



AT
autoridade
tributária e aduaneira



Balanço Social **2017**

DSGRH - DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS



Ficha Técnica

Coordenação

Ângela Marina Silva Santos

Análise e Redação

João Filipe Costa Martins

Recolha e Tratamento de dados (DSGRH)

João Filipe Costa Martins

Ana Paula Cardoso

Agradece-se a colaboração dos fornecedores de dados

Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos

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

Direção de Serviços de Formação

Direção de Serviços de Consultadoria Jurídica e do Contencioso | Divisão de Disciplina

Índice

1. Nota Introdutória	5
2. Estrutura Organizacional.....	8
3. Caracterização dos recursos humanos da AT.....	10
3.1 Total de trabalhadores.....	10
3.2 Distribuição geográfica dos trabalhadores	11
3.3 Distribuição dos trabalhadores por serviços.....	12
3.4 Modalidade de vinculação	13
3.5 Distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais.....	13
3.6 Distribuição dos trabalhadores em função do género.....	16
3.7 Estrutura etária	17
3.8 Distribuição dos trabalhadores em função da antiguidade	18
3.9 Estrutura habilitacional	20
4. Movimentos de pessoal	22
4.1 Entradas	22
4.2 Saídas	24
5. Postos de trabalho previstos e não ocupados	25
6. Mudança de situação dos trabalhadores.....	25
7. Modalidades de horário.....	26
8. Trabalho Suplementar.....	26
9. Absentismo	28
10. Remuneração e encargos.....	31
10.1 Leque salarial por género.....	31
10.2 Encargos com pessoal	31
11. Segurança e saúde no trabalho.....	33
12. Formação profissional	34
12.1 Participações em ações de formação profissional	35
12.2 Participações em ações de formação por grupo profissional	36
12.3 Horas de formação profissional	37
12.4 Encargos com formação profissional	38
13. Relações profissionais e disciplina	38
13.1 Relações profissionais	38
13.2 Disciplina	39
14. Análise Global.....	40
Quadros do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.....	43

Índice de gráficos

Gráfico 1: Evolução do nº de trabalhadores da AT	10
Gráfico 2: Distribuição de trabalhadores por serviços.....	12
Gráfico 3: Serviços Centrais VS Serviços Desconcentrados (por ano)	12
Gráfico 4: Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego	13
Gráfico 5: Distribuição de trabalhadores da AT por grupos de pessoal	14
Gráfico 6: Total de trabalhadores por grupos de pessoal (2016 – 2017)	14
Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por género.....	16
Gráfico 8: Trabalhadores por grupo de pessoal e género.....	16
Gráfico 9: Distribuição por escalões etários	17
Gráfico 10: Pirâmide etária	17
Gráfico 11: Distribuição dos efetivos em função da antiguidade	18
Gráfico 12: Efetivos por antiguidade e género	19
Gráfico 13: Estrutura habilitacional por género	21
Gráfico 14 Distribuição das Admissões/Regressos <i>por grupo profissional</i>	23
Gráfico 15: Tipos de horários (%).....	26
Gráfico 16: Trabalho Suplem. por ano	27
Gráfico 17: Ausências por grupo profissional (%)	29
Gráfico 18: Ausências por género	29
Gráfico 19: N.º total de acidentes em serviço	33
Gráfico 20: N.º de casos de incapacidade.....	33
Gráfico 21: Participações em ações de formação.....	35
Gráfico 22: N.º trabalhadores sindicalizados.....	38
Gráfico 23: Processos disciplinares	39

Índice de quadros

Quadro 1: Grupos de pessoal da AT.....	13
Quadro 2: Distribuição dos trabalhadores por cargos/carreiras	15
Quadro 3: Habilitações literárias (2016 – 2017)	20
Quadro 4: Estrutura habilitacional por grupo profissional	20
Quadro 5: Admissões/Regressos (2016 - 2017).....	22
Quadro 6: Motivo das saídas	24
Quadro 7: Postos de trabalho previstos e não ocupados.....	25
Quadro 8: Tipo de trabalho Suplem. (ano/nºhoras).....	27
Quadro 9: Trabalho extraordinário por grupo profissional	27
Quadro 10: Motivos de ausência (2016-2017)	28
Quadro 11: Absentismo por género	30
Quadro 12: Estrutura salarial por género	31
Quadro 13: Encargos com pessoal (2016-2017)	32
Quadro 14: Encargos com suplementos remuneratórios.....	32
Quadro 15: Ações de formação por grupo profissional, segundo o tipo de ação	36
Quadro 16: horas despendidas em formação, por grupo profissional.....	37

Índice de Figuras

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

1. Nota Introdutória

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

Instrumento privilegiado no planeamento e gestã das pessoas nas organizações, o Balço Social permite a avaliaçã do seu desempenho social e do desenvolvimento do respetivo capital humano. Assim, a informaçã constante deste documento procura caraterizar socialmente a Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), avaliar os seus recursos, assim como fornecer uma perspetiva comparativa e evolutiva dos mesmos.

Esta análise é essencial para a reflexã sobre a estratégia a adotar relativamente à gestã das pessoas da AT, contribuindo para a consolidaçã do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade e o desenvolvimento das suas competências, o aumento da sua motivaçã, a diminuiçã do absentismo e a melhoria do clima organizacional. Sã estes os fatores chave para o incremento da eficiênci e eficácia da AT face às especiais atribuições que prossegue no âmbito do Ministério das Finanças.

Neste documento sã apresentados diversos indicadores acompanhados de uma análise sintética e objetiva da realidade social da AT a 31 de dezembro de 2017, efetuando-se a apresentaçã de algumas considerações e tendênci socioeconômicas verificadas no ano transato, que poderã servir de suporte à (re)definiçã de políticas e estratégias para a gestã eficiente dos recursos humanos da AT.

Ao nível de gestã de recursos humanos mantém-se premente a otimizaçã da gestã de organizaçã, o redesenho das carreiras e dos correspondentes postos de trabalho e de novos modelos de organizaçã do trabalho. Embora se registe, em relaçã a 2016, uma estabilizaçã do total de efetivos da AT - 10.995 trabalhadores em exercício de funções a 31 de dezembro de 2017 – tal estabilizaçã tem sido obtida por recurso aos mecanismos de mobilidade interna na Administraçã Pública, a qual, todavia, se cinge a entradas de trabalhadores de carreiras do regime geral.

Relativamente aos movimentos de saídas de trabalhadores da AT, constata-se mais uma vez que a aposentaçã surge como um dos principais motivos de saída de trabalhadores da organizaçã (80), registando-se uma reduçã de 15,8% em relaçã ao ano transato (95).

Assim, no que concerne especificamente às carreiras especiais, continua a verificar-se que o número de efetivos da AT não está verdadeiramente dimensionado para os efetivos de que esta direção-geral carece, e que se revelam prementes e indispensáveis para que a AT possa continuar a dar resposta aos objetivos superiormente determinados.

Impõe-se também assinalar que a antiguidade média na Administração Pública do trabalhador da AT se cifrou nos 26 anos e que a taxa de envelhecimento passou de 41,4% em 2016 para os 45,7% em 2017. Estes dados evidenciam um crescente envelhecimento do capital humano da AT e uma baixa taxa de emprego jovem (0,03%), reflexo das políticas impostas que restringiam os novos ingressos e pelo aumento legal da idade de reforma.

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

O reforço das carreiras de regime especial em questão passa naturalmente por dispor de recursos humanos cada vez mais qualificados, não só pelo enorme investimento na formação inicial, mas pela formação ministrada ao longo do seu percurso profissional na AT.

Assim, e apesar das restrições orçamentais, a AT investiu na formação e qualificação dos seus trabalhadores e dirigentes: um total de 385.271,64 €. A aposta na formação profissional permitiu que 77,9 % dos trabalhadores e dirigentes participassem em pelo menos uma ação de formação.

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

Indicadores de Recursos Humanos

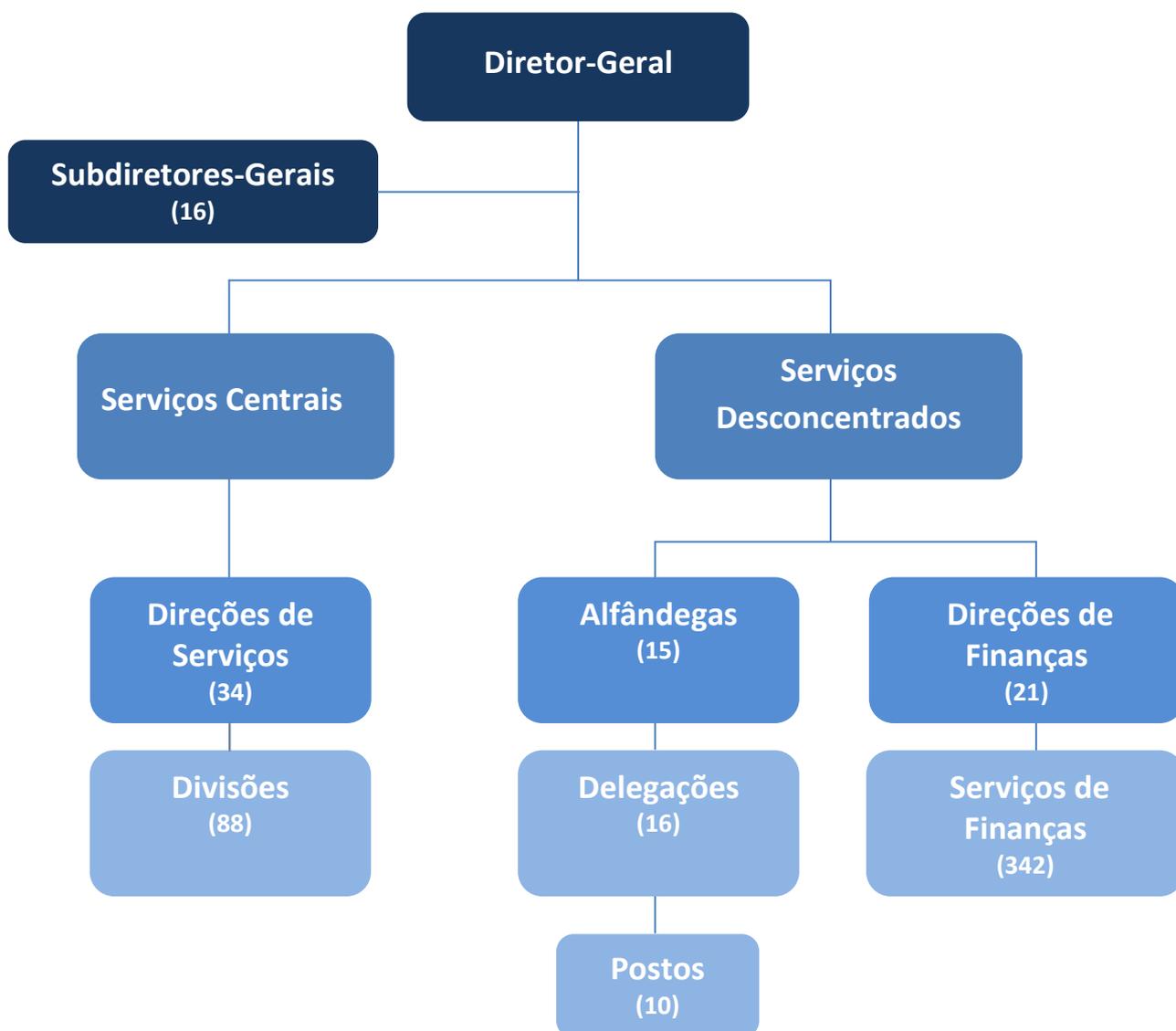
Indicadores sociais			2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total de Trabalhadores da AT a 31 de dezembro			11.566	11.341	10.762	11.122	10.996	10.995
Idade Média	\sum idades \div total de trabalhadores		48,4	49,2	49,6	50,1	51,0	51,8
Nível Médio de Antiguidade	\sum antiguidades \div total de trabalhadores		22,7	23,4	23,8	24	25,1	26
Taxa de Feminização	Trab. sx feminino \div total de trabalhadores	*100	57,5%	57,9%	58,6%	58,9%	59,0%	59,1%
Taxa de Masculinização	Trab. sx masculino \div total de trabalhadores	*100	42,5%	42,1%	41,4%	41,1%	41,0%	40,9%
Taxa de Envelhecimento	\sum Trabalhadores \geq 55 \div total de trabalhadores	*100	24,1%	28,2%	31,3%	35,7%	41,4%	45,7%
Taxa de Emprego Jovem	\sum Trabalhadores $<$ 30 \div total de trabalhadores	*100	0,9%	0,7%	0,5%	0,4%	0,13%	0,03%
Taxa de Formação Superior	Dout+Mestr+Lic+Bach \div total de trabalhadores	*100	44,2%	45,6%	46,9%	49,7%	47,0%	50,6%
Rácio de horas de formação*	Total de horas de Formação \div (total de Trabalhadores*22d*7h*11m)	*100			1,4%	1,9%	1,3%	1,3%
Taxa de Admissões	Total de movimentos de admissões \div total de trabalhadores	*100	2,3%	2,8%	3,4%	12,6%	2,6%	2,98%
Taxa de Saídas	Total de movimentos de saídas \div total de trabalhadores	*100	4,5%	4,8%	8,7%	9,4%	3,8%	2,99%
Taxa de Reposição/ Cobertura	Total de movimentos de admissões \div Total de movimentos saídas	*100			37,6%	134,4%	69,8%	99,7%
Taxa de Indisciplina	N.º processos disciplinares instaurados \div total de trabalhadores	*100	0,9%	1,1%	1,3%	1,3%	1,3%	1,1%

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

2. Estrutura Organizacional

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

Figura 1: Estrutura organizacional



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

3. Caracterização dos recursos humanos da AT

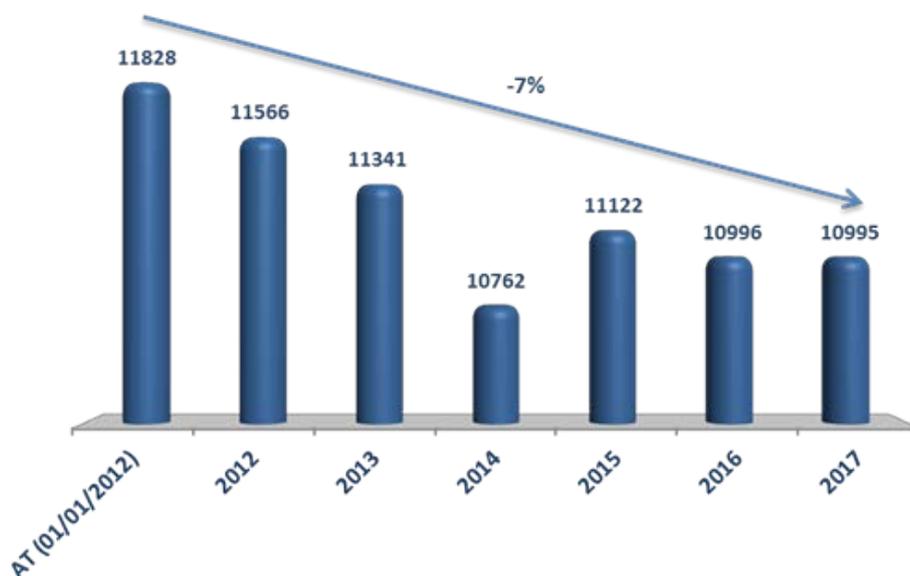
3.1 Total de trabalhadores

A 31 de dezembro de 2017 encontravam-se, a exercer funções na Autoridade Tributária e Aduaneira **10.995** trabalhadores.

Por comparação com o ano de 2016, e como já referimos na nota introdutória, verificamos que o ano de 2017 reflete uma estabilização do total de efetivos da AT, encontrando-se em exercício de funções, a 31 de dezembro de 2017, 10.995 trabalhadores, menos 1 face a 2016, correspondendo a uma redução de 0,01% dos seus efetivos.

Se efetuarmos a mesma análise, tendo em conta a data de criação da AT (01/01/2012), constatamos que, apesar do aumento verificado em 2015, chegamos a 31/12/2017 com menos 833 trabalhadores, representando um decréscimo de 7% do total efetivos, conforme podemos observar através do gráfico 1.

Gráfico 1: Evolução do nº de trabalhadores da AT



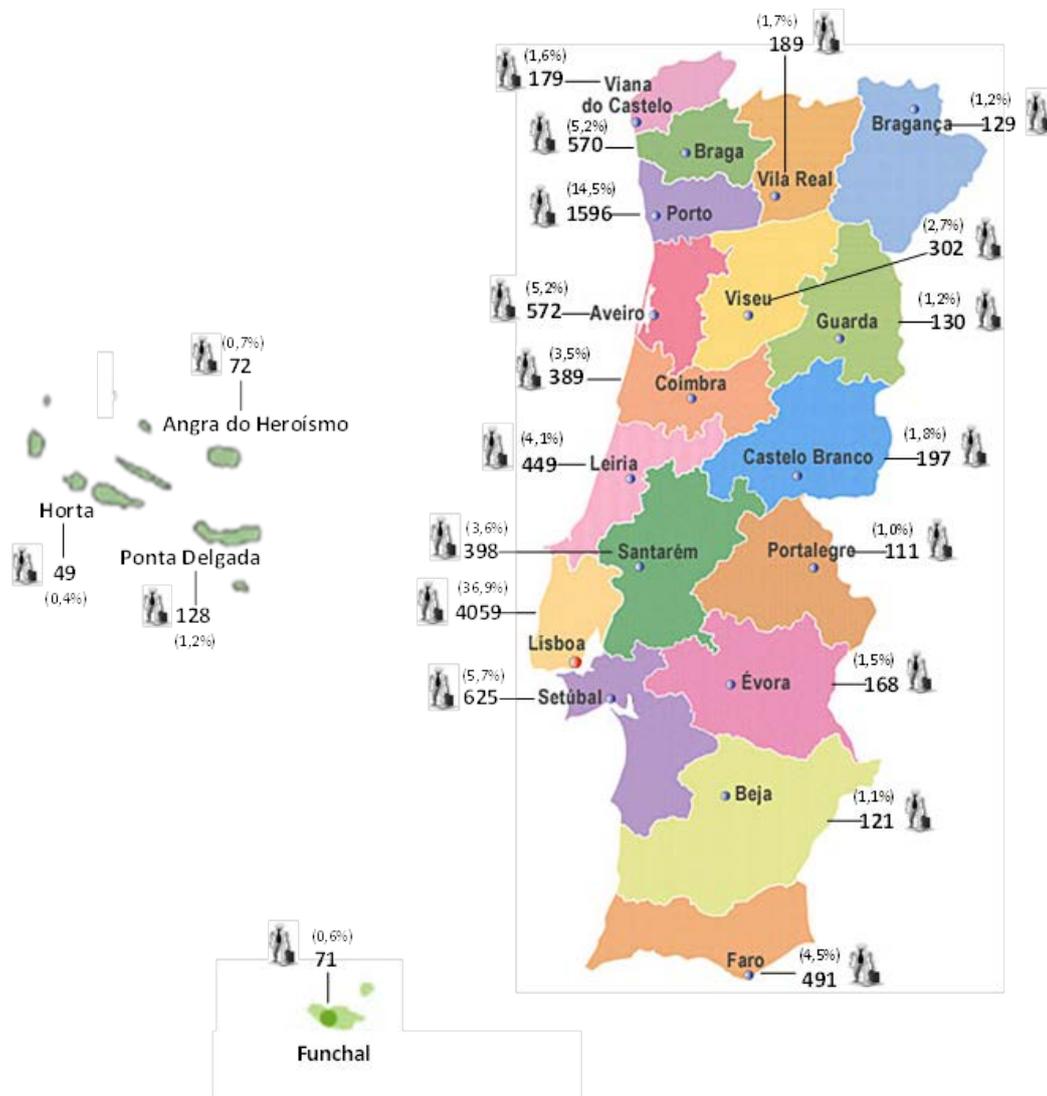
A referida redução de trabalhadores foi transversal a toda a AT tendo atingido todos os Serviços e Grupos de Pessoal, com particular incidência nas carreiras especiais, exceptuando o Pessoal Dirigente, Chefias Tributárias, Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos, Especialistas e Técnicos de Informática, como podemos verificar nos pontos seguintes.

3.2 Distribuição geográfica dos trabalhadores

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

Analisando o mapa geográfico (Figura 3) podemos ter uma perspetiva global da forma como os trabalhadores da AT se encontram distribuídos. Assim, podemos verificar que, no continente, Lisboa apresenta a maior concentração de trabalhadores 36,9% do total da AT. No extremo oposto, os distritos de Portalegre (1 %); Beja (1,1%); Bragança (1,2%); Guarda (1,2%); Évora (1,5%); Viana do Castelo (1,6%); Vila Real (1,7%) e Castelo Branco (1,8%) são os que apresentam a menor concentração de trabalhadores.

Figura 3: Distribuição dos trabalhadores por distrito

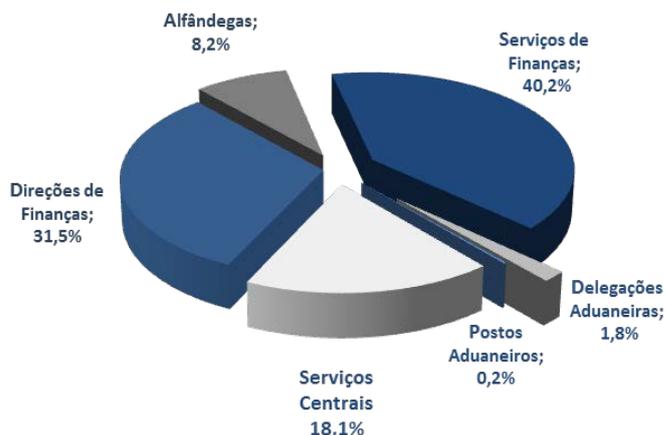


3.3 Distribuição dos trabalhadores por serviços

Face à missão desta organização, é nos serviços de finanças que se concentram 4.423 trabalhadores, o que corresponde a 40,2% do total de trabalhadores da AT. (Gráfico 2)

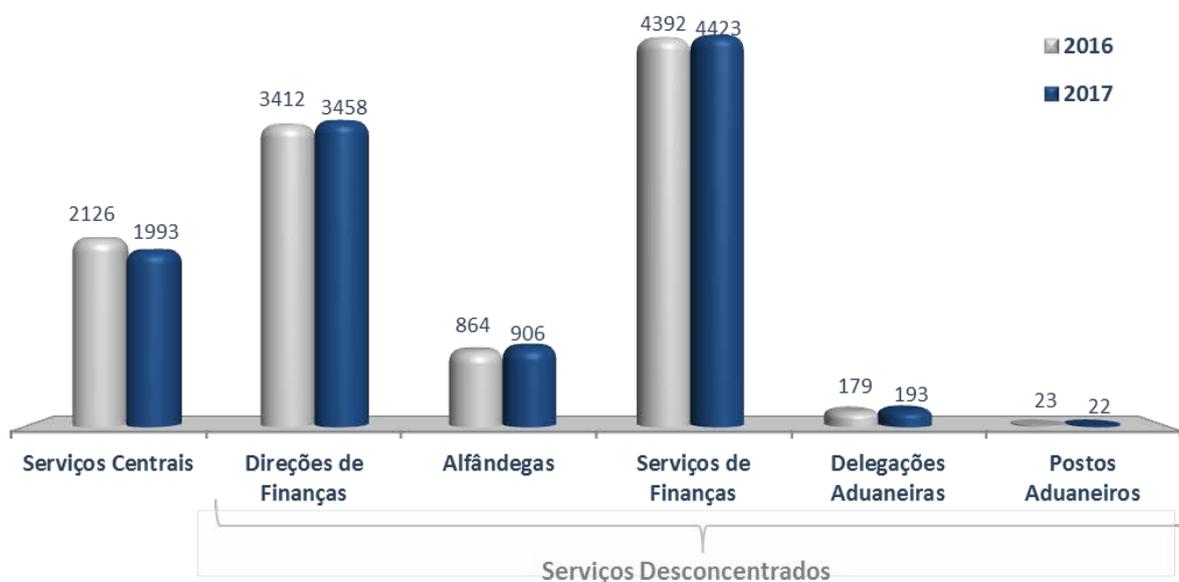
Efetuada a análise comparativa com o ano anterior constata-se um aumento de 1,3% de trabalhadores nas Direções de Finanças (46), de 4,9% nas Alfândegas (42) e 0,7% trabalhadores nos Serviços de Finanças (31). Nos Serviços Centrais registou-se uma redução de 133 trabalhadores o equivalente a um decréscimo de 6,3%.

Gráfico 2: Distribuição de trabalhadores por serviços



No gráfico 3 podemos verificar que 9.002 trabalhadores da AT (81,9%) exercem funções nos serviços desconcentrados da organização, encontrando-se os restantes 18,1 % (1.993) nos serviços centrais.

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

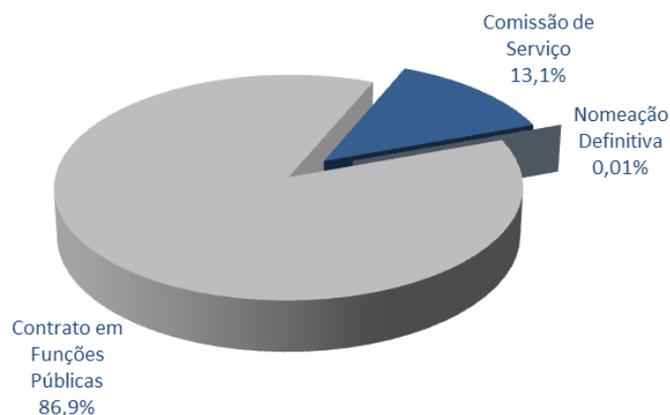


3.4 Modalidade de vinculação

No que concerne aos tipos de vínculos existentes na AT, podemos verificar pela análise do Gráfico 4 que o contrato de trabalho em funções públicas é o vínculo predominante, sendo detido por 86,9% dos trabalhadores.

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

Gráfico 4: Distribuição dos Trabalhadores por Relação jurídica de emprego



3.5 Distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais

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

Quadro 1: Grupos de pessoal da AT

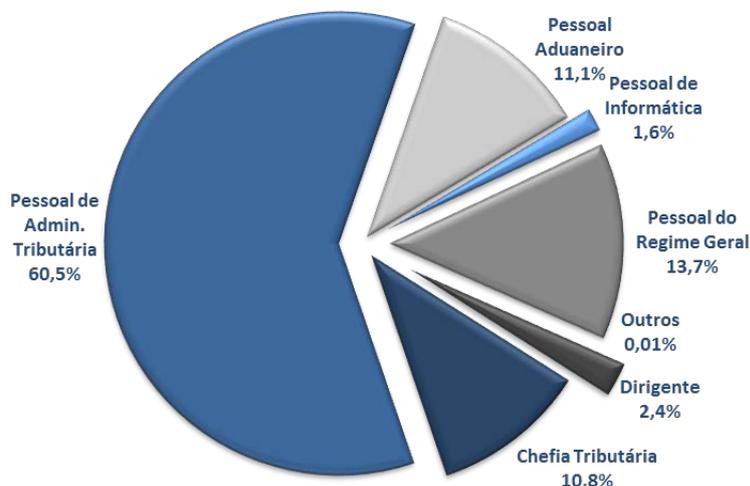
Grupos de Pessoal
• Dirigente (Grupo transversal às três ex-direções-gerais)
• Chefia Tributária (Cargo específico da ex-DGCI)
• Pessoal de Administração Tributária (Grupo específico da ex-DGCI)
• Pessoal Aduaneiro (Grupo específico da ex-DGAIEC)
• Pessoal de Informática (Grupo específico da ex-DGITA,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

Na AT o grupo de pessoal dominante é o do pessoal de administração tributária (GAT) que agrega 6.652, representando 60,5% dos trabalhadores. (Gráfico 5)

Com menor expressão mas ainda assim representativos, temos: Pessoal do Regime Geral – 1.501 (13,7%); Pessoal Aduaneiro – 1.222 (11,1%); Chefias tributárias – 1.183 (10,8%).

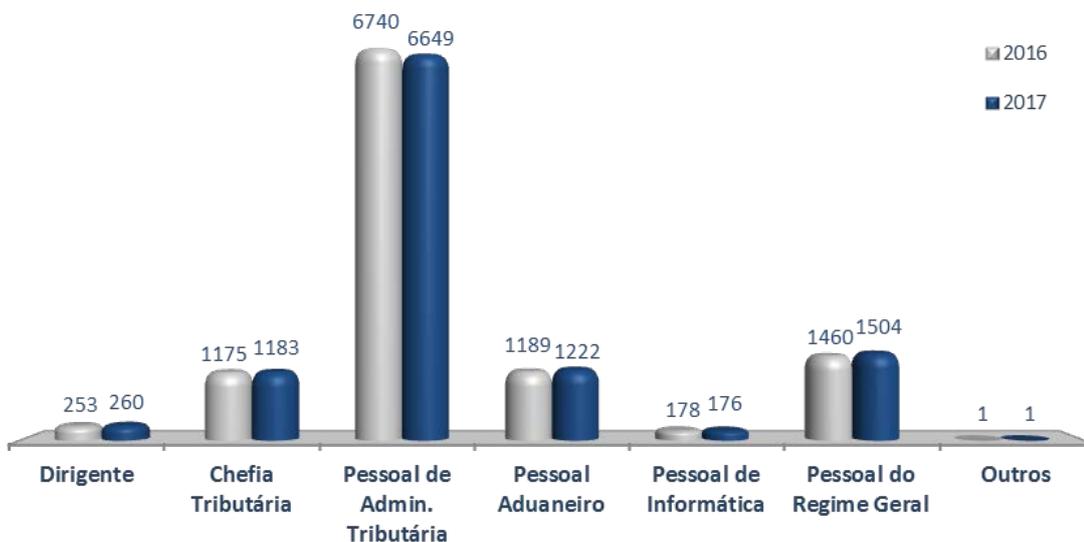
Os grupos menos representativos são o pessoal dirigente e o pessoal de informática que agrupam apenas 2,4% e 1,6% dos trabalhadores, respetivamente.

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



Na análise ao gráfico 6, podemos verificar que, em comparação com o período homólogo, regista-se uma redução de 88 trabalhadores no grupo de pessoal de administração tributária. Nos restantes grupos, constata-se um aumento de 41 trabalhadores no grupo de pessoal de regime geral e de 33 trabalhadores no pessoal aduaneiro, resultado do ingresso de pessoal integrado na carreira de verificador auxiliar aduaneiro em julho de 2017, na sequência da conclusão do procedimento concursal.

Gráfico 6: Total de trabalhadores por grupo de pessoal 2016-2017



No quadro 2 pode-se observar a distribuiço detalhada dos trabalhadores, de acordo com os cargos/carreiras existentes na AT a 31 de dezembro de 2017. Podemos constatar que a carreira de Inspeço tributária (IT), com 2.668 é a mais representativa (24,3%), logo seguida da carreira de técnico de administração tributária adjunto (TATA) com 2.602 trabalhadores (23,7%) e da carreira de gestão tributária (TAT) com 1.249 (11,4%). Estas três carreiras conjugadas representam perto de 2/3 dos trabalhadores em exercício de funções na AT.

Quadro 2: Distribuiço dos trabalhadores por cargos/carreiras

Grupo de Pessoal	Carreiras/Cargos	Total
Dirigente	Diretor-Geral	1
	Subdiretor-Geral	16
	Diretor de Serviços	81
	Chefe de Divisào	162
Total		260
Chefias Tributárias	Chefe de Finanças	334
	Adjunto do Chefe de Finanças	849
Total		1183
Pessoal de Administração Tributária	Gestão Tributária	1249
	Inspeço Tributária	2668
	Técnicos de Administração Tributária Adjuntos	2602
Total		6519
Investigação Tributária	Investigador Economista	3
	Investigador Jurista	3
Total		6
Técnico Economista/Jurista	Técnico Economista	106
	Técnico Jurista	18
Total		124
Pessoal Aduaneiro	Analista Aduaneiro Auxiliar de Laboratório	2
	Técnico Superior Aduaneiro	249
	Técnico Superior Laboratório	0
	Técnico Verificador Aduaneiro	231
	Verificador Auxiliar Aduaneiro	563
	Secretário Aduaneiro	177
Total		1222
Pessoal de Informática	Especialista de Informática	113
	Técnico de Informática	63
Total		176
Pessoal do Regime Geral	Técnico Superior	333
	Assistente Técnico	903
	Assistente Operacional	265
Total		1501
Pessoal de Inspeço	Inspetor	1
	Total	1
Carreiras Subsistentes	Pessoal ex-Junta de Crédito Público	2
	Subinspetor	1
Total		3
Total Global		10995

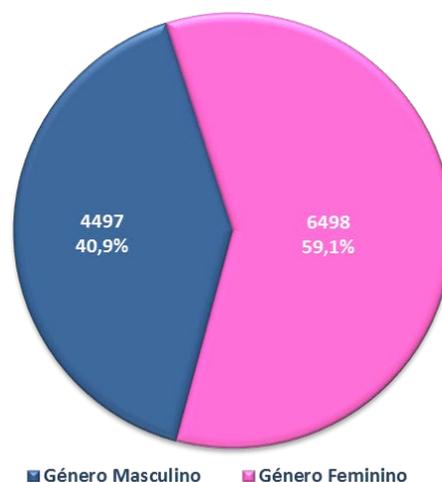
3.6 Distribuição dos trabalhadores em função do género

No que concerne à caracterização da AT, por género, podemos constatar que o seu universo é constituído, maioritariamente, por mulheres.

No gráfico 7 verificamos que os elementos do género feminino representavam, em 31 de dezembro de 2017, 59,1% do total de trabalhadores da AT.

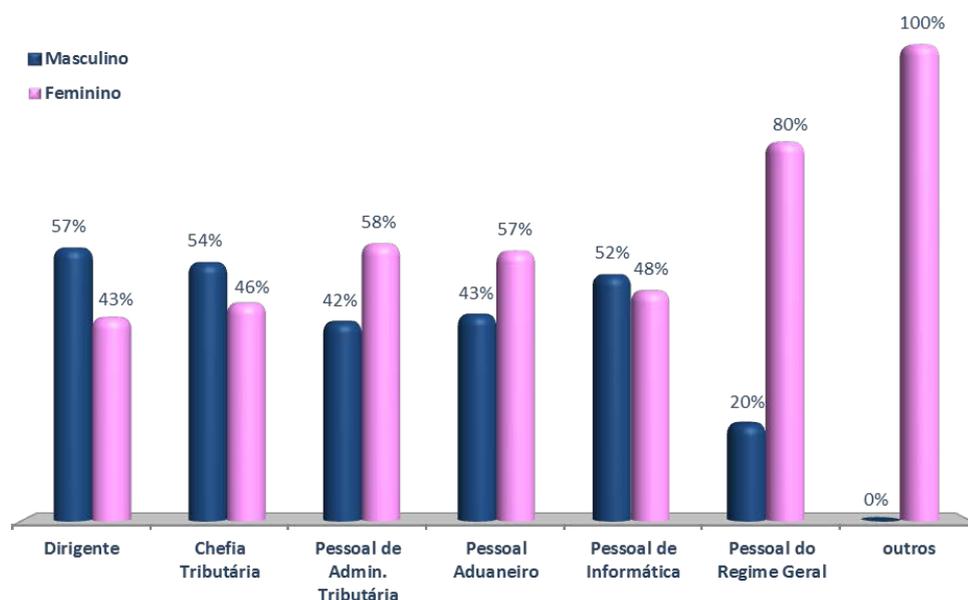
Comparativamente com o ano de 2016, a representatividade do género feminino teve uma redução de 0,1%.

Gráfico 7: Distribuição dos trabalhadores por género



Observando a AT em função da distribuição por grupos de pessoal e em função do género, constata-se no gráfico 8, que o pessoal do regime geral é o que apresenta a maior discrepância entre géneros, uma vez que as mulheres representam 80% do total de trabalhadores do grupo. À semelhança do sucedido nos anos anteriores mantém-se a predominância de homens no topo da hierarquia, nomeadamente no exercício de cargos de dirigente (57%) e de chefia tributária (54%). Na presente análise não foi considerado o grupo de pessoal Outros, por se tratar apenas de 1 trabalhadora.

Gráfico 8: Trabalhadores por grupo de pessoal e género

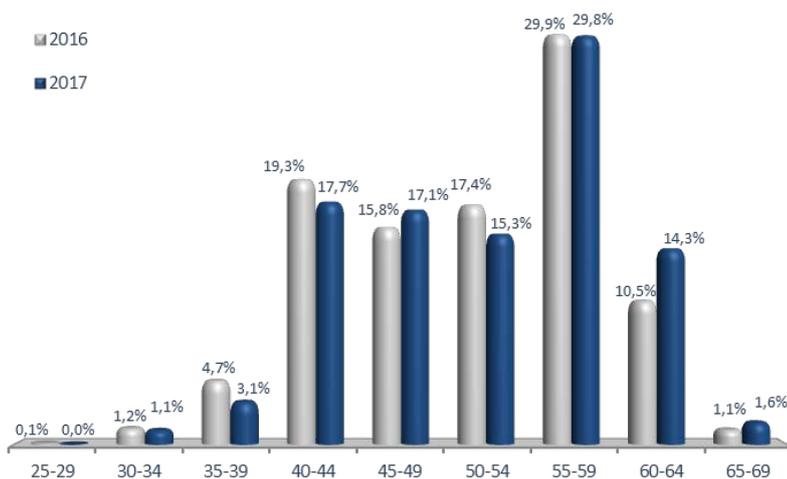


3.7 Estrutura etária

Relativamente à estrutura etária dos trabalhadores da AT em 2017, o intervalo etário predominante é o dos 55-59 agrupando 29,8% do total de trabalhadores, seguido do nível etário dos 40-44 onde se enquadram 17,7% dos trabalhadores da AT (gráfico 9).

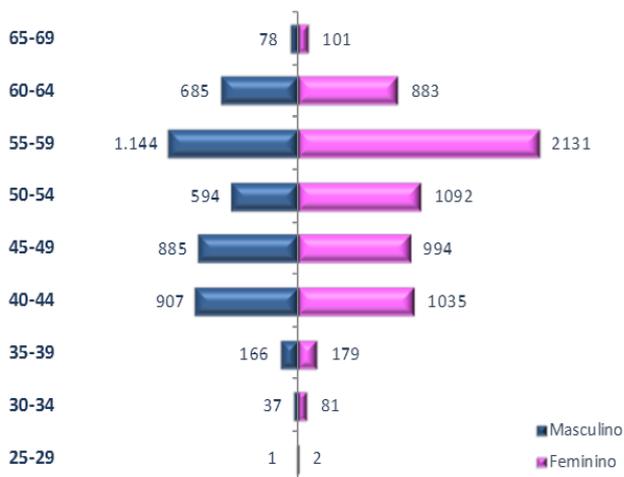
A idade média, sofreu um ligeiro aumento tendo passado de 51,0 para 51,8 anos de idade.

Gráfico 9: Distribuição por escalões etários



Já o gráfico 10 – Pirâmide etária permite-nos verificar que o género feminino é predominante em todos os intervalos sendo essa diferença mais significativa no nível etário 55-59 anos com o número de elementos do género feminino a superiorizar-se ao masculino em 987 trabalhadores.

Gráfico 10: Pirâmide etária



Escalão Etário	F	M	Total	%
65-69	78	101	179	1,6%
60-64	685	883	1568	14,3%
55-59	1144	2131	3275	29,8%
50-54	594	1092	1686	15,3%
45-49	885	994	1879	17,1%
40-44	907	1035	1942	17,7%
35-39	166	179	345	3,1%
30-34	37	81	118	1,1%
25-29	1	2	3	0,0%
Total Global	4497	6498	10995	100%

Analisando, em termos percentuais, a distribuição e o peso que o género feminino possui na AT, constatamos que as mulheres nos níveis etários dos 50-54 e 55-59 anos, representam, em conjunto, 29,3% da estrutura da AT. Verificamos, ainda, que 38,3% das trabalhadoras da AT encontram-se acima dos 50 anos

Nos últimos Balanços Sociais temos referido que, embora a concentração dos trabalhadores nos escalões etários de topo fosse reduzida perspectivava-se, a médio/longo-prazo, um aumento de trabalhadores nestes escalões devido ao aumento legal da idade de reforma. Este cenário apresenta-se em 2017 bastante evidente com uma maior concentração de trabalhadores nos escalões etários mais elevados reforçando a teoria do envelhecimento do capital humano da AT que se reflete no elevado índice de envelhecimento (45,7%) e na baixa taxa de emprego jovem (0,03%).

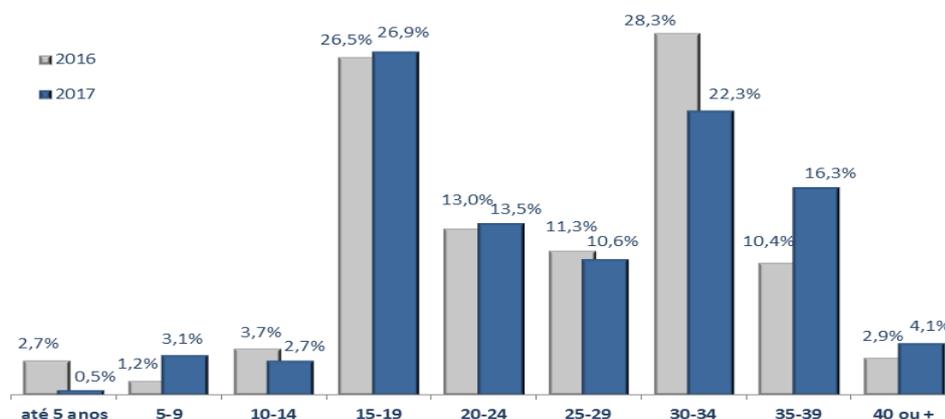
As restrições à abertura de procedimentos concursais a trabalhadores sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, referidas em balanços sociais anteriores, que permitem rejuvenescer os mapas de pessoal, e as condicionantes orçamentais decorrentes da política de redução de despesas com pessoal, levaram ao cenário verificado na AT, que se espera começar a reverter já em 2018.

3.8 Distribuição dos trabalhadores em função da antiguidade

Em 31 de dezembro de 2017 a antiguidade média do trabalhador da AT na administração pública era de 26 anos, representando um aumento de 0,9 anos face ao período homólogo de 2016.

No gráfico 11 podemos verificar que 26,9% dos trabalhadores (2.955) da AT se encontram no intervalo de antiguidade 15-19 anos, o que representa um aumento de 0,4% face ao ano anterior. Este aumento deve-se, essencialmente, ao aumento da antiguidade dos trabalhadores que se encontravam no intervalo (10-14 anos) e passaram para o intervalo seguinte.

Gráfico 11: Distribuição dos efetivos em função da antiguidade



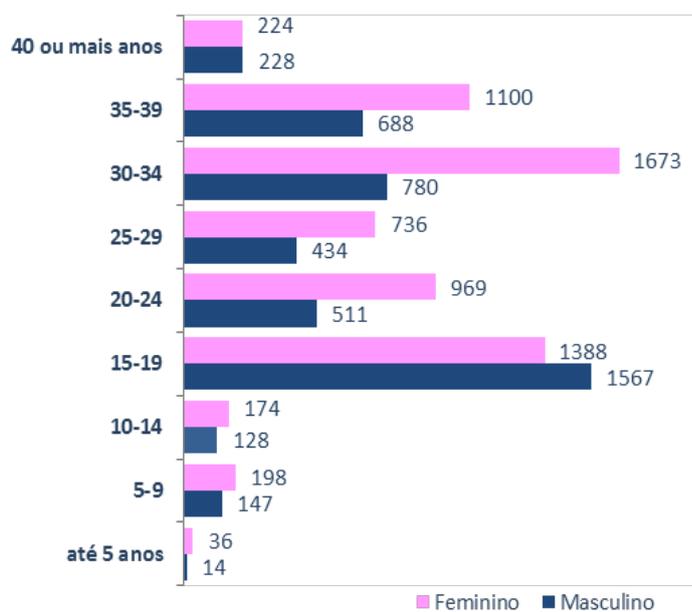
Da análise ao gráfico 11 importa, ainda, ressaltar a redução de 6,0% de trabalhadores (-660) no intervalo de antiguidade 30-34 anos e o aumento de 5,9% no intervalo seguinte, correspondente ao aumento de 647 trabalhadores.

Se considerarmos os trabalhadores inseridos nas classes de antiguidade acima dos 30 anos, constatamos que o valor ascende a 42,7%, o que revela uma elevada maturidade profissional dos trabalhadores da AT. Face ao ano transato regista-se um aumento de 1,1%.

Em 2017, a disparidade entre os géneros Masculino – Feminino revelou-se muito mais significativa no escalão dos 30-34 anos onde as 1.673 trabalhadoras do género feminino passaram a representar 68,2% do intervalo, como podemos constatar pelo gráfico 12.

Relativamente ao género masculino encontra-se, apenas, em número mais significativo nos intervalos 15-19 e 40 ou mais, onde representa 53,0% e 50,4%, respetivamente.

Gráfico 12: Efetivos por antiguidade e género



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

3.9 Estrutura habilitacional

No que concerne à caracterização da AT, em termos de estrutura habilitacional, podemos constatar pela análise do quadro 3, que a licenciatura (43,3%) e o 12.º ano de escolaridade (34,1%) são as habilitações com maior representatividade. Ao nível dos graus académicos mais elevados (mestrado e doutoramento) constatamos que os mesmos são detidos por 362 trabalhadores (3,26%).

Quadro 3: Habilitações literárias (2016 – 2017)

Habilitações	2016		2017	
	N.º	%	N.º	%
< 4.º ano	3	0,03%	3	0,03%
4.º ano	82	0,7%	67	0,6%
6.º ano	88	0,8%	72	0,7%
9.º ano	437	4,0%	341	3,1%
11.º ano	1478	13,4%	1201	10,9%
12.º ano	3745	34,1%	3747	34,1%
Bacharelato	634	5,8%	441	4,0%
Licenciatura	4390	39,9%	4761	43,3%
Mestrado	136	1,2%	355	3,2%
Doutoramento	3	0,03%	7	0,06%
Total	10996	100,0%	10995	100,0%

Por comparação com o ano de 2016, regista-se um aumento da Taxa de Formação Superior (TFS) em 3,65% cifrando-se, em 2017, nos 50,6%. O aumento da TFS assentou, essencialmente, na saída de trabalhadores com baixo nível habilitacional, essencialmente aposentações, e entrada de trabalhadores com níveis de habilitação superiores.

Através do quadro 4 podemos verificar que o pessoal da carreira técnica superior é o que apresenta uma TFS (bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento) mais elevada, registando 99,7% dos trabalhadores com qualificação superior. Com valores igualmente significativos surge o pessoal Dirigente com 95,4% de TFS.

Quadro 4: Estrutura habilitacional por grupo profissional

2017	Dirigente	Chefia Tributária	Pessoal de Adm. Tributária	Pessoal Aduaneiro	Informático	Técnico Superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Pessoal de Inspeção
< 4 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%
4 anos	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,3%	0,0%
6 anos	0,0%	0,1%	0,0%	0,4%	0,6%	0,0%	1,7%	18,5%	0,0%
9.º ano	0,4%	2,2%	0,8%	7,3%	1,1%	0,0%	11,8%	23,4%	0,0%
11.º ano	1,5%	23,3%	11,6%	4,1%	10,8%	0,0%	8,5%	1,1%	0,0%
12.º ano	2,7%	45,7%	29,3%	39,4%	18,8%	0,3%	72,5%	30,2%	0,0%
Bacharelato	2,3%	3,1%	5,3%	2,9%	0,6%	1,2%	0,8%	0,0%	0,0%
Licenciatura	83,5%	24,0%	49,4%	43,5%	63,1%	88,6%	4,3%	0,4%	100,0%
Mestrado	8,1%	1,5%	3,6%	2,5%	4,5%	9,9%	0,4%	0,0%	0,0%
Doutoramento	1,5%	0,0%	0,0%	0,1%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

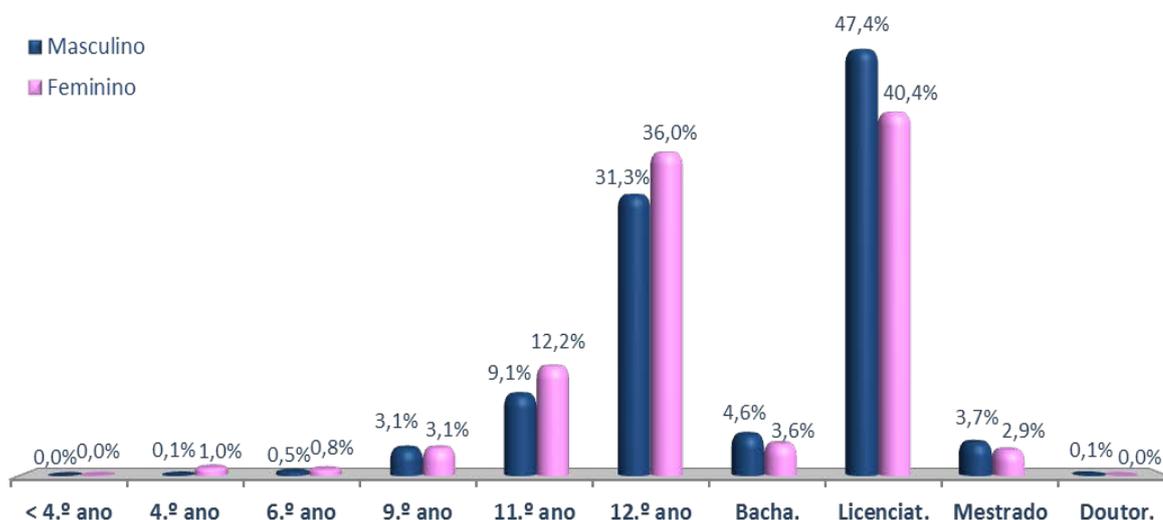
Da análise do quadro 4 é ainda de realçar que, no pessoal de chefia tributária, as habilitações literárias frequentes no grupo são o 12.º ano de escolaridade e a Licenciatura, sendo detidas por 45,7% e 24,0% dos trabalhadores, respetivamente.

Nos grupos de pessoal de administração tributária e pessoal aduaneiro a Licenciatura, passou a ser a habilitação com maior peso dentro das referidas carreiras, sendo detida por 49,4% e 43,5% dos trabalhadores, respetivamente.

Na carreira de assistente técnico e de assistente operacional a maioria dos trabalhadores possui habilitações de nível inferior, decorrente do menor grau de complexidade funcional associado a estas carreiras. No caso dos assistentes técnicos verificamos que 72,5% dos trabalhadores detém o 12.º ano e 20,3% tem habilitações entre o 9.º e o 11.º ano de escolaridade.

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

Gráfico 13: Estrutura habilitacional por género



Constatamos um número mais elevado de elementos do género masculino, ao nível das habilitações superiores, face aos elementos do género feminino. Em concreto, 55,9% dos homens são detentores de habilitações superiores enquanto nas mulheres esse valor se cifra em 46,9%. Nas restantes habilitações a diferença entre géneros é diminuta, evidenciando-se uma maior representatividade de mulheres nas habilitações de nível inferior.

4. Movimentos de pessoal

4.1 Entradas

Em 2017 registaram-se, entre admissões, regressos e fluxos internos de trabalhadores, 328 movimentos de entrada.

Relativamente a 2016, as entradas/regressos apresentaram um aumento de 12,7% do número de movimentos verificados.

No que concerne à distribuição por tipo de movimento, temos 107 registadas em “outras situações”, sendo que 39,3% destas são situações relativas a início/fim de situação de chefia.

No motivo “comissão de serviço” foram registados 33 movimentos de trabalhadores que iniciaram/terminaram as suas comissões de serviço em cargos dirigentes, tenham elas ocorrido dentro ou fora da AT, restringindo-se assim o enquadramento deste motivo.

Quadro 5: Admissões/Regressos (2016 - 2017)

Motivo de Entrada	2016		2017	
	N.º	%	N.º	%
Procedimento concursal	0	0,0%	36	11,0%
Cedência	1	0,3%	1	0,3%
Mobilidade interna	78	26,8%	144	43,9%
Regresso de licença s/vencimento ou de período experimental	9	3,1%	7	2,1%
Comissão de Serviço	35	12,0%	33	10,1%
Outras situações	168	57,7%	107	32,6%
Total	291	100,0%	328	100,0%

**TAXA DE
ADMISSÕES
2,98%**

O quadro 5 permite-nos, ainda, verificar que, as entradas por mobilidade interna foram substancialmente superiores a 2016, representando 43,9% das entradas/regressos ocorridos na AT em 2017.

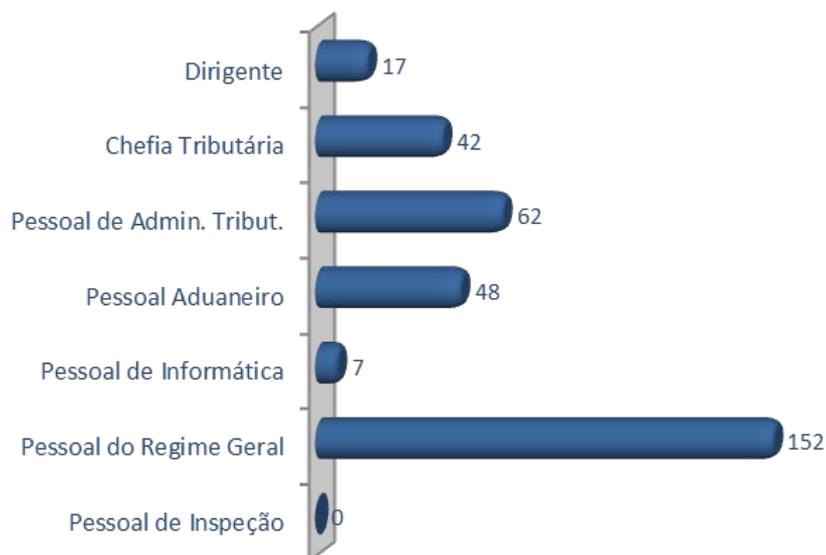
As admissões/entradas por mobilidade surgem da necessidade da AT fazer face ao elevado número de saídas que se têm registado nos últimos anos e de reforçar determinadas áreas fulcrais para atingir os objetivos a que se propôs, muito embora abrangendo somente carreiras do regime geral.

Em 2017, a AT promovendo uma gestão eficiente dos seus recursos humanos e das suas competências, iniciou um procedimento de Mobilidade Intercarreiras para a carreira de Técnico Superior no qual estiveram incluídos 57 trabalhadores das diferentes carreiras gerais de assistente técnico e de assistente operacional.

Numa análise das admissões/regressos por grupo profissional, podemos constatar pelo gráfico 14 que o Pessoal do regime geral foi responsável por quase metade das entradas/regressos registadas na AT, com 152 (46,3%) movimentos de entrada.

Com valores também relevantes, o grupo de pessoal de administração tributária registou 62 (18,9%) movimentos de entrada/regresso e o pessoal aduaneiro 48 (14,6%), neste último caso essencialmente pelo início de funções de verificadores auxiliares aduaneiros na sequência do respetivo concurso

Gráfico 14: Distribuição das Admissões/Regressos por grupo profissional



As chefias tributárias e os dirigentes, são responsáveis por 42 (12,8%) dos movimentos de entradas, sendo que estes fluxos referem-se, na sua maioria, aos processos de designação/nomeação e respetiva cessação, em cargos de dirigente e de chefia tributária, que implicam o registo de entrada no cargo e, após cessação da designação/nomeação, o registo de entrada na categoria.

4.2 Saídas

Durante o ano de 2017 ocorreram 329 movimentos de saídas, o que representa uma redução de 21% face ao ano transato.

No quadro 6 podemos verificar que, em relação ao período homólogo, há a registar uma redução de 15 situações de saída por “Aposentação”, cifrando-se, em 2017, nos 80 movimentos.

Relativamente às restantes tipologias de saídas da AT, há a destacar Mobilidade Interna com 59 (17,9%) movimentos de saída, sendo justificado pelo referido procedimento de Mobilidade Intercarreiras.

Quadro 6: Motivo das saídas

Motivo de Saída	2016		2017	
	N.º	%	N.º	%
Aposentação	95	58,1%	80	24,3%
Falecimento	21	1,4%	24	7,3%
Conclusão sem sucesso do período experimental	5	0,0%	11	3,3%
Mobilidade Interna	21	0,6%	59	17,9%
Cedência	11	0,6%	3	0,9%
Denúncia (por iniciativa do trabalhador)	0	0,0%	0	0,0%
Cessação por mutuo acordo	0	5,6%	0	0,0%
Comissão de serviço	19	10,3%	6	1,8%
Outras situações	245	23,3%	146	44,4%
Total	417	100%	329	100%

**TAXA DE SAÍDAS
2,99%**

Nas “Outras Situações” encontram-se contabilizados 146 movimentos, dos quais 42 são relativos a fins de Chefias Tributárias (28,8%) sendo os restantes 71,2% distribuídos por situações não previstas nos mapas do BS (ex: Licença sem remuneração de longa duração; suspensão).

No ano de 2017 a taxa de reposição/cobertura na AT (isto é o total de movimentos de admissões/total de movimentos saídas), cifrou-se em 99,7%.

5. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Em 2017 foram encetados vários procedimentos tendentes à ocupação de postos de trabalho, encontrando-se, a 31/12/2017, 193 na situação de “Procedimento concursal em desenvolvimento”.

O quadro 7 permite-nos perceber que, na referida data encontravam-se em situação de “Procedimento Concursal em Desenvolvimento” dos quais se destacam 120 postos de trabalho para Pessoal de Administração Tributária e 20 postos de trabalho para pessoal aduaneiro (técnico superior aduaneiro).

Quadro 7: Postos de trabalho previstos e não ocupados

Grupo profissional	Proced. Concursal em Desenvolvimento
	2017
Dirigente Intermedio de 1º grau	5
Dirigente Intermedio de 2º grau	10
Técnico Superior	20
Assistente Operacional	18
Pessoal de Administração Tributária	120
Pessoal Aduaneiro	20
Total	193

6. Mudança de situação dos trabalhadores

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

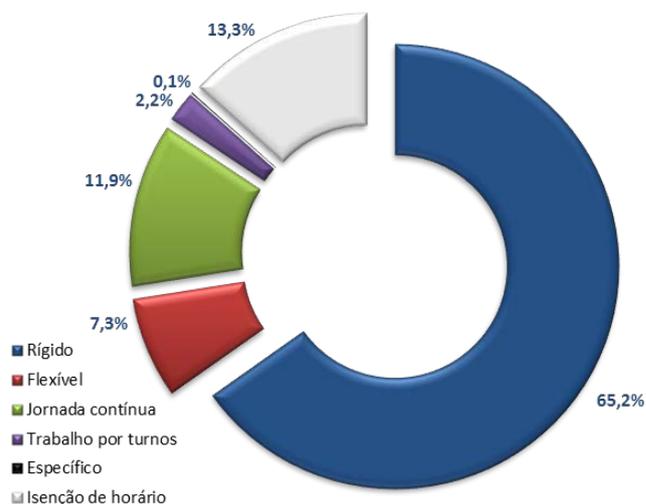
7. Modalidades de horário

O horário rígrado continua a ser o predominante, na AT, sendo praticado por 65,2% dos trabalhadores (Gráfico 15).

A modalidade de isenção de horário é aplicável a 13,3% dos trabalhadores (pessoal dirigente, chefias tributárias e chefes de equipa multidisciplinar). A jornada contínua (11,9%) é o terceiro tipo de horário mais praticado pelos trabalhadores desta direção-geral.

Os horários menos praticados são o horário flexível (7,3%), o trabalho por turnos (2,2%), e o horário específico (0,1%).

Gráfico 15 - Tipos de horários (%)



De salientar, o aumento de 1,9% registado nos horários de jornada contínua, que passaram de 1.284 em 2016 para 1.308 em 2017. Este aumento vem-se sentindo desde 2014, tendo surgido após a publicação da Lei nº 35/2014, de 20/06, que possibilitou a prática de jornada contínua às carreiras especiais da AT, até então apenas aplicável às carreiras gerais.

A maioria das Jornadas contínuas autorizadas insere-se na proteção da parentalidade(al.a) do nº 3 do art. 114º da citada Lei).

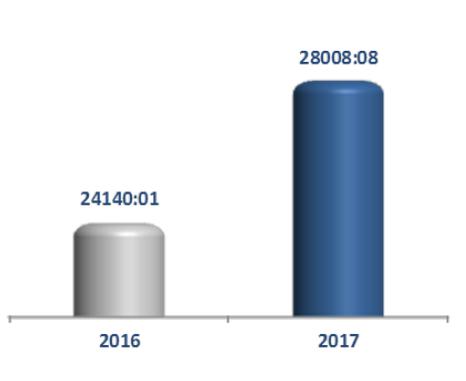
8. Trabalho Suplementar

Por forma a cumprir os objetivos e atribuições que lhe são cometidas, torna-se necessário, por vezes, recorrer ao trabalho suplementar dos efetivos de cada organismo. No ano de 2017, foram prestadas, nesta direção-geral, para além do período normal de trabalho, um total de 28.008:08 horas de trabalho em regime suplementar.

Conforme podemos verificar pelo Gráfico 16, em relação a 2016, o volume total de trabalho suplementar apresentou um aumento de 3.868:07, o equivalente a um crescimento de 16,0%. O referido aumento é justificado, essencialmente, pelo recurso aos júris auxiliares provenientes da AT aos quais foi pago “trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar” para vigilância das provas de admissão de trabalhadores (TATA) para a AT, em dezembro de 2017,

bem como no âmbito das provas dos ciclos de avaliação permanente, retomada no final de 2016.

Gráfico 16: Trabalho Suplem. por ano



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

Tipo de Trab. Suplementar	2016	2017
Trab.extra.diurno	18697:38	18122:17
Trab. dia descanso semanal obrigatório	932:18	836:25
Trab. dia semanal complementar	3889:25	8428:54
Trab. dias de feriados	620:40	620:32
Total	24140:01	28008:08

Efetuada a análise do quadro 8 em termos absolutos (nº de horas) podemos constatar que, em 2017, foram realizadas menos 575:21 horas de trabalho suplementar diurno sendo este o tipo de trabalho suplementar que apresenta maior redução comparativamente com o ano transato. Em 2017 registou-se, em sentido inverso, um aumento do nº de horas praticadas em dias de descanso semanal complementar, com mais 4539:29 horas, fundada nos motivos acima explicitados.

Se a análise anterior for efetuada em termos percentuais, constatamos que a redução do nº de horas de trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório cifrou-se em 10,3% e o aumento do nº de horas praticadas em dias de descanso semanal complementar em 116,7%.

No que concerne ao número de horas de trabalho suplementar realizadas por grupo profissional, constatamos, pelo quadro 9, que o maior volume de horas foi realizado pelo grupo de pessoal de administração tributária num total de 11471:55 horas, seguido do grupo de pessoal assistente operacional com 8398:32 horas e do pessoal assistente técnico com 4605:35.

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	547:00	7:00	554:00
Técnico Superior	6:00	0:00	474:00	0:00	480:00
Assistente técnico	3351:35	0:00	1254:00	0:00	4605:35
Assistente operacional	7941:02	41:00	399:30	17:00	8398:32
Informático	603:00	436:25	615:39	522:02	2177:06
Chefia Tributária	0:00	0:00	234:00	0:00	234:00
Pessoal de Adm.Tributária	6220:40	359:00	4817:45	74:30	11471:55
Pessoal Aduaneiro	0:00	0:00	87:00	0:00	87:00
Total	18122:17	836:25	8428:54	620:32	28008:08

O quadro 9 permite-nos, também, perceber que 64,7% do trabalho suplementar é efetuado sob a forma de trabalho suplementar diurno. Deste total, cerca de 43,8% das horas foram realizadas por pessoal da carreira de assistente operacional, na sua maioria por motoristas enquadrados na referida carreira.

9. Absentismo

Em 2017, e tal como nos anos anteriores, as ausências por doença apresentam-se como o principal motivo de absentismo, representando 52,1% do total das ausências da AT. No quadro 10 podemos verificar que este tipo de ausências registou, face a 2016, uma redução de 9.678 dias, o que representa um decréscimo 12% deste tipo de faltas, o que se assinala positivamente.

O quadro 10 permite ainda verificar uma oscilação nos restantes tipos de ausências, constatando-se uma redução no número de dias de ausência por proteção na parentalidade (3.726 dias), por conta do período de férias (1.912) e acidente em serviço ou doença profissional (1.292). Por outro lado, constata-se um aumento do número de dias de ausência nos “outros” motivos (2.231 dias), representando 2,22%.

Quadro 10: Motivos de ausência (2016-2017)

Motivo da ausência	2016		2017	
	Nº	%	Nº	%
Doença	80.556,00	53,86%	70.878,00	52,08%
Por conta do período de férias	25.931,00	17,34%	24.019,00	17,65%
Proteção na parentalidade	18.215,00	12,18%	14.488,50	10,65%
Outros	8.253,50	5,52%	10.484,50	7,70%
Acidente em serviço ou doença prof.	6.235,50	4,17%	4.943,00	3,63%
Assistência a familiares	2.659,00	1,78%	3.001,00	2,21%
Trabalhador-estudante	3.318,50	2,22%	2.953,50	2,17%
Falecimento de familiar	2.672,00	1,79%	2.724,00	2,00%
Injustificadas	332,50	0,22%	329,00	0,24%
Casamento	519	0,35%	504,00	0,37%
Cumprimento de pena disciplinar	35	0,02%	41,00	0,03%
Com perda de vencimento	0	0,00%	0,00	0,00%
Greve	850,50	0,57%	1.720,00	1,26%
Total	149.577,50	100,00%	136.085,50	100,00%

Da leitura do gráfico 17 concluímos que, em 2017, 62,3% do total de ausências foram dadas por trabalhadores do grupo de pessoal de administração tributária.

Nos restantes grupos destacam-se o pessoal do grupo de pessoal aduaneiro e o assistente técnico com 12,1% e 10,6%, respetivamente, do total de ausências.

Os grupos de pessoal de informática e de dirigente foram os grupos que registaram menos dias de ausência em 2017.

Gráfico 17: Ausências por grupo profissional (%)

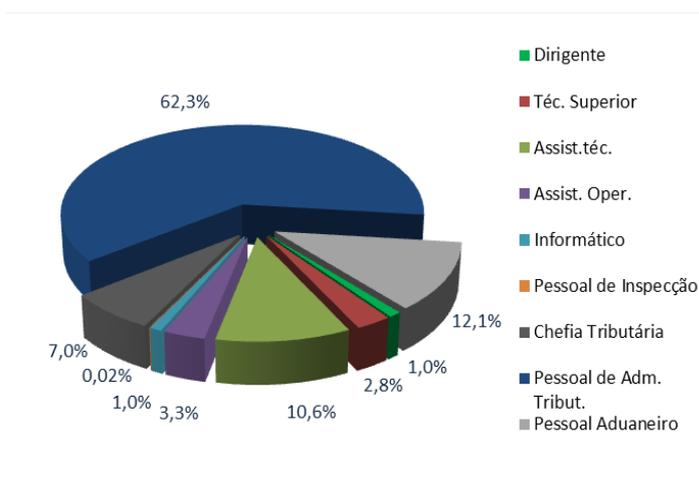
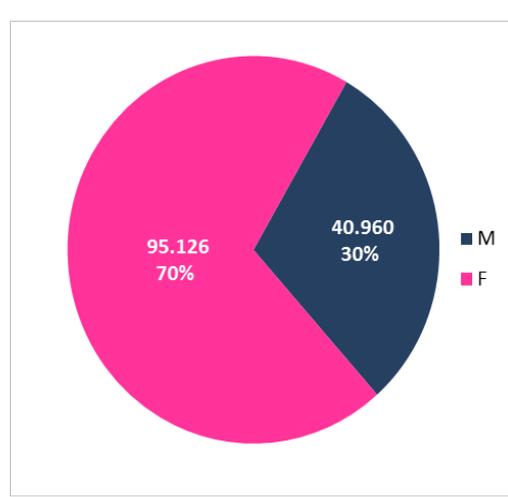


Gráfico 18: Ausências por género



Relativamente à distribuição do absentismo por géneros, podemos constatar pelo gráfico 18 que o género feminino apresenta um absentismo consideravelmente superior ao absentismo masculino, registando, em 2017, 95.126 dias de ausências (70%), percentagem justificada quer pela maior representatividade no âmbito da AT, quer pelo número de faltas por doença, licenças parentais e assistência à família.

O género masculino apresenta um valor menos significativo registando 40.960 dias de ausências (30%).

Quadro 11: Absentismo por gnero

Motivo da ausncia	2017			
	M	%	F	%
Doena	17.744	43,3%	53.134	55,9%
Por conta do perodo de frias	8.485	20,7%	15.534	16,3%
Proteo na parentalidade	3.523	8,6%	10.966	11,5%
Outros	5.902	14,4%	4.583	4,8%
Acidente em servio ou doena profissional	846	2,1%	4.097	4,3%
Assistncia a familiares	668	1,6%	2.333	2,5%
Trabalhador-estudante	1.506	3,7%	1.448	1,5%
Falecimento de familiar	1.062	2,6%	1.662	1,7%
Injustificadas	255	0,6%	75	0,1%
Casamento	223	0,5%	281	0,3%
Cumprimento de pena disciplinar	41	0,1%	-	0,0%
Com perda de vencimento	-	0,0%	-	0,0%
Greve	707	1,7%	1.014	1,1%
Total	40.960	100,0%	95.126	100,0%

Neste quadro verificou-se que, em ambos os gneros, a doena constitui o principal motivo de ausncia ao trabalho. No gnero feminino este tipo de ausncia representa 55,9% do total de absentismo e no gnero masculino representa 43,3% das ausncias.

As mulheres registam, naturalmente, um maior nmero de dias de ausncia por motivo de proteo na parentalidade (10.966 dias) em relao aos homens (3.523 dias). Nas faltas ao abrigo do estatuto Trabalhador-estudante o gnero masculino supera o feminino, registrando 1.506 dias de ausncia, mais 58 dias que as mulheres. Tambm nas faltas Injustificadas, Outros e Cumprimento de Pena Disciplinar o gnero masculino supera o feminino.

10. Remuneração e encargos

10.1 Leque salarial por género

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

Os escalões remuneratórios dos “1501-1750 €”, “1751-2000 €”, “2001-2250 €” e “2251-2500 €” concentram o maior número de trabalhadores (67,2%).

O escalão salarial que apresenta maior disparidade entre géneros é o “501-1000 €” onde as mulheres representam 81,2% do intervalo, com 826 elementos.

Quadro 12: Estrutura salarial por género

Escalão de remunerações	M	F	Total	
			Nº	%
Até 500 €	0	2	2	0,02%
501-1000 €	191	826	1017	9,25%
1001-1250 €	268	431	699	6,36%
1251-1500 €	175	376	551	5,01%
1501-1750 €	708	836	1544	14,04%
1751-2000€	1006	1379	2385	21,69%
2001-2250 €	853	1146	1999	18,18%
2251-2500 €	613	847	1460	13,28%
2501-2750 €	201	183	384	3,49%
2751-3000 €	237	233	470	4,27%
3001-3250 €	116	108	224	2,04%
3251-3500 €	51	51	102	0,93%
3501-3750 €	23	32	55	0,50%
3751-4000 €	8	10	18	0,16%
4001-4250 €	12	14	26	0,24%
4251-4500 €	6	7	13	0,12%
4501-4750 €	10	6	16	0,15%
4751-5000 €	19	10	29	0,26%
5001-5250 €	0	0	0	0,00%
5251-5500 €	0	0	0	0,00%
5501-5750 €	0	0	0	0,00%
5751-6000 €	0	0	0	0,00%
Mais de 6000 €	0	1	1	0,01%
Total	4497	6498	10995	100%

10.2 Encargos com pessoal

As despesas com “remuneração base”, representam 61,1% do total de encargos, constituindo, à semelhança dos anos anteriores, o encargo com maior expressão na AT.

Em relação ao ano anterior, regista-se um aumento de 10.919.442,60€ do volume de despesa com pessoal.

O referido aumento encontra-se distribuído por diferentes alíneas, sendo justificado, essencialmente, pelo facto do ano de 2017 não ter estado sujeito a qualquer redução remuneratória e à conclusão do estágio e respetiva integração na carreira de cerca de 850 inspetores tributários e da entrada de novos trabalhadores integrados na carreira de verificador auxiliar aduaneiro (quadro 13).

Quadro 13: Encargos com pessoal (2016-2017)

Encargos com pessoal	2016	2017
Remuneração base	273.882.481,82 €	277.699.828,65 €
Suplementos remuneratórios	74.183.925,80 €	75.072.057,19 €
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00 €
Prestações sociais	11.551.389,85 €	11.923.542,74 €
Benefícios sociais	0,00 €	0,00 €
Outros encargos com pessoal	84.030.826,53 €	89.872.638,02 €
Total	443.648.624,00 €	454.568.066,60 €

Acrece referir, que não foram gastos quaisquer montantes pecuniários com benefícios sociais nem com prémios de desempenho.

No que concerne a encargos com suplementos remuneratórios (Quadro 14) pagos na AT em 2017, ascenderam a 75.072.057,19€.

Em relação ao ano transato, houve um aumento global de 888.131,39 €, consequência do crescimento dos encargos com as rubricas “Outros suplementos remuneratórios” relacionado com o aumento do número de trabalhadores que passaram a receber o suplemento pago pelo fundo de estabilização tributária (FET), o aumento das ajudas de custo face à maior quantidade de serviço externo, em território nacional e/ou no estrangeiro, por parte dos trabalhadores da AT e da já referida conclusão de estágio e integração na respetiva categoria de mais ou menos 850 trabalhadores, com a consequente alteração de escalão de atribuição de ajudas de custo.

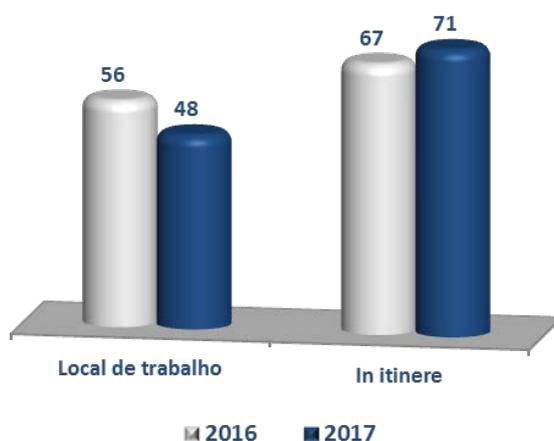
Quadro 14: Encargos com suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	2016	2017
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	168.002,55 €	166.359,42 €
Trabalho normal noturno	0,00 €	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	73.834,64 €	152.545,35 €
Disponibilidade permanente	0,00 €	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00 €	0,00 €
Risco, penosidade e insalubridade	0,00 €	0,00 €
Fixação na periferia	57.336,32 €	61.613,49 €
Trabalho por turnos	792.095,08 €	851.603,88 €
Abono para falhas	790.392,22 €	797.652,84 €
Participação em reuniões	10.224,21 €	73.516,00 €
Ajudas de custo	1.000.163,04 €	1.238.216,42 €
Representação	823.104,87 €	866.026,82 €
Secretariado	0,00 €	0,00 €
Outros suplementos remuneratórios	70.468.772,87 €	70.864.522,97 €
Total	74.183.925,80 €	75.072.057,19 €

11. Segurança e saúde no trabalho

Registaram-se, em 2017, foram 48 acidentes no local de trabalho e 71 *in itinere*, perfazendo um total de 119 acidentes de trabalho. Verificou-se uma reduão global de 4 acidentes em relaão ao ano transato.

Gráfico 19: N.º total de acidentes em serviço

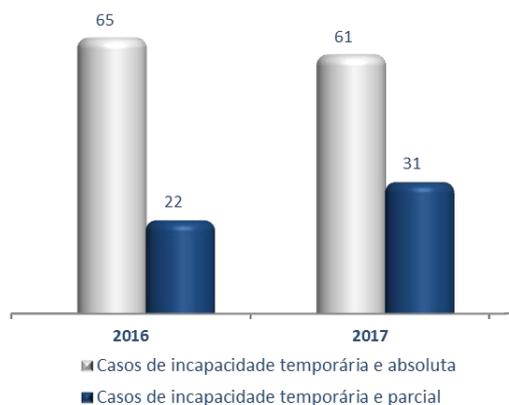


A taxa de incidência dos acidentes de trabalho (n.º de acidentes de trabalho com baixa [72] ÷ total de efetivos [10.995] * 100) foi de 0,63%, ligeiramente inferior à registada em 2016 (0,65%), resultado do menor número de acidentes ocorridos em 2017.

Em 2017, do total de acidentes de resultaram 61 casos de incapacidade temporária e absoluta e 31 casos de incapacidade temporária e parcial.

Em comparação com o ano de 2016, registou-se uma reduão do número de casos de incapacidade temporária e absoluta, e um ligeiro aumento dos casos de incapacidade temporária e parcial (gráfico 20).

Gráfico 20: N.º de casos de incapacidade



12. Formação profissional

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

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

A responsabilidade de aplicação da política de Formação Profissional na AT cabe à Direção de Serviços de Formação (DSF) que desenvolve a sua atividade no âmbito do disposto no Decreto-Lei nº 86-A/2016, de 29 de dezembro, 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 2017, a DSF centrou a sua atenção no desenvolvimento e reforço de competências individuais e colectivas essenciais ao cumprimento dos objetivos a que se propôs, em linha com os definidos para AT, dos quais se destaca:

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

Desta forma, constitui propósito:

- Desenvolver o potencial humano, respeitando sempre as diferenças individuais de cada um em contexto de aprendizagem, bem como, os seus acordos de parceria nas relações que estabelece com outras entidades;
- Tornar a aprendizagem num processo contínuo e permanente de desenvolvimento profissional e pessoal com vista à aquisição de competências e aumento da motivação dos colaboradores da AT;
- Desenvolver condições que permitissem a disseminação e partilha de conhecimentos e saberes na AT e noutras entidades, públicas e privadas, que com ela estabeleçam relações de entreajuda nas áreas para as quais está vocacionada.

O sistema de gestão da aprendizagem implementado na AT está organizado em torno de um ciclo de atividades que se desenvolve em várias etapas: levantamento de necessidades, programaco, execuo e respetiva avaliao. Este sistema está disponível através de uma plataforma informática, processo aberto a todos os trabalhadores e dirigentes em termos de acesso aos recursos da formaço designadamente Catálogo de Cursos, Pedidos de Formao e Avaliao da Satisfao.

Das acoes de formaço desenvolvidas destacam-se, entre outras, as que estiveram associadas:

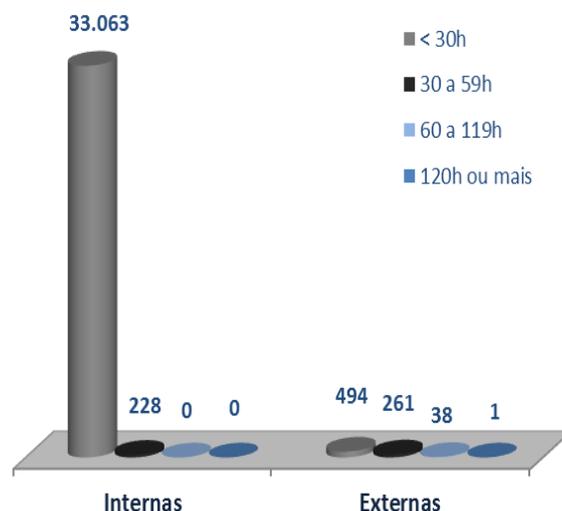
- Aos ciclos de avaliao permanente para mudança de nível – TAT 1, IT 1 e IT 1 Economia e TATA 1;
- s alteraoes introduzidas pelo Orçamento de Estado para 2017;
- s acoes sobre Analisador SAF-T: funcionalidades e procedimentos;
- s Línguas Estrangeiras (Inglês e Espanhol intermédios);
-  área de Desenvolvimento de Pessoal (Gestão do Tempo, Relaoes interpessoais, Medida 23 do Plano de aco da AT);
-  Gestão e Liderança;
-  realizao de Seminários, Workshops e reunioes de trabalho e de disponibilizao de informao, visando a harmonizao de procedimentos e a partilha de experiências e saberes.

12.1 Participaoes em açoes de formaço profissional

Em 2017 registaram-se 34.085 participaoes em açoes de formaço profissional internas e externas, sendo que 98,5% dessas participaoes (33.557) se verificaram em açoes de curta durao, isto , inferiores a 30 horas.

A preferência por formaço de curta durao justifica-se pelo facto da grande maioria das açoes ser dirigida a trabalhadores com conhecimentos técnicos que importa sobretudo aprofundar ou atualizar, apostando-se em açoes orientadas para o “saber fazer”, focadas na aquisio de competências específicas, com recurso a formaço  distância ou a formaço presencial de curta durao.

Gráfico 21: Participaoes em açoes de formaço



A necessidade de conciliar cada vez mais a formaço com o normal funcionamento dos servios, face à crescente exiguidade dos recursos humanos, determinou também a opção por este tipo de oferta.

12.2 Participações em ações de formação por grupo profissional

Tendo em consideração o número de efetivos da AT em 31 de dezembro de 2017 – **10.995** - o número total de participações em ações de formação interna e externas (34.085) corresponde a 310% desses efetivos.

O número de trabalhadores e dirigentes que frequentaram pelo menos uma ação de formação foi de **8.561**, a que corresponde a taxa de participação de 77,9 %.

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

Grupo/cargo/carreira	Ações internas	Ações externas	Total	
	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participantes
Dirigente superior de 1º grau	2	0	2	1
Dirigente superior de 2º grau	22	9	31	12
Dirigente intermédio de 1º grau	300	33	333	80
Dirigente intermédio de 2º grau	595	57	652	148
Técnico Superior	720	53	773	232
Assistente técnico	1405	52	1457	609
Assistente operacional	220	24	244	94
Informático	163	40	203	110
Inspeção	0	0	0	0
Chefia Tributária	1245	6	1251	301
Pessoal de Administração Tributária	25442	462	25904	6199
Pessoal Aduaneiro	3177	58	3235	775
Total	33.291	794	34.085	8.561

12.3 Horas de formaço profissional

As horas despendidas em formaço interna e externa totalizaram, durante o ano 2017, 242.667, das quais apenas 21.249 em açoes externas. O rácio de horas de formaço relativo às horas totais de trabalho revela que 1,3% do total de horas de trabalho em 2017 foram utilizadas em formaço profissional.

Quadro 16: horas despendidas em formaço, por grupo profissional

Grupo/cargo/carreira	Horas despendidas em açoes internas	Horas despendidas em açoes externas	Total de horas em açoes de formaço
Dirigente superior de 1º grau	8	0	8
Dirigente superior de 2º grau	94	577	671
Dirigente intermédio de 1º grau	1.745	771	2.516
Dirigente intermédio de 2º grau	4.001	1.559	5.560
Técnico Superior	4.443	1.667	6.110
Assistente técnico	6.452	1.213	7.665
Assistente operacional	785	571	1.356
Informático	491	939	1.430
Inspeço	0	0	0
Chefia Tributária	9.153	475	9.628
Pessoal de Administração Tributária	172.782	11.988	184.770
Pessoal Aduaneiro	21.464	1.489	22.953
Total	221.418	21.249	242.667

Ainda relativamente ao quadro 16 destacamos:

- O grupo de pessoal “Informático” que por força das suas atribuições possui cerca de 65,6% (939 horas) do total de horas despendidas em açoes externas face às necessidades específicas de novos conhecimentos frutos das contantes evoluções tecnologicas;
- Nas áreas técnicas dos grupos de “Chefia Tributária” e “Pessoal de Administração Tributária” o peso da formaço interna é de 95,0% e 93,5% respetivamente, confirmando a importância destes grupos mais representativos no cômputo geral da formaço na AT.

12.4 Encargos com formação profissional

Em 2017, o sistema de formação da AT, por força da dinâmica das atividades a desenvolver, prosseguiu as ações tendentes à qualificação, valorização e motivação dos seus recursos humanos tendo investido na formação dos seus trabalhadores e dirigentes num total de 385.271,64 €, de que se destaca o elevado custo com as rubricas de Ajudas de Custo (109.362,03€) e Deslocações (120.793,62€) representando cerca de 78,7% dos custos da formação interna.

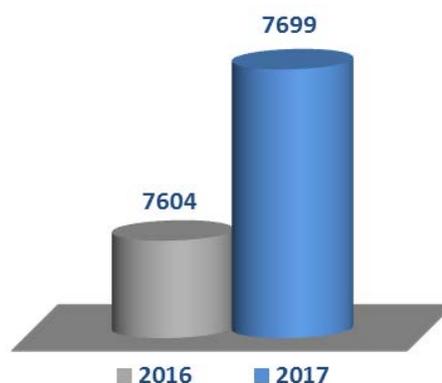
No que respeita às despesas com a organização de formação, é oportuno referir que no ano de 2017 não houve financiamento comunitário na medida em que, no âmbito do Programa “Portugal 2020” (sucessor do POPH que terminou em 2014), não foram abertas candidaturas para o co-financiamento das ações de formação dirigidas aos trabalhadores da Administração Pública. Assim, os encargos com a formação foram suportados integralmente pelo Orçamento de Estado/receitas próprias da AT.

13. Relações profissionais e disciplina

13.1 Relações profissionais

A 31 de dezembro de 2017 existiam 7.699 trabalhadores sindicalizados, mais 95 comparativamente com o ano transato. O número de trabalhadores sindicalizados poderá ainda ser superior, na medida que os dados apresentados agregam apenas os trabalhadores cuja quota é descontada diretamente do seu vencimento, podendo existir trabalhadores que realizam os descontos para os sindicatos sem intervenção da AT

Gráfico 22: N.º trabalhadores sindicalizados



13.2 Disciplina

Em 2017, em matéria disciplinar, foram instaurados um total de 125 processos disciplinares, menos 23 processos que no ano anterior.

Do conjunto de processos disciplinares transitados e instaurados no ano em análise, foram decididos um total de 137 processos, menos 5 quando comparado com igual período do ano transato. Deste total, regista-se o arquivamento de 107 processos, a repreensão escrita de 13 trabalhadores, a aplicação de multa a 10, a suspensão de 3 trabalhadores, a demissão de 3 trabalhadores da AT e 1 despedimento por facto imputável ao trabalhador.

De referir, que transitaram para o próximo ano 128 processos disciplinares.

Gráfico 23: Processos disciplinares



14. Análise Global

A análise global do Balço Social da AT, do ano de 2017, permite evidenciar, de forma sucinta, os seguintes aspectos:

- ✓ O número de efectivos a 31 de dezembro de 2017 é 10.995, apresentando uma redução de 1 trabalhador face ao ano anterior;
- ✓ O distrito de Lisboa apresenta a maior concentração de trabalhadores representando 36,9% do total da AT;
- ✓ Os serviços de finanças concentram 4.423 trabalhadores, o que corresponde a 40,2% do total de trabalhadores da AT;
- ✓ O contrato de trabalho em funções públicas é o vínculo predominante, sendo detido por 86,9% dos trabalhadores;
- ✓ O grupo de pessoal de administração tributária (GAT) representa perto de 2/3 dos trabalhadores em exercício de funções na AT;
- ✓ O género feminino representa 59,1% do total de trabalhadores da AT;
- ✓ A idade média do trabalhador da AT cifra-se nos 51,8 anos de idade;
- ✓ A antiguidade média do trabalhador da AT na administração pública é de 26 anos, representando um aumento de 0,9 anos face ao período homólogo de 2015.
- ✓ A licenciatura (43,3%) e o 12.º ano de escolaridade (34,1%) são as habilitações detidas por maior número de trabalhadores;
- ✓ Em 2017 registaram-se, entre admissões/regressos de trabalhadores, 328 movimentos;
- ✓ A Taxa de admissões em 2017 cifrou-se em 2,98%;
- ✓ Durante o ano de 2017 ocorreram 329 movimentos de saídas, sendo os “Outras Situações” o principal motivo de saída de trabalhadores da organização (146);
- ✓ A Taxa de saídas em 2017 cifrou-se em 2,99%;
- ✓ A Taxa de cobertura/reposição é de 99,7%;
- ✓ Não se registaram alterações de posicionamento remuneratório, de promoção e de progressão nas carreiras;
- ✓ O tipo de horário predominante é o horário rígido que abrange 65,2% dos trabalhadores da AT;

- ✓ Foram prestadas, para além do período normal de trabalho, um total de 28.008:08 horas de trabalho em regime suplementar, apresentando um aumento de 16,0%;
- ✓ As ausências por motivo doença apresentam-se como a principal forma de absentismo representando 52,1% do total das ausências da AT;
- ✓ O género feminino apresenta um absentismo consideravelmente superior ao absentismo masculino, registando, em 2017, 95.126 dias de ausências (70%), percentagem justificada quer pela maior representatividade no âmbito da AT, quer pelo número de faltas por doença, licenças parentais e assistência à família. O género masculino apresenta um valor menos significativo registando 40.960 dias de ausências (30%);
- ✓ Os escalões remuneratórios dos “1501-1750 €”, “1751-2000 €”, “2001-2250 €” e “2251-2500 €” concentram o maior número de trabalhadores (67,2%);
- ✓ As despesas com “remuneração base”, representam 61,1% do total de encargos, cifrando-se em 277.699.828,65 €;
- ✓ Em 2017 os encargos com suplementos remuneratórios pagos na AT ascenderam a 75.072.057,19 €;
- ✓ Foram registados 48 acidentes no local de trabalho e 71 *in itinere*, perfazendo um total de 119 acidentes de trabalho;
- ✓ Em 2017 registaram-se 34.085 participações em ações de formação profissional internas e externas;
- ✓ 98,5% das participações em formação foram ações de curta duração, isto é, inferiores a 30 horas;
- ✓ O número de trabalhadores e dirigentes que frequentaram pelo menos uma ação de formação foi de 8.561, a que corresponde a taxa de participação de 77,9 %;
- ✓ Em 2017, a AT investiu na formação e qualificação dos seus trabalhadores/dirigentes um total de 385.271,64€;

Anexos

(Decreto-Lei n.º 190/96, 09/10)

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

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

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Nomeação definitiva		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau						1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau					10	6	10	6	16
Dirigente intermédio de 1º grau					46	35	46	35	81
Dirigente intermédio de 2º grau					93	69	93	69	162
Técnico Superior			97	236			97	236	333
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			153	753			153	753	906
Assistente operacional, operário, auxiliar			58	207			58	207	265
Informático			91	85			91	85	176
Pessoal de Inspeção		1					0	1	1
Chefia Tributária					642	541	642	541	1.183
Pessoal de Administração Tributária			2.777	3.872			2.777	3.872	6.649
Pessoal Aduaneiro			530	692			530	692	1.222
Total	0	1	3.706	5.845	791	652	4.497	6.498	10.995

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

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL		TOTAL					
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F						
Dirigente superior de 1º grau																					0	1	1			
Dirigente superior de 2º grau							2		2			1	3	5	3						10	6	16			
Dirigente intermédio de 1º grau							2		4	4	4	3	24	19	10	8	2	1			46	35	81			
Dirigente intermédio de 2º grau								1	15	5	14	8	14	7	28	33	20	13	2	2	93	69	162			
Técnico Superior		1	3	4	8	17	26	58	24	66	10	33	16	32	7	22	3	3			97	236	333			
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					1	1	12	23	87	28	132	29	170	47	219	24	116	1	16		153	753	906			
Assistente operacional, operário, auxiliar						2	2	1	7	2	10	14	37	23	64	15	64	1	23		58	207	265			
Informático					1		6	6	25	18	18	25	22	25	16	11	3				91	85	176			
Pessoal de Inspeção													1								0	1	1			
Chefia Tributária				1		6	1	51	38	84	46	67	72	269	291	152	90	12	3		642	541	1.183			
Pessoal de Administração Tributária		1	31	75	132	139	711	765	612	638	319	539	568	1.211	359	460	45	44			2.777	3.872	6.649			
Pessoal Aduaneiro	1		2	1	16	7	70	69	90	72	119	204	144	231	79	99	9	9			530	692	1.222			
Total	1	2	37	81	166	179	907	1.035	885	994	594	1.092	1.144	2.131	685	883	78	101		4.497	6.498	10.995				
Prestações de Serviços																					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
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	

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

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																		1		0	1	1
Dirigente superior de 2º grau									4			1	1	3	4	2	1			10	6	16
Dirigente intermédio de 1º grau							4	1	2	3	7	3	16	17	10	9	7	2		46	35	81
Dirigente intermédio de 2º grau							2	18	7	13	6	8	8	25	20	20	21	9	5	93	69	162
Técnico Superior	3	5	9	13	10	31	18	56	29	58	7	26	6	19	12	15	3	13	97	236	333	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1				2	12	7	75	43	224	20	89	38	179	22	116	20	58	153	753	906	
Assistente operacional, operário, auxiliar				1	4		3	26	6	35	7	52	20	57	8	30	10	6	58	207	265	
Informático				1	3		13	6	28	26	13	17	8	10	17	21	9	4	91	85	176	
Pessoal de Inspeção												1							0	1	1	
Chefia Tributária			1			2	152	67	28	23	12	14	168	211	231	204	50	20	642	541	1.183	
Pessoal de Administração Tributária	9	31	129	180	98	122	1.190	1.009	318	527	136	185	455	1.075	338	646	104	97	2.777	3.872	6.649	
Pessoal Aduaneiro	1		8	3	11	5	162	141	40	67	224	340	43	82	26	35	15	19	530	692	1.222	
Total	14	36	147	198	128	174	1.567	1.388	511	969	434	736	780	1.673	688	1.100	228	224	4.497	6.498	10.995	

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																							0	1	1	
Dirigente superior de 2º grau																7	6	1			2			10	6	16
Dirigente intermédio de 1º grau								1							1	37	33	7	1	1			46	35	81	
Dirigente intermédio de 2º grau									4			6	1	3	2	74	59	6	6		1		93	69	162	
Técnico Superior													1		4	84	211	13	20				97	236	333	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					2	13	27	80	12	65	108	549	1	6	3	36			4			153	753	906		
Assistente operacional, operário, auxiliar		3	5	62	15	34	20	42		3	17	63			1							58	207	265		
Informático					1		2		14	5	17	16	1		48	63	7	1	1			91	85	176		
Pessoal de Inspeção																1						0	1	1		
Chefia Tributária					1		22	4	136	140	299	242	26	11	150	134	8	10				642	541	1.183		
Pessoal de Administração Tributária					1		31	23	220	552	775	1.172	161	190	1.477	1.805	111	130	1			2.777	3.872	6.649		
Pessoal Aduaneiro					2	3	36	53	23	27	185	296	16	19	252	279	15	15	1			530	692	1.222		
Total	0	3	5	62	22	50	139	202	409	792	1.407	2.340	208	233	2.133	2.628	168	187	6	1	4.497	6.498	10.995			

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

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

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau							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				2			0	2	2
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar							0	0	0
Informático				1			0	1	1
Pessoal de Inspeção							0	0	0
Chefia Tributária				1			0	1	1
Pessoal de Administração Tributária	3		2	2	1		6	2	8
Pessoal Aduaneiro							0	0	0
Total	3	0	2	6	1	0	6	6	12

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	30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																				0	0	0
Dirigente superior de 2º grau																				0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau												2		1						3	0	3
Dirigente intermédio de 2º grau												1	5	1	2					2	7	9
Técnico Superior						1		2	3	3		2		3						3	11	14
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						4	1	1	1	6	2	14	1	10						5	35	40
Assistente operacional, operário, auxiliar							1		3		1			3						5	3	8
Informático								1					3		2					0	6	6
Pessoal de Inspeção																				0	0	0
Chefia Tributária				1		2	1	2		2	3	13	16	12	9	2				34	29	63
Pessoal de Administração Tributária		1	3	3	14	21	13	18	10	24	26	90	25	34	3	2				94	193	287
Pessoal Aduaneiro						4	1	3	4	16	5	14	4	7						14	44	58
Total	0	1	4	3	16	31	18	25	23	52	50	144	44	70	5	2	0	0	160	328	488	
Prestações de Serviços	30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Tarefa																				0	0	0
Avença																				0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau															0	0	0
Dirigente superior de 2º grau									1						1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau										1					0	1	1
Dirigente intermédio de 2º grau									7	2			4	2	11	4	15
Técnico Superior					15	66				1			3		18	67	85
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					7	46	1	2						7	8	55	63
Assistente operacional, operário, auxiliar					1	2		1							1	3	4
Informático					2	2			2				1		5	2	7
Pessoal de Inspeção															0	0	0
Chefia Tributária													21	21	21	21	42
Pessoal de Administração Tributária			1		3		1	1	14	5			23	14	42	20	62
Pessoal Aduaneiro	26	10						1					5	6	31	17	48
Total	26	10	1	0	28	116	2	5	24	9	0	0	57	50	138	190	328

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
Total	0	0	0

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ /Aposentaçã o		Limite de idade		conclusão sem sucesso do período experimental		Cessaçã o por mútu o acordo		Exoneraçã o a pedido do trabalhador		Aplicaçã o de pena disciplinar expulsiva		Mobilidade		Cedência		Comissã o de Serviço		Outras situaçã o		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																										0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau				1		2													1							2	2	4
Dirigente intermédio de 2º grau	1			2															4		1					7	1	8
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	2			5		1																	15	11		22	12	34
Pessoal de Administração Tributária																										0	0	0
Pessoal Aduaneiro																										0	0	0
Total	3	0	8	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	15	11	31	15	46		

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma / Aposentação		Limite de Idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau																														0	0	0
Dirigente superior de 2º grau																														0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau																														0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau																														0	0	0
Técnico Superior	1				1	3																	2	3		1	4	5	8	12	20	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		2				6					1												1	47		10	8	11	64	75		
Assistente operacional, operário, auxiliar					1	11																	2			1		1	3	13	16	
Informático	1																						1	1			3	1	5	2	7	
Pessoal de Inspeção																														0	0	0
Chefia Tributária																														0	0	0
Pessoal de Administração Tributária	9	6			26	14				6	3												2			1	45	38	89	61	150	
Pessoal Aduaneiro	2				2	5					1																	3	2	7	8	15
Total	13	8	0	0	30	39	0	0	6	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	51	1	2	65	55	123	160	283

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Dirigente superior de 1º grau						0
Dirigente superior de 2º grau						0
Dirigente intermédio de 1º grau					5	5
Dirigente intermédio de 2º grau					10	10
Técnico Superior					20	20
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						0
Assistente operacional, operário, auxiliar					18	18
Informático						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária					120	120
Pessoal Aduaneiro					20	20
Total	0	0	0	0	193	193

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau							8	6			8	6	14
Dirigente intermédio de 2º grau							13	6			13	6	19
Técnico Superior									9	10	9	10	19
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									4	18	4	18	22
Assistente operacional, operário, auxiliar									4	2	4	2	6
Informático									3	2	3	2	5
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária							426	441	1		427	441	868
Pessoal Aduaneiro											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	447	453	21	32	468	485	953

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

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau														1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau													10	6	10	6	16
Dirigente intermédio de 1º grau													46	35	46	35	81
Dirigente intermédio de 2º grau													93	69	93	69	162
Técnico Superior	78	171	11	19			7	46					1		97	236	333
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	109	561	28	105			15	84	1	3					153	753	906
Assistente operacional, operário, auxiliar	49	184	6	17			3	6							58	207	265
Informático	30	12	25	45			5	8	20	8		1	11	11	91	85	176
Pessoal de Inspeção		1													0	1	1
Chefia Tributária	3												639	541	642	541	1.183
Pessoal de Administração Tributária	2.149	2.919	223	321			396	626	6		2	4	1	2	2.777	3.872	6.649
Pessoal Aduaneiro	364	534	3	2			32	80	131	75		1			530	692	1.222
Total	2.782	4.382	296	509	0	0	458	850	158	86	2	6	801	665	4.497	6.498	10.995

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

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo								PNT inferior ao praticado a tempo completo								TOTAL		Total		
									Tempo parcial ou outro regime especial (*)	M	F										
	células abertas para indicar nº				células abertas para indicar nº horas/semana								M	F							
	35 horas		40 horas		42 horas		32,5		17,5		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	10	6																	10	6	16
Dirigente intermédio de 1º grau	46	35																	46	35	81
Dirigente intermédio de 2º grau	93	69																	93	69	162
Técnico Superior	90	190					7	46											97	236	333
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	138	669					15	84											153	753	906
Assistente operacional, operário, auxiliar	55	201					3	6											58	207	265
Informático	86	76					5	8		1									91	85	176
Pessoal de Inspeção		1																	0	1	1
Chefia Tributária	642	541																	642	541	1.183
Pessoal de Administração Tributária	2.376	3.243					399	626	2	3									2.777	3.872	6.649
Pessoal Aduaneiro	463	596	25	4			42	91		1									530	692	1.222
Total	3.999	5.628	25	4	0	0	471	861	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	4.497	6.498	10.995

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho extraordinário diurno		Trabalho extraordinário nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau							14:00	6:00			14:00	6:00	20:00
Dirigente intermédio de 1º grau							137:00	72:00			137:00	72:00	209:00
Dirigente intermédio de 2º grau							247:00	71:00	7:00		254:00	71:00	325:00
Técnico Superior	1:00	5:00					105:00	369:00			106:00	374:00	480:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	2333:30	1018:05					957:00	297:00			3290:30	1315:05	4605:35
Assistente operacional, operário, auxiliar	7028:02	913:00			41:00		277:30	122:00	17:00		7363:32	1035:00	8398:32
Informático	538:25	64:35			415:30	20:55	539:00	76:39	344:10	177:52	1837:05	340:01	2177:06
Chefia Tributária							156:00	78:00			156:00	78:00	234:00
Pessoal de Administração Tributária	4670:05	1550:35			285:00	74:00	2282:00	2535:45	58:30	16:00	7295:35	4176:20	11471:55
Pessoal Aduaneiro							24:00	63:00			24:00	63:00	87:00
Total	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	20477:42	7530:26	28008:08

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		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Dirigente superior de 1º grau																												0,0	0,0	0,0		
Dirigente superior de 2º grau															16,0	4,0												16,0	4,0	20,0		
Dirigente intermédio de 1º grau				17,0	6,0	8,0	111,0	206,0				25,0			70,5	50,0								4,0	4,0		191,5	310,0	501,5			
Dirigente intermédio de 2º grau				13,0	8,0	15,0	204,0	206,0				15,0		34,5	163,0	121,0										40,5	4,0	465,0	359,0	824,0		
Técnico Superior	10,0		16,0	712,0	13,0	28,0	363,0	1.351,0		91,0	38,0	66,0	35,5	32,0	160,0	538,0						3,0	16,0			149,5	207,0	788,0	3.041,0	3.829,0		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	10,0	11,0	62,0	493,0	24,0	239,0	1.021,0	6.869,0	127,0	1.102,0	51,0	301,0	52,0	305,5	423,5	2.325,5														1.956,5	12.445,5	14.402,0
Assistente operacional, operário, auxiliar	10,0		3,0	49,0	7,0	49,0	610,0	2.672,0	99,0	137,0	13,0	96,0		28,0	126,5	436,5							6,0	23,0			33,5	92,5	908,0	3.583,0	4.491,0	
Informático	30,0		36,0	117,0	7,0	16,0	279,0	235,0		233,0	7,0	9,0	19,0		125,5	162,5							4,0				32,5	6,0	540,0	778,5	1.318,5	
Inspeção										28,0						1,0												0,0	29,0	29,0		
Chefia Tributária	30,0	11,0	77,0	193,0	218,0	177,0	2.408,0	2.453,0	81,0	54,0	52,0	126,0	115,0	136,0	984,0	910,0							85,5	85,0			987,5	334,5	5.038,0	4.479,5	9.517,5	
Pessoal de Administração Tributária	113,0	249,0	3.158,0	8.728,5	677,0	972,0	10.206,0	31.701,0	361,0	1.621,0	401,0	1.361,0	1.201,5	876,5	5.597,5	9.300,0				41,0			541,0	721,5	245,0	28,0	3.956,5	2.695,5	26.498,5	58.254,0	84.752,5	
Pessoal Aduaneiro	20,0	10,0	171,0	643,0	102,0	158,0	2.542,0	7.413,0	178,0	859,0	91,0	349,0	48,0	70,0	818,5	1.685,5							39,0	83,0	2,0	2,5	547,0	569,0	4.558,5	11.842,0	16.400,5	
Total	223,0	281,0	3.523,0	10.965,5	1.062,0	1.662,0	17.744,0	53.134,0	846,0	4.097,0	668,0	2.333,0	1.505,5	1.448,0	8.485,0	15.534,0	0,0	0,0	41,0	0,0	706,5	1.013,5	254,5	74,5	5.901,5	4.583,0	40.960,0	95.125,5	136.085,5			

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
26-05-2017	Greve Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	599	4193:00	
40 horas			
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros	110	697:00	
Total	709	4890:00	

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
27-10-2017	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	876	6133:00	
40 horas			
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros	135	878:00	
Total	1.011	7011:00	

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	2	2
501-1000 €	191	826	1017
1001-1250 €	268	431	699
1251-1500 €	175	376	551
1501-1750 €	708	836	1544
1751-2000€	1006	1379	2385
2001-2250 €	853	1146	1999
2251-2500 €	613	847	1460
2501-2750 €	201	183	384
2751-3000 €	237	233	470
3001-3250 €	116	108	224
3251-3500 €	51	51	102
3501-3750 €	23	32	55
3751-4000 €	8	10	18
4001-4250 €	12	14	26
4251-4500 €	6	7	13
4501-4750 €	10	6	16
4751-5000 €	19	10	29
5001-5250 €	0	0	0
5251-5500 €	0	0	0
5501-5750 €	0	0	0
5751-6000 €	0	0	0
Mais de 6000 €	0	1	1
Total	4497	6498	10995

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	557,00 €	358,10 €
Máxima (€)	4.931,11 €	6.143,12 €

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	277.699.828,65 €
Suplementos remuneratórios	75.072.057,19 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	11.923.542,74 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	89.872.638,02 €
Total	454.568.066,60 €

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	166.359,42 €
Trabalho normal nocturno	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	152.545,35 €
Isonção de Horário de trabalho	0,00 €
Disponibilidade permanente	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00 €
Risco, penosidade e insalubridade	0,00 €
Fixação na periferia	61.613,49 €
Trabalho por turnos	851.603,88 €
Abono para falhas	797.652,84 €
Participação em reuniões	73.516,00 €
Ajudas de custo	1.238.216,42 €
Representação	866.026,82 €
Secretariado	0,00 €
Outros suplementos remuneratórios	70.864.522,97 €
Total	75.072.057,19 €

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	873.853,78 €
Abono de família	379.480,97 €
Subsídio de educação especial	0,00 €
Subsídio mensal vitalício	55.178,64 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	27.250,24 €
Subsídio de funeral	644,79 €
Subsídio por morte	0,00 €
Acidente de trabalho e doença profissional	0,00 €
Subsídio de desemprego	0,00 €
Subsídio de refeição	10.583.345,06 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	3.789,26 €
Total	11.923.542,74 €

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	11	5		2	4		8	3	1	3	1	
	F	37	19	3	10	5		63	23	7	12	21	
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	6			2	4		5		1	3	1	
	F	18		3	10	5		40		7	12	21	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	328			48	280		105		3	55	47	
	F	551		5	117	429		1.738		14	141	1.583	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	499			14	485		511			5	506	
	F	788		2	11	775		2.163		3	108	2.052	

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

Casos de incapacidade		Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:		0
- absoluta		
- parcial		
- absoluta para o trabalho habitual		
Casos de incapacidade temporária e absoluta		61
Casos de incapacidade temporária e parcial		31
Total		92

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

Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
Código(*)	Designação		
-	-	0	0,0
		0	0,0
		0	0,0
		0	0,0
		0	0,0
		0	0,0
		0	0,0
		0	0,0
		0	0,0
		0	0,0

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

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

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

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

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

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

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

Segurança e saúde no trabalho Acções de formação	Número
Acções realizadas durante o ano	17
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	237

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	0,00 €
Equipamento de protecção	0,00 €
Formação em prevenção de riscos	0,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	0,00 €

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

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	33.063	228	0	0	33.291
Externas	494	261	38	1	794
Total	33.557	489	38	1	34.085

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

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente superior de 1º grau	2	0	2	1
Dirigente superior de 2º grau	22	9	31	12
Dirigente intermédio de 1º grau	300	33	333	80
Dirigente intermédio de 2º grau	595	57	652	148
Técnico Superior	720	53	773	232
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1.405	52	1.457	609
Assistente operacional, operário, auxiliar	220	24	244	94
Informático	163	40	203	110
Pessoal de Inspeção			0	
Chefia Tributária	1.245	6	1.251	301
Pessoal de Administração Tributária	25.442	462	25.904	6.199
Pessoal Aduaneiro	3.177	58	3.235	775
Total	33.291	794	34.085	8.561

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

Grupo/cargo/carreira/ Horas dispendidas	Horas dispendidas em ações internas	Horas dispendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente superior de 1º grau	8:00	0:00	8:00
Dirigente superior de 2º grau	94:00	577:00	671:00
Dirigente intermédio de 1º grau	1745:00	771:00	2516:00
Dirigente intermédio de 2º grau	4001:00	1559:00	5560:00
Técnico Superior	4443:00	1667:00	6110:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal	6452:00	1213:00	7665:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	785:00	571:00	1356:00
Informático	491:00	939:00	1430:00
Pessoal de Inspeção			0:00
Chefia Tributária	9153:00	475:00	9628:00
Pessoal de Administração Tributária	172782:00	11988:00	0:00
Pessoal Aduaneiro	21464:00	1489:00	1489:00

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	292.492,88 €
Despesa com ações externas	92.778,76 €
Total	385.271,64 €

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	7.699
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	140
Processos instaurados durante o ano	125
Processos transitados para o ano seguinte	128
Processos decididos - total:	137
* Arquivados	107
* Repreensão escrita	13
* Multa	10
* Suspensão	3
* Demissão	3
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador	1
* Cessação da comissão de serviço	0