



Balanço Social 2025



2025

- Aprovado pelo Conselho de Administração da Autoridade Tributária e Aduaneira, em 26/03/2026.

- Despacho de visto pela Secretária de Estado dos Assuntos Fiscais (Despacho n.º 103/2026-XXV, 31 de julho de 2026).

Ficha Técnica

Coordenação

Maria João Rocha Marques

Análise e Redação

João Filipe Costa Martins

Raquel Osório Veloso

Recolha e Tratamento de dados (DSGRH)

João Filipe Costa Martins

Raquel Osório Veloso

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.....	9
3. Caracterização dos recursos humanos da AT.....	11
3.1 Total de trabalhadores.....	11
3.2 Distribuição geográfica dos trabalhadores	11
3.3 Distribuição dos trabalhadores por serviços	13
3.3 Modalidade de vinculação	14
3.4 Distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais	14
3.5 Distribuição dos trabalhadores em função do género.....	18
3.6 Estrutura etária	19
3.7 Distribuição dos trabalhadores em função da antiguidade	21
3.8 Estrutura habilitacional	23
4. Movimentos de pessoal	25
4.1 Entradas	25
4.2 Saídas	27
5. Postos de trabalho previstos e não ocupados	28
6. Mudança de situação dos trabalhadores	29
7. Modalidades de horário	29
8. Trabalho Suplementar.....	30
9. Absentismo	32
10. Remuneração e encargos.....	35
10.1 Leque salarial por género.....	35
10.2 Encargos com pessoal	36
11. Segurança e saúde no trabalho.....	38
12. Formação profissional.....	39
12.1 Participações em ações de formação profissional	40
12.2 Participações em ações de formação por grupo profissional	40
12.3 Horas de formação profissional	41
12.4 Encargos com formação profissional	42
13. Relações profissionais e disciplina	43
13.1 Relações profissionais	43
13.2 Disciplina	43
14. Análise Global	44
Quadros do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro	46

Índice de gráficos

Gráfico 1: Evolução do nº de trabalhadores da AT	11
Gráfico 2: Distribuição de trabalhadores por serviços	13
Gráfico 3: Serviços Centrais VS Serviços Desconcentrados (por ano)	13
Gráfico 4: Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego	14
Gráfico 5: Distribuição de trabalhadores da AT por grupos de pessoal	15
Gráfico 6: Total de trabalhadores por grupos de pessoal (2024 – 2025)	16
Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por género.....	18
Gráfico 8: Trabalhadores por grupo de pessoal e género	18
Gráfico 9: Distribuição por escalões etários e anos	19
Gráfico 10: Pirâmide etária	20
Gráfico 11: Distribuição dos efetivos em função da antiguidade	21
Gráfico 12: Efetivos por antiguidade e género	22
Gráfico 13: Estrutura habilitacional por género	24
Gráfico 14 Distribuição das Admissões/Regressos <i>por grupo profissional</i>	26
Gráfico 15: Tipos de horários (%).....	29
Gráfico 16: Trabalho Suplem. por ano	30
Gráfico 17: Ausências por grupo profissional (%)	33
Gráfico 18: Ausências por género	33
Gráfico 19: N.º total de acidentes em serviço	38
Gráfico 20: N.º de casos de incapacidade.....	38
Gráfico 21: Participações em ações de formação.....	40
Gráfico 22: Encargos com Formação (2024-2025)	42
Gráfico 23: N.º trabalhadores sindicalizados.....	43
Gráfico 24: Processos disciplinares	43

Índice de quadros

Quadro 1: Grupos de pessoal da AT	15
Quadro 2: Distribuição dos trabalhadores por cargos/carreiras.....	17
Quadro 3: Habilitações literárias (2024 – 2025).....	23
Quadro 4: Estrutura habilitacional por grupo profissional	24
Quadro 5: Admissões/Regressos (2024 – 2025)	26
Quadro 6: Motivo das saídas.....	27
Quadro 7: Postos de trabalho previstos e não ocupados	28
Quadro 8: Tipo de trabalho Suplem. (ano/nºhoras)	30
Quadro 9: Trabalho extraordinário por grupo profissional.....	31
Quadro 10: Motivos de ausência (2024 – 2025)	32
Quadro 11: Absentismo por género.....	33
Quadro 12: Estrutura salarial por género	35
Quadro 13: Encargos com pessoal 2024 – 2025 (€)	36
Quadro 14: Encargos com suplementos remuneratórios (€).....	37
Quadro 15: Ações de formação por grupo profissional, segundo o tipo de ação.....	41
Quadro 16: Horas despendidas em formação, por grupo profissional	41

Índice de Figuras

Figura 1: Estrutura organizacional.....	9
Figura 2: Organograma.....	10
Figura 3: Distribuição dos trabalhadores por distrito	12

1. Nota Introdutória

Mais do que uma obrigação legal ou um conjunto de indicadores estatísticos, o Balanço Social (BS) constitui um instrumento fundamental de transparência e de gestão estratégica.

Este instrumento de Planeamento e de Gestão dos Recursos Humanos consubstancia um conjunto de informação diversificada permitindo conhecer o perfil organizacional e a sua evolução, por via da análise dos trabalhadores da organização e a sua relação com as diferentes dimensões mensuráveis, nomeadamente: estrutura etária, habilitações, relação jurídica de emprego, segurança e saúde, a formação profissional ocorrida e correspondentes custos, bem como, os encargos financeiros que suportaram as despesas com o pessoal e relações profissionais.

O Balanço Social permite aceder ao conteúdo retrospectivo, indicadores, quadros e gráficos e é uma ferramenta essencial para o ciclo anual de gestão. Conjugado com outros instrumentos de planeamento como o Plano de Atividades, o Relatório de Atividades e o QUAR, devolve a imagem do estado organizacional, identificando pontos fracos e oportunidades de melhoria com vista a alcançar uma maior eficiência organizacional, permitindo reforçar a qualidade das políticas internas e sustentar processos de tomada de decisão mais informados e responsáveis.

O presente documento foi elaborado nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro (diploma que regulamenta a elaboração do Balanço 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 2025, apresentando-se algumas considerações e tendências verificadas no ano transato.

Dos indicadores apresentados, destaca-se:

- O número total de colaboradores registou uma quebra de 1,7%, em linha com o comportamento histórico de rotação de capital humano da organização. No final de 2025, o universo da AT era composto por 9.993 trabalhadores;
- No ano anterior verificou-se a entrada de 589 trabalhadores por Mobilidade Interna na Administração Pública, o que foi insuficiente para mitigar as 826 saídas por aposentação, e colocou a AT com uma taxa de reposição de efetivos de 85,4%;
- A AT conta, no final do ano de 2025, com menos 15,5% de trabalhadores do que na data da sua criação;
- Verificou-se um muito ligeiro rejuvenescimento do capital humano da AT, com a idade média dos trabalhadores a diminuir para os 54,4 anos, face aos 54,7 registados em 2024;

- Observou-se um decréscimo na taxa de emprego jovem, que passou de 1,27% para 1,20%. Esta descida marginal justifica a continuidade da abertura de procedimentos concursais para candidatos sem vínculo à Administração Pública, com vista à atração de efetivos mais jovens;

Mantendo a linha de análise de documentos precedentes, o fluxo de saídas por aposentação (efetivo e previsto a 3 anos) obriga à continuidade do esforço de reposição de efetivos e de rejuvenescimento do quadro. Este reforço é vital não só para suprir as saídas do mapa de pessoal, mas também para dotar a AT de novas valências capazes de enfrentar os desafios e a complexidade crescente das suas atribuições.

Com vista ao reforço do capital humano deste organismo o ano de 2025 ficou marcado pelo desenvolvimento de procedimentos concursais que abrangeram o recrutamento de trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, para as carreiras gerais e especiais:

- 390 trabalhadores para a carreira de Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira;
- 10 trabalhadores para a carreira de Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação;
- 116 trabalhadores para a carreira especial de Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira;
- 75 trabalhadores na carreira geral de Técnico Superior;¹

Sem prejuízo dos procedimentos concursais em curso, mantêm-se como absolutamente essencial dar continuidade a uma gestão previsional dos efetivos da AT e da sua reposição plurianual com vista ao reforço, por via concursal, de efetivos nas carreiras especiais e a divulgação de anúncios na Bolsa de Emprego Público (BEP), para recrutamento de pessoal do regime geral, designadamente, técnicos superiores e assistentes técnicos;

Paralelamente, importa consolidar a valorização e motivação dos trabalhadores em funções. Para a concretização deste objetivo, revelaram-se determinantes em 2025:

- Concretização de 3.348 alterações de posição remuneratória, em sede de SIADAP, bem como das valorizações remuneratórias subsequentes à aplicação do regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras – Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto.
- Valorização da tabela remuneratória das carreiras especiais da AT por força da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 59/2025, 01/04.
- Conclusão dos períodos experimentais (PE) na carreira de Inspeção e auditoria tributária e aduaneira IATA (1ª Fase) e na carreira de Especialista de sistemas e tecnologias de informação (ESTI).

¹ Este recrutamento foi realizado através do Procedimento Concursal Centralizado, procedimento concursal regulamentado pela Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, e assegurado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público - DGAEP, enquanto Entidade de Recrutamento Centralizado.

- Conclusão das mobilidades intercarreiras de assistentes técnicos para técnicos superiores e de assistentes operacionais para assistentes técnicos.

No âmbito da implementação dos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de destacar a contratação da Diretora Clínica e da Coordenadora Clínica para assegurar os Serviços de Saúde no Trabalho, respetivamente em Lisboa e no Porto.

Num contexto de redução de efetivos, a transmissão do conhecimento mantém-se essencial numa direção-geral com a missão e atribuições da AT. Assegurar níveis de qualificação técnica elevados das equipas requer um investimento significativo e constante em formação, quer na formação inicial, quer naquela ministrada ao longo do seu percurso profissional.

Com um investimento total de 639.940,36 €, a AT reforçou a aposta na formação de quadros e dirigentes, apesar do contexto de restrição orçamental. O sucesso desta medida é visível na elevada adesão, com 94,4% do universo da AT a participar em iniciativas formativas em 2025.

Neste cenário, não é demais relembrar que a eficácia e eficiência da AT exige uma gestão otimizada e o reforço de competências que garantam os níveis de qualidade exigidos. Este compromisso enfrenta riscos e constrangimentos, tanto internos como externos, que impõem desafios constantes à gestão de recursos humanos, num quadro de mudança e transição digital, determinando, por um lado, a que as organizações adotem estratégias inovadoras para atrair, reter e desenvolver talento, e por outro lado, que estejam empenhadas na promoção de um ambiente de trabalho sustentável e competitivo.

Indicadores de Recursos Humanos

Indicadores sociais			2012*	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Total de Trabalhadores da AT a 31 de dezembro			11.566	10.996	10.995	11.015	11.243	11 021	10 782	10 488	10 134	10 163	9 993
Idade Média	Σ idades ÷ total de trabalhadores	anos	48,4	51	51,8	52,6	53,5	54,1	54,6	55,2	55,2	54,7	54,4
Nível Médio de Antiguidade	Σ antiguidades ÷ total de trabalhadores	anos	22,7	25,1	26	26,7	27,3	28	28,5	29,2	29	28,7	27,2
Taxa de Feminização	Trab. sx feminino ÷ total de trabalhadores	*100	57,5%	59,0%	59,1%	59,1%	60%	60%	60,4%	60,5%	60,6%	60,7%	61,5%
Taxa de Masculinização	Trab. sx masculino ÷ total de trabalhadores	*100	42,5%	41,0%	40,9%	40,9%	40,0%	40,0%	39,6%	39,5%	39,4%	39,3%	38,5%
Taxa de Envelhecimento	Σ Trabalhadores $\geq$ 55 ÷ total de trabalhadores	*100	24,1%	41,4%	45,7%	48,4%	50,8%	52,5%	53,0%	54,7%	53,6%	50,8%	49,5%
Taxa de Emprego Jovem	Σ Trabalhadores < 30 ÷ total de trabalhadores	*100	0,9%	0,1%	0,03%	0,1%	0,01%	0,07%	0,05%	0,12%	0,77%	1,27%	1,20%
Taxa de Formação Superior	Dout+Mestr+Lic+Bach ÷ total de trabalhadores	*100	44,2%	47,0%	50,6%	51,4%	50,8%	51,9%	53,1%	54,3%	57,0%	61,0%	65,0%
Rácio de horas de formação**	Total de horas de Formação ÷ (total de Trabalhadores *22d*7h*11m)	*100		1,3%	1,3%	1,83%	1,6%	1,13%	0,9%	0,75%	1,70%	1,91%	2,70%
Taxa de Admissões	Total de movimentos de admissões ÷ total de trabalhadores	*100	2,3%	2,6%	3,0%	15,2%	17,8%	3,9%	2,6%	1,8% a)	4,7% a)	13% b)	9,9%
Taxa de Saídas	Total de movimentos de saídas ÷ total de trabalhadores	*100	4,5%	3,8%	3,0%	15,02%	15,8%	5,9%	4,9%	4,9% a)	8,2% a)	12,7% b)	11,6%
Taxa de Reposição/ Cobertura	Total de movimentos de admissões ÷ Total de movimentos saídas	*100		69,8%	99,7%	101,2%	112,9%	65,8%	54,4%	36,2% a)	57,2% a)	102,2% b)	85,4%
Taxa de Indisciplina	N.º processos disciplinares instaurados ÷ total de trabalhadores	*100	0,9%	1,3%	1,1%	1,5%	1,2%	1,3%	1,3%	0,9%	1,1%	0,8%	1,0%

* 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 2025 – 7h;

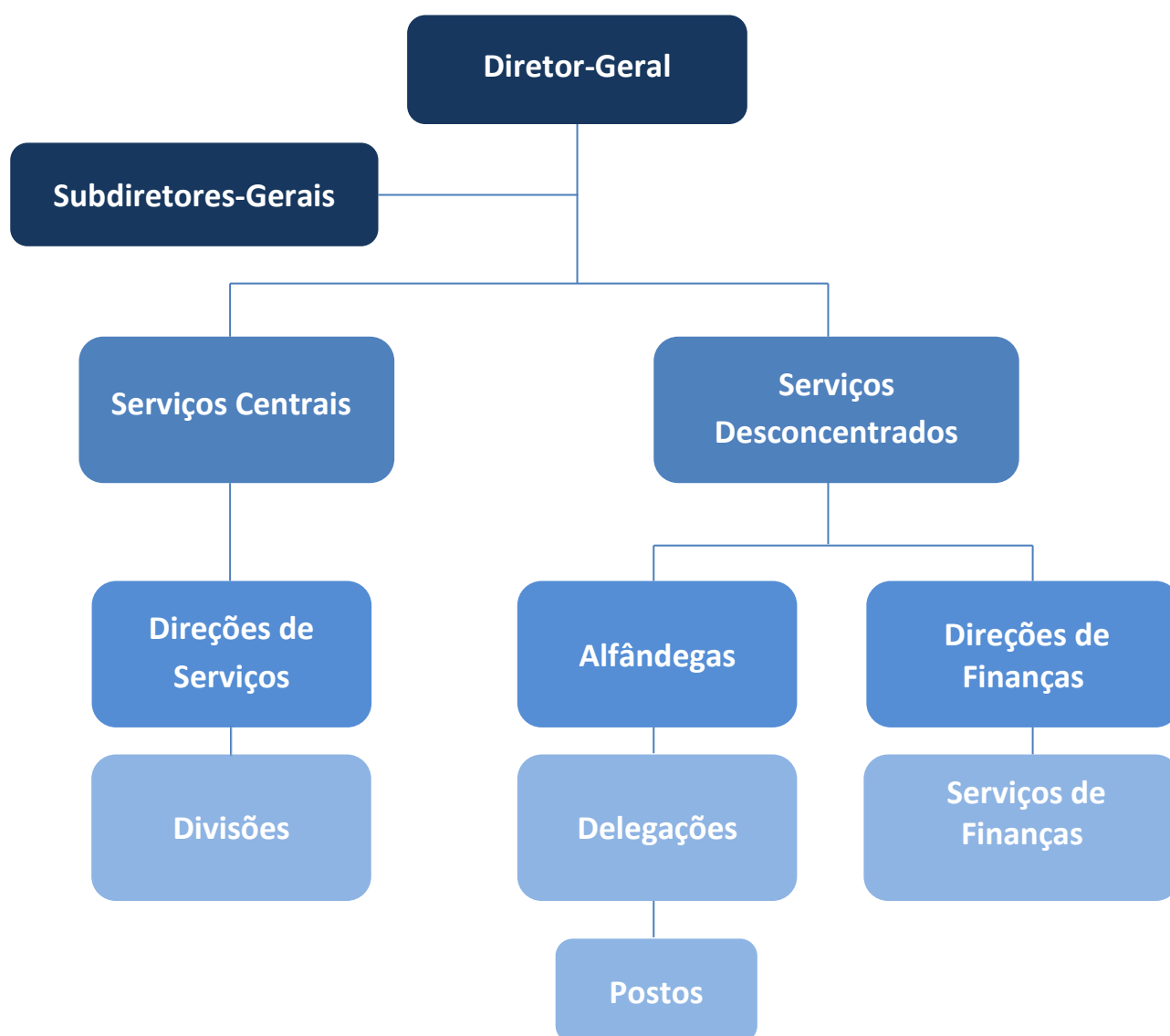
a) Os indicadores apresentados foram calculados sem considerar as mobilidades intercarreiras, as quais não configuram verdadeiros movimentos de entrada/saída da AT, embora tenham de ser registadas dessa forma para efeitos de Balanço Social e SIOE-Sistema de Informação e Organização do Estado

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 Balanço Social e SIOE-Sistema de Informação e Organização do Estado

2. Estrutura Organizacional

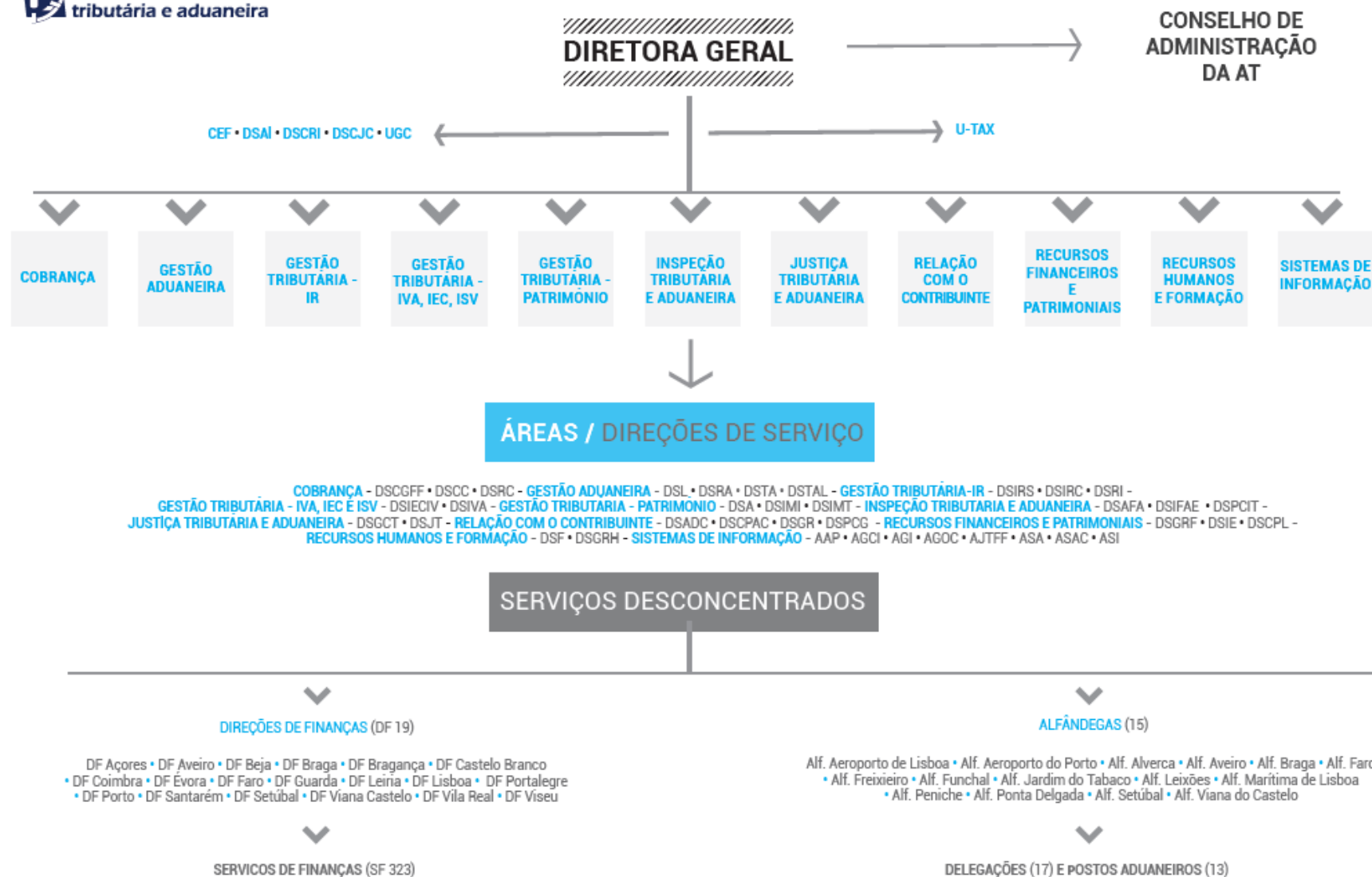
Através do Decreto-Lei n.º 118/2011 de 15 de dezembro, foi materializada a estrutura orgânica da AT. A estrutura nuclear da AT, é constituída por direções de serviços² que integram os serviços centrais e por unidades orgânicas desconcentradas de âmbito regional, designadas por direções de finanças e alfândegas, e de âmbito local, designadas por serviços de finanças, delegações e postos aduaneiros, conforme podemos observar na Figura 1:

Figura 1: Estrutura organizacional



² Portaria n.º 320-A/2011, de 30/12, alterada pelas Portarias n.ºs 337/2013 de 21/11, 155/2018 de 29/05, 98/2020, de 20/04, 353/2024/1 de 24/12 e 155/2025/1, de 7/04.

Figura 2: Organograma



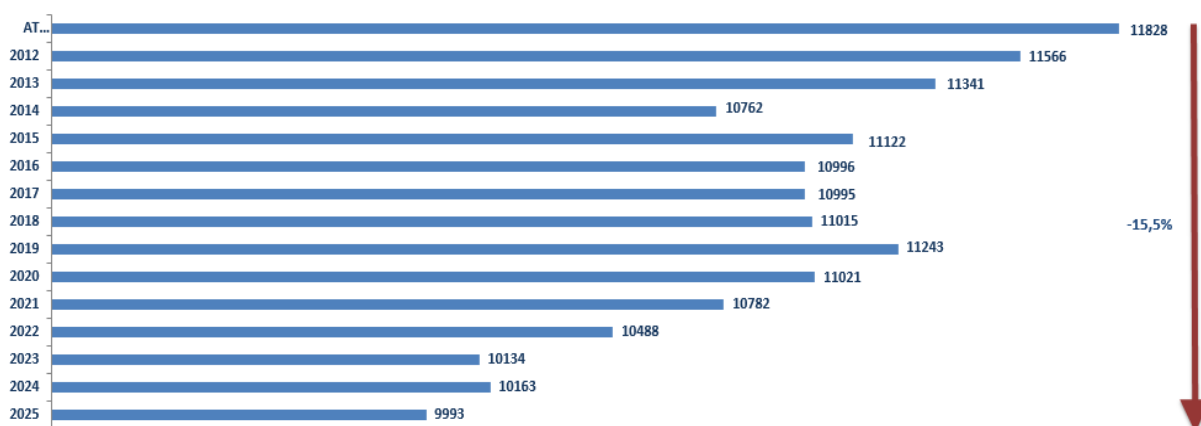
3. Caracterização dos recursos humanos da AT

3.1 Total de trabalhadores

A Autoridade Tributária e Aduaneira contabilizava, em 31 de dezembro de 2025, 9.993 trabalhadores em exercício de funções. Comparando com 2024 registou-se um decréscimo de 1,7% dos efetivos.

Desde a data de criação da AT (em 01/01/2012) registamos, contrariando o ligeiro aumento de efetivos ocorrido em 2024, uma redução global de **1.835** trabalhadores, representando uma diminuição de **15,5%** do total efetivos, conforme se pode observar no gráfico 1.

Gráfico 1: Evolução do nº de trabalhadores da AT



A par da tendência registada em anos transatos também em 2025 se registou uma redução de trabalhadores e que 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 Operacionais e Técnicos de Sistemas e Tecnologias de Informação.

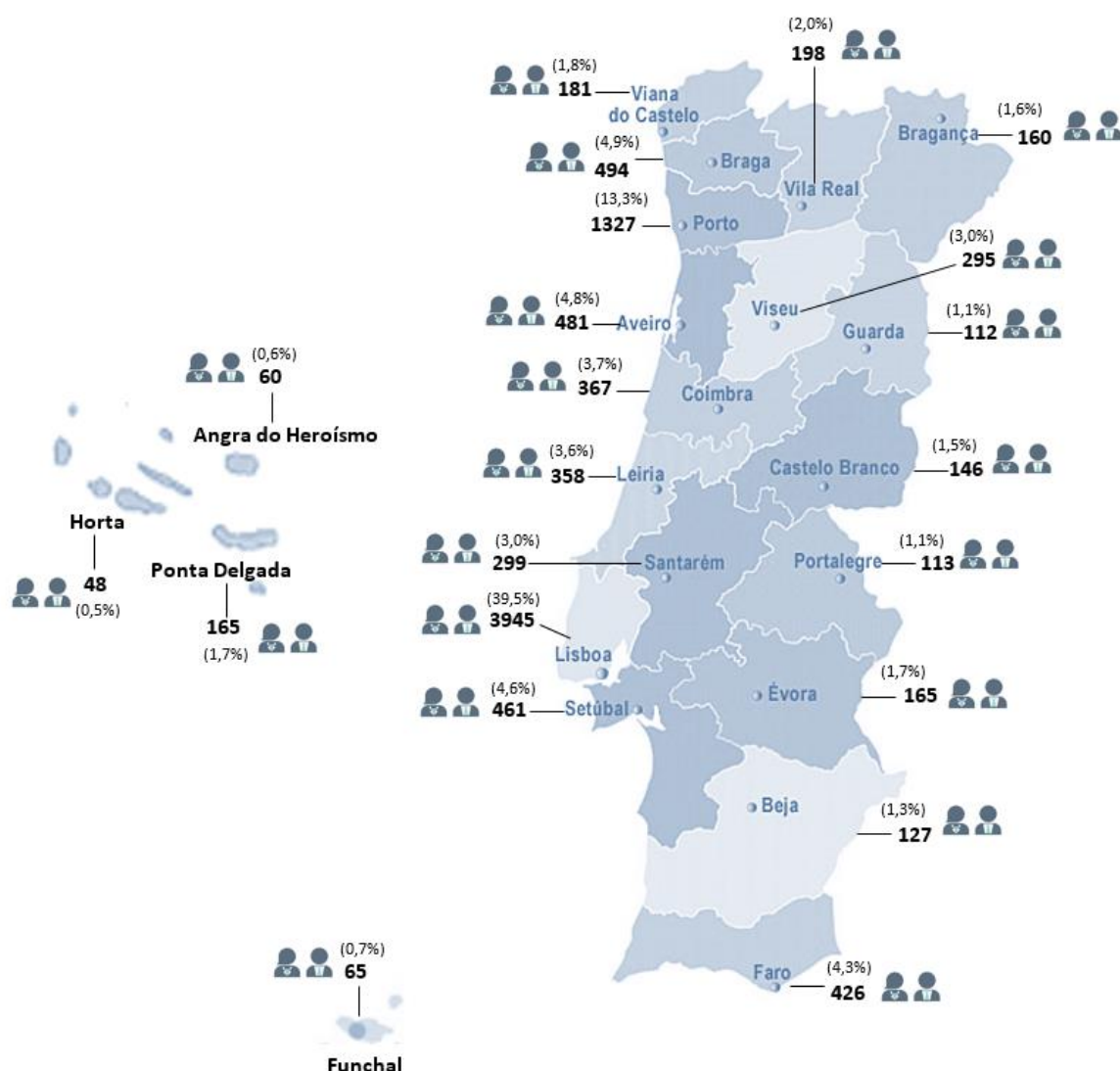
3.2 Distribuição geográfica dos trabalhadores

A análise da Figura 3 reafirma que a AT possui cobertura integral do território nacional, com presença em todos os distritos de Portugal Continental e nas Regiões Autónomas (Madeira e Açores).

A distribuição dos efetivos continua a revelar uma forte assimetria regional, mantendo-se o padrão observado em anos anteriores:

- O distrito de Lisboa continua a ser o principal centro operacional, concentrando 39,5% do total de trabalhadores da AT;
- No extremo oposto, com menor concentração de efetivos, mantém-se o registo de oito distritos de Portugal Continental com valores iguais ou inferiores a 2%:

Figura 3: Distribuição dos trabalhadores por distrito

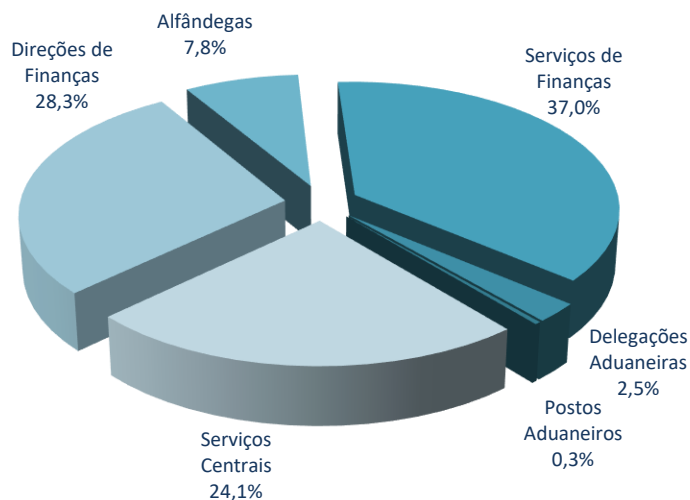


3.3 Distribuição dos trabalhadores por serviços

De acordo com os dados apresentados, é possível verificar que o número de trabalhadores concentrados nos serviços de finanças (3.699) corresponde à maior percentagem, representando 37% do total de trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT). (Gráfico 2)

Em comparação com o ano de 2024, foi observada uma redução de 4,4% (-171) no número de trabalhadores nos Serviços de Finanças, nas Alfândegas um decréscimo de 3,6% (-29 trabalhadores) e uma diminuição de 2% (-48) nos Serviços Centrais.

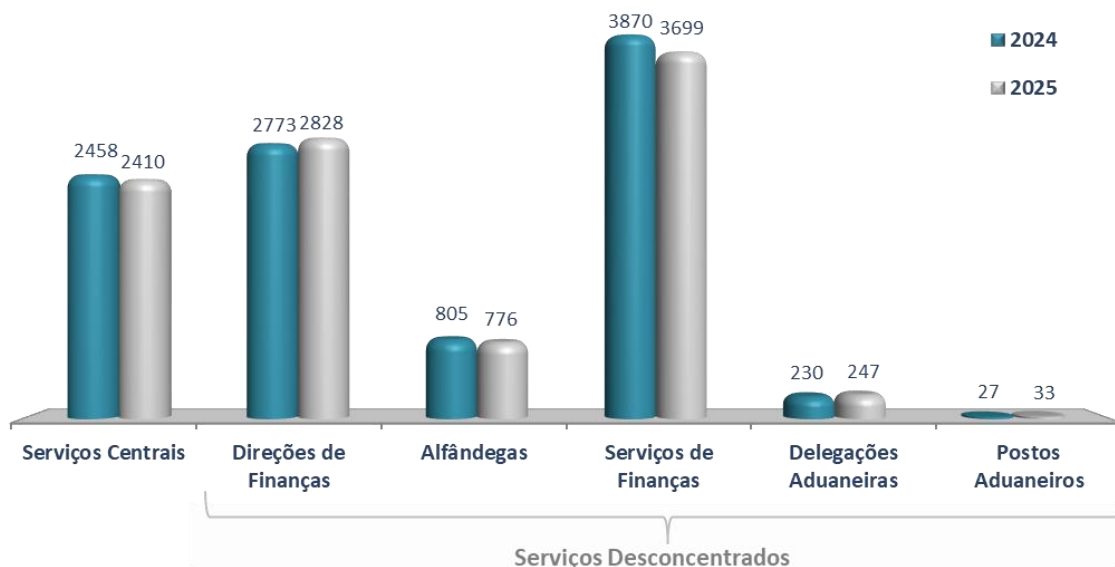
Gráfico 2: Distribuição de trabalhadores por serviços



Por outro lado, as Direções de Finanças registaram um aumento de 2% (55) no total de trabalhadores, bem como as Delegações Aduaneiras e Postos Aduaneiros com um incremento de 7,4% (17) e 22,2% (6) de trabalhadores, respetivamente, reflexo embora de movimentações de efetivos por recurso a mobilidades, do grupo pessoal do regime geral.

Através do gráfico 3 observamos que 7.583 trabalhadores da AT (75,9%) exercem funções nos serviços desconcentrados, encontrando-se os restantes 2.410 (21,1 %) nos serviços centrais.

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



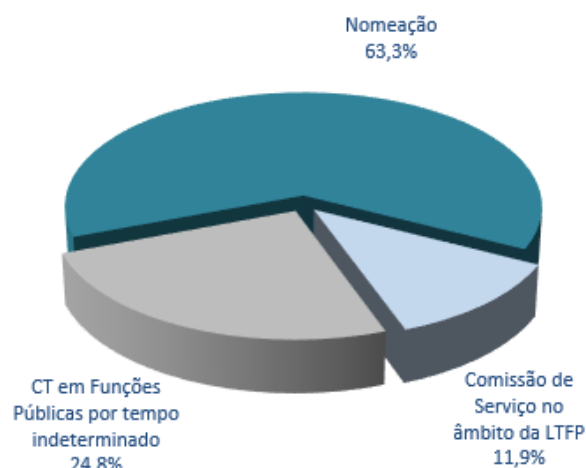
3.4 Modalidade de vinculação

Relativamente aos tipos de vínculos existentes na AT, o Gráfico 4 evidencia que, em 2025 se registaram valores na mesma ordem dos apurados no ano transato e onde o vínculo de nomeação se manteve, uma vez mais, com maior destaque sendo detido por 6.321 trabalhadores das carreiras especiais, representando 63,3% do total da AT.

Os trabalhadores com vínculo de contrato de trabalho em funções públicas representam 24,8% do total da AT, com 2.479 trabalhadores.

Os restantes 11,9% dos trabalhadores exercem funções em regime de comissão de serviço, como titulares de cargos dirigentes e de chefia tributária.

Gráfico 4: Distribuição dos Trabalhadores por Relação jurídica de emprego



3.5 Distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais

A entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 132/2019, de 30 de agosto, em 01 de janeiro de 2020, e as recentes alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 59/2025 de 1 de abril, visaram colmatar

a necessidade de modernizar e harmonizar o regime das carreiras da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT) com os princípios da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

Por forma a 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 agregação dos dados por grupos de pessoal, para efeitos da análise do presente Balanço Social, assim como nos quadros anexos, nos mesmos moldes dos anos homólogos, a saber:

Quadro 1: Grupos de pessoal da AT

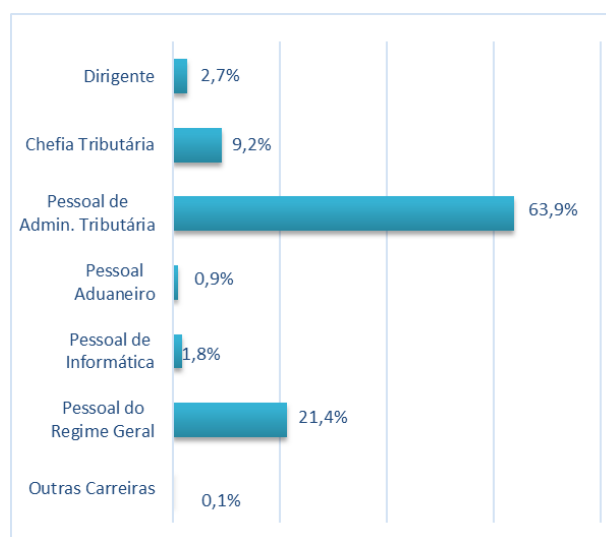
Grupos de Pessoal
• Dirigente (Grupo transversal às três ex-direções-gerais)
• Chefia Tributária (Cargo específico da ex-DGCI)
• Pessoal de Administração Tributária (Grupo específico da ex-DGCI + carreiras especiais)
• Pessoal Aduaneiro (Grupo específico da ex-DGAIEC)
• Pessoal de Informática (Grupo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

A análise da distribuição de trabalhadores na AT revela uma forte concentração no grupo Pessoal de Administração Tributária, que assegura 63,9% do efetivo (6.381 trabalhadores).

Seguem-se o regime geral e as chefias tributárias com pesos de 21,4% e 9,2%, respetivamente.

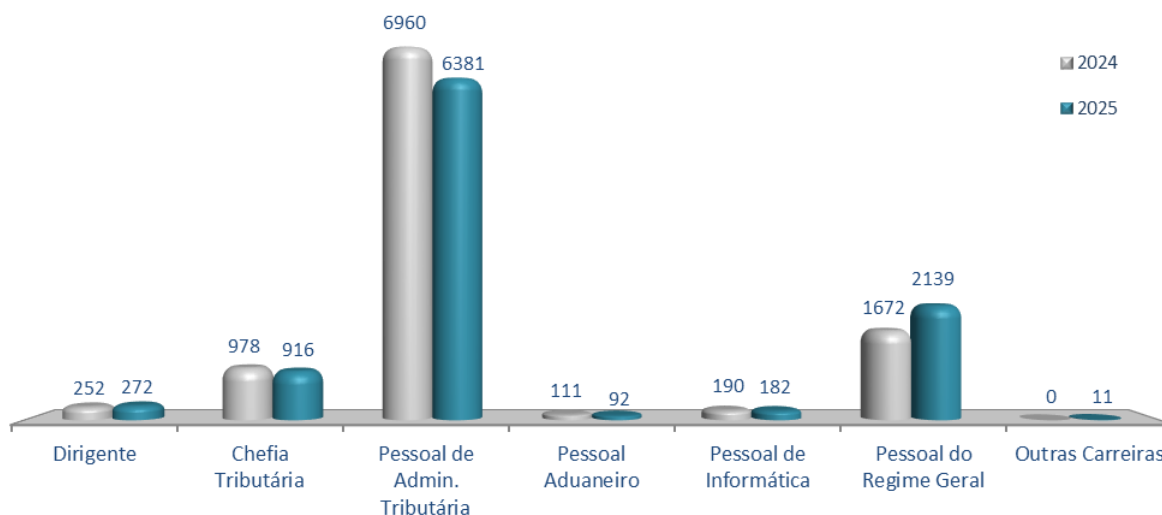
Com menor concentração de efetivos, encontram-se os grupos de dirigentes (2,7%), o pessoal de informática (1,8%), o pessoal aduaneiro (0,9%) e o pessoal pertencente ao grupo outras carreiras (0,1%).

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



Os dados do Gráfico 6 demonstram a variação ocorrida entre 2024 e 2025, no que à distribuição por Grupos de Pessoal diz respeito, e evidencia mudanças no total de efetivos ocorridas em todos os agregados. Este fator encontra-se fortemente sustentado pelas saídas por aposentação que vieram influenciar a variação de efetivos por todos os grupos de pessoal.

Gráfico 6: Total de trabalhadores por grupo de pessoal (2024-2025)



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 2025. Verifica-se que a carreira de Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira (IATA) é a mais representativa, com 3.211 trabalhadores (32,1%), seguindo-se da carreira de Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira (GITA), com 3.101 trabalhadores (31,0%), ambas perfazendo um total de 63,1% do total 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)	16
	Direção intermédio de 1º Grau c)	81
	Direção intermédio de 2º Grau d)	156
	Total	254
Chefias Tributárias e Aduaneiras	Chefe de Finanças	305
	Chefe de Finanças Adjunto	611
	Chefe de Delegação Aduaneira de nível I	17
	Chefe de Delegação Aduaneira de nível II	1
	Total	934
Tributário e Aduaneiro	Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira	3101
	Total	3101
Tributário e Aduaneiro	Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira	3211
	Total	3211
Técnico de Administração Tributária Adjunto	Técnico de Administração Tributária Adjunto	69
	Total	69
Pessoal Aduaneiro	Verificador Auxiliar Aduaneiro	49
	Secretário Aduaneiro	43
	Total	92
Pessoal de Informática	Especialista de sistemas e tecnologias de informação	133
	Técnico de sistemas e tecnologias de informação	49
	Total	182
Pessoal do Regime Geral	Técnico Superior	982
	Assistente Técnico	946
	Assistente Operacional	211
	Total	2139
Outras Carreiras	Polícia Judiciária e)	11
	Total	11
	Total Global	9993

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 e Diretor de Finanças Adjunto da Direção de Finanças dos Açores

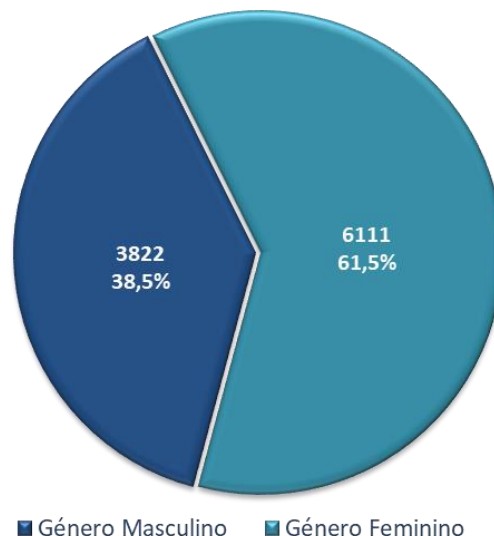
e) Trabalhadores oriundos do extinto Serviços de Estrangeiros e Fronteiras em situação de afetação funcional transitória na AT (ao abrigo do Decreto-Lei n.º 40/2023, de 2/06)

3.6 Distribuição dos trabalhadores em função do género

Seguindo a tendência dos dados apurados nos anos transatos também em 2025 se verificou uma maior incidência de trabalhadores do género feminino, com uma representação que se cifrou em 61,5%, resultando num ligeiro aumento face a 2024 (60,7%).

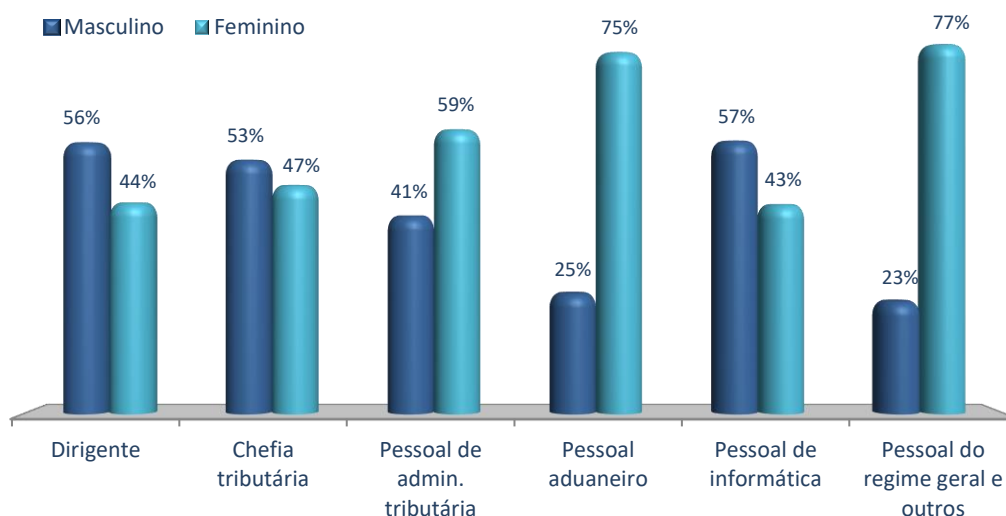
De acordo com a análise da AT por grupo e género, o pessoal do regime geral destaca-se (Gráfico 8) pela elevada concentração feminina, atingindo os 77% seguindo-se, imediatamente, pelo pessoal aduaneiro com representação de 75% de mulheres.

Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por género (%)



Como sucedido nos anos anteriores, mantém-se alguma predominância de homens no topo da hierarquia, nomeadamente, no exercício de cargos dirigentes (56%) e de chefia tributária (53%). Também o grupo de pessoal de informática regista uma maioria masculina com uma representação de 57%.

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

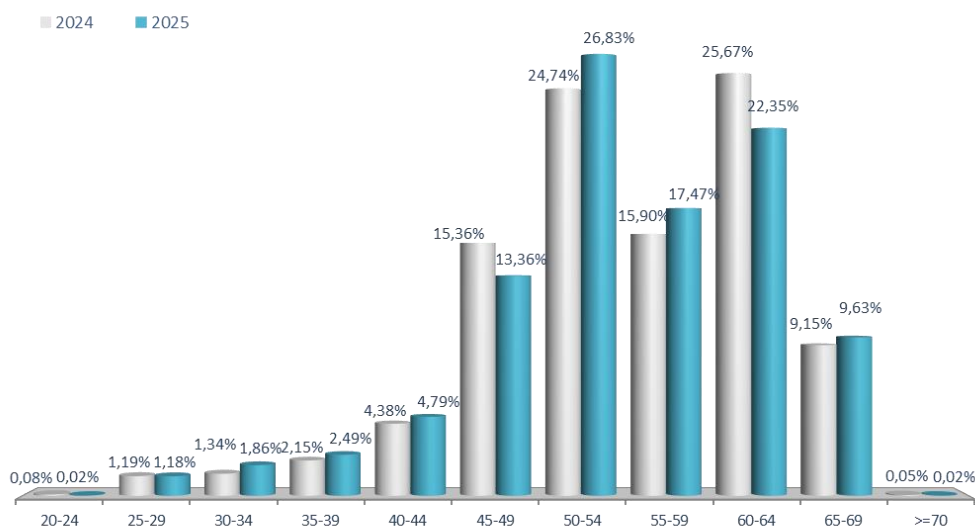


3.7 Estrutura etária

A análise da distribuição etária dos trabalhadores da AT em 2025 evidencia, uma vez mais, uma forte concentração nas faixas etárias mais elevadas. Contudo, e contrariando os dados registados em 2024, o intervalo dos 50-54 anos, que representa 26,8% do total, foi o predominante em 2025, ao invés do intervalo dos 60-64 anos que em 2024 se situou nos 22,4% seguindo-se a dos 55-59 anos com 17,5% dos trabalhadores (gráfico 9). Em 2025, 76,3% dos trabalhadores da AT têm idade superior a 50 anos.

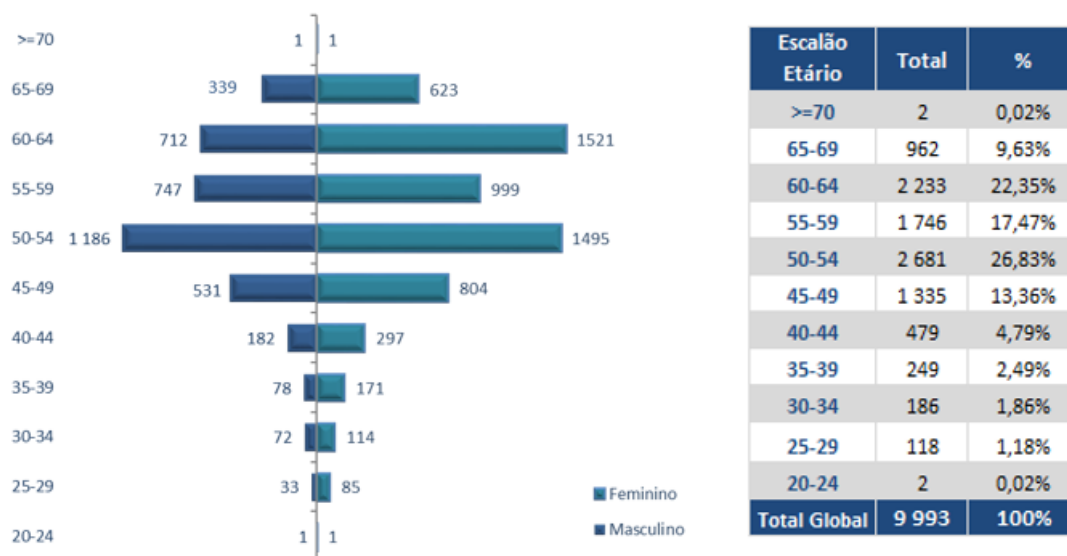
Não obstante se tenha observado uma ligeira diminuição da idade média dos trabalhadores da AT – em 2024 os valores apontavam para 54,7 anos de média ao passo que em 2025 obteve-se uma média de idade registada em 54,4 anos – este facto acaba por se tornar quase inexpressivo no que ao envelhecimento do capital humano desta instituição diz respeito, mantendo-se em valores muito elevados.

Gráfico 9: Distribuição por escalões etários e anos



Conforme ilustrado no Gráfico 10 (Pirâmide Etária), o género feminino prevalece em todos os intervalos etários. Também em 2025 o hiato mais expressivo ocorre ao nível dos 60 aos 64 anos, que apresenta a maior diferença demográfica: o número de mulheres supera o de homens em 809 elementos.

Gráfico 10: Pirâmide etária



A AT apresenta uma forte predominância feminina, particularmente nos escalões de maior idade, com uma representação de 46,4% de efetivos no intervalo maior ou igual a 50 anos.

À semelhança do sucedido em anos anteriores persiste uma maior concentração de trabalhadores nos escalões etários do topo da pirâmide, não se adivinhando outra configuração para anos futuros. Existe uma maior convergência de trabalhadores nos escalões mais elevados, isto é, 3/4 dos trabalhadores da AT detém mais de 50 anos (7624 – 76,3%), e de entre estes, 32% tem mais de 60 anos.

Através deste diagnóstico torna-se visível o desafio estrutural que este organismo atravessa com um forte padrão de maturação etária do capital humano onde a taxa de envelhecimento com um peso de 49,5% não é, de todo, compensada pela taxa de emprego jovem registada em 1,2%, oferecendo uma diferença mínima face a 2024:

- Redução da taxa de envelhecimento para 49,5% (registo de 50,8% em 2024);
- Redução da taxa de emprego jovem para 1,20% (registo de 1,27% em 2024).

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 a apresentação em 2025 à Tutela do plano plurianual de recrutamentos para 2025-2027. Não tendo havido desenvolvimentos, este pedido será renovado em 2026.

Em paralelo com o Plano apresentado, em 2025 a AT procurou dar continuidade aos procedimentos atinentes ao recrutamento de 591 novos postos de trabalho:

Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira: 390 postos.

Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira: 116 postos.

Técnicos Superiores (Reserva Centralizada): 75 postos.

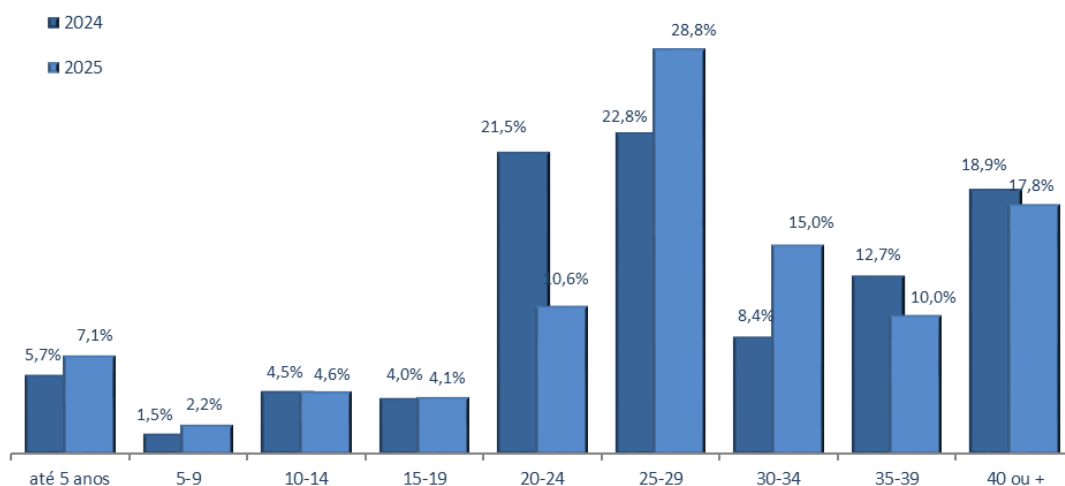
Sistemas e Tecnologias de Informação: 10 postos.

3.8 Distribuição dos trabalhadores em função da antiguidade

No final de 2025, a antiguidade média dos funcionários da AT fixou-se nos 27,2 anos, registando uma ligeira descida de 1,5 anos em comparação com o período homólogo de 2024.

O intervalo dos 25-29 anos de antiguidade é o mais expressivo, representando 28,8% do total (2.879 trabalhadores), o que se deve, essencialmente à transição/envelhecimento dos trabalhadores que, em 2024, se encontravam no intervalo 20-24 anos para o intervalo seguinte.

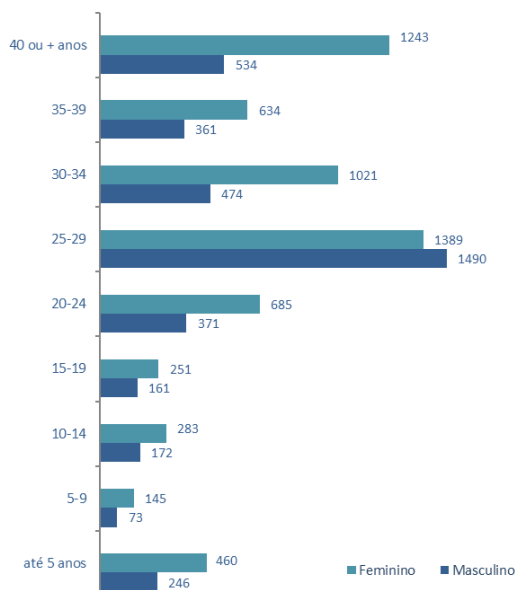
Gráfico 11: Distribuição dos efetivos em função da antiguidade, por ano (2024-2025)



Da análise do gráfico 11 verifica-se, assim, uma queda abrupta no escalão 20-24, tendo este grupo passado de 21,5%, em 2024, para apenas 10,6% (1.056 trabalhadores) em 2025 e o crescimento nos escalões superiores, onde, o escalão de 25-29 anos subiu de 22,8% para 28,8% (2.879 trabalhadores), e o de 30-34 anos quase duplicou, saltando de 8,4% para 15,0% (1.495 trabalhadores).

Desta análise conclui-se que foram atingidos marcos de carreira significativos no último ano e que estes se movem em bloco para patamares de maior antiguidade.

Gráfico 12: Efetivos por antiguidade e gênero



Subsiste uma predominância feminina acentuada, em quase todos os intervalos, onde as mulheres estão representadas em maioria em quase todos os escalões de antiguidade, chegando a atingir quase 70% nos escalões 30-34 anos (1.021 mulheres) e 40 ou mais anos (1.243 mulheres).

O escalão de 25-29 anos é o único onde existe um equilíbrio maior, com uma ligeira vantagem masculina: 51,8% homens (1.490) vs. 48,2% mulheres (1.389).

Apesar do peso da antiguidade há sinais de rejuvenescimento, resultante da constituição de novos vínculos de emprego público. O escalão de "até 5 anos" teve um crescimento, passando de 5,7% em 2024 para 7,1% em 2025 (706 trabalhadores), sendo que 65,2% destes são mulheres, sugerindo que o recrutamento mais recente continua a ser majoritariamente feminino.

A forte concentração de trabalhadores com níveis elevados de antiguidade confirma o envelhecimento da estrutura da AT. Este cenário projeta um volume expressivo de aposentações para o curto prazo, prevendo-se que aproximadamente 2.000 trabalhadores cessem funções por este motivo nos próximos três anos.

Embora a percentagem de trabalhadores posicionados em escalões de antiguidade igual ou superior a 35 anos continue a representar um valor muito elevado (27,7% da totalidade de efetivos) verificou-se, face ao ano de 2024 (com registo de 31,6% dos efetivos da AT), uma ligeira redução.

São, ainda assim, valores preocupantes visto que os recursos humanos são o ativo fundamental na garantia da continuidade e operacionalização da estratégia organizacional e o motor indispensável para prosseguir a especial missão da AT.

3.9 Estrutura habilitacional

No que respeita a caracterização da estrutura habilitacional constata-se que a licenciatura (54,3%) e o 12.º ano de escolaridade (28,6%) afirmam-se como as habilitações com maior representatividade, compondo a vasta maioria da amostra.

Relativamente aos graus académicos mais elevados (mestrado e doutoramento), constatamos que os mesmos são detidos por 785 indivíduos (7,9%), registando um aumento de 106 trabalhadores, em relação a 2024.

Quadro 3: Habilitações literárias (2024 – 2025)

Habilitações	2024		2025	
	N.º	%	N.º	%
< 4.º ano	7	0,1%	5	0,1%
4.º ano	88	0,9%	76	0,8%
6.º ano	65	0,6%	59	0,6%
9.º ano	159	1,6%	139	1,4%
11.º ano	520	5,1%	367	3,7%
12.º ano	3121	30,7%	2856	28,6%
Bacharelato	280	2,8%	277	2,8%
Licenciatura	5244	51,6%	5429	54,3%
Mestrado	658	6,5%	758	7,6%
Doutoramento	21	0,2%	27	0,3%
Total	10163	100,0%	9993	100,0%

Em 2025 registou-se um aumento da Taxa de Formação Superior (TFS) — que compreende bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento - a qual passou de 61,0% para 65,0% em 2025. Este crescimento de 4 pontos percentuais na TFS reflete a contínua qualificação da estrutura de recursos humanos da AT.

Este incremento deveu-se, essencialmente, pela entrada de trabalhadores com níveis de habilitação superior (por via, designadamente, do ingresso de técnicos superiores via mobilidade interna) e na saída, na sua maioria por motivo de aposentação, de trabalhadores com nível habilitacional inferior, o que se repercutiu em:

- Subida de número de licenciados de 5.244 para 5.429 e os mestres de 658 para 758.
- O conjunto de mestrados e doutoramentos passou a representar 7,9% do total (785 trabalhadores), face aos 6,7% registados em 2024.
- A diminuição nominal em quase todos os escalões abaixo da licenciatura, com destaque para o 12.º ano, que registou uma descida de 3.121 para 2.856 trabalhadores, e o 11.º ano, que baixou de 520 para 367.

A tendência de subida da TFS, mesmo perante uma ligeira redução do número total de efetivos (de 10.163 para 9.993), sugere que as saídas (designadamente por aposentação) ocorreram maioritariamente em escalões de menor escolaridade, enquanto as entradas ou progressões académicas se concentraram no ensino superior.

Quadro 4: Estrutura habilitacional por grupo profissional

2025	Dirigente	Chefia Tributária	Pessoal de Adm. Tributária	Pessoal Aduaneiro	Informático	Técnico Superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Outros
< 4 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%
4 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	36,0%	0,0%
6 anos	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,2%	25,6%	0,0%
9.º ano	0,0%	0,0%	0,5%	7,6%	0,0%	0,0%	6,0%	19,9%	0,0%
11.º ano	0,0%	9,2%	3,8%	6,5%	2,2%	0,1%	3,2%	0,5%	0,0%
12.º ano	0,7%	41,5%	25,1%	81,5%	20,9%	0,2%	77,5%	11,4%	18,2%
Bacharelato	1,1%	4,3%	3,4%	1,1%	0,5%	0,6%	1,0%	0,0%	9,1%
Licenciatura	82,7%	41,7%	59,4%	1,1%	63,2%	80,5%	11,5%	4,3%	54,5%
Mestrado	14,0%	3,4%	7,5%	0,0%	13,2%	17,9%	0,6%	0,0%	18,2%
Doutoramento	1,5%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

De acordo com o quadro 4, o perfil académico das chefias tributárias assenta sobretudo no 12.º ano e na licenciatura, que representam, respetivamente, 41,5% e 41,7% do efetivo.

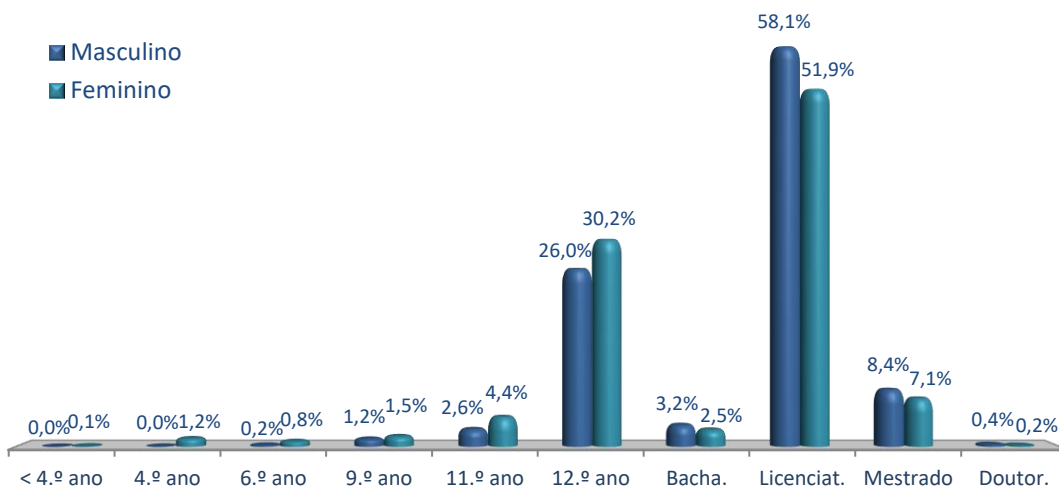
A licenciatura continua a ser o grau académico predominante nos grupos de dirigentes (82,7%) e no pessoal técnico superior (80,5%), seguindo-se o grupo de informática (63,2%) e de administração tributária (59,4%), consolidando-se como a habilitação com maior representatividade nos referidos agregados.

Por outro lado, o grupo de pessoal aduaneiro encontra-se fortemente representado pela habilitação de 12º ano, registando 81,5%.

A estrutura das qualificações nas carreiras de assistente técnico e operacional está alinhada com as respetivas exigências de complexidade. Nos assistentes técnicos, verifica-se uma concentração de 77,5% no 12º ano, e um registo de 9,2% de trabalhadores detentores de escolaridade entre o 9.º e o 11.º ano.

Pela leitura do gráfico 13, observa-se que as habilitações académicas não se distribuem de forma equitativa entre géneros, verificando-se assimetrias em determinados níveis de ensino.

Gráfico 13: Estrutura habilitacional por género



Ao nível das habilitações superiores (Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutorado), verifica-se uma maior predominância de elementos do género masculino, em comparação com o género feminino: 61,7% das mulheres são detentoras de habilitações superiores (3.773 num universo de 6.111), enquanto no género masculino esse valor se fixa em 70,0% (2.718 num universo de 3.882).

Nas restantes habilitações, o nível não superior com maior peso é o 12.º ano, representando 30,2% das mulheres e 26,0% dos homens e, no extremo oposto, nota-se que as mulheres têm uma presença ligeiramente superior em níveis mais baixos (por exemplo: 75 mulheres com o 4.º ano vs. apenas 1 homem), estando relacionado com a composição das carreiras de assistente operacional.

4. Movimentos de pessoal

4.1 Entradas

De acordo com o Quadro 5, verificaram-se 991 movimentos de entrada de trabalhadores na AT, durante o ano de 2025, integrando admissões, regressos e fluxos internos.

Em comparação com o ano anterior, os movimentos relacionados com entradas efetivas e fluxos internos de trabalhadores, isto é, fluxos que, seguindo as normas do Balanço Social e do SIOE, são contabilizados como saída na carreira de origem e entrada na carreira de destino, registaram uma queda acentuada (-70,0%).

De entre os movimentos de entrada reais (não considerando os movimentos/fluxos internos) destacam-se, com maior representatividade, a entrada de 589 trabalhadores via mobilidade na Administração Pública (o que representou uma tendência de subida face a 2024) e a admissão de 5 trabalhadores através de cedência (valor inferior ao registado no ano transato).

Quadro 5: Admissões/Regressos (2024 - 2025)

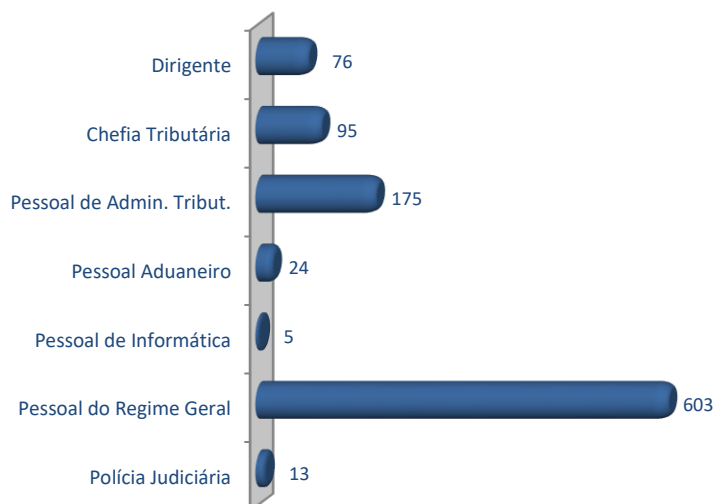
Motivo de Entrada	2024		2025	
	N.º	%	N.º	%
Procedimento concursal	348	10,5%	0	0,0%
Cedência	9	0,3%	5	0,5%
Mobilidade interna	366	11,1%	589	59,4%
Regresso de licença s/vencimento ou de período experimental	0	0,0%	5	0,5%
Comissão de Serviço	16	0,5%	26	2,6%
Outras situações	2 567	77,6%	366	36,9%
Total	3306	100,0%	991	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.

A análise das entradas por grupo profissional (Gráfico 14) revela que o pessoal do regime geral deteve o maior número de movimentos de entrada que se cifrou em 603 (60,8% do total).

Gráfico 14: Distribuição das Admissões/Regressos por grupo profissional (2025)



Por outro lado, com valores igualmente expressivos, verificou-se um total de 175 movimentos de entrada no pessoal de administração tributária, correspondendo a 17,7% do total de entradas, seguindo-se com o grupo das chefias tributárias com um total de 95 (9,6%).

Importa reforçar, que os movimentos de entrada não configuram, necessariamente, admissões de novos efetivos na AT dado que estão incluídos, nos dados em análise, os regressos decorrentes da cessação do exercício de funções de chefia tributária, regressos de mobilidades (fora da AT), mobilidades intercarreiras (registados no campo “outras situações”).

4.2 Saídas

As saídas totalizaram 1.161 movimentos em 2025, uma descida de 64,6% face ao período homólogo. Tal como sucede nas entradas, este número engloba os movimentos/fluxos internos e as 'outras situações', devendo a sua análise ter em conta os critérios de reporte definidos no ponto 4.1.

Na análise do Quadro 6 assinalamos, negativamente, o aumento do número de aposentações (+32,4% face a 2024), totalizando 826 situações em 2025.

Quanto aos restantes motivos de saída destacou-se a mobilidade interna, com 34 registos de saída (2,9% do total), seguindo-se o falecimento com 21 registos (1,8% do total), a saída por cedência com 4 movimentos de saída (0,3% do total), 9 saídas no âmbito da Comissão de Serviço (0,8%) e a exoneração de 1 trabalhador (0,1%).

Quadro 6: Motivo das saídas

Motivo de Saída	2024		2025	
	N.º	%	N.º	%
Aposentação	624	19,0%	826	71,1%
Falecimento	16	0,5%	21	1,8%
Conclusão sem sucesso do período experimental	0	0,0%	0	0,0%
Mobilidade Interna	24	0,7%	34	2,9%
Cedência	0	0,0%	4	0,3%
Denúncia (por iniciativa do trabalhador)	0	0,0%	0	0,0%
Resolução (por iniciativa do trabalhador)	0	0,0%	0	0,0%
Exoneração a pedido do trabalhador	0	100,0%	1	0,1%
Comissão de serviço	0	0,0%	9	0,8%
Outras situações	2 613	79,7%	266	22,9%
Total	3 277	200%	1 161	100%

TAXA DE SAÍDAS
11,6%

A categoria 'Outras Situações' agrega 22,9% das saídas (266 movimentos), tendo registado uma quebra em 89,8%, em relação ao ano anterior, e sendo maioritariamente justificada pelos motivos já referidos. A tipologia 'Outras situações' integra ausências temporárias por doença, fluxos internos e demais ocorrências que não se enquadram nas categorias padrão do Balanço Social.

Acresce referir que, no ano de 2025, o rácio global de reposição da AT, isto é, a capacidade em substituir os trabalhadores que saíram por novos, de forma a estabilizar e/ou reforçar o mapa de pessoal, situou-se em 85,4%.

5. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Ao longo de 2025, a AT, focada em reverter o défice estrutural de pessoal e garantir a continuidade da missão pública, assegurou o desenvolvimento dos procedimentos atinentes ao recrutamento por forma a colmatar o preenchimento de postos de trabalho não ocupados na AT.

À data de 31 de dezembro de 2025, o Quadro 7 contabilizava 600 postos de trabalho em fase de 'Procedimento Concursal em desenvolvimento' e 1 registo relativo a 'Procedimento Concursal Improcedente' refletindo os esforços contínuos de reforço do mapa de pessoal.

Quadro 7: Postos de trabalho previstos e não ocupados

Grupo profissional	Proced. Concursal Improcedente e em Desenvolvimento
	2025
Dirigente superior de 2º grau	1
Dirigente Intermédio de 1º grau	4
Dirigente Intermédio de 2º grau	5
Técnico Superior	75
Informática	10
Pessoal de Administração Tributária	506
Total	601

- a) 506, dos quais 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 2025, a dinâmica de mudança de situação dos trabalhadores da AT totalizou 3.842 alterações de situação funcional, tendo a sua maior parte ocorrido por motivo de alteração de posição remuneratória – em sede de SIADAP (pela conclusão do ciclo avaliativo 2024/2025) e englobando a aplicação do regime especial aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores, previsto no Decreto-Lei n.º 75/2023, de 28 de agosto- e cujo número se cifrou em 3.348.

A aplicação das regras do Decreto-Lei 59/ 2025, de 1 de abril, que prevê a valorização das tabelas remuneratórias das carreiras especiais da AT acarretou igualmente alterações da situação funcional de 7.967 trabalhadores.

Adicionalmente, verificaram-se 59 registos em sede de procedimento concursal e que abrangeu o grupo profissional de Dirigentes.

No âmbito da mobilidade interna registaram-se, ainda, 435 consolidações de mobilidade interna nos seguintes grupos profissionais: Técnico Superior, Assistente Técnico, Assistente Operacional e Informático.

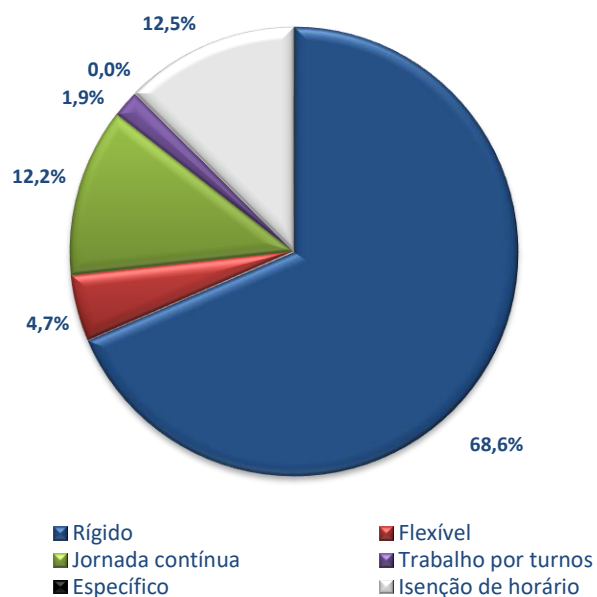
7. Modalidades de horário

Em sintonia com a tendência observada em anos anteriores, o regime de horário rígido manteve-se como a norma na AT em 2025, abrangendo 68,6% do efetivo.

A isenção de horário, aplicável na sua maioria a cargos de direção e chefia, fixa-se nos 12,5%, seguida de perto pela jornada contínua (12,2%).

Com uma expressão mais reduzida, situam-se o horário flexível, o trabalho por turnos e o horário específico, que representam as modalidades menos frequentes.

Gráfico 15 - Tipos de horários (%)



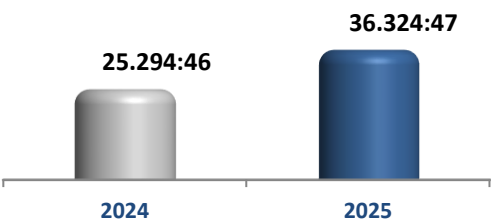
A distribuição percentual dos horários na AT manteve-se estável em 2025, sem alterações de relevo face ao histórico recente.

No plano da organização laboral, destaca-se a consolidação de um modelo híbrido, que articula o trabalho presencial com o teletrabalho. Este regime misto, regulado pelo disposto no Código do Trabalho e no Regulamento Interno da AT, não só favorece a conciliação entre a vida pessoal e profissional e a redução de deslocações, como também potencia a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores, assegurando sempre o rigor na execução da missão pública.

8. Trabalho Suplementar

A necessidade de assegurar os objetivos definidos e no âmbito do exercício das competências das unidades orgânicas da AT levou a recorrer-se à prestação de trabalho suplementar em 2025, totalizando 36.324:47 horas. De acordo com o Gráfico 16, verificou-se um substancial acréscimo de 11.030 horas face a 2024, o que representa um crescimento de 43,6% no volume de trabalho realizado além do período normal, pelos motivos abaixo explicitados.

Gráfico 16: Trabalho Suplem. por ano



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

Tipo de Trab. Suplementar	2024	2025
Trab.extra.diurno	19137:32	17398:71
Trab. dia descanso semanal obrigatório	831:37	1254:44
Trab. dia semanal complementar	4868:25	17003:70
Trab. dias de feriados	457:12	666:42
Total	25292:46	36324:47

A análise do Quadro 8 revela que, embora o trabalho suplementar diurno tenha sofrido uma redução de cerca de 1.739 horas em 2025, continua a ter relevante expressão representando 47,9% do total. Em contrapartida, as horas realizadas em dias de descanso semanal complementar registaram uma acentuada subida (+12.135 horas) e retrataram 46,8% do total, aumento este motivado sobretudo pela mobilização de elementos da AT para vigilância de provas de conhecimentos, no âmbito de procedimentos concursais de ingresso nas carreiras especiais da AT, dado o muito elevado número de candidatos.

Face ao período homólogo, verificou-se um crescimento residual no trabalho suplementar prestado em dias de descanso obrigatório (3,5%, num total de 1.254 horas) e em trabalho em

dias de feriados (1,8%, com 666 horas). Contudo, apesar deste incremento, o peso destas categorias permanece pouco expressivo no cômputo geral da distribuição das horas extraordinárias da AT.

No que respeita ao volume de trabalho suplementar por grupo (Quadro 9), o Pessoal da Administração Tributária assume o maior peso totalizando 16.913 horas. O pessoal Assistente Técnico surge logo a seguir, com um total de 8.125 horas, secundado pelo Pessoal Assistente Operacional, que registou 4.938 horas.

Quadro 9: Trabalho extraordinário por grupo profissional

Grupo/cargo/carreira	Trab. suplem. diurno	Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	Trabalho em dias de descanso semanal complementar	Trabalho dias de feriados	Total
Dirigente	0:00	0:00	1023:30	0:00	1023:30
Técnico Superior	218:25	84:00	1835:14	82:58	2220:37
Assistente técnico	5113:05	104:00	2865:59	42:44	8125:48
Assistente operacional	4495:40	101:00	266:30	75:00	4938:10
Informático	1034:00	353:29	538:09	172:16	2097:54
Chefia Tributária	6:00	0:00	960:00	0:00	966:00
Pessoal de Adm. Tributária	6532:01	612:15	9475:48	293:44	16913:48
Pessoal Aduaneiro	0:00	0:00	39:00	0:00	39:00
Total	17398:71	1254:44	17003:70	666:42	36324:47

Constatamos, assim, que o ano de 2025 foi marcado por uma redistribuição do trabalho suplementar, pelas diferentes tipologias, deixando o trabalho suplementar diurno de estar em destaque na comparação com os demais.

9. Absentismo

Em 2025, as ausências motivadas por doença reafirmaram-se como a principal causa de absentismo na AT, sendo responsável por 57,9% das ausências totais, tendo ocorrido, ainda assim, um decréscimo na ordem dos 5,4% em confronto com o ano de 2024.

Em comparação com ano transato, e conforme comprovado pela análise de dados do Quadro 10, observou-se uma estabilização no registo de ausências ocorridas em 2025 tendo, inclusivamente, existido uma redução residual correspondente a menos 269 dias de faltas dadas (-0,3%).

Esta tendência de descida estendeu-se a outras tipologias, com destaque para a redução de 5,4% nas ausências por conta de férias, redução de 13,5% nas faltas no âmbito de assistência a familiares, e de forma bastante acentuada, para o decréscimo de 26,5% nos dias de greve, um dado relevante considerando que o número de pré-avisos em 2025 foi elevado.

Quadro 10: Motivos de ausência (2024-2025)

Motivo da ausência	2024		2025	
	Nº	%	Nº	%
Doença	62 013,00	62,7	58 661,00	57,9
Por conta do período de férias	14 732,50	12,9	13 936,50	13,8
Proteção na parentalidade	4 462,00	4,9	6 827,00	6,7
Outros	7 102,50	7,8	8 855,00	8,7
Acidente em serviço ou doença prof.	2 187,00	2,1	2 374,00	2,3
Assistência a familiares	1 799,00	1,5	1 556,00	1,5
Trabalhador-estudante	1 857,50	1,9	2 258,00	2,2
Falecimento de familiar	3 406,00	3,0	3 553,00	3,5
Injustificadas	36,50	0,6	159,50	0,2
Casamento	360,00	0,4	441,00	0,4
Cumprimento de pena disciplinar	0,00	0,2	21,00	0,0
Com perda de vencimento	0,00	0,0	0,00	0,0
Greve	3 600,50	2,1	2 645,50	2,6
Total	101 556,50	100	101 287,50	100

A distribuição do absentismo por grupos profissionais, em 2025, revela uma forte concentração no pessoal de administração tributária, que representa 67,3% das ausências totais (Gráfico 17).

Com pesos significativamente inferiores, surgem os assistentes técnicos (12,6%), as chefias tributárias (8,1%) e os técnicos superiores (5,9%). No polo oposto, os grupos com menor

incidência de faltas foram o pessoal de informática, os dirigentes e o pessoal da polícia judiciária (oriundo do extinto Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, e que exerce funções na AT em regime de afetação funcional transitória).

Gráfico 17: Ausências por grupo profissional (%)

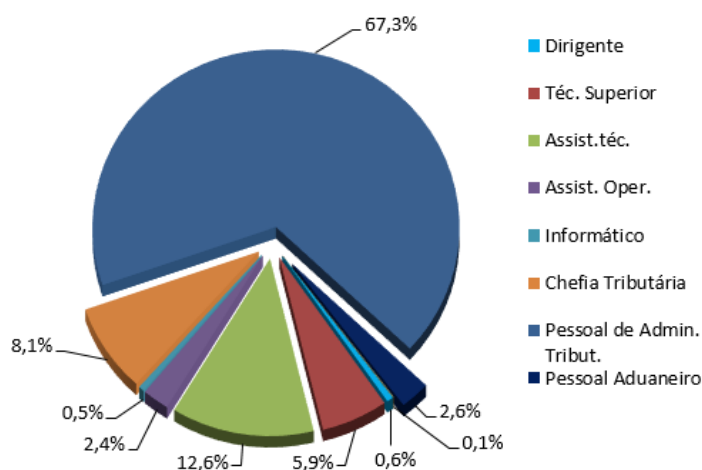
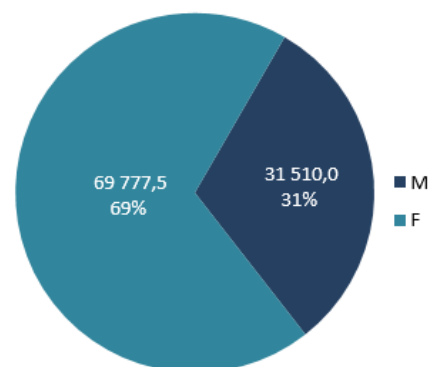


Gráfico 18: Ausências por género



A análise do absentismo por género (Gráfico 18) revela um contraste acentuado em 2025: as mulheres concentram 69% das ausências (69.777,5 dias), enquanto os homens registam 31% (31.510 dias).

Esta diferença é explicada não só pela maior presença feminina no efetivo global da AT, mas também pela incidência superior de faltas motivadas por doença, licença parental e assistência a familiares.

Quadro 11: Absentismo por género

Motivo da ausência	2025			
	M	%	F	%
Doença	16 333,0	51,8	42 328,0	60,7
Por conta do período de férias	4 768,5	15,1	9 168,0	13,1
Proteção na parentalidade	1 369,0	4,3	5 458,0	7,8
Outros	5 219,5	16,6	3 635,5	5,2
Acidente em serviço ou doença profissional	229,0	0,7	2 145,0	3,1
Assistência a familiares	285,0	0,9	1 271,0	1,8
Trabalhador-estudante	714,0	2,3	1 544,0	2,2
Falecimento de familiar	1 255,0	4,0	2 298,0	3,3
Injustificadas	148,0	0,5	11,5	0,0
Casamento	210,0	0,7	231,0	0,3
Cumprimento de pena disciplinar	0,0	0,0	21,0	0,0
Com perda de vencimento	0,0	0,0	0,0	0,0
Greve	979,0	3,1	1 666,5	2,4
Total	31 510,0	100	69 777,5	100

A análise detalhada por género mostra que a doença representa a maior fatia do tempo de ausência em ambos os grupos, embora com maior incidência entre as mulheres.

As faltas por conta do período de férias surgem como o segundo motivo mais relevante (13,1% para mulheres e 15,1% para homens).

A diferença na proteção da parentalidade é expressiva, com as mulheres a registarem 5.458 dias (7,8%) face aos 1.369 dias (4,3%) dos homens revelando que, apesar de participação partilhada entre género, a gestão do apoio familiar recai maioritariamente sobre as trabalhadoras.

O grupo de 'outras ausências' é o único grupo onde os homens têm um peso percentual significativamente superior às mulheres (16,6% vs 5,2%).

Quanto à rubrica de acidentes em Serviço/doença profissional são as mulheres que registam o maior volume de faltas (3,1% do seu total) comparativamente aos homens (0,7%).

As faltas geradas em sede de adesão à greve têm uma distribuição percentualmente semelhante, situando-se entre os 2,4% (mulheres) e os 3,1% (homens).

10. Remuneração e encargos

10.1 Leque salarial por género

No que respeita à estrutura salarial da AT, verifica-se uma tendência de equilíbrio entre géneros nos patamares intermédios e superiores, consolidando o decréscimo da predominância masculina nos escalões mais elevados.

Existe uma maior incidência de trabalhadores nos escalões entre 2.001 € e 3.250 €.

A agregação dos escalões de 2.001 € até 3.250 € totaliza 6.568 trabalhadores, o que representa cerca de 65,7% do total de efetivos.

O escalão individual com maior peso é o de 2.001-2.250 €, abrangendo 17,87% dos trabalhadores.

O escalão até 500€ continua a representar a maior disparidade, sendo composto exclusivamente por mulheres (31 trabalhadoras) e, também no escalão seguinte, entre 501-1.000 € existe representatividade feminina na ordem dos 83,8% o que se traduz na tendência de uma base operacional maioritariamente feminina.

Quadro 12: Estrutura salarial por género

Escalão de remunerações	M	F	Total	
			Nº	%
Até 500 €	0	31	31	0,31%
501-1000 €	37	193	230	2,30%
1001-1250 €	92	432	524	5,24%
1251-1500 €	154	486	640	6,40%
1501-1750 €	171	338	509	5,09%
1751-2000€	173	246	419	4,19%
2001-2250 €	672	1114	1786	17,87%
2251-2500 €	440	605	1045	10,46%
2501-2750 €	631	638	1269	12,70%
2751-3000 €	687	883	1570	15,71%
3001-3250 €	353	545	898	8,99%
3251-3500 €	166	256	422	4,22%
3501-3750 €	130	126	256	2,56%
3751-4000 €	80	91	171	1,71%
4001-4250 €	42	67	109	1,09%
4251-4500 €	18	15	33	0,33%
4501-4750 €	3	6	9	0,09%
4751-5000 €	8	19	27	0,27%
5001-5250 €	10	7	17	0,17%
5251-5500 €	9	6	15	0,15%
5501-5750 €	1	3	4	0,04%
5751-6000 €	2	1	3	0,03%
Mais de 6000 €	3	3	6	0,06%
Total	3882	6111	9993	100%

Por outro lado, no respeito os níveis mais elevados (acima de 5.500 €) a paridade é quase absoluta, com uma distribuição de 6 homens e 7 mulheres no somatório dos três últimos escalões.

10.2 Encargos com pessoal

Tal como registo em anos anteriores são as despesas com “remuneração base” que detêm a maior expressão ao nível dos encargos da AT, totalizando 61,3% do total de encargos (Quadro 13) e registando um aumento de 5,8% face ao ano de 2024.

Por comparação com o período homólogo (2024), regista-se um aumento de 23 746 263,73 € do volume de despesa total com pessoal, o equivalente a 4,8%.

Este incremento de despesa justifica-se pela aplicação da valorização remuneratória resultante da atualização anual da base remuneratória da Administração Pública, emanada de acordo plurianual do Governo, pela aplicação das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, em sede de SIADAP, bem como das valorizações remuneratórias subsequentes à aplicação do regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras – Decreto-Lei n.º 75/2023 e ainda da aplicação do Decreto-Lei 59/ 2025, de 1 de abril (que alterou o Decreto-Lei n.º 132/2019, de 30 de agosto).

Quadro 13: Encargos com pessoal 2024-2025 (€)

Encargos com pessoal	2024	2025
Remuneração base	302 597 214,76	320 116 491,96
Suplementos remuneratórios	83 591 646,71	85 757 188,42
Prémios de desempenho	-	-
Prestações sociais	13 513 480,79	13 395 791,33
Benefícios sociais	-	-
Outros encargos com pessoal	98 351 285,97	102 530 420,25
Total	498 053 628,23	521 799 891,96

Em 2025, tal como no ano anterior, não existiu despesa associada a benefícios sociais ou prémios de desempenho.

Os encargos com suplementos remuneratórios pagos em 2025 ascenderam a 85 757 188,42 €, o que representa um aumento de 2,6% face a 2024. Nota-se, ainda, um crescimento de 4,2% na rubrica "Outros encargos com pessoal", que atingiu os 102 530 420,25 €.

Quadro 14: Encargos com suplementos remuneratórios (€)

Suplementos remuneratórios	2024	2025
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	323 006,07	303 284,03
Trabalho normal noturno	-	-
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	176 450,55	495 459,22
Disponibilidade permanente	-	-
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	-	-
Risco, penosidade e insalubridade	-	-
Fixação na periferia	68 795,76	58 837,76
Trabalho por turnos	1 033 265,41	1 056 662,06
Abono para falhas	244 876,64	178 774,47
Participação em reuniões	34 079,34	34 451,79
Ajudas de custo	722 610,19	722 256,68
Representação	906 683,72	928 151,86
Secretariado	-	-
Outros suplementos remuneratórios	80 081 879,03	81 979 310,55
Total	83 591 646,71	85 757 188,42

Quanto ao capítulo de Encargos com Suplementos Remuneratórios embora tenha existido, em comparação com 2024, uma redução de encargos em algumas rubricas, nomeadamente, "Trabalho extraordinário (diurno e noturno)", "Fixação na periferia", "Abono para falhas" e "Ajudas de Custo" que apresentaram valores inferiores aos do período homólogo, verificou-se, por outro lado, um aumento dos encargos com:

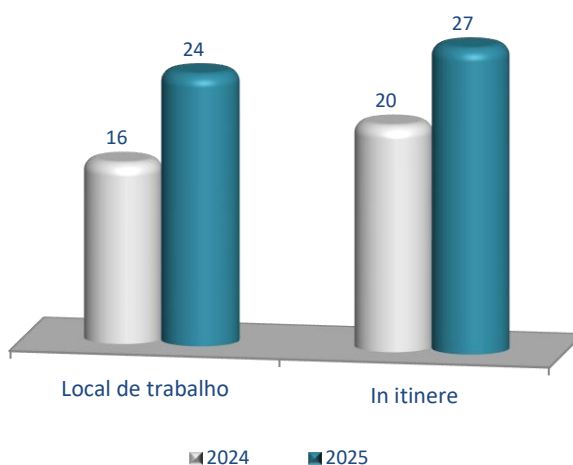
- Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (que registou o crescimento mais acentuado, pelas razões apontadas no pt. 8);
- Trabalho por turnos;
- Representação;
- Participação em reuniões;
- Outros suplementos remuneratórios.

Este aumento nas restantes rubricas inviabilizou a redução global dos Encargos com Suplementos remuneratórios, que fixou o seu total em 85 757 188,42 €, representando um crescimento de 2,6% face aos 83 591 646,71 € registados em 2024.

11. Segurança e saúde no trabalho

O total de acidentes de trabalho em 2025 fixou-se em 51 casos, divididos entre 24 acidentes ocorridos no local de trabalho e outros 27 sucedidos *in itinere*. Este valor traduz um aumento global de 15 acidentes comparativamente a 2024 (Gráfico 19).

Gráfico 19: N.º total de acidentes em serviço



Comparativamente a 2024, a taxa de incidência abrandou ligeiramente de 0,35% para 0,31%, justificado pelo decréscimo de registo de acidentes de trabalho com recurso a baixa ([31] acidentes de trabalho com baixa : total de efetivos [9.993] * 100).

Dos acidentes registados em 2025, resultaram 43 casos de ITA (incapacidade temporária absoluta) e 21 de ITP (incapacidade temporária parcial).

Face a 2024, verificou-se uma ligeira subida de 10,3% nas incapacidades absolutas, contrastando com um decréscimo de 27,6% nas incapacidades parciais (Gráfico 20).

Gráfico 20: N.º de casos de incapacidade



A promoção de Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho na AT, além de constituir uma imposição legal, é uma medida que se enquadra na promoção do bem-estar dos trabalhadores e consequentemente dos seus níveis motivacionais e de produtividade, pelo que se envidaram grandes esforços no sentido da sua implementação, nomeadamente através do reforço do grupo de trabalho responsável pela sua implementação e da designação de um coordenador para o efeito.

Este reforço possibilitou o desenvolvimento de um conjunto de iniciativas, nomeadamente a contratação da Direção Clínica e da Coordenação Clínica para a AT, a exercer funções em Lisboa e no Porto, respetivamente. Paralelamente, procedeu-se à aquisição de um sistema de gestão integrada de serviços de segurança e saúde no trabalho, encontrando-se o mesmo já em fase de testes. Adicionalmente, foram definidos e desenvolvidos os procedimentos necessários à contratação de serviços externos complementares aos serviços internos de SST, prevendo-se a conclusão deste processo no início de 2026.

12. Formação profissional

No âmbito da sua política de formação e de acordo com o previsto no Decreto-Lei n.º 132/2019, de 30 de agosto, a AT *“garante a formação e qualificação dos seus trabalhadores, promovendo a difusão dos valores e da cultura da AT, o desenvolvimento da comunicação interna e externa, a pesquisa constante, a inovação nos métodos de gestão e a multiplicação e aproveitamento de sinergias do conhecimento produzido pelas diversas áreas da AT”*.

A formação profissional assume, assim, um papel estratégico no desenvolvimento das competências necessárias ao cumprimento da missão da AT, contribuindo para reforçar a capacidade da organização para responder aos seus desafios, presentes e futuros.

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 desses 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.

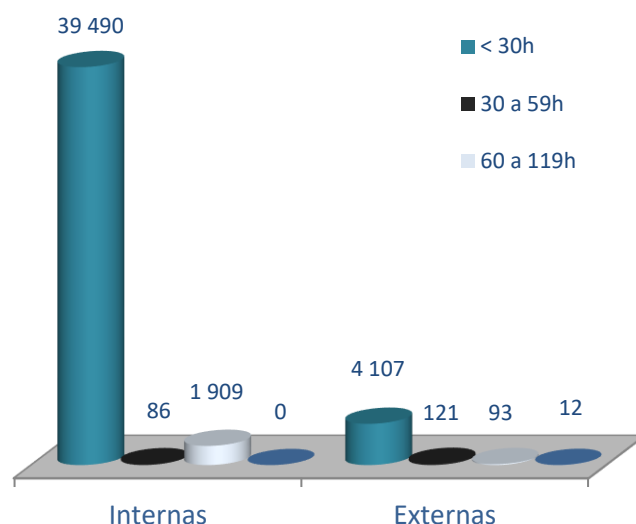
Em 2025, destaca-se a formação realizada no âmbito da fase final dos períodos experimentais de ingresso dos Inspetores Tributários e Aduaneiros e do curso de formação específica dos Gestores Tributários e Aduaneiros (no âmbito do concurso a que se refere o artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 132/2019, de 30 de agosto), entre outras ações desenvolvidas em matérias inseridas nos percursos formativos da AT, alterações introduzidas pelo OE2025, Segurança da Informação, Inteligência Artificial, Regime Geral de Proteção de Dados (RGPD, onde se destaca o percurso de aprendizagem especificamente criado nesse âmbito), assim como a formação no âmbito do Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC).

12.1 Participações em ações de formação profissional

Em 2025 registaram-se 45.818 participações em ações de formação profissional internas e externas, sendo que 95,2% dessas participações (43.597) 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 recursos humanos. 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 45.818.

O número de trabalhadores e dirigentes que frequentaram pelo menos uma ação de formação foi de 9.436, a que corresponde a taxa de participação de 94,4%.

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	27	13	40	14
Dirigente intermédio de 1º grau	272	107	379	100
Dirigente intermédio de 2º grau	593	207	800	172
Técnico Superior	7201	531	7732	898
Assistente técnico	3538	215	3753	838
Assistente operacional	197	14	211	77
Informático	224	79	303	150
Chefia Tributária	1107	78	1185	298
Pessoal de Administração Tributária	26850	2979	29829	6536
Pessoal Aduaneiro	1476	110	1586	353
Total	41 485	4 333	45 818	9 436

12.3 Horas de formação profissional

As horas despendidas em formação interna e externa totalizaram, durante o ano 2025, 456.442 das quais apenas 61.508 em ações externas. O rácio de horas de formação relativo às horas totais de trabalho³ revela que 2,70% do total de horas de trabalho em 2025 foram utilizadas em formação profissional, registando-se um aumento face à percentagem de 2024 (1,9%).

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	68	555	623
Dirigente intermédio de 1º grau	909	2 879	3 788
Dirigente intermédio de 2º grau	2 062	3 573	5 635
Técnico Superior	53 350	6 857	60 207
Assistente técnico	23 567	2 962	26 529
Assistente operacional	1 194	151	1 345
Informático	729	964	1 693
Chefia Tributária	9 744	1 082	10 826
Pessoal de Administração Tributária	270 796	40 038	310 834
Pessoal Aduaneiro	32 515	2 447	34 962
Total	394 934	61 508	456 442

³ Total de horas de Formação ÷ (Total de Efetivos*22d*7h*11m) *100

12.4 Encargos com formação profissional

Em 2025, foram investidos na qualificação e valorização dos recursos humanos da AT um total de 639.940,36€, 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 2025, uma descida significativa comparativamente com o ano anterior, devido ao enorme volume de formação realizada pela DSF na modalidade de videoconferência, e sobretudo pelo valor mais baixo dos custos com a formação externa.

Os encargos com a formação envolvem as despesas diretas relativas ao pagamento dos formadores (internos) e de formação externa, cerca de 50% no total, assim como o pagamento de ajudas de custo e deslocações a formadores e formandos, e, porque se tem revelado necessário pelo número elevado de pessoal envolvido, as despesas relativas a locação de espaços.

Não estão aqui contabilizados os custos indiretos, associados designadamente ao tempo de preparação das ações de formação, e da sua realização por parte dos formadores internos.

Gráfico 22: Encargos com Formação (2024-2025)



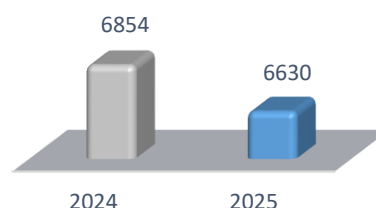
13. Relações profissionais e disciplina

13.1 Relações profissionais

O número de trabalhadores sindicalizados fixou-se, no ano de 2025, em 6.630, registando-se uma redução de 224 inscritos face ao ano anterior.

De salientar que este apuramento representa, apenas, os casos com desconto direto em vencimento processado pela AT. O número real poderá ser superior, uma vez que não inclui trabalhadores que efetuam o pagamento de quotas por vias externas.

Gráfico 23: N.º trabalhadores sindicalizados



A saída de muitos trabalhadores, por motivo de aposentação, poderá ter influenciado o decréscimo de trabalhadores sindicalizados, em comparação com 2024.

13.2 Disciplina

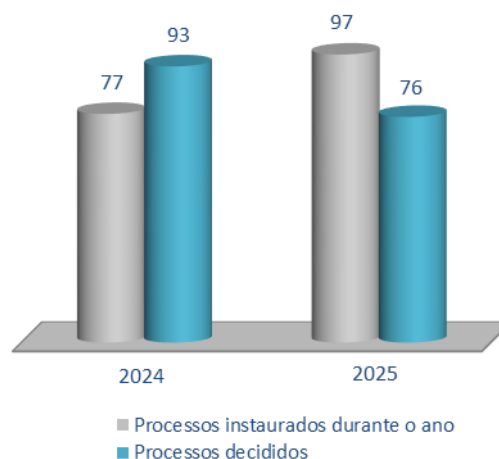
Ao contrário de 2024, no ano de 2025 verificou-se um acréscimo de pendências processuais, uma vez que o número de novos processos superou a capacidade de decisão, o que resultará num aumento do número de processos que transitam para o ano seguinte.

O número de processos decididos caiu 18,3% (de 93 para 76).

Com a instauração de 97 novos processos e apenas 76 concluídos, durante o ano anterior, observou-se uma inversão da taxa de resolução e que poderá ter estado associada a maior complexidade dos casos ou uma menor disponibilidade de recursos para a fase de instrução e decisão.

Face ao período de referência do ano passado foram decididos menos processos (-17) e, de entre estes, registou-se: 71 processos arquivados, 2 repreensões escritas, aplicação de multa a 2 trabalhadores e suspensão a 1 trabalhador, o que no cômputo geral de efetivos da AT se traduz num valor marginal de apenas 1% dos trabalhadores.

Gráfico 24: Processos disciplinares



14. Análise Global

Da análise global efetuada ao Balanço Social da AT, relativo ao exercício de 2025, ressaltam as seguintes conclusões:

- ☑ A 31 de dezembro de 2025, a AT contava com 9.993 trabalhadores, o que reflete um decréscimo de 170 efetivos em relação ao ano anterior.
- ☑ O distrito de Lisboa permanece com a maior concentração do efetivo total da AT (39,5%) e detém o maior número de trabalhadores (3.945).
- ☑ Embora com uma redução na ordem dos 4,4%, em comparação com o ano de 2024, os serviços de finanças continuam a agregar o maior número de trabalhadores (3.699), correspondendo a 37% do total de trabalhadores da AT;
- ☑ A maioria do capital humano (63,3%) mantém um vínculo de nomeação, abrangendo 6.321 trabalhadores das carreiras especiais. O vínculo de contrato de trabalho em funções públicas abrange 24,8% do total da AT (2.479).
- ☑ O antigo grupo de pessoal de administração tributária mantém a maior expressão dos efetivos e, embora tenha sofrido uma redução de 579 trabalhadores, ainda representa 63,9% dos trabalhadores em exercício de funções na AT;
- ☑ Foi observado um incremento no total de trabalhadoras e o género feminino corresponde, em 2025, a 61,5% do total de trabalhadores da AT;
- ☑ A estrutura etária da AT apresentou uma tendência de decréscimo marginal, fixando a idade média do trabalhador em 54,4 anos.
- ☑ A taxa de emprego jovem situou-se em 1,20% e diminuiu em 0,07% e, por outro lado, a taxa de envelhecimento situou-se em 49,5%, o que representa uma redução de 1,34% em comparação com o período homólogo, o que se traduz num indicador positivo por demonstrar uma ligeira melhoria no equilíbrio geracional da AT.
- ☑ A antiguidade média na administração pública, do trabalhador da AT, é de 27,2 anos, registando um decréscimo de 1,5% anos face a 2024;
- ☑ A maioria dos trabalhadores da AT possui o ensino superior (65,0%) ou o 12.º ano (28,6%), sendo estas as habilitações mais comuns.
- ☑ A Taxa de admissões efetiva, em 2025, cifrou-se em 9,9%;
- ☑ A Taxa de saídas efetiva, em 2025, correspondeu a 11,6%;
- ☑ A Taxa de cobertura/reposição efetiva é de 85,4%;

- ☑ Foram registadas 3.842 mudanças de situação dos trabalhadores destacando-se, de entre estas, as 3.348 ocorridas por motivo de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório.
- ☑ O horário rígido continua a ser a norma para grande parte do efetivo, abrangendo 68,6% dos trabalhadores.
- ☑ O volume de trabalho suplementar registou um crescimento acentuado, totalizando 36.324:47 horas prestadas, o que representa um acréscimo de 11.030 horas face ao período anterior, motivado pelo desenvolvimento dos procedimentos concursais de ingresso nas carreiras especiais da AT.
- ☑ As ausências por motivo doença assinalaram um ligeiro decréscimo. São, contudo, a principal causa de absentismo e totalizam 57,9% do total;
- ☑ No que respeita ao absentismo, o género feminino apresenta valores consideravelmente superiores ao absentismo masculino. Em 2025, as mulheres registaram 69.777,5 dias de ausências (69%), percentagem justificada quer pela maior representatividade no âmbito da AT, quer pelo número de faltas por “doença”, “licenças parentais”, “assistência a familiares” e “acidente de serviço ou doença profissional”. O género masculino apresenta um valor menos significativo registando 31.510 dias de ausências (31%);
- ☑ Os escalões remuneratórios dos “2001-2250 €”, “2251-2500 €”, “2501-2750 €”, “2751-3000 €” e “3001-3250€” concentram o maior número de trabalhadores (65,7%);
- ☑ Os encargos com “remuneração base”, representam 61,3% do total, cifrando-se em 320.116.491,96€, tendo aumentado em 5,8% face a 2024.
- ☑ Em 2025, os encargos com o item “suplementos remuneratórios” ascenderam a 85.757.188,42€, representando um aumento de 2,6%.
- ☑ Foram registados 24 acidentes no local de trabalho e 27 *in itinere*, perfazendo um total de 51 acidentes de trabalho;
- ☑ No âmbito da qualificação e valorização profissional, registou-se um total de 45.818 participações em ações de formação, integrando oferta formativa interna e externa.
- ☑ Quase a totalidade das participações (95,2%) ocorreu em formações de curta duração, com uma carga horária inferior a 30 horas por ação;
- ☑ O número de trabalhadores e dirigentes que frequentaram pelo menos uma ação de formação foi de 9.436, a que corresponde a taxa de participação de 94,4%;
- ☑ Em 2025, a AT investiu na formação e qualificação dos seus trabalhadores/dirigentes um total de 639.940,36 €.

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							7	9	7	9	16
Dirigente intermédio de 1º grau							59	40	59	40	99
Dirigente intermédio de 2º grau							87	69	87	69	156
Técnico Superior			285	692			4	1	289	693	982
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			176	770					176	770	946
Assistente operacional, operário, auxiliar			30	181					30	181	211
Informático			103	79					103	79	182
Chefia Tributária							482	434	482	434	916
Pessoal de Administração Tributária	2 591	3 719	28	43					2 619	3 762	6 381
Pessoal Aduaneiro			23	69					23	69	92
Polícia Judiciária	7	4							7	4	11
Total	2 598	3 723	645	1 834	0	0	639	554	3 882	6 111	9 993

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													5	1	1	1	1	5		2			7	9	16	
Dirigente intermédio de 1º grau											4	7	14	4	8	5	19	19	14	5			59	40	99	
Dirigente intermédio de 2º grau									2	2	13	6	34	19	13	8	15	22	10	12			87	69	156	
Técnico Superior	1	1	6	17	21	40	33	69	53	93	69	161	70	181	17	82	13	38	6	11			289	693	982	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				4	6	12	6	23	14	29	28	108	35	178	35	165	37	174	15	77			176	770	946	
Assistente operacional, operário, auxiliar				1	1	2		2	3	5	3	8	2	17	4	37	12	64	5	45			30	181	211	
Informático			2	1	1				1		16	2	24	16	29	20	23	26	7	14			103	79	182	
Chefia Tributária								2	3		47	30	152	98	92	50	118	191	70	63			482	434	916	
Pessoal de Administração Tributária			25	62	43	59	39	75	106	168	349	481	847	980	543	626	462	934	204	376	1	1	2 619	3 762	6 381	
Pessoal Aduaneiro															3	4	12	47	8	18			23	69	92	
Polícia Judiciária						1					2	1	3	1	2	1							7	4	11	
Total	1	1	33	85	72	114	78	171	182	297	531	804	1 186	1 495	747	999	712	1 521	339	623	1	1	3 882	6 111	9 993	
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	2	
Total	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	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								5	1		3	1	2		3	7	9	16
Dirigente intermédio de 1º grau			1			1			2	4	15	7	5	5	19	11	17	12	59	40	99
Dirigente intermédio de 2º grau					5	3	2	1	9	3	33	15	13	13	8	14	17	20	87	69	156
Técnico Superior	57	122	40	76	38	61	41	84	39	133	38	114	23	62	8	26	5	15	289	693	982
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	12	52	10	29	8	17	11	38	18	102	22	109	45	207	19	79	31	137	176	770	946
Assistente operacional, operário, auxiliar	2	9	1		1	3	2	4	2	26	3	52	1	39	8	23	10	25	30	181	211
Informático	15	4	1				2		7	3	20	10	35	31	12	14	11	17	103	79	182
Chefia Tributária				1	1	2	2		30	18	235	121	44	32	25	14	145	246	482	434	916
Pessoal de Administração Tributária	160	272	19	39	119	196	101	124	261	394	1 116	959	307	627	241	390	295	761	2 619	3 762	6 381
Pessoal Aduaneiro														2	20	61	3	6	23	69	92
Polícia Judiciária		1							3	2	3	1	1						7	4	11
Total	246	460	73	145	172	283	161	251	371	685	1 490	1 389	474	1 021	361	634	534	1 243	3 882	6 111	9 993

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

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau															1						0	1	1
Dirigente superior de 2º grau															3	7	4	1		1	7	9	16
Dirigente intermédio de 1º grau														1	49	31	9	6	1	2	59	40	99
Dirigente intermédio de 2º grau											2		1	1	74	60	10	8			87	69	156
Técnico Superior									1	1	1		6		235	556	52	124	1	5	289	693	982
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						2	13	44	5	25	137	596	1	8	18	91	2	4			176	770	946
Assistente operacional, operário, auxiliar		5	1	75	8	46	13	29		1	6	18			2	7					30	181	211
Informático									4		20	18		1	59	56	20	4			103	79	182
Chefia Tributária									31	53	200	180	24	15	209	173	18	13			482	434	916
Pessoal de Administração Tributária					1		18	15	59	182	620	980	98	119	1 603	2 188	208	273	12	5	2 619	3 762	6 381
Pessoal Aduaneiro						2	1	6	1	5	21	54		1		1					23	69	92
Polícia Judiciária											2			1	3	3	2				7	4	11
Total	0	5	1	75	9	50	45	94	100	267	1 009	1 847	124	153	2 255	3 174	325	433	14	13	3 882	6 111	9 993

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	1	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							0	0	0
Técnico Superior							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar							0	0	0
Informático				1			0	1	1
Chefia Tributária				1			0	1	1
Pessoal de Administração Tributária	1		3	4	1		5	4	9
Pessoal Aduaneiro							0	0	0
Polícia Judiciária							0	0	0
Total	1	0	3	6	1	0	5	6	11

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																					0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau													1			1	1				2	1	3
Dirigente intermédio de 2º grau																	2				0	2	2
Técnico Superior				2		2	2	4	1	3	2	7	1	5	2	2		3			8	28	36
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo								2	1	8	1	8	5	13		12	1	2			8	45	53
Assistente operacional, operário, auxiliar													1	1	1	3		1			2	5	7
Informático									1					1	1	2		4			2	7	9
Chefia Tributária									3	1	3	8	4	3	6	10	7	5			23	27	50
Pessoal de Administração Tributária		1	1	1		2	2	3	18	18	28	56	29	40	40	79	17	51			135	251	386
Pessoal Aduaneiro															1	6	1	4			2	10	12
Polícia Judiciária												1									0	1	1
Total	0	1	1	3	0	4	4	9	24	30	34	80	41	63	51	115	27	72	0	0	182	377	559

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	
Dirigente superior de 1º grau																
Dirigente superior de 2º grau												4	3	4	3	7
Dirigente intermédio de 1º grau												23	9	23	9	32
Dirigente intermédio de 2º grau								1				22	14	23	14	37
Técnico Superior				1	118	303		1	6	2		3	3	127	310	437
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				1	28	123						1		29	124	153
Assistente operacional, operário, auxiliar					5	8								5	8	13
Informático					3	1						1		4	1	5
Chefia Tributária												58	37	58	37	95
Pessoal de Administração Tributária			2	1			1	3	12	5		52	99	67	108	175
Pessoal Aduaneiro												11	13	11	13	24
Polícia Judiciária												9	4	9	4	13
Total			2	3	154	435	1	4	19	7		184	182	360	631	991

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	1	2	2	4
Dirigente intermédio de 1º grau			10	2																	1	1	11	3	14
Dirigente intermédio de 2º grau			7	5																	20	6	27	11	38
Técnico Superior																							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																							0	0	0
Informático																							0	0	0
Chefia Tributária	1		72	62															1		12	9	85	72	157
Pessoal de Administração Tributária	3	4	139	270							1						2		4	4	100	76	249	354	603
Pessoal Aduaneiro																							0	0	0
Polícia Judiciária																					2		2	0	2
Total	4	4	229	340	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	4	5	136	93	376	442	818

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma / Aposentação		Limite de Idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																																
Dirigente superior de 2º grau																																
Dirigente intermédio de 1º grau																																
Dirigente intermédio de 2º grau																																
Técnico Superior					1	4																	8	13	1	1	8	6	18	24	42	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	2	2			6	46																2	8		1	1	2	11	59	70		
Assistente operacional, operário, auxiliar		2				21																					1		24	24		
Informático					3	6																1		1		2		7	6	13		
Chefia Tributária																																
Pessoal de Administração Tributária	1	3			37	95																				8	7	46	105	151		
Pessoal Aduaneiro		3			15	23																					2	15	28	43		
Polícia Judiciária																																
Total	3	10			62	195																11	21	2	2	19	18	97	246	343		

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					1	1
Dirigente intermédio de 1º grau				1	3	4
Dirigente intermédio de 2º grau					5	5
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
Polícia Judiciária						0
Total	0	0	0	1	600	601

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau							4	4			4	4	8
Dirigente intermédio de 1º grau							7	4			7	4	11
Dirigente intermédio de 2º grau							26	14			26	14	40
Técnico Superior			52	104					80	197	132	301	433
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			49	215					27	116	76	331	407
Assistente operacional, operário, auxiliar			6	14					3	5	9	19	28
Informático			11	13					6	1	17	14	31
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária			1 226	1 536							1 226	1 536	2 762
Pessoal Aduaneiro			3	119							3	119	122
Polícia Judiciária											0	0	0
Total	0	0	1 347	2 001	0	0	37	22	116	319	1 500	2 342	3 842

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		1											7	8	7	9	16
Dirigente intermédio de 1º grau	5	4	1										53	36	59	40	99
Dirigente intermédio de 2º grau	2	1		1									85	67	87	69	156
Técnico Superior	245	621	5	6			18	51	15	10			6	5	289	693	982
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	142	631	16	52			11	80	6	6			1	1	176	770	946
Assistente operacional, operário, auxiliar	28	143	1	4			1	3						31	30	181	211
Informático	67	23	15	34			3	7	10	1		1	8	13	103	79	182
Chefia Tributária	14	10					1	1					467	423	482	434	916
Pessoal de Administração Tributária	2 008	2 823	155	183			353	685	84	46		3	19	22	2 619	3 762	6 381
Pessoal Aduaneiro	15	59						3	8	7					23	69	92
Polícia Judiciária	7	4													7	4	11
Total	2 533	4 320	193	280			387	830	123	70		4	646	607	3 882	6 111	9 993

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/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho extraordinário diurno		Trabalho extraordinário noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau													
Dirigente superior de 2º grau							23:00	74:30			23:00	74:30	97:30
Dirigente intermédio de 1º grau							242:30	145:30			242:30	145:30	388:00
Dirigente intermédio de 2º grau							238:30	299:30			238:30	299:30	538:00
Técnico Superior	122:30	95:55			56:00	28:00	454:44	1380:30	35:00	47:58	668:14	1552:23	2220:37
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	4642:50	470:15			104:00		1042:30	1823:29	32:00	10:44	5821:20	2304:28	8125:48
Assistente operacional, operário, auxiliar	3807:40	688:00			51:00	50:00	170:00	96:30	50:00	25:00	4078:40	859:30	4938:10
Informático	1030:30	3:30			333:29	20:00	435:39	102:30	124:16	48:00	1923:54	174:00	2097:54
Chefia Tributária	3:00	3:00					486:00	474:00			489:00	477:00	966:00
Pessoal de Administração Tributária	4634:27	1897:34			424:15	188:00	4061:40	5414:08	191:15	102:29	9311:37	7602:11	16913:48
Pessoal Aduaneiro							9:00	30:00			9:00	30:00	39:00
Polícia Judiciária													
Total	14240:57	3158:14			968:44	286:00	7163:33	9840:37	432:31	234:11	22805:45	13519:02	36324:47

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	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 n.º 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	7	9																		7	9	16
Dirigente intermédio de 1º grau	59	40																		59	40	99
Dirigente intermédio de 2º grau	87	69																		87	69	156
Técnico Superior	270	642					18	51			1									289	693	982
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	165	690					11	80												176	770	946
Assistente operacional, operário, auxiliar	29	147					1	3		31										30	181	211
Informático	100	71					3	7		1										103	79	182
Chefia Tributária	481	433					1	1												482	434	916
Pessoal de Administração Tributária	2 265	3 074					353	685		2		1	1							2 619	3 762	6 381
Pessoal Aduaneiro	23	66						3												23	69	92
Polícia Judiciária	7	4																		7	4	11
Total	3 493	5 246					387	830		34	1	1	1							3 882	6 111	9 993

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador- estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																														
Dirigente superior de 2º grau								11,0																				11,0	11,0	
Dirigente intermédio de 1º grau					20,0	9,0	10,0	32,0							50,5	25,5									3,0		83,5	66,5	150,0	
Dirigente intermédio de 2º grau			42,0		26,0	23,0	56,0	18,0				8,0			124,0	95,0									24,0	1,0	272,0	145,0	417,0	
Técnico Superior	32,0	7,0	441,0	1 517,0	64,0	165,0	450,0	1 574,0		53,0	7,0	34,0	2,0	76,5	143,0	631,5					20,0	69,0				209,5	454,5	1 368,5	4 581,5	5 950,0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	8,0	50,0	74,0	628,0	64,0	255,0	1 305,0	6 573,0		232,0	29,0	287,0	69,0	755,5	184,5	1 263,0					38,0	187,0	142,0		145,0	446,0	2 058,5	10 676,5	12 735,0	
Assistente operacional, operário, auxiliar		5,0	9,0	31,0	11,0	47,0	87,0	1 578,0	72,0	189,0		33,0			39,0	204,5					8,0	33,0			20,0	40,0	246,0	2 160,5	2 406,5	
Informático	11,0			13,0	22,0	31,0	37,0	244,0			7,0	29,0			38,0	66,5					2,0				13,5	7,5	130,5	391,0	521,5	
Chefia Tributária			7,0	41,0	238,0	260,0	1 427,0	2 583,0		141,0	15,0	92,0	89,0	36,5	665,5	699,0					167,0	213,0			1 082,0	415,5	3 690,5	4 481,0	8 171,5	
Pessoal de Administração Tributária	149,0	169,0	790,0	3 211,0	803,0	1 476,0	12 660,0	27 690,0	157,0	1 502,0	217,0	778,0	554,0	675,5	3 465,0	6 031,0			21,0		741,0	1 143,5	6,0	9,5	3 704,5	2 207,0	23 246,5	44 913,5	68 160,0	
Pessoal Aduaneiro	10,0			15,0	7,0	32,0	295,0	1 997,0		28,0	10,0	10,0			44,0	142,5				3,0	21,0		2,0	11,0	53,0	380,0	2 300,5	2 680,5		
Polícia Judiciária			6,0	2,0			6,0	28,0							15,0	9,5									7,0	11,0	34,0	50,5	84,5	
Total	210,0	231,0	1 369,0	5 458,0	1 255,0	2 298,0	16 333,0	42 328,0	229,0	2 145,0	285,0	1 271,0	714,0	1 544,0	4 768,5	9 168,0				21,0	979,0	1 666,5	148,0	11,5	5 219,5	3 635,5	31 510,0	69 777,5	101 287,5	

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
26/02/2025	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	3	21:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	1	6:30	
Total	4	27:30	

Identificação da greve				
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve	
27/02/2025	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	20	154:00		101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas				108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas				604_OUTRAS REIVINDICAÇÕES NÃO ESPECIFICADAS
Trabalho a tempo parcial (**)				106_CLASSIFICAÇÃO, ENQUADRAMENTO E CARREIRAS
Outros	4	26:00		
Total	24	180:00		

Identificação da greve				
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve	
28/02/2025	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	7	49:00		101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas				108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas				604_OUTRAS REIVINDICAÇÕES NÃO ESPECIFICADAS
Trabalho a tempo parcial (**)				106_CLASSIFICAÇÃO, ENQUADRAMENTO E CARREIRAS
Outros	2	10:00		
Total	9	59:00		

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
06/03/2025	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	2	14:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	1	6:30	
Total	3	20:30	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
16/05/2025	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	521	3647:15	106_CLASSIFICAÇÃO, ENQUADRAMENTO E CARREIRAS
40 horas			108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas			210_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO
Trabalho a tempo parcial (**)			604_OUTRAS REIVINDICAÇÕES NÃO ESPECIFICADAS
Outros	83	536:00	
Total	604	4183:15	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
24/10/2025	Adm.Pública-Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	1 323	9377:25	106_CLASSIFICAÇÃO, ENQUADRAMENTO E CARREIRAS
40 horas			108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas			210_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO
Trabalho a tempo parcial (**)			101_AUMENTOS SALARIAIS
Outros	202	1321:00	
Total	1 525	10698:25	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
21/11/2025	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	372	2597:00	106_CLASSIFICAÇÃO, ENQUADRAMENTO E CARREIRAS
40 horas			108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas			210_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO
Trabalho a tempo parcial (**)			101_AUMENTOS SALARIAIS
Outros	56	360:00	
Total	428	2957:00	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
11/12/2025	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	13	98:00	106_CLASSIFICAÇÃO, ENQUADRAMENTO E CARREIRAS
40 horas			108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
42 horas			210_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SOBRE CONDIÇÕES DE TRABALHO
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	13	98:00	

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	31	31
501-1000 €	37	193	230
1001-1250 €	92	432	524
1251-1500 €	154	486	640
1501-1750 €	171	338	509
1751-2000€	173	246	419
2001-2250 €	672	1 114	1786
2251-2500 €	440	605	1045
2501-2750 €	631	638	1269
2751-3000 €	687	883	1570
3001-3250 €	353	545	898
3251-3500 €	166	256	422
3501-3750 €	130	126	256
3751-4000 €	80	91	171
4001-4250 €	42	67	109
4251-4500 €	18	15	33
4501-4750 €	3	6	9
4751-5000 €	8	19	27
5001-5250 €	10	7	17
5251-5500 €	9	6	15
5501-5750 €	1	3	4
5751-6000 €	2	1	3
Mais de 6000 €	3	3	6
Total	3882	6111	9993

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	878,41 €	878,41 €
Máxima (€)	6 049,39 €	6 751,66 €

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	320 116 491,96 €
Suplementos remuneratórios	85 757 188,42 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	13 395 791,33 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	102 530 420,25 €
Total	521 799 891,96 €

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	303 284,03 €
Trabalho normal nocturno	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	495 459,22 €
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	58 837,76 €
Trabalho por turnos	1 056 662,06 €
Abono para falhas	178 774,47 €
Participação em reuniões	34 451,79 €
Ajudas de custo	722 256,68 €
Representação	928 151,86 €
Secretariado	0,00 €
Outros suplementos remuneratórios	81 979 310,55 €
Total	85 757 188,42 €

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	151 625,75 €
Abono de família	387 081,96 €
Subsídio de educação especial	8 189,92 €
Subsídio mensal vitalício	0,00 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	20 578,72 €
Subsídio de funeral	783,75 €
Subsídio por morte	0,00 €
Acidente de trabalho e doença profissional	0,00 €
Subsídio de desemprego	0,00 €
Subsídio de refeição	12 677 820,60 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	149 710,63 €
Total	13 395 791,33 €

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	3	2	1	0	0	0	2	2	0	0	0	0
	F	21	4	1	6	10	0	25	12	0	7	6	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1		1	0	0		0		0	0	0	
	F	17		1	6	10		13		0	7	6	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	2		2	0	0		0		0	0		
	F	1 024		1	66	957		533		0	154	379	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	304		0	0	304		72		0	0	72	
	F	923		0	72	851		300		0	15	285	

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:	11
- absoluta	0
- parcial	11
- absoluta para o trabalho habitual	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	43
Casos de incapacidade temporária e parcial	21
Total	75

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		
2	Aparelho Respiratório		
3	Cutâneas e Outras		
4	Agentes Físicos	3	
5	Infeciosa e Parasitárias		

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		7 424,00 €
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	92
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	1 532

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	21 811,96 €
Equipamento de protecção	8 761,84 €
Formação em prevenção de riscos	123 600,76 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	11 567,96 €

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

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente superior de 1º grau	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau	27	13	40	14
Dirigente intermédio de 1º grau	272	107	379	100
Dirigente intermédio de 2º grau	593	207	800	172
Técnico Superior	7 201	531	7 732	898
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	3 538	215	3 753	838
Assistente operacional, operário, auxiliar	197	14	211	77
Informático	224	79	303	150
Chefia Tributária	1 107	78	1 185	298
Pessoal de Administração Tributária	26 850	2 979	29 829	6 536
Pessoal Aduaneiro	1 476	110	1 586	353
Polícia Judiciária				
Total	41 485	4 333	45 818	9 436

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

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	39 490	86	1 909	0	41 485
Externas	4 107	121	93	12	4 333
Total	43 597	207	2 002	12	45 818

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	68:00	555:00	
Dirigente intermédio de 1º grau	909:00	2879:00	
Dirigente intermédio de 2º grau	2062:00	3573:00	
Técnico Superior	53350:00	6857:00	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal	23567:00	2962:00	
Assistente operacional, operário, auxiliar	1194:00	151:00	
Informático	729:00	964:00	
Chefia Tributária	9744:00	1082:00	
Pessoal de Administração Tributária	270796:00	40038:00	
Pessoal Aduaneiro	32515:00	2447:00	

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	481 870,85 €
Despesa com acções externas	158 069,51 €
Total	639 940,36 €

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	6 630
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	75
Processos instaurados durante o ano	97
Processos transitados para o ano seguinte	124
Processos decididos - total:	76
* Arquivados	71
* Repreensão escrita	2
* Multa	2
* Suspensão	1
* Demissão	0
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador	0
* Cessação da comissão de serviço	0