

RELATÓRIO DO BALANÇO SOCIAL 2022



DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA
RECURSOS HUMANOS

ÍNDICE

INTRODUÇÃO -----	3
UTILIDADE NA GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS -----	4
ÍNDICE DE INDICADORES DE SÍNTESE DO BALANÇO SOCIAL -----	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS DA DEMONSTRAÇÃO COMPARATIVA GRÁFICA (2018-2022) -----	6
I. METODOLOGIA -----	7
II. INDICADORES DE SÍNTESE DO BALANÇO SOCIAL -----	9
III. DEMONSTRAÇÃO COMPARATIVA GRÁFICA (2018-2021) -----	31
IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS -----	45
V. PROPOSTAS DE MELHORIA -----	48
ÍNDICE DE QUADROS DO BALANÇO SOCIAL -----	49

INTRODUÇÃO

O Balanço Social, é um instrumento de gestão para as organizações, que permite o planeamento dos Recursos Humanos, que deve ser elaborado anualmente, durante o primeiro trimestre de cada ano, sempre em referência a 31 de dezembro do ano transato.

Este teve a sua origem na década de 80, quando algumas empresas portuguesas começaram a elaborar este instrumento, passando o mesmo a ser de elaboração obrigatória para as empresas com mais de 100 trabalhadores, por publicação da Lei nº 141/85, de 14 de novembro, que sofreu algumas alterações posteriormente com a publicação do Decreto-Lei nº 9/92, de 22 de janeiro.

Relativamente aos organismos da Administração Pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos, o Balanço Social foi institucionalizado mediante o Decreto-Lei nº 155/92, de 28 de julho, passando a ser de elaboração obrigatória a partir de 1996 para todos os serviços e organismos com um mínimo de 50 trabalhadores, ano em que entrou em vigor o Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro.

O Balanço Social fornece um conjunto de informações essenciais sobre a situação social de cada serviço/organismo, pondo em evidência os pontos fortes e os pontos fracos da gestão social dos recursos humanos, o grau de eficiência dos investimentos sociais e os programas de ação que visem a realização pessoal dos trabalhadores e a sua identificação com a instituição, e tem como finalidade conferir maior transparência e visibilidade às informações que interessam aos órgãos executivos, pessoal dirigente, trabalhadores, e até mesmo fornecedores e munícipes.

Com a elaboração do Balanço Social, os serviços/organismos demonstram, entre outros aspetos, a quantidade de trabalhadores ao serviço, a sua distribuição por sexo e idade, as suas habilitações literárias, dados relativamente ao investimento em formação profissional, condições de higiene e segurança no trabalho, remunerações e encargos sociais, e tem como principais objetivos:

- Demonstrar o crescimento do órgão/serviço;
- Evidenciar as políticas sociais;
- Abranger o universo de interações sociais (munícipes, fornecedores, etc.);
- Apresentar os investimentos desenvolvidos pelo órgão/serviço no âmbito dos recursos humanos;
- Formar um banco de dados para análise e tomada de decisão dos mais diversos usuários;
- Melhorar o sistema de controlo interno;
- Clarificar os objetivos e as políticas administrativas.

UTILIDADE NA GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O presente documento poderá ser um instrumento-chave nas várias práticas da Gestão dos Recursos Humanos do Município de Tábua, nomeadamente:

a. Recrutamento e seleção de trabalhadores:

- Identificação das necessidades imediatas de recursos humanos;
- Identificação de possíveis oportunidades de valorização profissional dos trabalhadores;
- Planeamento e definição das estratégias de recrutamento e seleção.

b. Aplicação do SIADAP (*Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública*):

- Obter indicadores com influência direta ou indireta no desempenho dos recursos humanos;
- Planear formas de investimento nos recursos humanos que permitam aumentar os índices de eficiência do desempenho.

c. Gestão da formação (Elaboração do Plano Anual de Formação):

- Detecção de possíveis desequilíbrios no investimento em formação profissional entre os vários grupos profissionais;
- Planeamento do investimento e das estratégias a aplicar na gestão da formação.

d. Higiene e Segurança no Trabalho:

- Verificação da evolução dos acidentes de trabalho relativamente à sua quantidade e gravidade;
- Análise do impacto do investimento nas atividades de higiene e segurança, em comparação com a quantidade e efeitos dos acidentes ocorridos no ano em análise relativamente a anos transatos;
- Planeamento de futuros investimentos e estratégias a aplicar nas atividades de higiene e segurança no trabalho.

ÍNDICE DE INDICADORES DE SÍNTESE DO BALANÇO SOCIAL

1. TAXA DE FEMINIZAÇÃO (%) -----	9
2. NÍVEL ETÁRIO MÉDIO (ANOS) -----	9
3. LEQUE ETÁRIO -----	11
4. TAXA DE ENVELHECIMENTO (%) -----	11
5. ÍNDICE DE TECNICIDADE, EM SENTIDO LATO (%) -----	13
6. NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE (ANOS) -----	13
7. TAXA DE ADMISSÕES (%) -----	15
8. TAXA DE SAÍDAS (%) -----	15
9. TAXA DE ROTAÇÃO "TURNOVER" (%) -----	16
10. TAXA DE REPOSIÇÃO (%) -----	17
11. TAXA DE ABSENTISMO, NÃO INCLUINDO FÉRIAS (%) -----	18
12. TAXA DE TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA (%) -----	21
13. TAXA DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS (%) -----	21
14. LEQUE SALARIAL ILÍQUIDO -----	22
15. TAXA DE PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO (%) -----	24
16. TAXA DE TEMPO INVESTIDO EM FORMAÇÃO (%) -----	25
17. TAXA DE INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO (%) -----	26
18. TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO (%) -----	27
19. TAXA DE SAÚDE OCUPACIONAL (%) -----	28
20. TAXA DE INDISCIPLINA (%) -----	29
21. RÁCIO DE TRABALHADORES POR DIRIGENTE (%) -----	29
22. RÁCIO DE TRABALHADORES POR MEMBRO DO ÓRGÃO EXECUTIVO (%) -----	30
23. RÁCIO DE TRABALHADORES POR MEMBRO DO ÓRGÃO DELIBERATIVO (%) -----	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS DA DEMONSTRAÇÃO COMPARATIVA GRÁFICA (2018-2022)

1. TAXA DE FEMINIZAÇÃO (%) -----	31
2. NÍVEL ETÁRIO MÉDIO (ANOS) -----	31
3. LEQUE ETÁRIO -----	32
4. TAXA DE ENVELHECIMENTO (%) -----	33
5. ÍNDICE DE TECNICIDADE, EM SENTIDO LATO (%) -----	34
6. NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE (ANOS) -----	34
7. TAXA DE ADMISSÕES (%) -----	35
8. TAXA DE SAÍDAS (%) -----	36
9. TAXA DE ROTAÇÃO "TURNOVER" (%) -----	36
10. TAXA DE REPOSIÇÃO (%) -----	37
11. TAXA DE ABSENTISMO, NÃO INCLUINDO FÉRIAS (%) -----	38
12. TAXA DE TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA (%) -----	39
13. TAXA DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS (%) -----	39
14. LEQUE SALARIAL ILÍQUIDO -----	40
15. TAXA DE PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO (%) -----	41
16. TAXA DE TEMPO INVESTIDO EM FORMAÇÃO (%) -----	41
17. TAXA DE INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO (%) -----	42
18. TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO (%) -----	42
19. TAXA DE SAÚDE OCUPACIONAL (%) -----	43
20. TAXA DE INDISCIPLINA (%) -----	44
21. RÁCIO DE TRABALHADORES POR DIRIGENTE (%) -----	44
22. RÁCIO DE TRABALHADORES POR MEMBRO DO ÓRGÃO EXECUTIVO (%) -----	44
23. RÁCIO DE TRABALHADORES POR MEMBRO DO ÓRGÃO DELIBERATIVO (%) -----	44

I. METODOLOGIA

Ao longo do relatório irão ser calculados vários indicadores, cujos resultados serão alvo de posterior comentário.

Os Indicadores são formas de medida que nos permitem entender o tamanho, valor ou a representatividade de uma variável. São uma importante ferramenta de gestão, neste caso concreto de gestão de recursos humanos, que por meio de conceitos e fórmulas, contribui para uma maior eficácia na supervisão dos recursos humanos, com a identificação tanto de eventuais avanços e recuos na gestão dos recursos humanos, bem como a deteção da necessidades de aplicação de novas políticas na gestão dos recursos humanos, ou da correção de problemas detetados, com o consequente redireccionamento das decisões de gestão.

De uma forma geral, os indicadores expressam-se na forma de percentagens, que permitem o estabelecimento de padrões de acompanhamento, ao mesmo tempo que permitem medir determinado aspeto de uma realidade, descrevê-lo e compará-lo com base em anteriores.

Para a elaboração do presente relatório, iremos recorrer à informação constante nos vários quadros resultantes da elaboração do Balanço Social de 2022 (Anexo), e aplicar os seguintes indicadores de síntese do Balanço Social:

- Taxa de feminização (%);
- Nível etário médio (anos);
- Leque etário;
- Taxa de envelhecimento (%);
- Índice de tecnicidade, em sentido lato (%);
- Média de antiguidade (anos);
- Taxa de admissões (%);
- Taxa de saídas (%);
- Taxa de rotação "*Turnover*" (%);
- Taxa de reposição (%);
- Taxa de absentismo, não incluindo férias (%);
- Taxa de trabalhadores portadores de deficiência (%);
- Taxa de trabalhadores estrangeiros (%);
- Leque salarial ilíquido;
- Taxa de participação em ações de formação (%);

- Taxa de tempo investido em formação (%);
- Taxa de investimento em formação (%);
- Taxa de saúde ocupacional (%);
- Taxa de indisciplina (%);
- Rácio de trabalhadores por dirigente (%);
- Rácio de trabalhadores por membro do órgão executivo (%);
- Rácio de trabalhadores por membro do órgão deliberativo (%).

A análise a cada um dos indicadores supra referidos será feita em separado, e nos casos em que seja pertinente, iremos subdividir a análise pelos seguintes subgrupos:

- **Por grupo profissional:**
 - Dirigentes Intermédios;
 - Técnicos Superior;
 - Assistentes Técnicos (Coordenadores Técnicos e Assistentes Técnicos);
 - Assistentes Operacionais (Encarregados Operacionais e Assistentes Operacionais);
 - Outros (Pessoal de Informática, Carreira de Fiscal, Gabinetes de Apoio à Presidência e Vereação, e Técnicos das Atividades de Enriquecimento Curricular).
- **Por género:**
 - Masculino;
 - Feminino.
- **Total** (somatório de todos os trabalhadores).

Para além da subdivisão referida, poderão ainda ser aplicadas outras subdivisões que possam parecer de interesse relevante para o relatório do Balanço Social.

Todos os dados recolhidos, bem como toda a análise a efetuar irá ter sempre como referência temporal, o dia 31 de dezembro de 2022.

No seguimento do relatório apresentado no ano transato, iremos estabelecer comparações com os anos de 2018 a 2022, considerando para o efeito os dados apurados nesses Relatórios do Balanço Social.

II. INDICADORES DE SÍNTESE DO BALANÇO SOCIAL

1. TAXA DE FEMINIZAÇÃO (%):

A taxa de feminização indica-nos o peso percentual do género feminino dentro da totalidade de trabalhadores, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$$

1.1. Por grupo profissional:

1.1.1. Dirigentes Intermédios: $(2/3) \times 100 = 66,67\%$;

1.1.2. Técnicos Superiores: $(34/50) \times 100 = 68,00\%$;

1.1.3. Assistentes Técnicos: $(29/37) \times 100 = 78,38\%$;

1.1.4. Assistentes Operacionais: $(113/185) \times 100 = 61,08\%$;

1.1.5. Outros: $(3/10) \times 100 = 30,00\%$.

1.2. Total: $(181/285) \times 100 = 63,51\%$.

Este indicador permite-nos verificar que no global, o género feminino tem uma representatividade superior em relação ao género masculino, representando 63,51% da totalidade dos trabalhadores do Município de Tábua.

Em análise mais detalhada, podemos verificar que há uma notória superioridade na representatividade do género feminino nos grupos profissionais com graus de complexidade funcional mais elevados. Já no que respeita ao grupo profissional, Assistentes Operacionais, podemos verificar que também há superioridade na representatividade mas de uma forma mais ligeira, e que apenas nos Outros é que podemos assistir a uma maior representatividade do género masculino.

2. NÍVEL ETÁRIO MÉDIO (ANOS):

O nível etário médio permite-nos verificar a média de idade dos trabalhadores, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Somatório das idades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$$

2.1. Por grupo profissional:

2.1.1. Dirigentes Intermédios:

2.1.1.1. Masculino: $51/1 = 51$ anos;

2.1.1.2. Feminino: $94/2 = 47$ anos;

2.1.1.3. Total: $145/3 = 48,33$ anos.

2.1.2. Técnicos Superiores:

2.1.2.1. Masculino: $751/16 = 46,94$ anos;

2.1.2.2. Feminino: $1494/34 = 43,94$ anos;

2.1.2.3. Total: $2245/50 = 44,90$ anos.

2.1.3. Assistentes Técnicos:

2.1.3.1. Masculino: $373/8 = 46,63$ anos;

2.1.3.2. Feminino: $1520/29 = 52,41$ anos;

2.1.3.3. Total: $1893/37 = 51,16$ anos.

2.1.4. Assistentes Operacionais:

2.1.4.1. Masculino: $3815/72 = 52,99$ anos;

2.1.4.2. Feminino: $5531/113 = 48,97$ anos;

2.1.4.3. Total: $9346/185 = 50,52$ anos.

2.1.5. Outros:

2.1.5.1. Masculino: $320/7 = 45,71$ anos;

2.1.5.2. Feminino: $145/3 = 48,33$ anos;

2.1.5.3. Total: $465/10 = 46,50$ anos.

2.2. Por género:

2.2.1. Masculino: $5310/104 = 51,06$ anos;

2.2.2. Feminino: $8784/181 = 48,53$ anos.

2.3. Total: $14094/285 = 49,45$ anos.

Relativamente a este indicador, podemos verificar o nível etário médio da totalidade dos trabalhadores situa-se acima dos muito próximo dos 50 anos de idade.

Olhando para os resultados apresentados por grupo profissional, podemos verificar que estes têm valores relativamente aproximados, salvo nos grupos profissionais dos Técnicos Superiores e Outros, cujos resultados apresentam um nível etário médio inferior em aproximadamente de 6 anos em relação à média total.

Entre géneros, podemos verificar que há algum equilíbrio, com um ligeiro nível superior na média etária do género masculino (51 anos) em relação ao género feminino (48,5 anos).

3. LEQUE ETÁRIO:

O leque etário permite-nos verificar a relação de idades entre o trabalhador mais idoso e o trabalhador mais jovem do Município, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais jovem}}$$

3.1. Por grupo profissional:

- 3.1.1. Dirigentes Intermédios: $51/44 = 1,16$;
- 3.1.2. Técnicos Superiores: $65/30 = 2,17$;
- 3.1.3. Assistentes Técnicos: $66/36 = 1,83$;
- 3.1.4. Assistentes Operacionais: $66/26 = 2,54$;
- 3.1.5. Outros: $59/37 = 1,59$.

3.2. Por género:

- 3.2.1. Masculino: $66/27 = 2,44$;
- 3.2.2. Feminino: $66/26 = 2,54$.

3.3. Total: $66/26 = 2,54$.

Neste indicador, podemos verificar que o/a trabalhador/a mais idoso/a tem uma idade superior acima das 2 vezes e meia em relação à idade do/a trabalhador/a mais jovem, não havendo grande variação desse valor na análise efetuada entre os géneros masculino e feminino.

Considerando a análise efetuada entre grupos profissionais, verifica-se que o grupo profissional, Dirigentes Intermédios, apresenta o valor mais baixo neste indicador, e que o grupo profissional, Assistentes Operacionais, apresenta o valor mais elevado.

4. TAXA DE ENVELHECIMENTO (%):

A taxa de envelhecimento indica-nos o peso percentual dos trabalhadores do Município com mais de 55 anos de idade, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$$

4.1. Por grupo profissional:

4.1.1. Dirigentes Intermédios:

4.1.1.1. Masculino: $(0/1) \times 100 = 0,00\%$;

4.1.1.2. Feminino: $(0/2) \times 100 = 0,00\%$;

4.1.1.3. Total: $(0/3) \times 100 = 0,00\%$.

4.1.2. Técnicos Superiores:

4.1.2.1. Masculino: $(1/16) \times 100 = 6,25\%$;

4.1.2.2. Feminino: $(4/34) \times 100 = 11,76\%$;

4.1.2.3. Total: $(5/50) \times 100 = 10,00\%$.

4.1.3. Assistentes Técnicos:

4.1.3.1. Masculino: $(2/8) \times 100 = 25,00\%$;

4.1.3.2. Feminino: $(11/29) \times 100 = 37,93\%$;

4.1.3.3. Total: $(13/37) \times 100 = 35,14\%$.

4.1.4. Assistentes Operacionais:

4.1.4.1. Masculino: $(36/72) \times 100 = 50,00\%$;

4.1.4.2. Feminino: $(31/113) \times 100 = 27,43\%$;

4.1.4.3. Total: $(67/185) \times 100 = 36,22\%$.

4.1.5. Outros:

4.1.5.1. Masculino: $(1/7) \times 100 = 14,29\%$;

4.1.5.2. Feminino: $(1/3) \times 100 = 33,33\%$;

4.1.5.3. Total: $(2/10) \times 100 = 20,00\%$.

4.2. Por género:

4.2.1. Masculino: $(40/104) \times 100 = 38,46\%$;

4.2.2. Feminino: $(47/181) = 25,97\%$.

4.3. Total: $(87/285) \times 100 = 30,53\%$.

Este indicador revela-nos que 30,53% dos/as trabalhadores/as têm mais de 55 anos de idade.

Analisando os resultados obtidos entre géneros, podemos verificar uma disparidade neste indicador, considerando que 38,46% dos trabalhadores do género masculino são trabalhadores com mais de 55 anos de idade, e que no género feminino apenas 25,41% das trabalhadoras têm mais de 55 anos de idade.

Já relativamente à análise entre grupos profissionais, nos Dirigentes Intermédios não há qualquer trabalhador/a com idade superior a 55 anos de idade.

Temos o reverso quando olhamos para os grupos profissionais dos Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais, cuja representatividade de trabalhadores/as com mais de 55 anos situa-se, respetivamente, nos 35,14% e 36,22%.

5. ÍNDICE DE TECNICIDADE, EM SENTIDO LATO (%):

O índice de tecnicidade indica-nos o peso percentual dos trabalhadores que assumem cargos ou que estão integrados em carreiras para os quais é exigido o ensino superior como habilitação literária mínima, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Total de trabalhadores em cargos e carreiras que exigem habilitação de ensino superior}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$$

5.1. Por género:

5.1.1. Masculino: $(20/104) \times 100 = 19,23\%$;

5.1.2. Feminino: $(37/181) \times 100 = 20,44\%$.

5.2. Total: $(57/285) \times 100 = 20,00\%$.

Relativamente a este indicador, os dados obtidos indicam-nos que 20,00% dos/as trabalhadores/as ocupam cargos ou estão integrados/as em carreiras para as quais é exigido o ensino superior como habilitação literária mínima.

Na análise efetuada por género, podemos aferir que o género feminino tem 20,44% das suas trabalhadoras nos supra referidos cargos e carreiras, contra os muito próximos 19,23% dos trabalhadores do género masculino.

6. NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE (ANOS):

O nível médio de antiguidade permite-nos verificar a média de antiguidade de trabalho dos trabalhadores. Neste indicador, para efeitos de cálculo serão contabilizados os anos completos de antiguidade de cada trabalhador.

O nível médio de antiguidade obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Somatório das antiguidades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$$

6.1. Por grupo profissional:**6.1.1. Dirigentes Intermédios:**

6.1.1.1. Masculino: $20/1 = 20$ anos;

6.1.1.2. Feminino: $30/2 = 15$ anos;

6.1.1.3. Total = $50/3 = 16,67$ anos.

6.1.2. Técnicos Superiores:

6.1.2.1. Masculino: $200/16 = 12,50$ anos;

6.1.2.2. Feminino: $387/34 = 11,38$ anos;

6.1.2.3. Total = $587/50 = 11,74$ anos.

6.1.3. Assistentes Técnicos:

6.1.3.1. Masculino: $172/8 = 21,50$ anos;

6.1.3.2. Feminino: $711/29 = 24,52$ anos;

6.1.3.3. Total = $883/37 = 23,86$ anos.

6.1.4. Assistentes Operacionais:

6.1.4.1. Masculino: $1565/72 = 21,74$ anos;

6.1.4.2. Feminino: $1559/113 = 13,80$ anos;

6.1.4.3. Total = $3124/185 = 16,89$ anos.

6.1.5. Outros:

6.1.5.1. Masculino: $112/7 = 16,00$ anos;

6.1.5.2. Feminino: $41/3 = 13,67$ anos;

6.1.5.3. Total = $129/7 = 15,30$ anos.

6.2. Por género:

6.2.1. Masculino: $2069/104 = 19,89$ anos;

6.2.2. Feminino: $2728/181 = 15,07$ anos.

6.3. Total: $4797/285 = 16,83$ anos.

Através deste indicador, verifica-se que o nível médio de antiguidade da globalidade dos/as trabalhadores/as está muito próximo dos 17 anos.

Mais uma vez, quando analisado por géneros, podemos assistir a uma diferença nos resultados obtidos, considerando que no género masculino obtivemos um nível médio de antiguidade muito próximo dos 20 anos, contra os cerca de 15 anos para o género feminino.

Já no que respeita à análise efetuada por grupos profissionais, podemos verificar que o grupo profissional que apresenta o maior Nível Médio de Antiguidade é o dos Assistentes Técnicos, a chegar muito próximo dos 24 anos de nível médio de antiguidade.

7. TAXA DE ADMISSÕES (%):

A taxa de admissões indica-nos o peso percentual dos trabalhadores admitidos e regressados ao serviço, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Total de trabalhadores que entraram (admitidos e regressados)}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$$

7.1. Por grupo profissional:

- 7.1.1. Dirigentes Intermédios: $(0/3) \times 100 = 0,00\%$;
- 7.1.2. Técnicos Superiores: $(3/50) \times 100 = 6,00\%$;
- 7.1.3. Assistentes Técnicos: $(3/37) \times 100 = 8,11\%$;
- 7.1.4. Assistentes Operacionais: $(20/185) \times 100 = 10,81\%$;
- 7.1.5. Outros: $(3/10) \times 100 = 30,00\%$.

7.2. Por género:

- 7.2.1. Masculino: $(4/104) \times 100 = 3,85\%$;
- 7.2.2. Feminino: $(25/181) \times 100 = 13,81\%$.

7.3. Total: $(29/285) \times 100 = 10,18\%$.

Podemos verificar que no global, no ano de 2022 obtivemos uma taxa de admissões de 10,18%, fruto da conclusão de vários procedimentos concursais iniciados ainda no decorrer do ano de 2020 e 2021.

Na análise efetuada por grupos profissionais, verificamos que o grupo profissional dos Outros foi o que obteve a maior taxa de admissões, com 30,00%.

Relativamente à análise entre géneros, podemos verificar que o género masculino teve uma taxa de admissões muito inferior, com 3,85%, contra os 13,81% para o género feminino.

8. TAXA DE SAÍDAS (%):

A taxa de saídas indica-nos o peso percentual dos trabalhadores que deixaram de estar ao serviço do Município, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Total de trabalhadores que saíram}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$$

8.1. Por grupo profissional:

- 8.1.1. Dirigentes Intermédios: $(0/3) \times 100 = 0,00\%$;
- 8.1.2. Técnicos Superiores: $(1/50) \times 100 = 2,00\%$;
- 8.1.3. Assistentes Técnicos: $(3/37) \times 100 = 8,11\%$;
- 8.1.4. Assistentes Operacionais: $(18/185) \times 100 = 9,73\%$;
- 8.1.5. Outros: $(0/10) \times 100 = 0,00\%$.

8.2. Por género:

- 8.2.1. Masculino: $(8/104) \times 100 = 7,69\%$;
- 8.2.2. Feminino: $(14/181) \times 100 = 7,73\%$.

8.3. Total: $(22/285) \times 100 = 7,72\%$.

Relativamente a este indicador não há muito a referir, para além de que no ano de 2022 verificou-se uma taxa de saída total de 7,72%, muito equilibrada entre os géneros masculino e feminino, respetivamente com 7,69% e 7,73% de taxa de saída.

O grupo profissional que apresenta a taxa de saída mais elevada, é o Assistentes Operacionais, com 9,73%.

9. TAXA DE ROTAÇÃO "TURNOVER"(%):

A taxa de rotação, também designada por *Turnover*, é um indicador que nos permite aferir a percentagem de rotatividade de trabalhadores durante o ano em análise, considerando o total de trabalhadores a 1 de janeiro de 2021, e as entradas e saídas de trabalhadores até 31 de dezembro de 2021.

A taxa de rotação (*Turnover*) obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Entradas} + \text{Saídas}) / 2}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$$

9.1. Por grupo profissional:

- 9.1.1. Dirigentes Intermédios: $((0+0)/2)/3 \times 100 = 0,00\%$;
- 9.1.2. Técnicos Superiores: $((3+1)/2)/50 \times 100 = 4,00\%$;
- 9.1.3. Assistentes Técnicos: $((3+3)/2)/37 \times 100 = 8,12\%$;
- 9.1.4. Assistentes Operacionais: $((20+18)/2)/285 \times 100 = 6,67\%$;

9.1.5. Outros: $((3+0)/2)/10 \times 100 = 15,00\%$.

9.2. Por género:

9.2.1. Masculino: $((4+8)/2)/104 \times 100 = 5,77\%$;

9.2.2. Feminino: $(29+14)/2/181 \times 100 = 11,88\%$.

9.3. Total: $((29+22)/2)/285 \times 100 = 8,95\%$.

Num âmbito global, o Município de Tábua, em 2022, teve um *Turnover* de 8,95%, com um peso muito desequilibrado entre o género masculino e feminino, respetivamente com uma Taxa de Rotatividade de 5,77% e 11,88%.

A taxa de rotatividade obtida entre grupos profissionais foi também dentro de valores baixos, sendo o grupo profissional Outros aquele que apresenta a taxa mais elevada em comparação com os restantes grupos profissionais, com 15,00%.

10. TAXA DE REPOSIÇÃO (%):

A taxa de reposição permite-nos aferir em que medida foi efetuada a reposição de trabalhadores durante o ano em análise, considerando as entradas e saídas de trabalhadores durante o ano em análise, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Total de entradas}}{\text{Total de saídas}} \times 100$$

10.1. Por grupo profissional:

10.1.1. Dirigentes Intermédios: $(0/0) \times 100 = 0,00\%$;

10.1.2. Técnicos Superiores: $(3/1) \times 100 = 300,00\%$;

10.1.3. Assistentes Técnicos: $(3/3) \times 100 = 100,00\%$;

10.1.4. Assistentes Operacionais: $(20/18) \times 100 = 111,11\%$;

10.1.5. Outros: $(3/0) \times 100 = 0,00\%$.

10.2. Por género:

10.2.1. Masculino: $(4/8) \times 100 = 50,00\%$;

10.2.2. Feminino: $(25/14) \times 100 = 178,57\%$.

10.3. Total: $(29/22) \times 100 = 131,82\%$.

Pode-se verificar que no total obteve-se uma taxa de reposição de 131,82%, com uma taxa de 50,00% para o género masculino, e uma taxa de 178,57% para o género feminino, que se traduz numa diminuição da representatividade masculina e um aumento da representatividade feminina no total de trabalhadores.

Os grupos profissionais com as taxas de reposição mais elevadas foram os Técnicos Superior, com uma taxa de 300,00% e os Assistentes Operacionais com uma taxa de reposição de 111,11%.

Nos grupos profissionais Dirigentes Intermédios e Outros, devido às regras da multiplicação, não foi obtido qualquer resultado, ficando a 0,00% por defeito.

11. TAXA DE ABSENTISMO, NÃO INCLUINDO FÉRIAS (%):

A taxa de absentismo permite-nos aferir a percentagem de ausências dos trabalhadores durante o ano em análise, considerando o total de dias trabalháveis, ou seja, os dias úteis de trabalho em 2020.

Neste indicador não serão contabilizadas as ausências motivadas pelo direito a férias nem as faltas por conta do período de férias, dado estas últimas enquadrarem-se também no referido direito.

Por outro lado, iremos ter um significativo aumento das ausências no âmbito da proteção na parentalidade e por motivo de doença, devido ao contexto de pandemia.

A taxa de absentismo obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Total de dias de ausência dos trabalhadores}}{\text{Total de dias trabalháveis} \times \text{Total de trabalhadores}} \times 100$$

11.1. Por grupo profissional:

11.1.1. Dirigentes Intermédios:

11.1.1.1. Masculino: $(2,5/(251 \times 1)) \times 100 = 0,10\%$;

11.1.1.2. Feminino: $(14,5/(251 \times 2)) \times 100 = 2,89\%$;

11.1.1.3. Total: $(17/(251 \times 3)) \times 100 = 2,26\%$.

11.1.2. Técnicos Superiores:

11.1.2.1. Masculino: $(242,5/(251 \times 16)) \times 100 = 6,04\%$;

11.1.2.2. Feminino: $(1461,5/(251 \times 34)) \times 100 = 17,13\%$;

11.1.2.3. Total: $(1.704/(251 \times 50)) \times 100 = 13,58\%$.

11.1.3. Assistentes Técnicos:

11.1.3.1. Masculino: $(420,5/(251 \times 8)) \times 100 = 20,94\%$;

11.1.3.2. Feminino: $(683/(251 \times 29)) \times 100 = 9,38\%$;

11.1.3.3. Total: $(1.103,5/(251 \times 37)) \times 100 = 11,88\%$.

11.1.4. Assistentes Operacionais:

11.1.4.1. Masculino: $(2.493,5/(251 \times 72)) \times 100 = 13,80\%$;

11.1.4.2. Feminino: $(3.085/(251 \times 113)) \times 100 = 10,88\%$;

11.1.4.3. Total: $(5.578,5/(251 \times 185)) \times 100 = 12,01\%$.

11.1.5. Outros:

11.1.5.1. Masculino: $(118/(251 \times 7)) \times 100 = 6,72\%$;

11.1.5.2. Feminino: $(68/(251 \times 3)) \times 100 = 9,03\%$;

11.1.5.3. Total: $(186/(251 \times 10)) \times 100 = 7,41\%$.

11.2. Por tipo de ausência:**11.2.1. Casamento:**

11.2.1.1. Masculino: $(30/(251 \times 104)) \times 100 = 0,12\%$;

11.2.1.2. Feminino: $(15/(251 \times 181)) \times 100 = 0,03\%$;

11.2.1.3. Total: $(45/(251 \times 285)) \times 100 = 0,06\%$.

11.2.2. Proteção na Parentalidade:

11.2.2.1. Masculino: $(100/(251 \times 104)) \times 100 = 0,38\%$;

11.2.2.2. Feminino: $(793,5/(251 \times 181)) \times 100 = 1,75\%$;

11.2.2.3. Total: $(893,5/(251 \times 285)) \times 100 = 1,25\%$.

11.2.3. Falecimento de Familiar:

11.2.3.1. Masculino: $(15/(251 \times 104)) \times 100 = 0,06\%$;

11.2.3.2. Feminino: $(62/(251 \times 181)) \times 100 = 0,14\%$;

11.2.3.3. Total: $(77/(251 \times 285)) \times 100 = 0,11\%$.

11.2.4. Doença:

11.2.4.1. Masculino: $(2.331/(251 \times 104)) \times 100 = 8,93\%$;

11.2.4.2. Feminino: $(3.191/(251 \times 181)) \times 100 = 7,02\%$;

11.2.4.3. Total: $(5.522/(251 \times 285)) \times 100 = 7,72\%$.

11.2.5. Acidente de Trabalho:

11.2.5.1. Masculino: $(66/(251 \times 104)) \times 100 = 0,25\%$;

11.2.5.2. Feminino: $(180/(251 \times 181)) \times 100 = 0,40\%$;

11.2.5.3. Total: $(246/(251 \times 285)) \times 100 = 0,34\%$.

11.2.6. Assistência a Familiares:

11.2.6.1. Masculino: $(7/(251 \times 104)) \times 100 = 0,03\%$;

11.2.6.2. Feminino: $(70/(251 \times 181)) \times 100 = 0,15\%$;

11.2.6.3. Total: $(77/(251 \times 285)) \times 100 = 0,11\%$.

11.2.7. Trabalhador Estudante:

11.2.7.1. Masculino: $(18/(251 \times 104)) \times 100 = 0,07\%$;

11.2.7.2. Feminino: $(26,5/(251 \times 181)) \times 100 = 0,06\%$;

11.2.7.3. Total: $(44,5/(251 \times 285)) \times 100 = 0,06\%$.

11.2.8. Greve:

11.2.8.1. Masculino: $(36/(251 \times 104)) \times 100 = 0,14\%$;

11.2.8.2. Feminino: $(52/(251 \times 181)) \times 100 = 0,11\%$;

11.2.8.3. Total: $(88/(251 \times 285)) \times 100 = 0,12\%$.

11.2.9. Outras (Consultas e Tratamentos Médicos + Atividade Sindical + Compensação de Horas por Trabalho Suplementar + Faltas Injustificadas):

11.2.9.1. Masculino: $(674/(251 \times 104)) \times 100 = 2,58\%$;

11.2.9.2. Feminino: $(922/(251 \times 181)) \times 100 = 2,03\%$;

11.2.9.3. Total: $(1.596/(251 \times 285)) \times 100 = 2,23\%$.

11.3. Por género:

11.3.1. Masculino: $(3.277/(251 \times 104)) \times 100 = 12,55\%$;

11.3.2. Feminino: $(5.312/(251 \times 181)) \times 100 = 11,69\%$.

11.4. **Total:** $(8.589/(251 \times 285)) \times 100 = 12,01\%$.

Relativamente à taxa de absentismo, importa referir que para o seu cálculo não foram contemplados os dias de gozo de férias, considerando que este é um direito irrenunciável do trabalhador.

Desta forma, podemos verificar que o Município de Tábua, no ano de 2022, teve uma taxa de absentismo total de 12,01%, ou seja, que não foram trabalhados 8.589 (oito mil, quinhentos e oitenta e nove) dias úteis, dos 71.535 (setenta e um mil, quinhentos e trinta e cinco) dias úteis trabalháveis, representando uma taxa de absentismo que poderá ser considerada razoável.

As faltas por motivos de doença foram aquelas que tiveram o maior peso no absentismo dos trabalhadores, resultando em 5.522 (cinco mil, quinhentos e vinte e dois) dias úteis não trabalhados.

Na análise efetuada por grupo profissional, podemos verificar que o grupo profissional dos Técnicos Superiores foi aquele que apresentou a taxa de absentismo mais elevada, com 13,58%, contra os 2,26% do grupo profissional Dirigentes Intermédios, que foi o grupo profissional que apresentou a taxa de absentismo mais baixa.

Já relativamente à análise por géneros, aferiu-se que o género masculino e feminino tiveram uma taxa de absentismo muito semelhante de, respetivamente, 12,55% e 11,69%.

12. TAXA DE TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA (%):

A taxa de trabalhadores portadores de deficiência permite-nos aferir a percentagem de trabalhadores portadores de deficiência relativamente ao total de trabalhadores, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Total de trabalhadores portadores de deficiência}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$$

12.1. Por grupo profissional:

12.1.1. Dirigentes Intermédios: $(0/3) \times 100 = 0,00\%$;

12.1.2. Técnicos/as Superiores: $(2/50) \times 100 = 4,00\%$;

12.1.3. Assistentes Técnicos/as: $(2/37) \times 100 = 5,41\%$;

12.1.4. Assistentes Operacionais: $(4/185) \times 100 = 2,16\%$.

12.1.5. Outros: $(0/10) \times 100 = 0,00\%$.

12.2. Por género:

12.2.1. Masculino: $(3/104) \times 100 = 2,88\%$;

12.2.2. Feminino: $(5/181) \times 100 = 2,76\%$.

12.3. Total: $(8/285) \times 100 = 2,81\%$.

Neste indicador, verifica-se uma taxa muito reduzida na representatividade de trabalhadores portadores de deficiência no universo dos trabalhadores do Município de Tábua, com um total de 2,81%.

Na análise efetuada por grupos profissionais, a taxa de trabalhadores portadores de deficiência oscila entre os 2,16% e os 5,41%, nos grupos profissionais dos/as Técnicos/as Superiores, Assistentes Técnicos/as e Assistentes Operacionais.

Já no que se refere à análise por género, poderemos verificar no género masculino temos uma taxa de 2,88%, muito ligeiramente superior à taxa aferida no género feminino que se fica pelos 2,76%.

13. TAXA DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS (%):

A taxa de trabalhadores estrangeiros permite-nos aferir a percentagem de trabalhadores estrangeiros relativamente ao total de trabalhadores/as, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Total de trabalhadores estrangeiros}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$$

13.1. Por grupo profissional:

- 13.1.1. Dirigentes Intermédios: $(0/3) \times 100 = 0,00\%$;
- 13.1.2. Técnicos/as Superiores: $(0/48) \times 100 = 0,00\%$;
- 13.1.3. Assistentes Técnicos/as: $(0/37) \times 100 = 0,00\%$;
- 13.1.4. Assistentes Operacionais: $(0/183) \times 100 = 0,00\%$.
- 13.1.5. Outros: $(0/13) \times 100 = 0,00\%$.

13.2. Por género:

- 13.2.1. Masculino: $(0/108) \times 100 = 0,00\%$;
- 13.2.2. Feminino: $(0/170) = 0,00\%$.

13.3. Total: $(0/278) \times 100 = 0,00\%$.

Em relação a este indicador, apenas resta-nos dizer que a 31 de dezembro de 2022 não existia qualquer trabalhador/a estrangeiro/a a prestar serviço no Município de Tábua.

14. LEQUE SALARIAL ILÍQUIDO:

O leque salarial ilíquido permite-nos obter um indicador da diferença salarial entre a maior remuneração mensal ilíquida e menor remuneração mensal ilíquida, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Maior remuneração mensal ilíquida}}{\text{Menor remuneração mensal ilíquida}}$$

14.1. Por grupo profissional:**14.1.1. Dirigentes Intermédios:**

- 14.1.1.1. Masculino: $2.645,28\text{€} / 2.645,28\text{€} = 1$;
- 14.1.1.2. Feminino: $2.645,28\text{€} / 2.645,28\text{€} = 1$;
- 14.1.1.3. Total: $2.645,28\text{€} / 2.645,28\text{€} = 1$.

14.1.2. Técnicos/as Superiores:

- 14.1.2.1. Masculino: $2.779,27\text{€} / 1.268,04\text{€} = 2,19$;
- 14.1.2.2. Feminino: $2.779,27\text{€} / 1.268,04\text{€} = 2,19$;
- 14.1.2.3. Total: $2.779,27\text{€} / 1.268,04\text{€} = 2,19$;

14.1.3. Assistentes Técnicos/as:

- 14.1.3.1. Masculino: $1.476,49\text{€} / 757,01\text{€} = 1,95$;
- 14.1.3.2. Feminino: $1.476,49\text{€} / 757,01\text{€} = 1,95$;

14.1.3.3. Total: $1.476,49\text{€} / 757,01\text{€} = 1,95$.

14.1.4. Assistentes Operacionais:

14.1.4.1. Masculino: $1.059,59\text{€} / 705,00\text{€} = 1,50$;

14.1.4.2. Feminino: $1007,49\text{€} / 705,00\text{€} = 1,43$;

14.1.4.3. Total: $1.059,59\text{€} / 705,00\text{€} = 1,50$.

14.1.5. Outros:

14.1.5.1. Masculino: $2.376,90\text{€} / 809,13\text{€} = 2,94$;

14.1.5.2. Feminino: $2.254,74\text{€} / 1.584,60\text{€} = 1,42$;

14.1.5.3. Total: $2.376,90\text{€} / 809,13\text{€} = 2,94$.

14.2. Por género:

14.2.1. Masculino: $2.779,27\text{€} / 705,00\text{€} = 3,94$;

14.2.2. Feminino: $2.779,27\text{€} / 705,00\text{€} = 3,94$.

14.3. Entre géneros:

14.3.1. Pela maior remuneração mensal ilíquida: $2.779,27\text{€} / 2.779,27\text{€} = 1$;

14.3.2. Pela menor remuneração mensal ilíquida: $705,00\text{€} / 705,00,00\text{€} = 1$;

14.3.3. Pelo leque salarial ilíquido obtido no ponto 14.2: $3,94/3,94 = 1$.

14.4. Geral: $2.779,27\text{€} / 705,00\text{€} = 3,94$.

No indicador leque salarial ilíquido, verificamos que dentro do universo total de trabalhadores do Município de Tábua, em 2022, os/as trabalhadores/as com a maior remuneração mensal ilíquida auferiam 3,94 vezes mais relativamente aos/às trabalhadores/as com a menor remuneração mensal ilíquida. Este é também o resultado obtido quando realizada a análise por géneros.

Relativamente à análise efetuada por grupo profissional, podemos verificar que no grupo profissional Outros, é aquele em podemos constatar a maior diferença, considerando que o/a trabalhador/a com a maior remuneração mensal ilíquida auferia 2,94 vezes mais do que o/a trabalhador/a com a menor remuneração mensal ilíquida. Já relativamente ao grupo profissional Dirigentes Intermédios, não há qualquer diferença na remuneração mensal ilíquida.

Por fim, e porque era de toda a relevância proceder-se a uma análise do Leque Salarial Ilíquido entre géneros, podemos verificar uma completa relação de igualdade entre eles, havendo trabalhadores de ambos os géneros com a menor remuneração mensal ilíquida, a maior remuneração mensal ilíquida, e até mesmo no leque salarial ilíquido entre géneros.

15. TAXA DE PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO (%):

A taxa de participação em ações de formação permite-nos obter a percentagem de participação dos trabalhadores em ações de formação.

Chama-se a atenção para o facto de que, o valor resultante do cálculo deste indicador não expressa a taxa de trabalhadores que participaram em ações de formação no ano de 2021 relativamente à totalidade dos trabalhadores, mas sim a taxa que o número de participações em ações de formação representa relativamente à totalidade dos trabalhadores. Haverá casos de trabalhadores que frequentaram mais do que uma ação de formação e casos de trabalhadores que não frequentaram qualquer ação de formação.

A taxa de participação em ações de formação obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Nº de participações em ações de formação}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$$

15.1. Por grupo profissional:

15.1.1. Dirigentes Intermédios:

15.1.1.1. Masculino: $(6/1) \times 100 = 600,00\%$;

15.1.1.2. Feminino: $(8/2) \times 100 = 400,00\%$;

15.1.1.3. Total: $(14/3) \times 100 = 466,67\%$.

15.1.2. Técnicos/as Superiores:

15.1.2.1. Masculino: $(39/16) \times 100 = 243,75\%$;

15.1.2.2. Feminino: $(75/34) \times 100 = 220,59\%$;

15.1.2.3. Total: $(114/50) \times 100 = 228,00\%$.

15.1.3. Assistentes Técnicos/as:

15.1.3.1. Masculino: $(14/8) \times 100 = 175,00\%$;

15.1.3.2. Feminino: $(53/29) \times 100 = 182,76\%$;

15.1.3.3. Total: $(67/37) \times 100 = 181,08\%$.

15.1.4. Assistentes Operacionais:

15.1.4.1. Masculino: $(51/72) \times 100 = 70,83\%$;

15.1.4.2. Feminino: $(57/113) \times 100 = 50,44\%$;

15.1.4.3. Total: $(108/185) \times 100 = 58,38\%$.

15.1.5. Outros:

15.1.5.1. Masculino: $(13/7) \times 100 = 185,71\%$;

15.1.5.2. Feminino: $(6/3) \times 100 = 200,00\%$;

15.1.5.3. Total: $(19/10) \times 100 = 190,00\%$.

15.2. Por género:

15.2.1. Masculino: $(123/104) \times 100 = 118,27\%$;

15.2.2. Feminino: $(199/181) \times 100 = 109,94\%$.

15.3. Total: $(322/285) \times 100 = 112,98\%$.

Relativamente à taxa de participação em ações de formação, verificamos a obtenção de uma taxa de participação total de 112,98%, o que nos parece ser uma taxa de formação bastante razoável, considerando que embora alguns dos trabalhadores tenham frequentado mais do que uma ação de formação, o número de ações de formação foi superior ao número de trabalhadores.

Na análise por género, podemos verificar que o género feminino tem uma taxa 109,94%, ligeiramente inferior à taxa apurada para o género masculino, de 118,27%.

Já relativamente à análise por grupo profissional, podemos verificar alguma discrepância nos resultados obtidos, realçando-se os extremos, nomeadamente o grupo profissional dos Dirigentes Intermédios, com uma taxa de participação de 466,67%, revelando-nos que aos trabalhadores deste grupo profissional foi-lhes facultada a participação em mais do que uma ação de formação, contra os 58,38% de taxa de participação do grupo profissional dos Assistentes Operacionais, que no cenário mais favorável indica-nos que a 41,62% dos trabalhadores deste grupo profissional não foi proporcionada a frequência de qualquer ação de formação no ano de 2022.

16. TAXA DE TEMPO INVESTIDO EM FORMAÇÃO (%):

A taxa de tempo investido em formação permite-nos obter a percentagem de tempo investido em formação relativamente ao tempo anual potencialmente trabalhável, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Nº de horas investidas em formação}}{((\text{Nº dias trabalháveis} \times \text{Nº de trabalhadores}) - \text{Nº dias de férias}) \times \text{Nº horas diárias}} \times 100$$

16.1. Por grupo profissional:

16.1.1. Dirigentes Intermédios:

16.1.1.1. Masculino: $(47/(((251 \times 1) - 22) \times 7)) \times 100 = 2,93\%$;

16.1.1.2. Feminino: $(122/(((251 \times 2) - 44) \times 7)) \times 100 = 3,81\%$;

16.1.1.3. Total: $(169/(((251 \times 3) - 66) \times 7)) \times 100 = 3,51\%$.

16.1.2. Técnicos/as Superiores:

16.1.2.1. Masculino: $(336,5/(((251 \times 16) - 352) \times 7)) \times 100 = 1,31\%$;

16.1.2.2. Feminino: $(681/(((251 \times 34) - 748) \times 7)) \times 100 = 1,25\%$;

16.1.2.3. Total: $(1.017,5/(((251 \times 50) - 1.100) \times 7)) \times 100 = 1,27\%$.

16.1.3. Assistentes Técnicos/as:

16.1.3.1. Masculino: $(212,5/(((251 \times 8) - 176) \times 7)) \times 100 = 1,66\%$;

16.1.3.2. Feminino: $(517/(((251 \times 29) - 638) \times 7)) \times 100 = 1,11\%$;

16.1.3.3. Total: $(729,5/(((251 \times 37) - 814) \times 7)) \times 100 = 1,23\%$.

16.1.4. Assistentes Operacionais:

16.1.4.1. Masculino: $(923,5/(((251 \times 72) - 1.584) \times 7)) \times 100 = 0,80\%$;

16.1.4.2. Feminino: $(711/(((251 \times 113) - 2.486) \times 7)) \times 100 = 0,39\%$;

16.1.4.3. Total: $(1.634,5/(((251 \times 185) - 4.070) \times 7)) \times 100 = 0,55\%$.

16.1.5. Outros:

16.1.5.1. Masculino: $(141/(((251 \times 7) - 154) \times 7)) \times 100 = 1,26\%$;

16.1.5.2. Feminino: $(45/(((251 \times 3) - 66) \times 7)) \times 100 = 0,94\%$;

16.1.5.3. Total: $(186/(((251 \times 10) - 220) \times 7)) \times 100 = 1,16\%$.

16.2. Por género:

16.2.1. Masculino: $(1.660,5/(((251 \times 104) - 2.288) \times 7)) \times 100 = 1,00\%$;

16.2.2. Feminino: $(2.076/(((251 \times 181) - 3.982) \times 7)) \times 100 = 0,72\%$.

16.3. Total: $(3.736,5/(((251 \times 285) - 6.270) \times 7)) \times 100 = 0,82\%$.

No cálculo da taxa de tempo investido em formação, obteve-se um resultado muito baixo, que na totalidade dos trabalhadores, fixou-se nos 0,82%.

Relativamente à análise por grupo profissional, podemos verificar grande discrepância de valores, em que o grupo profissional dos Dirigentes Intermédios que obteve uma taxa de tempo investido em formação de 3,51%, contra os 0,80% de taxa de tempo investido em formação para grupo profissional dos Outros.

17. TAXA DE INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO (%):

A taxa de investimento em formação permite-nos obter a percentagem de investimento do orçamento de recursos humanos em formação, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Total de despesas anuais com formação}}{\text{Total de encargos com o pessoal}} \times 100$$

17.1. **Total:** $(4.887,85€ / 3.892.579,08€) \times 100 = 0,13\%$.

Relativamente a este indicador, à semelhança do indicador anterior, podemos verificar que este apresenta um resultado muito reduzido, com uma taxa de investimento em formação total de 0,13%.

De relevar que na contabilização dos custos totais anuais com a formação, foram contemplados os custos com inscrições nas ações e respetivas deslocações e estadas.

18. **TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO (%):**

A taxa de incidência de acidentes de trabalho permite-nos obter a percentagem de acidentes de trabalho relativamente ao total de trabalhadores, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Nº total de acidentes de trabalho}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$$

18.1. **Por grupo profissional:**

18.1.1. **Dirigentes Intermédios:**

18.1.1.1. Masculino: $(0/1) \times 100 = 0,00\%$;

18.1.1.2. Feminino: $(0/2) \times 100 = 0,00\%$;

18.1.1.3. Total: $(0/3) \times 100 = 0,00\%$.

18.1.2. **Técnicos/as Superiores:**

18.1.2.1. Masculino: $(1/16) \times 100 = 6,25\%$;

18.1.2.2. Feminino: $(1/34) \times 100 = 2,94\%$;

18.1.2.3. Total: $(2/50) \times 100 = 4,00\%$.

18.1.3. **Assistentes Técnicos/as:**

18.1.3.1. Masculino: $(0/8) \times 100 = 0,00\%$;

18.1.3.2. Feminino: $(1/27) \times 100 = 3,70\%$;

18.1.3.3. Total: $(1/37) \times 100 = 2,70\%$.

18.1.4. **Assistentes Operacionais:**

18.1.4.1. Masculino: $(1/72) \times 100 = 1,39\%$;

18.1.4.2. Feminino: $(4/113) \times 100 = 3,54\%$;

18.1.4.3. Total: $(5/185) \times 100 = 2,70\%$.

18.1.5. **Outros:**

18.1.5.1. Masculino: $(0/7) \times 100 = 0,00\%$;

18.1.5.2. Feminino: $(0/3) \times 100 = 0,00\%$;

18.1.5.3. Total: $(0/10) \times 100 = 0,00\%$.

18.2. Por género:

18.2.1. Masculino: $(2/104) \times 100 = 1,92\%$;

18.2.2. Feminino: $(5/181) \times 100 = 2,76\%$.

18.3. Total: $(7/285) \times 100 = 2,45\%$.

Nos termos dos resultados apresentados, podemos verificar que no ano de 2022, o Município de Tábua teve uma taxa de incidência de acidentes de trabalho de 2,76%, ou seja, 7 acidentes de trabalho no universo dos 285 trabalhadores/as.

Analisando por género, podemos constatar que o género masculino foi o que obteve a menor taxa de incidência de acidentes de trabalho, com 1,92, contra os, ainda assim baixos, 2,76% para o género feminino.

Recorrendo à análise por grupo profissional, podemos verificar que o grupo profissional dos Técnicos Superiores foi o que registou a taxa mais elevada, com 4,00%.

Dos acidentes identificados e documentados, quatro ocorreram nos locais de trabalho, e três ocorreram *In-íterere*.

19. TAXA DE SAÚDE OCUPACIONAL (%):

A taxa de saúde ocupacional permite-nos obter a percentagem de exames médicos realizados relativamente ao total de trabalhadores, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Nº total de exames médicos realizados}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$$

19.1. Por grupo profissional:**19.1.1. Dirigentes Intermédios:**

19.1.1.1. Masculino: $(1/1) \times 100 = 100,00\%$;

19.1.1.2. Feminino: $(2/2) \times 100 = 100,00\%$;

19.1.1.3. Total: $(3/3) \times 100 = 100,00\%$.

19.1.2. Técnicos/as Superiores:

19.1.2.1. Masculino: $(16/16) \times 100 = 100,00\%$;

19.1.2.2. Feminino: $(34/34) \times 100 = 100,00\%$;

19.1.2.3. Total: $(50/50) \times 100 = 100,00\%$.

19.1.3. Assistentes Técnicos/as:

19.1.3.1. Masculino: $(8/8) \times 100 = 100,00\%$;

19.1.3.2. Feminino: $(28/29) \times 100 = 96,55\%$;

19.1.3.3. Total: $(36/37) \times 100 = 97,30\%$.

19.1.4. Assistentes Operacionais:

19.1.4.1. Masculino: $(70/72) \times 100 = 97,22\%$;

19.1.4.2. Feminino: $(105/113) \times 100 = 92,92\%$;

19.1.4.3. Total: $(175/185) \times 100 = 94,59\%$.

19.1.5. Outros:

19.1.5.1. Masculino: $(6/7) \times 100 = 85,71\%$;

19.1.5.2. Feminino: $(3/3) \times 100 = 100,00\%$;

19.1.5.3. Total: $(9/10) \times 100 = 90,00\%$.

19.2. Por género:

19.2.1. Masculino: $(101/104) \times 100 = 97,12\%$;

19.2.2. Feminino: $(172/181) \times 100 = 95,03\%$.

19.3. Total: $(273/285) \times 100 = 95,79\%$.

No que respeita à taxa de saúde ocupacional, podemos constatar que realizaram-se exames médicos as 95,79% do universo de trabalhadores do Município de Tábua, que não atingiu o pleno, devido à indisponibilidade de alguns/algumas dos/as trabalhadores/as para se apresentarem para a realização de exame médico nas datas que lhes foram atribuídas para o efeito.

20. TAXA DE INDISCIPLINA (%):

A taxa de indisciplina permite-nos obter a percentagem de ações disciplinares relativamente ao total de trabalhadores, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Nº de ações disciplinares}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$$

20.1. Total: $(2/285) \times 100 = 0,70\%$.

Relativamente a este indicador, há a referir que apenas dois/duas trabalhadores/as foram sujeitos/as a procedimento disciplinar, pelo que a taxa de indisciplina ficou-se por um valor muito reduzido de 0,70%.

21. RÁCIO DE TRABALHADORES POR DIRIGENTE – APENAS DIRIGENTES INTERMÉDIOS:

O rácio de trabalhadores por dirigente permite-nos obter o número médio de trabalhadores por cada dirigente (apenas dirigentes intermédios), e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Total de trabalhadores}}{\text{Nº total de dirigentes intermédios}}$$

21.1. **Total:** $285/3 = 95$

Relativamente a este rácio, podemos verificar que por cada dirigente intermédio em funções há 95 trabalhadores/as.

22. RÁCIO DE TRABALHADORES POR MEMBRO DO ÓRGÃO EXECUTIVO:

O rácio de trabalhadores por membro do órgão executivo permite-nos obter o número médio de trabalhadores por cada membro do executivo, e obtém-se através da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Total de trabalhadores}}{\text{Nº total de membros do órgão executivo}}$$

22.1. **Total:** $285/7 = 40,71$

Considerando os membros do órgão executivo em regime de permanência (4) e em regime de não permanência (3), verifica-se que por cada elemento do executivo municipal existem cerca quase 41 trabalhadores/as.

23. O RÁCIO DE TRABALHADORES POR MEMBRO DO ÓRGÃO DELIBERATIVO:

O rácio de trabalhadores por membro do órgão deliberativo permite-nos obter número médio de trabalhadores por cada membro do órgão deliberativo, e obtém-se através da seguinte fórmula:

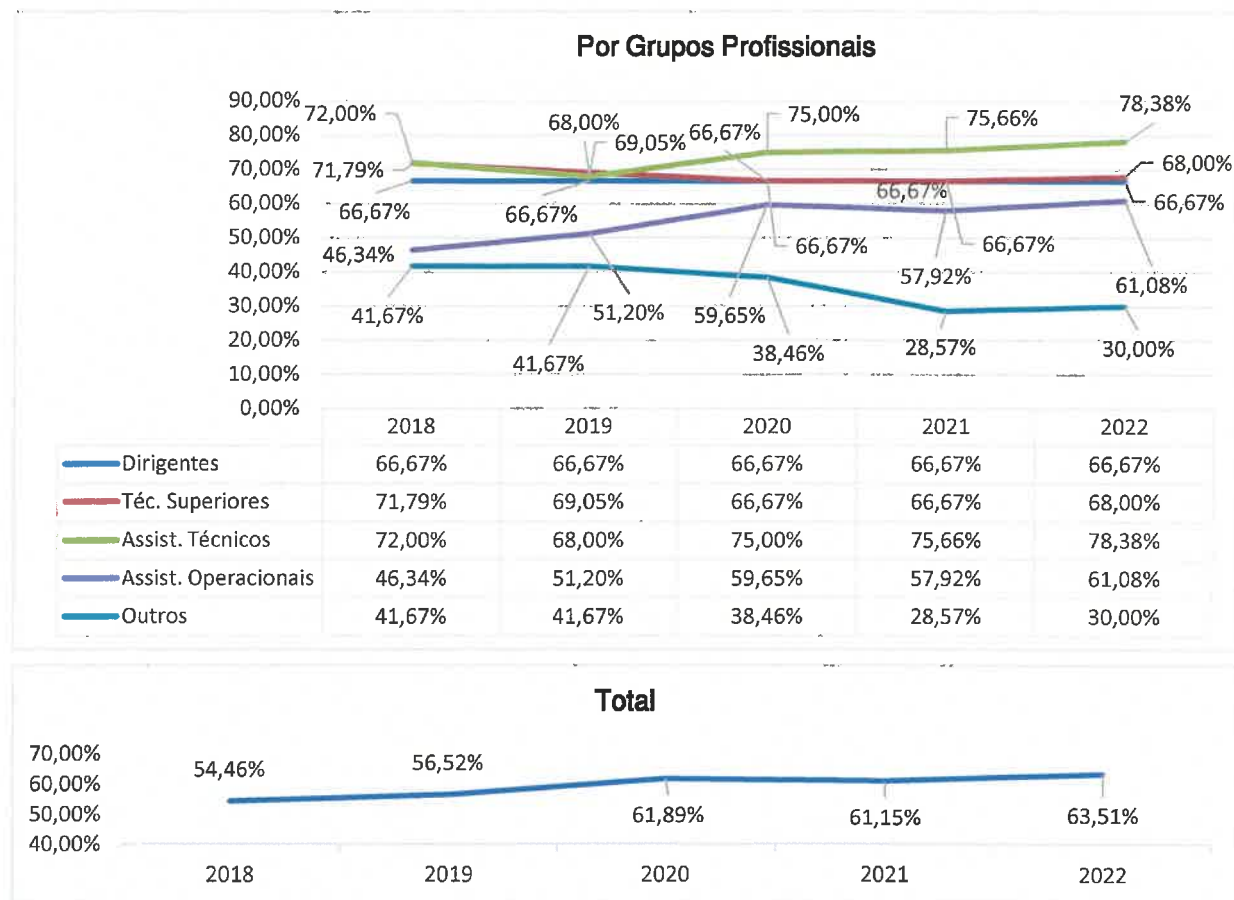
$$\frac{\text{Total de trabalhadores}}{\text{Nº membros do órgão deliberativo}}$$

23.1. **Total:** $285/32 = 8,90$.

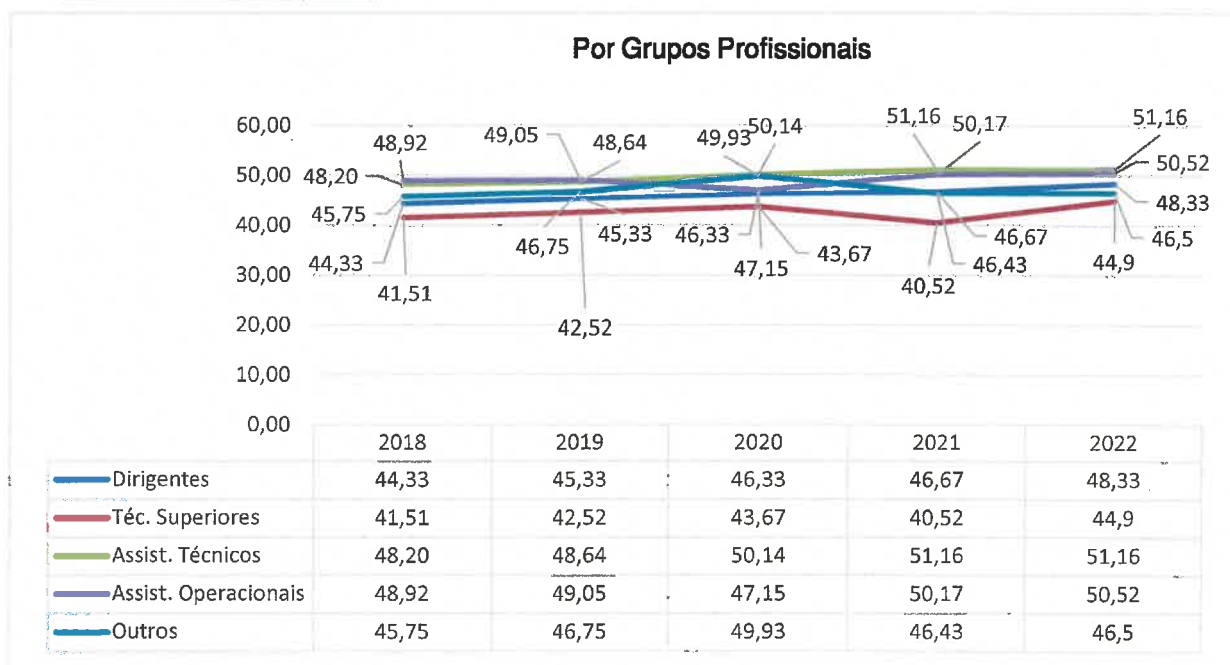
Por último, em relação ao número médio de trabalhadores por cada elemento do órgão deliberativo, podemos verificar que existem cerca de 9 trabalhadores/as por cada membro.

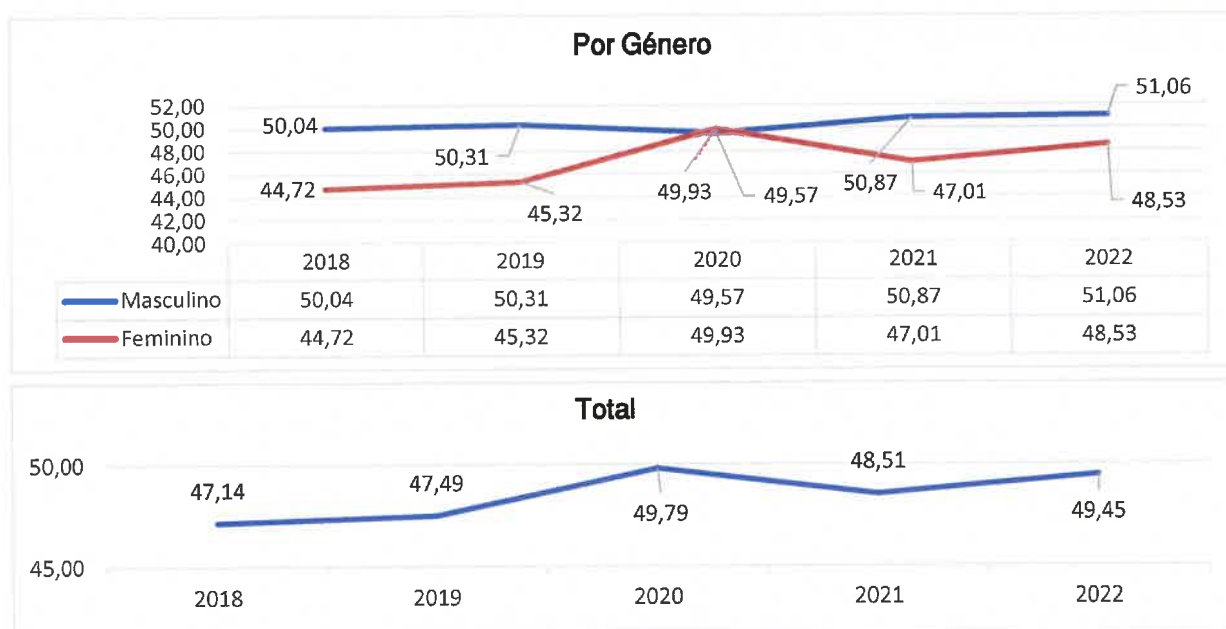
III. DEMONSTRAÇÃO COMPARATIVA GRÁFICA (2018/2022)

1. TAXA DE FEMINIZAÇÃO (%):

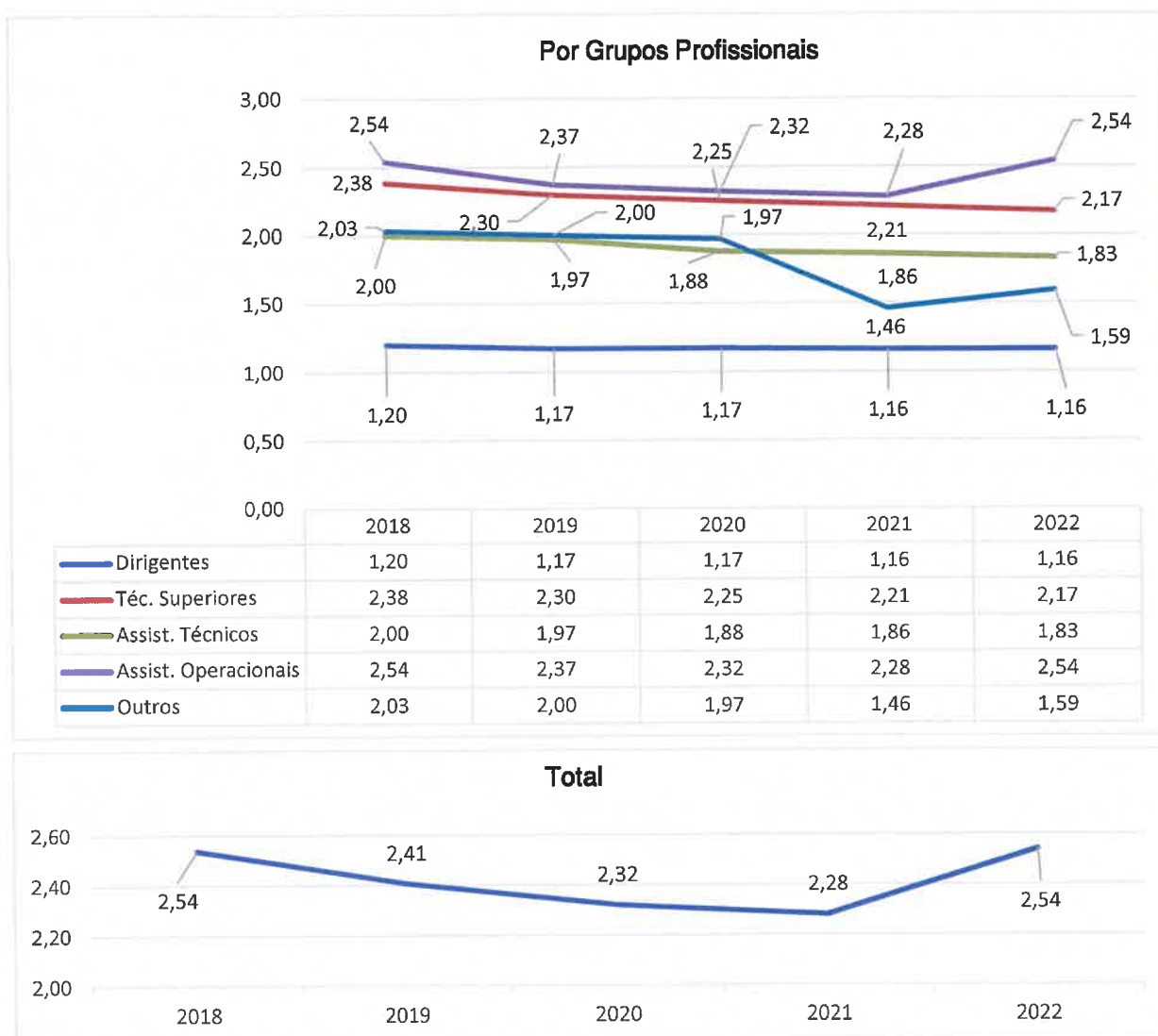


2. NÍVEL ETÁRIO MÉDIO (ANOS):

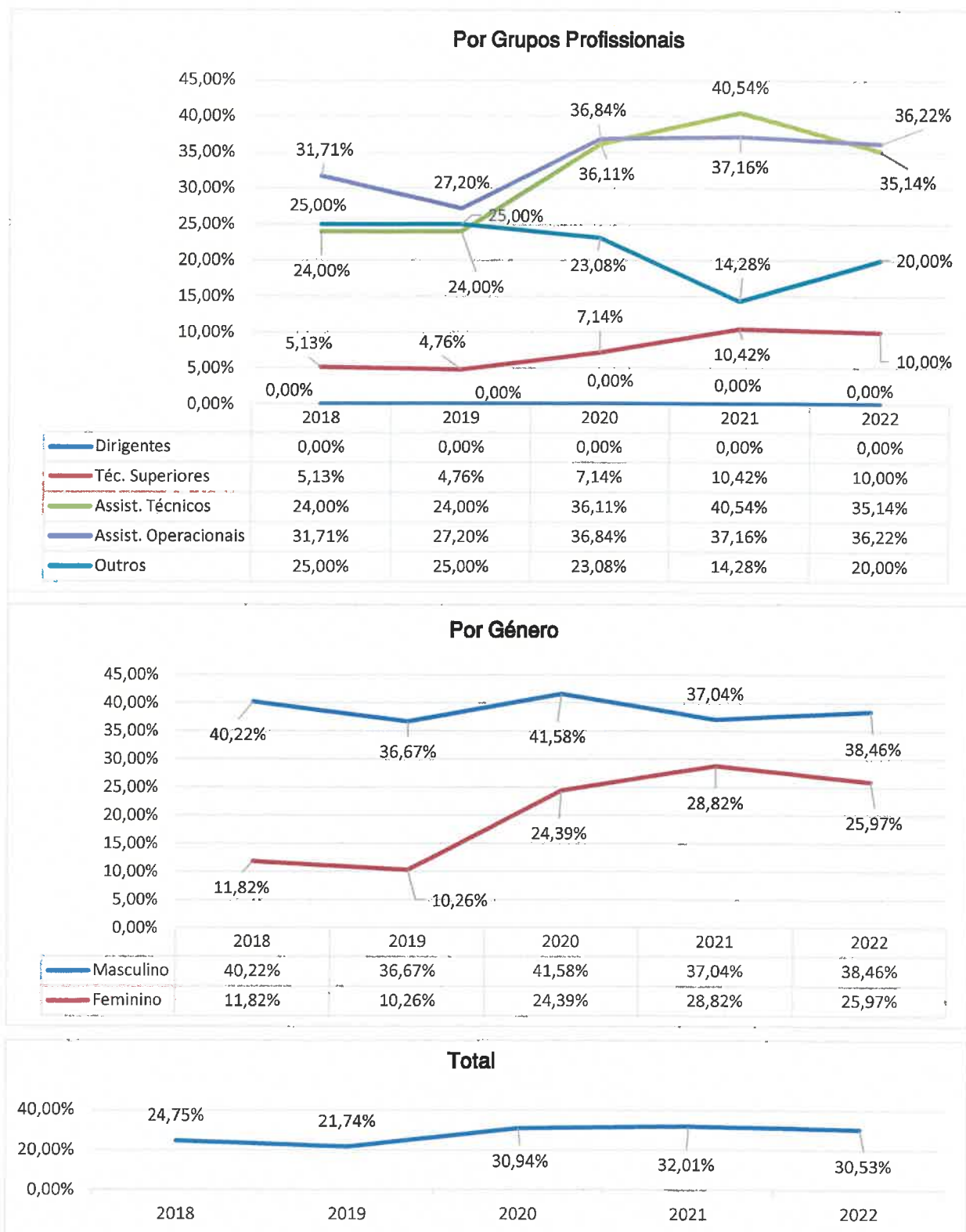




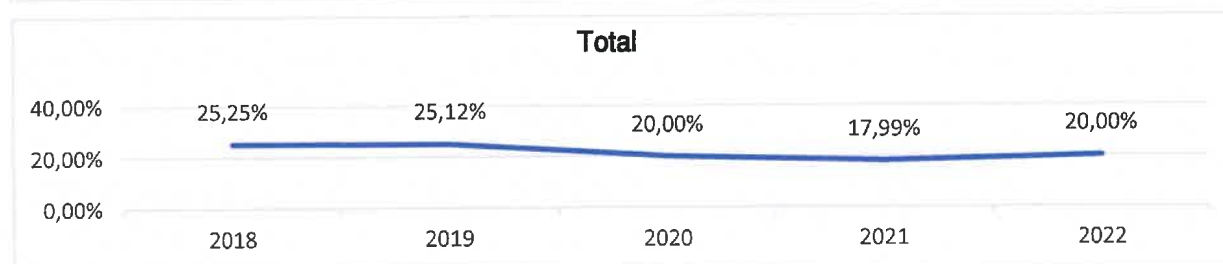
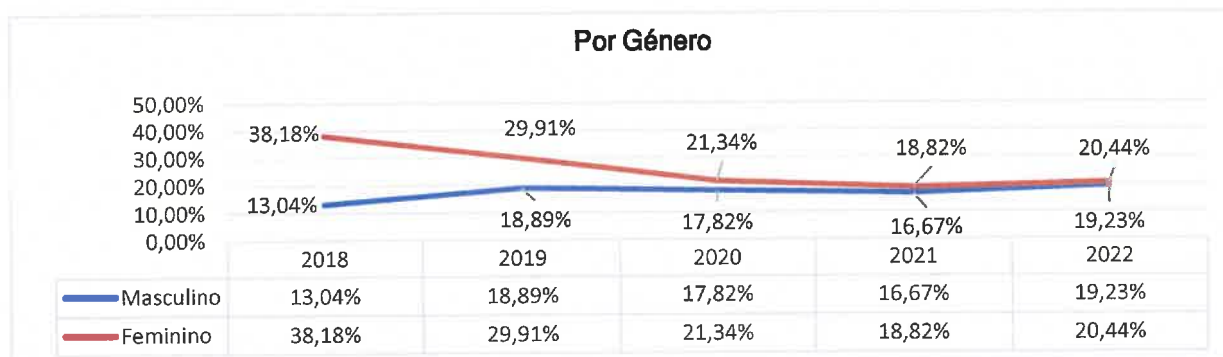
3. LEQUE ETÁRIO:



4. TAXA DE ENVELHECIMENTO (%):

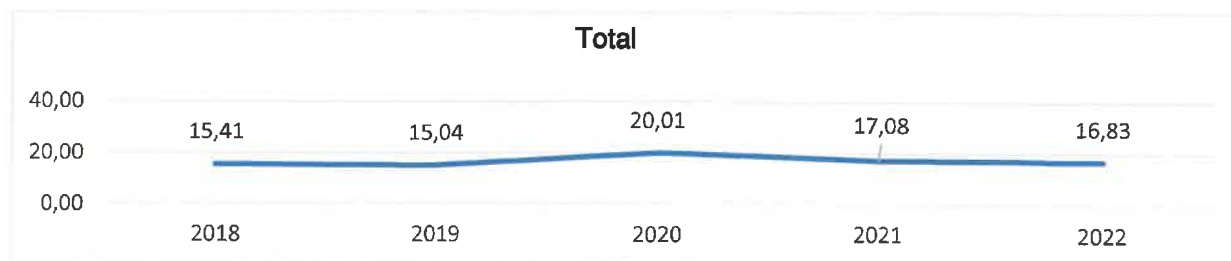


5. ÍNDICE DE TECNICIDADE, EM SENTIDO LATO (%):

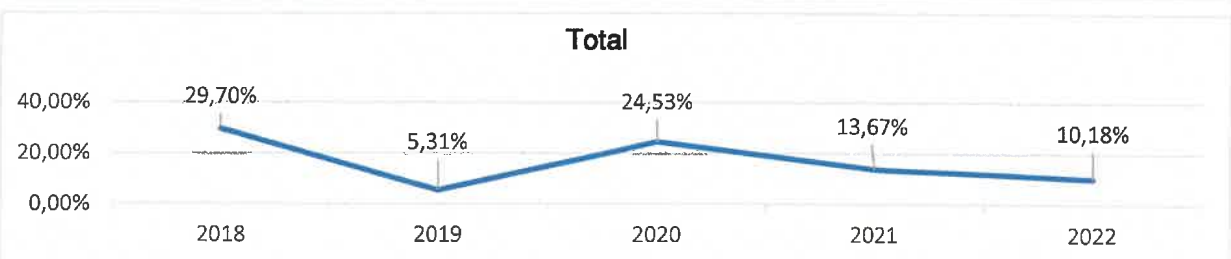
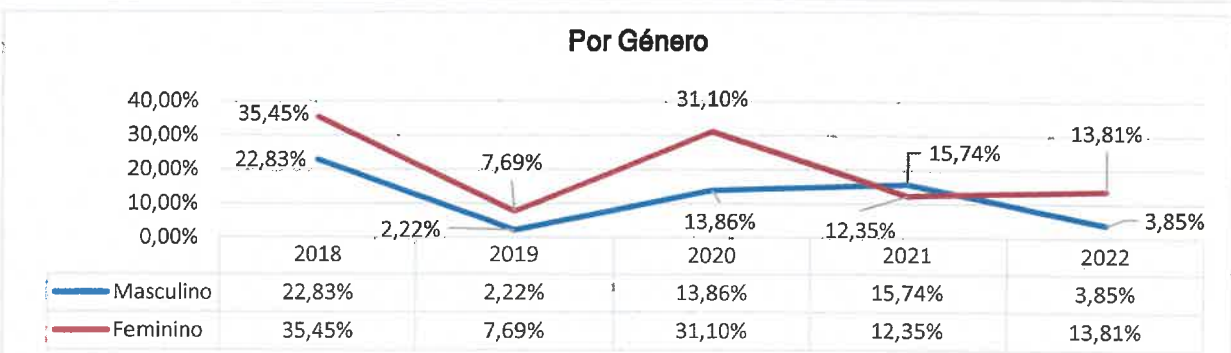
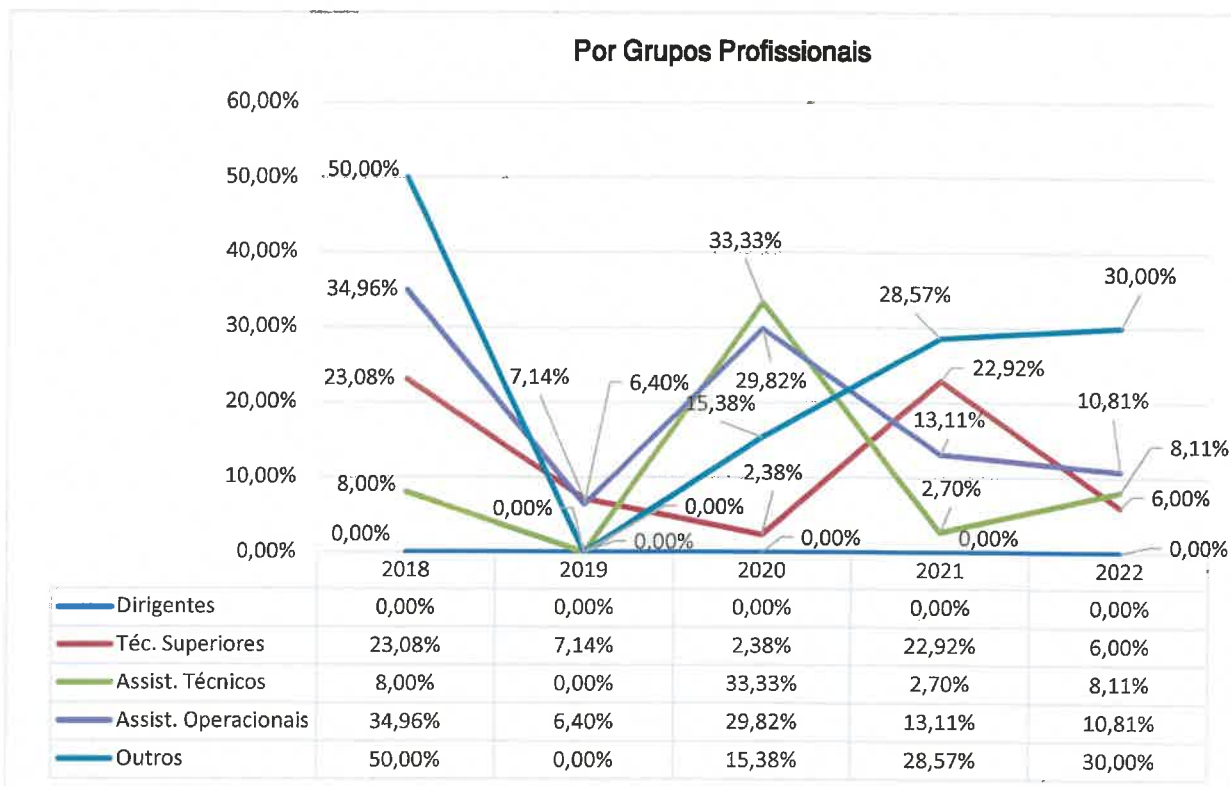


6. NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE (ANOS):

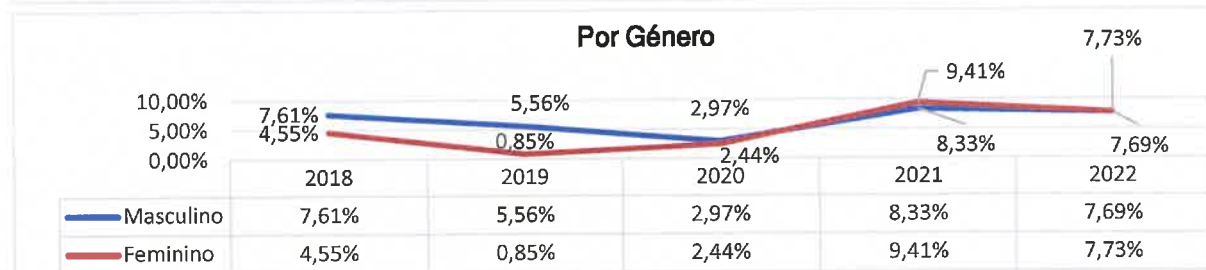




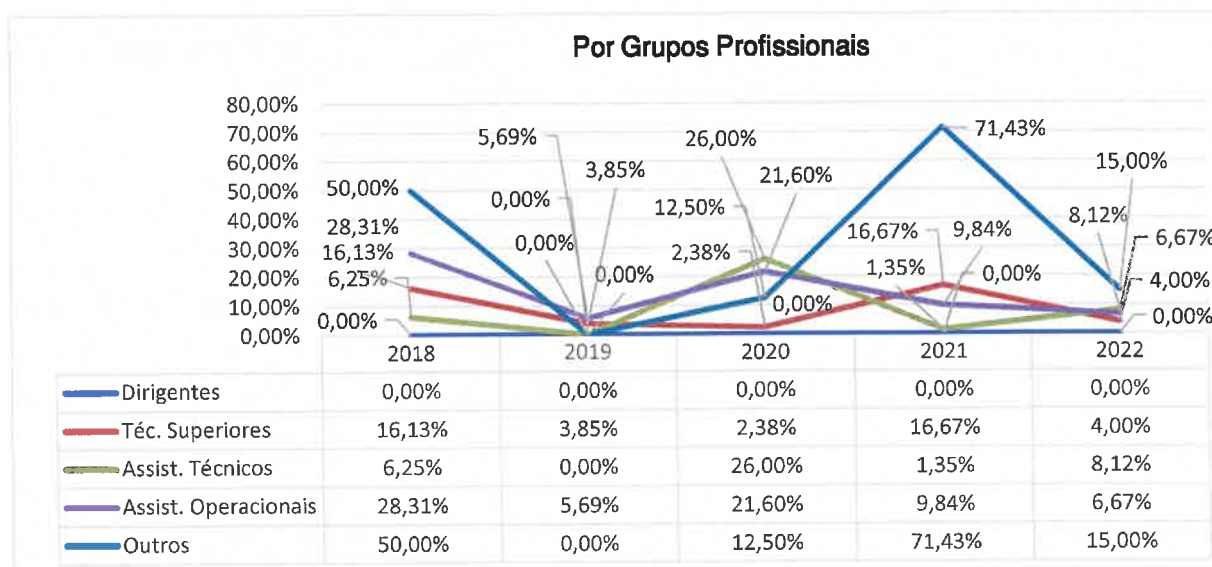
7. TAXA DE ADMISSÕES (%):



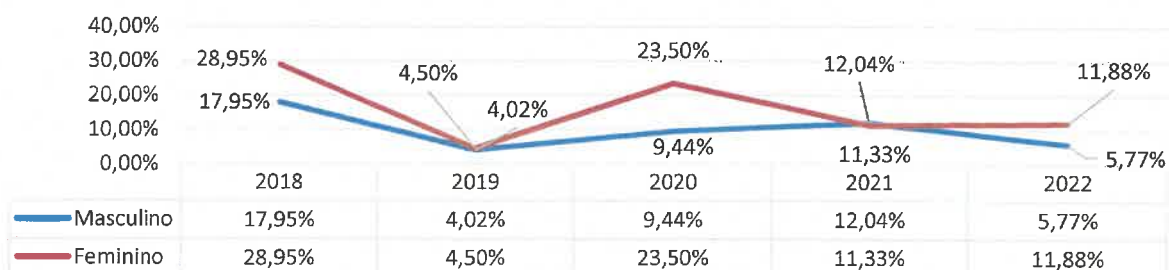
8. TAXA DE SAÍDAS (%):



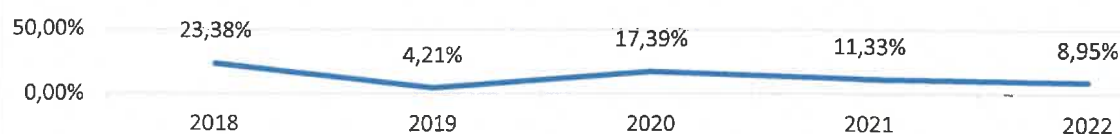
9. TAXA DE ROTACÃO "TURNOVER" (%):



Por Género

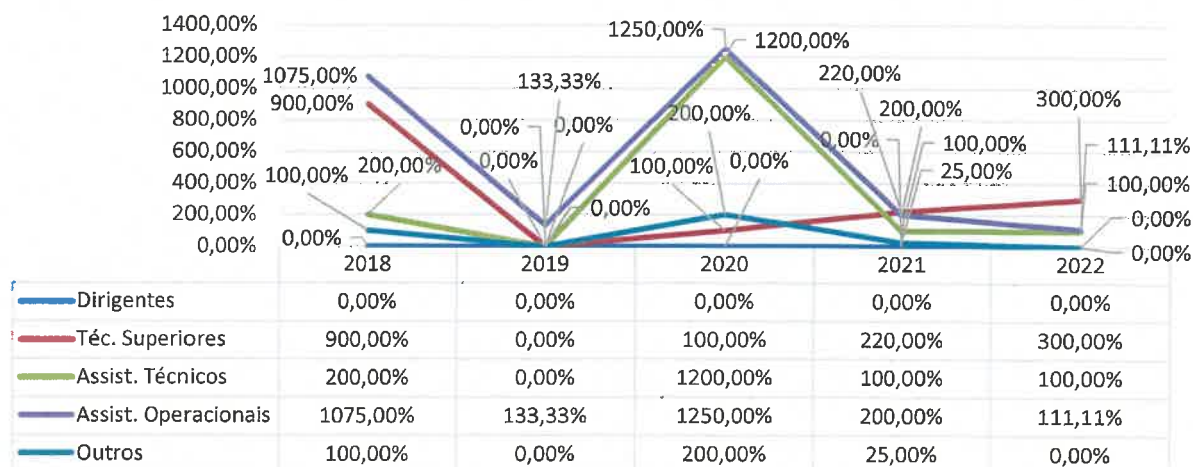


Total

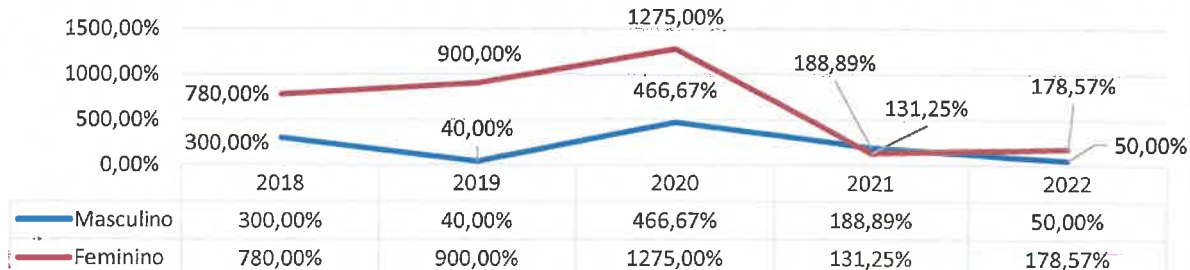


10. TAXA DE REPOSIÇÃO (%):

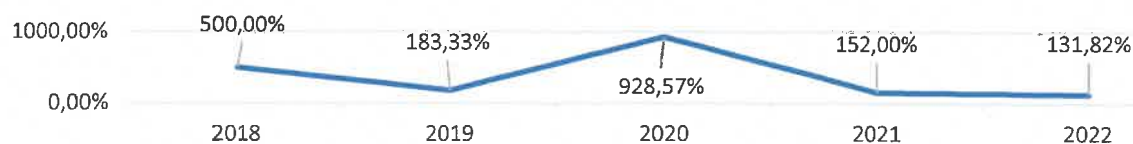
Por Grupos Profissionais



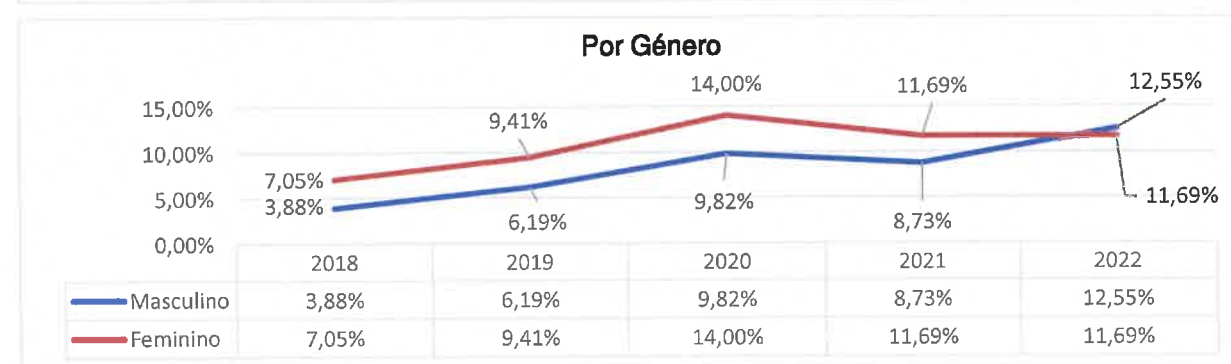
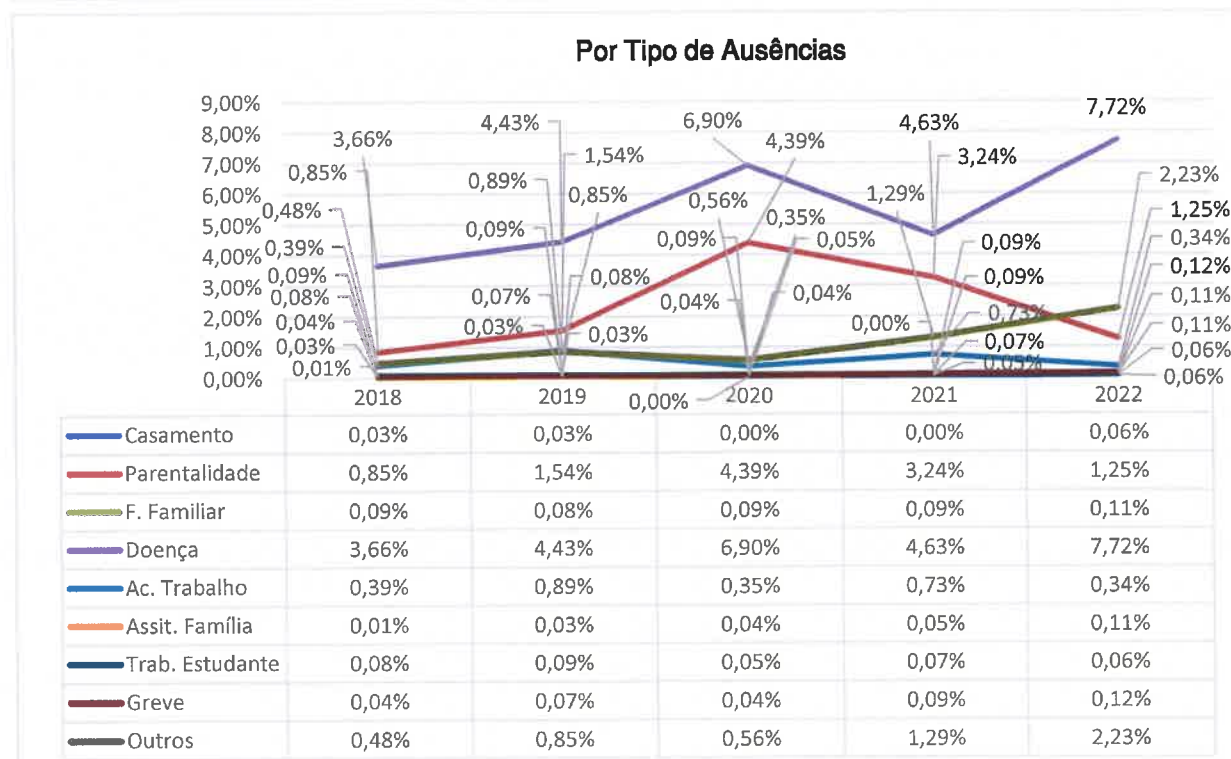
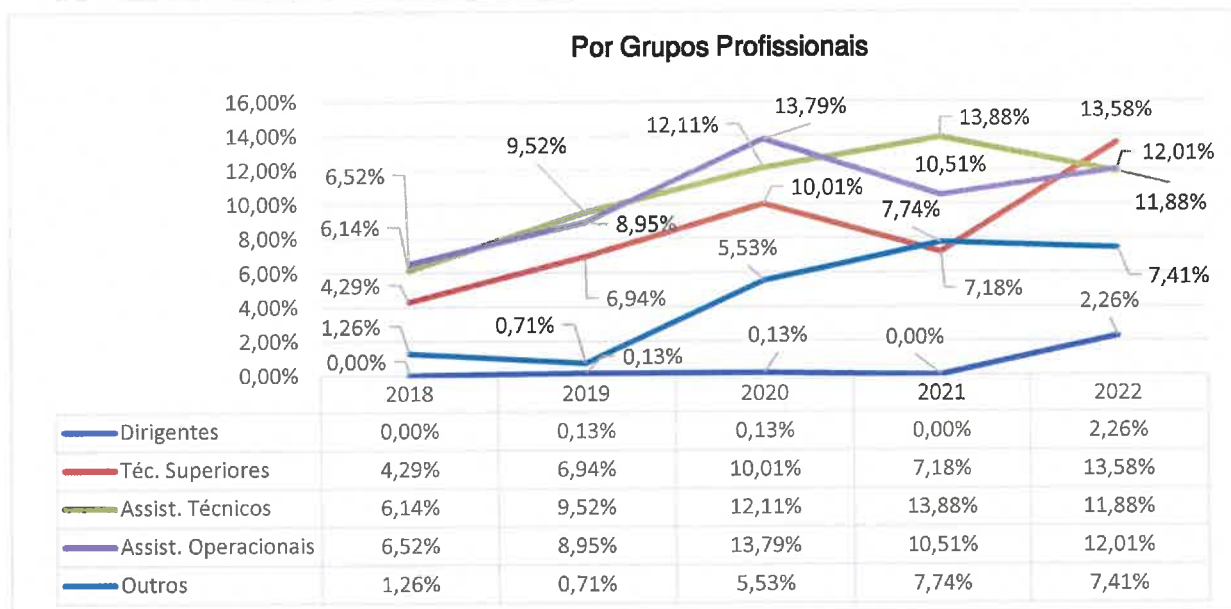
Por Género

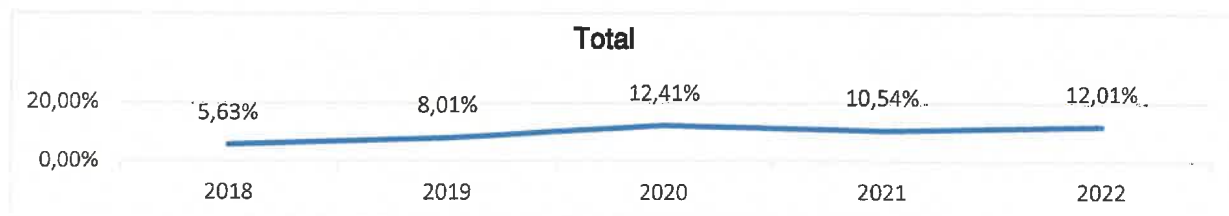


Total

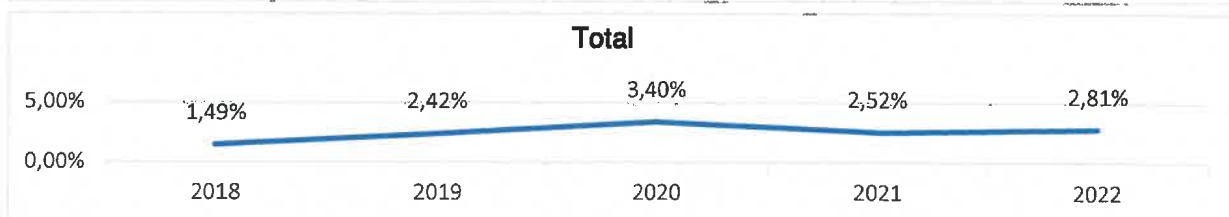
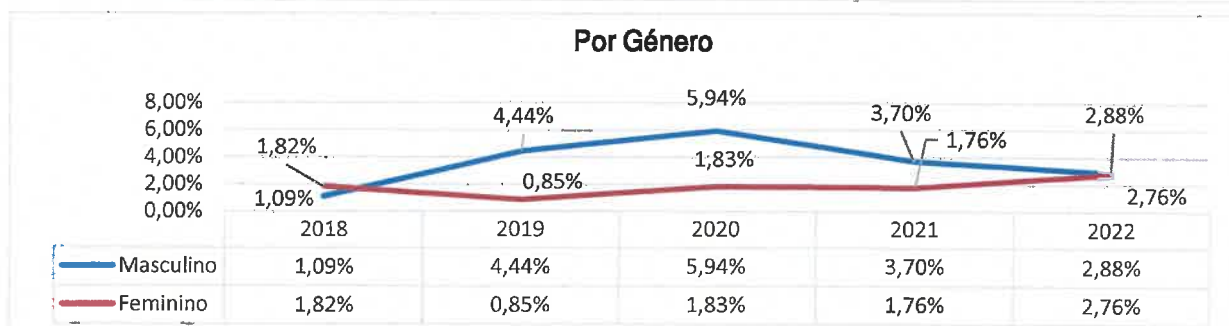
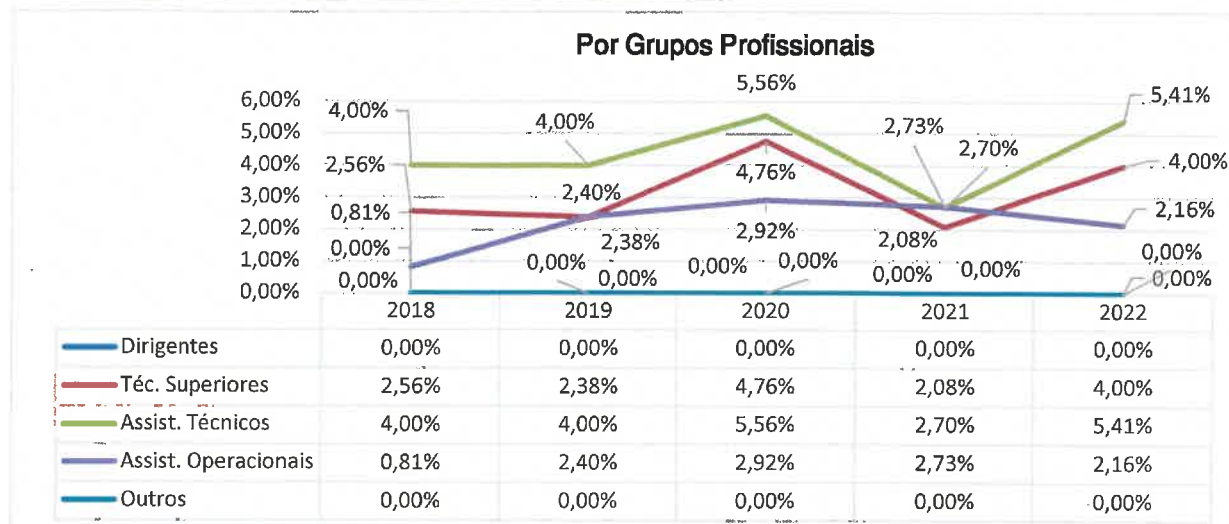


11. TAXA DE ABSENTISMO, NÃO INCLUINDO FÉRIAS:

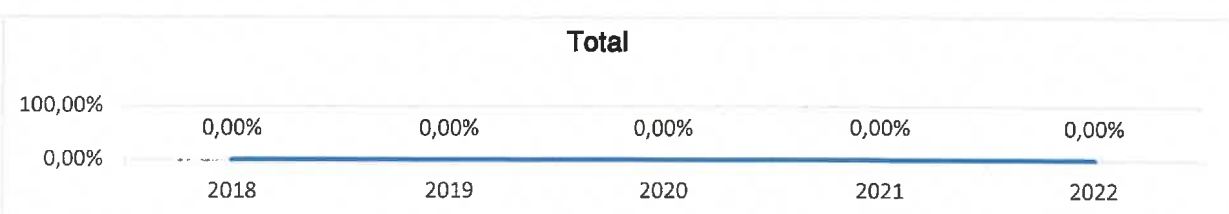




12. TAXA DE TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA (%):



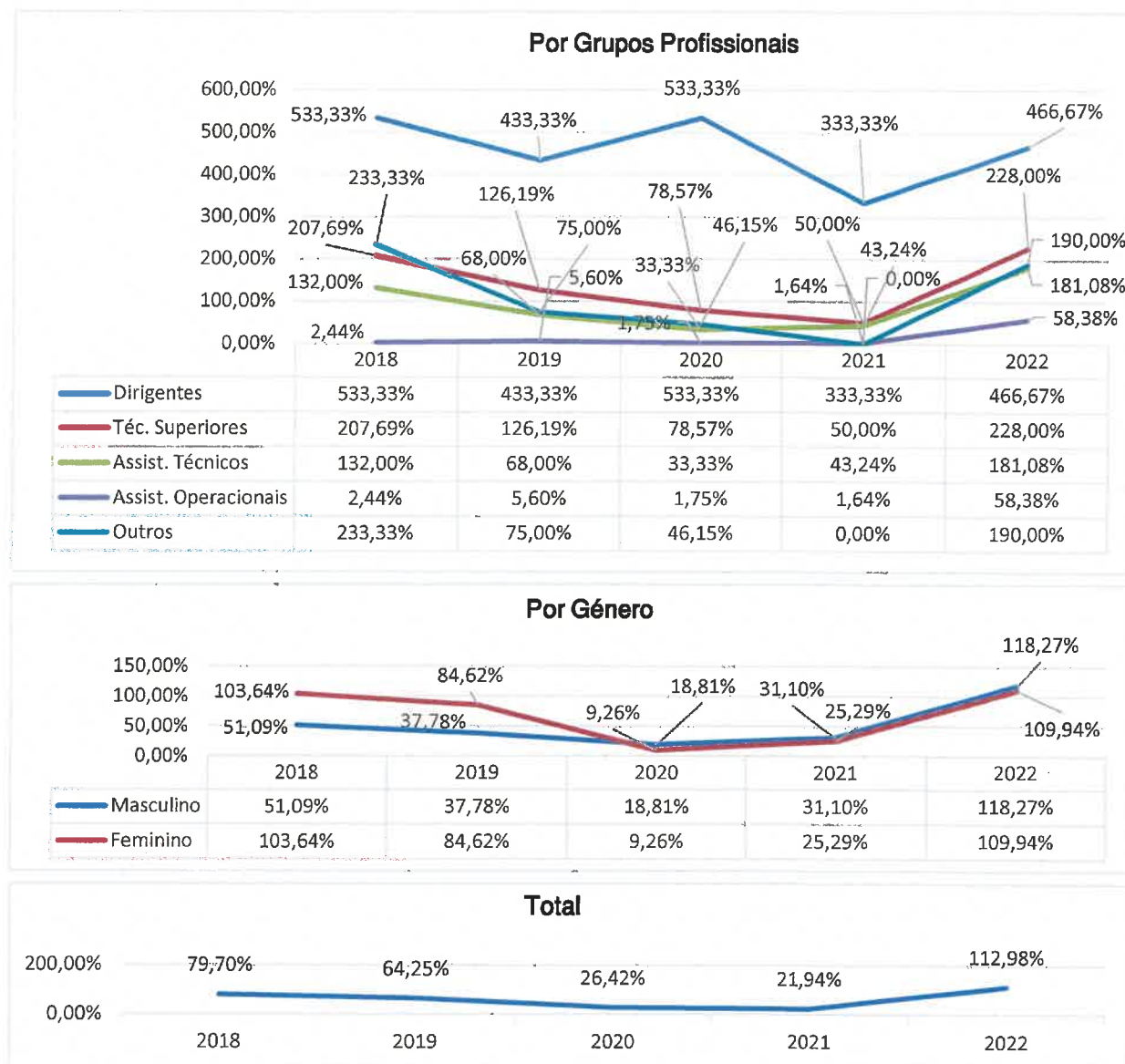
13. TAXA DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS (%):



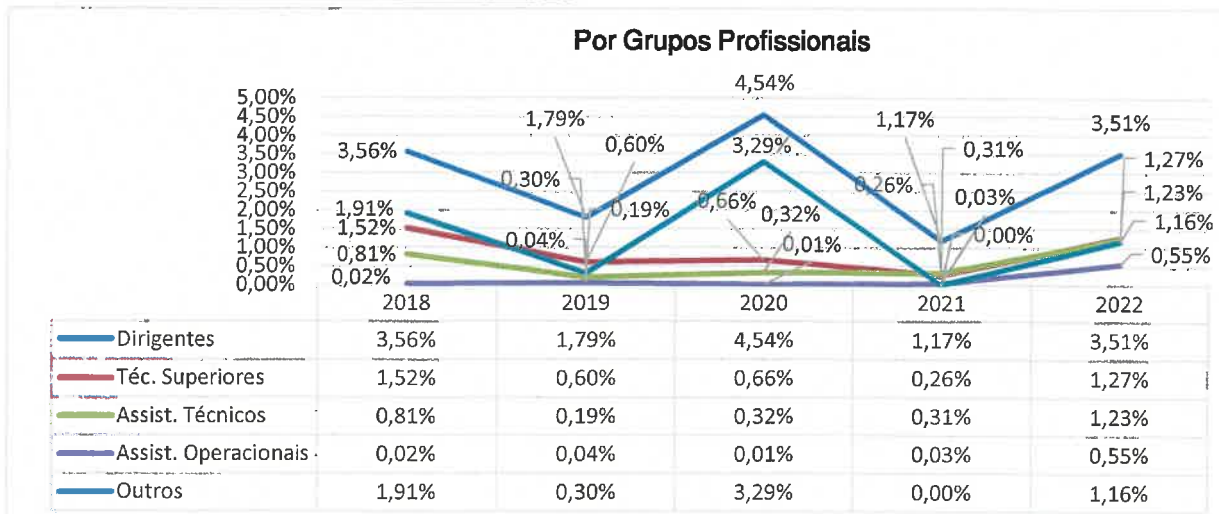
14. LEQUE SALARIAL ILÍQUIDO:

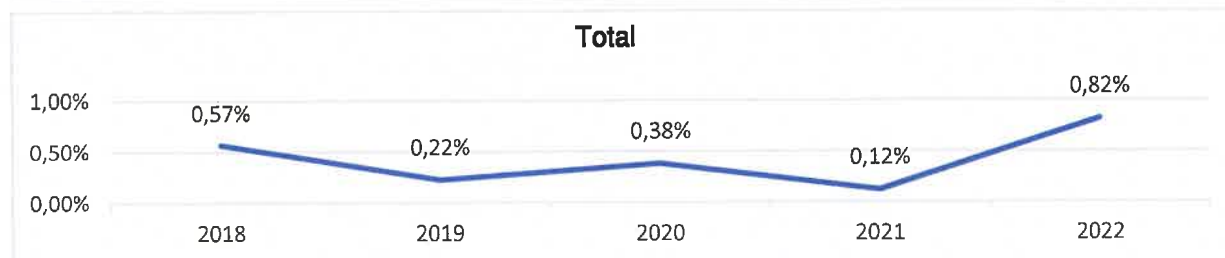
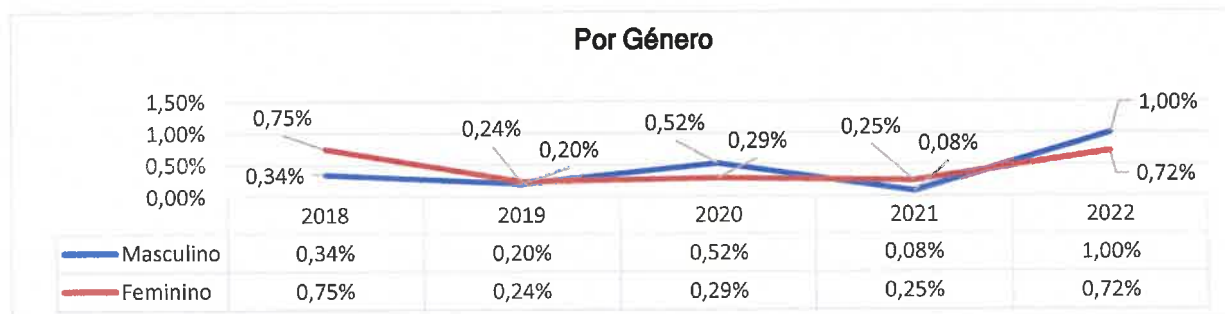


15. TAXA DE PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO (%):

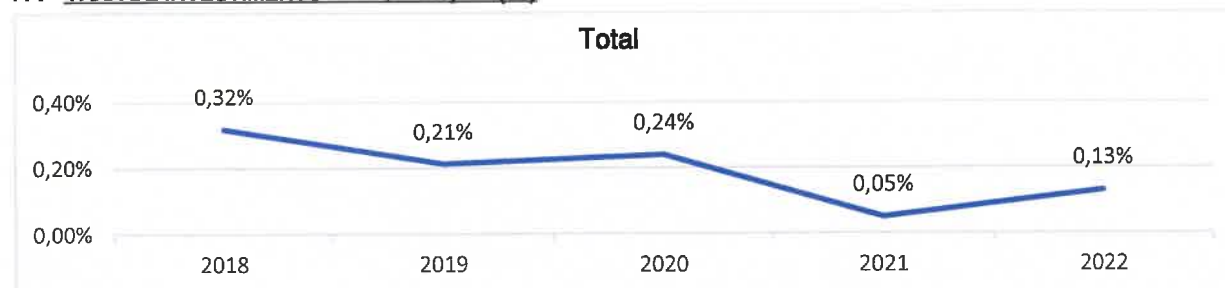


16. TAXA DE TEMPO INVESTIDO EM FORMAÇÃO (%):

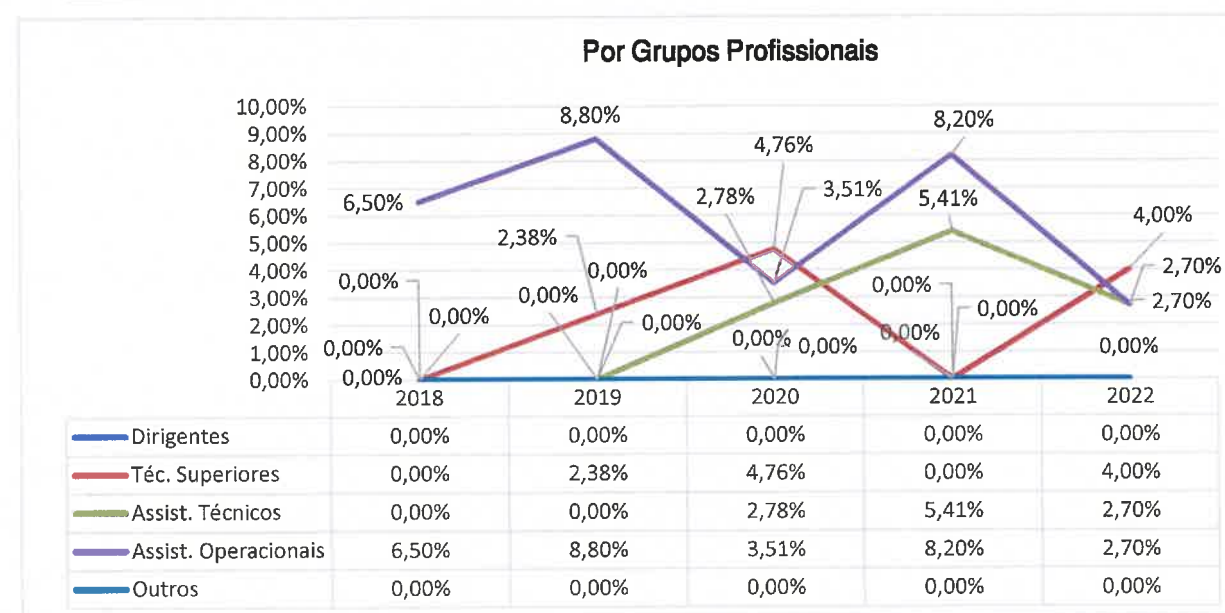


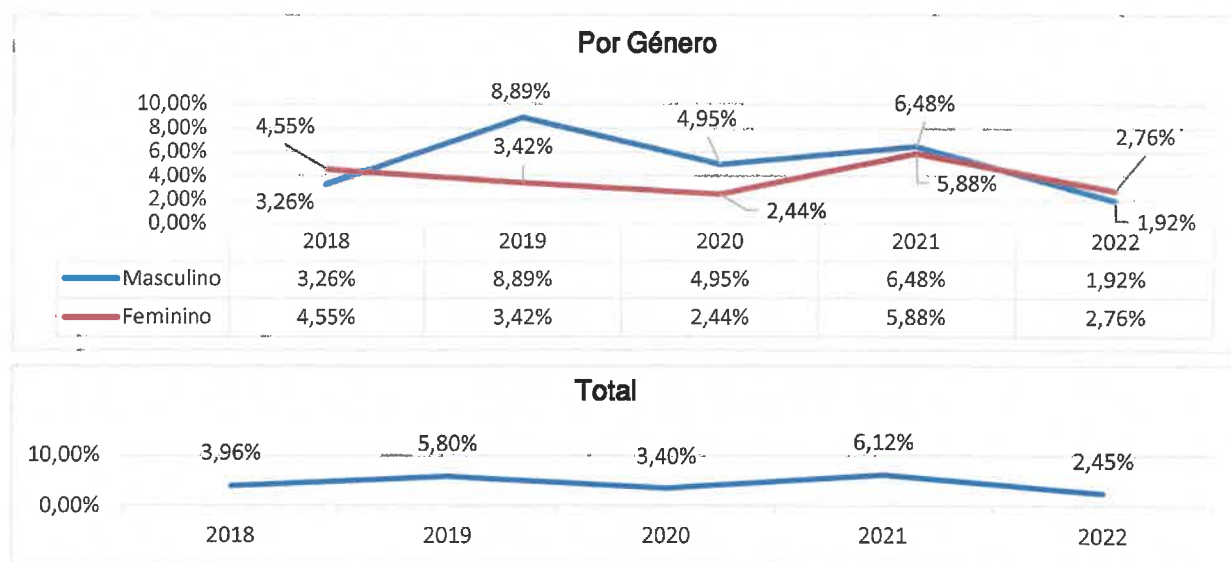


17. TAXA DE INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO (%):

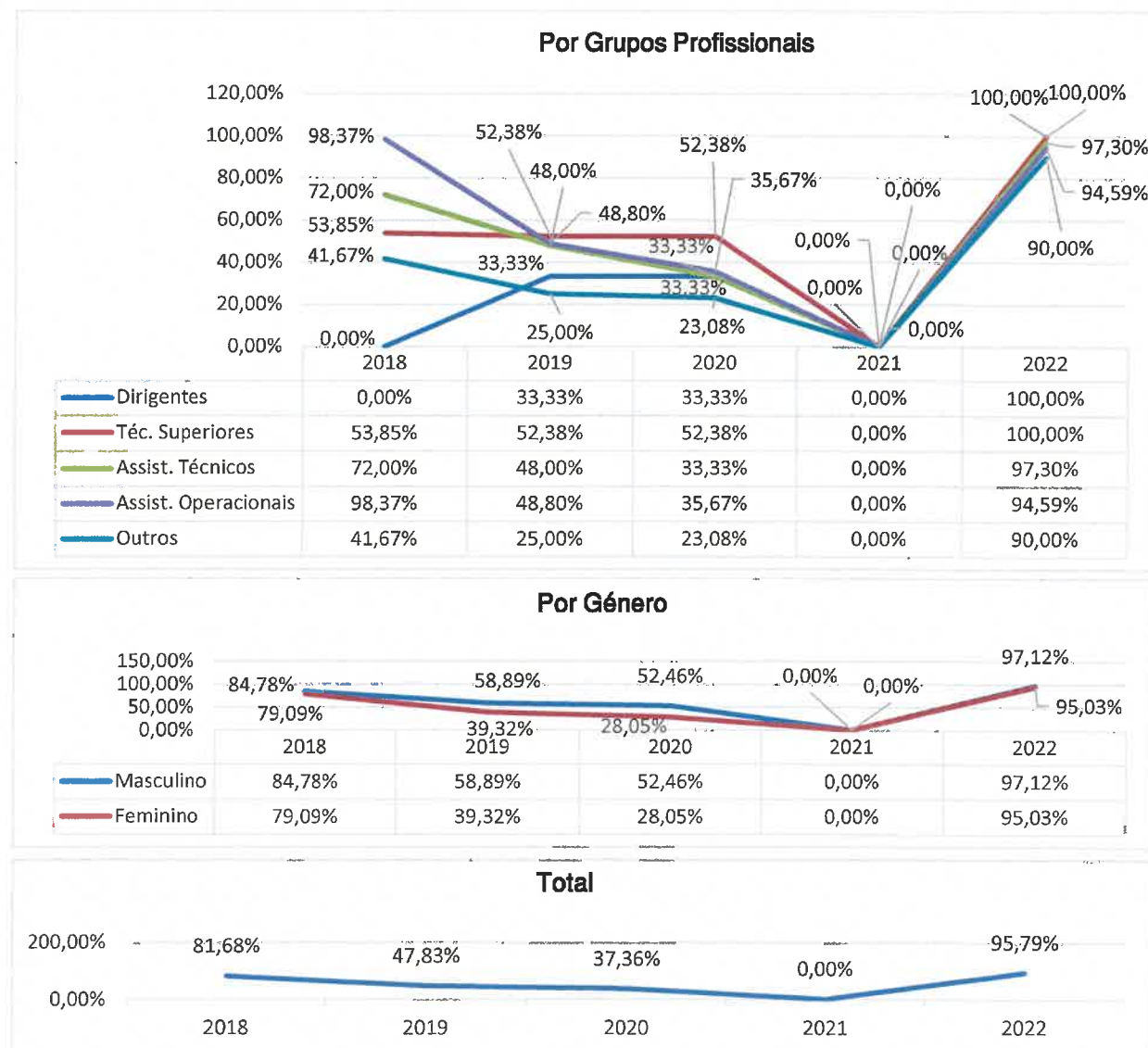


18. TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO (%):

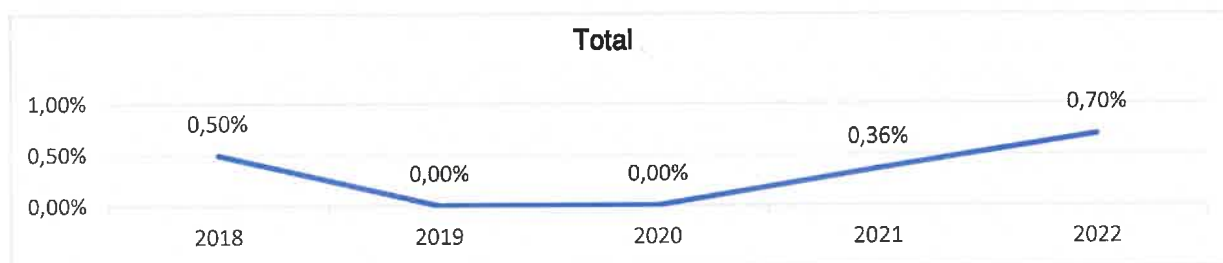




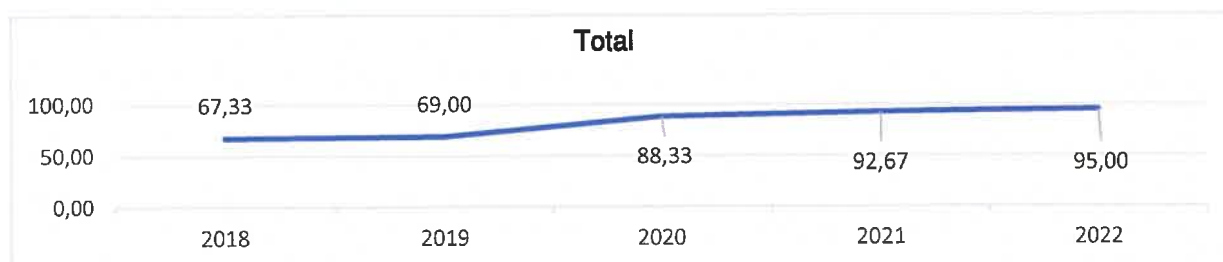
19. TAXA DE SAÚDE OCUPACIONAL (%):



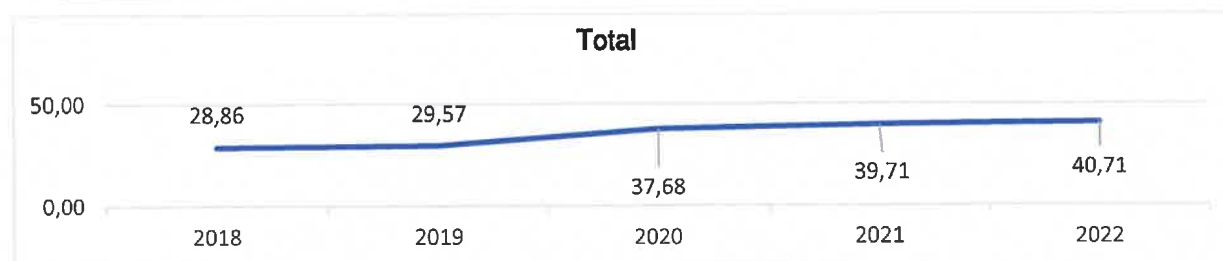
20. TAXA DE INDISCIPLINA (%):



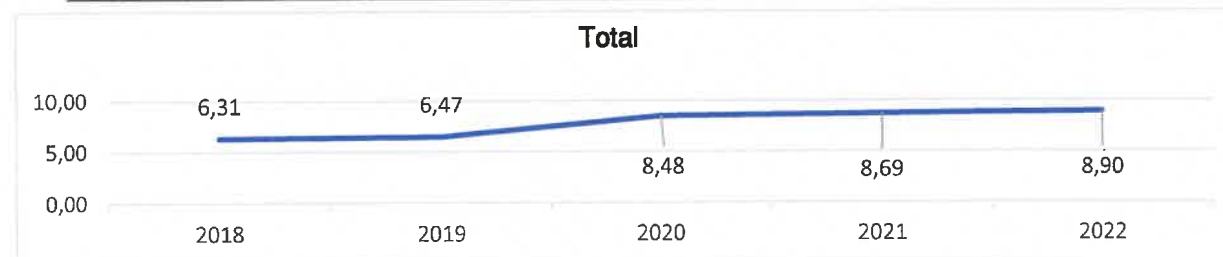
21. RÁCIO DE TRABALHADORES POR DIRIGENTE – APENAS DIRIGENTES INTERMÉDIOS:



22. RÁCIO DE TRABALHADORES POR MEMBRO DO ÓRGÃO EXECUTIVO:



23. O RÁCIO DE TRABALHADORES POR MEMBRO DO ÓRGÃO DELIBERATIVO:



IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pretende-se neste capítulo tecer algumas considerações mediante os resultados obtidos através da aplicação dos vários indicadores abordados no ponto II. Indicadores de Síntese do Balanço Social.

Numa primeira abordagem, podemos desde logo afirmar que a população trabalhadora do Município de Tábua é maioritariamente do género feminino, que tem vindo a aumentar nestes últimos cinco anos, considerando que em 2018 a mesma representava 54,46% e em 2022 conta com uma representação de 63,51%.

Este indicador deverá ser analisado em conjunto com mais três indicadores, nomeadamente a:

- Taxa de admissões, em que podemos aferir que ao longo destes últimos cinco anos o género feminino tem tido sempre uma taxa de admissão superior relativamente ao género masculino, salvo no ano transato;
- Taxa de saídas, em que podemos aferir que com taxas muito semelhantes entre os dois géneros, os trabalhadores do género masculino têm sido aqueles que mais se têm desligado do serviço;
- Taxa de reposição, em que podemos aferir que nestes últimos cinco anos, salvo no ano 2021, o género feminino tem apresentado valores bem mais altos comparativamente ao género masculino, especialmente nos anos 2018 a 2020.

Podemos também afirmar que, salvo o grupo profissional Outros, que tem uma representatividade maior do género masculino, representando o género feminino apenas 30,00% dos/as trabalhadores/as deste grupo, todos os outros grupos profissionais têm uma representatividade maior do género feminino, nomeadamente:

- Dirigentes Intermédios – 66,67% de representatividade;
- Técnicos Superiores – 68,00% de representatividade;
- Assistentes Técnicos – 78,38% de representatividade;
- Assistentes Operacionais – 61,08% de representatividade.

Ainda referente à análise por géneros, e este é um dado positivo no âmbito da igualdade de género, podemos verificar que ao longo destes últimos cinco anos, temos assistido a uma aproximação do índice de tecnicidade entre os dois géneros, chegando a 2022 com uma taxa de 20,44% para o género masculino e de 19,23% para o género feminino, bem diferente dos valores de 2018, com uma taxa de tecnicidade de 38,18% para o género masculino contra os 13,04% para o género feminino.

Relativamente ao nível etário médio dos/as trabalhadores/as do Município de Tábua, verificamos que este é elevado (superior a 49 anos), especialmente no género masculino, cujo nível médio etário situa-se acima dos 51 anos. Este é um dado preocupante com que o Município se está a debater, considerando que as funções onde se concentram mais trabalhadores do género masculino, são na sua génese funções para as quais é necessária uma maior disponibilidade física, que por consequência provocam um maior desgaste físico dos trabalhadores.

A reforçar este dado preocupante, podemos constatar que 30,53% dos trabalhadores do Município de Tábua têm mais de 55 anos de idade. Este dado agrava-se ainda mais quando analisado apenas para o género masculino, que embora ainda não atinja o valor registado em 2020 (41,58%), conta com mais de 38% dos trabalhadores com idade superior a 55 anos de idade.

Este fator poderá ter especial relevância negativa no absentismo, especialmente no absentismo por motivos de Doença, que neste ano apresentou o seu valor mais elevado dos últimos cinco anos, com uma taxa de absentismo de 7,72%.

Ainda relativamente a este fator, há que referir que a uma grande faixa da força de trabalho resta pouco tempo de vida ativa por estarem prestes a atingir as condições para que possam passar à situação de aposentados, o que implica necessariamente, tal como já referido em relatórios anteriores, que se comece a projetar um planeamento da gestão de recursos humanos para que se possa proceder à renovação dessa mão-de-obra sem que haja quebra nos processos/trabalhos.

Ainda relativamente a este último indicador, de referir que numa análise por género, a taxa de reposição do género feminino foi muito superior nos anos 2018, 2019 e 2020, invertendo essa realidade apenas em 2021:

- 2018 - 780,00% (género feminino) / 300,00% (género masculino);
- 2019 - 900,00% (género feminino) / 40,00% (género masculino);
- 2020 - 1275,00% (género feminino) / 466,67% (género masculino);
- 2021 - 188,89% (género masculino) / 131,25% (género feminino).

Passando a uma análise mais centrada nos fatores de integração social na vida ativa, há a referir que o Município de Tábua emprega um total de oito trabalhadores/as, portadores/as de deficiência, o que representa uma taxa de 2,81% da totalidade da força de trabalho.

Já relativamente a trabalhadores estrangeiros estes não têm qualquer representatividade no Município de Tábua.

Em relação ao investimento anual na formação dos seus recursos humanos, há a referir que, contrariamente ao que se passou no período compreendido entre 2018 e 2021, em que houve um decrescer consecutivo da taxa de participação em ações de formação (79,70% em 2018, 64,25% em 2019, 26,42% em 2020 e 21,94% em 2021), em 2022 essa tendência inverteu e acabou mesmo por atingir o valor mais elevado dos últimos cinco anos, com uma taxa de participação global de 112,98%.

Ainda assim, e mesmo com um forte crescimento deste indicador, o grupo profissional onde se verificada o menor investimento em formação, é o grupo profissional dos Assistentes Operacionais, com uma taxa de participação de 58,38%, contra uma taxa de participação de 466,67% no grupo dos Dirigentes Intermédios, 228,00% no grupo dos Técnicos Superiores, 181,08% no grupo dos Assistentes Técnicos e 190,00% no grupo dos Outros.

Esta é uma área que não obstante da sua evolução neste ano, deverá ser repensada, com a definição de políticas que proporcionem tanto o reforço do desenvolvimento das competências profissional dos recursos humanos inseridos no grupo profissional dos Assistentes Operacionais, bem como uma distribuição mais equitativa do investimento em formação entre os vários grupos profissionais.

A falta de formação destes trabalhadores poderá estar direta ou indiretamente relacionada com os resultados obtidos na taxa de incidência de acidentes de trabalho, que em paralelo com o aumento do investimento em formação profissional pode-se verificar que houve uma diminuição da taxa de absentismo por motivo de acidente de trabalho, que ficou pelos 0,34%.

Por último, não menos importante, de referir que a taxa de saúde ocupacional atingiu o valor mais elevado dos últimos cinco anos, fruto do forte investimento nas estruturas de segurança e higiene no trabalho e de medicina no trabalho.

V. PROPOSTAS DE MELHORIA

- Criação de uma estrutura orgânica com maior desagregação dos serviços, provida de um maior número de cargos de direção intermédia, que permita uma melhor coordenação e eficiência nos, e entre os serviços;
- Planear a curto/médio prazo a renovação dos recursos humanos existentes e cujo período de longevidade da vida laboral previsto seja reduzido, reduzindo também desta forma a elevada taxa de envelhecimento apurada, que se encontra num nível que se poderá considerar preocupante, ainda mais nos trabalhadores cujas funções comportam uma maior necessidade de disponibilidade física;
- Desenhar políticas de formação/valorização profissional dos recursos humanos que permitam uma maior uniformização do investimento aplicado aos diversos grupos profissionais.

ÍNDICE DE QUADROS DO BALANÇO SOCIAL

QUADRO 1	TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÊNERO
QUADRO 1.1	PRESTADORES DE SERVIÇOS (PESSOAS SINGULARES), SEGUNDO A MODALIDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E GÊNERO
QUADRO 2	TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÊNERO
QUADRO 3	TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÊNERO
QUADRO 4	TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA, NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÊNERO
QUADRO 5	TRABALHADORES ESTRANGEIROS POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A NACIONALIDADE E GÊNERO
QUADRO 6	TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O GÊNERO
QUADRO 7	TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS DURANTE O ANO POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MODO DE OCUPAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E GÊNERO
QUADRO 8	SAÍDAS DE TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO DE SAÍDA E GÊNERO
QUADRO 10	POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS DURANTE O ANO POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A DIFICULDADE DE RECRUTAMENTO
QUADRO 11	MUDANÇAS DE SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES DURANTE O ANO POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO E GÊNERO
QUADRO 14.1	HORAS DE TRABALHO NOTURNO, NORMAL E EXTRAORDINÁRIO, SEGUNDO O GÊNERO
QUADRO 14.2	HORAS DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, DIURNO E NOTURNO, SEGUNDO O GÊNERO
QUADRO 14.3	HORAS DE TRABALHO EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL E FERIADOS, SEGUNDO O GÊNERO
QUADRO 15	DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO DURANTE O ANO POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO DA AUSÊNCIA E GÊNERO
QUADRO 18	TOTAL DOS ENCARGOS COM O PESSOAL DURANTE O ANO

QUADRO 18.1	ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS
QUADRO 18.2	PRESTAÇÕES SOCIAIS
QUADRO 18.2.1	BENEFÍCIOS DE APOIO SOCIAL
QUADRO 19.1	ACIDENTES DE TRABALHO E DIAS DE TRABALHO PERDIDOS COM BAIXA, POR GÊNERO (NO LOCAL DE TRABALHO)
QUADRO 19.2	ACIDENTES DE TRABALHO E DIAS DE TRABALHO PERDIDOS COM BAIXA, POR GÊNERO (IN ITINERE)
QUADRO 20	CASOS DE INCAPACIDADE DECLARADOS DURANTE O ANO, RELATIVAMENTE AOS TRABALHADORES VÍTIMAS DE ACIDENTE
QUADRO 21	SITUAÇÕES DE DOENÇA PROFISSIONAL REGISTRADAS DURANTE O ANO
QUADRO 22	ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO E RESPETIVOS ENCARGOS
QUADRO 23	INTERVENÇÕES DAS COMISSÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA OCORRIDAS DURANTE O ANO, POR TIPO
QUADRO 24	TRABALHADORES SUJEITOS A MOBILIDADE INTERNA DURANTE O ANO, EM RESULTADO DE ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA INCAPACITANTE
QUADRO 25	AÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO
QUADRO 26	CUSTOS COM A PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS
QUADRO 27	AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL POR TIPO, SEGUNDO A DURAÇÃO DA AÇÃO
QUADRO 28	PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO DURANTE O ANO POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O TIPO DE AÇÃO E GÊNERO
QUADRO 29	HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO DURANTE O ANO POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O TIPO DE AÇÃO E GÊNERO
QUADRO 30	DESPESAS ANUAIS COM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

QUADRO 31	RELAÇÕES PROFISSIONAIS
QUADRO 32	DISCIPLINA
QUADRO 33	ELEITOS
QUADRO 34	GABINETES DE APOIO PESSOAL
QUADRO 35	DIRIGENTES E EQUIPARADOS

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 1 - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e gênero

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Comissão de Serviço	M	0	1	0	0	0	0	0	0	2	3
	F	0	2	0	0	0	0	0	0	2	4
	Total	0	3	0	0	0	0	0	0	4	7
CTFP por tempo indeterminado	M	0	0	16	8	72	0	3	0	2	101
	F	0	0	30	29	113	0	0	0	1	173
	Total	0	0	46	37	185	0	3	0	3	274
CTFP a termo resolutivo certo	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	Total	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
CTFP a termo resolutivo incerto	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	Total	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Outra	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	1	16	8	72	0	3	0	4	104
	F	0	2	34	29	113	0	0	0	3	181
	Total	0	3	50	37	185	0	3	0	7	285

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 1.1 - Contagem dos prestadores de serviços (pessoas singulares) segundo a modalidade de prestação de serviços e gênero

	Quantidades			Total
	M	F	Total	
Tarefa	0	0	0	0
Avença	4	0	4	4
	1	0	1	1
	5	0	5	5
Total	4	0	4	4
	1	0	1	1
	5	0	5	5

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 2 - Contagem dos trabalhadores por cargo / carreira segundo o escalão etário e género

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermediário	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 20 anos	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	M	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	Total	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
30-34	M	0	0	1	0	3	0	0	0	0	4
	F	0	0	3	0	5	0	0	0	0	8
	Total	0	0	4	0	8	0	0	0	0	12
35-39	M	0	0	1	3	6	0	1	0	0	11
	F	0	0	5	2	7	0	0	0	0	14
	Total	0	0	6	5	13	0	1	0	0	25
40-44	M	0	0	3	1	3	0	0	0	3	10
	F	0	1	16	3	21	0	0	0	2	43
	Total	0	1	19	4	24	0	0	0	5	53
45-49	M	0	0	5	1	4	0	1	0	0	11
	F	0	0	3	6	24	0	0	0	0	33
	Total	0	0	8	7	28	0	1	0	0	44
50-54	M	0	1	5	1	19	0	0	0	1	27
	F	0	1	3	7	23	0	0	0	0	34
	Total	0	2	8	8	42	0	0	0	1	61
55-59	M	0	0	0	1	16	0	1	0	0	18
	F	0	0	3	4	14	0	0	0	1	22
	Total	0	0	3	5	30	0	1	0	1	40
60-64	M	0	0	0	1	17	0	0	0	0	18
	F	0	0	1	6	14	0	0	0	0	21
	Total	0	0	1	7	31	0	0	0	0	39

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 2 - Contagem dos trabalhadores por cargo / carreira segundo o escalão etário e género

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
65-69	M	0	0	1	0	3	0	0	0	0	4
	F	0	0	0	1	3	0	0	0	0	4
	Total	0	0	1	1	6	0	0	0	0	8
70 ou mais anos	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	1	16	8	72	0	3	0	4	104
	F	0	2	34	29	113	0	0	0	3	181
	Total	0	3	50	37	185	0	3	0	7	285

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 3 - Contagem dos trabalhadores por cargo / carreira segundo o nível de antiguidade e género

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
até 5 anos	M	0	0	6	1	27	0	0	0	1	35
	F	0	0	16	2	49	0	0	0	2	69
	Total	0	0	22	3	76	0	0	0	3	104
5-9	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	1	0	1	1	0	0	0	0	3
	Total	0	1	1	1	1	0	0	0	0	4
10-14	M	0	0	2	1	0	0	0	0	0	3
	F	0	0	2	1	3	0	0	0	0	6
	Total	0	0	4	2	3	0	0	0	0	9
15-19	M	0	0	3	2	7	0	1	0	2	15
	F	0	0	10	5	23	0	0	0	0	38
	Total	0	0	13	7	30	0	1	0	2	53
20-24	M	0	1	2	2	1	0	2	0	1	9
	F	0	1	2	5	12	0	0	0	0	20
	Total	0	2	4	7	13	0	2	0	1	29
25-29	M	0	0	1	0	5	0	0	0	0	6
	F	0	0	3	6	15	0	0	0	0	24
	Total	0	0	4	6	20	0	0	0	0	30
30-34	M	0	0	0	0	13	0	0	0	0	13
	F	0	0	0	3	6	0	0	0	0	9
	Total	0	0	0	3	19	0	0	0	0	22
35-39	M	0	0	1	1	10	0	0	0	0	12
	F	0	0	1	5	2	0	0	0	1	9
	Total	0	0	2	6	12	0	0	0	1	21
40 ou mais anos	M	0	0	0	1	9	0	0	0	0	10
	F	0	0	0	1	2	0	0	0	0	3
	Total	0	0	0	2	11	0	0	0	0	13
Total	M	0	1	16	8	72	0	3	0	4	104
	F	0	2	34	29	113	0	0	0	3	181
	Total	0	3	50	37	185	0	3	0	7	285

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 4 - Contagem dos trabalhadores por cargo / carreira, nível de escolaridade e género

	Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4 anos de escolaridade	M	0	0	0	21	0	0	0	0	21
	F	0	0	0	6	0	0	0	0	6
	Total	0	0	0	27	0	0	0	0	27
6 anos de escolaridade	M	0	0	0	16	0	0	0	0	16
	F	0	0	0	8	0	0	0	0	8
	Total	0	0	0	24	0	0	0	0	24
9º ano ou equivalente	M	0	0	0	27	0	0	0	0	27
	F	0	0	3	21	0	0	0	0	24
	Total	0	0	3	48	0	0	0	0	51
11º ano	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	Total	0	0	0	3	0	0	0	0	3
12º ano ou equivalente	M	0	0	8	8	0	1	0	3	20
	F	0	0	22	70	0	0	0	0	92
	Total	0	0	30	78	0	1	0	3	112
Bacharelato	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Total	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Licenciatura	M	0	1	14	0	0	2	0	1	18
	F	0	1	31	4	0	0	0	2	42
	Total	0	2	45	4	0	2	0	3	60
Mestrado	M	0	0	2	0	0	0	0	0	2
	F	0	1	3	1	0	0	0	0	5
	Total	0	1	5	1	0	0	0	0	7

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 4 - Contagem dos trabalhadores por cargo / carreira, nível de escolaridade e género

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Doutoramento	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	1	16	8	72	0	3	0	4	104
	F	0	2	34	29	113	0	0	0	3	181
	Total	0	3	50	37	185	0	3	0	7	285

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 5 - Contagem dos trabalhadores estrangeiros por cargo / carreira segundo a nacionalidade e género

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombelos	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
União Europeia	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPLP	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 6 - Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo / carreira segundo o género

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 20 anos	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 - 24	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25 - 29	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 - 34	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35 - 39	M	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
40 - 44	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
45 - 49	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	Total	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
50 - 54	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
55 - 59	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60 - 64	M	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 6 - Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo / carreira segundo o gênero

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
65 - 69	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70 ou mais anos	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	0	1	1	1	0	0	0	0	3
	F	0	0	1	1	3	0	0	0	0	5
	Total	0	0	2	2	4	0	0	0	0	8

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 7 - Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano por cargo / carreira segundo o modo de ocupação do posto de trabalho e género

		Dirigentes - Superior		Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
		M	F		0	3	0	0	1	19					
Procedimento concursal	M	0		0	0		0		1		0	0	0	0	1
	F	0		0	3		0		19		0	0	0	0	22
	Total	0		0	3		0		20		0	0	0	0	23
Cedência de interesse público	M	0		0	0		0		0		0	0	0	0	0
	F	0		0	0		0		0		0	0	0	0	0
	Total	0		0	0		0		0		0	0	0	0	0
Mobilidade interna a órgãos ou serviços	M	0		0	0		1		0		0	1	0	0	2
	F	0		0	0		2		0		0	0	0	0	2
	Total	0		0	0		3		0		0	1	0	0	4
Regresso de licença	M	0		0	0		0		0		0	0	0	0	0
	F	0		0	0		0		0		0	0	0	0	0
	Total	0		0	0		0		0		0	0	0	0	0
Comissão de serviço	M	0		0	0		0		0		0	0	0	1	1
	F	0		0	0		0		0		0	0	0	1	1
	Total	0		0	0		0		0		0	0	0	2	2
CEAGP/CEAGPA	M	0		0	0		0		0		0	0	0	0	0
	F	0		0	0		0		0		0	0	0	0	0
	Total	0		0	0		0		0		0	0	0	0	0
Outras situações	M	0		0	0		0		0		0	0	0	0	0
	F	0		0	0		0		0		0	0	0	0	0
	Total	0		0	0		0		0		0	0	0	0	0
Total	M	0		0	0		1		1		0	1	0	1	4
	F	0		0	3		2		19		0	0	0	1	25
	Total	0		0	3		3		20		0	1	0	2	29

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 8 - Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo de saída e gênero

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Caducidade	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7
	Total	0	0	0	0	7	0	0	0	0	7
Revogação (mútuo acordo)	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução ou Exoneração (iniciativa do empregador)	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa do trabalhador)	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sanção disciplinar	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	M	0	0	0	1	2	0	0	0	0	3
	F	0	0	1	0	3	0	0	0	0	4
	Total	0	0	1	1	5	0	0	0	0	7
Conclusão sem sucesso do período experimental	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de mobilidade interna	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fim da situação de cedência de interesse público	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Morte	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
	Total	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 8 - Contagem das saídas de trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo de saída e gênero

	Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Reforma/aposentação	M	0	0	1	4	0	0	0	0	5
	F	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total	0	0	1	5	0	0	0	0	6
Limite de idade	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessação da comissão de serviço	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	0	2	6	0	0	0	0	8
	F	0	0	1	12	0	0	0	0	14
	Total	0	0	3	18	0	0	0	0	22

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

	Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Não abertura de procedimento concursal	0	2	4	3	11	0	0	0	0	20
Impugnação do procedimento concursal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Falta de aprovação do órgão executivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal improcedente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal em desenvolvimento	0	0	6	0	0	0	0	0	0	6
Total	0	2	10	3	11	0	0	0	0	26

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 11 - Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores durante o ano por cargo / carreira segundo o motivo e gênero

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Promoções (carreiras não revistas e carreira subsistentes)	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Consolidação da mobilidade na categoria	M	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2

Quadro 14.1 - Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, segundo o gênero

		Valor	Total
Normal	M	0,00	0,00
	F	0,00	0,00
	Total	0,00	0,00
Extraordinário	M	0,00	0,00
	F	0,00	0,00
	Total	0,00	0,00
Total	M	0,00	0,00
	F	0,00	0,00
	Total	0,00	0,00

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 14.2 - Contagem das horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o gênero

		Valor	Total
Extraordinário diurno	M	685,09	685,09
	F	1.366,39	1.366,39
	Total	2.051,48	2.051,48
Extraordinário noturno	M	0,00	0,00
	F	0,00	0,00
	Total	0,00	0,00
Total	M	685,09	685,09
	F	1.366,39	1.366,39
	Total	2.051,48	2.051,48

Quadro 14.3 - Contagem das horas de trabalho em dias de descanso semanal e feriados segundo o gênero

		Valor	Total
Descanso semanal obrigatório	M	670,57	670,57
	F	941,62	941,62
	Total	1.612,19	1.612,19
Descanso semanal complementar	M	767,49	767,49
	F	1.258,29	1.258,29
	Total	2.025,78	2.025,78
Feriados	M	41,00	41,00
	F	86,75	86,75
	Total	127,75	127,75
Total	M	1.479,06	1.479,06
	F	2.286,66	2.286,66
	Total	3.765,72	3.765,72

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 15 - Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo / carreira segundo o motivo da ausência e gênero

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Casamento	M	0,00	0,00	0,00	15,00	15,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30,00
	F	0,00	0,00	15,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15,00
	Total	0,00	0,00	15,00	15,00	15,00	0,00	0,00	0,00	0,00	45,00
Proteção na parentalidade	M	0,00	0,00	22,00	37,00	28,00	0,00	0,00	0,00	13,00	100,00
	F	0,00	0,00	408,00	66,50	319,00	0,00	0,00	0,00	0,00	793,50
	Total	0,00	0,00	430,00	103,50	347,00	0,00	0,00	0,00	13,00	893,50
Falecimento de familiar	M	0,00	0,00	0,00	2,00	13,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15,00
	F	0,00	0,00	5,50	0,00	55,50	0,00	0,00	0,00	1,00	62,00
	Total	0,00	0,00	5,50	2,00	68,50	0,00	0,00	0,00	1,00	77,00
Doença	M	0,00	0,00	84,00	265,00	1.961,00	0,00	7,00	0,00	14,00	2.331,00
	F	0,00	0,00	812,00	376,00	1.946,00	0,00	0,00	0,00	57,00	3.191,00
	Total	0,00	0,00	896,00	641,00	3.907,00	0,00	7,00	0,00	71,00	5.522,00
Por acidente em serviço ou doença profissional	M	0,00	0,00	37,00	0,00	29,00	0,00	0,00	0,00	0,00	66,00
	F	0,00	0,00	10,00	36,00	134,00	0,00	0,00	0,00	0,00	180,00
	Total	0,00	0,00	47,00	36,00	163,00	0,00	0,00	0,00	0,00	246,00
Assistência a familiares	M	0,00	0,00	0,00	0,00	7,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,00
	F	0,00	0,00	0,00	33,00	37,00	0,00	0,00	0,00	0,00	70,00
	Total	0,00	0,00	0,00	33,00	44,00	0,00	0,00	0,00	0,00	77,00
Trabalhador-estudante	M	0,00	0,00	0,00	10,00	8,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18,00
	F	0,00	0,00	0,00	0,00	26,50	0,00	0,00	0,00	0,00	26,50
	Total	0,00	0,00	0,00	10,00	34,50	0,00	0,00	0,00	0,00	44,50
Por conta do período de férias	M	0,00	2,50	13,50	7,50	65,00	0,00	3,00	0,00	1,00	92,50
	F	0,00	11,50	47,00	71,00	98,00	0,00	0,00	0,00	0,00	227,50
	Total	0,00	14,00	60,50	78,50	163,00	0,00	3,00	0,00	1,00	320,00
Com perda de vencimento	M	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	F	0,00	0,00	0,00	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	0,00	0,00	0,00
Cumprimento de pena disciplinar	M	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	F	0,00	0,00	0,00	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	0,00	0,00	0,00

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 15 - Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo / carreira segundo o motivo da ausência e gênero

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Greve	M	0,00	0,00	1,00	2,00	33,00	0,00	0,00	0,00	0,00	36,00
	F	0,00	0,00	0,00	12,00	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00	52,00
	Total	0,00	0,00	1,00	14,00	73,00	0,00	0,00	0,00	0,00	88,00
Injustificadas	M	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	F	0,00	0,00	0,00	1,00	2,50	0,00	0,00	0,00	0,00	3,50
	Total	0,00	0,00	0,00	1,00	2,50	0,00	0,00	0,00	0,00	3,50
Outros	M	0,00	0,00	85,00	82,00	334,50	0,00	36,50	0,00	43,50	581,50
	F	0,00	3,00	164,00	87,50	426,50	0,00	0,00	0,00	10,00	691,00
	Total	0,00	3,00	249,00	169,50	761,00	0,00	36,50	0,00	53,50	1.272,50
Total	M	0,00	2,50	242,50	420,50	2.493,50	0,00	46,50	0,00	71,50	3.277,00
	F	0,00	14,50	1.461,50	683,00	3.085,00	0,00	0,00	0,00	68,00	5.312,00
	Total	0,00	17,00	1.704,00	1.103,50	5.578,50	0,00	46,50	0,00	139,50	8.589,00

Município de Tábua - Câmara Municipal
Quadro 18 - Total dos encargos com pessoal durante o ano

	Valor (Euros)
Remunerações base	3.383.222,52
Suplementos remuneratórios	46.778,45
Prémios de desempenho	0,00
Prestações sociais	440.860,75
Outros encargos com pessoal	21.717,36
Total	3.892.579,08

Município de Tábua - Câmara Municipal
Quadro 18.1 - Encargos com suplementos remuneratórios

Tipos de Suplementos Remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	1.227,90
Trabalho normal noturno	0,00
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incl	16.155,64
Disponibilidade permanente	0,00
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00
Risco, penosidade e insalubridade	4.836,95
Fixação na periferia	0,00
Trabalho por turnos	0,00
Abono para falhas	2.264,85
Participação em reuniões	1.648,00
Ajudas de custo	13.548,43
Representação	7.096,68
Secretariado	0,00
Outros suplementos remuneratórios	0,00
Total	46.778,45

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 18.2 - Prestações sociais

Tipos de Prestações Sociais	Valor (Euros)
Abono de família	10.433,47
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	7.280,71
Subsídio de educação especial	0,00
Subsídio mensal vitalício	0,00
Subsídio de refeição	285.768,73
Subsídio de funeral	0,00
Subsídio por morte	0,00
Benefícios sociais	0,00
Outras prestações sociais	137.377,84
Total	440.860,75

Município de Tábua - Câmara Municipal
Quadro 18.2.1 - Benefícios de apoio social

Tipos de Prestações de Ações Sociais Complementares	Valor (Euros)
Grupos desportivos / casa de pessoal	0,00
Refeitórios	0,00
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	0,00
Colónias de férias	0,00
Apoio a estudos	0,00
Apoio socioeconómico	0,00
Outros benefícios sociais	0,00
Total	0,00

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 19.1 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (No local de trabalho)

	Número total de acidentes	Total				Superior a 30 dias de baixa	Mortais
		M	F	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	
Número de acidentes com baixa	M	1			0	1	0
	F	3			1	0	0
	Total	4			1	1	0
Número de acidentes com baixa	M	1			0	1	0
	F	3			1	0	0
	Total	4			1	1	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	29			0	29	0
	F	39			2	0	0
	Total	68			2	29	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos	M	0			0	0	0
	F	45			0	0	0
	Total	45			0	0	0

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 19.2 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (In itinere)

		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais
Número total de acidentes	M	1	0	0	1	0
	F	2	0	1	1	0
	Total	3	0	1	2	0
Número de acidentes com baixa	M	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes	M	37	0	0	37	0
	F	46	0	10	36	0
	Total	83	0	10	73	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes	M	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 20 - Contagem dos casos de incapacidade declarados durante o ano relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente

Casos de incapacidade	Nº de Casos
Casos de incapacidade permanente	0
- Absoluta	0
- Parcial	0
- Absoluta para o trabalho habitual	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	7
Casos de incapacidade temporária e parcial	0
Total	7

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 21 - Contagem das situações de doença profissional registradas durante o ano

Doenças Profissionais	Códigos de Doenças Profissionais	Nº de Casos	Nº Dias de Ausência
Doenças provocadas por agentes químicos		0	0
Doenças do aparelho respiratório		0	0
Doenças cutâneas e outras		0	0
Doenças provocadas por agentes físicos		0	0
Doenças infecciosas e parasitárias		0	0

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 22 - Contagem das atividades de medicina no trabalho e respetivos encargos

Atividades de Medicina no Trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados	277	0,00
Exames de Admissão	94	0,00
Exames Periódicos	178	0,00
Exames Ocasionais e Complementares	5	0,00
Exames de Cessação de Funções	0	0,00
Despesas com Medicina no Trabalho		5.633,16
Visitas aos postos de trabalho	24	

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 23 - Contagem das intervenções das comissões de higiene e segurança ocorridas durante o ano, por tipo

Segurança e Saúde no Trabalho: Intervenção das Comissões	Número
Reuniões da Comissão	0
Visitas aos Locais de Trabalho	0
Outras	0

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 24 - Contagem dos trabalhadores sujeitos a mobilidade interna durante o ano em resultado de acidentes de trabalho ou doença incapacitante

Segurança e Saúde no Trabalho: Ações de Reintegração Profissional	Número
Alteração das funções exercidas	0
Formação Profissional	0
Adaptação do posto de trabalho	0
Alteração do regime de trabalho	0
Mobilidade Interna	0

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 25 - Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e Saúde no Trabalho: Ações de Formação	Número
Ações de formação e de sensibilização realizadas	3
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	32

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 26 - Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Segurança e Saúde no Trabalho: Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	19.732,90
Equipamentos de proteção	13.104,53
Formação em prevenção de riscos	0,00
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	0,00

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 27 - Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação

	Menos de 30 Horas	De 30 a 59 Horas	De 60 a 119 Horas	120 Horas ou mais	Total
Internas	3	0	0	0	3
Externas	61	7	1	0	69
Total	64	7	1	0	72

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 28 - Contagem relativa às participações em ações de formação durante ano por cargo / carreira segundo o tipo de ação e género

	Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Internas	0	0	0	0	47	0	0	0	0	47
Externas	0	14	114	67	61	0	8	0	11	275
Total	0	14	114	67	108	0	8	0	11	322

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 29 - Contagem relativa às horas despendidas em ações de formação durante ano por cargo / carreira segundo o tipo de ação e género

	Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermediário	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Internas	0,00	0,00	0,00	0,00	1.175,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.175,00
Externas	0,00	169,00	1.017,50	729,50	459,50	0,00	111,00	0,00	75,00	2.561,50
Total	0,00	169,00	1.017,50	729,50	1.634,50	0,00	111,00	0,00	75,00	3.736,50

Município de Tábua - Câmara Municipal
Quadro 30 - Despesas anuais com formação profissional

Tipos de Ação de Formação para Despesas	Valor (Euros)
Internas	0,00
Externas	4.887,85
Total	4.887,85

Município de Tábua - Câmara Municipal
Quadro 31 - Relações Profissionais

Tipos de Relação Profissional	Número
Número de trabalhadores sindicalizados	78
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Município de Tábua - Câmara Municipal
Quadro 32 - Disciplina

Tipos de Processo	Número
Processos Transitados do Ano Anterior	0
Processos Instaurados durante o Ano	1
Processos Transitados para o Ano Seguinte	1
Processos Decididos	0
Arquivados	0
Repreensão escrita	0
Multa	0
Suspensão	0
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	0
Cessação da comissão de serviço	0

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 33 - Eleitos

	Regime permanência - tempo inteiro - câmara municipal - presidente e vereadores	Regime permanência - meio tempo - câmara municipal - vereadores	Regime não permanência - câmara municipal	Regime não permanência - assembleia municipal
Nº de eleitos	4	0	3	32

Município de Tábua - Câmara Municipal
Quadro 34 - Gabinetes de Apoio Pessoal

	Do mapa de pessoal do município	De outra entidade pública, com vínculo à Administração Pública	Sem vínculo à Administração Pública	Total
Chefe do gabinete	0	0	1	1
Adjuntos	1	0	0	1
Secretários	1	0	1	2
Total	2	0	2	4

Município de Tábua - Câmara Municipal
Quadro 35 - Dirigentes e equiparados

	Dirigente superior (diretor municipal)	Dirigente intermédio de 1.º grau (diretor de departamento)	Dirigente intermédio de 2.º grau (chefe de divisão municipal)	Dirigente intermédio de 3.º grau ou inferior	Chefe de equipa multidisciplinar (equiparado a diretor de	Chefe de equipa multidisciplinar (equiparado a chefe de divisão	Total
N.º de cargos previstos em regulamento municipal	0	0	4	1	0	0	5
N.º de cargos providos em 31/12	0	0	3	0	0	0	3

