras especiais, possuem o vínculo de nomeação, desde 2020, e representam 42,6% do total da AT, com 4.473 trabalhadores. Estes valores têm vindo a ser mais significativos, em consequência dos esforços da AT em integrar os trabalhadores das carreiras não revistas, nas carreiras especiais da AT

Os restantes 13,3% dos trabalhadores, são titulares de cargos de dirigentes e de chefia tributária, como tal, exercem funções em comissão de serviço.

Gráfico 4: Distribuição dos Trabalhadores por Relação jurídica de emprego



3.5 Distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais

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

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

Quadro 1: Grupos de pessoal da AT

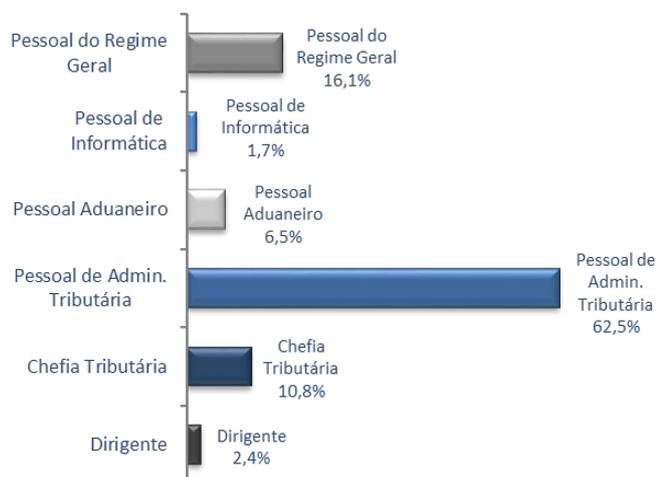
Grupos de Pessoal
• Dirigente (Grupo transversal às três ex-direções-gerais)
• Chefia Tributária (Cargo específico da ex-DGCI)
• Pessoal de Administração Tributária (Grupo específico da ex-DGCI + carreiras especiais)
• Pessoal Aduaneiro (Grupo específico da ex-DGAIEC)
• Pessoal de Informática (Grupo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

Permanecendo com a anterior agregação, na AT o grupo de pessoal com maior representação é o do pessoal de administração tributária, que agrega 6.552, representando 62,5% dos trabalhadores. (Gráfico 5)

Com menor expressão, mas ainda assim representativos: pessoal do regime geral – 1.693 (16,1%), pessoal aduaneiro – 679 (6,5%) e chefias tributárias – 1.134 (10,8%).

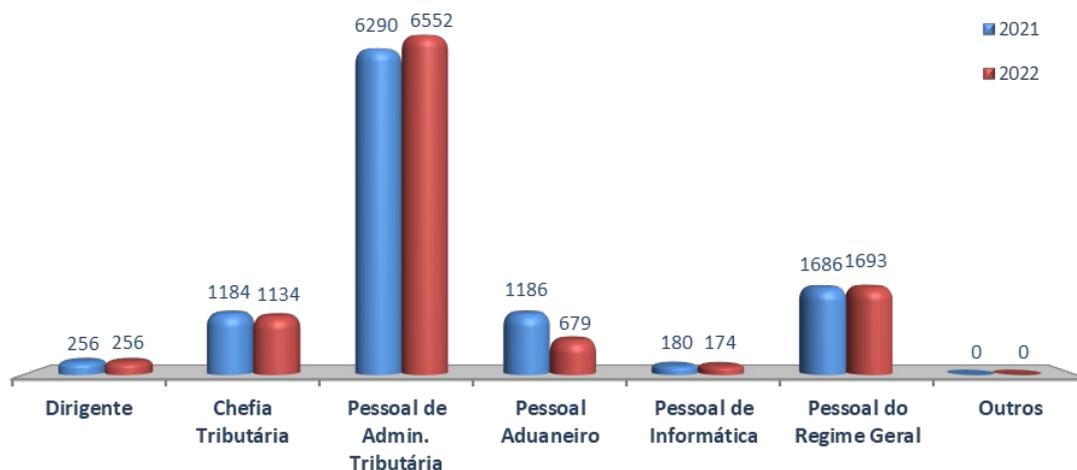
Os grupos menos representativos são o pessoal dirigente e o pessoal de informática que agrupam apenas 2,4% e 1,7% dos trabalhadores, respetivamente.

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



Na análise ao gráfico 6, podemos verificar que, em comparação com o período homólogo, existe uma redução quase generalizada no total de trabalhadores. De assinalar que a “redução” verificada no grupo de pessoal aduaneiro não corresponde a uma efetiva diminuição de trabalhadores, antes reflete o registo neste grupo de pessoal apenas dos trabalhadores integrados nas carreiras subsistentes (Analista Aduaneiro Auxiliar de Laboratório, Secretário Aduaneiro, e Verificador Auxiliar Aduaneiro), estando agregados no grupo de pessoal de administração tributária os restantes trabalhadores oriundos das carreiras aduaneiras – consequentemente o “aumento” aqui registado não corresponde, também, a um acréscimo real de efetivos.

Gráfico 6: Total de trabalhadores por grupo de pessoal (2021-2022)



No quadro 2 pode observar-se a distribuição detalhada dos trabalhadores, de acordo com os cargos/carreiras existentes na AT a 31 de dezembro de 2022. Podemos verificar que a carreira de Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira (IATA) é a mais representativa, com 2.932 trabalhadores (28%), logo seguida da carreira de Técnico de Administração Tributária Adjunto (TATA) com 2.073 (19,8%), e da carreira de Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira (GITA) com 1.541 (14,7%). Estas três carreiras conjugadas representam 62,4% dos trabalhadores em exercício de funções na AT.

Quadro 2: Distribuição dos trabalhadores por cargos/carreiras

Grupo de Pessoal	Carreiras/Cargos	Total
Dirigente	Direção Superior de 1º Grau a)	1
	Direção Superior de 2º Grau b)	14
	Direção intermédio de 1º Grau c)	81
	Direção intermédio de 2º Grau d)	160
	Total	256
Chefias Tributárias	Chefe de Finanças	334
	Chefe de Finanças Adjunto	800
	Total	1134
Tributário e Aduaneiro	Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira*	1541
	Total	1541
Tributário e Aduaneiro	Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira*	2932
	Total	2932
Técnico de Administração Tributária Adjunto	Técnico de Administração Tributária Adjunto	2073
	Total	2073
Investigação Tributária	Investigador Economista	3
	Investigador Jurista	3
	Total	6
Pessoal Aduaneiro	Analista Aduaneiro Auxiliar de Laboratório	2
	Verificador Auxiliar Aduaneiro	521
	Secretário Aduaneiro	156
	Total	679
Pessoal de Informática	Especialista de Informática	119
	Técnico de Informática	55
	Total	174
Pessoal do Regime Geral	Técnico Superior	570
	Assistente Técnico	845
	Assistente Operacional	278
	Total	1693
	Total Global	10488

a) Diretor-Geral

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

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

d) Chefe de Divisão

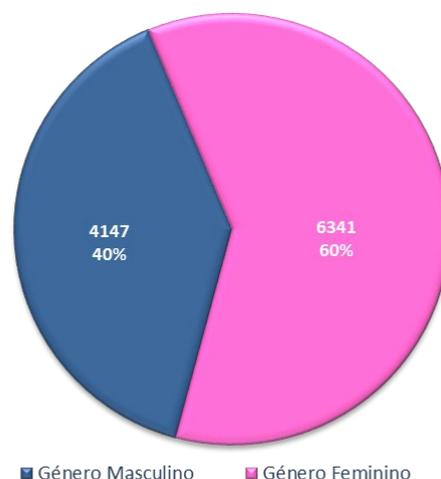
* Estão considerados trabalhadores em Mobilidades Intercarreiras

3.6 Distribuição dos trabalhadores em função do género

Relativamente à caracterização da AT, por género, constata-se que o seu universo é constituído, maioritariamente, por mulheres.

Através do gráfico 7 podemos verificar que os elementos do género feminino representavam, em 31 de dezembro de 2022, 60% do total de trabalhadores da AT, mantendo-se, comparativamente com o ano de 2020, a sua representatividade na AT.

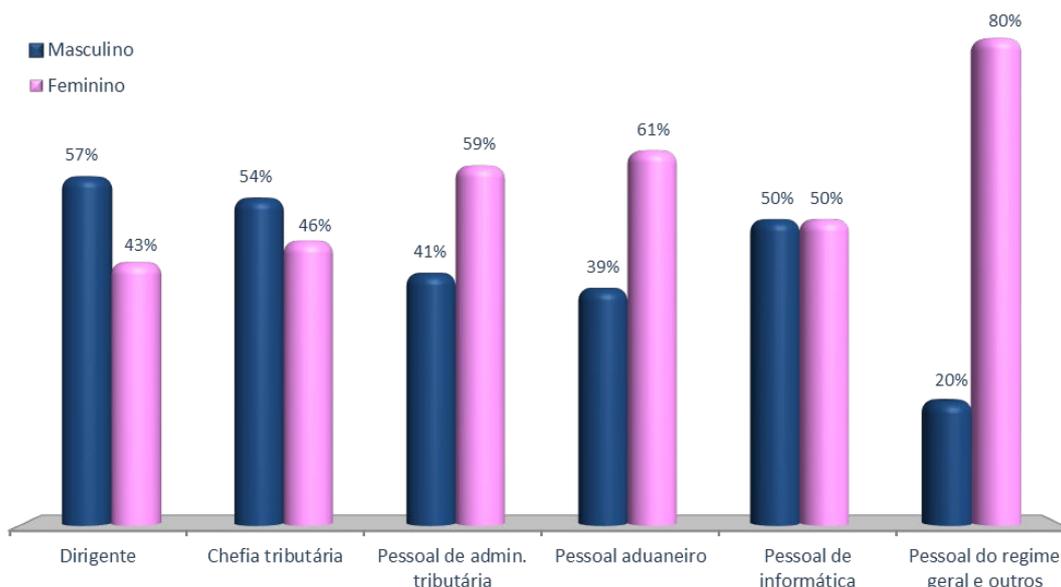
Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por género (%)



Observando a AT em função da distribuição por grupos de pessoal e, em função do género, verifica-se no gráfico 8, que o pessoal do regime geral é o que apresenta a maior discrepância entre géneros, uma vez que as mulheres representam 80% do total de trabalhadores do grupo.

Como sucedido nos anos anteriores, mantém-se alguma predominância de homens no topo da hierarquia, nomeadamente, no exercício de cargos de dirigente (57%) e de chefia tributária (54%).

Gráfico 8: Trabalhadores por grupo de pessoal e género (%)

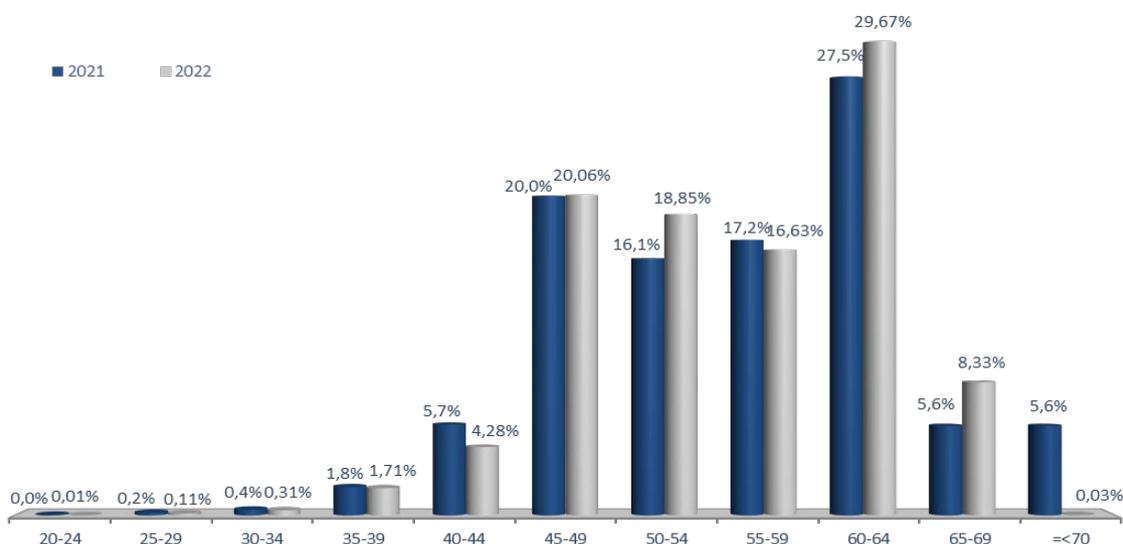


3.7 Estrutura etária

Em termos de estrutura etária dos trabalhadores da AT em 2022, o intervalo etário predominante é o dos 60-64 anos agrupando 29,7% do total de trabalhadores, seguido do nível etário dos 45-49 anos com 20,1% e dos 50-54 anos com 18,9% dos trabalhadores da AT (gráfico 9). Mantém-se a preocupação evidenciada em anteriores Balanços Sociais, sendo cada vez mais acentuada: mais de 2/3 dos trabalhadores da AT (73,5%) tem **mais de 50 anos**.

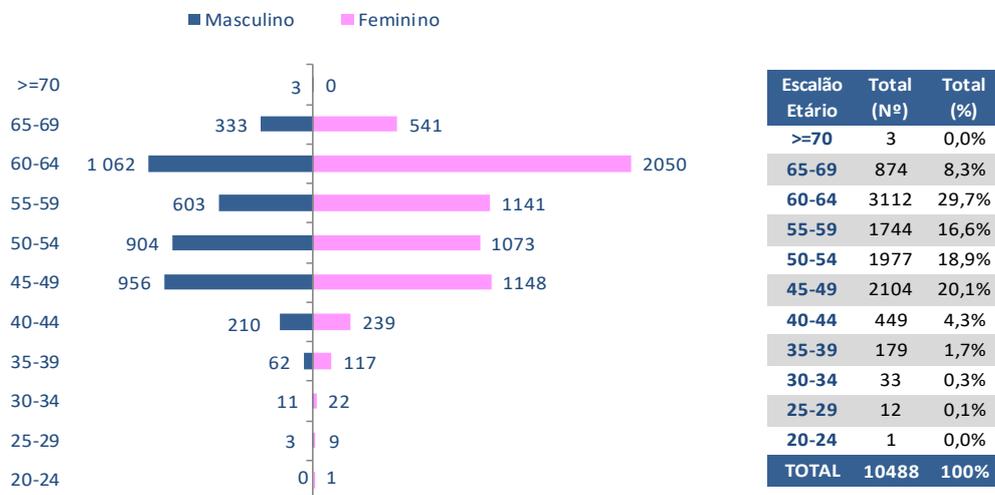
A idade média sofreu um ligeiro aumento, tendo passado de 54,6 para 55,2 anos de idade.

Gráfico 9: Distribuição por escalões etários e anos



Já o gráfico 10 – Pirâmide etária, permite-nos verificar que o género feminino é predominante em todos os intervalos sendo essa diferença mais significativa no nível etário 60-64 anos, com o número de elementos do género feminino a superiorizar-se ao masculino em 988 trabalhadores.

Gráfico 10: Pirâmide etária



Analisando, em termos percentuais, a distribuição e o peso que o género feminino possui na AT, resulta que as mulheres nos níveis etários dos 60-64 e 65-69 anos, representam em conjunto, 25%. Verificamos, ainda, que 46% das trabalhadoras da AT encontram-se acima dos 50 anos.

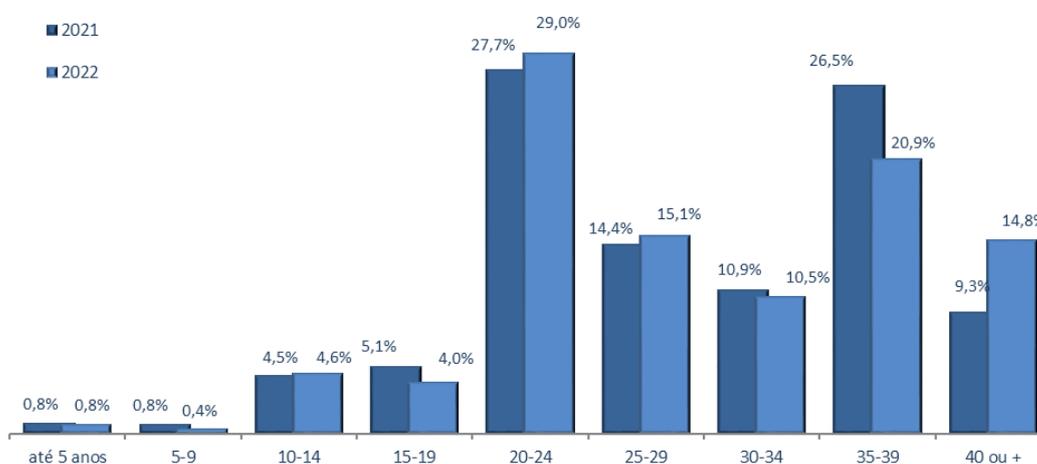
Conforme já referido, nos últimos Balanços Sociais, a concentração dos trabalhadores nos escalões etários de topo perspectivava-se, a médio/longo-prazo, um aumento de trabalhadores nestes escalões devido ao aumento legal da idade de reforma, o que já foi bem evidente em 2021. Em 2022, este cenário apresenta-se reforçado com uma maior concentração de trabalhadores (3.989, 38%) nos escalões etários mais elevados (60-64 a >=70 anos). Constata-se, assim, que mais de 1/3 dos efetivos da AT tem mais de 60 anos. Por sua vez, mais de 2/3 tem mais de 50 anos (7710, 73,5%). Esta análise reforça a teoria do envelhecimento do capital humano da AT que se reflete no elevado **índice de envelhecimento (54,7%)** e na baixa **taxa de emprego jovem (0,12%)**.

As dificuldades sentidas na abertura de procedimentos concursais para trabalhadores sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, que permitem rejuvenescer os mapas de pessoal, e as condicionantes orçamentais decorrentes da política de redução de despesas com pessoal, levaram a este cenário, que se espera começar a reverter em 2023, com o ingresso de efetivos na carreira de inspeção e auditoria tributária e aduaneira (180) e de especialista de informática (20), na sequência dos concursos abertos em 2022. É absolutamente essencial e prioritário implementar um plano plurianual de recrutamentos na AT, abrindo já em 2023, mais dois concursos (para candidatos com e sem vínculo de emprego público), para as carreiras de gestão e inspeção tributária e aduaneira e de especialista de informática.

3.8 Distribuição dos trabalhadores em função da antiguidade

A antiguidade média do trabalhador da AT na administração pública, em 31 de dezembro de 2022, era de 29,2 anos, representando um aumento de 0,7 anos face ao período homólogo de 2021. O gráfico 11 permite constatar que 4% (416) dos trabalhadores da AT se encontram no intervalo de antiguidade 15-19 anos, o que representa uma redução de 1,1% face ao ano anterior. Esta redução deve-se, essencialmente, à transição dos trabalhadores que, em 2021, se encontravam neste escalão para o escalão seguinte (20-24 anos).

Gráfico 11: Distribuição dos efetivos em função da antiguidade, por ano (2021/2022)



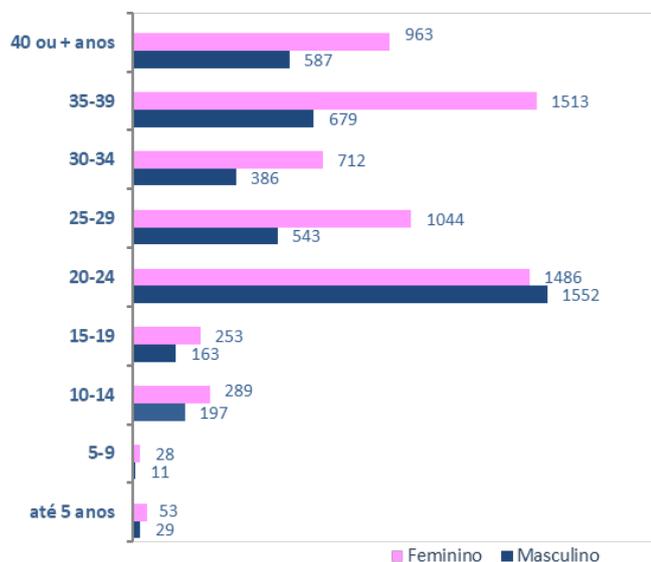
Na análise ao gráfico 11 importa, ainda, ressaltar a redução de 5,6% de trabalhadores (664) no intervalo de antiguidade 35-39 anos e um acréscimo de 5,5% no intervalo seguinte (40 ou mais anos), correspondente a um aumento de 546 trabalhadores.

Analisando os trabalhadores inseridos nas classes de antiguidade acima dos 30 anos, constata-se que o valor ascende a 46,1%, o que revela uma elevada maturidade profissional dos trabalhadores da AT. Face ao ano transato regista-se uma ligeira redução (0,6%), tendo este valor sido, essencialmente, atenuado pelo elevado número de saídas por aposentação.

Em 2022, a disparidade entre os géneros Masculino e Feminino revelou-se muito mais significativa no escalão dos 35-39 anos onde as 1.513 trabalhadoras do género feminino representam 69% do intervalo, como podemos constatar pelo gráfico 12.

Relativamente ao género masculino, em 2022, mantém apenas a superioridade no escalão 20-24 anos, onde representam 51,1%, menos 1,3% que no ano de 2021.

Gráfico 12: Efetivos por antiguidade e género



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

Mais uma vez, não podemos deixar de referir que mais de 1/3 (35,7%) 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

Relativamente à caracterização da AT, em termos de estrutura habilitacional, constata-se que a licenciatura (46,4%) e o 12.º ano de escolaridade (33,8%) mantêm-se como as habilitações com maior representatividade. Ao nível dos graus académicos mais elevados (mestrado e doutoramento) constatamos que os mesmos são detidos por 516 trabalhadores (4,9%). (Quadro 3)

Quadro 3: Habilitações literárias (2021 – 2022)

Habilitações	2021		2022	
	N.º	%	N.º	%
< 4.º ano	13	0,10%	9	0,1%
4.º ano	180	1,4%	114	1,1%
6.º ano	106	0,9%	86	0,8%
9.º ano	311	2,5%	223	2,1%
11.º ano	1057	8,9%	819	7,8%
12.º ano	3868	34,4%	3546	33,8%
Bacharelato	388	3,0%	308	2,9%
Licenciatura	4876	44,4%	4867	46,4%
Mestrado	431	4,3%	501	4,8%
Doutoramento	13	0,14%	15	0,1%
Total	11021	100,0%	10488	100,0%

Em comparação com o ano de 2021, verifica-se um ligeiro aumento da Taxa de Formação Superior (TFS) em 1,2% cifrando-se, em 2022, nos 54,3%. O aumento da TFS assentou, na sua maioria, na saída de trabalhadores com nível habilitacional inferior, essencialmente, por motivo de aposentação e entrada de trabalhadores com níveis de habilitação superior.

O quadro 4 permite-nos verificar que o pessoal da carreira técnica superior é o que apresenta uma TFS (bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento) mais elevada, registando 99,6% dos trabalhadores com qualificação superior. Com valores igualmente significativos surge o pessoal Dirigente com 96,9% de TFS.

Quadro 4: Estrutura habilitacional por grupo profissional

2022	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%	3,2%
4 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	41,0%
6 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,7%	27,0%
9.º ano	0,0%	0,5%	0,3%	9,0%	0,6%	0,0%	9,3%	20,5%
11.º ano	1,2%	16,7%	8,2%	5,9%	4,6%	0,2%	5,1%	0,4%
12.º ano	2,0%	44,8%	28,0%	67,9%	23,0%	0,2%	80,1%	7,9%
Bacharelato	1,2%	3,0%	3,9%	1,3%	0,6%	0,5%	0,6%	0,0%
Licenciatura	83,2%	32,5%	54,3%	14,3%	63,8%	84,6%	4,1%	0,0%
Mestrado	11,7%	2,5%	5,2%	0,9%	6,9%	14,4%	0,0%	0,0%
Doutoramento	0,8%	0,0%	0,2%	0,0%	0,6%	0,2%	0,0%	0,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

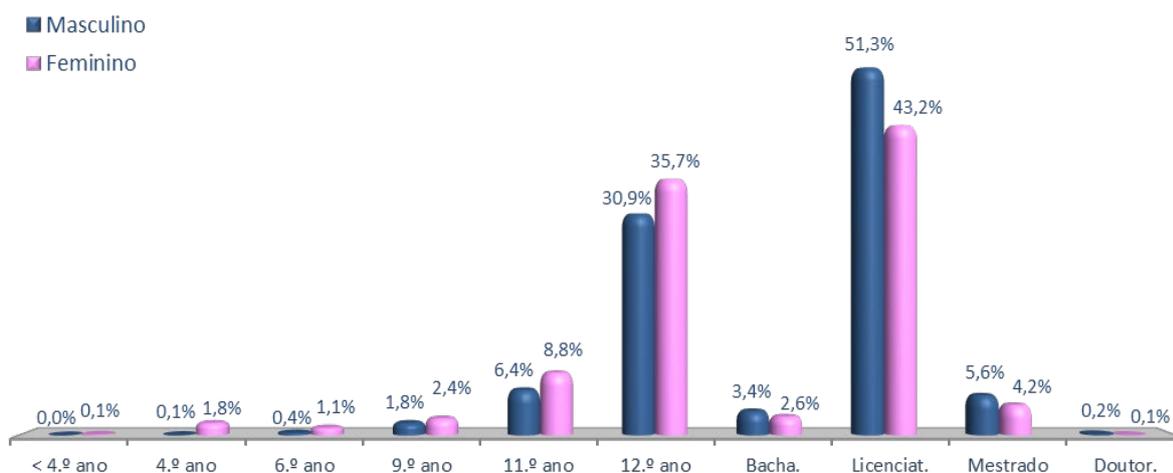
Ainda na análise do quadro 4 é de realçar que, no pessoal de chefia tributária, as habilitações académicas mais frequentes são o 12.º ano de escolaridade e a Licenciatura, sendo detidas por 44,8% e 32,5% dos trabalhadores, respetivamente.

A Licenciatura passou a ser a habilitação com maior peso dentro nos grupos de pessoal de informática e de administração tributária, sendo detida por 63,8% e 54,3% dos trabalhadores, respetivamente.

Na carreira de assistente técnico e de assistente operacional a maioria dos trabalhadores possui habilitações de nível inferior, decorrente do menor grau de complexidade funcional associado a estas carreiras. No caso dos assistentes técnicos verificamos que 80,1% dos trabalhadores detém o 12.º ano e 14,4% tem habilitações entre o 9.º e o 11.º ano de escolaridade.

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

Gráfico 13: Estrutura habilitacional por género



Ao nível das habilitações superiores, verifica-se existir uma maior predominância de elementos do género masculino, comparativamente com os do género feminino. Em concreto, 60,5% dos homens são detentores de habilitações superiores, enquanto nas mulheres esse valor se cifra em 50,2%. Nas restantes habilitações a diferença entre géneros é diminuta, evidenciando-se uma maior representatividade de mulheres nas habilitações de nível inferior, dada a sua maior predominância nas carreiras gerais de grau 1 ou 2

4. Movimentos de pessoal

4.1 Entradas

Em 2022 registaram-se, entre admissões, regressos e fluxos internos de trabalhadores, 1.233 movimentos de entrada. (Quadro 5)

Por comparação com 2021, os movimentos relacionados com entradas e fluxos internos de trabalhadores, verificaram um aumento significativo (332,6%), resultado dos movimentos internos (MI), que, para efeitos de Balanço Social e SIOE – Sistema de Informação e Organização do Estado, devem configurar uma saída na carreira de origem e uma entrada na carreira de destino.

No motivo “Mobilidade Interna”, e pelas razões indicadas no parágrafo anterior, foram registados 1.133 movimentos internos. Procurando espelhar de uma forma mais real o contexto efetivamente existente ao nível dos trabalhadores da AT, ou seja, não considerando os movimentos internos, o mecanismo da mobilidade interna registou 88 entradas, representando ainda assim uma redução de 26,1% face a 2021.

Quadro 5: Admissões/Regressos (2021 - 2022)

Motivo de Entrada	2021		2022	
	N.º	%	N.º	%
Procedimento concursal	9	3,2%	0	0,0%
Cedência	0	0,0%	7	0,6%
Mobilidade interna	119	41,8%	1 133	91,9%
Regresso de licença s/vencimento ou de período experimental	3	1,1%	3	0,2%
Comissão de Serviço	0	0,0%	41	3,3%
Outras situações	154	54,0%	49	4,0%
Total	285	100,0%	1 233	100,0%

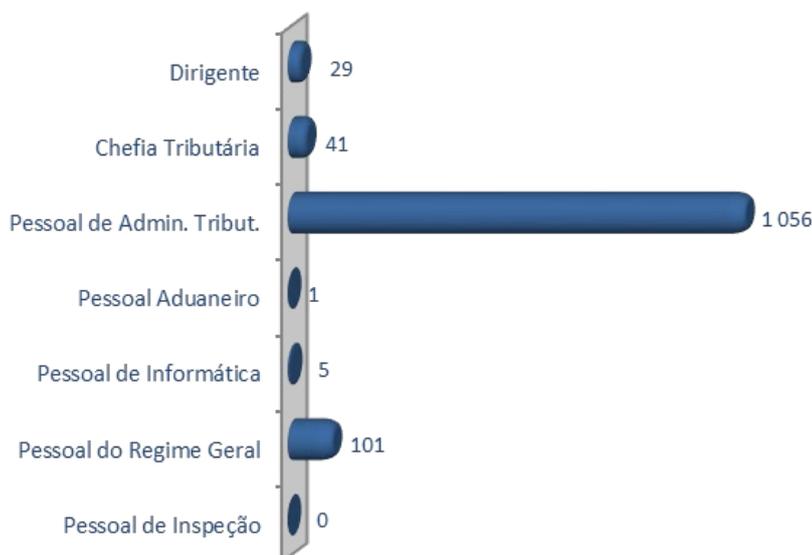


*MI - Movimentos Internos

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

Numa análise das admissões/regressos por grupo profissional, podemos constatar pelo gráfico 14 que o pessoal de administração tributária foi responsável pela maioria das entradas/regressos registadas na AT, com 1.056 (85,6%) movimentos de entrada. De realçar que os movimentos de entrada não configuram admissões de novos efetivos na AT, dado que estão incluídos os regressos por via da cessação do exercício de funções de chefia tributária, regressos de mobilidades (fora da AT) e as já referidas MIC. Sem estas últimas, o pessoal de administração tributária registaria 11 movimentos de entradas/regressos, o que significava 5,9% do total deste tipo de movimentos.

Gráfico 14: Distribuição das Admissões/Regressos por grupo profissional (2022)



Com valores também relevantes, o grupo de Pessoal do regime geral registou 101 (8,2%) movimentos de entrada/regresso e as chefias tributárias 41 (3,3%).

4.2 Saídas

Durante o ano de 2022 ocorreram 1.527 movimentos de saídas, o que representa um aumento de 191,4% face ao ano transato. Assinala-se, todavia, que este aumento deve ter em consideração os valores dos movimentos internos (MI), pelos mesmos motivos apresentados no ponto anterior (4.1. – Entradas).

Realizando a mesma análise sem considerar as “saídas” por movimentos internos, a AT registou 519 saídas, o que representa uma redução de 1% do total de saídas face ao período homólogo.

Analisando o quadro 6, e em relação a 2021, há a registar uma redução de 5,2% das situações de saída por “Aposentação”, cifrando-se, em 2022, em 312.

Relativamente às restantes tipologias de saídas da AT, há a destacar o Falecimento que duplicou os valores face a 2021, registando 28 situações.

Quadro 6: Motivo das saídas

Motivo de Saída	2021		2022	
	N.º	%	N.º	%
Aposentação	329	62,8%	312	20,4%
Falecimento	14	2,7%	28	1,8%
Conclusão sem sucesso do período experimental	0	0,0%	10	0,7%
Mobilidade Interna	2	0,4%	1 020	66,8%
Cedência	1	0,2%	0	0,0%
Denúncia (por iniciativa do trabalhador)	0	0,0%	0	0,0%
Resolução (por iniciativa do trabalhador)	15	2,9%	0	0,0%
Comissão de serviço	8	1,5%	21	1,4%
Outras situações	155	29,6%	136	8,9%
Total	524	100%	1 527	100%



*MI – Movimentos Internos

As “Outras Situações” e a “Comissão de Serviço” contabilizam 157 (10,3%) dos movimentos de saídas, sendo, essencialmente, relacionados com a cessação de comissão de serviço de chefias tributárias e dirigentes.

No ano de 2022, tendo em consideração os valores registados nos mapas do Balanço Social a taxa de reposição/cobertura na AT (isto é o total de movimentos de admissões/total de movimentos saídas), cifrou-se em 80,7%. De realçar, no entanto, que, se não considerarmos os movimentos internos, a taxa de reposição/cobertura na AT passa para 36,2%, manifestamente insuficiente em face dos objetivos a prosseguir.

5. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Durante o ano de 2022 foram encetados vários procedimentos tendentes à ocupação de postos de trabalho, encontrando-se, a 31/12/2022, 209 na situação de “Procedimento Concursal em desenvolvimento”, conforme indicados no quadro 7.

Quadro 7: Postos de trabalho previstos e não ocupados

Grupo profissional	Proced. Concursal em Desenvolvimento
	2022
Dirigente Intermedio de 1º grau	2
Dirigente Intermedio de 2º grau	7
Especialista de Informática	20
Pessoal de Administração Tributária	180
Total	209

6. Mudança de situação dos trabalhadores

Em 2022, registaram-se 2.882 mudanças de situação dos trabalhadores, destacando-se a conclusão dos procedimentos concursais abertos antes da revisão das carreiras especiais da AT, assim, como a consolidação de procedimentos de mobilidade intercarreiras.

Registaram-se, ainda, dentro das 2.882 mudanças de situação, 70 situações de consolidação de mobilidade na categoria e 35 em consequência de procedimento concursal.

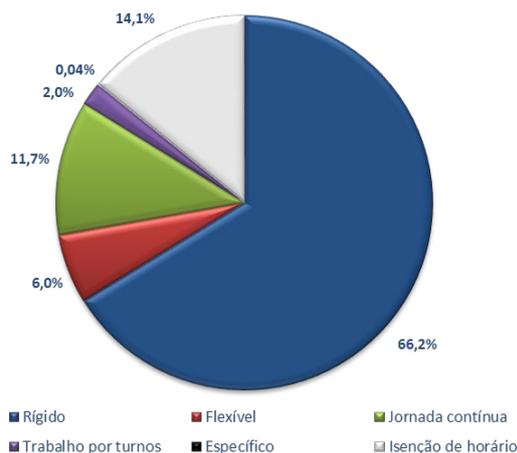
7. Modalidades de horário

Em 2022, o horário rígido continua a ser o predominante na AT, sendo praticado por 66,2% dos trabalhadores (Gráfico 15).

A modalidade de isenção de horário é aplicável a 14,1% dos trabalhadores (pessoal dirigente, chefias tributárias e chefes de equipa multidisciplinar). A jornada contínua (11,7%) é o terceiro tipo de horário mais praticado pelos trabalhadores desta direção-geral.

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

Gráfico 15 - Tipos de horários (%)



Conforme sucedido nos anos anteriores, em 2022, também não se registaram variações significativas na distribuição percentual das tipologias de horários dos trabalhadores da AT.

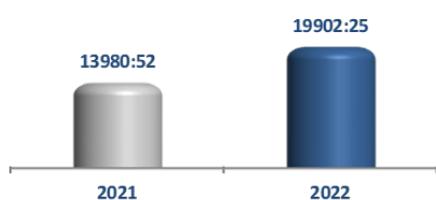
Em sede de organização de trabalho, deverá ainda destacar-se que em 2022, em linha de continuidade com os anos de 2020 e 2021, e em face da aplicação da legislação publicada no âmbito da pandemia da COVID-19, manteve-se a adoção do teletrabalho na AT atenta a obrigatoriedade prevista na lei e sempre que não pusesse em causa o exercício de funções em que a presença física dos trabalhadores da AT era indispensável.

8. Trabalho Suplementar

Para assegurar o cumprimento dos objetivos e atribuições que lhe são cometidas, torna-se necessário, por vezes, recorrer ao trabalho suplementar dos efetivos de cada organismo. No ano de 2022, foram prestadas, nesta direção-geral, para além do período normal de trabalho, um total de 19.902:25 horas de trabalho em regime suplementar.

Conforme podemos verificar pelo Gráfico 16, em relação a 2021, o volume total de trabalho suplementar apresentou um aumento de 5921:73 horas, ou seja, um aumento de 42,4%.

Gráfico 16: Trabalho Suplem. por ano



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

Tipo de Trab. Suplementar	2021	2022
Trab.extra.diurno	10995:56	13773:16
Trab. dia descanso semanal obrigatório	268:41	630:51
Trab. dia semanal complementar	2313:00	4968:20
Trab. dias de feriados	403:15	529:58
Total	13980:52	19902:25

Efetuada a análise do quadro 8 em termos absolutos (nº de horas), podemos constatar que, em 2022, foram realizadas mais 2777:20 horas de trabalho suplementar diurno sendo este o tipo de trabalho suplementar que apresenta maior aumento comparativamente com o ano transato. Em 2022 registou-se, também, um aumento do nº de horas praticadas em dias de descanso semanal complementar, com mais 2655:20 horas, motivado, parcialmente, pela necessidade de recurso a júris auxiliares, oriundos da AT, para vigilância de provas, com maior preponderância na prova de conhecimentos do concurso para ingresso na carreira de inspeção e auditoria tributária e aduaneira, para qual estavam previstos perto de 600 candidatos.

Realizando a análise anterior em termos percentuais, constatamos um aumento do nº de horas de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório de 134,9% e o aumento do nº de horas praticadas em dias de descanso semanal complementar em 114,8%.

Relativamente ao número de horas de trabalho suplementar efetuadas por grupo profissional, constatamos, pelo quadro 9, que o maior volume de horas foi realizado pelo grupo de pessoal de administração tributária com 8.544:06 horas, seguido do pessoal assistente operacional num total de 4776:05 horas, e do pessoal assistente técnico 2909:05.

Quadro 9: Trabalho extraordinário por grupo profissional

Grupo/cargo/carreira	Trab. suplem. diurno	Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	Trabalho em dias de descanso semanal complementar	Trabalho dias de feriados	Total
Dirigente	0:00	6:00	385:00	0:00	391:00
Técnico Superior	126:00	0:00	112:00	14:00	252:00
Assistente técnico	2134:55	0:00	774:10	0:00	2909:05
Assistente operacional	4718:05	0:00	54:00	4:00	4776:05
Informático	1556:19	236:21	297:25	339:59	2430:04
Chefia Tributária	0:00	0:00	72:00	0:00	72:00
Pessoal de Adm.Tributária	5177:52	272:30	3021:30	72:14	8544:06
Pessoal Aduaneiro	60:05	116:00	252:15	99:45	528:05
Total	13773:16	630:51	4968:20	529:58	19902:25

O quadro 9 permite-nos, também, perceber que 69,2% do trabalho suplementar é efetuado sob a forma de trabalho suplementar diurno.

9. Absentismo

Tal como nos anos anteriores, em 2022, as ausências por doença constituem o principal motivo de absentismo, representando 62,7% do total das ausências da AT.

No quadro 10 verifica-se que este tipo de ausências registou, face a 2021, um aumento de 17.954 dias, o que representa um crescimento de 28,3% deste tipo de faltas.

Neste quadro, podemos ainda verificar uma oscilação nos restantes tipos de ausências, constatando-se uma redução significativa, face ao ano transato, no número de dias de ausência por greve (4.159 dias; 60,4%) setorial, bem como, um aumento significativo nos dias por conta do período de férias (4.043,5 dias; 31,8%).

Quadro 10: Motivos de ausência (2021-2022)

Motivo da ausência	2021		2022	
	Nº	%	Nº	%
Doença	63 400,00	57,8	81 354,00	62,7
Por conta do período de férias	12 729,50	11,6	16 773,00	12,9
Proteção na parentalidade	6 505,00	5,9	6 379,00	4,9
Outros	9 433,50	8,6	10 098,00	7,8
Acidente em serviço ou doença prof.	2 346,00	2,1	2 690,00	2,1
Assistência a familiares	1 624,00	1,5	1 897,00	1,5
Trabalhador-estudante	1 933,00	1,8	2 438,00	1,9
Falecimento de familiar	3 867,00	3,5	3 856,00	3,0
Injustificadas	518,00	0,5	774,00	0,6
Casamento	344	0,3	492,00	0,4
Cumprimento de pena disciplinar	158	0,1	315,00	0,2
Com perda de vencimento	0	0,0	0,00	0,0
Greve	6 884,00	6,3	2 725,00	2,1
Total	109 742,00	100	129 791,00	100

Da leitura do gráfico 17 concluímos que, em 2022, 63,2% do total de ausências referem-se a trabalhadores do grupo de pessoal de administração tributária.

Nos restantes grupos destacam-se as chefias tributárias, o pessoal assistente técnico e o pessoal aduaneiro, com 10,1%; 9,9% e 9,5% do total de ausências, respetivamente.

O pessoal de informática e os dirigentes foram os que registaram menos dias de ausência em 2022.

Gráfico 17: Ausências por grupo profissional (%)

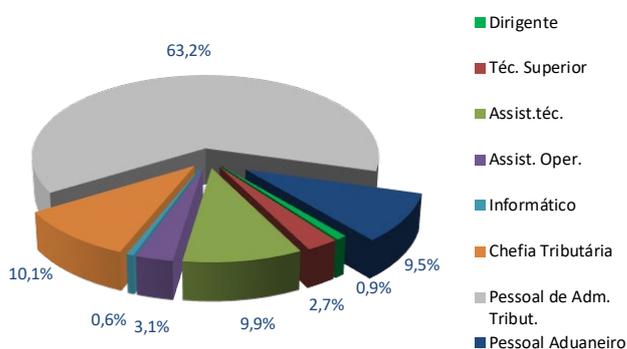
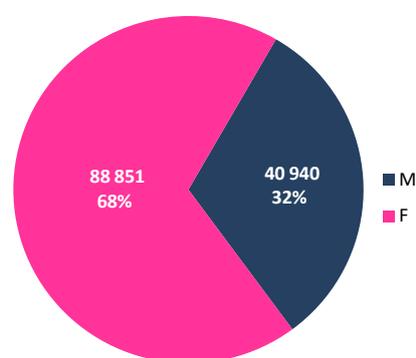


Gráfico 18: Ausências por género



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 2022, 88.851 dias de ausências (68%), 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 40.940 dias de ausências (32%).

Quadro 11: Absentismo por género

Motivo da ausência	2022			
	M	%	F	%
Doença	22 295	54,5	59 059	66,5
Por conta do período de férias	6 027	14,7	10 747	12,1
Proteção na parentalidade	1 515	3,7	4 864	5,5
Outros	5 358	13,1	4 740	5,3
Acidente em serviço ou doença profissional	612	1,5	2 078	2,3
Assistência a familiares	379	0,9	1 518	1,7
Trabalhador-estudante	1 165	2,8	1 273	1,4
Falecimento de familiar	1 527	3,7	2 329	2,6
Injustificadas	372	0,9	402	0,5
Casamento	291	0,7	201	0,2
Cumprimento de pena disciplinar	315	0,8	0	0,0
Com perda de vencimento	0	0,0	0	0,0
Greve	1 085	2,6	1 641	1,8
Total	40 940	100	88 851	100

Neste quadro 11 verifica-se que, em ambos os géneros, a “doença” constituiu o principal motivo de ausência ao trabalho. No género feminino este tipo de ausência representa 66,5% do total de absentismo e no género masculino representa 54,5%.

As mulheres registam, naturalmente, um maior número de dias de ausência por motivo de proteção na parentalidade (4.864 dias) em relação aos homens (1.515 dias). Nas faltas por “falecimento de familiar” o género feminino também supera o masculino, registando 2.329 dias de ausência, mais 802 dias que os homens. O género masculino só supera o feminino na tipologia de faltas “cumprimentos de pena disciplinar”, “casamento” e na tipologia “outros”.

10. Remuneração e encargos

10.1 Leque salarial por género

Relativamente à estrutura salarial da AT, tem-se verificado 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 €”, “2251-2500 €”, “2501-2750 €” e “2751-3000 €” concentram o maior número de trabalhadores (67,3%).

O escalão salarial que continua a apresentar maior disparidade entre géneros é o “Até 500 €” onde as mulheres representam 100% do intervalo, com 57 elementos, correspondendo a assistentes operacionais.

No escalão seguinte “501-1000 €” as mulheres também se apresentam em maior número, representando 83,8% do intervalo.

Quadro 12: Estrutura salarial por género

Escalão de remunerações	M	F	Total	
			Nº	%
Até 500 €	0	57	57	0,54%
501-1000 €	100	517	617	5,88%
1001-1250 €	212	527	739	7,05%
1251-1500 €	248	443	691	6,59%
1501-1750 €	409	533	942	8,98%
1751-2000€	548	885	1433	13,66%
2001-2250 €	218	355	573	5,46%
2251-2500 €	902	958	1860	17,73%
2501-2750 €	712	1036	1748	16,67%
2751-3000 €	457	622	1079	10,29%
3001-3250 €	134	158	292	2,78%
3251-3500 €	116	153	269	2,56%
3501-3750 €	30	22	52	0,50%
3751-4000 €	20	31	51	0,49%
4001-4250 €	9	13	22	0,21%
4251-4500 €	8	8	16	0,15%
4501-4750 €	6	6	12	0,11%
4751-5000 €	11	10	21	0,20%
5001-5250 €	7	3	10	0,10%
5251-5500 €	0	3	3	0,03%
5501-5750 €	0	0	0	0,00%
5751-6000 €	0	0	0	0,00%
Mais de 6000 €	0	1	1	0,01%
Total	4147	6341	10488	100%

10.2 Encargos com pessoal

As despesas com “remuneração base”, representam 61,3% 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 uma redução de 6 167 300,56 € do volume de despesa com pessoal, o equivalente a 1,3%.

A referida redução assenta, essencialmente, no decréscimo dos encargos com a “Remuneração base”, reflexo das saídas de trabalhadores com maior antiguidade/remuneração, e com as “Prestações sociais”.

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

Encargos com pessoal	2021	2022
Remuneração base	299 355 349,13	292 216 877,54
Suplementos remuneratórios	78 671 463,15	78 873 656,49
Prémios de desempenho	-	-
Prestações sociais	12 088 063,10	11 970 066,36
Benefícios sociais	-	-
Outros encargos com pessoal	92 934 224,80	93 821 199,23
Total	483 049 100,18	476 881 799,62

Em 2022, não foram gastos quaisquer montantes pecuniários com benefícios sociais, nem com prémios de desempenho.

Quanto a encargos com suplementos remuneratórios (Quadro 14) pagos na AT em 2022, os mesmos ascenderam a 78 873 656,49 €, o que representa um aumento de 0,3% face a 2021.

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

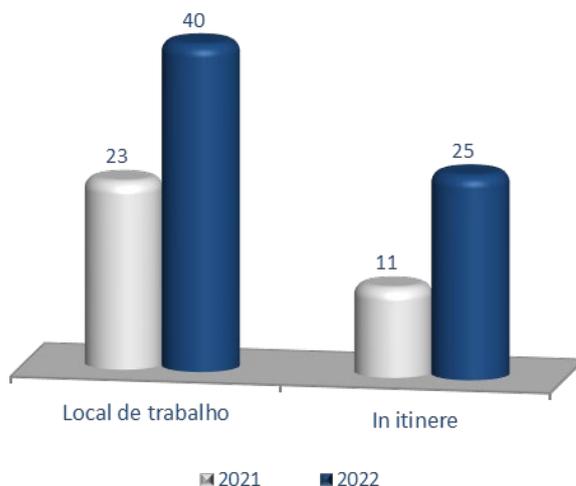
Quadro 14: Encargos com suplementos remuneratórios (€)

Suplementos remuneratórios	2021	2022
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	127 668,22	194 443,56
Trabalho normal noturno	-	-
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	66 659,93	163 440,80
Disponibilidade permanente	-	-
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	-	-
Risco, penosidade e insalubridade	-	-
Fixação na periferia	98 669,25	81 298,38
Trabalho por turnos	899 658,87	879 318,78
Abono para falhas	342 351,67	419 908,47
Participação em reuniões	70 888,62	71 093,37
Ajudas de custo	338 712,11	435 275,27
Representação	858 330,23	860 613,73
Secretariado	-	-
Outros suplementos remuneratórios	75 868 524,25	75 768 264,13
Total	78 671 463,15	78 873 656,49

11. Segurança e saúde no trabalho

No decurso do ano de 2022, registaram-se 40 acidentes no local de trabalho e 25 *in itinere*, perfazendo um total de 65 acidentes de trabalho, o que se traduz num aumento de global de 31 acidentes em relação transato (gráfico 19).

Gráfico 19: N.º total de acidentes em serviço



A taxa de incidência dos acidentes de trabalho ($\text{n.º de acidentes de trabalho com baixa [16]} \div \text{total de efetivos [10.488]} * 100$) foi de 0,15%, ligeiramente superior à registada em 2021 (0,09%), resultado do maior número de acidentes ocorridos em 2022.

Em 2022, do total de acidentes de serviço, resultaram 54 casos de incapacidade temporária e absoluta e 37 casos de incapacidade temporária e parcial.

Em comparação com o ano de 2021, registou-se um aumento de 100% do número de casos de incapacidade temporária e absoluta, e um aumento de 429% dos casos de incapacidade temporária e parcial (gráfico 20).

Gráfico 20: N.º de casos de incapacidade



12. Formação profissional

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

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

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

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

Em 2022, para além da continuação da atividade formativa, realizaram-se uma serie de edições de Percursos Formativos, entre muitas outras temáticas, abaixo identificadas:

- Línguas estrangeiras;
- Orçamento de Estado para 2022;
- IRS – Modelo 3;

- Criminalidade Tributária e Aduaneira;
- Segurança da Informação.
- Percurso Formativo –Conhecer e Compreender a AT
- Percurso Formativo –Conhecer e Compreender o Sistema Tributário
- Curso de Especialização – Legislação Conexa com o Direito Tributário
- Curso de Especialização - IVA

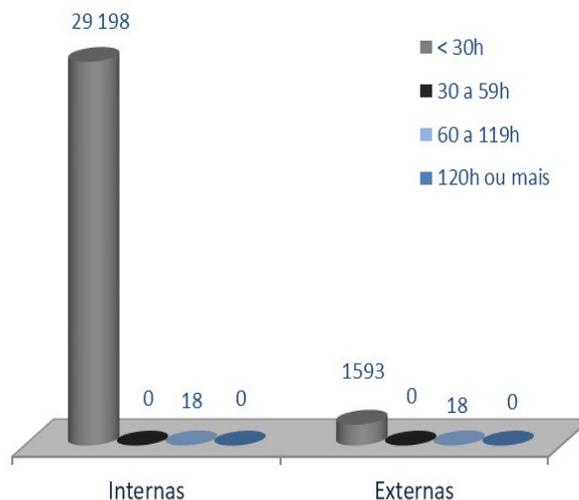
No que respeita à gestão da formação, na sua articulação com o modelo de gestão da aprendizagem por competências, será de assinalar o trabalho desenvolvido com vista a clarificar os níveis de complexidade dos cursos incluídos no catálogo de formação de modo a ter em conta os perfis funcionais dos trabalhadores.

12.1 Participações em ações de formação profissional

Em 2022 registaram-se 30.827 participações em ações de formação profissional internas e externas, sendo que 99,9% dessas participações (30.791) se verificaram em ações de curta duração, isto é, inferiores a 30 horas.

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

Gráfico 21: Participações em ações de formação



12.2 Participações em ações de formação por grupo profissional

Tendo em consideração o número de efetivos da AT em 31 de dezembro de 2022 – 10.488 - o número total de participações em ações de formação interna e externas (30.827) corresponde a 293,9% 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	2	0	2	1
Dirigente superior de 2º grau	20	25	45	9
Dirigente intermédio de 1º grau	512	278	790	105
Dirigente intermédio de 2º grau	947	111	1058	163
Técnico Superior	2807	145	2952	488
Assistente técnico	1379	51	1430	546
Assistente operacional	75	1	76	66
Informático	136	155	291	111
Chefia Tributária	2120	3	2123	328
Pessoal de Administração Tributária	20556	750	21306	6332
Pessoal Aduaneiro	662	92	754	362
Total	29 216	1 611	30 827	8 511

O número de trabalhadores e dirigentes que frequentaram pelo menos uma ação de formação foi de 8.511, a que corresponde a taxa de participação de 81,1%.

12.3 Horas de formação profissional

As horas despendidas em formação interna e externa totalizaram, durante o ano 2022, 133.223, das quais apenas 15.613 em ações externas. O rácio de horas de formação relativo às horas totais de trabalho revela que 0,75% do total de horas de trabalho em 2022 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	5	0	5
Dirigente superior de 2º grau	49	106	155
Dirigente intermédio de 1º grau	1 376	2 173	3 549
Dirigente intermédio de 2º grau	2 720	1 347	4 067
Técnico Superior	15 734	1 919	17 653
Assistente técnico	6 322	460	6 782
Assistente operacional	133	6	139
Informático	417	962	1 379
Chefia Tributária	6 501	49	6 550
Pessoal de Administração Tributária	82 049	7 790	89 839
Pessoal Aduaneiro	2 304	801	3 105
Total	117 610	15 613	133 223

12.4 Encargos com formação profissional

Em 2022, foram investidos na qualificação e valorização dos seus recursos humanos um total de 289.689,46€, sendo de referir que estes valores foram suportados integralmente pelo orçamento de estado e por receitas próprias da AT.

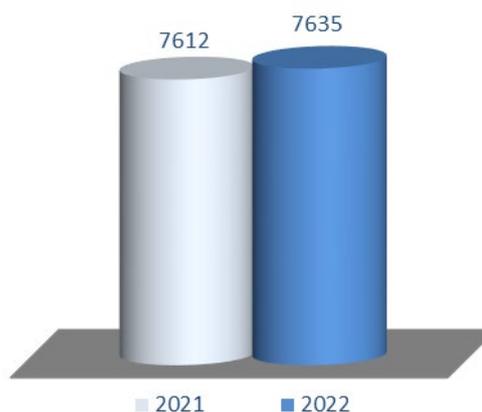
Relativamente à despesa referida houve, no ano de 2022, uma subida significativa comparativamente com o ano anterior, devido à grande quantidade de formação realizada pela DSF, e sobretudo pelo valor elevado dos custos com a formação externa.

13. Relações profissionais e disciplina

13.1 Relações profissionais

Em 31 de dezembro de 2022 existiam 7.635 trabalhadores sindicalizados, mais 23 comparativamente com o ano transato. Este número de trabalhadores 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 2022, no que respeita a matéria disciplinar, foram instaurados um total de 99 processos disciplinares, menos 38 processos que em 2021 (gráfico 23).

No cômputo dos processos disciplinares transitados e instaurados no ano em análise, foram decididos, em 2022, 130 processos, menos 7 quando comparado com igual período do ano transato. Deste total, regista-se o arquivamento de 101 processos, a repreensão escrita de 14 trabalhadores, a suspensão a 8, a demissão a 3 e a aplicação de multa a 4 trabalhadores.

De referir, ainda, que transitaram, para 2023, 155 processos disciplinares.

Gráfico 23: Processos disciplinares



14. Análise Global

A análise global do Balço Social da AT, do ano de 2022 permite evidenciar, de forma sucinta, os seguintes aspetos:

- ✓ O número de efetivos a 31 de dezembro de 2022 é 10.488, apresentando uma redução de 294 trabalhadores face ao ano anterior;
- ✓ O distrito de Lisboa apresenta a maior concentração de trabalhadores representando 37,1% do total da AT;
- ✓ Os serviços de finanças concentram 4.416 trabalhadores, o que corresponde a 42,1% do total de trabalhadores da AT;
- ✓ O contrato de trabalho em funções públicas continua a ser o vínculo predominante, sendo detido por 44,1% dos trabalhadores, integrando o vínculo de nomeação 42,6% dos trabalhadores;
- ✓ O antigo grupo de pessoal de administração tributária representa 62,5% 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 55,2 anos de idade;
- ✓ A antiguidade média do trabalhador da AT na administração pública é de 29,2 anos, representando um aumento de 0,7 anos face ao período homólogo de 2021;
- ✓ A licenciatura (46,4%) e o 12.º ano de escolaridade (33,8%) são as habilitações detidas por maior número de trabalhadores;
- ✓ Em 2022 registaram-se, entre admissões/regressos de trabalhadores e fluxos internos, 1.233 movimentos internos (se excluirmos as mobilidades internas (MI), o valor cifra-se em 188);
- ✓ A Taxa de admissões em 2022 cifrou-se em 1,8%;
- ✓ Durante o ano de 2022 ocorreram 1.527 movimentos de saídas, (se excluirmos as mobilidades internas (MI), o valor cifra-se em 519);
- ✓ A Taxa de saídas em 2022 cifrou-se em 4,9%;
- ✓ A Taxa de cobertura/reposição é de 36,2%;

- ✓ Foram registadas 70 situações de consolidação de mobilidade na categoria e 35 em consequência de procedimento concursal;
- ✓ O tipo de horário predominante é o horário rígido que abrange 66,2% dos trabalhadores da AT;
- ✓ Foram prestadas, para além do período normal de trabalho, um total de total de 19.902:25 horas de trabalho em regime suplementar, apresentando um aumento de 42,4%;
- ✓ As ausências por motivo doença apresentam-se como a principal forma de absentismo representando 62,7% do total das ausências da AT;
- ✓ O género feminino apresenta um absentismo consideravelmente superior ao absentismo masculino, registando, em 2022, 88.851 dias de ausências (68%), 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 40.940 dias de ausências (32%).
- ✓ Os escalões remuneratórios dos “1501-1750 €”, “1751-2000 €”, “2251-2500 €”, “2501-2750 €” e “2751-3000 €” concentram o maior número de trabalhadores (67,3%);
- ✓ As despesas com “remuneração base”, representam 61,3% do total de encargos, cifrando-se em 292.216.877,54 €;
- ✓ Em 2022 os encargos com suplementos remuneratórios pagos na AT ascenderam a 78.873.656,49 €;
- ✓ Foram registados 40 acidentes no local de trabalho e 25 in itinere, perfazendo um total de 65 acidentes de trabalho;
- ✓ Em 2022 registaram-se 30.827 participações em ações de formação profissional internas e externas;
- ✓ 99,9% das participações em formação foram ações de curta duração, isto é, inferiores a 30 horas;
- ✓ O número de trabalhadores e dirigentes que frequentaram pelo menos uma ação de formação foi de 8.511, a que corresponde a taxa de participação de 81,1%;
- ✓ Em 2022, a AT investiu na formação e qualificação dos seus trabalhadores/dirigentes um total de 289.689,46€€.

Anexos

(Decreto-Lei n.º 190/96, 09/10)

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

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

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Nomeação		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau						1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau					6	8	6	8	14
Dirigente intermédio de 1º grau					45	36	45	36	81
Dirigente intermédio de 2º grau					95	65	95	65	160
Técnico Superior			165	405			165	405	570
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			144	701			144	701	845
Assistente operacional, operário, auxiliar			35	243			35	243	278
Informático			87	87			87	87	174
Chefia Tributária					607	527	607	527	1 134
Pessoal de Administração Tributária	1 895	2 578	805	1 274			2 700	3 852	6 552
Pessoal Aduaneiro			263	416			263	416	679
Total	1 895	2 578	1 499	3 126	753	637	4 147	6 341	10 488

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

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																		1						0	1	1
Dirigente superior de 2º grau											1		2	1	1	2	1	4	1	1				6	8	14
Dirigente intermédio de 1º grau										1	4		4	4	6	7	27	19	4	5				45	36	81
Dirigente intermédio de 2º grau									2	4	22	6	20	9	15	7	23	34	12	5	1			95	65	160
Técnico Superior		1	2	7	5	13	18	28	22	50	49	113	35	96	12	48	14	38	8	11				165	405	570
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			1	1		4	2	12	12	19	21	91	27	127	30	166	42	211	9	70				144	701	845
Assistente operacional, operário, auxiliar								2		3	1	1	13	1	29	9	58	14	89	5	53			35	243	278
Informático									1		10	7	27	19	19	27	20	26	9	8	1			87	87	174
Chefia Tributária							2	1	10	2	82	49	99	49	76	84	264	285	74	57				607	527	1 134
Pessoal de Administração Tributária				1	5	5	37	75	146	154	741	840	648	705	365	595	570	1 184	187	293	1			2 700	3 852	6 552
Pessoal Aduaneiro					1		1	1	14	8	25	29	41	34	70	147	87	159	24	38				263	416	679
Total	0	1	3	9	11	22	62	117	210	239	956	1 148	904	1 073	603	1 141	1 062	2 050	333	541	3	0	4 147	6 341	10 488	

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau																		1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau											3	1	1	2		3	2	2	6	8	14
Dirigente intermédio de 1º grau									7	4	2	3	6	4	16	17	14	8	45	36	81
Dirigente intermédio de 2º grau					2	1	1	2	26	11	17	6	8	9	21	18	20	18	95	65	160
Técnico Superior	22	42	6	16	26	53	18	48	35	105	33	77	7	27	9	23	9	14	165	405	570
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	3	9	1	2	3	20	10	20	14	75	37	198	16	96	35	170	25	111	144	701	845
Assistente operacional, operário, auxiliar	2				4			14	4	61	1	64	5	45	12	36	7	23	35	243	278
Informático	2	1			1				15	7	30	26	12	20	7	10	20	23	87	87	174
Chefia Tributária					2	1	2		201	84	30	25	16	12	162	217	194	188	607	527	1 134
Pessoal de Administração Tributária		1	3	10	153	211	123	166	1 218	1 094	350	582	170	255	397	978	286	555	2 700	3 852	6 552
Pessoal Aduaneiro			1		6	3	9	3	32	45	40	62	145	242	20	41	10	20	263	416	679
Total	29	53	11	28	197	289	163	253	1 552	1 486	543	1 044	386	712	679	1 513	587	963	4 147	6 341	10 488

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															3	8	3					6	8	14
Dirigente intermédio de 1º grau													1		37	29	7	5		2		45	36	81
Dirigente intermédio de 2º grau									2	1	4	1	1	1	81	54	7	8				95	65	160
Técnico Superior										1		1	1	2	131	351	33	49		1		165	405	570
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					2	4	18	61	6	37	115	562		5	3	32						144	701	845
Assistente operacional, operário, auxiliar		9	3	111	12	63	15	42		1	5	17										35	243	278
Informático								1	6	2	20	20	1		49	62	9	3	1			87	87	174
Chefia Tributária							4	2	88	101	273	235	23	11	204	165	15	13				607	527	1 134
Pessoal de Administração Tributária							11	8	146	388	685	1 147	111	142	1 582	1 978	156	187	9	2		2 700	3 852	6 552
Pessoal Aduaneiro					2	3	24	37	16	24	179	282	3	6	37	60	2	4				263	416	679
Total	0	9	3	111	16	70	73	150	264	555	1 281	2 265	141	167	2 127	2 740	232	269	10	5	4 147	6 341	10 488	

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

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

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau									
Dirigente superior de 2º grau									
Dirigente intermédio de 1º grau									
Dirigente intermédio de 2º grau	1						1		1
Técnico Superior									
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					1		1		1
Assistente operacional, operário, auxiliar									
Informático				1				1	1
Chefia Tributária				1				1	1
Pessoal de Administração Tributária	2		2	4	1		5	4	9
Pessoal Aduaneiro									
Total	3		2	6	2		7	6	13

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

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																						
Dirigente superior de 2º grau														1							1	1
Dirigente intermédio de 1º grau													1	2						1	2	3
Dirigente intermédio de 2º grau									1					5	1	1				2	6	8
Técnico Superior			1	1		2		1		2		1	1	2	3					5	9	14
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						1		6	4	3	1	13	1	16		5				6	44	50
Assistente operacional, operário, auxiliar											2	1	1	3						3	4	7
Informático										1			1	5		3				1	9	10
Chefia Tributária					1		3		3	2	1	6	20	16	6	6				34	30	64
Pessoal de Administração Tributária				2	5	2	18	46	20	29	24	50	32	108	12	26	1			112	263	375
Pessoal Aduaneiro						1		3	1	1	1	13	4	12	4	4				10	34	44
Total			1	3	6	6	21	56	29	38	29	84	61	170	26	45	1		174	402	576	

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																						
Avença																						

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									2	2					2	2	4
Dirigente intermédio de 1º grau									5	3					5	3	8
Dirigente intermédio de 2º grau									9	8					9	8	17
Técnico Superior					21	30		1		3			2	3	23	37	60
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			1		6	27	1								8	27	35
Assistente operacional, operário, auxiliar			2	1	1								1	1	4	2	6
Informático					3								1	1	4	1	5
Chefia Tributária									2				25	14	27	14	41
Pessoal de Administração Tributária			1	2	516	529		1	5	2					522	534	1 056
Pessoal Aduaneiro													1		1		1
Total			4	3	547	586	1	2	23	18			30	19	605	628	1 233

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsiva		Mobilidade		Cedência		Comissão de Serviço		Outras situações		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																								0	0	0
Dirigente superior de 2º grau																			2	1	1			3	1	4
Dirigente intermédio de 1º grau	1		1															2	2				4	2	6	
Dirigente intermédio de 2º grau			4	4														5	6				9	10	19	
Técnico Superior																								0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																								0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																								0	0	0
Informático																								0	0	0
Chefia Tributária	4	3	26	23														3			17	15	50	41	91	
Pessoal de Administração Tributária	5	3	49	57																	40	21	94	81	175	
Pessoal Aduaneiro																								0	0	0
Total	10	6	80	84	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	9	58	36	160	135	295

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma / Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																																
Dirigente superior de 2º grau																																
Dirigente intermédio de 1º grau																																
Dirigente intermédio de 2º grau																																
Técnico Superior					1	4				1	8												5	6			1	9	8	27	35	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	1			7	24				1																1	3	10	28	38		
Assistente operacional, operário, auxiliar		1			1	14																						5	1	20	21	
Informático		1			4	2																	1				2	1	7	4	11	
Chefia Tributária																																
Pessoal de Administração Tributária	1	4			21	45																	264	264			12	8	298	321	619	
Pessoal Aduaneiro	2	1			12	13																	231	249					245	263	508	
Total	4	8			46	102				2	8												501	519			16	26	569	663	1 232	

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					2	2
Dirigente intermédio de 2º grau					7	7
Técnico Superior						0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						0
Assistente operacional, operário, auxiliar						0
Informático					20	20
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária					180	180
Pessoal Aduaneiro						0
Total	0	0	0	0	209	209

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau							5	1			5	1	6
Dirigente intermédio de 2º grau							4	5			4	5	9
Técnico Superior									12	26	12	26	38
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									5	22	5	22	27
Assistente operacional, operário, auxiliar									1	1	1	1	2
Informático										2	0	2	2
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária	1 149	1 628					15	5		1	1 164	1 634	2 798
Pessoal Aduaneiro											0	0	0
Total	1 149	1 628	0	0	0	0	24	11	18	52	1 191	1 691	2 882

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													6	8	6	8	14
Dirigente intermédio de 1º grau													45	36	45	36	81
Dirigente intermédio de 2º grau													95	65	95	65	160
Técnico Superior	138	315	9	16			11	72	7	2					165	405	570
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	105	529	22	82			14	86	3	4					144	701	845
Assistente operacional, operário, auxiliar	32	177	1	5			2	3					58		35	243	278
Informático	41	17	20	38			4	10	16	9	1	6	12		87	87	174
Chefia Tributária	14	11					3	1					590	515	607	527	1 134
Pessoal de Administração Tributária	2 101	2 955	179	253			374	593	37	21	3	9	27		2 700	3 852	6 552
Pessoal Aduaneiro	179	333	1	1			12	39	71	39			4		263	416	679
Total	2 610	4 337	232	395			420	804	134	75		4	751	726	4 147	6 341	10 488

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho extraordinário diurno		Trabalho extraordinário nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau													
Dirigente superior de 2º grau							8:00	7:00			8:00	7:00	15:00
Dirigente intermédio de 1º grau							73:00	71:00			73:00	71:00	144:00
Dirigente intermédio de 2º grau						6:00	129:00	97:00			129:00	103:00	232:00
Técnico Superior	6:00	120:00					24:00	88:00		14:00	30:00	222:00	252:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1758:25	376:30					685:10	89:00			2443:35	465:30	2909:05
Assistente operacional, operário, auxiliar	4610:05	108:00					26:00	28:00	4:00		4640:05	136:00	4776:05
Informático	1545:30	10:49			236:21		271:55	25:30	255:00	84:59	2308:46	121:18	2430:04
Chefia Tributária							36:00	36:00			36:00	36:00	72:00
Pessoal de Administração Tributária	3635:32	1542:20			164:00	108:30	1400:30	1621:00	56:04	16:10	5256:06	3288:00	8544:06
Pessoal Aduaneiro	52:00	8:05			46:00	70:00	43:15	209:00	7:30	92:15	148:45	379:20	528:05
Total											15073:17	4829:08	19902:25

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																														
Dirigente superior de 2º grau															3														3,0	3,0
Dirigente intermédio de 1º grau					11	10	73	8							65	47									1	1	149,5	66,0	215,5	
Dirigente intermédio de 2º grau				3	25	24	145	335	124			5		31	132	125					1				23	2	449,0	525,0	974,0	
Técnico Superior	9	16	91	726	21	63	467	1 277				24	19	60	80	362					9	20			88	150	783,0	2 697,5	3 480,5	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	11	38	79	383	31	234	1 285	7 388	5	206	36	228	12	471	193	1 319					16	116	94	106	104	532	1 866,0	11 019,5	12 885,5	
Assistente operacional, operário, auxiliar			37	29	32	100	314	2 514	107	48	3	33	12		45	275					3	23		251	35	187	587,0	3 459,5	4 046,5	
Informático			47	21	13	25	133	348							35	79					1		1		49	18	278,5	491,0	769,5	
Chefia Tributária	41	22	44	64	258	224	2 926	5 127	125	97	24	117	106	70	827	874				22		201	186	19		1 103	680	5 694,5	7 460,0	13 154,5
Pessoal de Administração Tributária	219	104	1 154	3 562	1 022	1 442	13 860	36 139	242	1 374	275	1 017	979	596	4 269	6 803				293		785	1 189	259	45	3 604	2 747	26 959,0	55 016,0	81 975,0
Pessoal Aduaneiro	11	21	63	76	114	207	3 092	5 923	9	353	41	94	37	46	384	861					69	107		1	354	425	4 173,5	8 113,5	12 287,0	
Total	291,0	201,0	1 515,0	4 864,0	1 527,0	2 329,0	22 295,0	59 059,0	612,0	2 078,0	379,0	1 518,0	1 165,0	1 273,0	6 026,5	10 746,5				315,0		1 084,5	1 640,5	372,0	402,0	5 358,0	4 740,0	40 940,0	88 851,0	129 791,0

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

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
20/05/2022	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	730	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	110	6:30	
Total	840	13:30	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
07/07/2022	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	93	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	9	6:30	
Total	102	13:30	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
18/11/2022	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	1 565	7:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas			108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas			604_OUTRAS REIVINDICAÇÕES NÃO ESPECIFICADAS
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	219	6:30	
Total	1 784	13:30	

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	57	57
501-1000 €	100	517	617
1001-1250 €	212	527	739
1251-1500 €	248	443	691
1501-1750 €	409	533	942
1751-2000€	548	885	1433
2001-2250 €	218	355	573
2251-2500 €	902	958	1860
2501-2750 €	712	1 036	1748
2751-3000 €	457	622	1079
3001-3250 €	134	158	292
3251-3500 €	116	153	269
3501-3750 €	30	22	52
3751-4000 €	20	31	51
4001-4250 €	9	13	22
4251-4500 €	8	8	16
4501-4750 €	6	6	12
4751-5000 €	11	10	21
5001-5250 €	7	3	10
5251-5500 €	0	3	3
5501-5750 €	0	0	0
5751-6000 €	0	0	0
Mais de 6000 €	0	1	1
Total	4147	6341	10488

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	705,00 €	705,00 €
Máxima (€)	5 147,17 €	6 217,00 €

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	292 216 877,54 €
Suplementos remuneratórios	78 873 656,49 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	11 970 066,36 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	93 821 199,23 €
Total	476 881 799,62 €

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

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

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

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

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

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

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	9	7	0	1	1	0	4	2		1	1	0
	F	31	17	1	3	10		21	12		4	5	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	2		0	1	1		2			1	1	
	F	14		1	3	10		9			4	5	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	82		0	5	77		249			9	240	
	F	855		3	57	795		492			59	433	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	771		0	21	750		644			20	624	
	F	1 001		0	33	968		486			58	428	

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

Casos de incapacidade		Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:		15
- absoluta		2
- parcial		11
- absoluta para o trabalho habitual		2
Casos de incapacidade temporária e absoluta		54
Casos de incapacidade temporária e parcial		37
Total		106

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

Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
Código(*)	Designação		
1	Agentes Químicos	0	0,0
2	Aparelho Respiratório	0	0,0
3	Cutâneas e Outras	4	289
4	Agentes Físicos	33	1886
5	Infeciosa e Parasit	0	0,0
		0	0,0

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

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

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

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

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

Segurança e saúde no trabalho 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	55
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	775

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	10 218,65 €
Equipamento de protecção	81 821,01 €
Formação em prevenção de riscos	93 387,61 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	

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

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	29 198	0	18	0	29 216
Externas	1 593	0	18	0	1 611
Total	30 791	0	36	0	30 827

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	2	0	2	1
Dirigente superior de 2º grau	20	25	45	9
Dirigente intermédio de 1º grau	512	278	790	105
Dirigente intermédio de 2º grau	947	111	1 058	163
Técnico Superior	2 807	145	2 952	488
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1 379	51	1 430	546
Assistente operacional, operário, auxiliar	75	1	76	66
Informático	136	155	291	111
Chefia Tributária	2 120	3	2 123	328
Pessoal de Administração Tributária	20 556	750	21 306	6 332
Pessoal Aduaneiro	662	92	754	362
Total	29 216	1 611	30 827	8 511

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

Grupo/cargo/carreira/ Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente superior de 1º grau	5:00	0:00	5:00
Dirigente superior de 2º grau	49:00	106:00	155:00
Dirigente intermédio de 1º grau	1376:00	2173:00	3549:00
Dirigente intermédio de 2º grau	2720:00	1347:00	4067:00
Técnico Superior	15734:00	1919:00	17653:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	6322:00	460:00	6782:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	133:00	6:00	139:00
Informático	417:00	962:00	1379:00
Chefia Tributária	6501:00	49:00	6550:00
Pessoal de Administração Tributária	82049:00	7790:00	89839:00
Pessoal Aduaneiro	2304:00	801:00	3105:00

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	108 616,25 €
Despesa com ações externas	181 073,21 €
Total	289 689,46 €

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	7 365
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	186
Processos instaurados durante o ano	99
Processos transitados para o ano seguinte	155
Processos decididos - total:	130
* Arquivados	101
* Repreensão escrita	14
* Multa	4
* Suspensão	8
* Demissão	3
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador	
* Cessação da comissão de serviço	