



AT
autoridade
tributária e aduaneira



Balanço Social 2024

DSGRH - DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS



Aprovado pelo Conselho de Administração da Autoridade Tributária e Aduaneira, em 27 de março de 2025.

Despacho de visto pela Secretária de Estado dos Assuntos Fiscais (Despacho n.º 95/2025, de 25 de setembro).

Ficha Técnica

Coordenação

Maria João Rocha Marques

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 (2023 – 2024)	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 (2023 – 2024)	20
Quadro 4: Estrutura habilitacional por grupo profissional	20
Quadro 5: Admissões/Regressos (2023 – 2024)	22
Quadro 6: Motivo das saídas	24
Quadro 7: Postos de trabalho previstos e não ocupados.....	25
Quadro 8: Tipo de trabalho Suplem. (ano/nºhoras).....	27
Quadro 9: Trabalho extraordinário por grupo profissional	27
Quadro 10: Motivos de ausência (2023 – 2024).....	28
Quadro 11: Absentismo por género	30
Quadro 12: Estrutura salarial por género	31
Quadro 13: Encargos com pessoal 2023 – 2024 (€).....	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

Instrumento privilegiado no planeamento e gestão das pessoas nas organizações, o Balço Social (BS) permite caraterizar socialmente a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), avaliar o seu capital humano, identificar os pontos fortes e oportunidades de melhoria na gestão de recursos humanos. Além disso, possibilita uma análise comparativa e evolutiva dos principais indicadores, fornecendo uma base sólida para a tomada de decisões estratégicas.

A análise e a avaliação dos dados facultados no BS possibilita uma reflexão sobre a estratégia gestonária a adotar, por forma a contribuir para a consolidação do capital humano da AT, o aumento 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.

O presente BS foi elaborado nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro (diploma que regulamenta a elaboração do Balço Social na Administração Pública) e dele constam diversos indicadores acompanhados de uma análise sintética e objetiva da realidade social da AT a 31 de dezembro de 2024, apresentando-se algumas considerações e tendências verificadas no ano transato. Estas informações constituem um suporte relevante para a definição ou revisão de políticas e estratégias, promovendo uma gestão mais eficiente e informada.

Dos indicadores apresentados, destaca-se:

- Um ligeiro aumento (0,29%) do total de efetivos, contrariando o decréscimo verificado nos últimos anos. A 31 de dezembro de 2024, a AT contava com 10.163 trabalhadores;
- Este aumento resultou, essencialmente, da entrada, de 348 trabalhadores por procedimento concursal e de 366 por Mobilidade Interna, o que permitiu mitigar as 624 saídas por aposentação, atingindo uma taxa de reposição/cobertura de 102,2%;
- Em relação à data da sua criação, a AT regista uma diminuição de 14,1% do número total de efetivos;
- Um rejuvenescimento do capital humano da AT, com a idade média dos trabalhadores da AT a diminuir para os 54,7 anos, face aos 55,2 anos registados em 2023.
- O ligeiro aumento da taxa de emprego jovem, passando de 0,77% para 1,27%. Este crescimento, embora ligeiro, reforça a necessidade de prosseguir com a abertura de novos concursos aos quais se possa candidatar pessoal sem vínculo de emprego público, permitindo atrair efetivos mais jovens;
- O reforço do vínculo de nomeação, que aumentou a sua representatividade, registando, atualmente, 67,6% do total de trabalhadores da AT.

Sem prejuízo do exposto e como já evidenciado em anteriores BS, o movimento de saídas, por aposentação, já verificadas em 2024 (assim como nos anos anteriores), a acrescer às que se prevê se verifiquem num horizonte temporal curto (de 3 anos), impõe a necessidade de se manter o esforço absolutamente necessário para incrementar medidas suscetíveis de fazer face ao elevado número de saídas, ao

crescimento das cargas de trabalho e da complexidade das competências da AT, que permitirá reforçar determinadas áreas fulcrais e assegurar o recrutamento de efetivos, mais jovens e com mais e novas valências.

A gestão previsional dos efetivos da AT e da sua reposição plurianual tornam premente o reforço, por via concursal, de efetivos nas carreiras especiais, implementando um plano plurianual de recrutamentos na AT. Este reforço, concretizou-se em 2024 por via da utilização da reserva de recrutamento relativa ao concurso externo para a carreira especial de Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira, aberto em 2022, com o recrutamento dos candidatos aprovados, o que conjuntamente com o recrutamento externo para 20 especialistas de informática, atual carreira de especialista de sistemas e tecnologias de informação, já apresenta resultados ao nível da ligeira subida da taxa de emprego jovem (0,5%).

Em 2024 foram ainda abertos três procedimentos concursais com vista ao reforço através de recrutamento de trabalhadores sem vínculo de emprego público, para as carreiras especiais: 390 trabalhadores para a carreira de Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira e de 10 trabalhadores para a carreira de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação, para além de 116 trabalhadores para a carreira especial de Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira.

Importa, paralelamente, promover a elevação dos níveis de motivação dos trabalhadores atualmente em exercício de funções; para tal em 2024 foi relevante:

- ✓ Concretização de 2.213 alterações de posição remuneratória no âmbito da aplicação do Regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores.
- ✓ Conclusão do período experimental (PE) na carreira de gestão e inspeção tributária e aduaneira (GITA) no âmbito da mobilidade intercarreiras de técnicos superiores para esta carreira especial, e conclusão do PE nas carreiras de assistente técnico e técnico superior no âmbito da mobilidade intercarreiras de assistentes operacionais e assistentes técnicos, respetivamente.

Num contexto de redução de efetivos, a transmissão do conhecimento torna-se essencial numa direção-geral com a missão e atribuições da AT; é necessário dispor de recursos humanos altamente qualificados, o que requer não só um investimento significativo na formação inicial, quanto na formação ministrada ao longo do seu percurso profissional.

Assim, e apesar das restrições orçamentais, a AT investiu na formação e qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes um total de 901.447,65€. A aposta na formação profissional permitiu que 81,4% dos trabalhadores e dirigentes participassem em pelo menos uma ação de formação.

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

Indicadores de Recursos Humanos

Indicadores sociais			2012*	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
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	10 134	10 163
Idade Média	$\sum \text{idades} \div \text{total de trabalhadores}$	anos	48,4	50,1	51	51,8	52,6	53,5	54,1	54,6	55,2	55,2	54,7
Nível Médio de Antiguidade	$\sum \text{antiguidades} \div \text{total de trabalhadores}$	anos	22,7	24	25,1	26	26,7	27,3	28	28,5	29,2	29	28,7
Taxa de Feminização	$\text{Trab. sx feminino} \div \text{total de trabalhadores}$	*100	57,5%	58,9%	59,0%	59,1%	59,1%	60%	60%	60,4%	60,5%	60,6%	60,7%
Taxa de Masculinização	$\text{Trab. sx masculino} \div \text{total de trabalhadores}$	*100	42,5%	41,1%	41,0%	40,9%	40,9%	40,0%	40,0%	39,6%	39,5%	39,4%	39,3%
Taxa de Envelhecimento	$\sum \text{Trabalhadores} \geq 55 \div \text{total de trabalhadores}$	*100	24,1%	35,7%	41,4%	45,7%	48,4%	50,8%	52,5%	53,0%	54,7%	53,6%	50,8%
Taxa de Emprego Jovem	$\sum \text{Trabalhadores} < 30 \div \text{total de trabalhadores}$	*100	0,9%	0,4%	0,1%	0,03%	0,1%	0,01%	0,07%	0,05%	0,12%	0,77%	1,27%
Taxa de Formação Superior	$\text{Dout+Mestr+Lic+Bach} \div \text{total de trabalhadores}$	*100	44,2%	49,7%	47,0%	50,6%	51,4%	50,8%	51,9%	53,1%	54,3%	57,0%	61,0%
Rácio de horas de formação**	$\text{Total de horas de Formação} \div (\text{total de Trabalhadores} * 22d * 7h * 11m)$	*100		1,9%	1,3%	1,3%	1,83%	1,6%	1,13%	0,9%	0,75%	1,70%	1,91%
Taxa de Admissões	$\text{Total de movimentos de admissões} \div \text{total de trabalhadores}$	*100	2,3%	12,6%	2,6%	3,0%	15,2%	17,8%	3,9%	2,6%	1,8% a)	4,7% a)	13% b)
Taxa de Saídas	$\text{Total de movimentos de saídas} \div \text{total de trabalhadores}$	*100	4,5%	9,4%	3,8%	3,0%	15,02%	15,8%	5,9%	4,9%	4,9% a)	8,2% a)	12,7% b)
Taxa de Reposição/ Cobertura	$\text{Total de movimentos de admissões} \div \text{Total de movimentos saídas}$	*100		134,4%	69,8%	99,7%	101,2%	112,9%	65,8%	54,4%	36,2% a)	57,2% a)	102,2% b)
Taxa de Indisciplina	$\text{N.º processos disciplinares instaurados} \div \text{total de trabalhadores}$	*100	0,9%	1,3%	1,3%	1,1%	1,5%	1,2%	1,3%	1,3%	0,9%	1,1%	0,8%

* 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 2023 – 7h;

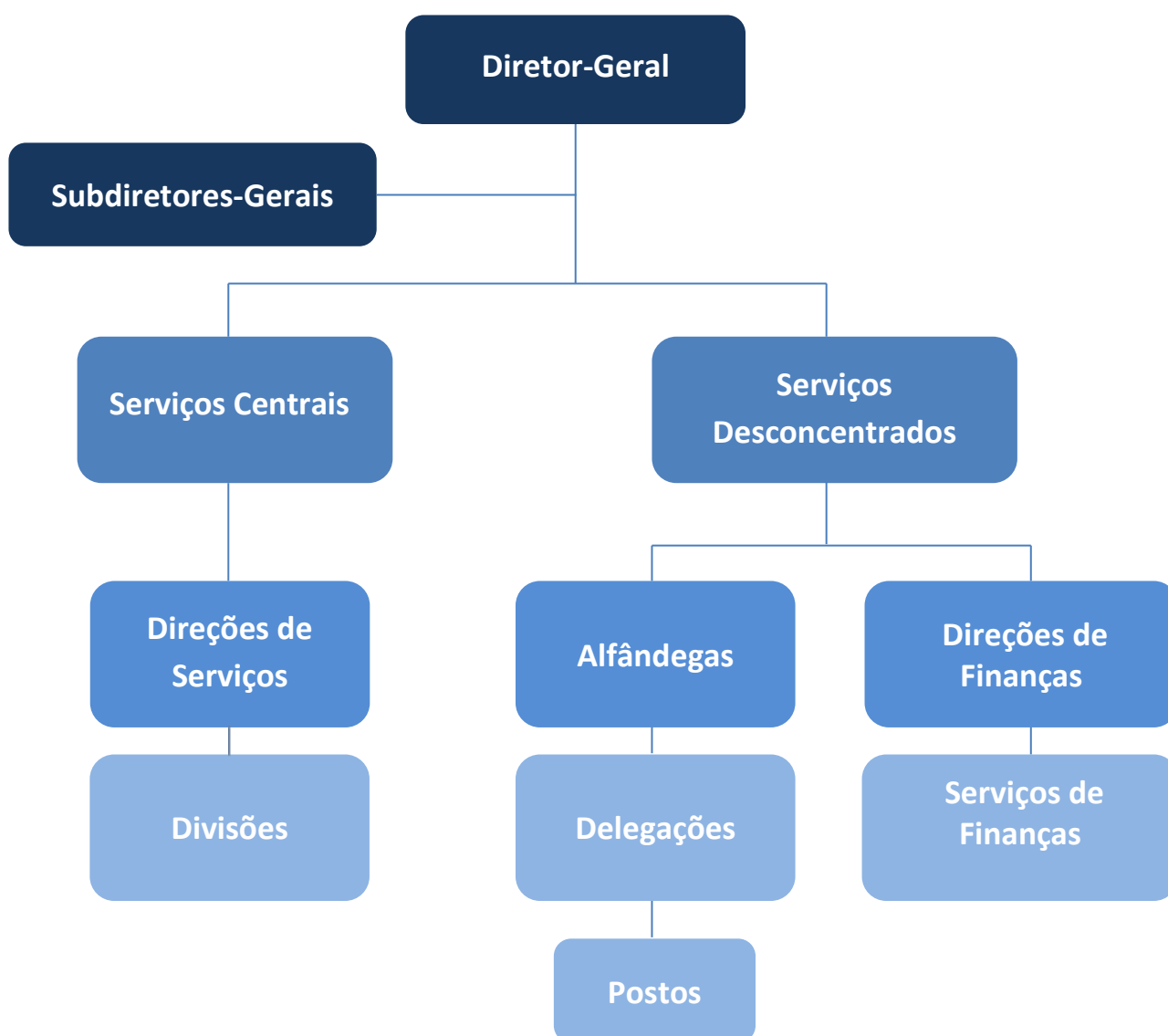
a) Os indicadores apresentados foram calculados sem considerar as mobilidades intercarreiras, as quais não configuram verdadeiros movimentos de entrada/saída da AT, embora tenham de ser registadas dessa forma para efeitos de Balço Social e SIOE-Sistema de Informação e Organização do Estado

b) Os indicadores apresentados foram calculados sem considerar os trabalhadores em Período Experimental (artº 38 nº3 e nº6), que não configuram verdadeiros movimentos de entrada/saída da AT, embora tenham de ser registadas nas "outras situações" para efeitos de Balço Social e SIOE-Sistema de Informação e Organização do Estado

2. Estrutura Organizacional

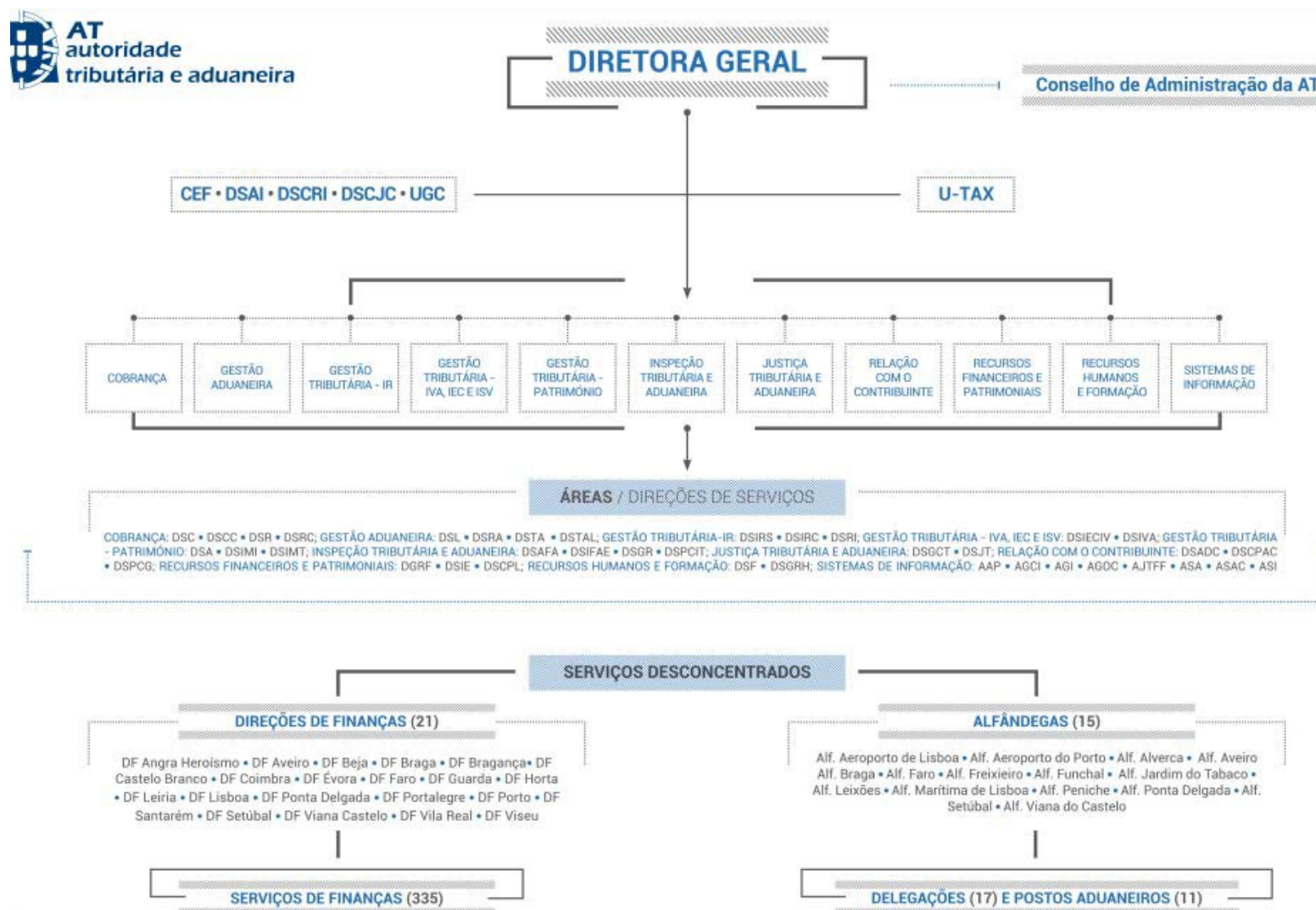
Através do Decreto-Lei n.º 118/2011 de 15 de dezembro, foi materializada a estrutura orgânica da AT. A estrutura nuclear da AT, é constituída por direções de serviços¹ que integram os serviços centrais e por unidades orgânicas desconcentradas de âmbito regional, designadas por direções de finanças e 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 337/2013 de 21/11, pela Portaria n.º 155/2018 de 29/05 e pela Portaria n.º 98/2020, de 20 de abril .

Figura 2: Organograma



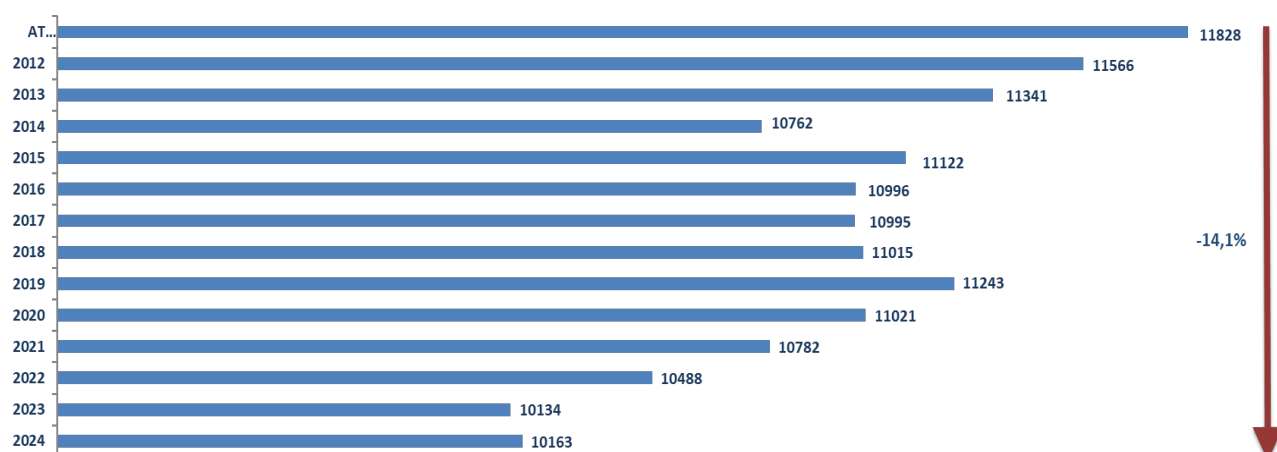
3. Caracterização dos recursos humanos da AT

3.1 Total de trabalhadores

A Autoridade Tributária e Aduaneira contabilizava, em 31 de dezembro de 2024, 10.163 trabalhadores em exercício de funções. Comparando com 2023 registou-se um aumento de 29 funcionários correspondente a um crescimento de 0,29% dos efetivos.

Desde a data de criação da AT (em 01/01/2012), verificou-se uma redução de **1.665** trabalhadores, representando uma redução de **14,1%** do total efetivos, conforme se pode observar no gráfico 1.

Gráfico 1: Evolução do nº de trabalhadores da AT



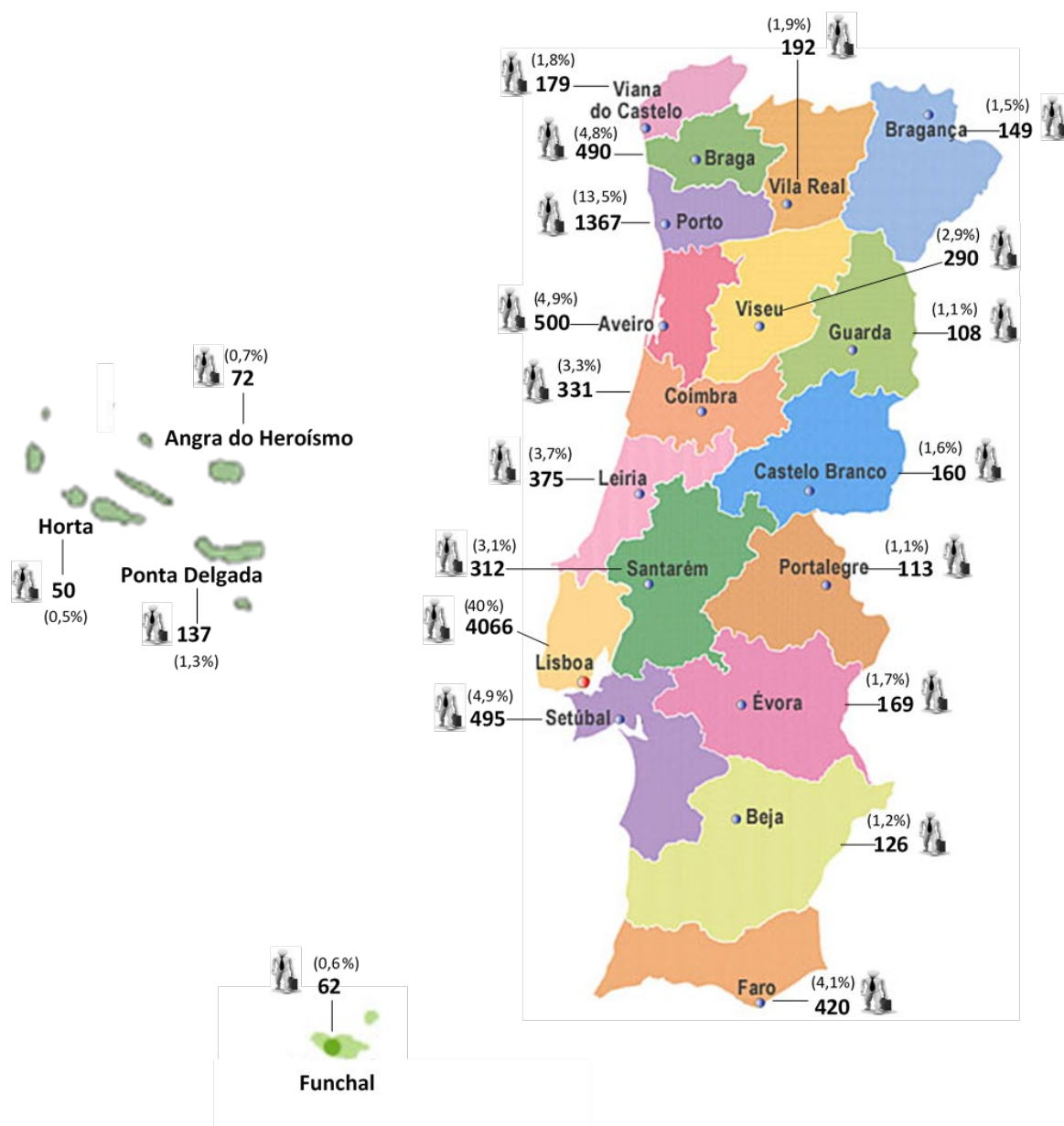
A redução de trabalhadores ocorrida ao longo dos anos tem sido transversal a toda a AT atingindo todos os Serviços e Grupos de Pessoal, com particular incidência nas Chefias Tributárias, no Pessoal Aduaneiro, Assistentes Técnicos, Assistentes Operacionais e Técnicos de Sistemas e Tecnologias de Informação. Este ano foi uma das poucas exceções, embora com valores muito pouco significativos.

3.2 Distribuição geográfica dos trabalhadores

Realizando uma análise à distribuição geográfica dos trabalhadores, constata-se pela Figura 3 que a AT revela uma presença em todos os distritos de Portugal continental, e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

O mapa geográfico (Figura 3), permite ter uma perspetiva global da forma como os trabalhadores da AT se encontram distribuídos. À semelhança do sucedido nos anos anteriores, Lisboa continua a apresentar a maior concentração de trabalhadores, representando 40% do total da AT. No extremo oposto, em Portugal continental, os distritos de Portalegre (1,1 %), Guarda (1,1%), Beja (1,2%), Bragança (1,5%), Castelo Branco (1,6%), Évora (1,7%), Viana do Castelo (1,8%) e Vila Real (1,9%), são os que apresentam a menor concentração de trabalhadores.

Figura 3: Distribuição dos trabalhadores por distrito

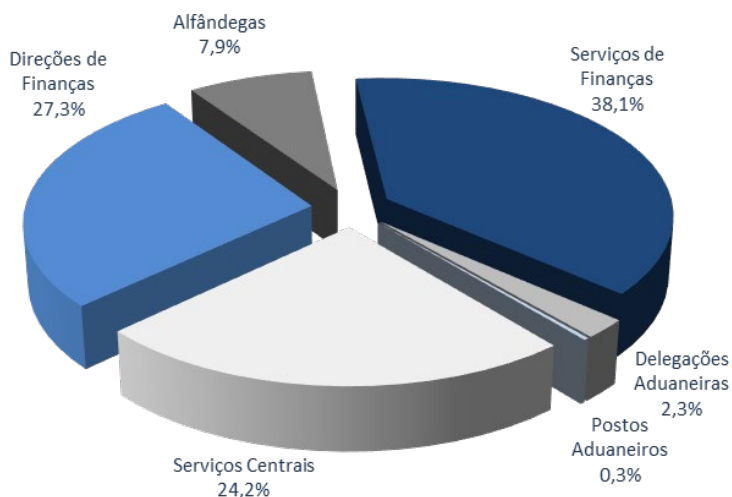


3.3 Distribuição dos trabalhadores por serviços

É nos serviços de finanças que se concentram 3.870 trabalhadores, o que corresponde a 38,1% do total de trabalhadores da AT. (Gráfico 2)

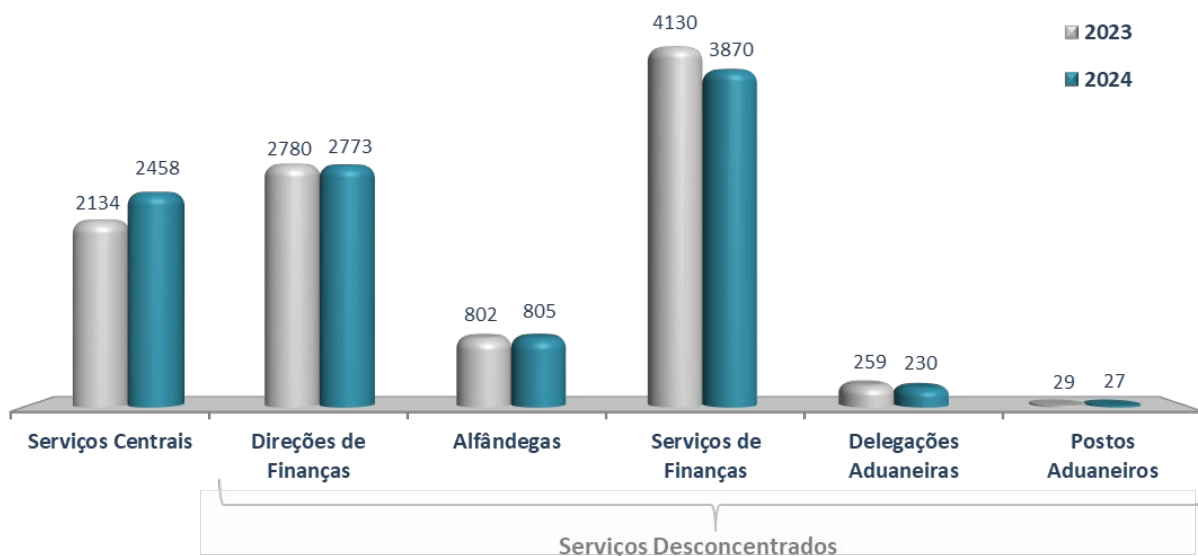
Por comparação com o ano de 2023, constata-se uma redução de 6,3% (-260) de trabalhadores nos Serviços de Finanças e de 0,3% (-7) nas Direções de Finanças. Em sentido contrário, os Serviços Centrais apresentam um aumento de 15,2% (324) no total de trabalhadores (sendo reflexo, designadamente, do início do período experimental na carreira de IATA).

Gráfico 2: Distribuição de trabalhadores por serviços



O gráfico 3 permite verificar que 7.705 trabalhadores da AT (75,8%) exercem funções nos serviços desconcentrados, encontrando-se os restantes 2.458 (24,2 %) nos serviços centrais.

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



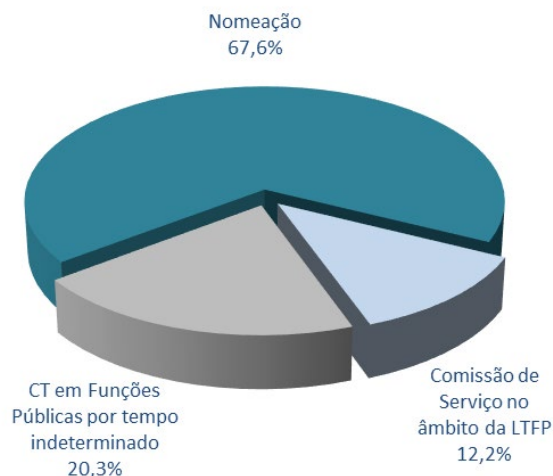
3.4 Modalidade de vinculação

No que concerne aos tipos de vínculos existentes na AT, o Gráfico 4 permite-nos verificar que, em 2024, o vínculo de nomeação manteve-se predominante, sendo detido agora por 6.866 trabalhadores das carreiras especiais, o equivalente a 67,6% do total da AT. Estes valores resultam dos esforços da AT em integrar os trabalhadores das carreiras gerais e subsistentes, nas carreiras especiais da AT

Os trabalhadores com vínculo de contrato de trabalho em funções públicas representam 20,3% do total da AT, com 2.062 trabalhadores.

Os restantes 12,2% 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.

Para assegurar a comparabilidade com os anos anteriores (e manter a coerência com os dados do SIOE – Sistema de Informação e Organização do Estado, que ainda não prevê a desagregação das carreiras especiais da AT) optou-se por manter 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

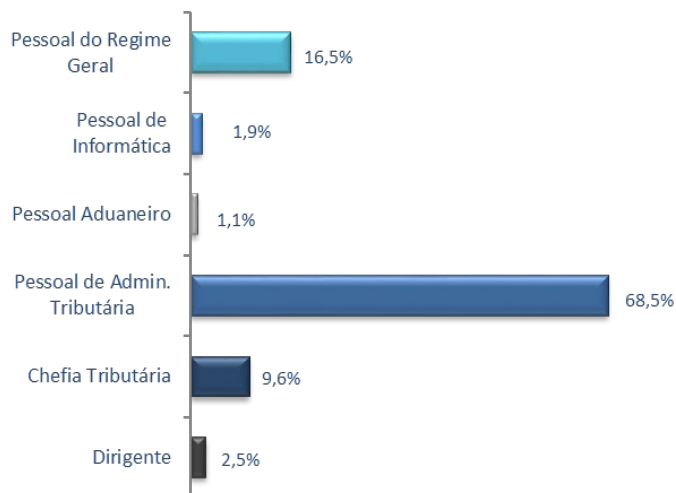
Grupos de Pessoal
• Dirigente (Grupo transversal às três ex-direções-gerais)
• Chefia Tributária (Cargo específico da ex-DGCI)
• Pessoal de Administração Tributária (Grupo específico da ex-DGCI + carreiras especiais)
• Pessoal Aduaneiro (Grupo específico da ex-DGAIEC)
• Pessoal de Informática (Grupo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

Mantendo a anterior agregação, na AT o grupo de pessoal com maior representação é o do pessoal de administração tributária, que agrega 6960, representando 68,5% dos trabalhadores. (Gráfico 5)

Embora com menor expressão, mas ainda assim representativos, temos o pessoal do regime geral – 1.672 (16,5%) e as chefias tributárias – 978 (9,6%).

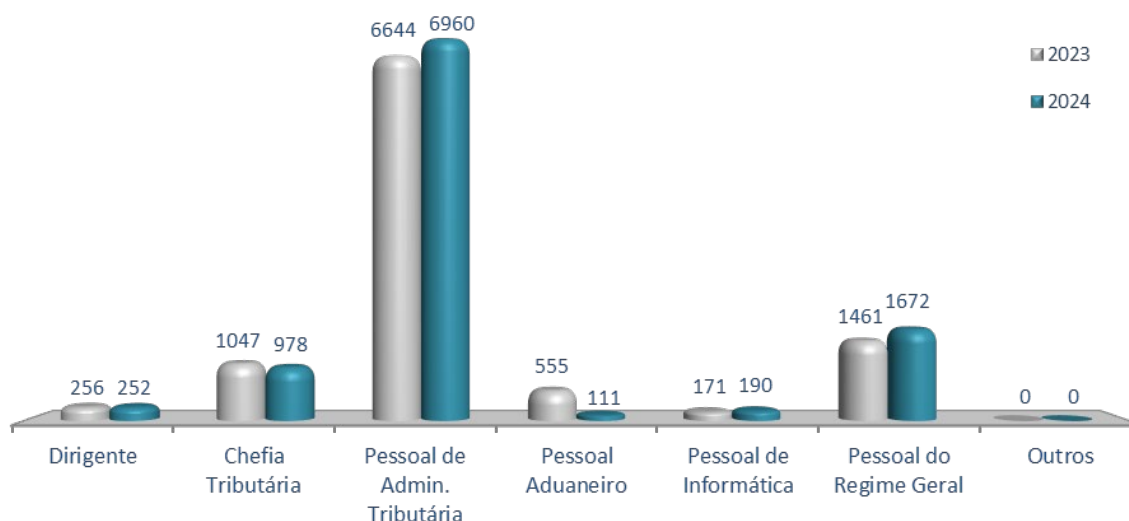
Os grupos menos representativos são o pessoal dirigente, o pessoal de informática e o pessoal aduaneiro, que agrupam apenas 2,5%, 1,9%, e 1,1% dos trabalhadores, respetivamente.

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



Pela análise do gráfico 6, pode verificar-se que, em comparação com o período homólogo, se registou um ligeiro aumento no total de trabalhadores de algumas das categorias em análise. De assinalar que a “redução” verificada no grupo de pessoal aduaneiro não corresponde a uma efetiva diminuição de trabalhadores, mas sim ao registo dos trabalhadores que se encontravam integrados neste grupo de pessoal e que agora estão agregados no grupo de pessoal de administração tributária, por se encontrarem na carreira de GITA – Gestão e Inspeção Tributária.

Gráfico 6: Total de trabalhadores por grupo de pessoal (2023-2024)



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 2024. Podemos verificar que a carreira de Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira (GITA) é a mais representativa, com 3.512 trabalhadores (34,6%), logo seguida da carreira de Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira (IATA) com 3.355 (33,0%). Estas duas carreiras conjugadas representam 67,6% 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)	13
	Direção intermédio de 1º Grau c)	81
	Direção intermédio de 2º Grau d)	157
	Total	252
Chefias Tributárias	Chefe de Finanças	316
	Chefe de Finanças Adjunto	662
	Total	978
Tributário e Aduaneiro	Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira	3512
	Total	3512
Tributário e Aduaneiro	Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira	3355
	Total	3355
Técnico de Administração Tributária Adjunto	Técnico de Administração Tributária Adjunto	88
	Total	88
Investigação Tributária	Investigador Economista	3
	Investigador Jurista	2
	Total	5
Pessoal Aduaneiro	Analista Aduaneiro Auxiliar de Laboratório	0
	Verificador Auxiliar Aduaneiro	65
	Secretário Aduaneiro	46
	Total	111
Pessoal de Informática	Especialista de sistemas e tecnologias de informação	135
	Técnico de sistemas e tecnologias de informação	55
	Total	190
Pessoal do Regime Geral	Técnico Superior	587
	Assistente Técnico	863
	Assistente Operacional	222
	Total	1672
	Total Global	10163

a) Diretor-Geral

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

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

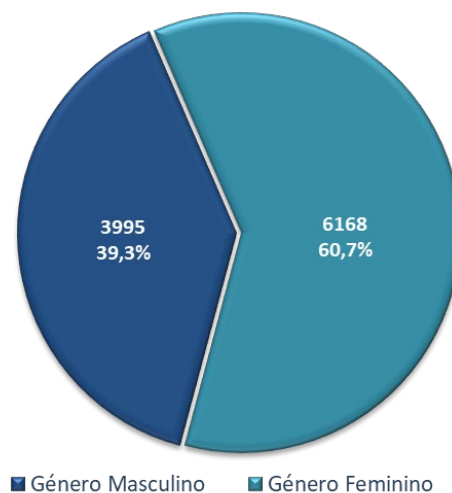
d) Chefe de Divisão

3.6 Distribuição dos trabalhadores em função do género

A análise da caracterização da AT, por género, revela uma predominância do género feminino..

Pelo gráfico 7 podemos verificar que as mulheres representavam, em 31 de dezembro de 2024, 60,7% do total de trabalhadores da AT, aumentando ligeiramente a sua representatividade na AT, comparativamente com o ano de 2023.

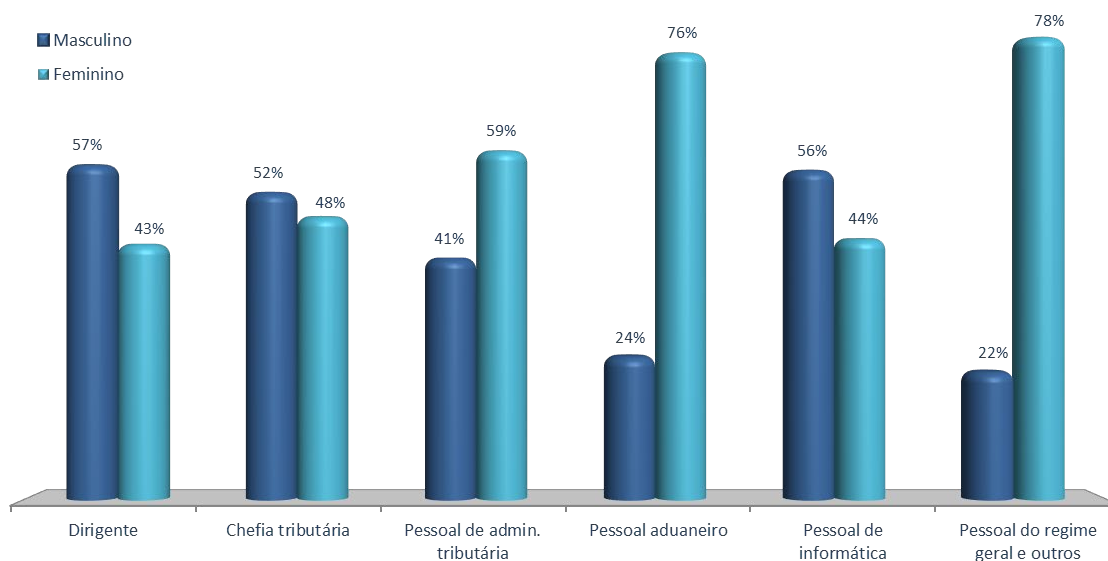
Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por género (%)



Efetuando a análise da 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 78% 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 (52%).

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

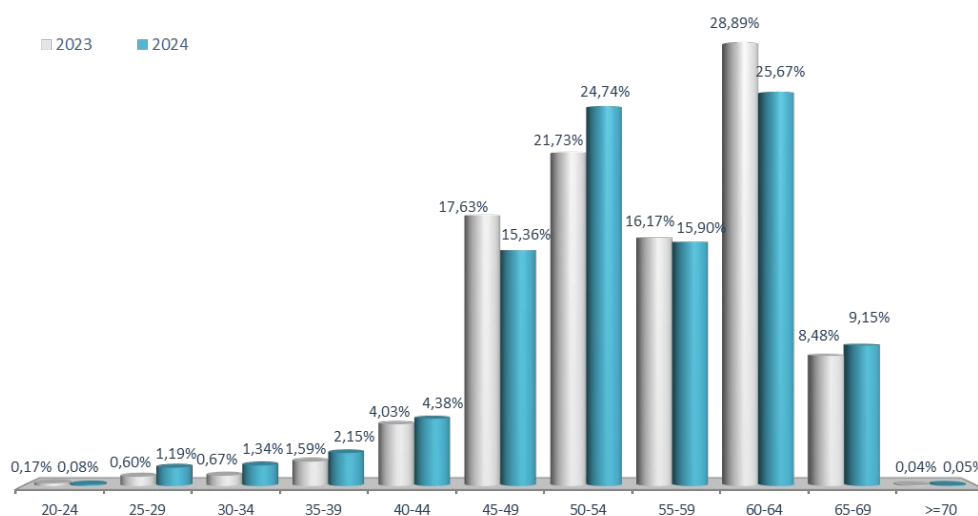


3.7 Estrutura etária

A análise da estrutura etária dos trabalhadores da AT em 2024, revela uma concentração nas faixas etárias mais elevadas. O intervalo etário predominante é o dos 60-64 anos que abrange 25,7% do total de trabalhadores, seguido do nível etário dos 50-54 anos com 24,7% e dos 55-59 anos com 15,9% dos trabalhadores da AT (gráfico 9). Consequentemente: mais de **3/4** dos trabalhadores da AT (**75,5%**) tem **mais de 50 anos**.

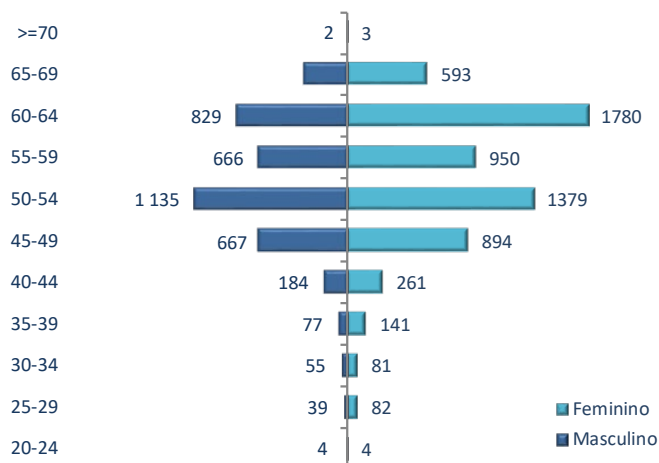
Embora a idade média tenha baixado ligeiramente, cifrando-se nos **54,7 anos** de idade (face aos 55,2 anos em 2023), a preocupação com o envelhecimento do capital humano mantém-se.

Gráfico 9: Distribuição por escalões etários e anos



Já o gráfico 10 (Pirâmide etária), permite verificar que o género feminino é predominante em todos os intervalos sendo essa diferença mais significativa no nível etário 60-64 anos, onde o número de elementos do género feminino supera o masculino em 951 trabalhadores.

Gráfico 10: Pirâmide etária



Escalão Etário	Total	%
>=70	5	0,05%
65-69	930	9,15%
60-64	2609	25,67%
55-59	1616	15,90%
50-54	2514	24,74%
45-49	1561	15,36%
40-44	445	4,38%
35-39	218	2,15%
30-34	136	1,34%
25-29	121	1,19%
20-24	8	0,08%
Total Global	10 163	100%

Em termos percentuais, constata-se o peso que o género feminino possui na AT, representando nos níveis etários dos 60-64 e 65-69 anos, em conjunto, 23,3%. Verificamos, ainda, que 46,3% das trabalhadoras da AT se encontram acima dos 50 anos.

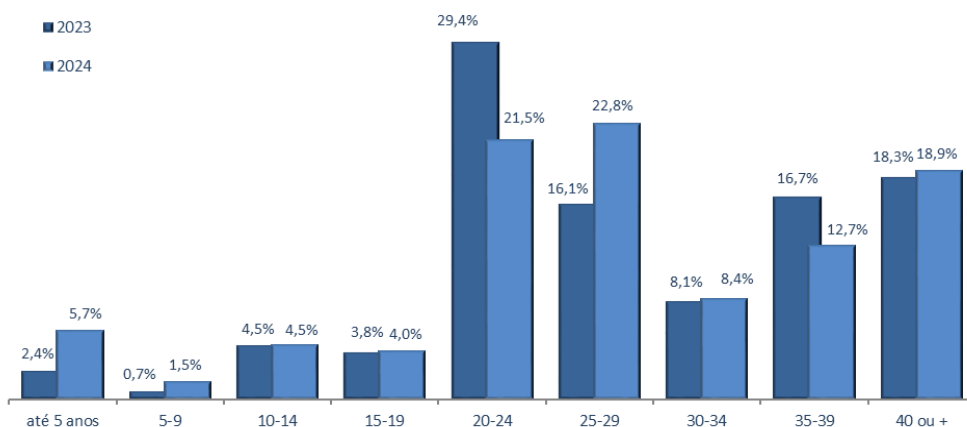
Conforme evidenciado nos últimos Balanços Sociais, a concentração dos trabalhadores nos escalões etários do topo da pirâmide perspectiva, a curto/médio-prazo, um aumento de trabalhadores nestes escalões. Em 2024, este cenário mantém-se com uma elevada concentração de trabalhadores (3.544, 34,9%) nos escalões etários mais elevados (60-64 a >=70 anos) - mais de 1/3 dos efetivos da AT tem mais de 60 anos. Por sua vez, mais de 3/4 tem mais de 50 anos (7.674, 75,5%). Esta análise reforça a teoria do envelhecimento do capital humano da AT que se reflete no elevado **índice de envelhecimento (50,8%)** e na baixa **taxa de emprego jovem (1,27%)**. Esta última taxa teve um ligeiro aumento, em grande parte devida ao início do período experimental na carreira de IATA.

A manutenção das dificuldades sentidas na abertura de concursos 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 tem procurado reverter, nomeadamente com o desenvolvimento do plano plurianual de recrutamentos na AT, e abertura em 2024 de três concursos (para candidatos com e sem vínculo de emprego público), para as carreiras de gestão e inspeção tributária e aduaneira (390 postos de trabalho), inspeção e auditoria tributária e aduaneira (116 postos de trabalho) e de especialista de sistemas e tecnologias de informação (10 postos de trabalho) e pedido de autorização à tutela para acesso à reserva de recrutamento centralizada de técnicos superiores (75 postos de trabalho).

3.8 Distribuição dos trabalhadores em função da antiguidade

Na AT, a antiguidade média do trabalhador na administração pública, em 31 de dezembro de 2024, era de 28,7 anos, representando um decréscimo de 0,3 anos face a igual período de 2023. O gráfico 11 permite verificar que 21,5% (2.182) dos trabalhadores da AT se encontram no intervalo de antiguidade 20-24 anos, o que representa uma redução de 7,9% face ao ano anterior. Esta redução deve-se, essencialmente, à transição/envelhecimento dos trabalhadores que, em 2023, se encontravam neste intervalo para o intervalo seguinte (25-29 anos).

Gráfico 11: Distribuição dos efetivos em função da antiguidade, por ano (2023/2024)



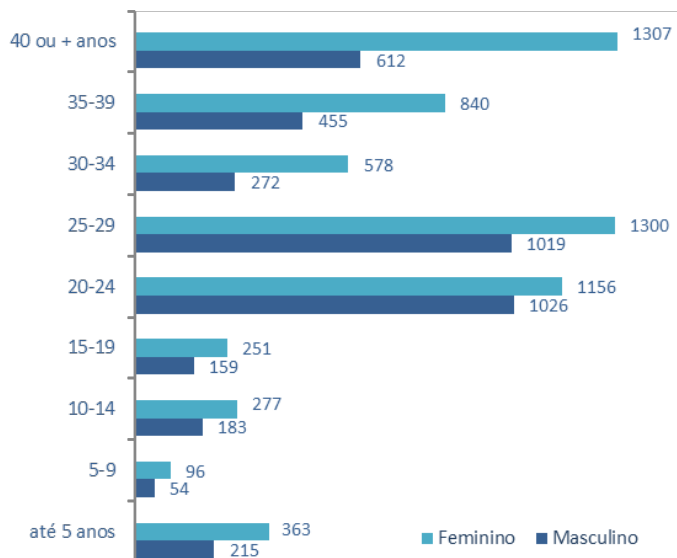
Na análise ao gráfico 11 importa, ainda, ressaltar a redução de 3,9% de trabalhadores (396) no intervalo de antiguidade 35-39 anos e um acréscimo de 0,6% no intervalo seguinte (40 ou mais anos), correspondente a um aumento de 67 trabalhadores.

A análise da antiguidade dos trabalhadores da AT em 31 de dezembro de 2024 revela que 40% dos colaboradores possuem mais de 30 anos de serviço, evidenciando uma elevada maturidade profissional. Este valor representa uma redução de 3,1% face ao ano anterior, atribuída principalmente às saídas por aposentação.

A disparidade verificada, em 2024, entre os géneros Masculino e Feminino revelou-se muito mais acentuada no intervalo de antiguidade dos 40 ou mais anos, onde as 1.307 trabalhadoras representam 68,1% do intervalo, como podemos constatar pelo gráfico 12.

Relativamente ao género masculino, em 2024, deixou de superioridade no único escalão onde isso acontecia (20-24 anos), atualmente, representam 47%.

Gráfico 12: Efetivos por antiguidade e género



Como já referido em Balanços Sociais anteriores, os 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 superior a dois milhares.

Mais uma vez, não podemos deixar de referir que, aproximadamente, 1/3 (31,6%) dos efetivos da AT tem mais de 35 anos de serviço, valores que são muito preocupantes, particularmente na AT face à missão que lhe está cometida.

3.9 Estrutura habilitacional

No que concerne à caracterização da AT, em termos de estrutura habilitacional, constata-se que a licenciatura (51,6%) e o 12.º ano de escolaridade (30,7%) mantêm-se como as habilitações com maior representatividade. Relativamente aos graus académicos mais elevados (mestrado e doutoramento) constatamos que os mesmos são detidos por 679 trabalhadores (6,68%), registando um aumento (111) em relação a 2023 (Quadro 3).

Quadro 3: Habilitações literárias (2023 – 2024)

Habilitações	2023		2024	
	N.º	%	N.º	%
< 4.º ano	8	0,1%	7	0,1%
4.º ano	101	1,0%	88	0,9%
6.º ano	72	0,7%	65	0,6%
9.º ano	189	1,9%	159	1,6%
11.º ano	659	6,5%	520	5,1%
12.º ano	3330	32,9%	3121	30,7%
Bacharelato	288	2,8%	280	2,8%
Licenciatura	4919	48,5%	5244	51,6%
Mestrado	550	5,4%	658	6,5%
Doutoramento	18	0,2%	21	0,2%
Total	10134	100,0%	10163	100,0%

Efetuada a comparação com o ano de 2023, observa-se um ligeiro aumento da Taxa de Formação Superior (TFS: bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento) em 4,0% atingindo, em 2024, 61%. O aumento da TFS assentou, essencialmente, na entrada de trabalhadores com níveis de habilitação superior (por via, designadamente, do início do período experimental na carreira de IATA e do ingresso de técnicos superiores via mobilidade interna) e na saída, na sua maioria por motivo de aposentação, de trabalhadores com nível habilitacional inferior.

A análise do quadro 4, revela que o pessoal da carreira técnica superior é o que apresenta uma TFS mais elevada, registando 99,5% dos trabalhadores com qualificação superior. Com valores igualmente significativos surge o pessoal Dirigente com 98% de TFS.

Quadro 4: Estrutura habilitacional por grupo profissional

2024	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%	39,6%
6 anos	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,3%	26,1%
9.º ano	0,0%	0,0%	0,5%	9,9%	0,0%	0,0%	7,5%	20,7%
11.º ano	0,4%	11,9%	5,1%	6,3%	3,2%	0,2%	3,9%	0,5%
12.º ano	1,6%	43,1%	26,4%	80,2%	24,7%	0,3%	81,2%	9,0%
Bacharelato	0,8%	3,4%	3,3%	0,9%	0,5%	0,9%	0,6%	0,0%
Licenciatura	82,1%	39,1%	57,6%	0,9%	60,0%	81,6%	6,1%	0,9%
Mestrado	13,5%	2,6%	6,9%	0,0%	11,6%	16,7%	0,2%	0,0%
Doutoramento	1,6%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

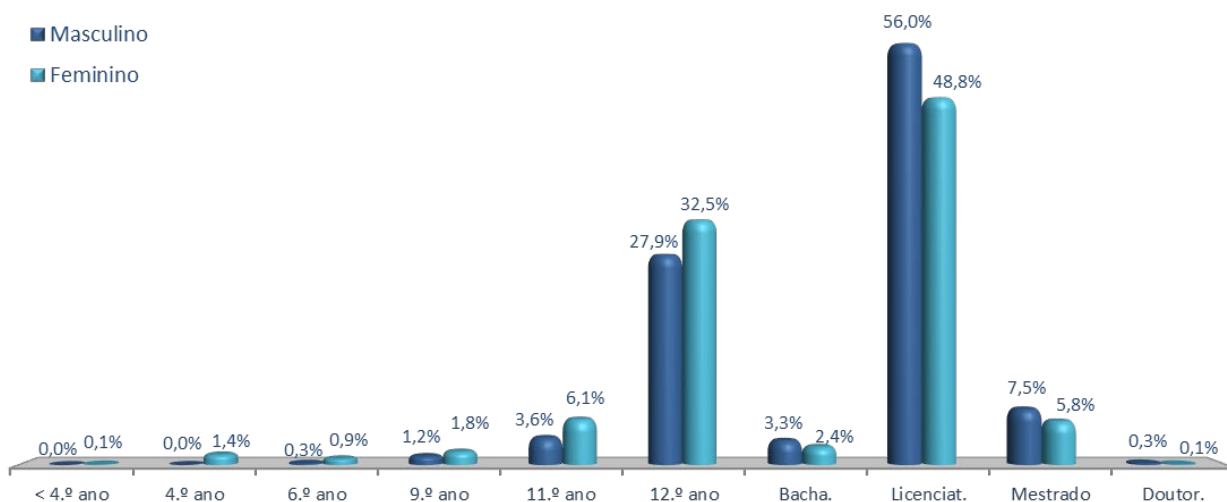
Da análise do quadro 4 ressalta ainda que, no pessoal de chefia tributária, as habilitações académicas mais frequentes são o 12.º ano de escolaridade e a Licenciatura, sendo detidas por 43,1% e 39,1% dos trabalhadores, respetivamente.

A Licenciatura manteve-se como a habilitação com maior peso dentro nos grupos de pessoal de informática e de administração tributária, sendo detida por 60% e 57,6% dos trabalhadores, respetivamente.

Como expectável, nas carreiras 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 81,2% dos trabalhadores detêm o 12.º ano e 11,5% 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, 67% dos homens são detentores de habilitações superiores, enquanto nas mulheres esse valor se cifra em 57,2%. 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 (nomeadamente assistentes operacionais e assistentes técnicos).

4. Movimentos de pessoal

4.1 Entradas

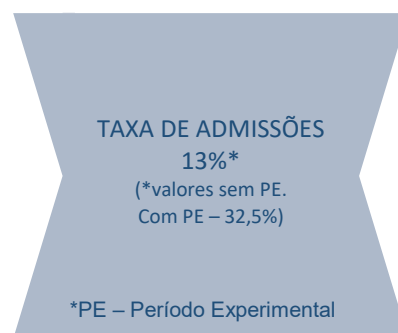
Em 2024, registaram-se 3.306 movimentos de entrada de trabalhadores na AT, abrangendo admissões, regressos e fluxos internos (Quadro 5).

Por comparação com 2023, os movimentos relacionados com entradas e fluxos internos de trabalhadores, 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, verificaram um aumento considerável (306,1%).

Procurando refletir de um modo mais concreto o contexto efetivamente existente ao nível dos trabalhadores da AT, ou seja, não considerando os movimentos/fluxos internos, o mecanismo da mobilidade interna na Administração Pública, registou 366 entradas, e o do procedimento concursal 348 entradas, registando um aumento face a 2023.

Quadro 5: Admissões/Regressos (2023 - 2024)

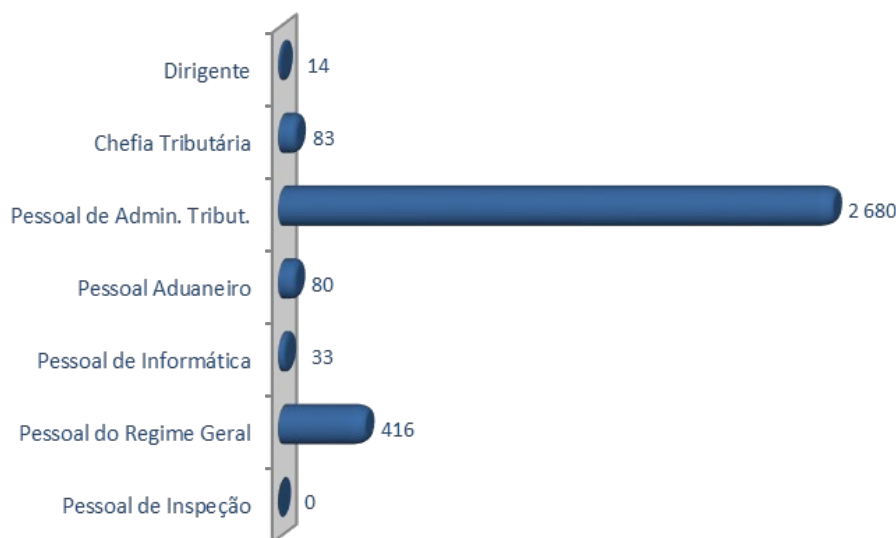
Motivo de Entrada	2023		2024	
	N.º	%	N.º	%
Procedimento concursal	180	22,1%	348	10,5%
Cedência	2	0,2%	9	0,3%
Mobilidade interna	482	59,2%	366	11,1%
Regresso de licença s/vencimento ou de período experimental	0	0,0%	0	0,0%
Comissão de Serviço	0	0,0%	16	0,5%
Outras situações	150	18,4%	2 567	77,6%
Total	814	100,0%	3 306	100,0%



De salientar, que se tem mantido o reforço das admissões/entradas por via do mecanismo da mobilidade interna na Administração Pública, 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, pode constatar-se pelo gráfico 14 que o pessoal de administração tributária foi responsável pela maioria das entradas/regressos registadas na AT, com 2.680 (81,1%) movimentos de entrada. Importa realçar, que os movimentos de entrada não configuram admissões de novos efetivos na AT, dado que estão incluídos os regressos decorrentes da cessação do exercício de funções de chefia tributária, regressos de mobilidades (fora da AT), mobilidades intercarreiras e inícios de período experimental (registados no campo “outras situações”).

Gráfico 14: Distribuição das Admissões/Regressos por grupo profissional (2024)



Com valores também relevantes, o grupo de Pessoal do regime geral registou 416 (12,6%) movimentos de entrada/regresso e as chefias tributárias 83 (2,5%).

4.2 Saídas

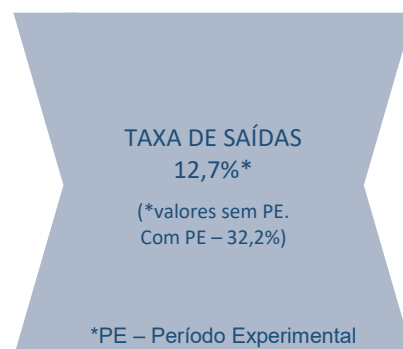
No decorrer de 2024 ocorreram 3.277 movimentos de saídas, o que representa um aumento de 180,6% face ao ano transato. Assinala-se, todavia, que este aumento deve ter em consideração os valores das “outras situações”, pelos mesmos motivos apresentados no ponto anterior (4.1. – Entradas), integrando “saídas” por movimentos/fluxos internos na AT.

No que concerne às saídas “reais”, analisando o quadro 6, e em relação a 2023, há a registar um aumento de 0,2% das situações de saída por “Aposentação”, cifrando-se, em 2024, em 624.

Relativamente às restantes tipologias de saídas da AT, há a destacar o Falecimento que manteve os mesmos valores face a 2023, registando 16 situações.

Quadro 6: Motivo das saídas

Motivo de Saída	2023		2024	
	N.º	%	N.º	%
Aposentação	623	53,3%	624	19,0%
Falecimento	16	1,4%	16	0,5%
Conclusão sem sucesso do período experimental	0	0,0%	0	0,0%
Mobilidade Interna	386	33,0%	24	0,7%
Cedência	0	0,0%	0	0,0%
Denúncia (por iniciativa do trabalhador)	0	0,0%	0	0,0%
Resolução (por iniciativa do trabalhador)	0	0,0%	0	0,0%
Comissão de serviço	0	0,0%	0	0,0%
Outras situações	143	12,2%	2 613	79,7%
Total	1 168	100%	3 277	100%



As “Outras Situações” contabilizam 2.613 (79,7%) dos movimentos de saídas, sendo, essencialmente, relacionados pelos motivos anteriormente explicados, quer pela inclusão das ausências temporárias por doença, e outras situações não previstas nas restantes categorias do Balanço Social.

Em 2024, face aos 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 100,9%. De realçar, no entanto, que, se não considerarmos os movimentos/fluxos internos (PE), a taxa de reposição/cobertura na AT passa para 102,2%.

5. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Durante o ano de 2024 foram desencadeados vários procedimentos tendentes à ocupação de postos de trabalho, encontrando-se, a 31/12/2024, 525 na situação de “Procedimento Concursal em desenvolvimento”, conforme indicados no quadro 7.

Quadro 7: Postos de trabalho previstos e não ocupados

Grupo profissional	Falta de autorização da entidade competente	Proced. Concursal Improcedente e em Desenvolvimento
	2024	
Dirigente Intermédio de 1º grau	0	3
Dirigente Intermédio de 2º grau	0	6
Técnico Superior	75	0
Especialista de sistemas e tecnologias de informação	0	10
Pessoal de Administração Tributária a)	0	506
Total	75	525

a) 390 referentes ao procedimento concursal para a carreira de GITA e 116 referentes ao procedimento concursal para a carreira de IATA.

6. Mudança de situação dos trabalhadores

Em 2024, registaram-se 4.775 mudanças de situação dos trabalhadores, destacando-se as 2.368 ocorridas, por procedimento concursal, nas carreiras do pessoal de administração tributária.

Por sua vez, concretizaram-se 2.213 alterações de posição remuneratória no âmbito da aplicação do Regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores, previsto no Decreto-Lei n.º 75/2023, de 28 de agosto, com efeitos a 1/01/2024.

De relevar, também, as 164 consolidações de mobilidade interna na categoria, tendo as mesmas ocorrido nas carreiras do regime geral e de informática.

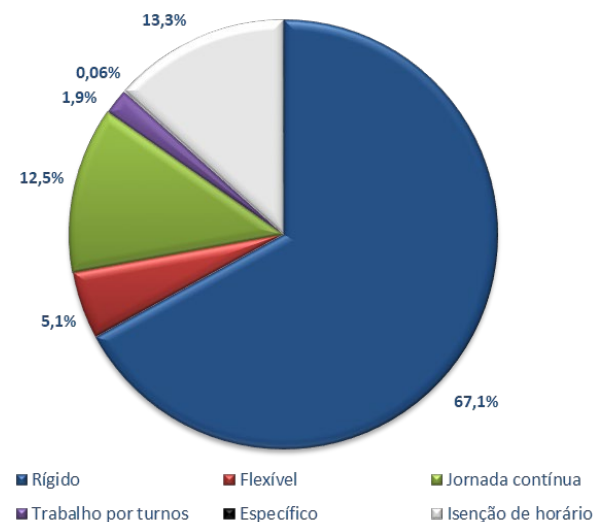
7. Modalidades de horário

À semelhança do sucedido em anos anteriores, em 2024, o horário rígido continua a ser o predominante na AT, sendo praticado por 67,1% dos trabalhadores (Gráfico 15).

A isenção de horário é a modalidade aplicável a 13,3% dos trabalhadores (pessoal dirigente, chefias tributárias e chefes de equipa multidisciplinar). O terceiro tipo de horário mais praticado pelos trabalhadores desta direção-geral é jornada contínua, que regista 12,5%.

No extremo oposto, os horários menos praticados são o horário flexível (5,1%), o trabalho por turnos (1,9%) e o horário específico (0,06%).

Gráfico 15 - Tipos de horários (%)



Conforme verificado no anos anteriores, em 2024, também não se registaram variações significativas na distribuição percentual das tipologias de horários dos trabalhadores da AT.

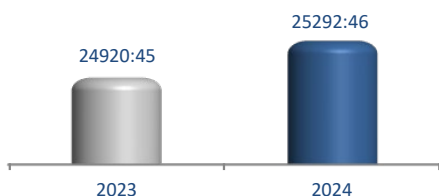
De salientar ainda que, no que respeita à organização de trabalho, vigora um regime misto, que combina trabalho presencial e teletrabalho, em observância com o disposto no Código de Trabalho e no Regulamento interno da AT. Este regime funciona em alternância, garantindo a compatibilidade entre a função/atividade desempenhada e as situações de teletrabalho obrigatório, salvaguardado o interesse do serviço e o cumprimento da missão da AT.

8. Trabalho Suplementar

Para assegurar o cumprimento dos objetivos e atribuições que lhe são cometidas, por vezes, torna-se necessário recorrer ao trabalho suplementar dos efetivos de cada organismo. Em 2024, foram prestadas, nesta direção-geral, para além do período normal de trabalho, um total de 25.292:46 horas de trabalho em regime suplementar.

Conforme ilustrado no Gráfico 16, em comparação com 2023, o volume total de trabalho suplementar apresentou um aumento de 372:01 horas, ou seja, um aumento de 1,5%.

Gráfico 16: Trabalho Suplem. por ano



Quadro 8: Tipo de trabalho Suplem. (ano/nº horas)

Tipo de Trab. Suplementar	2023	2024
Trab.extra.diurno	19383:45	19137:32
Trab. dia descanso semanal obrigatório	1166:42	831:37
Trab. dia semanal complementar	3778:48	4866:25
Trab. dias de feriados	591:30	457:12
Total	24920:45	25292:46

Efetuada a análise do quadro 8 em termos absolutos (nº de horas), pode constatar-se que, em 2024, foram realizadas menos 246:13 horas de trabalho suplementar diurno, mantendo-se, ainda assim, como o tipo de trabalho suplementar com maior peso, representado 75,7% do trabalho extraordinário prestado. Em sentido oposto, o ano de 2024, regista um aumento de 1087:77 horas praticadas em dias de descanso semanal complementar, justificada, essencialmente, pela necessidade de recurso a júris auxiliares, oriundos da AT, para vigilância de provas.

Efetuada a mesma análise, em termos percentuais, constatamos uma redução do nº de horas de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório de 28,7% e um aumento do nº de horas praticadas em dias de descanso semanal complementar de 28,8%.

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 9091:01 horas, seguido do pessoal assistente técnico num total de 6822:50 horas, e do pessoal assistente operacional 4833:13.

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	4:30	0:00	700:00	0:00	704:30
Técnico Superior	197:15	74:00	651:30	34:30	957:15
Assistente técnico	5487:08	29:00	1275:30	31:12	6822:50
Assistente operacional	4515:13	29:00	268:00	21:00	4833:13
Informático	2041:05	187:07	374:15	239:30	2841:57
Chefia Tributária	0:00	0:00	42:00	0:00	42:00
Pessoal de Adm.Tributária	6892:21	512:30	1555:10	131:00	9091:01
Pessoal Aduaneiro	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Total	19137:32	831:37	4866:25	457:12	25292:46

Pelo quadro 9, podemos constatar que 75,7% do trabalho suplementar é efetuado sob a forma de trabalho suplementar diurno.

9. Absentismo

À semelhança do verificado em anos anteriores, em 2024, as ausências por doença mantêm-se como o principal motivo de absentismo representando 61,1% do total das ausências da AT.

O quadro 10 permite verificar que este tipo de ausências registou, face a 2023, uma redução de 15.900 dias, o que representa um decréscimo de 20,4% deste tipo de faltas.

Pode ainda verificar-se uma variação nos restantes tipos de ausências, registando-se algumas reduções significativas face ao ano transato, nomeadamente, nos dias de ausência por conta do período de férias (3.043,5 dias; 17,1%), bem como, no número de dias de ausência por greve (1.619 dias; 31%), neste último caso de assinalar, dado que o número de dias em que se registou pré-avisos de greve em 2024 ter sido superior a 2023.

Quadro 10: Motivos de ausência (2023-2024)

Motivo da ausência	2023		2024	
	Nº	%	Nº	%
Doença	77 913,00	62,7	62 013,00	61,1
Por conta do período de férias	17 776,00	12,9	14 732,50	14,5
Proteção na parentalidade	6 473,00	4,9	4 462,00	4,4
Outros	7 546,00	7,8	7 102,50	7,0
Acidente em serviço ou doença prof.	1 861,00	2,1	2 187,00	2,2
Assistência a familiares	1 972,00	1,5	1 799,00	1,8
Trabalhador-estudante	2 352,50	1,9	1 857,50	1,8
Falecimento de familiar	3 774,00	3,0	3 406,00	3,4
Injustificadas	364,00	0,6	36,50	0,0
Casamento	482,00	0,4	360,00	0,4
Cumprimento de pena disciplinar	114,00	0,2	0,00	0,0
Com perda de vencimento	0,00	0,0	0,00	0,0
Greve	5 219,50	2,1	3 600,50	3,5
Total	125 847,00	100	101 556,50	100

Da leitura do gráfico 17 conclui-se que, em 2024, 69,7% do total de ausências referem-se a trabalhadores do grupo de pessoal de administração tributária.

Nos restantes grupos destacam-se o pessoal assistente técnico, as chefias tributárias, e o pessoal técnico superior, com 11,6%; 8,6% e 3,4% do total de ausências, respetivamente.

O pessoal de informática e os dirigentes foram os que registaram menos dias de ausência em 2024.

Gráfico 17: Ausências por grupo profissional (%)

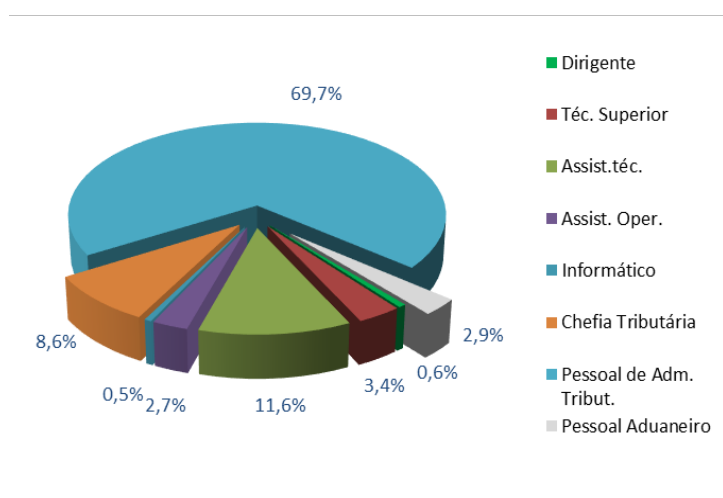
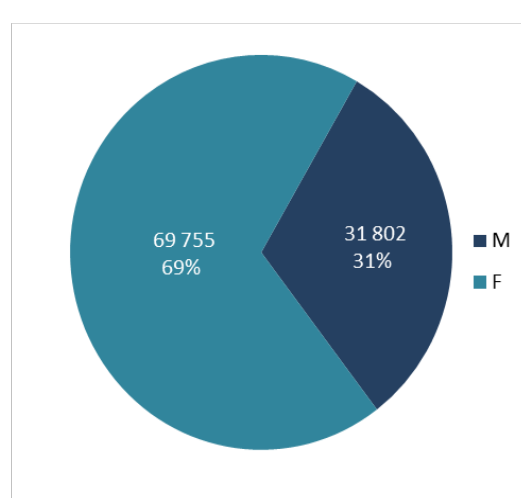


Gráfico 18: Ausências por género



No que se refere à distribuição do absentismo por géneros, verifica-se pelo gráfico 18 que o género feminino apresenta um absentismo consideravelmente superior ao absentismo masculino, registando, em 2024, 69.755 dias de ausências (69%), percentagem justificada quer pela maior representatividade no âmbito da AT, quer pelo número de faltas por “doença”, “licenças parentais”, “falecimento de familiar” e “greve”.

Por sua vez, o género masculino apresenta um valor menos significativo registando 31.802 dias de ausências (31%).

Quadro 11: Absentismo por género

Motivo da ausência	2024			
	M	%	F	%
Doença	17 009	53,5	45 004	64,5
Por conta do período de férias	5 080	16,0	9 653	13,8
Proteção na parentalidade	996	3,1	3 466	5,0
Outros	4 197	13,2	2 906	4,2
Acidente em serviço ou doença profissional	418	1,3	1 769	2,5
Assistência a familiares	346	1,1	1 453	2,1
Trabalhador-estudante	832	2,6	1 026	1,5
Falecimento de familiar	1 361	4,3	2 045	2,9
Injustificadas	13	0,0	24	0,0
Casamento	189	0,6	171	0,2
Cumprimento de pena disciplinar	0	0,0	0	0,0
Com perda de vencimento	0	0,0	0	0,0
Greve	1 363	4,3	2 238	3,2
Total	31 802	100	69 755	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 64,5% do total das suas faltas e no género masculino representa 53,5%.

As mulheres registam, naturalmente, um maior número de dias de ausência por motivo de proteção na parentalidade (3.466 dias) em relação aos homens (996 dias). Nas faltas por “falecimento de familiar” o género feminino também apresenta valores mais elevados que o género masculino, registando 2.045 dias de ausência, mais 684 dias que os homens. O género masculino só supera o feminino na tipologia de faltas “casamento” e na tipologia “outros”.

10. Remuneração e encargos

10.1 Leque salarial por género

No que respeita à estrutura salarial da AT, continua a verificar-se 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).

A maior percentagem de trabalhadores concentra-se nos escalões remuneratórios dos “1751-2000 €”, “2001-2250 €”, “2251-2500 €”, “2501-2750 €” e “2751-3000 €”, que agregados contabilizam 70,3%.

O escalão salarial que continua a apresentar maior disparidade entre géneros é o “Até 500 €” onde as mulheres representam 100% do intervalo, com 36 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	36	36	0,35%
501-1000 €	53	274	327	3,22%
1001-1250 €	100	464	564	5,55%
1251-1500 €	173	367	540	5,31%
1501-1750 €	159	267	426	4,19%
1751-2000€	890	1201	2091	20,57%
2001-2250 €	285	546	831	8,18%
2251-2500 €	704	889	1593	15,67%
2501-2750 €	381	325	706	6,95%
2751-3000 €	724	1202	1926	18,95%
3001-3250 €	186	212	398	3,92%
3251-3500 €	131	133	264	2,60%
3501-3750 €	118	132	250	2,46%
3751-4000 €	39	47	86	0,85%
4001-4250 €	18	24	42	0,41%
4251-4500 €	2	11	13	0,13%
4501-4750 €	9	17	26	0,26%
4751-5000 €	2	1	3	0,03%
5001-5250 €	13	10	23	0,23%
5251-5500 €	2	5	7	0,07%
5501-5750 €	6	3	9	0,09%
5751-6000 €	0	0	0	0,00%
Mais de 6000 €	0	2	2	0,02%
Total	3995	6168	10163	100%

10.2 Encargos com pessoal

À semelhança dos anos anteriores, as despesas com “remuneração base” constituem o encargo com maior expressão na AT, representam 60,8% do total de encargos. (Quadro 13)

Por comparação com o período homólogo, regista-se um aumento 9 927 446,32 € do volume de despesa com pessoal, o equivalente a 3,4%.

O referido aumento assenta, essencialmente, na valorização remuneratória subsequente à aplicação do regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras – Decreto-Lei n.º 75/2023.

Quadro 13: Encargos com pessoal 2023-2024 (€)

Encargos com pessoal	2023	2024
Remuneração base	292 669 768,44	302 597 214,76
Suplementos remuneratórios	79 422 692,33	83 591 646,71
Prémios de desempenho	-	-
Prestações sociais	13 646 994,37	13 513 480,79
Benefícios sociais	-	-
Outros encargos com pessoal	96 230 176,92	98 351 285,97
Total	481 969 632,06	498 053 628,23

Em 2024, não foram gastos quaisquer montantes com benefícios sociais, nem com prémios de desempenho.

Os encargos com suplementos remuneratórios pagos na AT em 2024 (Quadro 14), ascenderam a 83 591 646,71 €, o que representa um aumento de 5,2% face a 2023, em larga medida justificado pelas alterações resultantes do Decreto-Lei n.º 19/2024, de 2 de fevereiro.

Quadro 14: Encargos com suplementos remuneratórios (€)

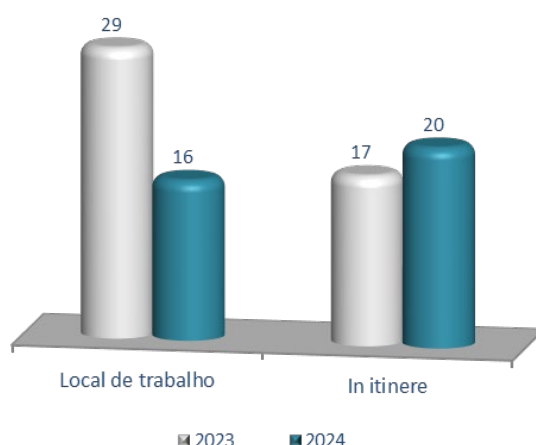
Suplementos remuneratórios	2023	2024
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	277 071,23	323 006,07
Trabalho normal noturno	-	-
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	130 974,62	176 450,55
Disponibilidade permanente	-	-
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	-	-
Risco, penosidade e insalubridade	-	-
Fixação na periferia	74 760,26	68 795,76
Trabalho por turnos	914 368,47	1 033 265,41
Abono para falhas	306 245,51	244 876,64
Participação em reuniões	62 074,08	34 079,34
Ajudas de custo	522 881,92	722 610,19
Representação	890 205,54	906 683,72
Secretariado	-	-
Outros suplementos remuneratórios	76 244 110,70	80 081 879,03
Total	79 422 692,33	83 591 646,71

Relativamente ao ano transato, embora tenha existido uma redução de encargos em algumas rubricas, nomeadamente, “Fixação na periferia”, “Abono para falhas” e “Participação em reuniões”, 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”, “Outros suplementos remuneratórios”, “Trabalho por turnos” e “Ajudas de Custo”, o que inviabilizou a redução global deste item “suplementos remuneratórios”.

11. Segurança e saúde no trabalho

Durante o ano de 2024, registaram-se 16 acidentes no local de trabalho e 20 *in itinere*, perfazendo um total de 36 acidentes de trabalho, significando uma redução global de 10 acidentes em relação ao ano transato (gráfico 19).

Gráfico 19: N.º total de acidentes em serviço



No que respeita à taxa de incidência dos acidentes de trabalho (n.º de acidentes de trabalho com baixa $[19] \div \text{total de efetivos } [10.163] \times 100$) foi de 0,35%, ligeiramente superior à registada em 2023 (0,17%), resultado do maior número de acidentes com baixa ocorridos em 2024.

Do total de acidentes de serviço ocorridos em 2024, resultaram 20 casos de incapacidade temporária e absoluta e 29 casos de incapacidade temporária e parcial.

Em comparação com o ano de 2023, registou-se uma redução de 4,9% do número de casos de incapacidade temporária e absoluta, e um aumento de 45 % dos casos de incapacidade temporária e parcial (gráfico 20).

Gráfico 20: N.º de casos de incapacidade



12. Formação profissional

A valorização dos recursos humanos é um princípio fundamental da AT, visando aumentar a motivação e a participação ativa dos seus trabalhadores. Para tal, aposta-se fortemente na formação e qualificação permanente, promovendo o desenvolvimento individual e, consequentemente, o crescimento organizacional.

A gestão da mudança (organizacional), a transição digital, assim como a necessidade de assegurar a transmissão do conhecimento, num contexto de erosão de efetivos, e de manter a valorização e motivação dos trabalhadores da AT, a fim de adquirir níveis de desempenho mais elevados, são alguns dos desafios.

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

A DSF procura reforçar as competências organizacionais e individuais essenciais ao cumprimento dos objetivos estratégicos definidos para a AT, destacando-se:

- Promover formação sobre apoio ao preenchimento declarativo, facilitando o cumprimento voluntário;
- Promover o desenvolvimento de competências organizacionais e de suporte, contribuindo para melhorar o desempenho do Serviço e otimizar recursos.

Em 2024, realizou-se um conjunto significativo de atividade formativas integradas nos cursos de formação no âmbito dos períodos experimentais dos Inspetores Tributários e Aduaneiros dos Gestores de Inspeção Tributária e Aduaneira; por sua vez, conclui-se o Curso de Chefia Tributária.

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

- Alterações introduzidas pelo Orçamento de Estado para 2024;
- Percurso Formativo – “Conhecer e compreender a AT”;
- Percursos Formativo – “Conhecer e compreender o Sistema Tributário”;

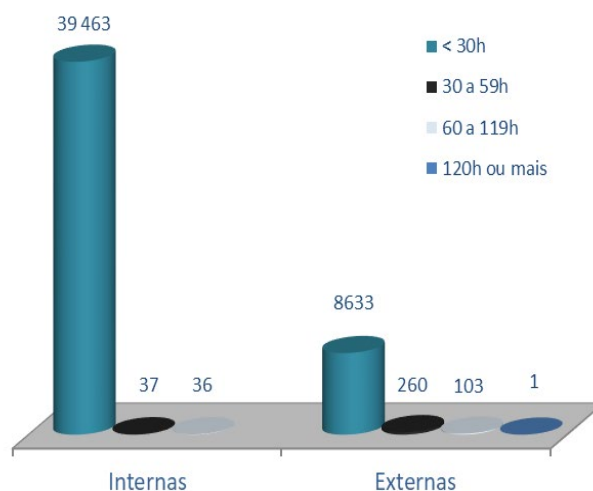
- Percursos Formativo – “Formação e Especialização: Legislação Conexa com Área Tributária”;
- Ética e Segurança da Informação;
- RGPD;
- RGPC;
- Línguas estrangeiras;
- Gestão e Liderança.

12.1 Participações em ações de formação profissional

Em 2024 registaram-se 48.533 participações em ações de formação profissional internas e externas, sendo que 99% dessas participações (48.096) 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

O número total de participações em ações de formação interna e externas cifrou-se em 48.533. (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	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau	16	15	31	9
Dirigente intermédio de 1º grau	257	166	423	96
Dirigente intermédio de 2º grau	673	411	1084	170
Técnico Superior	4527	705	5232	706
Assistente técnico	1625	306	1931	479
Assistente operacional	64	26	90	40
Informático	232	170	402	79
Chefia Tributária	1174	676	1850	310
Pessoal de Administração Tributária	30281	5892	36173	6027
Pessoal Aduaneiro	687	630	1317	352
Total	39 536	8 997	48 533	8 268

O número de trabalhadores e dirigentes que frequentaram pelo menos uma ação de formação foi de 8.268, a que corresponde a taxa de participação de 81,4%.

12.3 Horas de formação profissional

As horas despendidas em formação interna e externa totalizaram, durante o ano 2024, 328.061 das quais apenas 85.564 em ações externas. O rácio de horas de formação relativo às horas totais de trabalho revela que 1,9% do total de horas de trabalho em 2024 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	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau	63	121	184
Dirigente intermédio de 1º grau	847	2 219	3 066
Dirigente intermédio de 2º grau	2 478	5 655	8 133
Técnico Superior	31 735	7 396	39 131
Assistente técnico	11 132	2 511	13 643
Assistente operacional	304	148	452
Informático	1 240	2 107	3 347
Chefia Tributária	6 562	5 639	12 201
Pessoal de Administração Tributária	186 362	58 435	244 797
Pessoal Aduaneiro	1 774	1 333	3 107
Total	242 497	85 564	328 061

12.4 Encargos com formação profissional

Em 2024, foram investidos na qualificação e valorização dos seus recursos humanos um total de 901.447,65€, 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 2024, uma subida muito significativa comparativamente com o ano anterior, devido ao enorme volume de formação realizada pela DSF, e sobretudo pelo acréscimo dos custos com a formação externa e com a formação dos Inspectores Tributários e Aduaneiros.

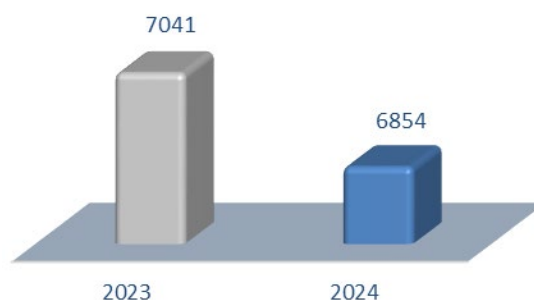
13. Relações profissionais e disciplina

13.1 Relações profissionais

Em 31 de dezembro de 2024 existiam 6.854 trabalhadores sindicalizados, o que representa um decréscimo de 187 comparativamente com o ano transato. O total de trabalhadores sindicalizados poderá 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).

Não obstante, há que ter em consideração o elevado número de aposentações registadas e que pode influenciar o número de trabalhadores sindicalizados.

Gráfico 22: N.º trabalhadores sindicalizados



13.2 Disciplina

Em 2024, foram instaurados um total de 77 processos disciplinares, menos 34 processos que em 2023 (gráfico 23).

No cômputo dos processos disciplinares transitados e instaurados no ano em análise, foram decididos, em 2024, 93 processos, menos 22 quando comparado com igual período do ano transato. Deste total, regista-se o arquivamento de 87 processos e a aplicação da pena de suspensão (a 1 trabalhador), de multa (a 4) e da repreensão escrita (a 1).

De referir, ainda, que transitaram, para 2024, 151 processos disciplinares.

Gráfico 23: Processos disciplinares



14. Análise Global

A análise global do Balanço Social da AT, do ano de 2024 permite evidenciar, de forma sucinta, os seguintes aspetos:

- ✓ O número de trabalhadores a 31 de dezembro de 2024 cifrou-se em 10.163, representando um ligeiro aumento de 29 efetivos face ao ano anterior;
- ✓ O distrito de Lisboa apresenta a maior concentração de trabalhadores representando 40% do total da AT;
- ✓ Os serviços de finanças agregam 3.870 trabalhadores, o que corresponde a 38,1% do total de trabalhadores da AT;
- ✓ O vínculo de nomeação é o predominante, sendo detido por 6.866 trabalhadores das carreiras especiais, o equivalente a 67,6% do total da AT, integrando o vínculo de contrato de trabalho em funções públicas 20,3% dos trabalhadores;
- ✓ O antigo grupo de pessoal de administração tributária representa 68,5% dos trabalhadores em exercício de funções na AT;
- ✓ O género feminino corresponde a 60,7% do total de trabalhadores da AT;
- ✓ A idade média do trabalhador da AT baixou, ligeiramente, para 54,7 anos;
- ✓ A antiguidade média do trabalhador da AT na administração pública é de 28,7 anos, registando um decréscimo de 0,3 anos face a 2023;
- ✓ A taxa de emprego jovem aumentou (0,5%), reflexo dos recrutamentos externos nas carreiras especiais e dos recrutamentos via mobilidade interna;
- ✓ A licenciatura (51,6%) e o 12.º ano de escolaridade (30,7%) são as habilitações detidas por maior número de trabalhadores;
- ✓ A Taxa de admissões em 2024 cifrou-se em 13%;
- ✓ A Taxa de saídas em 2023 cifrou-se em 12,7%;
- ✓ A Taxa de cobertura/reposição é de 102,2%;
- ✓ Registaram-se 4.775 mudanças de situação dos trabalhadores, destacando-se as 2.368 ocorridas, por procedimento concursal, nas carreiras do pessoal de administração tributária;
- ✓ Concretizaram-se 2.213 alterações de posição remuneratória no âmbito da aplicação do Regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores, com efeitos a 1/01/2024;

- ✓ O tipo de horário predominante é o horário rígido que abrange 67,1% dos trabalhadores da AT;
- ✓ Foram prestadas, para além do período normal de trabalho, um total de total de 25.292:46 horas de trabalho em regime suplementar, registando um aumento de 1,5%;
- ✓ As ausências por motivo doença apresentam-se como a principal causa de absentismo representando 61,1% do total;
- ✓ O género feminino apresenta um absentismo consideravelmente superior ao absentismo masculino, em 2024, 69.755 dias de ausências (69%), percentagem justificada quer pela maior representatividade no âmbito da AT, quer pelo número de faltas por “doença”, “licenças parentais”, “falecimento de familiar” e “greve”. O género masculino apresenta um valor menos significativo registando 31.802 dias de ausências (31%);
- ✓ Os escalões remuneratórios dos “1751-2000 €”, “2001-2250 €”, “2251-2500 €”, “2501-2750 €” e “2751-3000 €” concentram o maior número de trabalhadores (70,3%);
- ✓ Os encargos com “remuneração base”, representam 60,8% do total , cifrando-se em 302.597.214,76 €;
- ✓ Em 2024, os encargos com o item “suplementos remuneratórios” ascenderam a 83.591.646,71€;
- ✓ Foram registados 16 acidentes no local de trabalho e 20 in itinere, perfazendo um total de 36 acidentes de trabalho;
- ✓ Em 2024 registaram-se 48.533 participações em ações de formação profissional internas e externas;
- ✓ 99% 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 8.268, a que corresponde a taxa de participação de 81,4%;
- ✓ Em 2024, a AT investiu na formação e qualificação dos seus trabalhadores/dirigentes um total de 901.447,65€.

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		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau								1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau							5	8	5	8	13
Dirigente intermédio de 1º grau							47	34	47	34	81
Dirigente intermédio de 2º grau							91	66	91	66	157
Técnico Superior			176	406			4	1	180	407	587
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			158	705					158	705	863
Assistente operacional, operário, auxiliar			25	197					25	197	222
Informático			106	84					106	84	190
Chefia Tributária							509	469	509	469	978
Pessoal de Administração Tributária	2 812	4 054			35	59			2 847	4 113	6 960
Pessoal Aduaneiro					27	84			27	84	111
Total	2 812	4 054	465	1 392	62	143	656	579	3 995	6 168	10 163

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

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	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													3			1	1	6	1	1			5	8	13
Dirigente intermédio de 1º grau											3	1	10	5	4	5	18	20	12	3			47	34	81
Dirigente intermédio de 2º grau									2	1	13	9	28	15	15	7	20	27	13	7			91	66	157
Técnico Superior	1		5	6	11	17	21	30	30	49	42	106	46	100	12	53	11	36	1	10			180	407	587
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				2	4	6	5	18	10	18	28	90	30	150	27	161	39	190	15	70			158	705	863
Assistente operacional, operário, auxiliar				1		1		1	4	4	1	7		21	4	37	13	80	3	43	2		25	197	222
Informático			3	1	1				3	1	16	4	28	17	25	25	22	23	8	13			106	84	190
Chefia Tributária							1	4			59	40	133	83	72	52	167	240	73	53	1		509	469	978
Pessoal de Administração Tributária	3	4	31	72	39	57	51	91	131	188	505	637	857	988	501	597	523	1 101	205	377	1	1	2 847	4 113	6 960
Pessoal Aduaneiro															6	12	15	56	6	16			27	84	111
Total	4	4	39	82	55	81	77	141	184	261	667	894	1 135	1 379	666	950	829	1 780	337	593	2	3	3 995	6 168	10 163

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau																	1		0	1	1
Dirigente superior de 2º grau			1								2	1		2	1	2	1	3	5	8	13
Dirigente intermédio de 1º grau									6	3	7	6	1		16	11	17	14	47	34	81
Dirigente intermédio de 2º grau			1		2	1		3	20	9	29	11	4	7	10	14	25	21	91	66	157
Técnico Superior	28	48	25	33	28	42	21	52	32	85	27	85	10	30	7	16	2	16	180	407	587
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	4	26	4	17	8	21	9	22	21	97	39	167	22	138	24	79	27	138	158	705	863
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	4		1	2	2	1	6	1	34	1	58	2	42	10	20	7	30	25	197	222
Informático	16	4	1				3		11	7	21	10	31	28	9	16	14	19	106	84	190
Chefia Tributária					2	2	1	1	145	81	114	61	20	15	42	54	185	255	509	469	978
Pessoal de Administração Tributária	166	281	22	45	141	209	124	167	790	840	779	900	181	298	314	572	330	801	2 847	4 113	6 960
Pessoal Aduaneiro												1	1	18	22	56	4	9	27	84	111
Total	215	363	54	96	183	277	159	251	1 026	1 156	1 019	1 300	272	578	455	840	612	1 307	3 995	6 168	10 163

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															2	6	3	1		1	5	8	13
Dirigente intermédio de 1º grau															37	29	10	3		2	47	34	81
Dirigente intermédio de 2º grau									1		4		1	1	77	55	7	10	1		91	66	157
Técnico Superior										1		2	1	4	146	333	33	65		2	180	407	587
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					1	2	16	49	5	29	127	574		5	7	46	2				158	705	863
Assistente operacional, operário, auxiliar		7	1	87	7	51	12	34		1	5	15				2					25	197	222
Informático									5	1	27	20		1	56	58	18	4			106	84	190
Chefia Tributária									45	71	222	200	22	11	206	176	14	11			509	469	978
Pessoal de Administração Tributária					2		18	19	88	266	706	1 130	106	127	1 705	2 301	211	266	11	4	2 847	4 113	6 960
Pessoal Aduaneiro						2	2	9	1	6	24	65		1		1					27	84	111
Total	0	7	1	87	10	55	48	111	145	375	1 115	2 006	130	150	2 236	3 008	298	360	12	9	3 995	6 168	10 163

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																					0	0	0
Avença															1			1			1	1	2
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	2

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

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau							0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau			1				1	0	1
Técnico Superior							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					1		1	0	1
Assistente operacional, operário, auxiliar							0	0	0
Informático		1					0	1	1
Chefia Tributária		1					0	1	1
Pessoal de Administração Tributária	3	4	1		1		5	4	9
Pessoal Aduaneiro							0	0	0
Total	3	6	2	0	2	0	7	6	13

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

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

Grupo/cargo/carreira	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	
Dirigente superior de 1º grau																					0	0	0
Dirigente superior de 2º grau															1						0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau													1		1	2	1				2	3	5
Dirigente intermédio de 2º grau										1					2	1	1				2	3	5
Técnico Superior						1	1	2	1	4	1	5	1	4	2	1		2			6	19	25
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						1		1		5		7	5	9	1	15		5			6	43	49
Assistente operacional, operário, auxiliar													1	1	1	3					2	4	6
Informático									1			1		1	1	3		3			2	8	10
Chefia Tributária									3	4	5	5	2	6	12	12	6	3			28	30	58
Pessoal de Administração Tributária		1	1	1		2	4	2	18	22	25	48	31	37	41	100	15	32	1		136	245	381
Pessoal Aduaneiro													1			9	2	2			3	11	14
Total	0	1	1	1	0	4	5	5	23	35	32	66	41	59	58	147	26	49	1	0	187	367	554

Prestações de Serviços	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	
Tarefa																					0	0	0
Avença																					0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau																	
Dirigente superior de 2º grau													1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau													2	4	2	4	6
Dirigente intermédio de 2º grau													3	3	3	3	6
Técnico Superior					65	154			7	3			11	40	83	197	280
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					18	90				1			5	12	23	103	126
Assistente operacional, operário, auxiliar			1	1	1	7									2	8	10
Informático	16	3	1		9	2			1				1		28	5	33
Chefia Tributária					2	4							39	38	41	42	83
Pessoal de Administração Tributária	208	121	4	1	10	4			2	2			789	1 539	1 013	1 667	2 680
Pessoal Aduaneiro				1									20	59	20	60	80
Total	224	124	6	3	105	261			10	6			871	1 696	1 216	2 090	3 306

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsiva		Mobilidade		Cedência		Comissão de Serviço		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau																							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau			1	1																	1		2	1	3
Dirigente intermédio de 1º grau			1	4																	1	1	2	5	6
Dirigente intermédio de 2º grau			3	3																	2		5	3	9
Técnico Superior																							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																							0	0	0
Informático																							0	0	0
Chefia Tributária			55	62																	21	14	76	76	152
Pessoal de Administração Tributária	2	3	92	140											6	4					82	136	182	283	465
Pessoal Aduaneiro																							0	0	0
Total	2	3	152	210	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	4	0	0	0	0	107	151	267	368	635

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					3	5																				18	57	21	62	83	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	5			5	57																			9	18	15	80	95		
Assistente operacional, operário, auxiliar					3	21																			1	2	4	23	27		
Informático	1				4	4																			4	1	9	5	14		
Chefia Tributária																															
Pessoal de Administração Tributária	1				36	89																	10	4		647	1 112	694	1 205	1 899	
Pessoal Aduaneiro	2	1			11	24																			192	294	205	319	524		
Total	5	6			62	200																10	4		871	1 484	948	1 694	2 642		

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					3	3
Dirigente intermédio de 2º grau				1	5	6
Técnico Superior			75			75
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						0
Assistente operacional, operário, auxiliar						0
Informático					10	10
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária					506	506
Pessoal Aduaneiro						0
Total	0	0	75	1	524	600

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau							2	1			2	1	3
Dirigente intermédio de 2º grau							15	8			15	8	23
Técnico Superior			25	124					38	56	63	180	243
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			48	237					14	46	62	283	345
Assistente operacional, operário, auxiliar			11	51					1	3	12	54	66
Informático			10	21					4	2	14	23	37
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária			632	788			969	1 399			1 601	2 187	3 788
Pessoal Aduaneiro		4	111	155							111	159	270
Total	0	4	837	1 376	0	0	986	1 408	57	107	1 880	2 895	4 775

NOTAS:

(1) e (2) - Artigos 46º, 47º e 48º da Lei 12-A/2008;

(3) - Artigo 64º da Lei 12-A/2008;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS

(Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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													5	8	5	8	13
Dirigente intermédio de 1º grau													47	34	47	34	81
Dirigente intermédio de 2º grau													91	66	91	66	157
Técnico Superior	151	351	5	6			9	40	9	3			6	7	180	407	587
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	122	553	17	57			13	81	5	6			1	8	158	705	863
Assistente operacional, operário, auxiliar	22	152	1	4			1	3					1	38	25	197	222
Informático	66	22	17	35			3	7	11	6		1	9	13	106	84	190
Chefia Tributária													509	469	509	469	978
Pessoal de Administração Tributária	2 203	3 085	162	212			375	741	91	47		1	16	27	2 847	4 113	6 960
Pessoal Aduaneiro	18	71						2	9	7		4			27	84	111
Total	2 582	4 234	202	314			401	874	125	69		6	685	671	3 995	6 168	10 163

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

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo								PNT inferior ao praticado a tempo completo										TOTAL		Total
									Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	M	F						
	células abertas para indicar nº horas/semana																				
	35 horas		40 horas		42 horas		outros		17,5		28		25								
	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	5	8																	5	8	13
Dirigente intermédio de 1º grau	47	34																	47	34	81
Dirigente intermédio de 2º grau	91	66																	91	66	157
Técnico Superior	170	367					9	40			1								180	407	587
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	145	624					13	81											158	705	863
Assistente operacional, operário, auxiliar	24	158					1	3		36									25	197	222
Informático	103	76					3	7		1									106	84	190
Chefia Tributária	506	468					3	1											509	469	978
Pessoal de Administração Tributária	2 467	3 375					379	737			1	1							2 847	4 113	6 960
Pessoal Aduaneiro	26	81					1	3											27	84	111
Total	3 584	5 258					409	872		37	1	1	1						3 995	6 168	10 163

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								27:30				27:30	27:30
Dirigente intermédio de 1º grau							233:30	104:00			233:30	104:00	337:30
Dirigente intermédio de 2º grau	4:30						228:30	108:30			233:00	108:30	341:30
Técnico Superior	97:00	100:15			62:00	12:00	226:30	425:00	21:00	13:30	406:30	550:45	957:15
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	4860:30	626:38			29:00		1014:30	261:00	28:00	3:12	5932:00	890:50	6822:50
Assistente operacional, operário, auxiliar	4212:13	303:00			15:00	14:00	198:00	70:00	14:00	7:00	4439:13	394:00	4833:13
Informático	1817:10	223:55			175:32	11:35	364:00	10:15	194:15	45:15	2550:57	291:00	2841:57
Chefia Tributária							28:00	14:00			28:00	14:00	42:00
Pessoal de Administração Tributária	4059:19	2833:02			271:30	241:00	1030:00	525:10	85:00	46:00	5445:49	3645:12	9091:01
Pessoal Aduaneiro													
Total	15050:42	4086:50			553:02	278:35	3323:00	1545:25	342:15	114:57	19268:59	6025:47	25294:46

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		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															1													1,0	1,0
Dirigente intermédio de 1º grau					16	38	47	18		32					48	24									1		111,5	112,0	223,5
Dirigente intermédio de 2º grau					46	30	40	32							117	94									15	5	217,0	160,5	377,5
Técnico Superior	10		147	515	51	96	171	1 518		151	1	13	5	35	83	399					8	34			90	121	565,0	2 880,5	3 445,5
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		55	5	285	41	222	1 367	6 534	34	307	36	237	28	425	203	1 267					38	179	7		115	399	1 873,0	9 908,5	11 781,5
Assistente operacional, operário, auxiliar			11	15		34	38	2 169		158	10	43			34	195					10	31			7	31	109,5	2 674,5	2 784,0
Informático	11		4	12	25	12	73	176	97	2		11	6		34	79					3				8	7	260,5	298,0	558,5
Chefia Tributária	20		38	38	224	255	1 549	2 807	38	246	14	94	47	13	702	767					246	319			891	398	3 768,5	4 935,5	8 704,0
Pessoal de Administração Tributária	148	105	791	2 573	941	1 338	13 503	29 518	249	873	276	1 024	746	554	3 819	6 643					1 053	1 637	6	24	3 066	1 890	24 596,0	46 178,5	70 774,5
Pessoal Aduaneiro		11		28	17	20	221	2 232			9	31			43	187					5	40			7	57	301,0	2 605,5	2 906,5
Total	189,0	171,0	996,0	3 466,0	1 361,0	2 045,0	17 009,0	45 004,0	418,0	1 769,0	346,0	1 453,0	831,5	1 026,0	5 079,5	9 653,0					1 362,5	2 238,0	12,5	24,0	4 197,0	2 905,5	31 802,0	69 754,5	101 556,5

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

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
20/06/2024	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	26	12:38	
40 horas	0	0:00	
42 horas	0	0:00	
Trabalho a tempo parcial (**)	0	0:00	
Outros	8	11:25	
Total	34	24:03	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
21/06/2024	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	185	7:38	
40 horas	0	0:00	
42 horas	0	0:00	
Trabalho a tempo parcial (**)	0	0:00	
Outros	31	6:50	
Total	216	14:28	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
25/10/2024	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	1 004	7:39	106_CLASSIFICAÇÃO, ENQUADRAMENTO E CARREIRAS
40 horas	0	0:00	108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas	0	0:00	604_OUTRAS REIVINDICAÇÕES NÃO ESPECIFICADAS
Trabalho a tempo parcial (**)	0	0:00	
Outros	139	6:43	
Total	1 143	14:22	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
31/10/2024	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	233	7:37	106_CLASSIFICAÇÃO, ENQUADRAMENTO E CARREIRAS
40 horas	0	0:00	108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas	0	0:00	210_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO
Trabalho a tempo parcial (**)	0	0:00	
Outros	52	6:48	
Total	285	14:25	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
04/11/2024	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	472	7:39	
40 horas	0	0:00	
42 horas	0	0:00	
Trabalho a tempo parcial (**)	0	0:00	
Outros	80	6:50	
Total	552	14:29	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
19/12/2024	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	13	7:00	
40 horas	0	0:00	
42 horas	0	0:00	
Trabalho a tempo parcial (**)	0	0:00	
Outros	1	7:00	
Total	14	14:00	

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €		36	36
501-1000 €	53	274	327
1001-1250 €	100	464	564
1251-1500 €	173	367	540
1501-1750 €	159	267	426
1751-2000€	890	1 201	2091
2001-2250 €	285	546	831
2251-2500 €	704	889	1593
2501-2750 €	381	325	706
2751-3000 €	724	1 202	1926
3001-3250 €	186	212	398
3251-3500 €	131	133	264
3501-3750 €	118	132	250
3751-4000 €	39	47	86
4001-4250 €	18	24	42
4251-4500 €	2	11	13
4501-4750 €	9	17	26
4751-5000 €	2	1	3
5001-5250 €	13	10	23
5251-5500 €	2	5	7
5501-5750 €	6	3	9
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €		2	2
Total	3995	6168	10163

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	821,83 €	821,83 €
Máxima (€)	5 590,26 €	6 029,55 €

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	302 597 214,76 €
Suplementos remuneratórios	83 591 646,71 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	13 513 480,79 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	98 351 285,97 €
Total	498 053 628,23 €

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	323 006,07 €
Trabalho normal nocturno	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	176 450,55 €
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	68 795,76 €
Trabalho por turnos	1 033 265,41 €
Abono para falhas	244 876,64 €
Participação em reuniões	34 079,34 €
Ajudas de custo	722 610,19 €
Representação	906 683,72 €
Secretariado	0,00 €
Outros suplementos remuneratórios	80 081 879,03 €
Total	83 591 646,71 €

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	143 792,53 €
Abono de família	395 359,21 €
Subsídio de educação especial	5 126,72 €
Subsídio mensal vitalício	0,00 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	22 122,00 €
Subsídio de funeral	1 273,15 €
Subsídio por morte	3 055,56 €
Acidente de trabalho e doença profissional	0,00 €
Subsídio de desemprego	0,00 €
Subsídio de refeição	12 781 000,56 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	161 751,06 €
Total	13 513 480,79 €

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	4		0	3	1		7		0	5	2	
	F	12		0	8	4		13		1	4	8	
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	4		0	3	1		7		0	5	2	
	F	12		0	8	4		13		1	4	8	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	4		0	3	1		7		0	5	2	
	F	12		0	8	4		13		1	4	8	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	25		0	0	25		62		0	0	62	
	F	34		3	0	34		694		0	25	669	

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:	12
- absoluta	1
- parcial	10
- absoluta para o trabalho habitual	1
Casos de incapacidade temporária e absoluta	39
Casos de incapacidade temporária e parcial	29
Total	80

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	0	0,0
4	Agentes Físicos	3	0,0
5	Infecciosa e Parasit	0	0,0

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

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

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

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

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

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

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

Segurança e saúde no trabalho Acções de formação	Número
Acções realizadas durante o ano	26
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	2.349

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	24 281,42 €
Equipamento de protecção	14 552,89 €
Formação em prevenção de riscos	55 981,86 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	62 318,02 €

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	39 463	37	36		39 536
Externas	8 633	260	103	1	8 997
Total	48 096	297	139	1	48 533

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				
Dirigente superior de 2º grau	16	15	31	9
Dirigente intermédio de 1º grau	257	166	423	96
Dirigente intermédio de 2º grau	673	411	1 084	170
Técnico Superior	4 527	705	5 232	706
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1 625	306	1 931	479
Assistente operacional, operário, auxiliar	64	26	90	40
Informático	232	170	402	79
Chefia Tributária	1 174	676	1 850	310
Pessoal de Administração Tributária	30 281	5 892	36 173	6 027
Pessoal Aduaneiro	687	630	1 317	352
Total	39 536	8 997	48 533	8 268

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			
Dirigente superior de 2º grau	63:00	121:00	184:00
Dirigente intermédio de 1º grau	847:00	2219:00	3066:00
Dirigente intermédio de 2º grau	2478:00	5655:00	8133:00
Técnico Superior	31735:00	7396:00	39131:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	11132:00	2511:00	13643:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	304:00	148:00	452:00
Informático	1240:00	2107:00	3347:00
Chefia Tributária	6562:00	5639:00	12201:00
Pessoal de Administração Tributária	186362:00	58435:00	244797:00
Pessoal Aduaneiro	1774:00	1333:00	3107:00

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	466 913,83 €
Despesa com ações externas	434 533,82 €
Total	901 447,65 €

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	6 854
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	151
Processos instaurados durante o ano	77
Processos transitados para o ano seguinte	135
Processos decididos - total:	93
* Arquivados	87
* Repreensão escrita	1
* Multa	4
* Suspensão	1
* Demissão	
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador	
* Cessação da comissão de serviço	