

Informação Nº 14/RH	De: Mário José Rodrigues Serrano Técnico Superior	Para: Exma. Sra. Chefe da DAF Dr ^a Sofia Alexandra Andrade Pinto Lopes Félix
Processo Nº Data 27/05/2022	Parecer / Proposta	Despacho / Deliberação
Assunto: Relatório do Balanço Social de 2021		

No seguimento da Informação nº 8/RH/2022, de 11 de abril 2022, segue para conhecimento superior o Relatório do Balanço Social 2021.

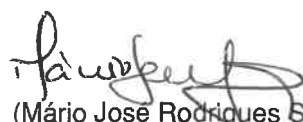
Solicita-se autorização para a sua publicação na página eletrónica oficial do Município de Tábua, no âmbito das publicações obrigatórias considerando o Índice de Transparência Municipal.

À CS,

DATA

Tábua, 27 de maio, de 2022

ASSINATURA:


(Mário José Rodrigues Serrano)
Técnico Superior

RELATÓRIO DO BALANÇO SOCIAL 2021



DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA
RECURSOS HUMANOS

ELABORADO
O Teodoro Supawitz,
Tábuense
27/09/2022

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 (2018-2021)	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 (%) -----	30
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 (2018-2021)

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 2020 (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 2021.

No seguimento do relatório apresentado no ano transato, iremos estabelecer comparações com os anos de 2018 a 2021, 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: $(32/48) \times 100 = 66,67\%$;

1.1.3. Assistentes Técnicos: $(28/37) \times 100 = 75,66\%$;

1.1.4. Assistentes Operacionais: $(106/183) \times 100 = 57,92\%$;

1.1.5. Outros: $(2/7) \times 100 = 28,57\%$.

1.2. Total: $(170/278) \times 100 = 61,15\%$.

Este indicador permite-nos verificar que no global, o género feminino tem uma representatividade superior em relação ao género masculino, representando 61,% 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 há apenas uma ligeira superioridade, e que apenas nos Outros é que podemos assistir a uma superioridade na 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: $50/1 = 50$ anos;

2.1.1.2. Feminino: $92/2 = 46$ anos;

2.1.1.3. Total: $143/3 = 46,67$ anos.

2.1.2. Técnicos Superiores:

2.1.2.1. Masculino: $735/16 = 45,94$ anos;

2.1.2.2. Feminino: $1210/32 = 37,81$ anos;

2.1.2.3. Total: $1945/48 = 40,52$ anos.

2.1.3. Assistentes Técnicos:

2.1.3.1. Masculino: $430/9 = 47,78$ anos;

2.1.3.2. Feminino: $1463/28 = 52,25$ anos;

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

2.1.4. Assistentes Operacionais:

2.1.4.1. Masculino: $4054/77 = 52,65$ anos;

2.1.4.2. Feminino: $5127/106 = 48,37$ anos;

2.1.4.3. Total: $9181/183 = 50,17$ anos.

2.1.5. Outros:

2.1.5.1. Masculino: $225/5 = 45,00$ anos;

2.1.5.2. Feminino: $100/2 = 50,00$ anos;

2.1.5.3. Total: $325/7 = 46,43$ anos.

2.2. Por género:

2.2.1. Masculino: $5494/108 = 50,87$ anos;

2.2.2. Feminino: $7992/170 = 47,01$ anos.

2.3. Total: $13486/278 = 48,51$ anos.

Relativamente a este indicador, podemos verificar o nível etário médio da totalidade dos trabalhadores situa-se acima dos 48 anos de idade, próximo dos 49 anos de idade.

Olhando para os resultados apresentados por grupo profissional, podemos verificar que estes têm valores relativamente aproximados, salvo no grupo profissional dos Técnicos Superiores, cujo resultado apresenta um nível etário médio inferior em aproximadamente de 8 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 (próximo dos 51 anos) em relação ao género feminino (47 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: $49/42 = 1,16$;

3.1.2. Técnicos Superiores: $64/29 = 2,21$;

3.1.3. Assistentes Técnicos: $65/35 = 1,86$;

3.1.4. Assistentes Operacionais: $66/29 = 2,28$;

3.1.5. Outros: $57/39 = 1,46$.

3.2. Por género:

3.2.1. Masculino: $66/29 = 2,28$;

3.2.2. Feminino: $66/29 = 2,28$.

3.3. Total: $66/29 = 2,28$.

Neste indicador, podemos verificar que o/a trabalhador/a mais idoso/a tem uma idade superior acima das 2 vezes 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, com o grupo profissional, Técnicos Superiores, com valores muito próximos.

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: $(4/32) \times 100 = 12,50\%$;

4.1.2.3. Total: $(5/48) \times 100 = 10,42\%$.

4.1.3. Assistentes Técnicos:

4.1.3.1. Masculino: $(3/9) \times 100 = 33,33\%$;

4.1.3.2. Feminino: $(12/28) \times 100 = 42,86\%$;

4.1.3.3. Total: $(15/37) \times 100 = 40,54\%$.

4.1.4. Assistentes Operacionais:

4.1.4.1. Masculino: $(36/77) \times 100 = 46,75\%$;

4.1.4.2. Feminino: $(32/106) \times 100 = 30,19\%$;

4.1.4.3. Total: $(68/183) \times 100 = 37,16\%$.

4.1.5. Outros:

4.1.5.1. Masculino: $(0/5) \times 100 = 0,00\%$;

4.1.5.2. Feminino: $(1/2) \times 100 = 50,00\%$;

4.1.5.3. Total: $(1/7) \times 100 = 14,28\%$.

4.2. Por género:

4.2.1. Masculino: $(40/108) \times 100 = 37,04\%$;

4.2.2. Feminino: $(49/170) = 28,82\%$.

4.3. **Total:** $(89/278) \times 100 = 32,01\%$.

Este indicador revela-nos que 32,01% dos trabalhadores têm mais de 55 anos de idade.

Analisando os resultados obtidos entre géneros, podemos verificar uma disparidade neste indicador, considerando que 37,04% dos trabalhadores do género masculino são trabalhadores com mais de 55 anos de idade, e que no género feminino apenas 28,82% dos trabalhadores têm mais de 55 anos de idade.

Já relativamente à análise entre grupos profissionais, nos Dirigentes Intermédios não há qualquer trabalhador 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 com mais de 55 anos situa-se, respetivamente, nos 40,54% e 37,16%.

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: $(18/108) \times 100 = 16,67\%$;

5.1.2. Feminino: $(32/170) \times 100 = 18,82\%$.

5.2. Total: $(50/278) \times 100 = 17,99\%$.

Relativamente a este indicador, os dados obtidos indicam-nos que 17,99% dos trabalhadores ocupam cargos ou estão integrados em carreiras para os quais é exigido o ensino superior como habilitação literária mínima.

Na análise efetuada por género, podemos aferir que o género feminino tem 18,82% das suas trabalhadoras nos supra referidos cargos e carreiras, contra os 16,67% 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: $19/1 = 19$ anos;

6.1.1.2. Feminino: $28/2 = 14$ anos;

6.1.1.3. Total = $47/3 = 15,67$ anos.

6.1.2. Técnicos Superiores:

6.1.2.1. Masculino: $181/16 = 11,31$ anos;

6.1.2.2. Feminino: $358/32 = 12,43$ anos;

6.1.2.3. Total = $529/48 = 11,02$ anos.

6.1.3. Assistentes Técnicos:

6.1.3.1. Masculino: $222/9 = 24,67$ anos;

6.1.3.2. Feminino: $712/28 = 25,43$ anos;

6.1.3.3. Total = $934/37 = 25,24$ anos.

6.1.4. Assistentes Operacionais:

6.1.4.1. Masculino: $1580/77 = 20,52$ anos;

6.1.4.2. Feminino: $1520/106 = 14,34$ anos;

6.1.4.3. Total = $3100/183 = 16,94$ anos.

6.1.5. Outros:

6.1.5.1. Masculino: $92/5 = 18,40$ anos;

6.1.5.2. Feminino: $37/2 = 18,50$ anos;

6.1.5.3. Total = $129/7 = 18,43$ anos.

6.2. Por género:

6.2.1. Masculino: $2094/108 = 19,39$ anos;

6.2.2. Feminino: $2655/170 = 15,62$ anos.

6.3. Total: $4749/278 = 17,08$ anos.

Através deste indicador, verifica-se que o nível médio de antiguidade da globalidade dos trabalhadores é de cerca de 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 superior a 19 anos, contra os cerca de 15 anos e meio 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, com mais de 25 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: $(11/48) \times 100 = 22,92\%$;
- 7.1.3. Assistentes Técnicos: $(1/37) \times 100 = 2,70\%$;
- 7.1.4. Assistentes Operacionais: $(24/183) \times 100 = 13,11\%$;
- 7.1.5. Outros: $(2/7) \times 100 = 28,57\%$.

7.2. Por género:

- 7.2.1. Masculino: $(17/108) \times 100 = 15,74\%$;
- 7.2.2. Feminino: $(21/170) \times 100 = 12,35\%$.

7.3. Total: $(38/278) \times 100 = 13,67\%$.

Podemos verificar que no global, no ano de 2021 obtivemos uma taxa de admissões de 13,67%, fruto da conclusão de vários procedimentos concursais iniciados ainda no decorrer do ano de 2020.

Na análise efetuada por grupos profissionais, verificamos que o grupo profissional dos Técnicos Superiores foi o que obteve a maior taxa de admissões, com 22,92%.

Relativamente à análise entre géneros, podemos verificar que o género masculino teve uma taxa de admissões superior, com 15,74%, contra os 12,35% 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: $(5/48) \times 100 = 10,47\%$;
- 8.1.3. Assistentes Técnicos: $(0/37) \times 100 = 0,00\%$;
- 8.1.4. Assistentes Operacionais: $(12/183) \times 100 = 6,56\%$;
- 8.1.5. Outros: $(8/7) \times 100 = 114,29\%$.

8.2. Por género:

- 8.2.1. Masculino: $(9/108) \times 100 = 8,33\%$;
- 8.2.2. Feminino: $(16/170) \times 100 = 9,41\%$.

8.3. Total: $(25/270) \times 100 = 8,99\%$.

Relativamente a este indicador não há muito a referir, para além de que no ano de 2021 verificou-se uma taxa de saída total de 8,99%, que no género masculino cifrou-se nos 8,33%, contra os 9,41% para o género feminino.

O grupo profissional que apresenta a taxa de saída mais elevada, é o Outros, com 114,29%.

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: $((11+5)/2)/48 \times 100 = 16,67\%$;
- 9.1.3. Assistentes Técnicos: $((1+0)/2)/37 \times 100 = 1,35\%$;
- 9.1.4. Assistentes Operacionais: $((24+12)/2)/171 \times 100 = 9,84\%$;
- 9.1.5. Outros: $((2+8)/2)/7 \times 100 = 71,43\%$.

9.2. Por género:

- 9.2.1. Masculino: $((17+9)/2)/108 \times 100 = 12,04\%$;
- 9.2.2. Feminino: $(21+16)/2/170 \times 100 = 10,88\%$.

9.3. Total: $((38+25)/2)/278 \times 100 = 11,33\%$.

Num âmbito global, o Município de Tábua, em 2021, teve um *Turnover* de 11,33%, com um peso muito equilibrado entre o género masculino e feminino, respetivamente com uma Taxa de Rotatividade de 12,04% e 10,88%.

A taxa de rotatividade entre grupos profissionais foi díspar, considerando que o grupo profissional Outros apresenta uma taxa muito mais elevada em comparação com os restantes grupos profissionais, com 71,43%, contra os 1,39% do grupo dos Assistentes Técnicos.

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: $(11/5) \times 100 = 220,00\%$;

10.1.3. Assistentes Técnicos: $(1/0) \times 100 = 100,00\%$;

10.1.4. Assistentes Operacionais: $(24/12) \times 100 = 200,00\%$;

10.1.5. Outros: $(2/8) \times 100 = 25,00\%$.

10.2. Por género:

10.2.1. Masculino: $(17/9) \times 100 = 188,89\%$;

10.2.2. Feminino: $(21/16) \times 100 = 131,25\%$.

10.3. Total: $(38/25) \times 100 = 152,00\%$.

Pode-se verificar que no total obteve-se uma taxa de reposição de 152,00%, com uma taxa de 188,89% para o género masculino, e uma taxa de 131,25% para o género feminino, ou seja, que se traduz numa diminuição da representatividade feminina e um aumento da representatividade masculina no total de trabalhadores.

Os grupos profissionais com as taxas de reposição mais elevadas foram os Técnicos Superior, com uma taxa de 220,00% e os Assistentes Operacionais com uma taxa de reposição de 200,00%.

O grupo profissional com uma taxa de reposição mais baixa foi o Outros, com 25,00% de taxa de reposição, pelo que se conclui que neste grupo, no ano de 2021, o número de trabalhadores/as que saíram foi superior em 4 vezes relativamente ao número de trabalhadores/as admitidos/as.

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: $(0/(252 \times 1)) \times 100 = 0,00\%$;

11.1.1.2. Feminino: $(0/(252 \times 2)) \times 100 = 0,00\%$;

11.1.1.3. Total: $(0/(253 \times 3)) \times 100 = 0,00\%$.

11.1.2. Técnicos Superiores:

11.1.2.1. Masculino: $(85,5/(252 \times 16)) \times 100 = 2,12\%$;

11.1.2.2. Feminino: $(783,5/(252 \times 32)) \times 100 = 9,72\%$;

11.1.2.3. Total: $(869/(252 \times 48)) \times 100 = 7,18\%$.

11.1.3. Assistentes Técnicos:

11.1.3.1. Masculino: $(483/(252 \times 9)) \times 100 = 21,30\%$;

11.1.3.2. Feminino: $(811/(252 \times 28)) \times 100 = 11,49\%$;

11.1.3.3. Total: $(1.294/(252 \times 37)) \times 100 = 13,88\%$.

11.1.4. Assistentes Operacionais:

11.1.4.1. Masculino: $(1.620,5/(252 \times 77)) \times 100 = 8,35\%$;

11.1.4.2. Feminino: $(3.226,5/(252 \times 106)) \times 100 = 12,08\%$;

11.1.4.3. Total: $(4.847/(252 \times 183)) \times 100 = 10,51\%$.

11.1.5. Outros:

11.1.5.1. Masculino: $(116,5/(252 \times 5)) \times 100 = 9,25\%$;

11.1.5.2. Feminino: $(20/(252 \times 2)) \times 100 = 3,97\%$;

11.1.5.3. Total: $(136,5/(252 \times 7)) \times 100 = 7,74\%$.

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

11.2.1.1. Masculino: $(0/(252 \times 108)) \times 100 = 0,00\%$;

11.2.1.2. Feminino: $(0/(252 \times 170)) \times 100 = 0,00\%$;

11.2.1.3. Total: $(0/(252 \times 278)) \times 100 = 0,00\%$.

11.2.2. Proteção na Parentalidade:

11.2.2.1. Masculino: $(111/(252 \times 108)) \times 100 = 0,41\%$;

11.2.2.2. Feminino: $(2.161/(252 \times 170)) \times 100 = 5,044\%$;

11.2.2.3. Total: $(2.272/(252 \times 278)) \times 100 = 3,24\%$.

11.2.3. Falecimento de Familiar:

11.2.3.1. Masculino: $(13/(252 \times 108)) \times 100 = 0,05\%$;

11.2.3.2. Feminino: $(51/(252 \times 170)) \times 100 = 0,12\%$;

11.2.3.3. Total: $(64/(252 \times 278)) \times 100 = 0,09\%$.

11.2.4. Doença:

11.2.4.1. Masculino: $(1.568/(252 \times 108)) \times 100 = 5,76\%$;

11.2.4.2. Feminino: $(1.678/(252 \times 170)) \times 100 = 3,92\%$;

11.2.4.3. Total: $(3.246/(252 \times 278)) \times 100 = 4,63\%$.

11.2.5. Acidente de Trabalho:

11.2.5.1. Masculino: $(212/(252 \times 108)) \times 100 = 0,78\%$;

11.2.5.2. Feminino: $(298/(252 \times 170)) \times 100 = 0,70\%$;

11.2.5.3. Total: $(510/(252 \times 278)) \times 100 = 0,73\%$.

11.2.6. Assistência a Familiares:

11.2.6.1. Masculino: $(0/(252 \times 108)) \times 100 = 0,00\%$;

11.2.6.2. Feminino: $(35/(252 \times 170)) \times 100 = 0,08\%$;

11.2.6.3. Total: $(35/(252 \times 278)) \times 100 = 0,05\%$.

11.2.7. Trabalhador Estudante:

11.2.7.1. Masculino: $(10/(252 \times 108)) \times 100 = 0,04\%$;

11.2.7.2. Feminino: $(40/(252 \times 170)) \times 100 = 0,09\%$;

11.2.7.3. Total: $(50/(252 \times 278)) \times 100 = 0,07\%$.

11.2.8. Greve:

11.2.8.1. Masculino: $(24/(252 \times 108)) \times 100 = 0,09\%$;

11.2.8.2. Feminino: $(42/(252 \times 170)) \times 100 = 0,10\%$;

11.2.8.3. Total: $(66/(252 \times 278)) \times 100 = 0,09\%$.

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

11.2.9.1. Masculino: $(367,5/(252 \times 108)) \times 100 = 1,35\%$;

11.2.9.2. Feminino: $(536/(252 \times 170)) \times 100 = 1,25\%$;

11.2.9.3. Total: $(903,5/(252 \times 278)) \times 100 = 1,29\%$.

11.3. Por género:

11.3.1. Masculino: $(2.376,5/(252 \times 108)) \times 100 = 8,73\%$;

11.3.2. Feminino: $(5.006/(252 \times 170)) \times 100 = 11,69\%$.

11.4. Total: $(7.382,5/(252 \times 278)) \times 100 = 10,54\%$.

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

Desta forma, podemos verificar que o Município de Tábua, no ano de 2021, teve uma taxa de absentismo total de 10,54%, ou seja, que não foram trabalhados 7.382,5 (sete mil, trezentos e oitenta e dois dias e meio) dias úteis, dos 70.056 (setenta mil e cinquenta e seis) dias úteis trabalháveis, representando uma taxa de absentismo que poderá ser considerada de razoável.

As faltas por motivos de doença foram aquelas que tiveram o maior peso no absentismo dos trabalhadores, mantendo-se a situação pandémica por COVID-19 que já iniciou no ano de 2020, resultando em 3.246 (três mil, duzentos e quarenta e seis) dias úteis não trabalhados.

Na análise efetuada por grupo profissional, podemos verificar que os grupos profissionais dos Assistentes Técnicos e dos Assistentes Operacionais foram aqueles que apresentaram a taxa de absentismo mais elevada, respetivamente com 13,88% e 10,51%, contra os 0,00% 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 de, respetivamente 8,73% e 11,69%.

A taxa mais elevada no género feminino poderá explicar-se devido às ausências no âmbito à proteção na parentalidade.

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: $(1/48) \times 100 = 2,08\%$;

12.1.3. Assistentes Técnicos/as: $(1/37) \times 100 = 2,70\%$;

12.1.4. Assistentes Operacionais: $(5/183) \times 100 = 2,73\%$.

12.1.5. Outros: $(0/7) \times 100 = 0,00\%$.

12.2. Por género:

12.2.1. Masculino: $(4/108) \times 100 = 3,70\%$;

12.2.2. Feminino: $(3/170) \times 100 = 1,76\%$.

12.3. Total: $(7/278) \times 100 = 2,52\%$.

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 2,52%.

Na análise efetuada por grupos profissionais, a taxa de trabalhadores portadores de deficiência tem oscila entre os 2% e os 3%, 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 3,70%, relativamente superior à taxa aferida no género feminino que se fica pelos 1,76%.

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: $(0/170) \times 100 = 0,00\%$.

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

Em relação a este indicador, apenas resta-nos dizer que a 31 de dezembro de 2021 não existia qualquer trabalhador estrangeiro 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: $2.621,68\text{€} / 2.621,68\text{€} = 1$;

14.1.1.2. Feminino: $2.621,68\text{€} / 2.621,68\text{€} = 1$;

14.1.1.3. Total: $2.621,68\text{€} / 2.621,68\text{€} = 1$.

14.1.2. Técnicos/as Superiores:

14.1.2.1. Masculino: $2.754,48\text{€} / 1.205,08\text{€} = 2,29$;

14.1.2.2. Feminino: $2.754,48\text{€} / 1.205,08\text{€} = 2,29$;

14.1.2.3. Total: $2.754,48\text{€} / 1.205,08\text{€} = 2,29$;

14.1.3. Assistentes Técnicos/as:

14.1.3.1. Masculino: $1.308,37\text{€} / 703,13\text{€} = 1,86$;

14.1.3.2. Feminino: $1.463,32\text{€} / 703,13\text{€} = 2,08$;

14.1.3.3. Total: $1.463,32\text{€} / 703,13\text{€} = 2,08$.

14.1.4. Assistentes Operacionais:

14.1.4.1. Masculino: $1.050,14\text{€} / 665,00\text{€} = 1,58$;

14.1.4.2. Feminino: $998,50\text{€} / 665,00\text{€} = 1,50$;

14.1.4.3. Total: $1.050,14\text{€} / 665,00\text{€} = 1,58$.

14.1.5. Outros:

14.1.5.1. Masculino: $2.093,92\text{€} / 801,91\text{€} = 2,61$;

14.1.5.2. Feminino: $2.234,62\text{€} / 1.570,40\text{€} = 1,42$;

14.1.5.3. Total: $2.234,62\text{€} / 801,91\text{€} = 2,79$.

14.2. Por género:

14.2.1. Masculino: $2.754,48\text{€} / 665,00\text{€} = 4,14$;

14.2.2. Feminino: $2.754,48\text{€} / 665,00\text{€} = 4,14$.

14.3. Entre géneros:

14.3.1. Pela maior remuneração mensal ilíquida: $2.754,48\text{€} / 2.754,48\text{€} = 1$;

14.3.2. Pela menor remuneração mensal ilíquida: $665,00\text{€} / 665,00\text{€} = 1$;

14.3.3. Pelo leque salarial ilíquido obtido no ponto 14.2: $4,14/4,14 = 1$.

14.4. Geral: $2.754,48\text{€} / 665,00\text{€} = 4,14$.

No indicador leque salarial ilíquido, verificamos que dentro do universo total dos trabalhadores do Município de Tábua, em 2021, os trabalhadores com a maior remuneração mensal ilíquida auferiam 4,14 vezes mais relativamente aos trabalhadores 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 onde podemos constatar a maior diferença, considerando que o trabalhador com a maior remuneração mensal ilíquida auferia 2,79 vezes mais do que o trabalhador 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: $(3/1) \times 100 = 300,00\%$;

15.1.1.2. Feminino: $(7/2) \times 100 = 350,00\%$;

15.1.1.3. Total: $(10/3) \times 100 = 333,33\%$.

15.1.2. Técnicos/as Superiores:

15.1.2.1. Masculino: $(5/16) \times 100 = 31,25\%$;

15.1.2.2. Feminino: $(19/32) \times 100 = 59,38\%$;

15.1.2.3. Total: $(24/48) \times 100 = 50,00\%$.

15.1.3. Assistentes Técnicos/as:

15.1.3.1. Masculino: $(2/9) \times 100 = 22,22\%$;

15.1.3.2. Feminino: $(14/28) \times 100 = 50,00\%$;

15.1.3.3. Total: $(16/37) \times 100 = 43,24\%$.

15.1.4. Assistentes Operacionais:

15.1.4.1. Masculino: $(0/77) \times 100 = 0,00\%$;

15.1.4.2. Feminino: $(3/106) \times 100 = 2,83\%$;

15.1.4.3. Total: $(3/183) \times 100 = 1,64\%$.

15.1.5. Outros:

15.1.5.1. Masculino: $(0/5) \times 100 = 0,00\%$;

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

15.1.5.3. Total: $(0/7) \times 100 = 0,00\%$.

15.2. Por género:

15.2.1. Masculino: $(10/108) \times 100 = 9,26\%$;

15.2.2. Feminino: $(51/170) \times 100 = 25,29\%$.

15.3. Total: $(61/278) \times 100 = 21,94\%$.

Relativamente à taxa de participação em ações de formação, verificamos a obtenção de uma taxa de participação total de 21,94%, o nos parece ser uma taxa de formação baixa, considerando que deveria ser facultada formação ao universo dos trabalhadores, e que houve trabalhadores a frequentarem mais do que uma ação de formação e uma grande taxa de trabalhadores que não frequentaram qualquer tipo de formação.

De qualquer modo, esta taxa de participações em ações de formação, também poderá ter sido condicionada pela pandemia por COVID-19.

Na análise por género, podemos verificar que o género feminino tem uma taxa de 25,29%, bem superior à taxa apurada para o género masculino, que se fica pelos 9,26%.

Já relativamente à análise por grupo profissional, podemos verificar grandes discrepâncias de valores, realçando-se os extremos, nomeadamente o grupo profissional dos Dirigentes Intermédios, com uma taxa de participação de 333,33%, revelando-nos que aos trabalhadores deste grupo profissional foi-lhes facultada a participação em mais do que uma ação de formação, contra os 1,64% de taxa de participação do grupo profissional dos Assistentes Operacionais, que no cenário mais favorável indica-nos que a 98,36% dos trabalhadores deste grupo profissional não foi proporcionada a frequência de qualquer ação de formação no ano de 2021.

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: $(25/(((252 \times 1) - 23) \times 7)) \times 100 = 1,56\%$;

16.1.1.2. Feminino: $(31/(((252 \times 2) - 51) \times 7)) \times 100 = 0,98\%$;

16.1.1.3. Total: $(56/(((252 \times 3) - 74) \times 7)) \times 100 = 1,17\%$.

16.1.2. Técnicos/as Superiores:

16.1.2.1. Masculino: $(24/(((252 \times 16) - 352) \times 7)) \times 100 = 0,09\%$;

16.1.2.2. Feminino: $(177/(((252 \times 32) - 704) \times 7)) \times 100 = 0,34\%$;

16.1.2.3. Total: $(201/(((252 \times 48) - 1056) \times 7)) \times 100 = 0,26\%$.

16.1.3. Assistentes Técnicos/as:

16.1.3.1. Masculino: $(48/(((252 \times 9) - 198) \times 7)) \times 100 = 0,33\%$;

16.1.3.2. Feminino: $(136/(((252 \times 28) - 616) \times 7)) \times 100 = 0,30\%$;

16.1.3.3. Total: $(184/(((252 \times 37) - 814) \times 7)) \times 100 = 0,31\%$.

16.1.4. Assistentes Operacionais:

16.1.4.1. Masculino: $(0/(((252 \times 77) - 1694) \times 7)) \times 100 = 0,00\%$;

16.1.4.2. Feminino: $(85/(((252 \times 106) - 2332) \times 7)) \times 100 = 0,05\%$;

16.1.4.3. Total: $(85/(((252 \times 183) - 4026) \times 7)) \times 100 = 0,03\%$.

16.1.5. Outros:

16.1.5.1. Masculino: $(0/(((252 \times 5) - 110) \times 7)) \times 100 = 0,00\%$;

16.1.5.2. Feminino: $(0/(((252 \times 2) - 44) \times 7)) \times 100 = 0,00\%$;

16.1.5.3. Total: $(0/(((252 \times 7) - 154) \times 7)) \times 100 = 0,00\%$.

16.2. Por género:

16.2.1. Masculino: $(97/(((252 \times 108) - 2376) \times 7)) \times 100 = 0,08\%$;

16.2.2. Feminino: $(429/(((252 \times 170) - 3740) \times 7)) \times 100 = 0,25\%$.

16.3. Total: $(526/(((252 \times 278) - 6116) \times 7)) \times 100 = 0,12\%$.

No cálculo da taxa de tempo investido em formação, obteve-se um resultado muito baixo, que na totalidade dos trabalhadores, fixou-se nos 0,12%.

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 1,17%, contra os 0,00% 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:** $(1.690,48\text{€} / 3.617.386,77\text{€}) \times 100 = 0,05\%$.

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 0,05%.

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: $(0/16) \times 100 = 0,00\%$;

18.1.2.2. Feminino: $(0/32) \times 100 = 0,00\%$;

18.1.2.3. Total: $(0/48) \times 100 = 0,00\%$.

18.1.3. **Assistentes Técnicos/as:**

18.1.3.1. Masculino: $(0/9) \times 100 = 0,00\%$;

18.1.3.2. Feminino: $(2/28) \times 100 = 7,14\%$;

18.1.3.3. Total: $(2/37) \times 100 = 5,41\%$.

18.1.4. **Assistentes Operacionais:**

18.1.4.1. Masculino: $(7/77) \times 100 = 9,09\%$;

18.1.4.2. Feminino: $(8/106) \times 100 = 7,55\%$;

18.1.4.3. Total: $(15/183) \times 100 = 8,20\%$.

18.1.5. Outros:

18.1.5.1. Masculino: $(0/5) \times 100 = 0,00\%$;

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

18.1.5.3. Total: $(0/7) \times 100 = 0,00\%$.

18.2. Por género:

18.2.1. Masculino: $(7/108) \times 100 = 6,48\%$;

18.2.2. Feminino: $(10/170) \times 100 = 5,88\%$.

Total: $(17/278) \times 100 = 6,12\%$.

Nos termos dos resultados apresentados, podemos verificar que no ano de 2021, o Município de Tábua teve uma taxa de incidência de acidentes de trabalho de 6,12%, ou seja, 17 acidentes de trabalho no universo dos 278 trabalhadores/as.

Analisando por género, podemos constatar que o género masculino foi o que obteve uma maior taxa de incidência de acidentes de trabalho, com 6,48%.

Recorrendo à análise por grupo profissional, podemos verificar que o grupo profissional dos Assistentes Operacionais foi o que registou a taxa mais elevada, com 8,20%.

Dos acidentes identificados e documentados, dezasseis ocorreram nos locais de trabalho, tendo ocorrido apenas um *In-itenere*.

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

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

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

19.1.2. Técnicos/as Superiores:

19.1.2.1. Masculino: $(0/16) \times 100 = 0,00\%$;

19.1.2.2. Feminino: $(0/32) \times 100 = 0,00\%$;

19.1.2.3. Total: $(0/48) \times 100 = 0,00\%$.

19.1.3. Assistentes Técnicos/as:

19.1.3.1. Masculino: $(0/9) \times 100 = 0,00\%$;

19.1.3.2. Feminino: $(0/28) \times 100 = 0,00\%$;

19.1.3.3. Total: $(0/37) \times 100 = 0,00\%$.

19.1.4. Assistentes Operacionais:

19.1.4.1. Masculino: $(0/77) \times 100 = 0,00\%$;

19.1.4.2. Feminino: $(0/106) \times 100 = 0,00\%$;

19.1.4.3. Total: $(0/183) \times 100 = 0,00\%$.

19.1.5. Outros:

19.1.5.1. Masculino: $(0/5) \times 100 = 0,00\%$;

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

19.1.5.3. Total: $(0/7) \times 100 = 0,00\%$.

19.2. Por género:

19.2.1. Masculino: $(0/108) \times 100 = 0,00\%$;

19.2.2. Feminino: $(0/170) \times 100 = 0,00\%$.

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

No que respeita à taxa de saúde ocupacional, apenas resta-nos dizer que não houve qualquer atividade de serviços de medicina do trabalho, por motivos de rescisão da prestação de serviços com a empresa prestadora, decorrente de constrangimentos que surgiram no período pandémico COVID19.

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: $(1/278) \times 100 = 0,36\%$.

Relativamente a este indicador apenas há a referir que apenas um/a trabalhador/a foi sujeito a procedimento disciplinar, pelo que a taxa de indisciplina ficou-se por um valor muito reduzido de 0,36%.

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: $278/3 = 92,67$

Relativamente a este rácio, podemos verificar que por cada dirigente intermédio em funções há cerca de 93 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: $278/7 = 39,71$

Considerando os membros do órgão executivo em regime de permanência (4) e em regime de não permanência (3), verifica-se que por cada um existem cerca de 40 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:

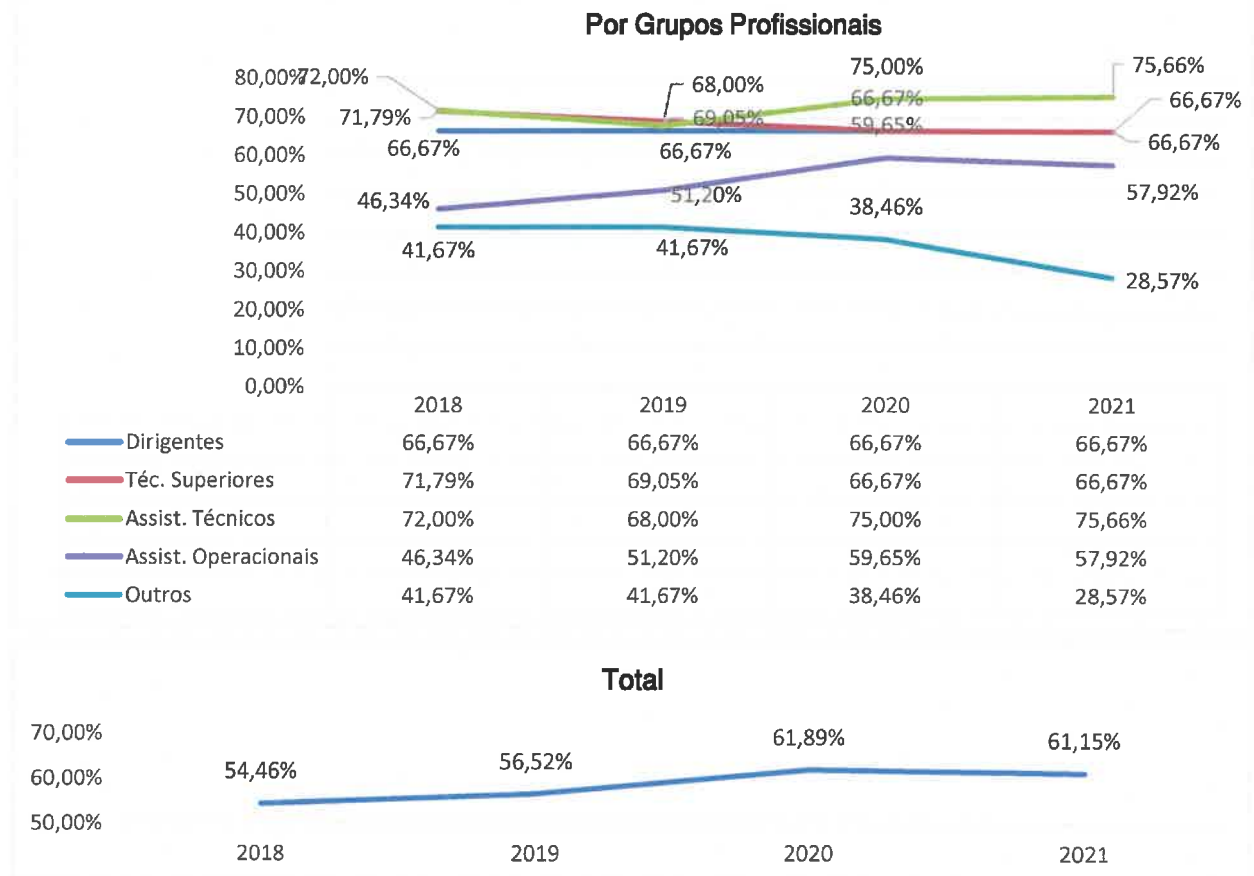
$$\frac{\text{Total de trabalhadores}}{\text{Nº membros do órgão deliberativo}}$$

23.1. Total: $278/32 = 8,69$.

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 (2018/2021)

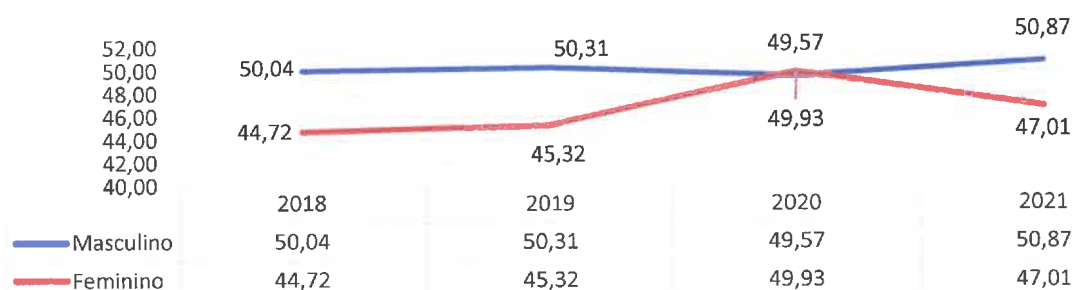
1. TAXA DE FEMINIZAÇÃO (%):



2. NÍVEL ETÁRIO MÉDIO (ANOS):



Por Género



Total

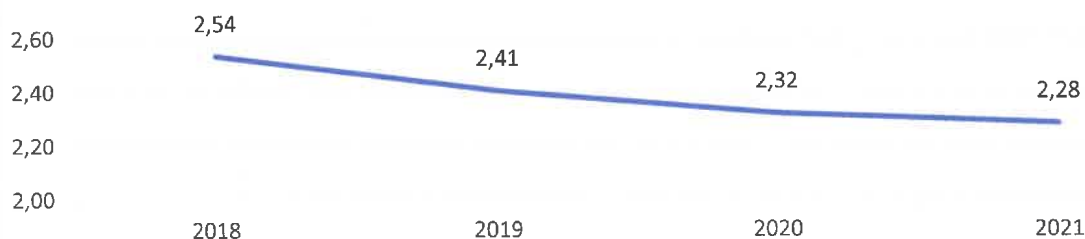


3. LEQUE ETÁRIO:

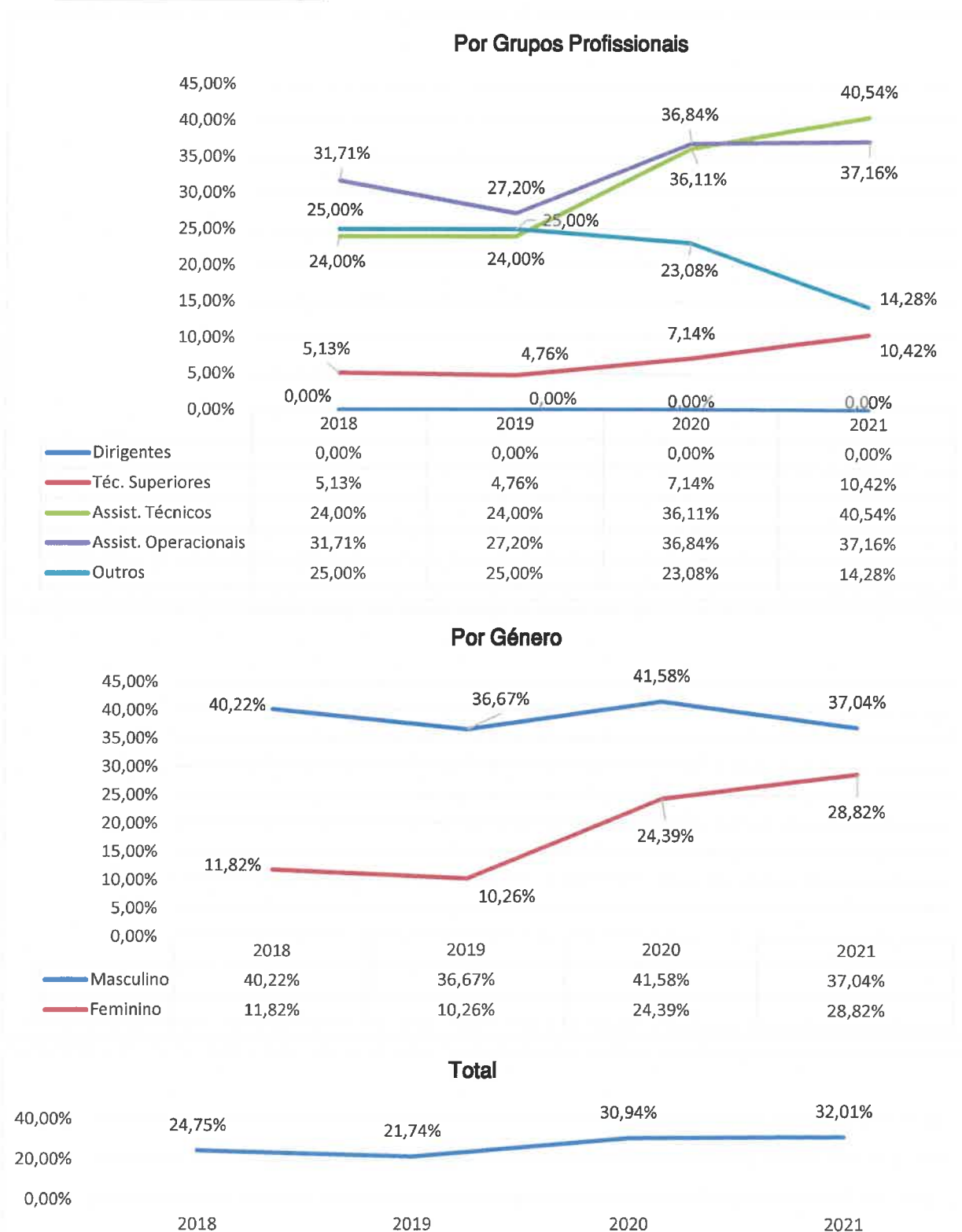
Por Grupos Profissionais



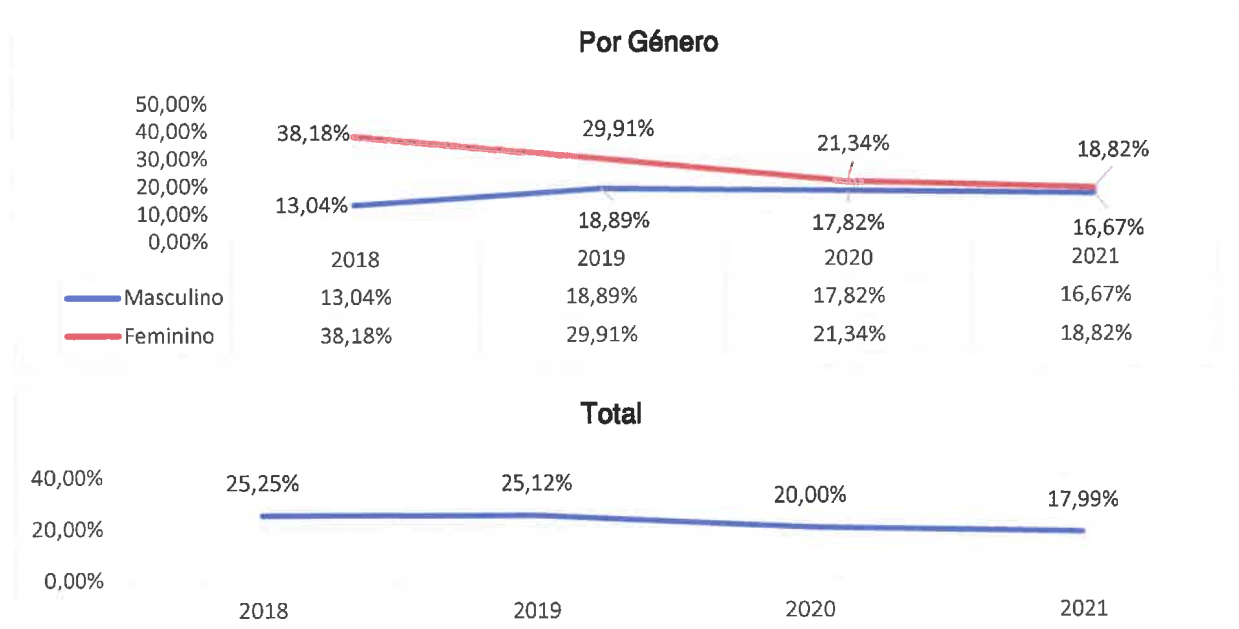
Total



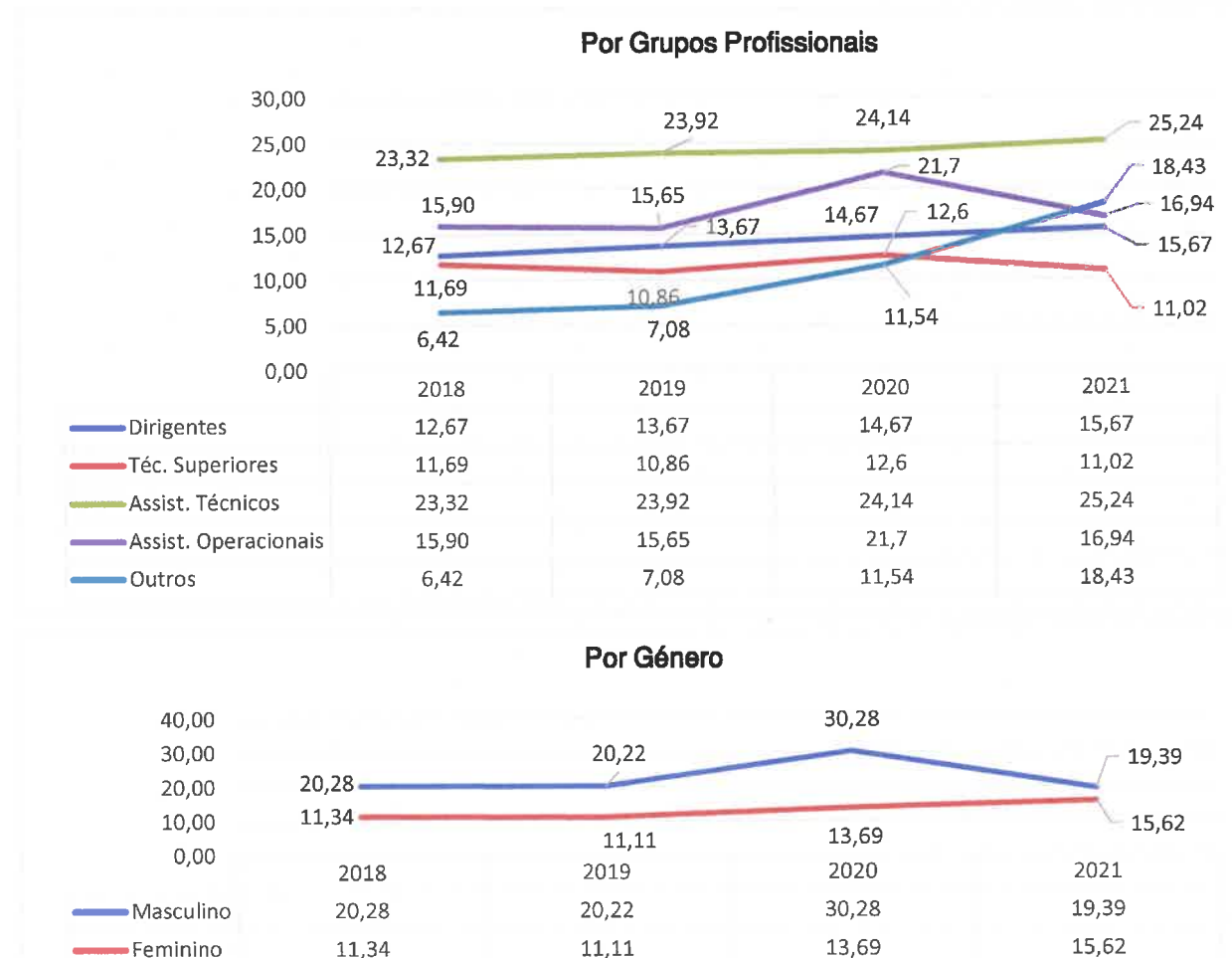
4. TAXA DE ENVELHECIMENTO (%):



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

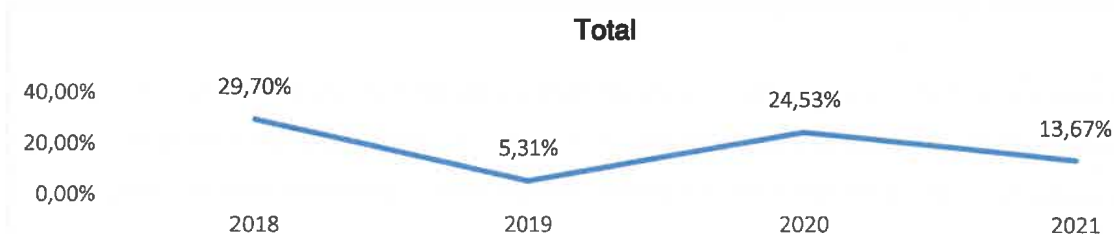
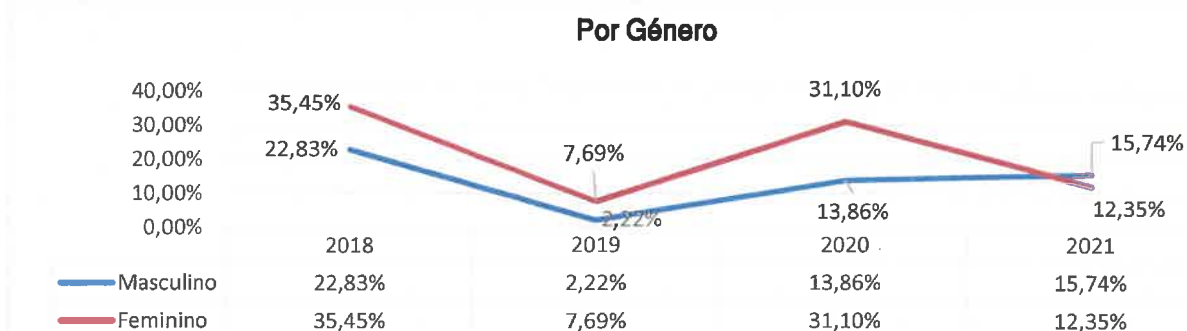
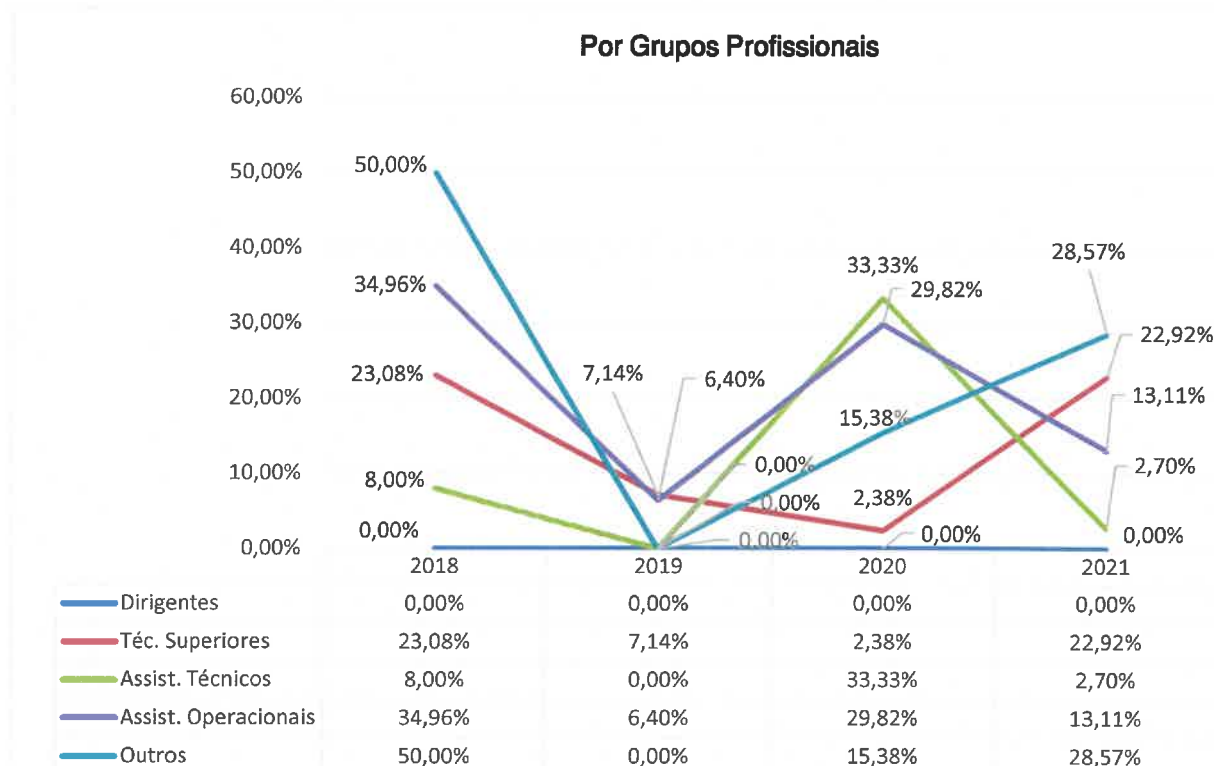


6. NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE (ANOS):



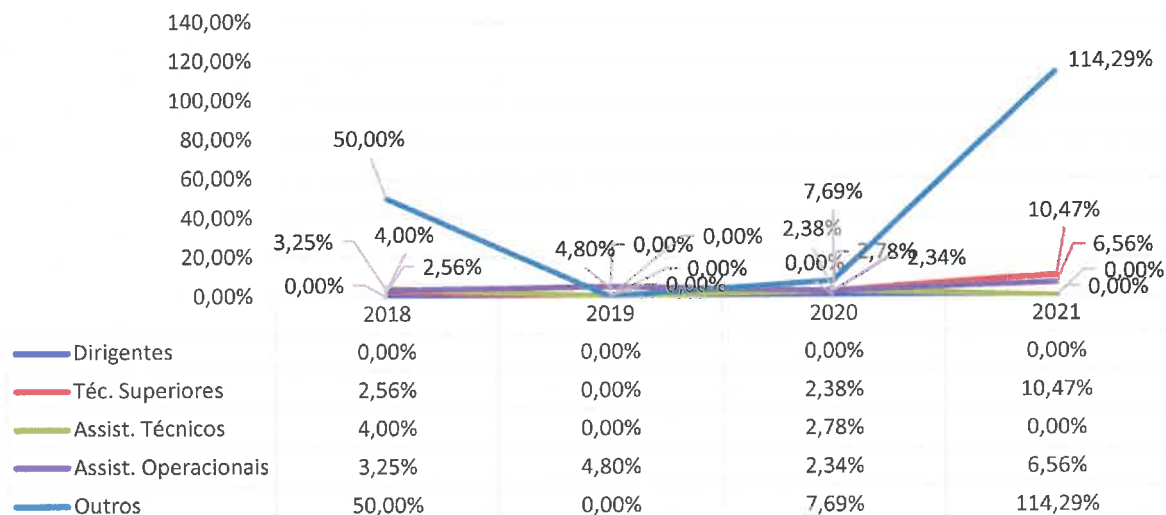


7. TAXA DE ADMISSÕES (%):



8. TAXA DE SAÍDAS (%):

Por Grupos Profissionais



Por Género

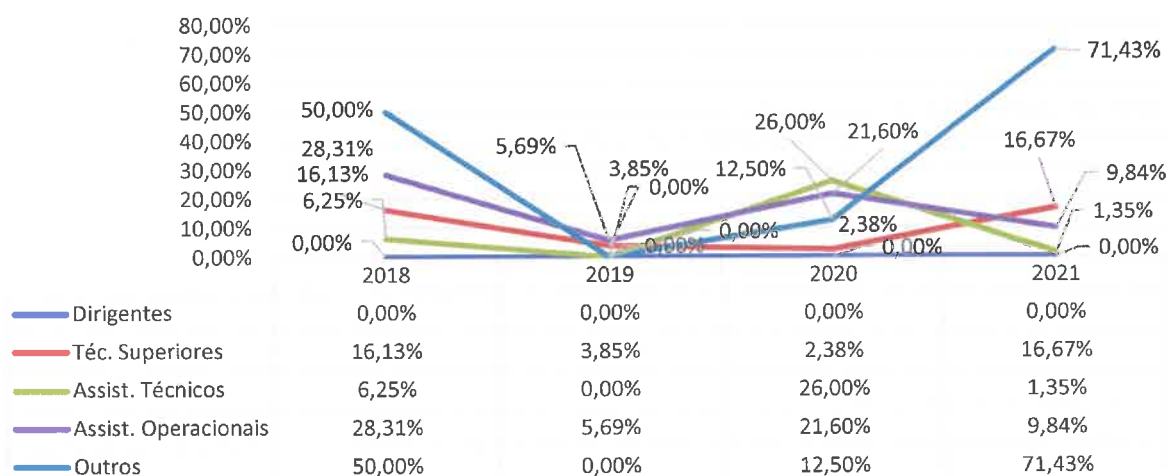


Total



9. TAXA DE ROTAÇÃO "TURNOVER"(%):

Por Grupos Profissionais



Por Género

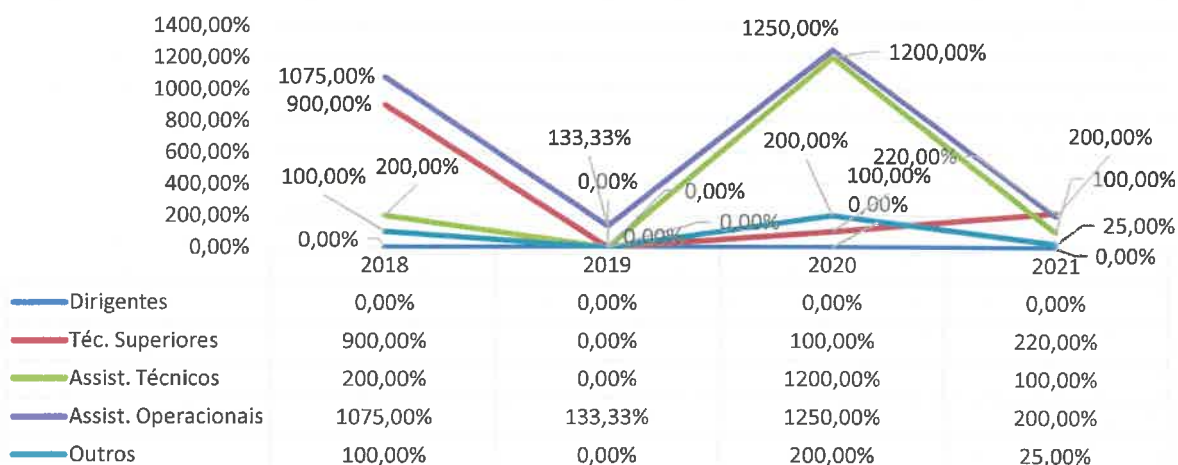


Total



10. TAXA DE REPOSIÇÃO (%):

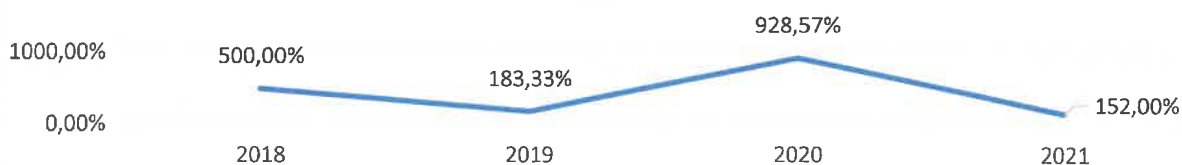
Por Grupos Profissionais



Por Género



Total

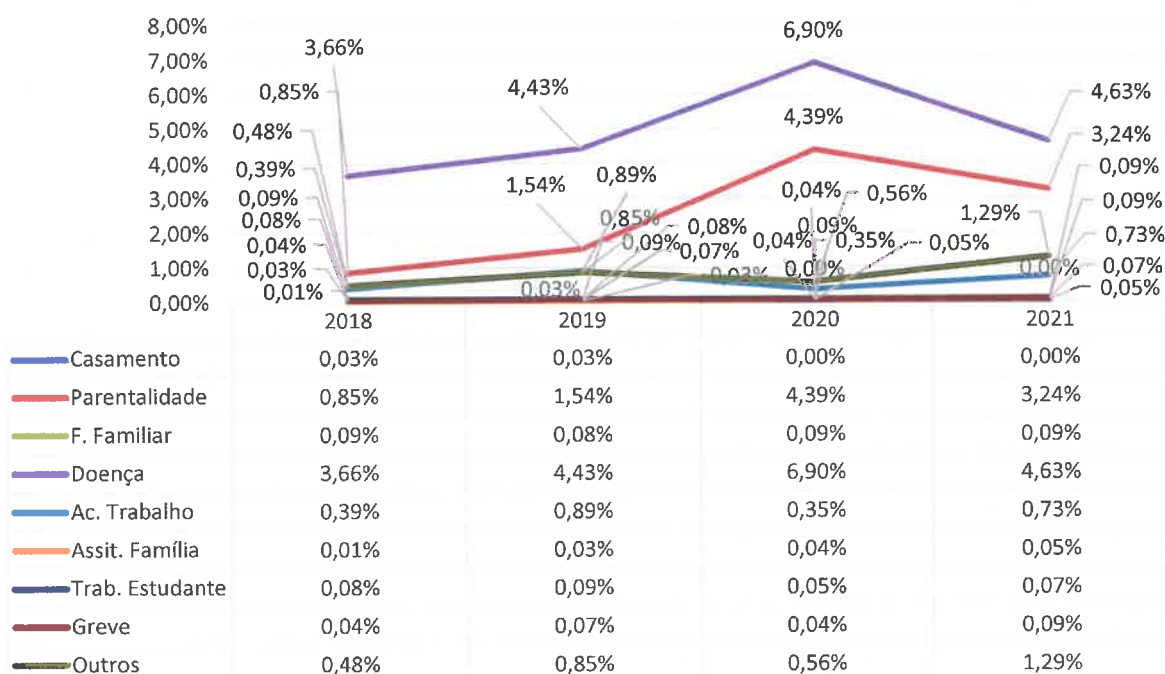


11. TAXA DE ABSENTISMO, NÃO INCLUINDO FÉRIAS:

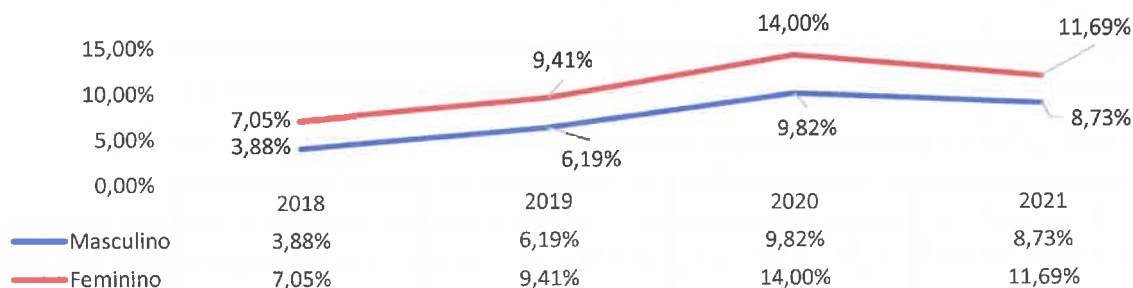
Por Grupos Profissionais

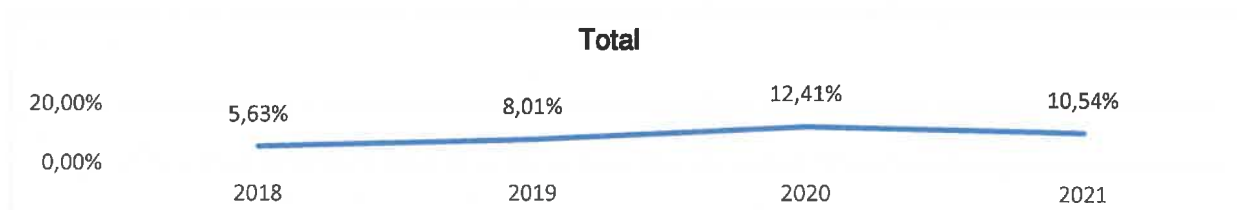


Por Tipo de Ausências

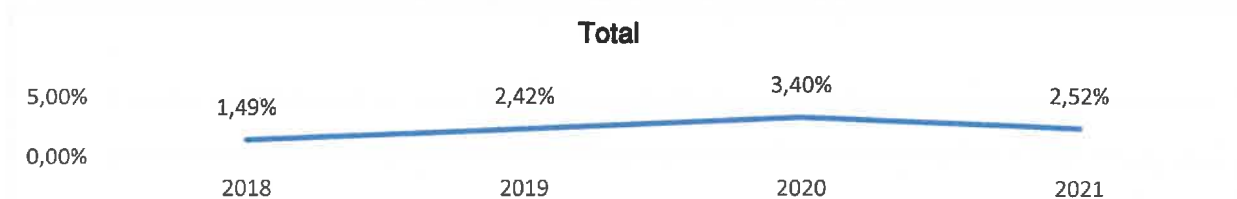
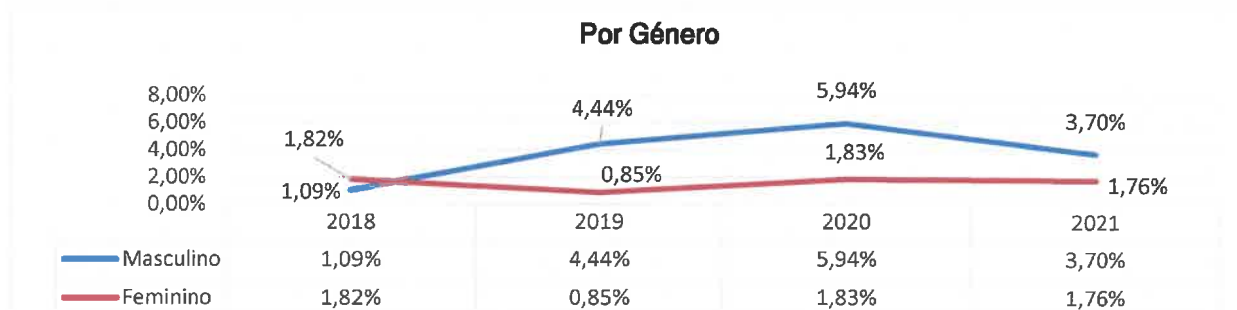
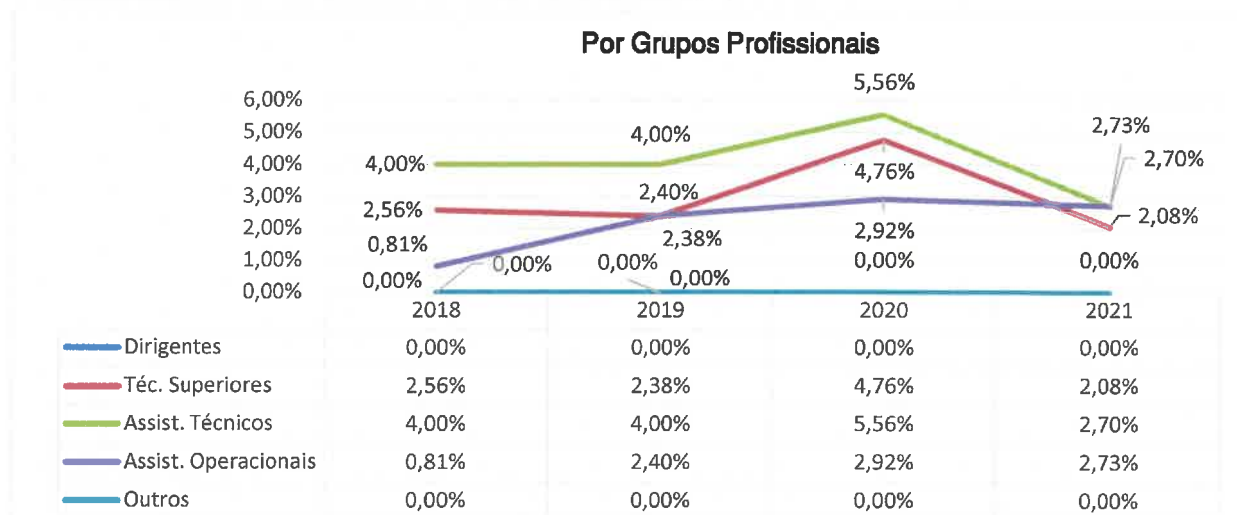


Por Género

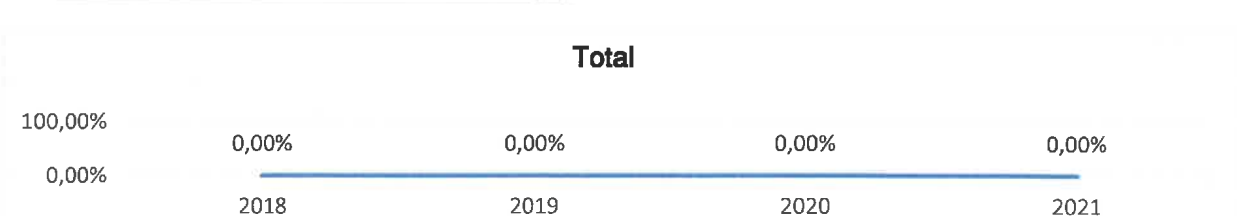




12. TAXA DE TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA (%):



13. TAXA DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS (%):



14. LEQUE SALARIAL ILÍQUIDO:

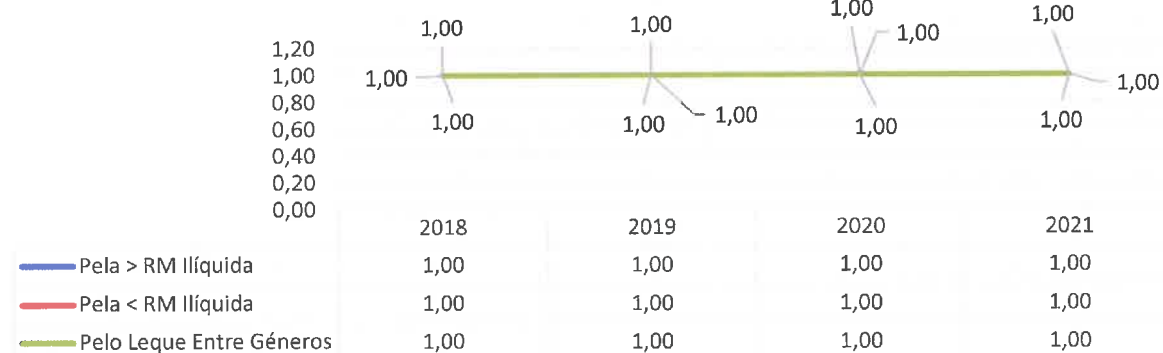
Por Grupos Profissionais



Por Género



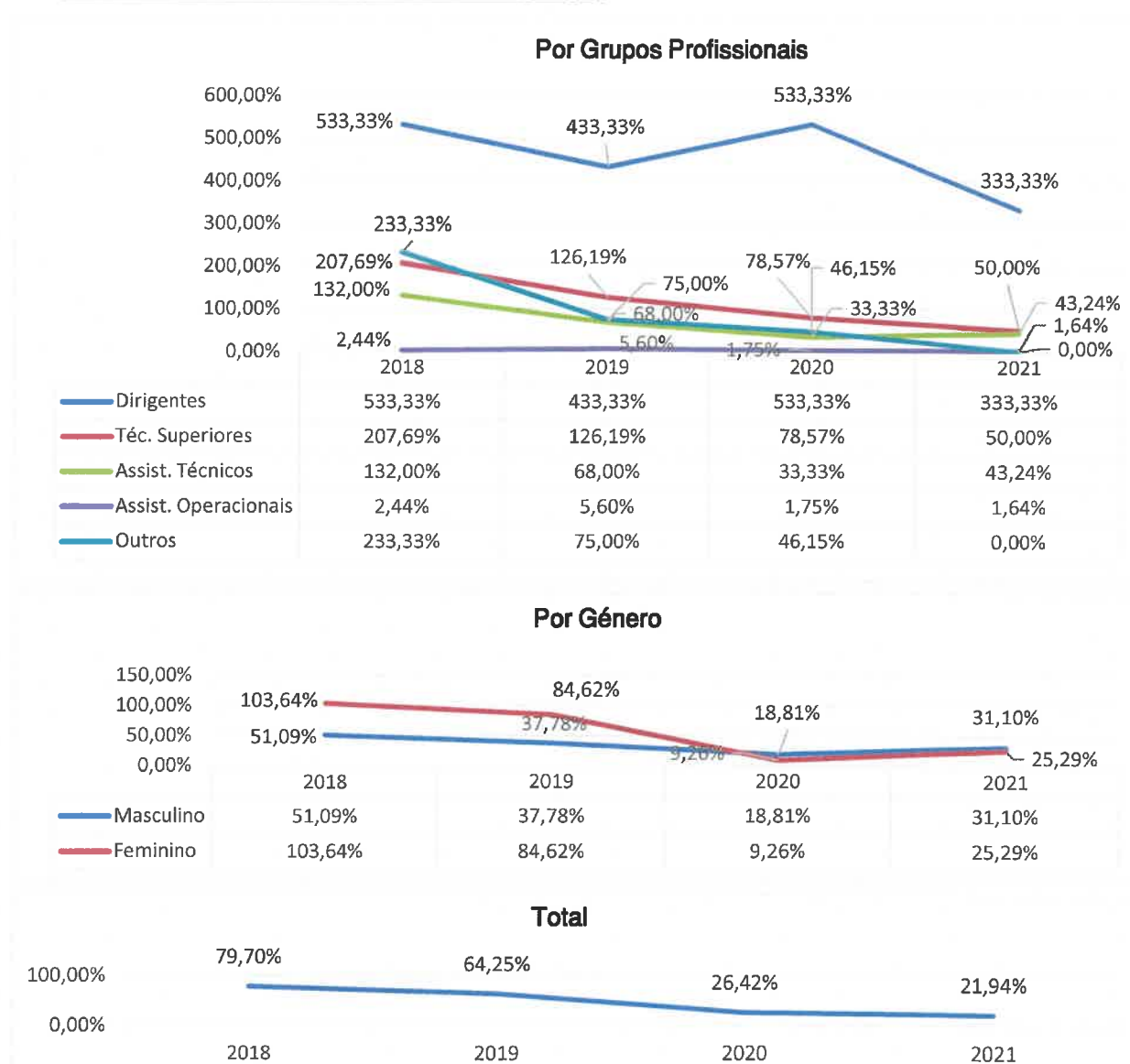
Entre Géneros



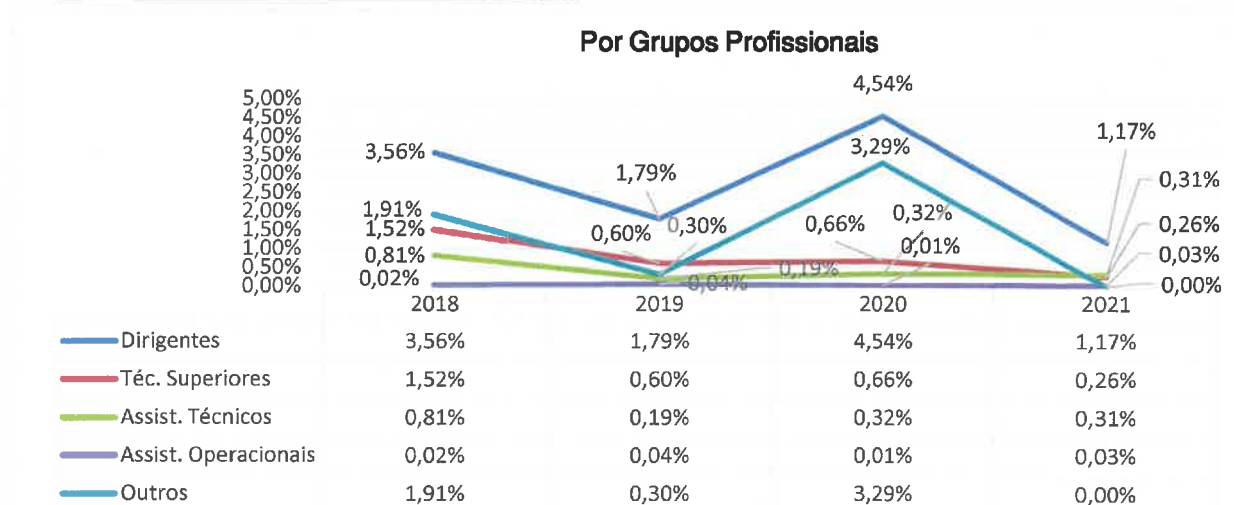
Total



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



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



Por Género



Total



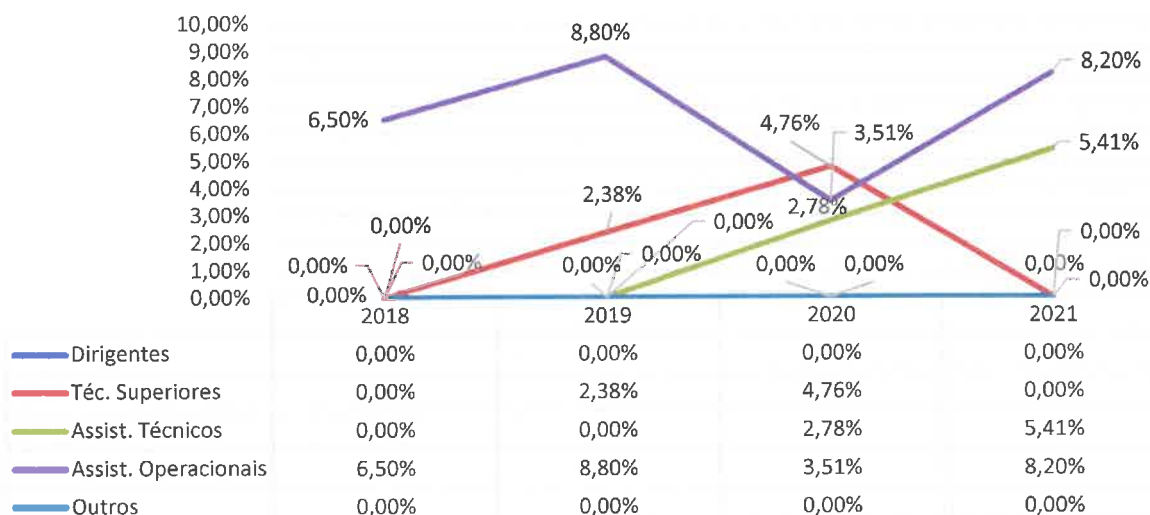
17. TAXA DE INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO (%):

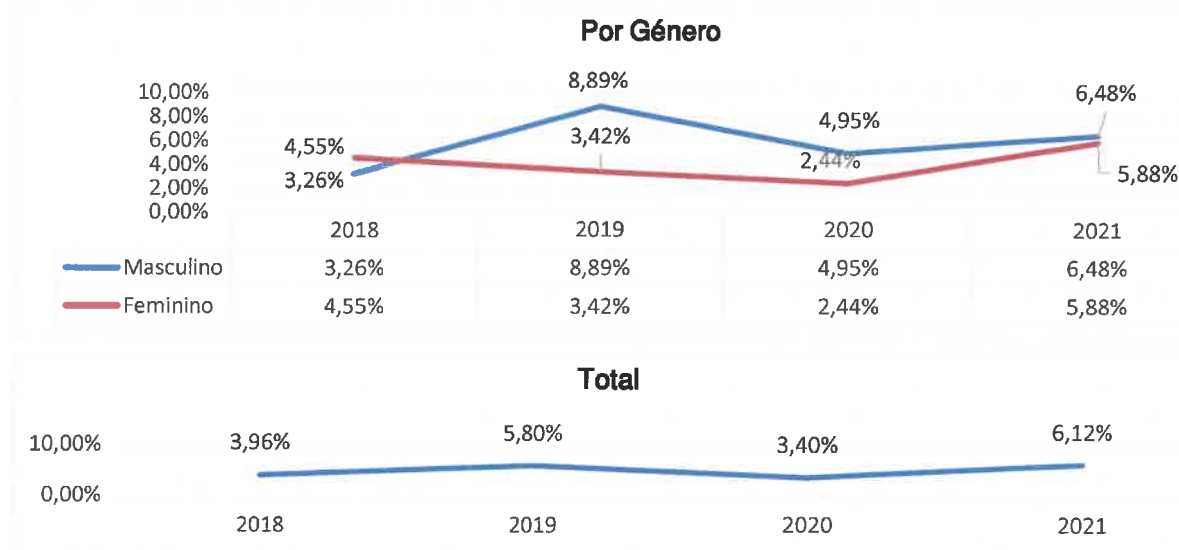
Total



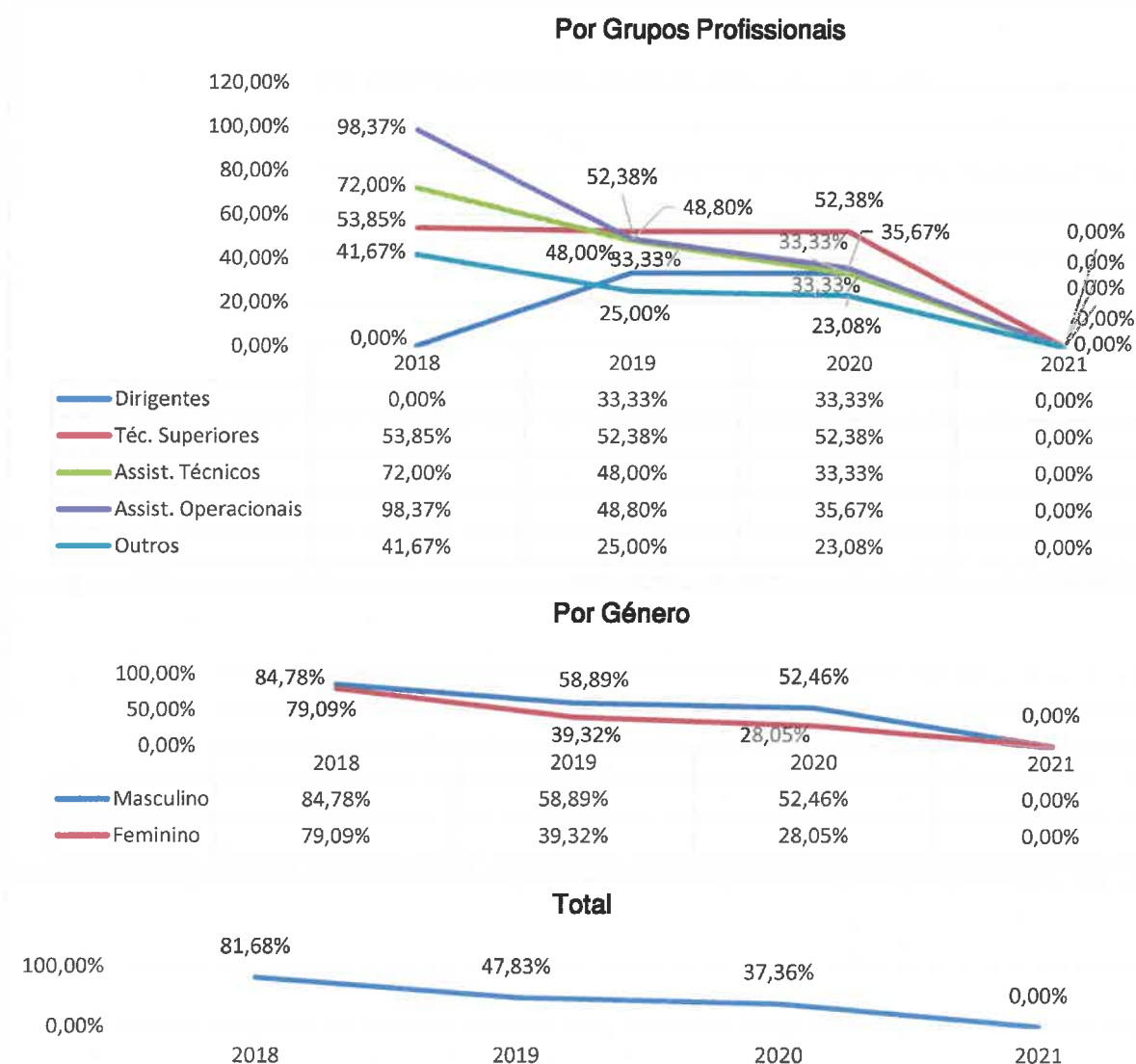
18. TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO (%):

Por Grupos Profissionais

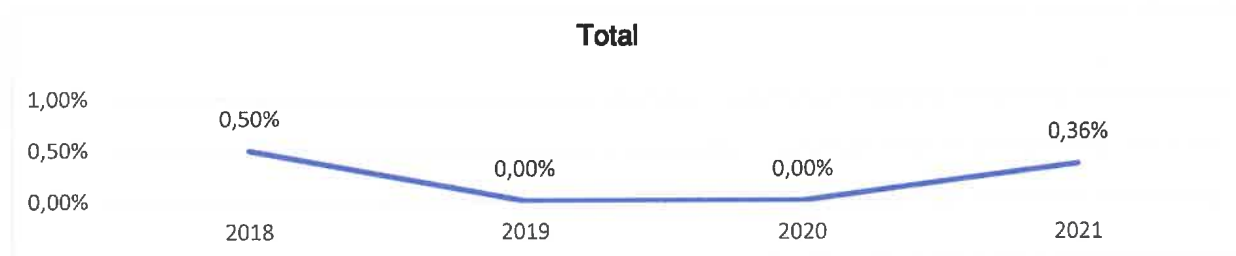




19. TAXA DE SAÚDE OCUPACIONAL (%):



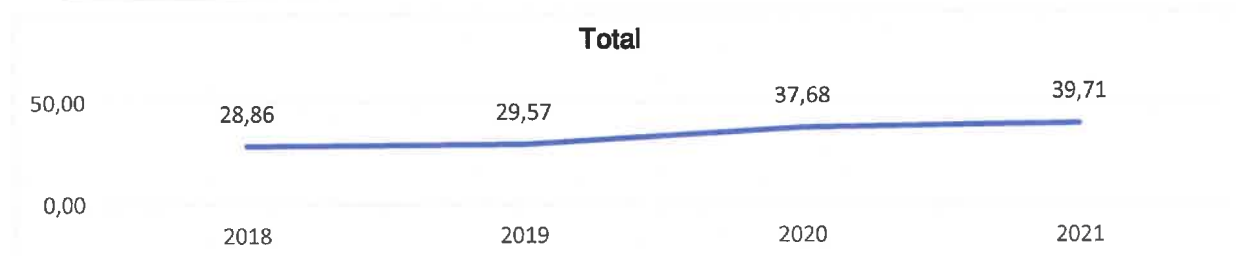
20. TAXA DE INDISCIPLINA (%):



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, com uma representação de 61,15%.

Podemos também afirmar que, salvo o grupo profissional Outros, que tem uma representatividade maior do género masculino, representando o género feminino apenas 28,57% dos 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 – 66,67% de representatividade;
- Assistentes Técnicos – 75,66% de representatividade;
- Assistentes Operacionais – 57,92% de representatividade.

Relativamente ao nível etário médio dos trabalhadores do Município de Tábua, verificamos que este é elevado (superior a 48 anos), especialmente no género masculino, cujo nível médio etário situa-se acima dos 50 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 32,01% 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 conta com mais de 37% 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 (com uma ligeira subida em relação a 2018), e até mesmo no absentismo derivado à própria atividade profissional, com maior incidência nos grupos profissionais cujas funções exijam uma maior disponibilidade física dos trabalhadores.

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 que se comece a projetar um planeamento na gestão de

recursos humanos para que se possa proceder à renovação dessa mão-de-obra sem que haja quebra nos processos/trabalhos.

Analisando agora as taxas de Admissões, Rotação, e de Reposição podemos verificar houve um acentuado abrandamento quando comparado com o ano de 2019 com o ano 2018 (a taxa de admissões reduziu de aproximadamente 30% para 5,31%), mas que, por motivo da transferência de competências da administração central para a administração local no âmbito da educação, deu-se uma inversão dessa tendência em 2020, com uma taxa de admissões de 24,53%, voltando a baixar para os 13,67% em 2021.

A Taxa de Rotação também teve uma descida acentuada em 2019 relativamente a 2018, descendo dos 23,38% para os 4,21%, voltando a subir em 2020 para os 17,39% e com nova baixa em 2021, para os 11,33%.

Já relativamente à Taxa de Reposição, nestes últimos quatro anos têm-se verificado oscilações, com uma redução dos 500% em 2018, para os 183,33% em 2019, com novo aumento para os 928,57% no ano de 2020 e redução em 2021, com uma taxa de reposição de 152,00%.

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 7 trabalhadores portadores de deficiência, o que representa uma taxa de 2,52% 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 este tem vindo a decrescer consecutivamente nos últimos quatro anos, com uma taxa de participação de 79,70% em 2018, 64,25% em 2019, 26,42% em 2020 e 21,94% em 2021.

Os grupos profissionais onde se verificada o menor investimento em formação, são principalmente os grupos profissionais dos Assistentes Operacionais e Outros, com, nomeadamente 1,64% e 0,00% de taxa de participação em 2021, contra uma taxa de participação de 333,33% nos Dirigentes Intermédios, 50,00% nos/as Técnicos/as Superiores e 43,24% no grupo dos Assistentes Técnicos.

Esta é uma área que deverá ser seriamente 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 nos indica que grande parte dos mesmos ocorreram com trabalhadores inseridos neste grupo profissional.

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 é 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 GÉNERO (NO LOCAL DE TRABALHO)
QUADRO 19.2	ACIDENTES DE TRABALHO E DIAS DE TRABALHO PERDIDOS COM BAIXA, POR GÉNERO (IN ITINERE)
QUADRO 20	CASOS DE INCAPACIDADE DECLARADOS DURANTE O ANO, RELATIVAMENTE AOS TRABALHADORES VÍTIMAS DE ACIDENTE
QUADRO 21	SITUAÇÕES DE DOENÇA PROFISSIONAL REGISTADAS 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 GÉNERO
QUADRO 29	HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO DURANTE O ANO POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O TIPO DE AÇÃO E GÉNERO
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

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

		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	1	2
	F	0	2	0	0	0	0	0	0	1	3
	Total	0	3	0	0	0	0	0	0	2	5
CTFP por tempo indeterminado	M	0	0	16	9	77	0	2	0	2	106
	F	0	0	29	28	99	0	0	0	1	157
	Total	0	0	45	37	176	0	2	0	3	263
CTFP a termo resolutivo certo	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	2	0	7	0	0	0	0	9
	Total	0	0	2	0	7	0	0	0	0	9
CTFP a termo resolutivo incerto	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Total	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
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	9	77	0	2	0	3	108
	F	0	2	32	28	106	0	0	0	2	170
	Total	0	3	48	37	183	0	2	0	5	278

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

		Quantidades	Total
Tarefa	M	0	0
	F	0	0
	Total	0	0
Avença	M	3	3
	F	0	0
	Total	3	3
Total	M	3	3
	F	0	0
	Total	3	3

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
		M	F									
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	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0		0	0	0	2	0	0	0	0	2
	Total	0		0	1	0	2	0	0	0	0	3
30-34	M	0		0	0	0	6	0	0	0	0	6
	F	0		0	4	0	1	0	0	0	0	5
	Total	0		0	4	0	7	0	0	0	0	11
35-39	M	0		0	1	3	6	0	0	0	1	11
	F	0		0	4	1	11	0	0	0	0	16
	Total	0		0	5	4	17	0	0	0	1	27
40-44	M	0		0	4	1	2	0	0	0	2	9
	F	0		1	14	3	23	0	0	0	1	42
	Total	0		1	18	4	25	0	0	0	3	51
45-49	M	0		0	4	2	4	0	1	0	0	11
	F	0		1	3	9	20	0	0	0	0	33
	Total	0		1	7	11	24	0	1	0	0	44
50-54	M	0		1	5	0	23	0	1	0	0	30
	F	0		0	3	3	17	0	0	0	0	23
	Total	0		1	8	3	40	0	1	0	0	53
55-59	M	0		0	0	1	17	0	0	0	0	18
	F	0		0	3	5	19	0	0	0	1	28
	Total	0		0	3	6	36	0	0	0	1	46
60-64	M	0		0	1	1	17	0	0	0	0	19
	F	0		0	1	5	12	0	0	0	0	18
	Total	0		0	2	6	29	0	0	0	0	37

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
		M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	Total
65-69	M	0	0	0	1	2	3	0	0	0	3
	F	0	0	0	2	1	3	0	0	0	3
	Total	0	0	0	3	3	6	0	0	0	6
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	9	77	96	2	0	3	108
	F	0	2	32	28	106	68	0	0	2	170
	Total	0	3	48	37	183	164	2	0	5	278

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	7	0	28	0	0	0	0	35
	F	0	0	14	1	41	0	0	0	1	57
	Total	0	0	21	1	69	0	0	0	1	92
5-9	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Total	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
10-14	M	0	0	1	3	2	0	0	0	0	6
	F	0	0	5	1	5	0	0	0	0	11
	Total	0	0	6	4	7	0	0	0	0	17
15-19	M	0	1	3	1	6	0	0	0	2	13
	F	0	0	7	7	23	0	0	0	0	37
	Total	0	1	10	8	29	0	0	0	2	50
20-24	M	0	0	2	2	2	0	2	0	1	9
	F	0	1	3	7	15	0	0	0	0	26
	Total	0	1	5	9	17	0	2	0	1	35
25-29	M	0	0	1	0	4	0	0	0	0	5
	F	0	0	2	2	11	0	0	0	0	15
	Total	0	0	3	2	15	0	0	0	0	20
30-34	M	0	0	0	0	24	0	0	0	0	24
	F	0	0	0	3	7	0	0	0	0	10
	Total	0	0	0	3	31	0	0	0	0	34
35-39	M	0	0	1	1	3	0	0	0	0	5
	F	0	0	1	6	1	0	0	0	1	9
	Total	0	0	2	7	4	0	0	0	1	14
40 ou mais anos	M	0	0	0	2	8	0	0	0	0	10
	F	0	0	0	1	3	0	0	0	0	4
	Total	0	0	0	3	11	0	0	0	0	14
Total	M	0	1	16	9	77	0	2	0	3	108
	F	0	2	32	28	106	0	0	0	2	170
	Total	0	3	48	37	183	0	2	0	5	278

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	25	0	0	0	0	25
	F	0	0	0	6	0	0	0	0	6
	Total	0	0	0	31	0	0	0	0	31
6 anos de escolaridade	M	0	0	0	16	0	0	0	0	16
	F	0	0	0	9	0	0	0	0	9
	Total	0	0	0	25	0	0	0	0	25
9º ano ou equivalente	M	0	0	0	26	0	0	0	0	26
	F	0	0	0	20	0	0	0	0	23
	Total	0	0	0	46	0	0	0	0	49
11º ano	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	4	0	0	0	0	4
	Total	0	0	0	4	0	0	0	0	4
12º ano ou equivalente	M	0	0	9	9	0	0	0	3	21
	F	0	0	21	63	0	0	0	0	84
	Total	0	0	30	72	0	0	0	3	105
Bacharelato	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	1	0	0	0	1	2
	Total	0	0	0	1	0	0	0	1	2
Licenciatura	M	0	14	0	1	0	2	0	0	18
	F	0	29	3	4	0	0	0	1	38
	Total	0	43	3	5	0	2	0	1	56
Mestrado	M	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	F	0	3	0	0	0	0	0	0	4
	Total	0	5	0	0	0	0	0	0	6

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia 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	9	77	0	2	0	3	108
	F	0	2	32	28	106	0	0	0	2	170
	Total	0	3	48	37	183	0	2	0	5	278

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	Bombeiros	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 gênero

	Dirigentes - Superior		Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
	M	F									
Menos de 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 - 24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25 - 29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 - 34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35 - 39	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
40 - 44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45 - 49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50 - 54	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
55 - 59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60 - 64	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	0	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
		M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	
65 - 69	M	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
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	2	0	0	0	0	4
	F	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
	Total	0	0	1	1	5	0	0	0	0	7

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
Procedimento concursal	M	0	0	4	0	12	0	0	0	0	16
	F	0	0	7	0	9	0	0	0	0	16
	Total	0	0	11	0	21	0	0	0	0	32
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	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
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	3	0	0	0	0	3
	Total	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
Total	M	0	0	4	0	12	0	0	0	1	17
	F	0	0	7	1	12	0	0	0	1	21
	Total	0	0	11	1	24	0	0	0	2	38

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	1	1
	F	0	0	0	0	3	0	0	0	4	7
	Total	0	0	0	0	3	0	0	0	5	8
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	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	1	0	3	0	0	0	0	4
	Total	0	0	2	0	3	0	0	0	0	5
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	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	2	0	2	0	0	0	0	4
	Total	0	0	3	0	2	0	0	0	0	5
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	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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	0	3	0	0	0	0	3
	F	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	4	0	0	0	0	4
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	3	3
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Total	M	0	0	0	0	0	0	0	4	9
	F	0	0	3	0	0	0	0	4	16
	Total	0	0	5	0	12	0	0	8	25

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	2	2	1	0	0	0	0	7
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	1	0	0	0	0	1
Procedimento concursal em desenvolvimento	0	0	0	1	8	0	0	0	0	9
Total	0	2	2	3	10	0	0	0	0	17

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	0	0	0	0	0	1	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
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	0	0	0	0	0	1	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1

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

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

		Valor	Total
Extraordinário diurno	M	120,00	120,00
	F	211,25	211,25
	Total	331,25	331,25
Extraordinário noturno	M	0,00	0,00
	F	0,00	0,00
	Total	0,00	0,00
Total	M	120,00	120,00
	F	211,25	211,25
	Total	331,25	331,25

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

		Valor	Total
Descanso semanal obrigatório	M	214,50	214,50
	F	670,83	670,83
	Total	885,33	885,33
Descanso semanal complementar	M	344,50	344,50
	F	1.001,08	1.001,08
	Total	1.345,58	1.345,58
Feriados	M	11,00	11,00
	F	84,00	84,00
	Total	95,00	95,00
Total	M	570,00	570,00
	F	1.755,91	1.755,91
	Total	2.325,91	2.325,91

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	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
Proteção na parentalidade	M	0,00	0,00	26,00	23,00	55,00	0,00	0,00	0,00	7,00	111,00
	F	0,00	0,00	500,00	282,00	1.379,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.161,00
	Total	0,00	0,00	526,00	305,00	1.434,00	0,00	0,00	0,00	7,00	2.272,00
Falecimento de familiar	M	0,00	0,00	0,00	8,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13,00
	F	0,00	0,00	1,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	51,00
	Total	0,00	0,00	1,00	8,00	55,00	0,00	0,00	0,00	0,00	64,00
Doença	M	0,00	0,00	35,00	380,00	1.100,00	0,00	15,00	0,00	38,00	1.568,00
	F	0,00	0,00	189,00	341,00	1.129,00	0,00	0,00	0,00	19,00	1.678,00
	Total	0,00	0,00	224,00	721,00	2.229,00	0,00	15,00	0,00	57,00	3.246,00
Por acidente em serviço ou doença profissional	M	0,00	0,00	0,00	0,00	212,00	0,00	0,00	0,00	0,00	212,00
	F	0,00	0,00	0,00	56,00	242,00	0,00	0,00	0,00	0,00	298,00
	Total	0,00	0,00	0,00	56,00	454,00	0,00	0,00	0,00	0,00	510,00
Assistência a familiares	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	35,00	0,00	0,00	0,00	0,00	35,00
	Total	0,00	0,00	0,00	0,00	35,00	0,00	0,00	0,00	0,00	35,00
Trabalhador-estudante	M	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00
	F	0,00	0,00	0,00	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	40,00
	Total	0,00	0,00	0,00	40,00	10,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00
Por conta do período de férias	M	0,00	0,50	7,00	5,00	58,50	0,00	0,00	0,00	0,00	71,00
	F	0,00	12,50	28,50	50,50	72,50	0,00	0,00	0,00	1,00	165,00
	Total	0,00	13,00	35,50	55,50	131,00	0,00	0,00	0,00	1,00	236,00
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 - Intermediário	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Greve	M	0,00	0,00	0,00	1,00	23,00	0,00	0,00	0,00	0,00	24,00
	F	0,00	0,00	1,00	6,00	35,00	0,00	0,00	0,00	0,00	42,00
	Total	0,00	0,00	1,00	7,00	58,00	0,00	0,00	0,00	0,00	66,00
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	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
Outros	M	0,00	0,00	24,50	71,00	215,50	0,00	0,00	0,00	56,50	367,50
	F	0,00	0,00	92,50	86,00	356,50	0,00	0,00	0,00	1,00	536,00
	Total	0,00	0,00	117,00	157,00	572,00	0,00	0,00	0,00	57,50	903,50
Total	M	0,00	0,50	92,50	488,00	1.679,00	0,00	15,00	0,00	101,50	2.376,50
	F	0,00	12,50	812,00	861,50	3.299,00	0,00	0,00	0,00	21,00	5.006,00
	Total	0,00	13,00	904,50	1.349,50	4.978,00	0,00	15,00	0,00	122,50	7.382,50

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

	Valor (Euros)
Remunerações base	3.166.179,54
Suplementos remuneratórios	27.940,03
Prémios de desempenho	0,00
Prestações sociais	406.854,63
Outros encargos com pessoal	16.412,57
Total	3.617.386,77

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

Tipos de Suplementos Remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	756,42
Trabalho normal noturno	0,00
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incl	10.496,76
Disponibilidade permanente	0,00
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00
Risco, penosidade e insalubridade	0,00
Fixação na periferia	0,00
Trabalho por turnos	0,00
Abono para falhas	2.090,78
Participação em reuniões	1.825,32
Ajudas de custo	5.737,43
Representação	7.033,32
Secretariado	0,00
Outros suplementos remuneratórios	0,00
Total	27.940,03

Município de Tábua - Câmara Municipal**Quadro 18.2 - Prestações sociais**

Tipos de Prestações Sociais	Valor (Euros)
Abono de família	13.515,91
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	26.221,44
Subsídio de educação especial	0,00
Subsídio mensal vitalício	0,00
Subsídio de refeição	281.301,04
Subsídio de funeral	219,96
Subsídio por morte	0,00
Benefícios sociais	0,00
Outras prestações sociais	85.596,28
Total	406.854,63

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

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

		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	0	1	4	1	0
	F	0	0	5	5	0
	Total	0	1	9	6	0
Número de acidentes com baixa	M	0	1	4	1	0
	F	0	0	5	5	0
	Total	0	1	9	6	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0	1	44	56	0
	F	0	0	94	220	0
	Total	0	1	138	276	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos	M	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0

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

		Total					Superior a 30 dias de baixa	Mortais
		1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa					
Número total de acidentes	M	0	0	0	1	0		
	F	0	0	0	0	0		
	Total	0	0	0	1	0		
Número de acidentes com baixa	M	0	0	0	1	0		
	F	0	0	0	0	0		
	Total	0	0	0	1	0		
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0	0	0	112	0		
	F	0	0	0	0	0		
	Total	0	0	0	112	0		
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos	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	17
Casos de incapacidade temporária e parcial	0
Total	17

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 21 - Contagem das situações de doença profissional registadas 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	0	0,00
Exames de Admissão	0	0,00
Exames Periódicos	0	0,00
Exames Ocasionais e Complementares	0	0,00
Exames de Cessação de Funções	0	0,00
Despesas com Medicina no Trabalho		0,00
Visitas aos postos de trabalho	0	

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	0
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	0

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	1.745,16
Equipamentos de proteção	828,15
Formação em prevenção de riscos	0,00
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	0,00

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	0	0	0	0	0
Externas	26	3	0	0	29
Total	26	3	0	0	29

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 gênero

	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	0	0	0	0	0	0
Externas	0	10	24	16	3	0	0	0	1	54
Total	0	10	24	16	3	0	0	0	1	54

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	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Externas	0,00	56,00	201,00	184,00	85,00	0,00	0,00	0,00	10,50	536,50
Total	0,00	56,00	201,00	184,00	85,00	0,00	0,00	0,00	10,50	536,50

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	1.690,48
Total	1.690,48

Município de Tábua - Câmara Municipal
Quadro 31 - Relações Profissionais

Tipos de Relação Profissional	Número
Número de trabalhadores sindicalizados	85
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	0	0
Adjuntos	1	0	0	1
Secretários	0	0	1	1
Total	1	0	1	2

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

