

RELATÓRIO DO BALANÇO SOCIAL 2025



DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA
RECURSOS HUMANOS

ÍNDICE

INTRODUÇÃO -----	3
UTILIDADE NA GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS -----	4
ÍNDICE DE INDICADORES DE SÍNTESE DO BALANÇO SOCIAL -----	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS DA DEMONSTRAÇÃO COMPARATIVA GRÁFICA (2021-2025) -----	6
I. METODOLOGIA -----	7
II. INDICADORES DE SÍNTESE DO BALANÇO SOCIAL -----	9
III. DEMONSTRAÇÃO COMPARATIVA GRÁFICA (2021-2025) -----	31
IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS -----	51
V. PROPOSTAS DE MELHORIA -----	54
ÍNDICE DE QUADROS DO BALANÇO SOCIAL -----	55

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 (%) -----	16
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 (%) -----	27
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 (2021-2025)

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 das 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 percentual, permitindo o estabelecimento de padrões de acompanhamento, ao mesmo tempo que permite 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 2024, 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 pareçam de relevante interesse 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 2024.

No seguimento do relatório apresentado no ano transato, iremos estabelecer comparações com os dados obtidos no período de 2020 a 2024, 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: $(41/56) \times 100 = 73,21\%$;
- 1.1.3. Assistentes Técnicos: $(22/30) \times 100 = 73,33\%$;
- 1.1.4. Assistentes Operacionais: $(108/164) \times 100 = 65,85\%$;
- 1.1.5. Outros: $(1/9) \times 100 = 11,11\%$.

1.2. Total: $(174/262) \times 100 = 66,41\%$.

Este indicador permite-nos verificar que no global, o género feminino tem uma representatividade superior em relação ao género masculino, representando 66,41% 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 vários grupos profissionais, e que apenas no grupo Outros é que podemos assistir a uma maior representatividade do género masculino, com o género feminino a representar apenas 11,11% dos trabalhadores neste grupo profissional.

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: $54/1 = 54$ anos;
- 2.1.1.2. Feminino: $100/2 = 50$ anos;

2.1.1.3. Total: $154/3 = 51,33$ anos.

2.1.2. Técnicos Superiores:

2.1.2.1. Masculino: $718/15 = 47,87$ anos;

2.1.2.2. Feminino: $1817/41 = 44,32$ anos;

2.1.2.3. Total: $2535/56 = 45,27$ anos.

2.1.3. Assistentes Técnicos:

2.1.3.1. Masculino: $374/8 = 46,75$ anos;

2.1.3.2. Feminino: $1178/22 = 53,55$ anos;

2.1.3.3. Total: $1552/30 = 51,73$ anos.

2.1.4. Assistentes Operacionais:

2.1.4.1. Masculino: $2987/56 = 53,34$ anos;

2.1.4.2. Feminino: $5508/108 = 51,00$ anos;

2.1.4.3. Total: $8495/164 = 51,80$ anos.

2.1.5. Outros:

2.1.5.1. Masculino: $385/8 = 48,13$ anos;

2.1.5.2. Feminino: $46/1 = 46,00$ anos;

2.1.5.3. Total: $431/9 = 47,89$ anos.

2.2. Por género:

2.2.1. Masculino: $4518/88 = 51,34$ anos;

2.2.2. Feminino: $8649/174 = 49,71$ anos.

2.3. Total: $13167/262 = 50,26$ anos.

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

Olhando para os resultados apresentados por grupo profissional, podemos verificar que estes têm valores relativamente próximos, salvo no grupo profissional dos Técnicos Superiores, cujo resultado apresenta um nível etário médio inferior em aproximadamente de 5 anos em relação à média global.

Entre géneros, podemos verificar que há algum equilíbrio, com um nível ligeiramente superior na média etária do género masculino em relação ao género feminino.

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: $54/47 = 1,15$;
- 3.1.2. Técnicos Superiores: $64/23 = 2,78$;
- 3.1.3. Assistentes Técnicos: $64/39 = 1,64$;
- 3.1.4. Assistentes Operacionais: $68/30 = 2,27$;
- 3.1.5. Outros: $58/40 = 1,45$.

3.2. Por género:

- 3.2.1. Masculino: $65/30 = 2,17$;
- 3.2.2. Feminino: $68/23 = 2,96$.

3.3. Total: $68/23 = 2,96$.

Neste indicador, podemos verificar que o/a trabalhador/a mais idoso/a tem uma idade superior quase em 3 vezes mais em relação à idade do/a trabalhador/a mais jovem, havendo uma variação desse valor na análise efetuada entre os géneros masculino e feminino, com uma maior clivagem na diferença de idades entre os trabalhadores do género feminino, que acaba por ser igual ao total.

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 Técnicos Superior, apresenta o valor mais elevado.

4. TAXA DE ENVELHECIMENTO (%):

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

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

4.1. Por grupo profissional:

4.1.1. Dirigentes Intermédios:

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

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

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

4.1.2. Técnicos Superiores:

4.1.2.1. Masculino: $(3/15) \times 100 = 20,00\%$;

4.1.2.2. Feminino: $(6/41) \times 100 = 14,63\%$;

4.1.2.3. Total: $(9/56) \times 100 = 16,07\%$.

4.1.3. Assistentes Técnicos:

4.1.3.1. Masculino: $(1/8) \times 100 = 12,50\%$;

4.1.3.2. Feminino: $(8/22) \times 100 = 36,36\%$;

4.1.3.3. Total: $(9/30) \times 100 = 30,00\%$.

4.1.4. Assistentes Operacionais:

4.1.4.1. Masculino: $(36/56) \times 100 = 64,29\%$;

4.1.4.2. Feminino: $(38/108) \times 100 = 35,19\%$;

4.1.4.3. Total: $(74/164) \times 100 = 45,12\%$.

4.1.5. Outros:

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

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

4.1.5.3. Total: $(2/9) \times 100 = 22,22\%$.

4.2. Por género:

4.2.1. Masculino: $(42/88) \times 100 = 47,73\%$;

4.2.2. Feminino: $(52/174) = 29,89\%$.

4.3. Total: $(94/262) \times 100 = 35,88\%$.

Este indicador revela-nos que mais de um terço do total de trabalhadores (35,88%) tem mais de 55 anos de idade.

Analisando os resultados obtidos entre géneros, podemos verificar uma disparidade neste indicador, considerando que 47,73% dos trabalhadores do género masculino são trabalhadores com mais de 55 anos de idade, e que o género feminino apresenta um valor bem mais baixo, com apenas 29,89% das trabalhadoras a contarem com mais de 55 anos de idade.

Já relativamente à análise entre grupos profissionais, nos Dirigentes Intermédios não há qualquer trabalhador/a com idade superior a 55 anos de idade, ao invés do grupo profissional Assistentes Operacionais, cuja representatividade de trabalhadores/as com mais de 55 anos, situa-se, respetivamente nos 45,12%.

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

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

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

5.1. Por género:

5.1.1. Masculino: $(20/88) \times 100 = 22,73\%$;

5.1.2. Feminino: $(42/174) \times 100 = 24,14\%$.

5.2. Total: $(62/262) \times 100 = 23,66\%$.

Relativamente a este indicador, os dados obtidos indicam-nos que 23,66% dos/as trabalhadores/as ocupam cargos ou estão integrados/as 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 24,14% das suas trabalhadoras nos supra referidos cargos e carreiras, ligeiramente superior aos 22,73% 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: $23/1 = 23$ anos;

6.1.1.2. Feminino: $36/2 = 18$ anos;

6.1.1.3. Total = $59/3 = 19,67$ anos.

6.1.2. Técnicos Superiores:

6.1.2.1. Masculino: $164/15 = 10,93$ anos;

6.1.2.2. Feminino: $484/41 = 11,80$ anos;

6.1.2.3. Total = $648/56 = 11,57$ anos.

6.1.3. Assistentes Técnicos:

6.1.3.1. Masculino: $152/8 = 19,00$ anos;

6.1.3.2. Feminino: $551/22 = 25,05$ anos;

6.1.3.3. Total = $703/30 = 23,43$ anos.

6.1.4. Assistentes Operacionais:

6.1.4.1. Masculino: $1261/56 = 22,52$ anos;

6.1.4.2. Feminino: $1682/108 = 15,57$ anos;

6.1.4.3. Total = $2943/164 = 17,95$ anos.

6.1.5. Outros:

6.1.5.1. Masculino: $152/8 = 19,00$ anos;

6.1.5.2. Feminino: $6/1 = 6,00$ anos;

6.1.5.3. Total = $158/9 = 17,56$ anos.

6.2. Por género:

6.2.1. Masculino: $1752/88 = 19,91$ anos;

6.2.2. Feminino: $2759/174 = 15,86$ anos.

6.3. Total: $4511/262 = 17,22$ anos.

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

Mais uma vez, quando analisado por géneros, podemos assistir a uma diferença nos resultados obtidos, considerando que no género masculino obtivemos um nível médio de antiguidade muito próximo dos 20 anos, contra os cerca de quase 16 anos para o género feminino.

Já no que respeita à análise efetuada por grupos profissionais, podemos verificar que o grupo profissional que apresenta Nível Médio de Antiguidade mais elevado é o dos Assistentes Técnicos, a chegar muito próximo dos 23,43 anos de nível médio de antiguidade, e o mais baixo é o grupo profissional dos Técnicos Superiores, com uma antiguidade média de 11,57 anos.

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: $(7/56) \times 100 = 12,50\%$;
- 7.1.3. Assistentes Técnicos: $(0/30) \times 100 = 0,00\%$;
- 7.1.4. Assistentes Operacionais: $(5/164) \times 100 = 3,05\%$;
- 7.1.5. Outros: $(0/9) \times 100 = 0,00\%$.

7.2. Por género:

- 7.2.1. Masculino: $(3/88) \times 100 = 3,41\%$;
- 7.2.2. Feminino: $(9/174) \times 100 = 5,17\%$.

7.3. Total: $(12/262) \times 100 = 4,58\%$.

Podemos verificar que no global, no ano de 2025 obtivemos uma taxa de admissões de 4,58%, fruto da conclusão de alguns procedimentos concursais e de algumas mobilidades intercarreiras.

Na análise efetuada por grupos profissionais, verificamos que o grupo profissional Técnicos Superior foi o que obteve a maior taxa de admissões, com 12,50%.

Relativamente à análise entre géneros, podemos verificar que o género feminino obteve uma taxa de admissões superior ao género masculino, correspondentemente de 5,17% e 3,41%.

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: $(2/56) \times 100 = 3,57\%$;

8.1.3. Assistentes Técnicos: $(3/30) \times 100 = 10,00\%$;

8.1.4. Assistentes Operacionais: $(11/164) \times 100 = 6,71\%$;

8.1.5. Outros: $(1/9) \times 100 = 11,11\%$.

8.2. Por género:

8.2.1. Masculino: $(7/88) \times 100 = 7,95\%$;

8.2.2. Feminino: $(10/174) \times 100 = 5,75\%$.

8.3. Total: $(17/262) \times 100 = 6,49\%$.

Relativamente a este indicador não há muito a referir, para além de que no ano de 2025 verificou-se uma taxa de saída total de 6,49%, superior no género masculino relativamente ao género feminino, respetivamente com 7,95% e 5,75% de taxa de saída.

O grupo profissional que apresenta a taxa de saída mais elevada, é o dos Assistentes Técnicos, com uma taxa de 10,00%.

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 2023, e as entradas e saídas de trabalhadores até 31 de dezembro de 2023.

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: $((7+2)/2)/56 \times 100 = 8,04\%$;

9.1.3. Assistentes Técnicos: $((0+3)/2)/30 \times 100 = 5,00\%$;

9.1.4. Assistentes Operacionais: $((5+11)/2)/164 \times 100 = 4,88\%$;

9.1.5. Outros: $((0+1)/2)/9 \times 100 = 5,56\%$.

9.2. Por género:

9.2.1. Masculino: $((3+7)/2)/88 \times 100 = 5,68\%$;

9.2.2. Feminino: $((9+10)/2)/174 \times 100 = 5,46\%$.

9.3. Total: $((12+17)/2)/262 \times 100 = 5,53\%$.

Num âmbito global, o Município de Tábua, em 2025, obteve um *Turnover* de 5,53%, de uma forma muito equilibrada entre os géneros masculino e feminino, respetivamente com uma Taxa de Rotatividade de 5,68% e 5,46%.

A taxa de rotatividade obtida entre grupos profissionais foi também dentro de valores baixos, destacando-se o grupo profissional Técnicos Superior com a taxa mais elevada em comparação com os restantes grupos profissionais, atingindo os 8,04%.

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

10.1.3. Assistentes Técnicos: $(0/3) \times 100 = 0,00\%$;

10.1.4. Assistentes Operacionais: $(5/11) \times 100 = 45,46\%$;

10.1.5. Outros: $(0/1) \times 100 = 0,00\%$.

10.2. Por género:

10.2.1. Masculino: $(3/7) \times 100 = 42,86\%$;

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

10.3. Total: $(12/17) \times 100 = 70,59\%$.

Pode-se verificar que no total obteve-se uma taxa de reposição de 70,59%, com uma taxa de 42,86% para o género masculino, e uma taxa de 90,00% para o género feminino, que se traduz numa diminuição da representatividade masculina relativamente à representatividade feminina no total de trabalhadores.

O grupo profissional com a taxa de reposição mais elevada foi o dos Técnicos Superiores, com uma taxa de 350,00%, ou seja, foi o único grupo profissional que aumentou a sua representatividade, considerando que foi o único que obteve um valor superior a 100%.

11. TAXA DE ABSENTISMO - NÃO INCLUI DIREITO A 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 250 dias úteis de trabalho que ocorreram em 2025.

Neste indicador não serão contabilizadas as ausências motivadas pelo direito (férias e faltas por conta do período de férias), pois tratasse de um direito irrenunciável do/a trabalhador/a .

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: $(1/(250 \times 1)) \times 100 = 0,40\%$;

11.1.1.2. Feminino: $(7/(250 \times 2)) \times 100 = 1,40\%$;

11.1.1.3. Total: $(8/(250 \times 3)) \times 100 = 1,07\%$.

11.1.2. Técnicos Superiores:

11.1.2.1. Masculino: $(378/(250 \times 15)) \times 100 = 10,08\%$;

11.1.2.2. Feminino: $(690/(250 \times 41)) \times 100 = 6,73\%$;

11.1.2.3. Total: $(1.068/(250 \times 56)) \times 100 = 7,63\%$.

11.1.3. Assistentes Técnicos:

11.1.3.1. Masculino: $(388/(250 \times 8)) \times 100 = 19,40\%$;

11.1.3.2. Feminino: $(452,5/(250 \times 22)) \times 100 = 8,23\%$;

11.1.3.3. Total: $(840,5/(250 \times 30)) \times 100 = 11,21\%$.

11.1.4. Assistentes Operacionais:

11.1.4.1. Masculino: $(1.969/(250 \times 56)) \times 100 = 14,06\%$;

11.1.4.2. Feminino: $(4.258,5/(250 \times 108)) \times 100 = 15,77\%$;

11.1.4.3. Total: $(6.227,5/(250 \times 164)) \times 100 = 15,19\%$.

11.1.5. Outros:

11.1.5.1. Masculino: $(191,5/(250 \times 8)) \times 100 = 9,58\%$;

11.1.5.2. Feminino: $(0/(250 \times 1)) \times 100 = 0,00\%$;

11.1.5.3. Total: $(191,5/(250 \times 9)) \times 100 = 8,51\%$.

11.2. Por tipo de ausência:

11.2.1. Casamento:

11.2.1.1. Masculino: $(30/(250 \times 88)) \times 100 = 0,14\%$;

11.2.1.2. Feminino: $(15/(250 \times 174)) \times 100 = 0,03\%$;

11.2.1.3. Total: $(45/(250 \times 262)) \times 100 = 0,07\%$.

11.2.2. Proteção na Parentalidade:

11.2.2.1. Masculino: $(218/(250 \times 88)) \times 100 = 0,99\%$;

11.2.2.2. Feminino: $(371/(250 \times 174)) \times 100 = 0,85\%$;

11.2.2.3. Total: $(589/(250 \times 262)) \times 100 = 0,90\%$.

11.2.3. Falecimento de Familiar:

11.2.3.1. Masculino: $(17/(250 \times 88)) \times 100 = 0,08\%$;

11.2.3.2. Feminino: $(82/(250 \times 174)) \times 100 = 0,19\%$;

11.2.3.3. Total: $(99/(250 \times 262)) \times 100 = 0,15\%$.

11.2.4. Doença:

11.2.4.1. Masculino: $(1.088/(250 \times 88)) \times 100 = 4,95\%$;

11.2.4.2. Feminino: $(3.059/(250 \times 174)) \times 100 = 7,03\%$;

11.2.4.3. Total: $(4.147/(250 \times 262)) \times 100 = 6,33\%$.

11.2.5. Acidente de Trabalho:

11.2.5.1. Masculino: $(473/(250 \times 88)) \times 100 = 2,15\%$;

11.2.5.2. Feminino: $(272/(250 \times 174)) \times 100 = 0,63\%$;

11.2.5.3. Total: $(745/(250 \times 262)) \times 100 = 1,14\%$.

11.2.6. Assistência a Familiares:

11.2.6.1. Masculino: $(0/(250 \times 88)) \times 100 = 0,00\%$;

11.2.6.2. Feminino: $(55/(250 \times 174)) \times 100 = 0,13\%$;

11.2.6.3. Total: $(55/(250 \times 262)) \times 100 = 0,08\%$.

11.2.7. Trabalhador Estudante:

11.2.7.1. Masculino: $(30/(250 \times 88)) \times 100 = 0,14\%$;

11.2.7.2. Feminino: $(34/(250 \times 174)) \times 100 = 0,08\%$;

11.2.7.3. Total: $(64/(250 \times 262)) \times 100 = 0,10\%$.

11.2.8. Greve:

11.2.8.1. Masculino: $(26/(250 \times 88)) \times 100 = 0,12\%$;

11.2.8.2. Feminino: $(148/(250 \times 174)) \times 100 = 0,34\%$;

11.2.8.3. Total: $(174/(250 \times 264)) \times 100 = 0,27\%$.

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

11.2.9.1. Masculino: $(1.045,5/(250 \times 88)) \times 100 = 4,75\%$;

11.2.9.2. Feminino: $(1.372/(250 \times 174)) \times 100 = 3,15\%$;

11.2.9.3. Total: $(2.417,5/(250 \times 262)) \times 100 = 3,69\%$.

11.3. Por género:

11.3.1. Masculino: $(2.927,5/(250 \times 88)) \times 100 = 13,31\%$;

11.3.2. Feminino: $(5.408/(250 \times 174)) \times 100 = 11,60\%$.

11.4. Total: $(8.335,5/(250 \times 262)) \times 100 = 12,73\%$.

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

Desta forma, podemos verificar que o Município de Tábua, no ano de 2025, teve uma taxa de absentismo total de 12,73%, ou seja, que não foram trabalhados 8.335,5 (oito mil, trezentos e trinta e cinco) dias úteis, dos 65.500 (sessenta e cinco mil e quinhentos) dias úteis trabalháveis, representando uma taxa de absentismo que poderá ser considerada razoavelmente baixa e dentro do razoável.

As faltas por motivos de doença foram aquelas que tiveram o maior peso no absentismo dos trabalhadores, resultando em 4.147 (quatro mil, cento e quarenta e sete) dias úteis não trabalhados.

Na análise efetuada por grupo profissional, podemos verificar que o grupo profissional dos Assistentes Operacionais foi aquele que apresentou a taxa de absentismo mais elevada (15,19%).

Já relativamente à análise entre géneros, aferiu-se que os dois géneros tiveram uma taxa de absentismo muito semelhante (14,21% e 12,89%), com o género masculino a refletir uma maior taxa de absentismo no ano em análise.

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

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

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

12.1. Por grupo profissional:

- 12.1.1. Dirigentes Intermédios: $(0/3) \times 100 = 0,00\%$;
- 12.1.2. Técnicos/as Superiores: $(2/56) \times 100 = 3,57\%$;
- 12.1.3. Assistentes Técnicos/as: $(2/30) \times 100 = 6,67\%$;
- 12.1.4. Assistentes Operacionais: $(4/164) \times 100 = 2,44\%$.
- 12.1.5. Outros: $(0/9) \times 100 = 0,00\%$.

12.2. Por género:

- 12.2.1. Masculino: $(2/88) \times 100 = 2,27\%$;
- 12.2.2. Feminino: $(6/174) \times 100 = 3,45\%$.

12.3. Total: $(8/262) \times 100 = 3,05\%$.

Neste indicador, verifica-se uma taxa reduzida na representatividade de trabalhadores portadores de deficiência no universo dos trabalhadores do Município de Tábua, com um total de 3,05%.

Na análise efetuada por grupos profissionais, a taxa de trabalhadores portadores de deficiência oscila entre os 0,00% e os 6,67%, sendo este último representado pelo grupo dos Assistentes Técnicos.

Já no que se refere à análise por género, poderemos verificar que no género masculino temos uma taxa de 2,27%, que é inferior à do género feminino com 3,45%.

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: $(0/56) \times 100 = 0,00\%$;
- 13.1.3. Assistentes Técnicos/as: $(0/30) \times 100 = 0,00\%$;
- 13.1.4. Assistentes Operacionais: $(0/164) \times 100 = 0,00\%$.
- 13.1.5. Outros: $(0/9) \times 100 = 0,00\%$.

13.2. Por género:

- 13.2.1. Masculino: $(0/88) \times 100 = 0,00\%$;
- 13.2.2. Feminino: $(0/174) \times 100 = 0,00\%$.

13.3. Total: $(0/262) \times 100 = 0,00\%$.

Em relação a este indicador, apenas resta-nos dizer que a 31 de dezembro de 2025 não existia qualquer trabalhador/a estrangeiro/a a prestar serviço no Município de Tábua.

14. LEQUE SALARIAL ILÍQUIDO:

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

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

14.1. Por grupo profissional:

14.1.1. Dirigentes Intermédios:

- 14.1.1.1. Masculino: $2.867,27\text{€} / 2.867,27\text{€} = 1,00$;
- 14.1.1.2. Feminino: $2.867,27\text{€} / 2.867,27\text{€} = 1,00$;
- 14.1.1.3. Total: $2.867,27\text{€} / 2.867,27\text{€} = 1,00$.

14.1.2. Técnicos/as Superiores:

- 14.1.2.1. Masculino: $2.188,90\text{€} / 1.442,57\text{€} = 1,52$;
- 14.1.2.2. Feminino: $3.294,93\text{€} / 1.442,57\text{€} = 2,28$;
- 14.1.2.3. Total: $3.294,93\text{€} / 1.442,57\text{€} = 2,28$.

14.1.3. Assistentes Técnicos/as:

14.1.3.1. Masculino: $1.653,10\text{€} / 979,05\text{€} = 1,69$;

14.1.3.2. Feminino: $1.810,99\text{€} / 979,05\text{€} = 1,85$;

14.1.3.3. Total: $1.810,99\text{€} / 979,05\text{€} = 1,85$.

14.1.4. Assistentes Operacionais:

14.1.4.1. Masculino: $1.337,30\text{€} / 878,41\text{€} = 1,52$;

14.1.4.2. Feminino: $1.074,14\text{€} / 878,41\text{€} = 1,22$;

14.1.4.3. Total: $1.337,30\text{€} / 878,41\text{€} = 1,52$.

14.1.5. Outros:

14.1.5.1. Masculino: $2.712,24\text{€} / 1.126,77\text{€} = 2,41$;

14.1.5.2. Feminino: $1.808,16\text{€} / 1.808,16\text{€} = 1$;

14.1.5.3. Total: $2.712,24\text{€} / 1.126,77\text{€} = 2,41$.

14.2. Por género:

14.2.1. Masculino: $2.867,27\text{€} / 878,41\text{€} = 3,26$;

14.2.2. Feminino: $3.294,93\text{€} / 878,41\text{€} = 3,75$.

14.3. Entre géneros:

14.3.1. Pela maior remuneração mensal ilíquida: $3.294,93\text{€} / 2.817,27\text{€} = 1,17$;

14.3.2. Pela menor remuneração mensal ilíquida: $878,41\text{€} / 878,41\text{€} = 1,00$;

14.3.3. Pelo leque salarial ilíquido obtido no ponto 14.2: $3,75/3,26 = 1,15$.

14.4. Geral: $3.294,93\text{€} / 878,41\text{€} = 3,75$.

Neste indicador podemos verificar que dentro do universo total de trabalhadores do Município de Tábua, em 2025, o/a trabalhador/a com a maior remuneração mensal ilíquida auferiu 3,75 vezes mais relativamente ao/à trabalhador/a com a menor remuneração mensal ilíquida. Este é também o resultado obtido quando realizada a análise por géneros, obtendo-se o mesmo valor no género feminino, onde é de resto, o género onde há maior clivagem salarial.

Relativamente à análise efetuada por grupo profissional, podemos verificar que no grupo profissional Outros, é aquele em que podemos constatar a maior diferença, considerando que o/a trabalhador/a com a maior remuneração mensal ilíquida auferiu 2,41 vezes mais do que o/a trabalhador/a com a menor remuneração mensal ilíquida. Já relativamente ao grupo profissional Dirigentes Intermédios, não há qualquer diferença na remuneração mensal ilíquida.

Por fim, e porque era de toda a relevância proceder-se a uma análise do Leque Salarial Ilíquido entre géneros, podemos verificar que a maior remuneração mensal ilíquida do género feminino é mais elevada do que a maior remuneração mensal ilíquida do género masculino em 1,17, sendo igual entre

os dois géneros quando comparada pela remuneração mais baixa. Já relativamente à análise do leque salarial ilíquido entre géneros podemos verificar que o leque salarial feminino é superior do que o do género masculino em 1,15 vezes.

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 2025 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: $(6/2) \times 100 = 300,00\%$;

15.1.1.3. Total: $(9/3) \times 100 = 300,00\%$.

15.1.2. Técnicos/as Superiores:

15.1.2.1. Masculino: $(19/15) \times 100 = 126,67\%$;

15.1.2.2. Feminino: $(37/41) \times 100 = 90,24\%$;

15.1.2.3. Total: $(56/56) \times 100 = 100,00\%$.

15.1.3. Assistentes Técnicos/as:

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

15.1.3.2. Feminino: $(2/22) \times 100 = 9,09\%$;

15.1.3.3. Total: $(4/30) \times 100 = 13,33\%$.

15.1.4. Assistentes Operacionais:

15.1.4.1. Masculino: $(13/56) \times 100 = 23,21\%$;

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

15.1.4.3. Total: $(17/164) \times 100 = 10,37\%$.

15.1.5. Outros:

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

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

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

15.2. Por género:

15.2.1. Masculino: $(39/88) \times 100 = 44,32\%$;

15.2.2. Feminino: $(49/174) \times 100 = 27,37\%$.

15.3. Total: $(88/262) \times 100 = 33,50\%$.

Relativamente à taxa de participação em ações de formação, verificamos a obtenção de uma taxa de participação total de 33,50%, o que nos parece ser uma taxa de formação baixa, considerando que, no limite (cada participação foi por um/a trabalhador/a diferente), o número de ações de formação atingiu pouco mais do que 1/4 do número total de trabalhadores.

Na análise por género, podemos verificar que o género feminino tem uma taxa 27,37%, inferior à taxa apurada para o género masculino, de 44,32%.

Já relativamente à análise por grupo profissional, podemos verificar alguma discrepância nos resultados obtidos, realçando-se os extremos, nomeadamente o grupo profissional dos Dirigentes Intermédios, com uma taxa de participação de 300,00%, revelando-nos que aos trabalhadores deste grupo profissional foi-lhes facultada a participação em mais do que uma ação de formação, contra os 10,37% de taxa de participação do grupo profissional Assistentes Técnicos, que no cenário mais favorável indica-nos que a formação chegou a cerca de 3 trabalhadores deste grupo profissional, ou seja, não foi proporcionada a frequência de qualquer ação de formação no ano de 2025 a cerca de 90% dos/as trabalhadores/as deste grupo profissional.

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: $(28,5/(((250 \times 1) - 22) \times 7)) \times 100 = 1,79\%$;

16.1.1.2. Feminino: $(63,5/(((250 \times 2) - 44) \times 7)) \times 100 = 1,99\%$;

16.1.1.3. Total: $(92/(((250 \times 3) - 66) \times 7)) \times 100 = 1,92\%$.

16.1.2. Técnicos/as Superiores:

16.1.2.1. Masculino: $(193,5/(((250 \times 15) - 330) \times 7)) \times 100 = 0,81\%$;

16.1.2.2. Feminino: $(436/(((250 \times 41) - 902) \times 7)) \times 100 = 0,67\%$;

16.1.2.3. Total: $(629,5/(((250 \times 56) - 1.232) \times 7)) \times 100 = 0,70\%$.

16.1.3. Assistentes Técnicos/as:

16.1.3.1. Masculino: $(21/(((250 \times 8) - 176) \times 7)) \times 100 = 0,16\%$;

16.1.3.2. Feminino: $(14/(((250 \times 22) - 484) \times 7)) \times 100 = 0,04\%$;

16.1.3.3. Total: $(35/(((250 \times 30) - 660) \times 7)) \times 100 = 0,07\%$.

16.1.4. Assistentes Operacionais:

16.1.4.1. Masculino: $(100/(((250 \times 56) - 1.232) \times 7)) \times 100 = 0,11\%$;

16.1.4.2. Feminino: $(26/(((250 \times 108) - 2.376) \times 7)) \times 100 = 0,02\%$;

16.1.4.3. Total: $(126/(((250 \times 164) - 3.608) \times 7)) \times 100 = 0,05\%$.

16.1.5. Outros:

16.1.5.1. Masculino: $(24/(((250 \times 8) - 176) \times 7)) \times 100 = 0,19\%$;

16.1.5.2. Feminino: $(0/(((250 \times 1) - 22) \times 7)) \times 100 = 0,00\%$;

16.1.5.3. Total: $(24/(((250 \times 9) - 198) \times 7)) \times 100 = 0,17\%$.

16.2. Por género:

16.2.1. Masculino: $(367/(((250 \times 88) - 1.936) \times 7)) \times 100 = 0,26\%$;

16.2.2. Feminino: $(539,5/(((250 \times 174) - 3.828) \times 7)) \times 100 = 0,19\%$.

16.3. Total: $(906,5/(((250 \times 262) - 5.764) \times 7)) \times 100 = 0,21\%$.

No cálculo da taxa de tempo investido em formação obteve-se um resultado muito baixo, que na totalidade dos trabalhadores, fixou-se nos 0,21%.

Relativamente à análise por grupo profissional, podemos verificar que em todos eles a taxa de tempo investido em formação foi muito baixa, sendo que a mais alta pertence ao grupo profissional Dirigentes Intermédios com uma taxa de 1,92%, e a mais baixa pertence ao grupo profissional Assistentes Operacionais, com uma taxa de tempo investido em formação de 0,05%.

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:

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

Total: (8.609,30€ / 4.794.286,27€)x100 = 0,18%.

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 0,23%.

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)x100 = 0,00%;

18.1.1.2. Feminino: (0/2)x100 = 0,00%;

18.1.1.3. Total: (0/3)x100 = 0,00%.

18.1.2. Técnicos/as Superiores:

18.1.2.1. Masculino: (2/15)x100 = 13,33%;

18.1.2.2. Feminino: (1/41)x100 = 2,44%;

18.1.2.3. Total: (3/56)x100 = 5,34%.

18.1.3. Assistentes Técnicos/as:

18.1.3.1. Masculino: (1/8)x100 = 12,50%;

18.1.3.2. Feminino: (0/22)x100 = 0,00%;

18.1.3.3. Total: (1/30)x100 = 3,03%.

18.1.4. Assistentes Operacionais:

18.1.4.1. Masculino: (6/56)x100 = 10,71%;

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

18.1.4.3. Total: $(13/164) \times 100 = 7,93\%$.

18.1.5. Outros:

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

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

18.1.5.3. Total: $(0/9) \times 100 = 0,00\%$.

18.2. Por género:

18.2.1. Masculino: $(9/88) \times 100 = 10,23\%$;

18.2.2. Feminino: $(8/174) \times 100 = 4,60\%$.

18.3. Total: $(17/262) \times 100 = 6,49\%$.

Nos termos dos resultados apresentados, podemos verificar que no ano de 2025, o Município de Tábua teve uma taxa de incidência de acidentes de trabalho de 6,49%, ou seja, um total de 17 acidentes de trabalho no universo dos 262 trabalhadores/as.

Analisando por género, podemos constatar neste ano em análise o género masculino registou uma maior taxa de incidência de acidentes de trabalho, com 10,23%, contra os 4,60% para o género feminino.

Recorrendo à análise por grupo profissional, podemos verificar que o grupo profissional dos Assistentes Operacionais foi o que registou a taxa mais elevada, com uma taxa de 7,93%, ainda assim, uma taxa que consideramos baixa.

Os acidentes identificados e documentados, ocorreram nos locais de trabalho.

Não ocorreu qualquer acidente In Itinere (deslocação entre casa e o local de trabalho e vice-versa).

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: $(0/15) \times 100 = 0,00\%$;

19.1.2.2. Feminino: $(0/41) \times 100 = 0,00\%$;

19.1.2.3. Total: $(0/56) \times 100 = 0,00\%$.

19.1.3. Assistentes Técnicos/as:

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

19.1.3.2. Feminino: $(0/22) \times 100 = 0,00\%$

19.1.3.3. Total: $(0/30) \times 100 = 0,00\%$.

19.1.4. Assistentes Operacionais:

19.1.4.1. Masculino: $(0/56) \times 100 = 0,00\%$;

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

19.1.4.3. Total: $(0/164) \times 100 = 0,00\%$.

19.1.5. Outros:

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

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

19.1.5.3. Total: $(0/9) \times 100 = 0,00\%$.

19.2. Por género:

19.2.1. Masculino: $(0/88) \times 100 = 0,00\%$;

19.2.2. Feminino: $(0/174) \times 100 = 0,00\%$.

19.3. Total: $(0/262) \times 100 = 0,00\%$.

No que respeita à taxa de saúde ocupacional, podemos constatar que não foi registada a realização de qualquer exame médico.

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: $(0/267) \times 100 = 0,00\%$.

Relativamente a este indicador, há a referir que não houve qualquer trabalhador/a sujeito a processo disciplinar.

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: $262/3 = 87,33$

Relativamente a este rácio, podemos verificar que por cada dirigente intermédio em funções há cerca de 87 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: $262/7 = 37,43$

Considerando os membros do órgão executivo em regime de permanência (4) e em regime de não permanência (3), verifica-se que por cada elemento do executivo municipal existem cerca de 37 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:

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

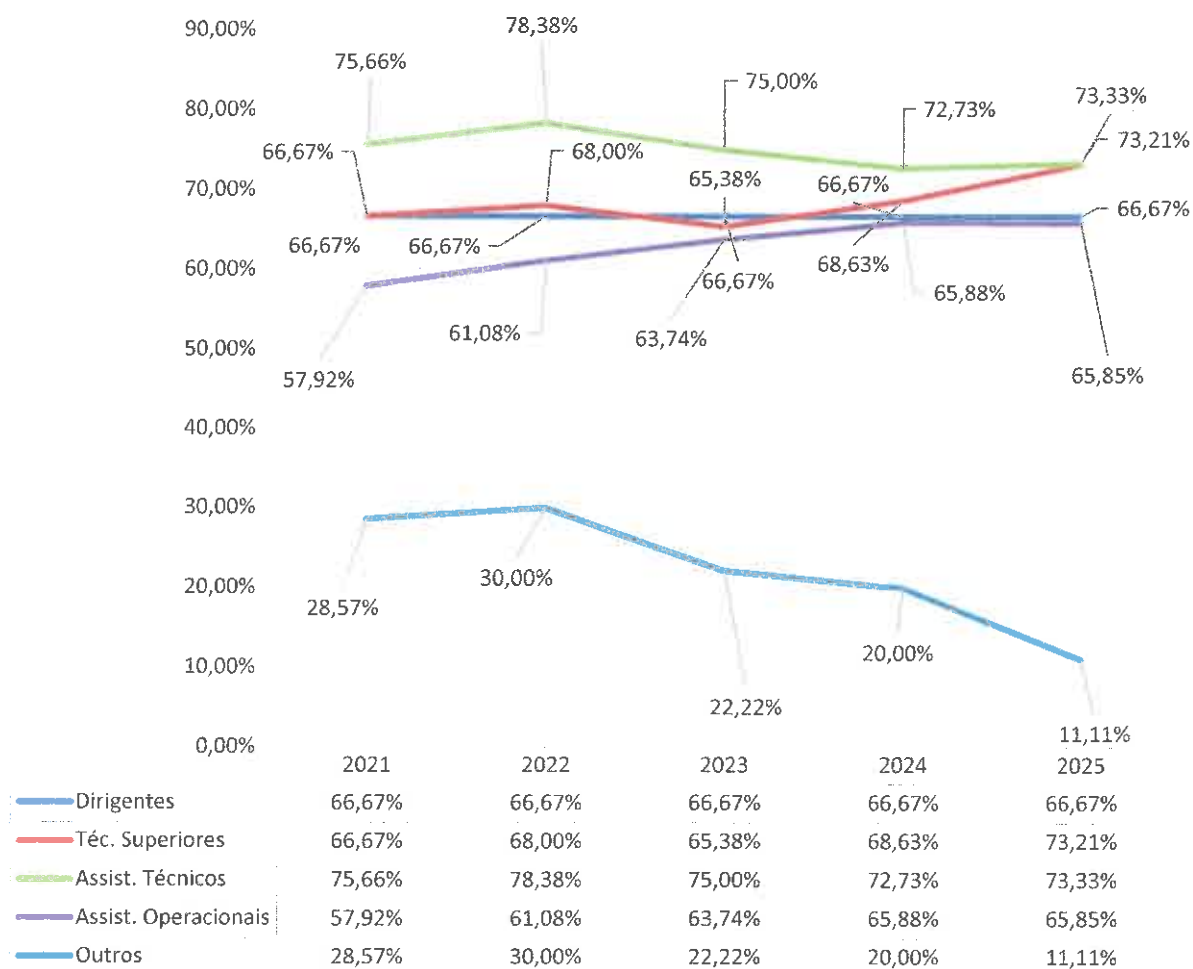
23.1. Total: $262/32 = 8,19$.

Por último, em relação ao número médio de trabalhadores por cada elemento do órgão deliberativo, podemos verificar que existem cerca de 8 trabalhadores/as por cada membro.

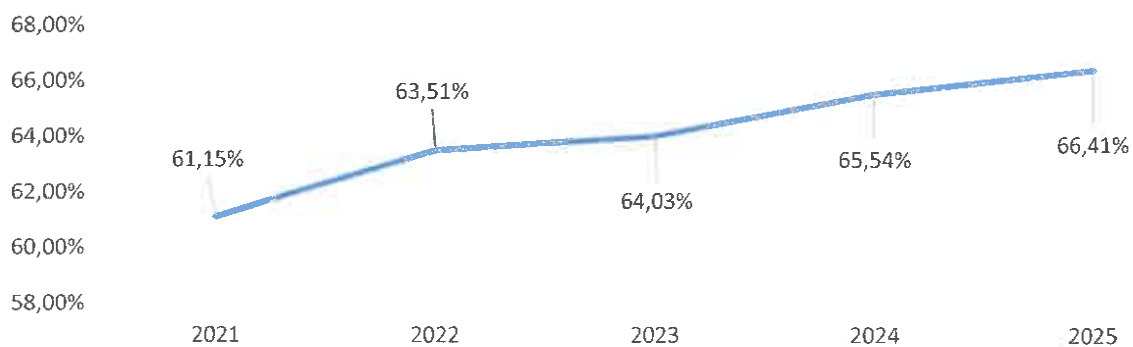
III. DEMONSTRAÇÃO COMPARATIVA GRÁFICA (2021/2025)

1. TAXA DE FEMINIZAÇÃO (%):

Por Grupos Profissionais

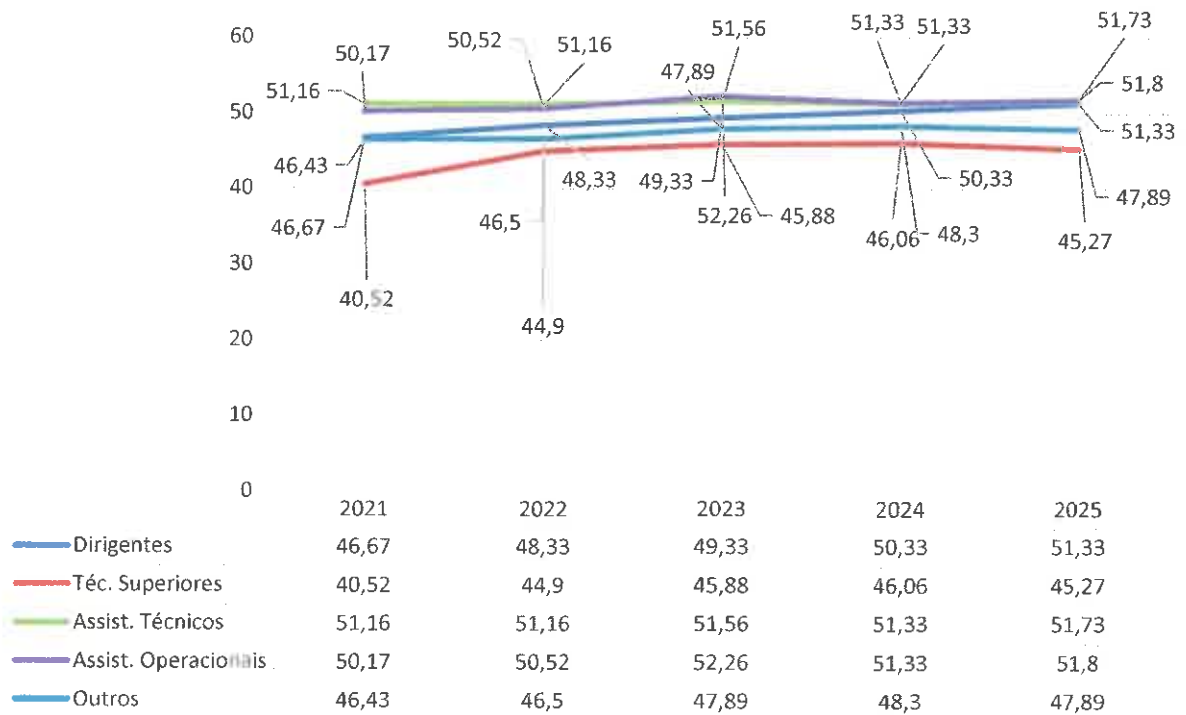


Total

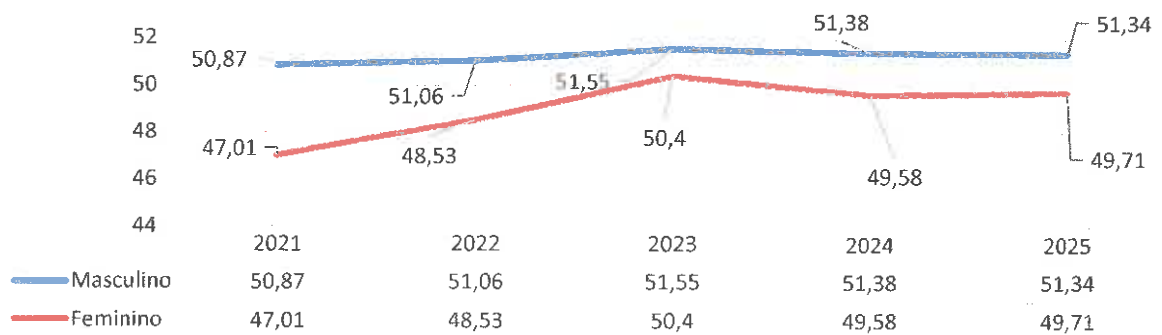


2. NÍVEL ETÁRIO MÉDIO (ANOS):

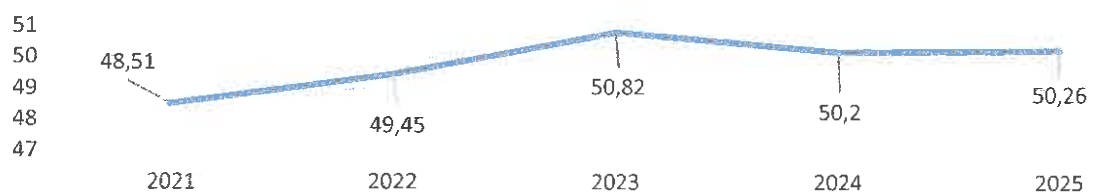
Por Grupos Profissionais



Por Género

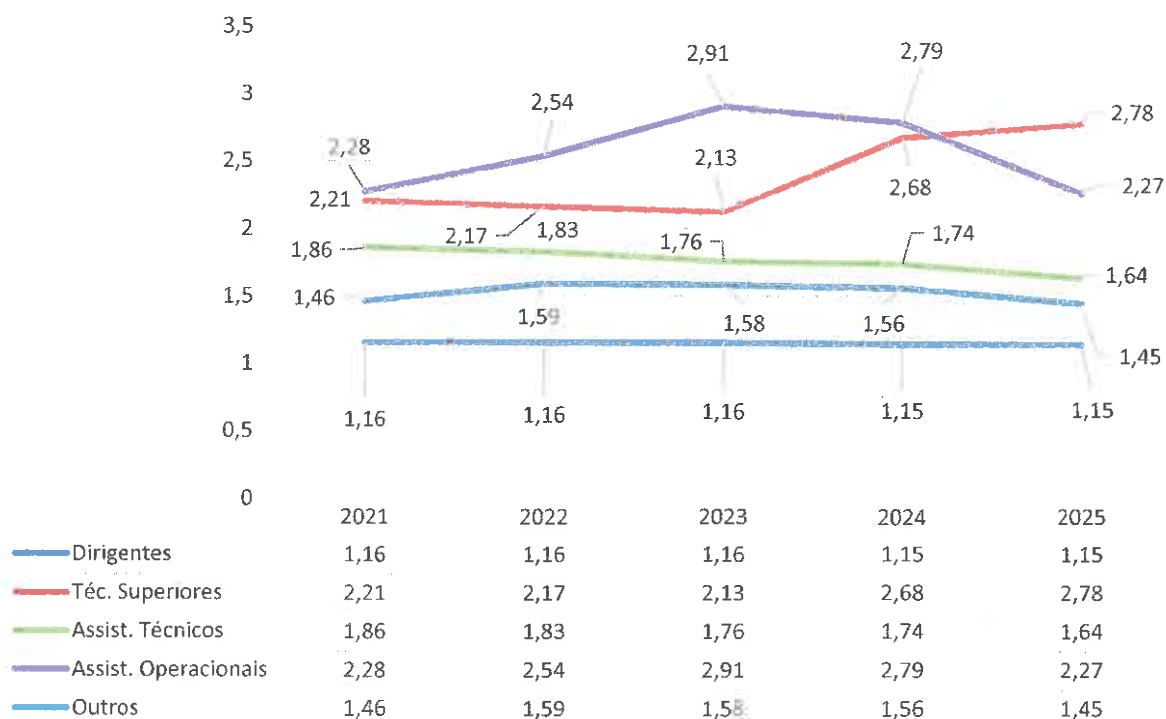


Total



3. LEQUE ETÁRIO:

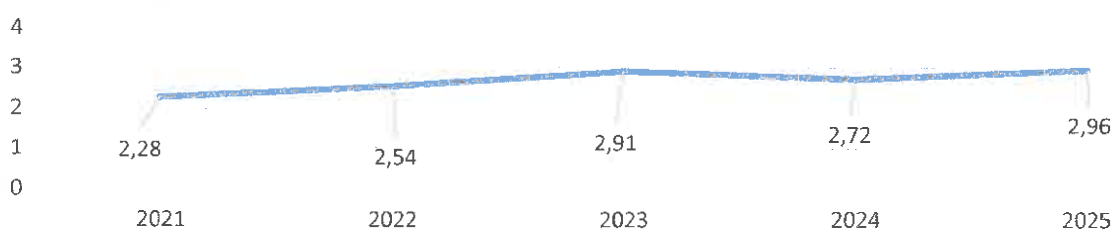
Por Grupos Profissionais



Por Género

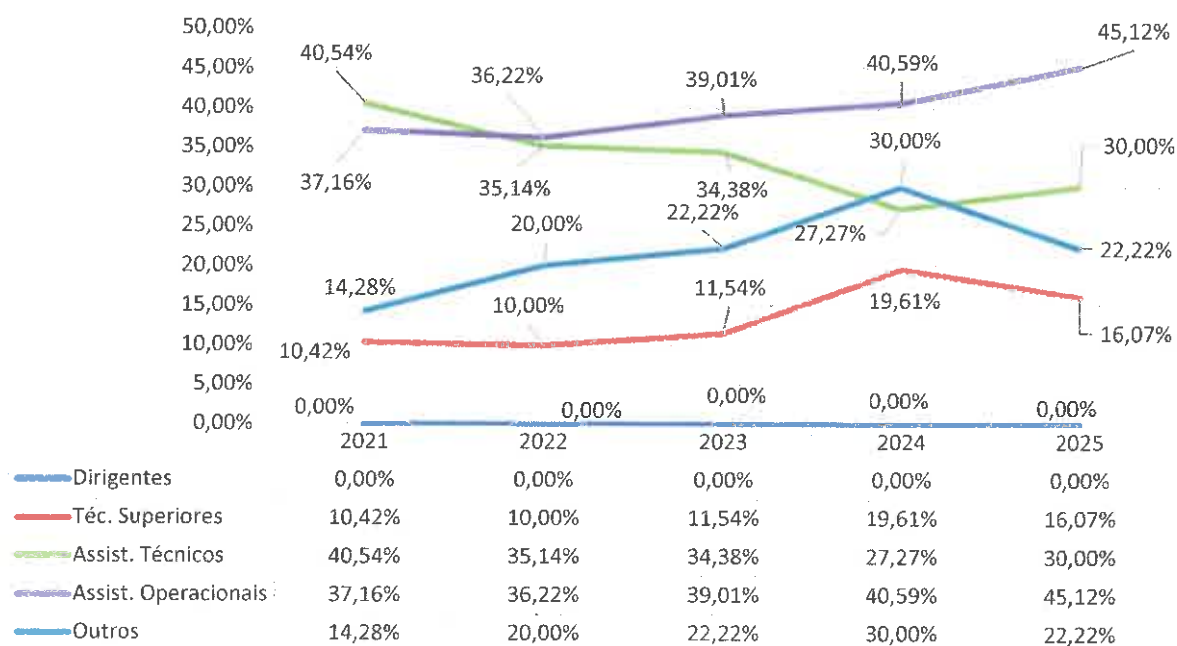


Total

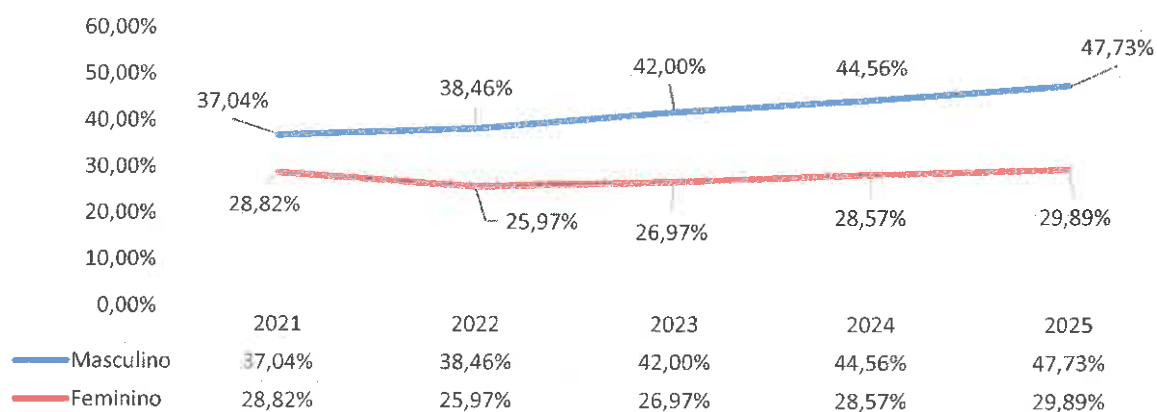


4. TAXA DE ENVELHECIMENTO (%):

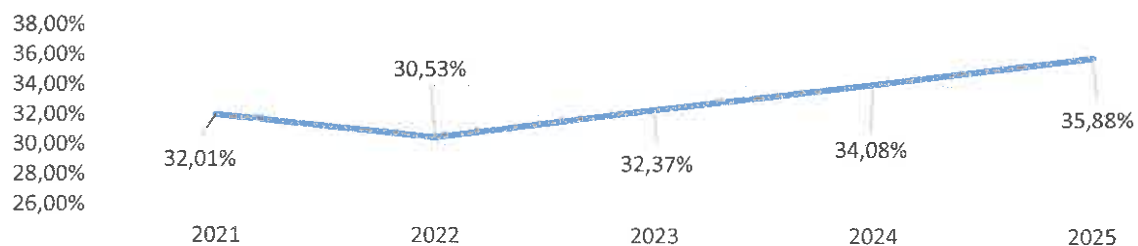
Por Grupos Profissionais



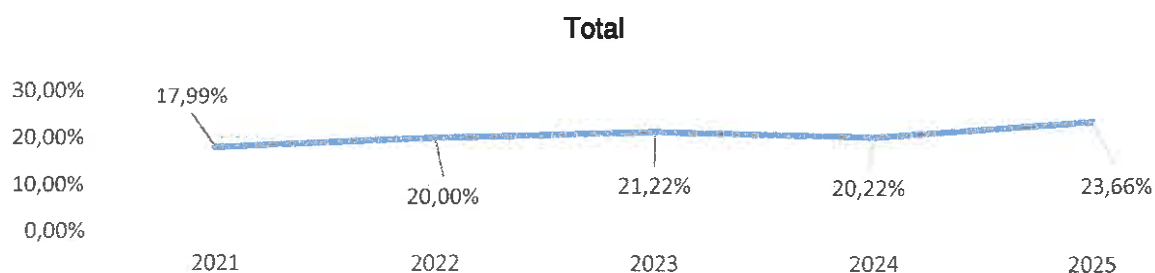
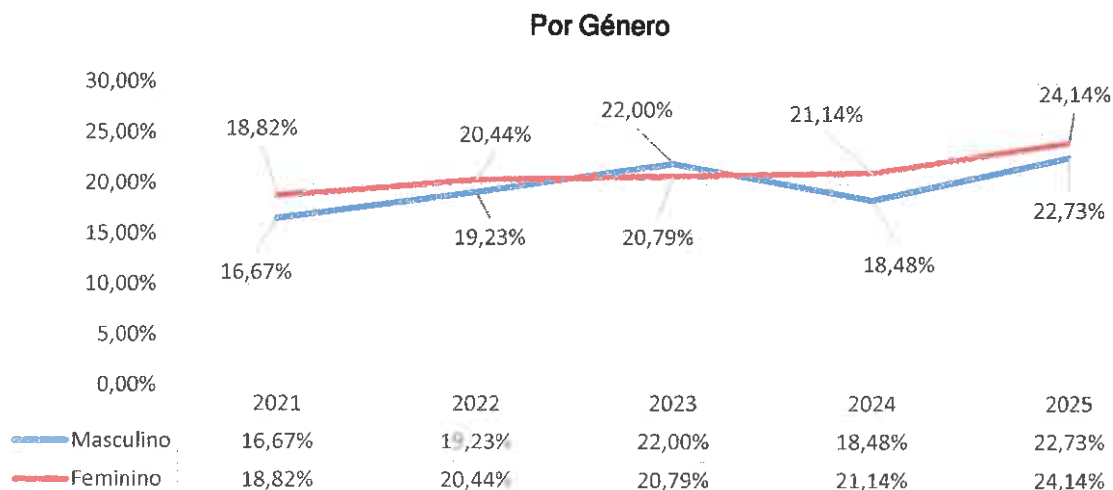
Por Género



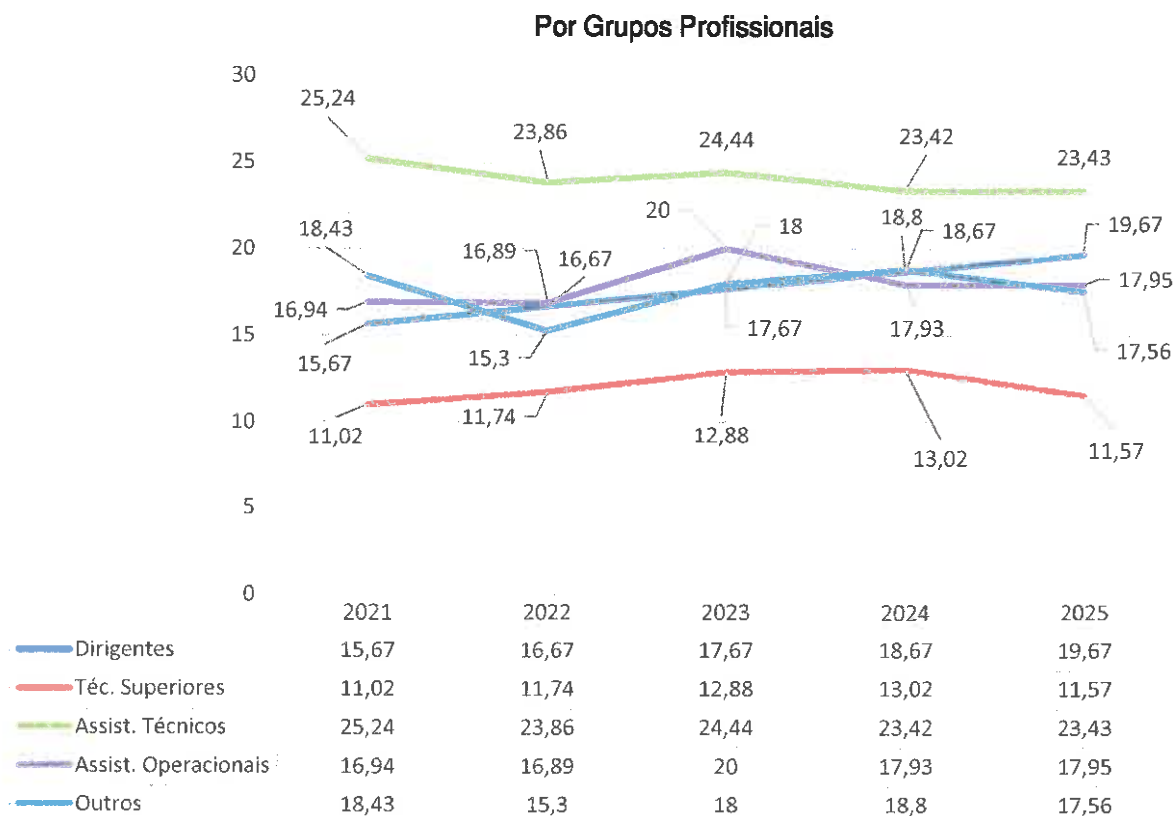
Total

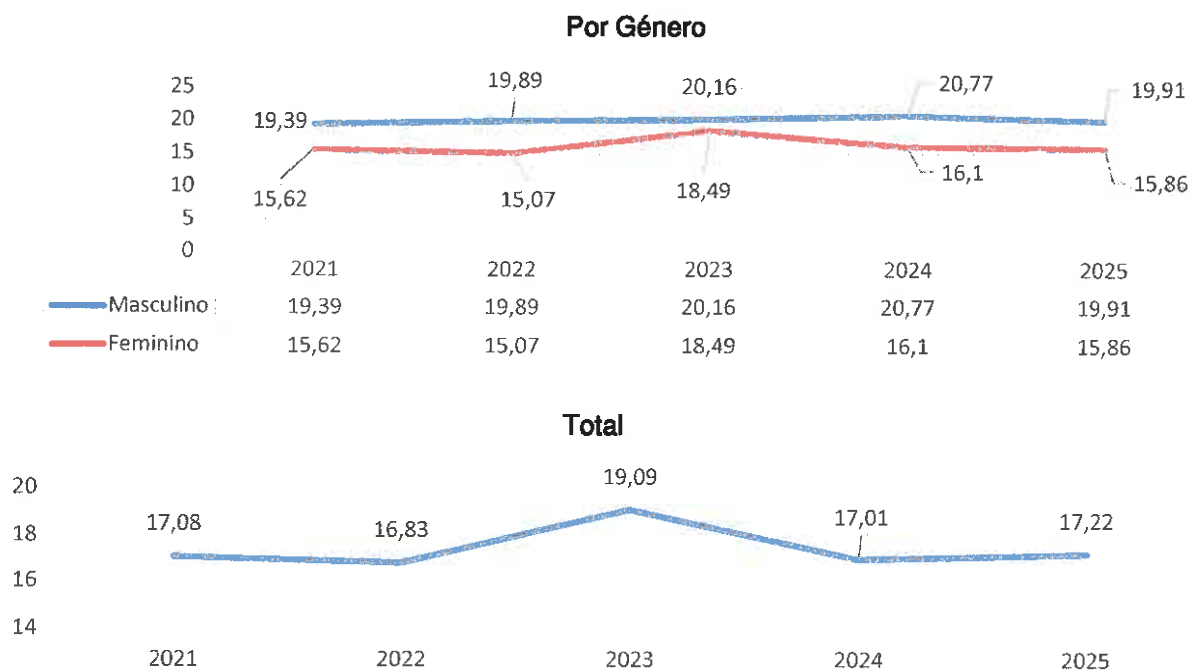


5. ÍNDICE DE TECNICIDADE, EM SENTIDO LATO (%):

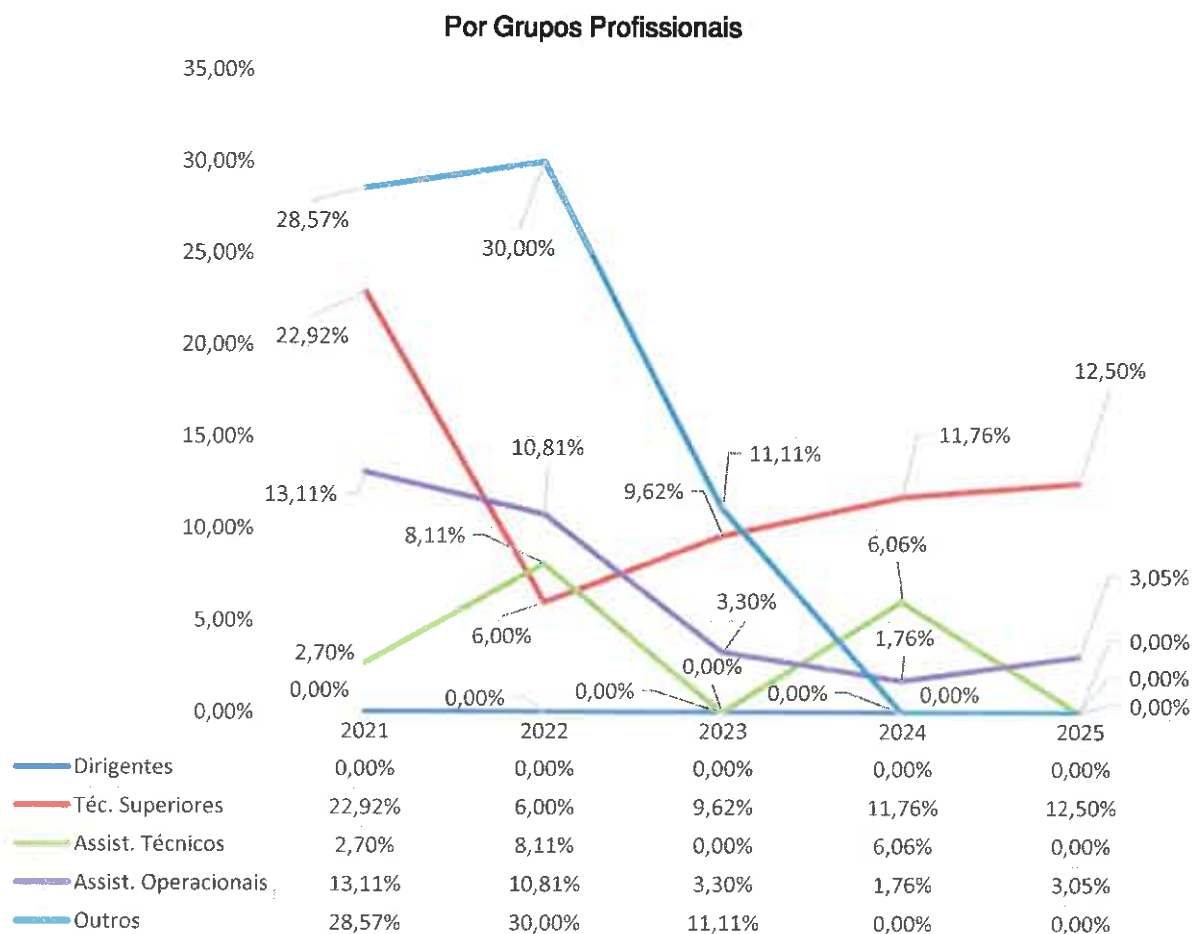


6. NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE (ANOS):

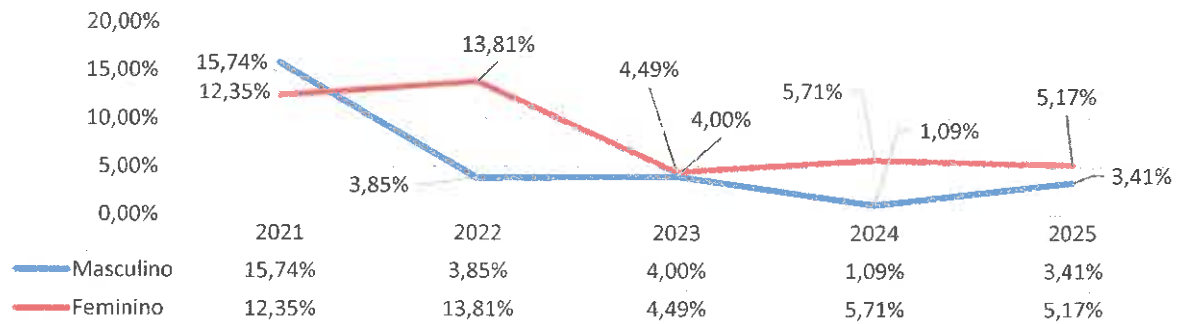




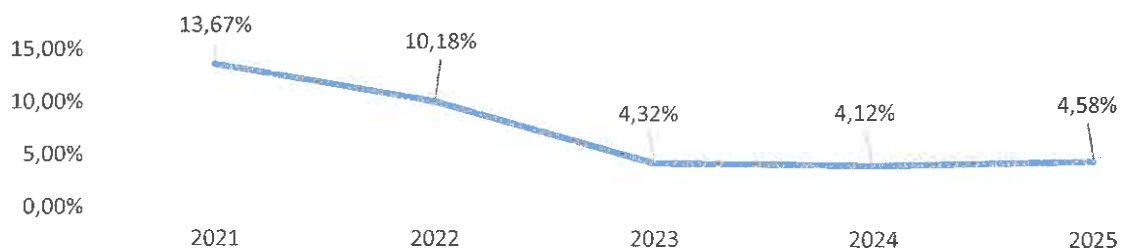
7. TAXA DE ADMISSÕES (%):



Por Género

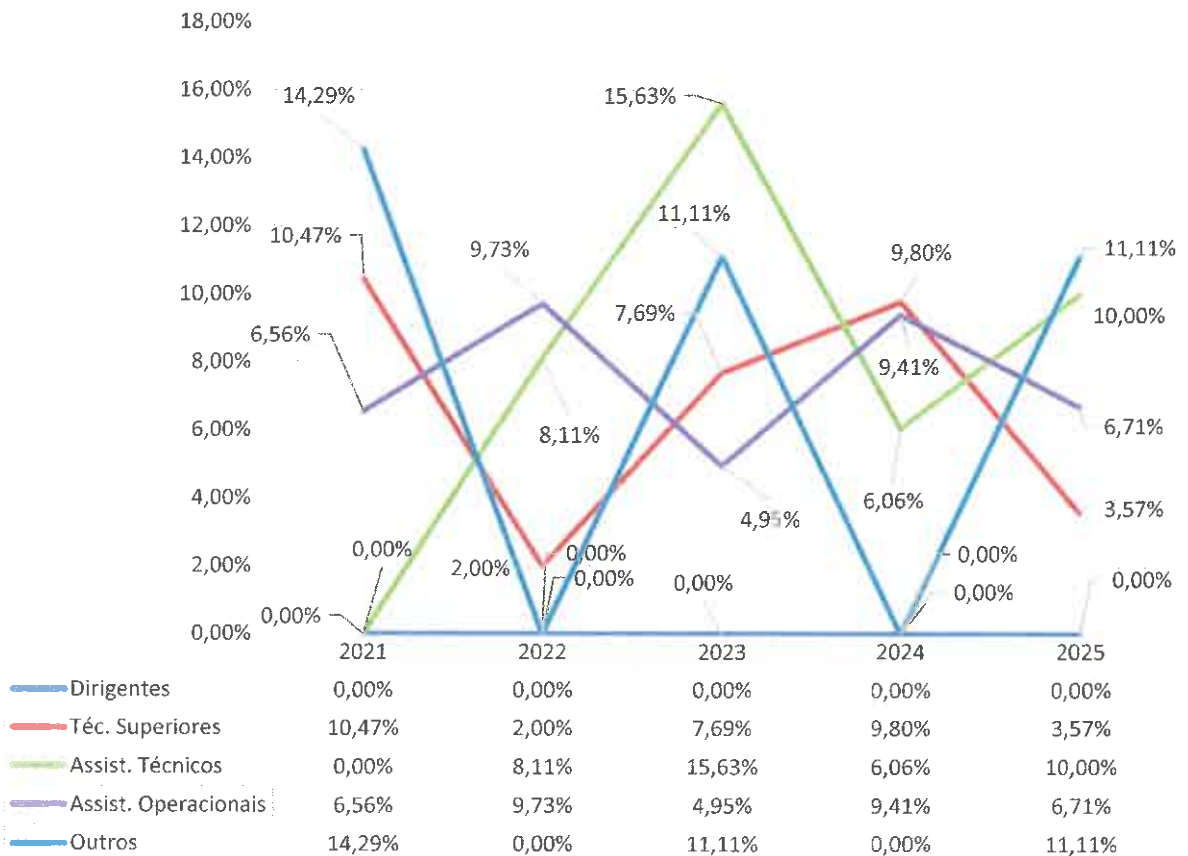


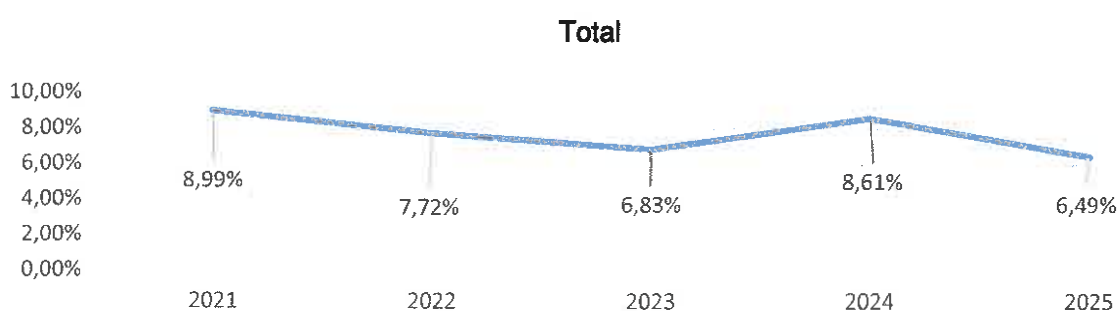
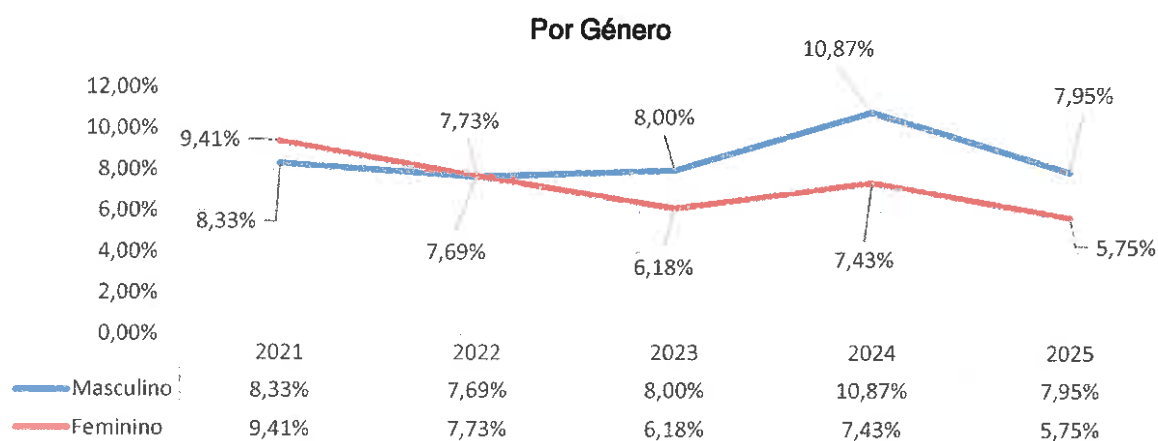
Total



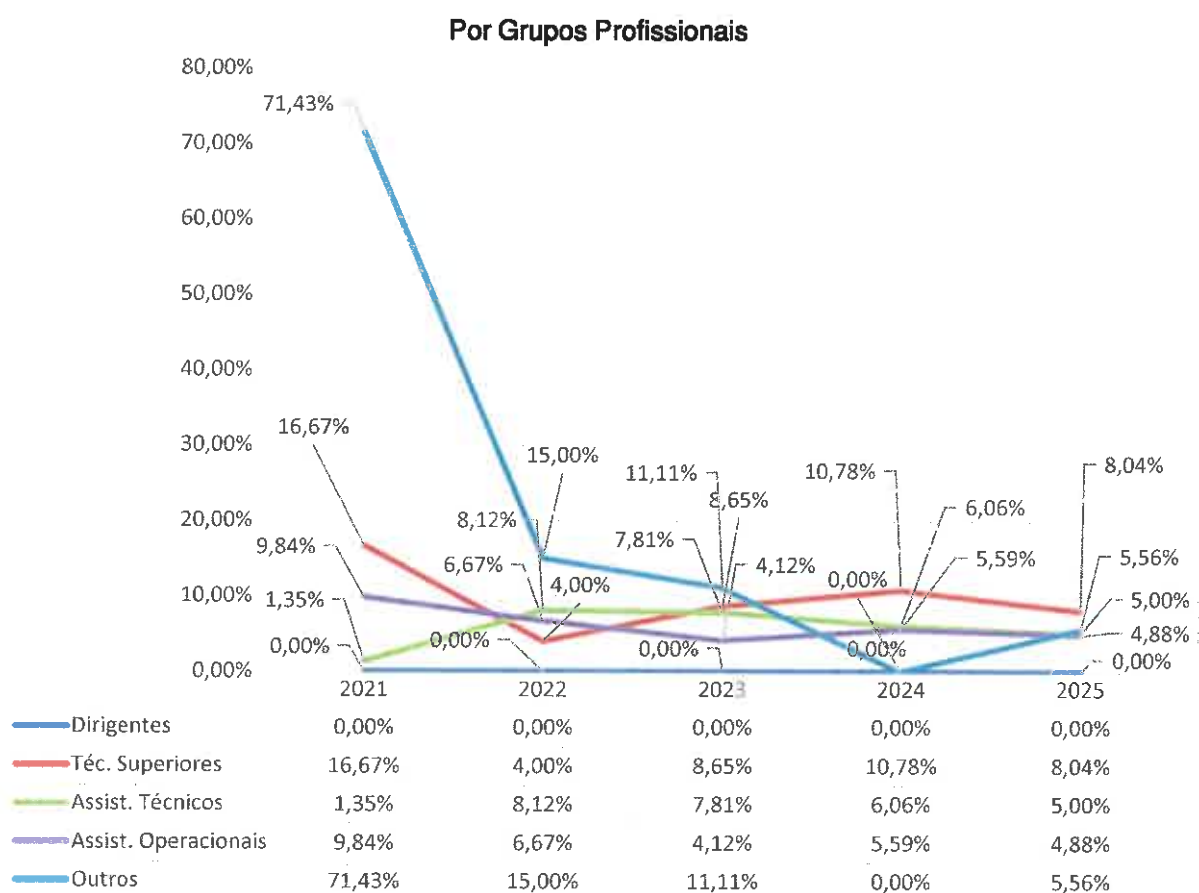
8. TAXA DE SAÍDAS (%):

Por Grupos Profissionais

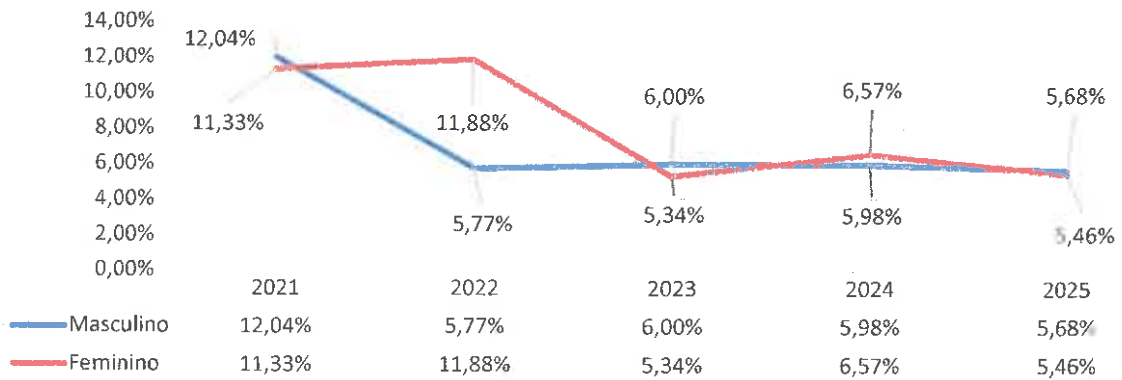




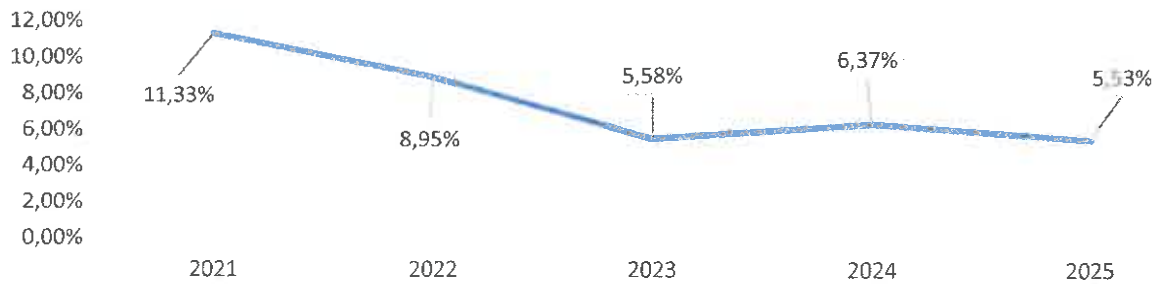
9. TAXA DE ROTAÇÃO "TURNOVER"(%):



Por Género

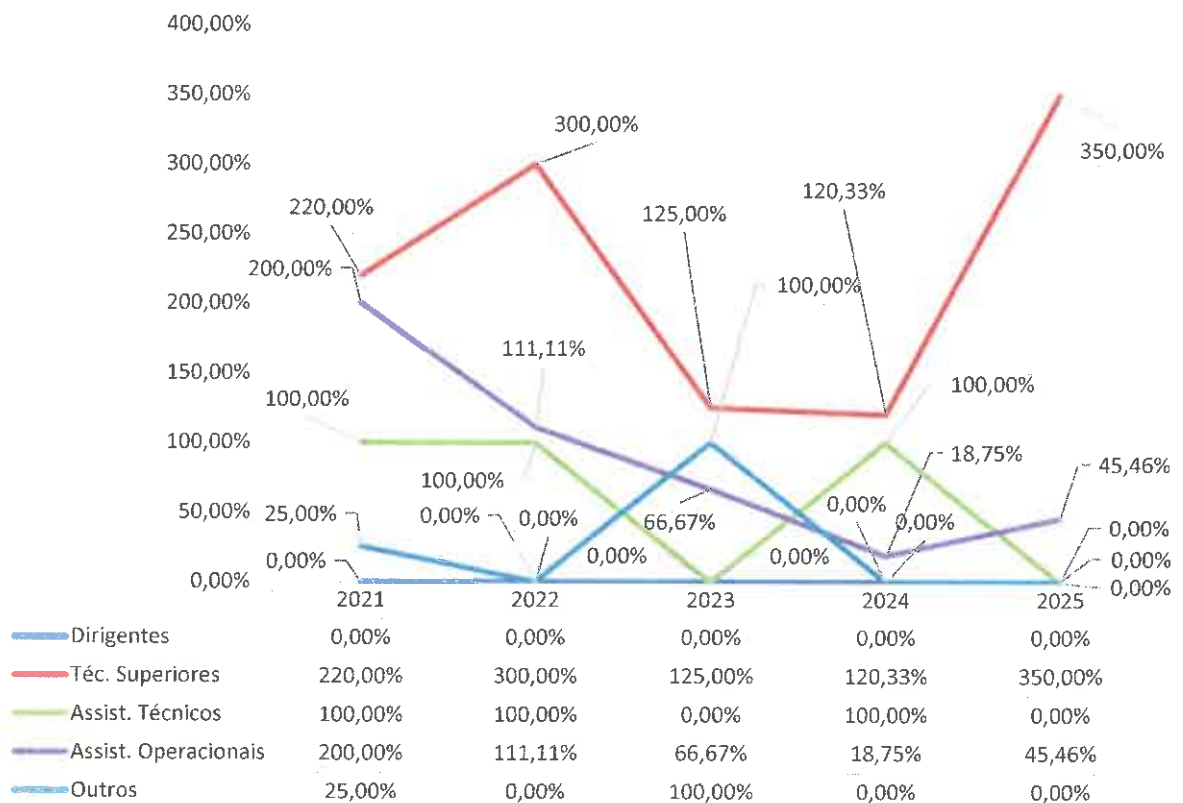


Total

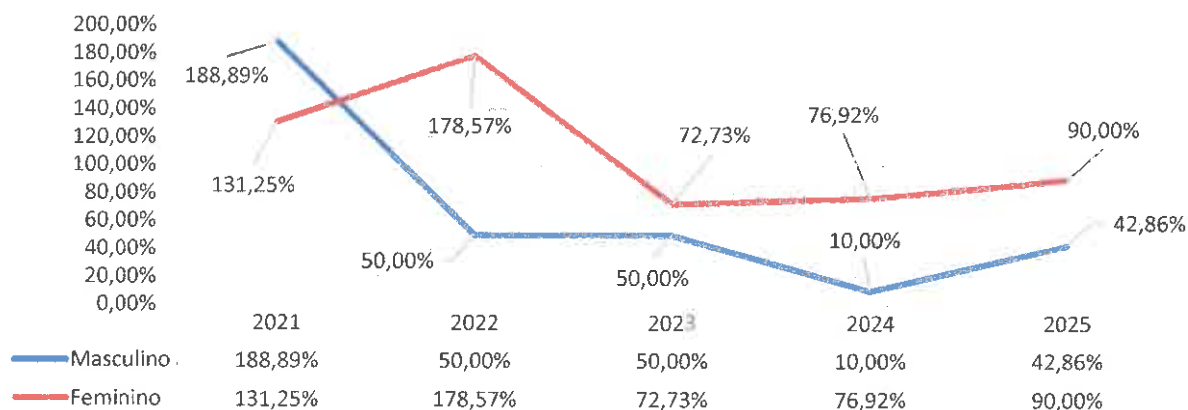


10. TAXA DE REPOSIÇÃO (%):

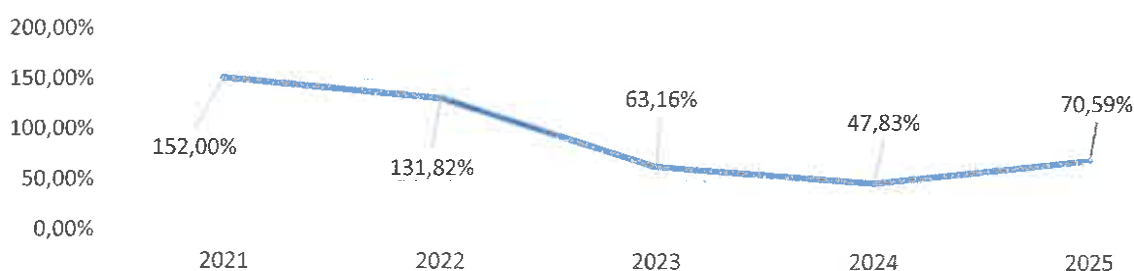
Por Grupos Profissionais



Por Gênero

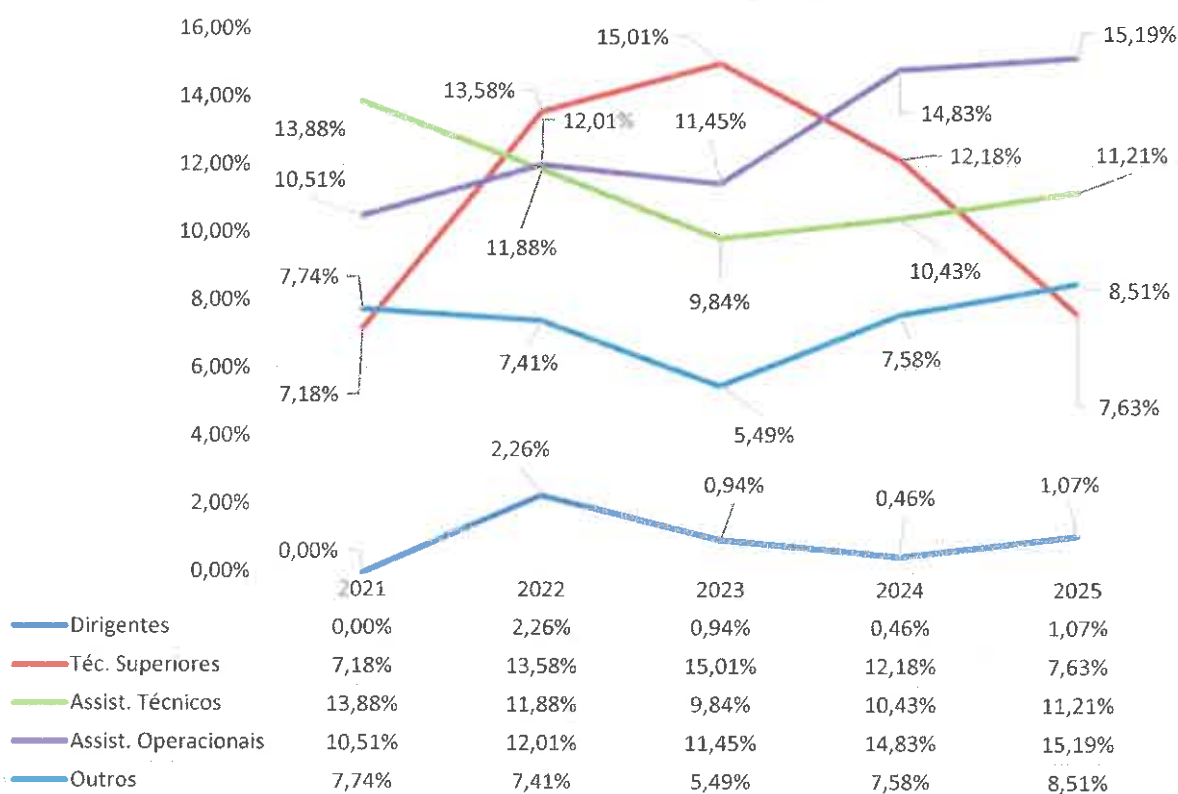


Total

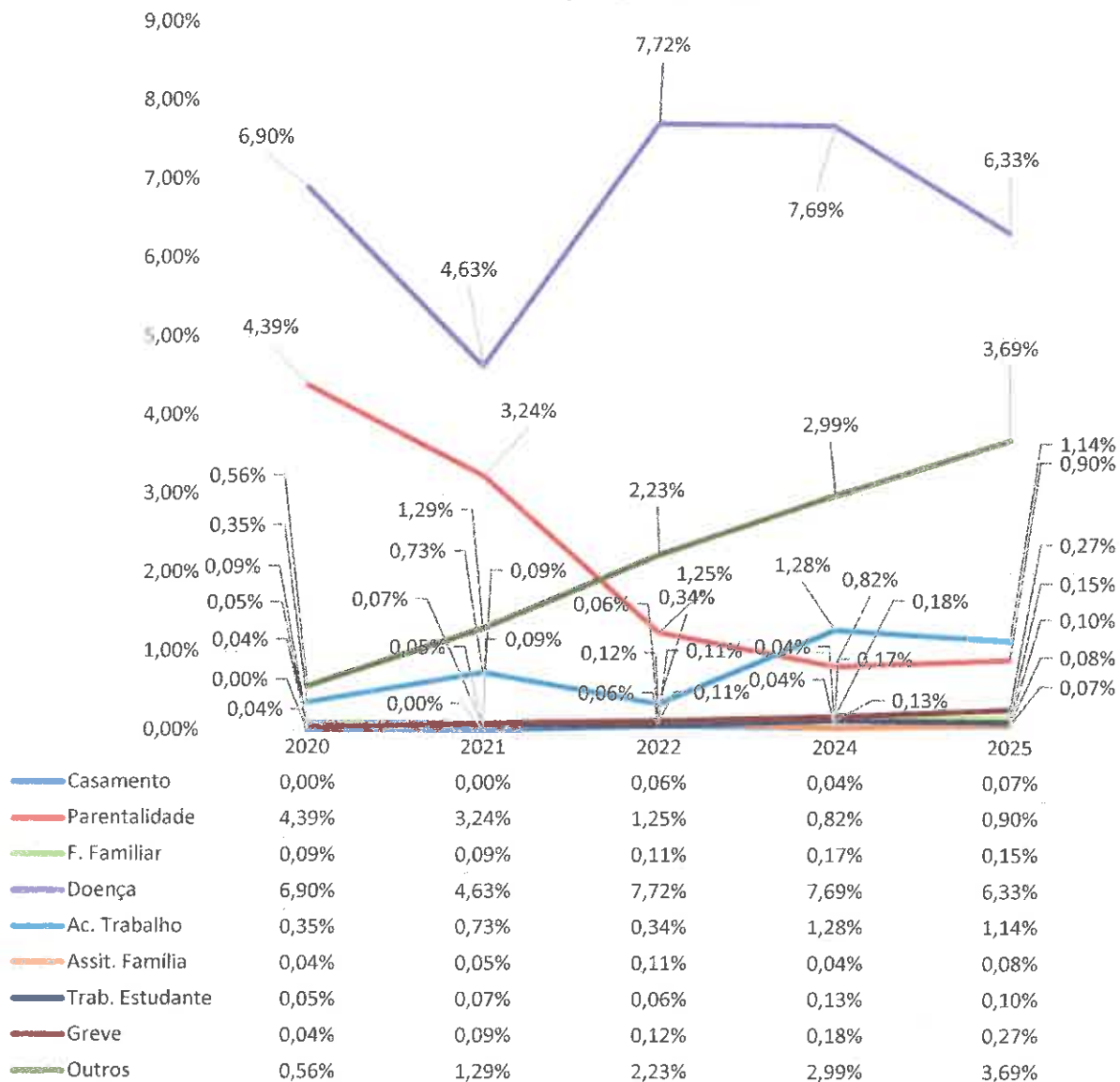


11. TAXA DE ABSENTISMO, NÃO INCLUINDO FÉRIAS:

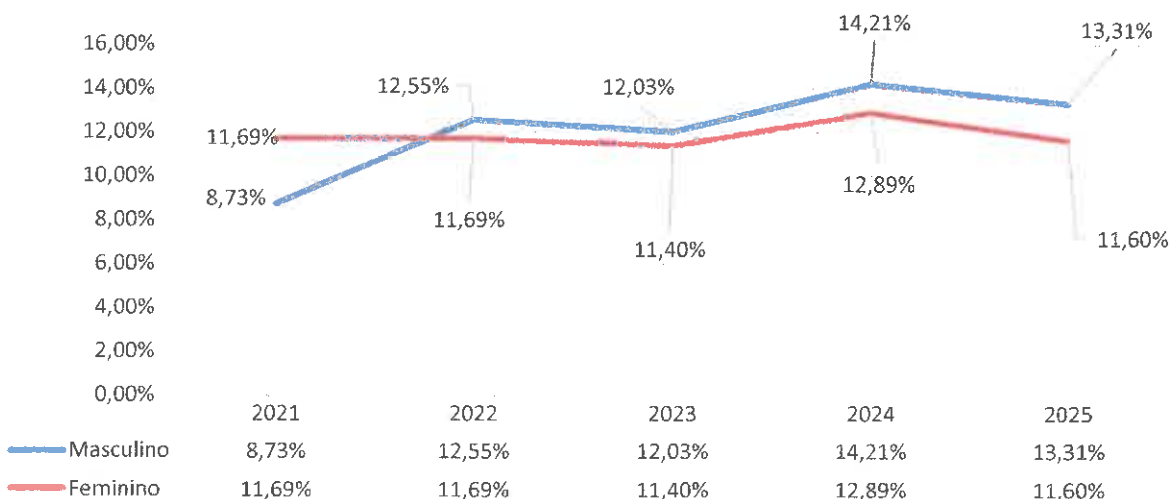
Por Grupos Profissionais

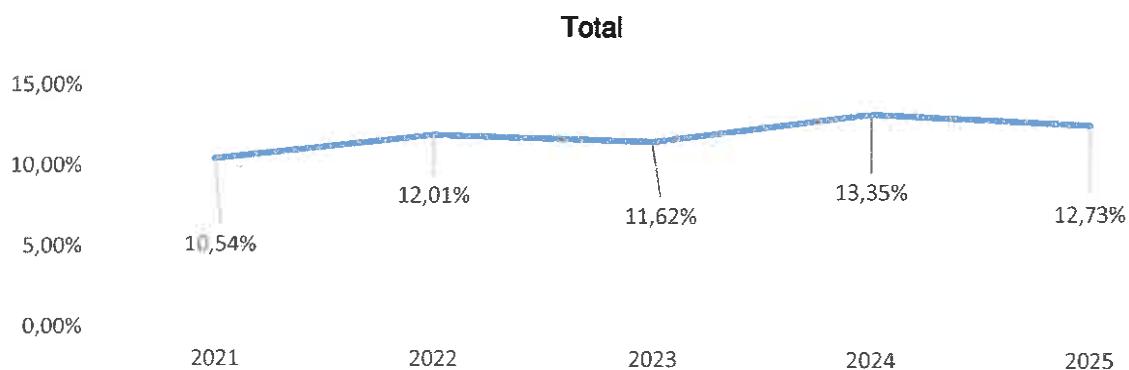


Por Tipo de Ausências

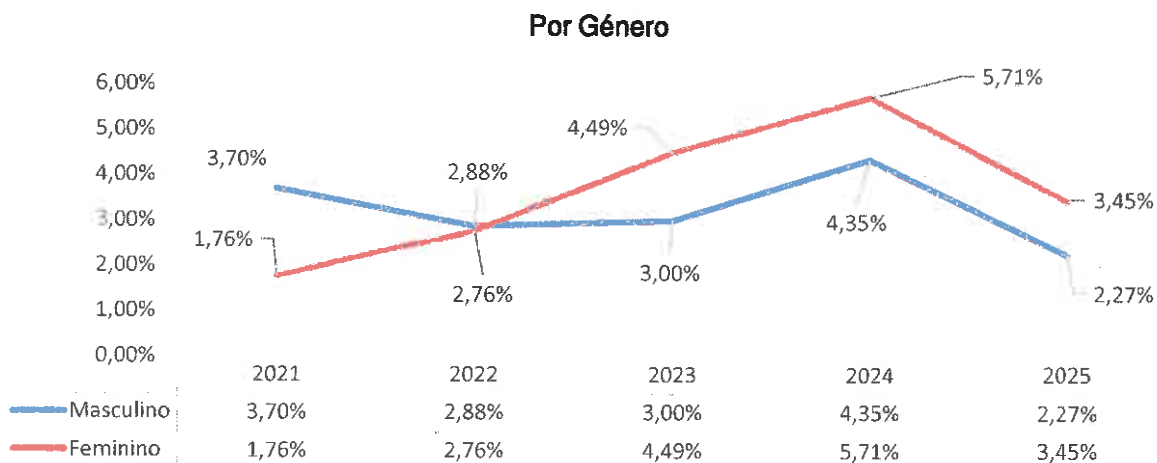
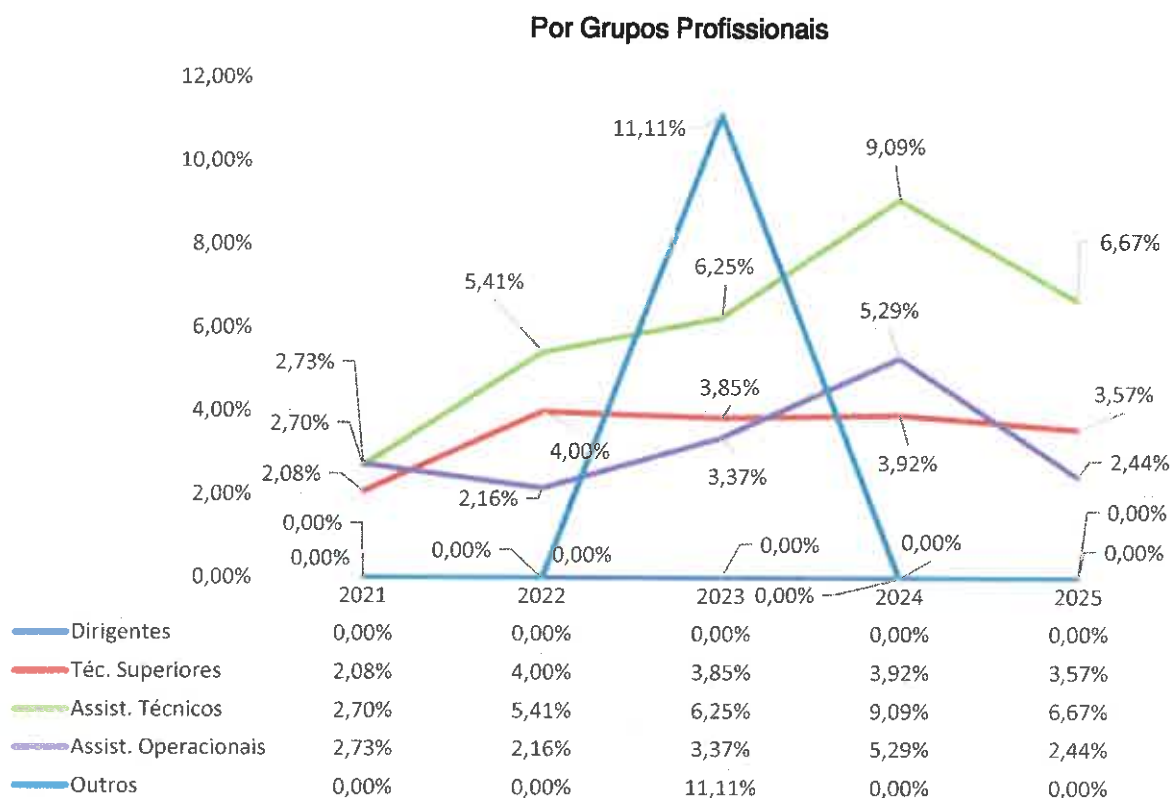


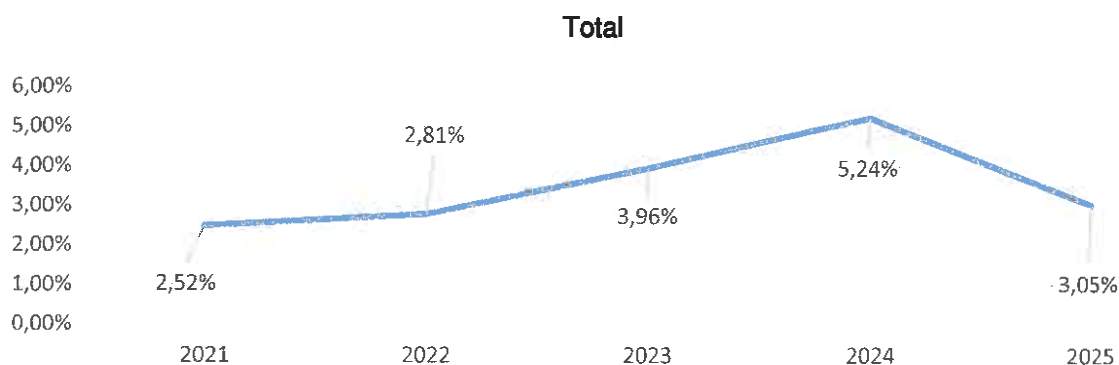
Por Gênero



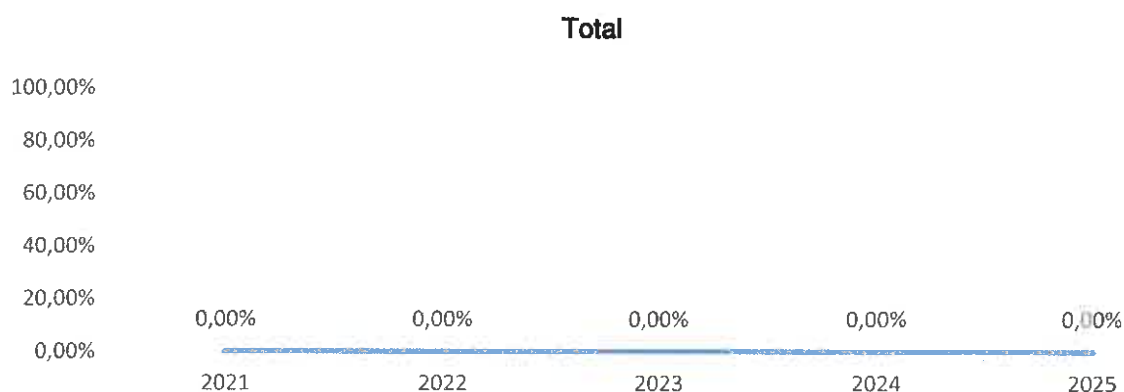


12. TAXA DE TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA (%):

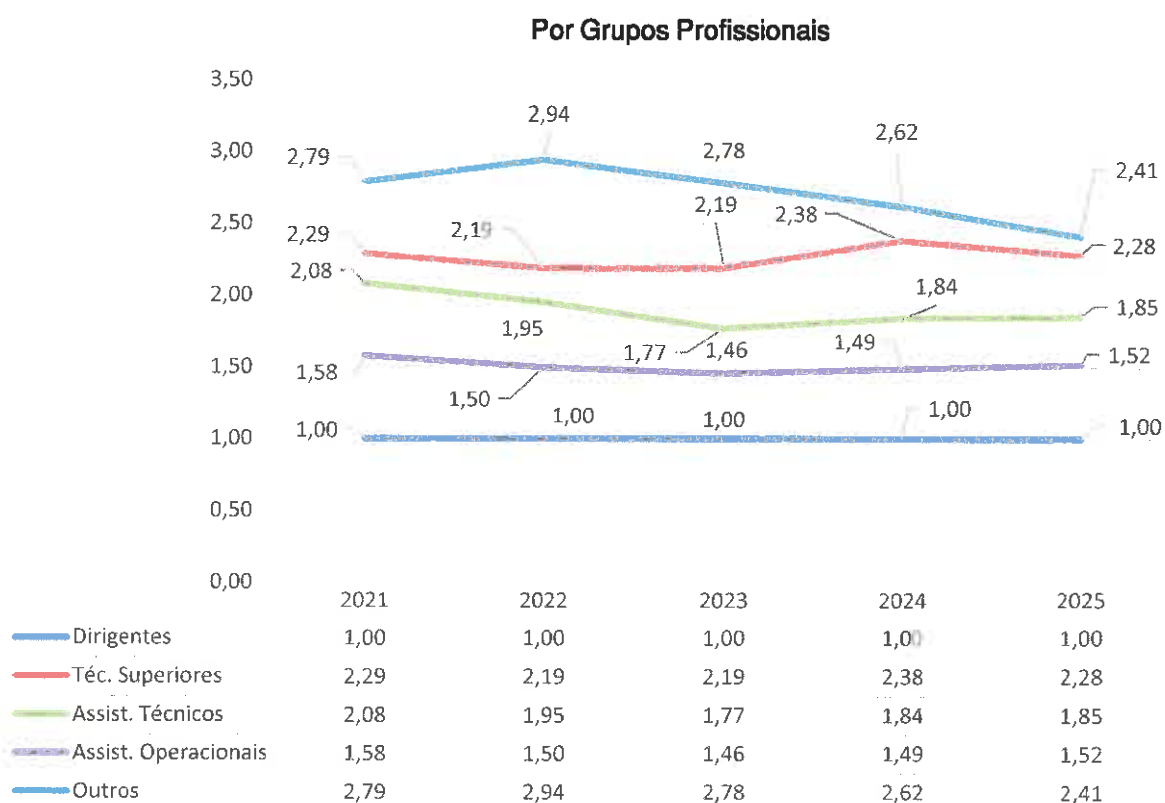




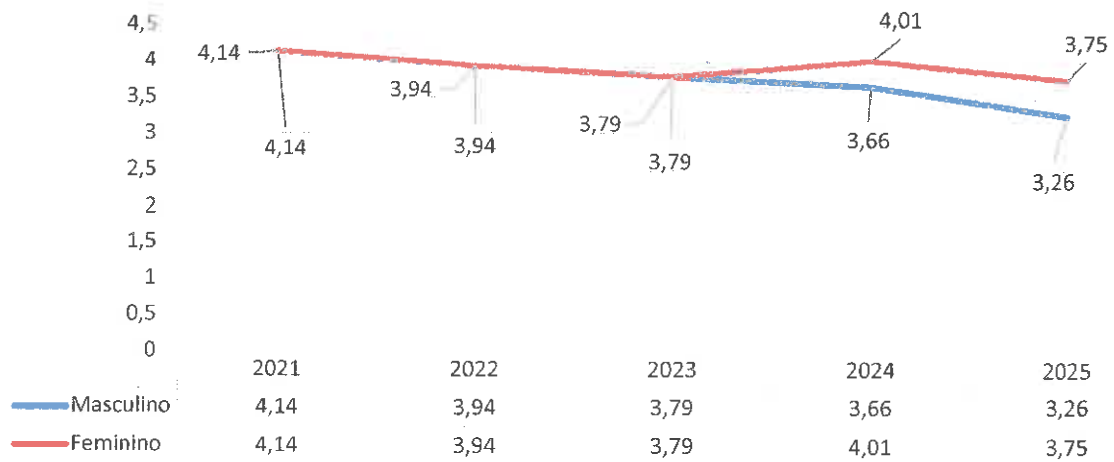
13. TAXA DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS (%):



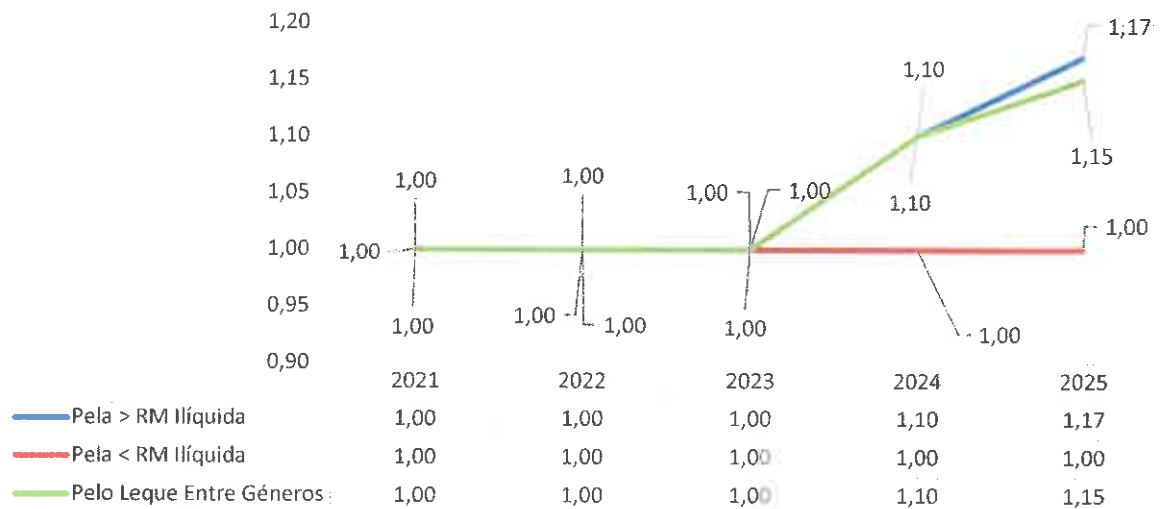
14. LEQUE SALARIAL ILÍQUIDO:



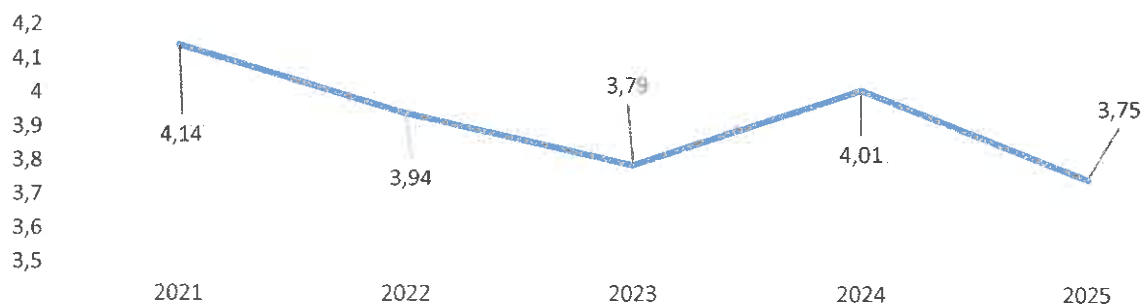
Por Género



Entre Géneros

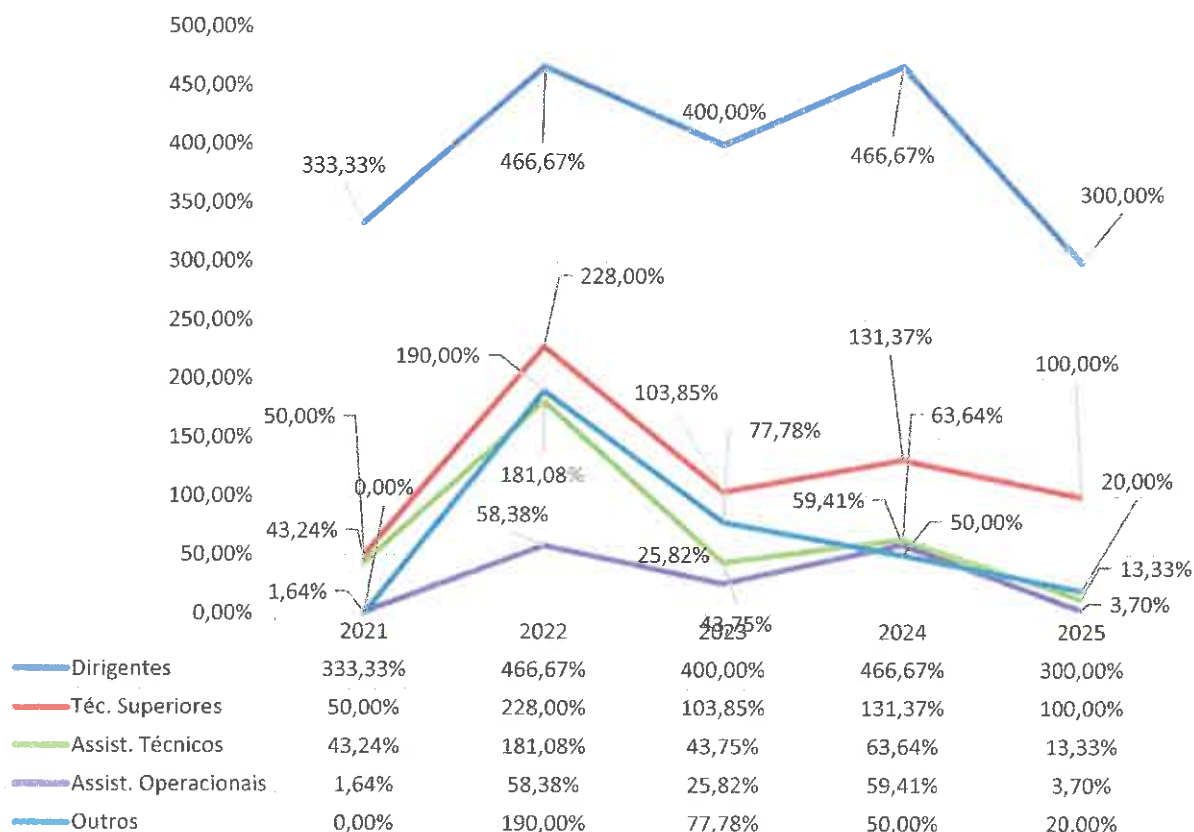


Total

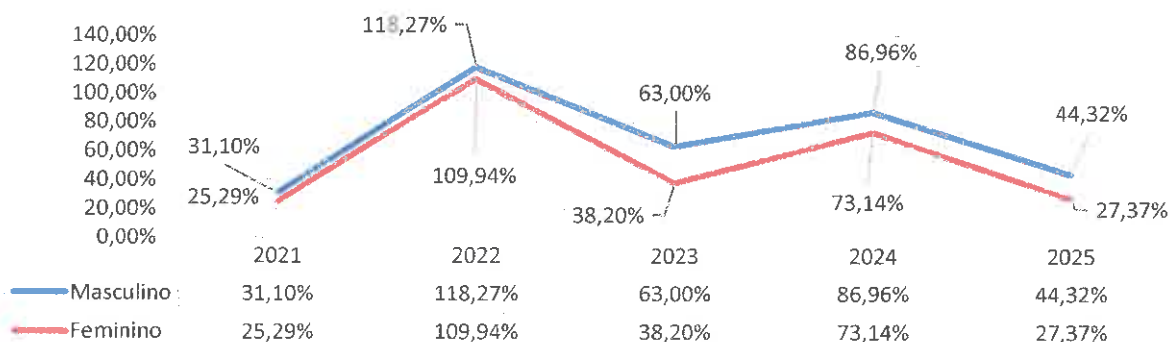


15. TAXA DE PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO (%):

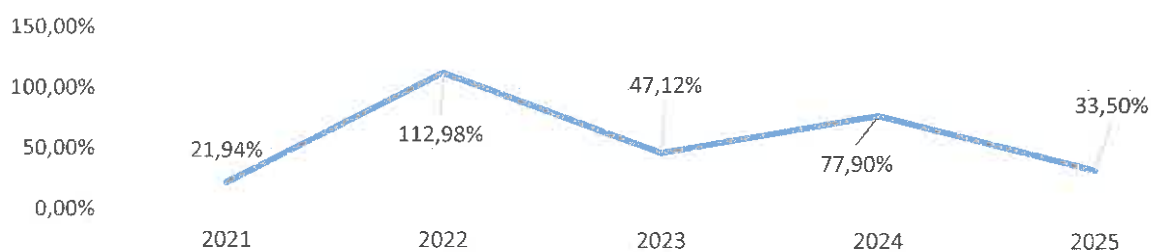
Por Grupos Profissionais



Por Género

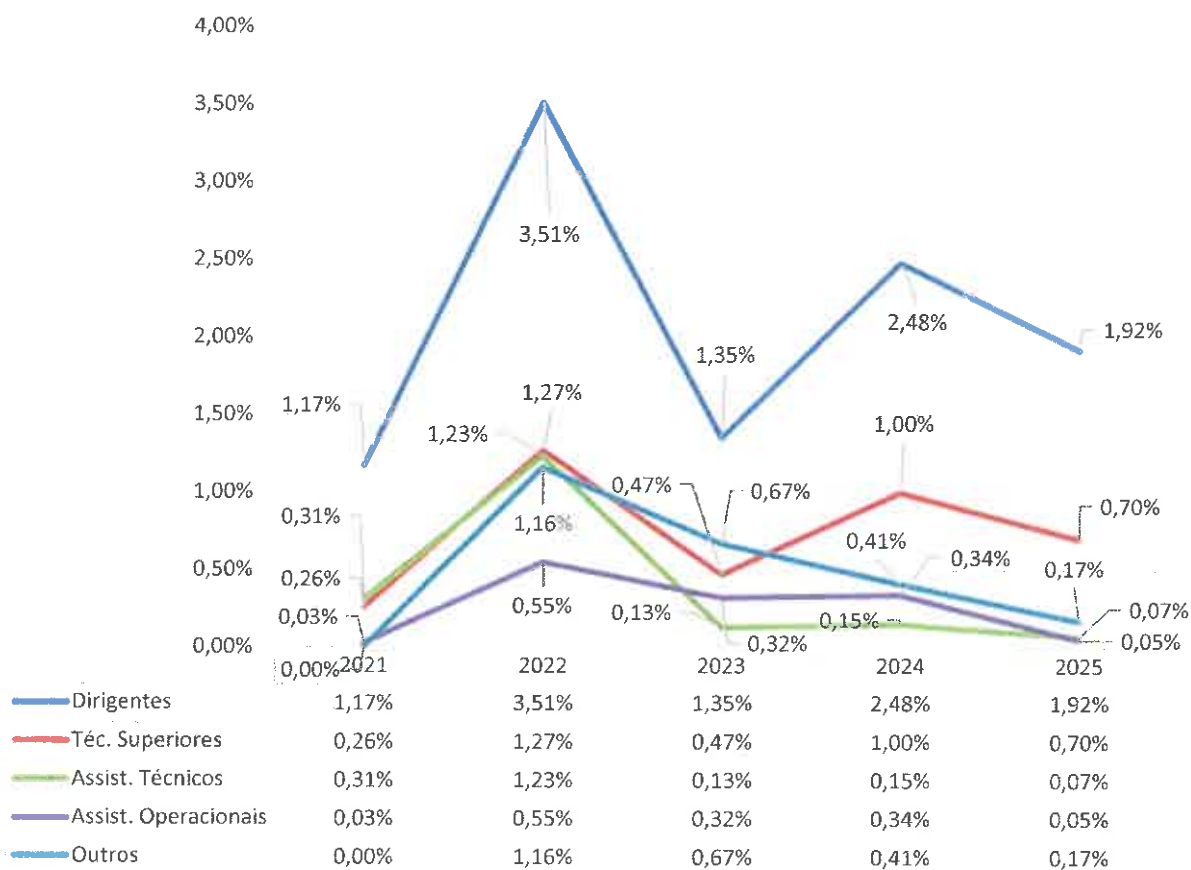


Total

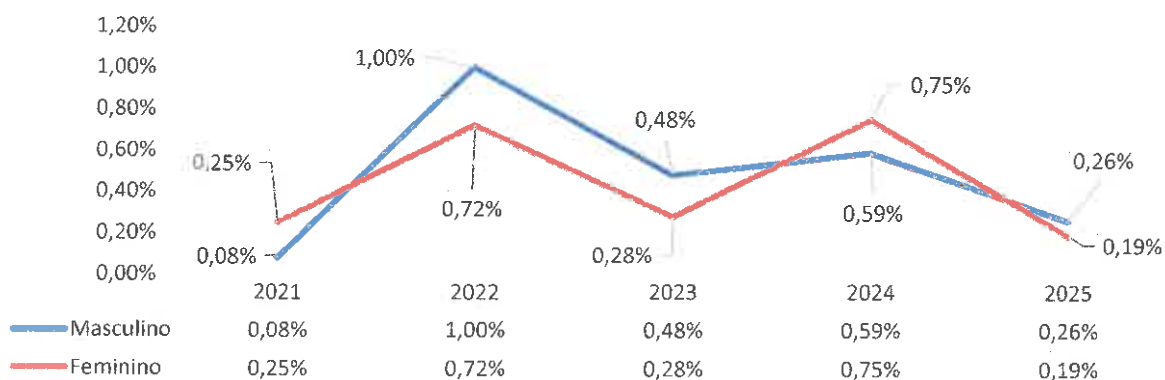


16. TAXA DE TEMPO INVESTIDO EM FORMAÇÃO (%):

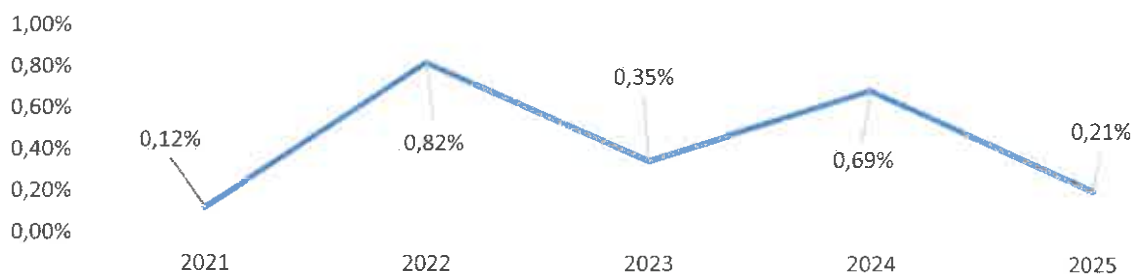
Por Grupos Profissionais



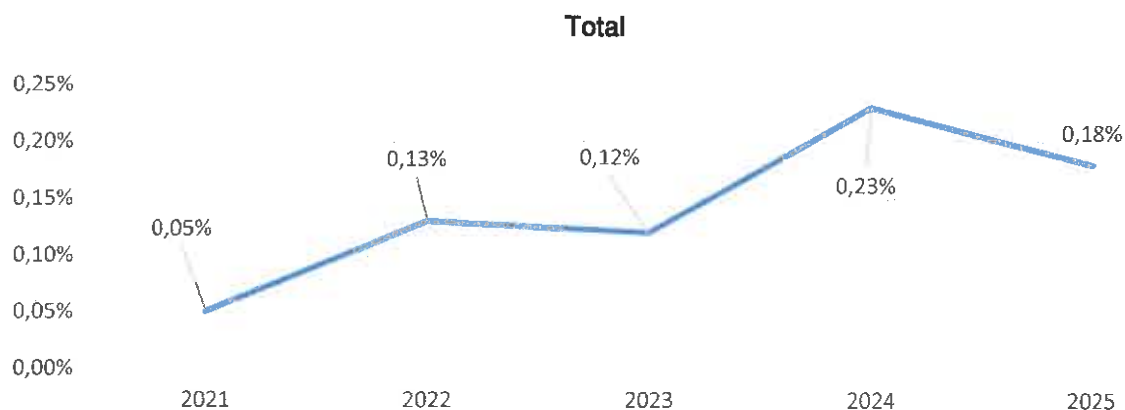
Por Género



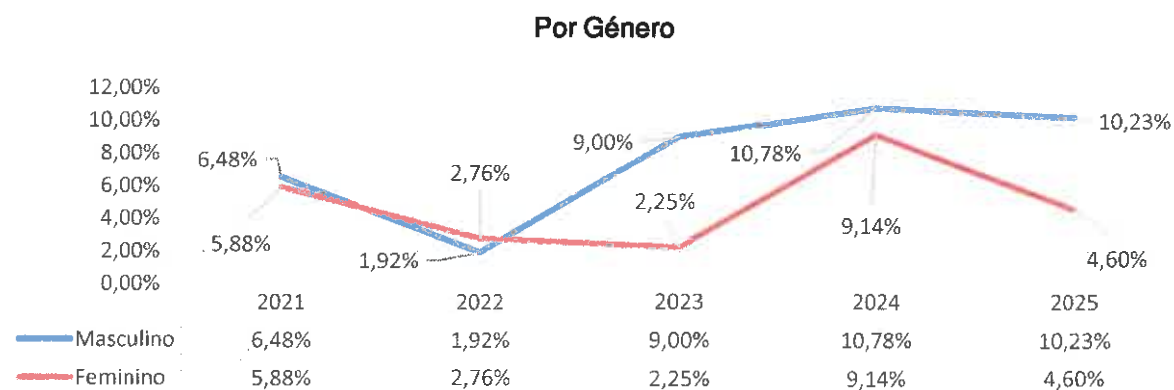
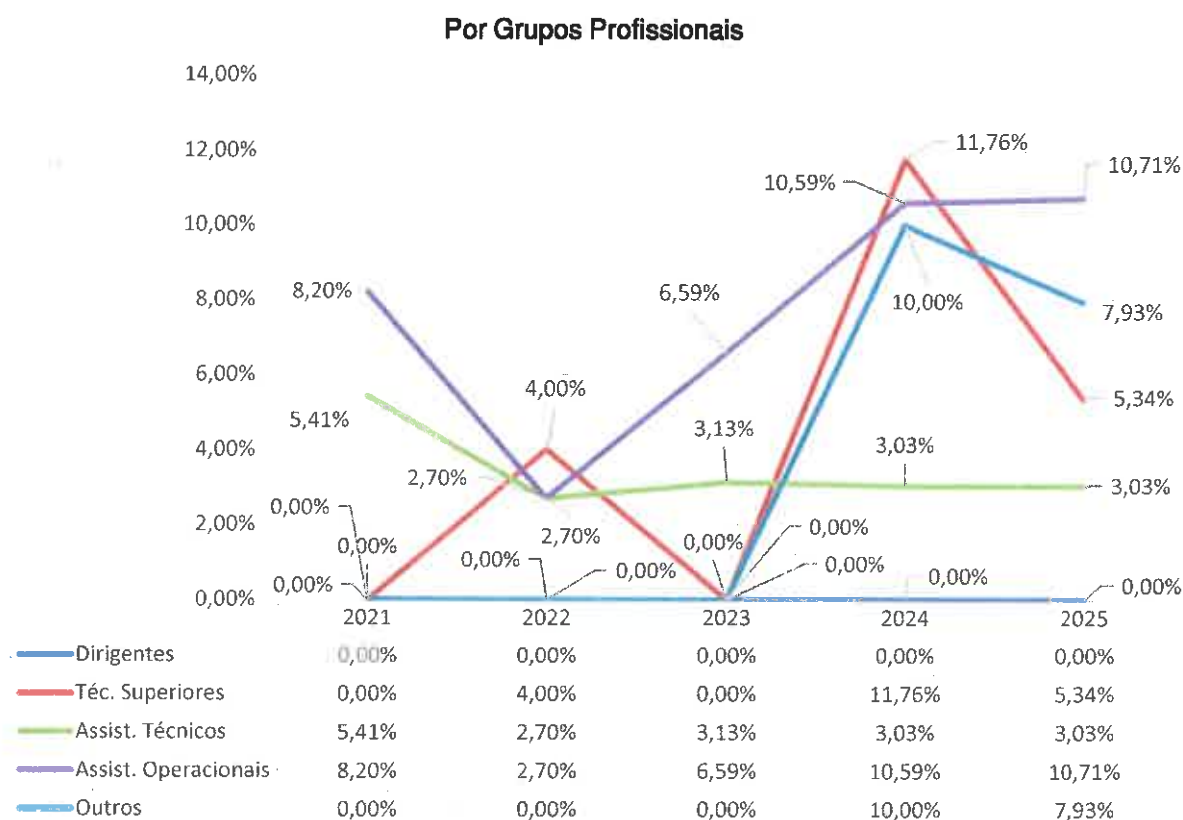
Total

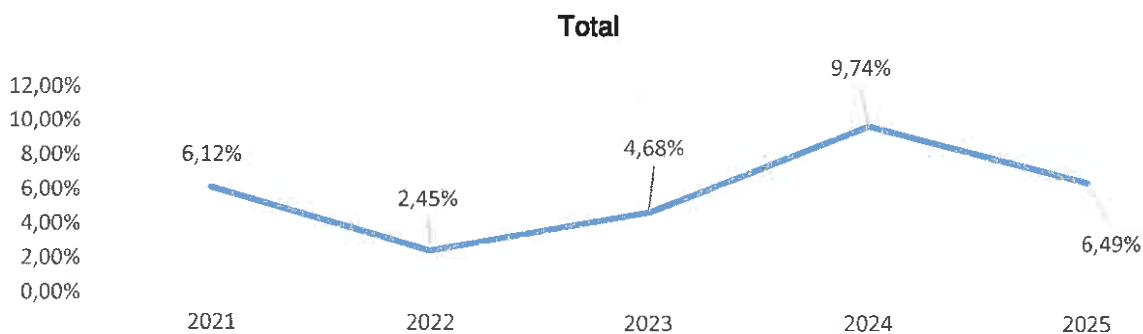


17. TAXA DE INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO (%):

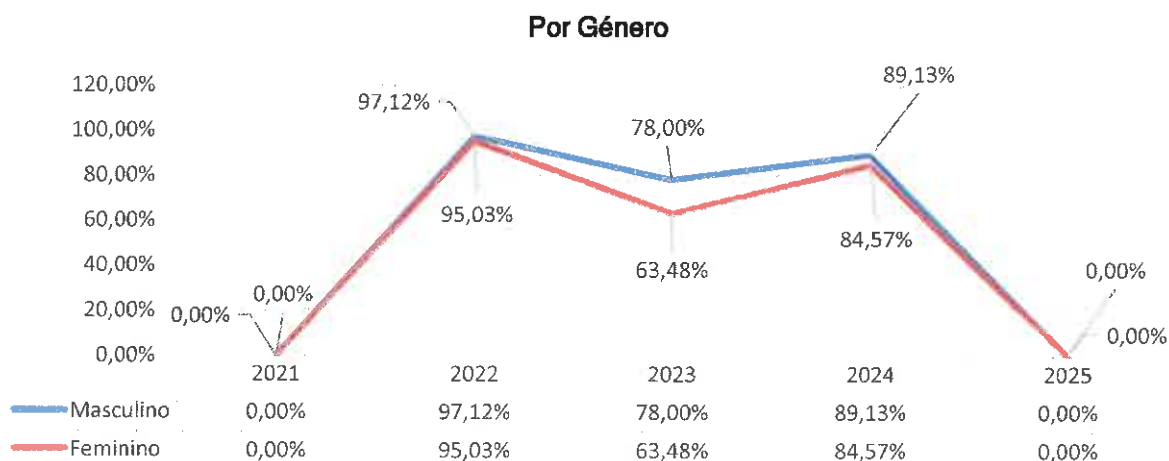
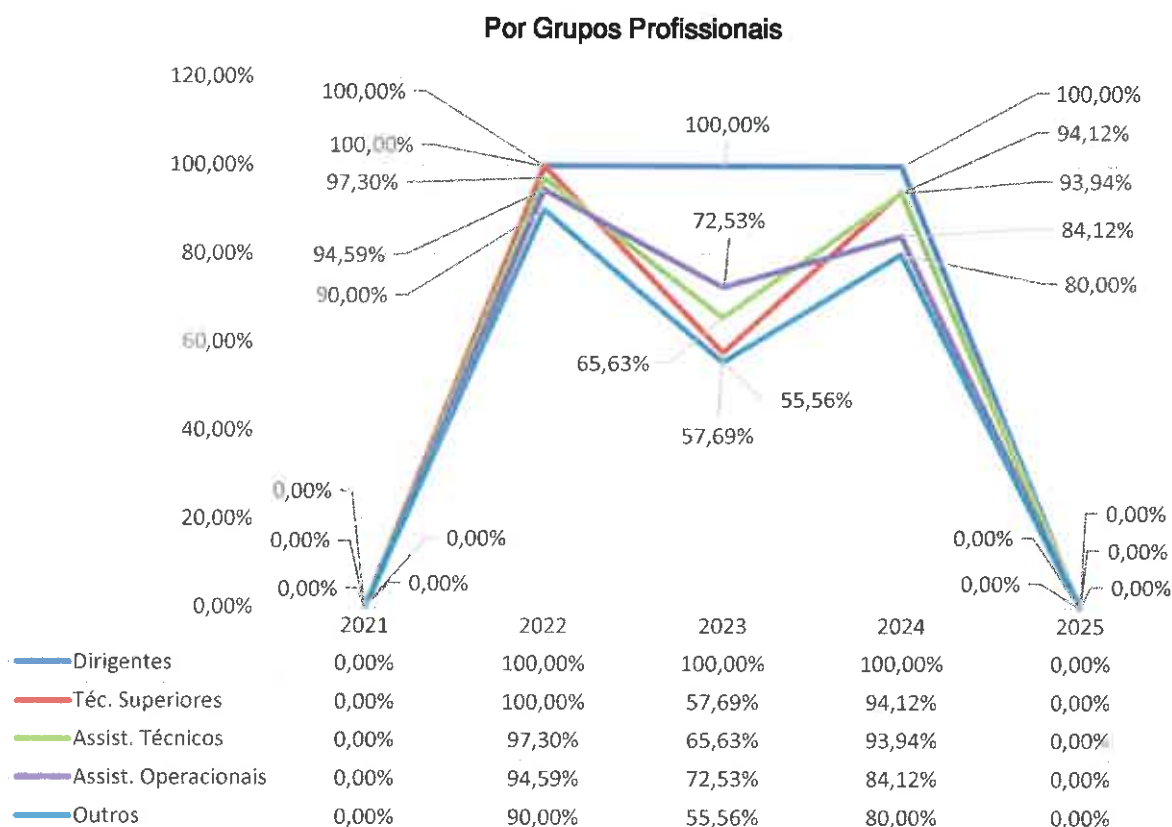


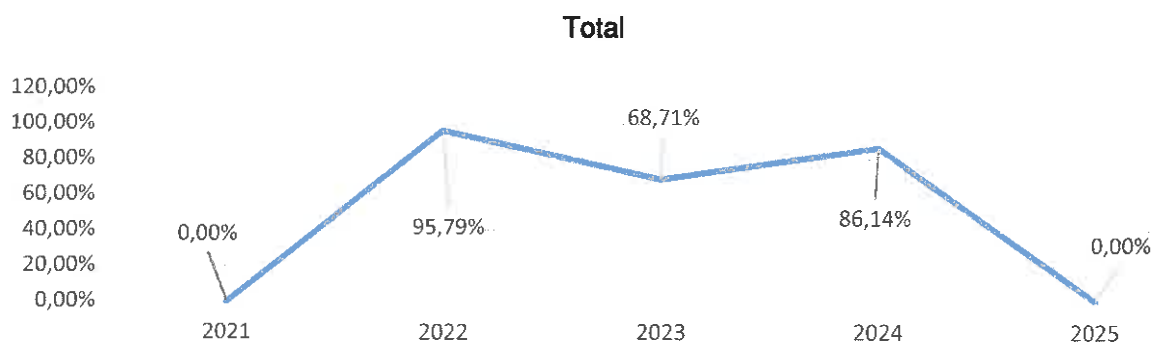
18. TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO (%):



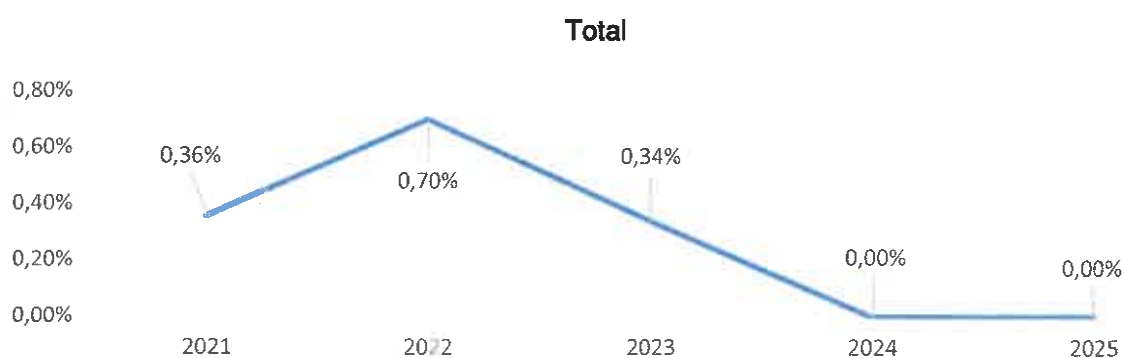


19. TAXA DE SAÚDE OCUPACIONAL (%):

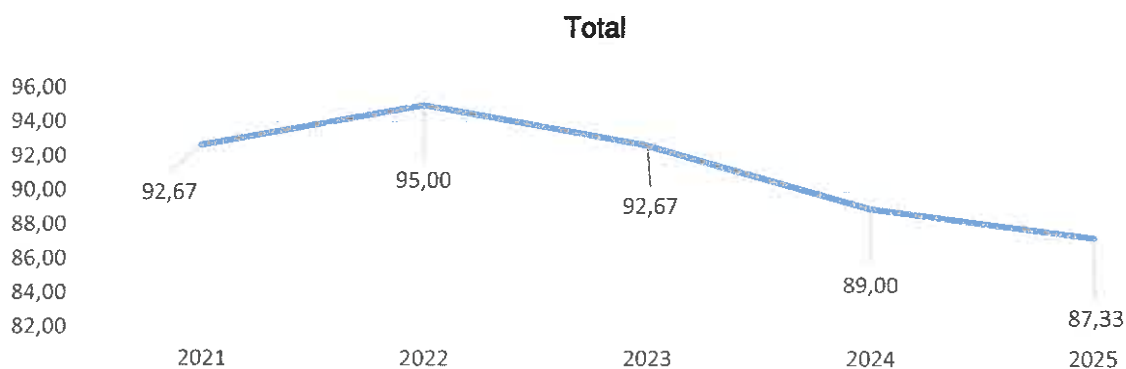




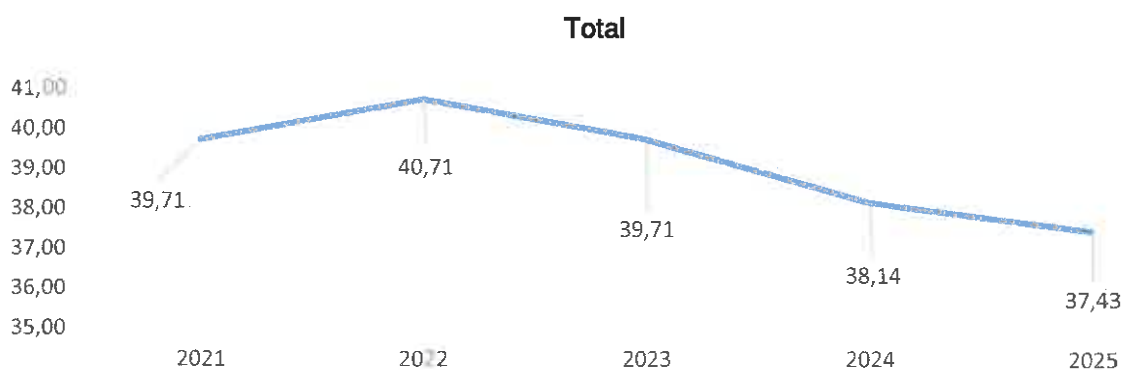
20. TAXA DE INDISCIPLINA (%):



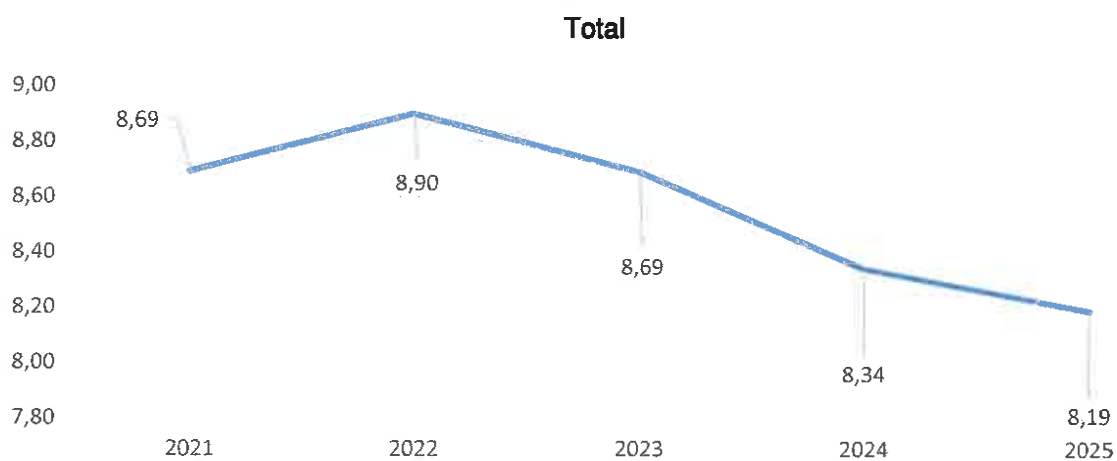
21. RÁCIO DE TRABALHADORES POR DIRIGENTE – APENAS DIRIGENTES INTERMÉDIOS:



22. RÁCIO DE TRABALHADORES POR MEMBRO DO ÓRGÃO EXECUTIVO:



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



IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

Numa primeira abordagem, podemos desde logo afirmar que a população trabalhadora do Município de Tábua é maioritariamente do género feminino, que tem vindo a aumentar nestes últimos cinco anos, considerando que em 2021 a mesma representava 61,15% e em 2025 conta com uma representação de 66,41%, com um crescimento superior a 5% nos últimos 5 anos.

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

- Taxa de admissões, em que podemos aferir que ao longo destes últimos cinco anos o género feminino tem tido sempre uma taxa de admissão superior relativamente ao género masculino, salvo no ano 2021;
- Taxa de saídas, em que podemos aferir que com taxas próximas entre os dois géneros, os trabalhadores do género masculino têm sido aqueles que mais se têm desligado do serviço nos últimos 4 anos;
- Taxa de reposição, em que podemos aferir que nestes últimos cinco anos, salvo no ano 2021, o género feminino tem apresentado valores bem mais altos comparativamente ao género masculino, especialmente nos anos 2022, 2024 e no ano em análise, 2025.

Podemos também afirmar que, salvo o grupo profissional Outros, que tem uma representatividade maior do género masculino, representando o género feminino apenas 11,11% dos/as trabalhadores/as deste grupo, todos os outros grupos profissionais têm uma representatividade maior do género feminino, nomeadamente:

- Dirigentes Intermédios – 66,67% de representatividade;
- Técnicos Superiores – 73,21% de representatividade;
- Assistentes Técnicos – 73,33% de representatividade;
- Assistentes Operacionais – 65,85% de representatividade.

Ainda referente à análise por géneros, e este é um dado positivo no âmbito da igualdade de género, podemos verificar que ao longo destes últimos cinco anos, temos assistido a uma aproximação do índice de tecnicidade entre os dois géneros, chegando a 2025 com uma taxa de 22,73% para o género masculino e de 24,14% para o género feminino, invertendo os valores de 2023, em que o género masculino com uma taxa de tecnicidade de 22,00% era superior em relação ao género feminino que atingiu os 20,79%.

Relativamente ao nível etário médio dos/as trabalhadores/as do Município de Tábua, verificamos que este é bastante elevado (chegando aos 50,26 anos), especialmente no género masculino, cujo nível médio etário situa-se nos 51,34 anos. Este é um dado preocupante com que o Município se está a debater ano após ano, 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 35,88% 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, com o valor mais elevado nestes últimos 5 anos, atingindo os 47,73% de trabalhadores com idade superior a 55 anos de idade, ou seja, quase metade da força de trabalho do género masculino.

Este fator poderá ter especial relevância negativa no absentismo, especialmente no absentismo por motivos de Doença. A corroborar com esta tese estão os 6,3% de taxa de absentismo apurada em 2025.

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

Por último, ainda referir que numa análise por género, a taxa de reposição do género feminino foi muito superior nos anos de 2022 e 2024, invertendo-se a realidade do ano de 2021, aproximando-se em 2023 e 2025, ainda que com alguma superioridade para o género feminino:

- 2021 – 188,89% (género masculino) / 131,25% (género feminino);
- 2022 – 50,00% (género masculino) / 178,57% (género feminino);
- 2023 – 50,00% (género masculino) / 72,73% (género feminino);
- 2024 – 10,00% (género masculino) / 76,92% (género feminino);
- 2025 – 42,86% (género masculino) / 90,00% (género feminino).

Passando a uma análise mais focalizada para os fatores de integração social na vida ativa, há a referir que o Município de Tábua emprega um total de 8 trabalhadores/as, portadores/as de deficiência, o que representa uma taxa de 3,05% da totalidade da força de trabalho, abaixo do 5,24% verificados em 2024.

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

Relativamente ao investimento anual na formação nos seus recursos humanos, há a referir que, temos assistido a uma oscilação de ano para ano, verificando-se o valor mais baixo em 2021, com uma taxa de participação global em ações de formação de 21,94% e o valor mais elevado em 2022, com uma taxa de 118,27%, mas que voltou a um valor baixo em 2025, com apenas 33,50% de taxa de participação em ações de formação.

O grupo profissional no qual se verificou o menor investimento em formação no ano de 2025 foi o grupo dos Assistentes Operacionais, com uma taxa de participação de 3,70%, contra uma taxa de participação de 300,00% no grupo dos Dirigentes Intermédios, 100,00% no grupo dos Técnicos Superiores, 20,00% no grupo Outros e 13,33% no grupo dos Assistentes Técnicos.

Esta é uma área que deverá ser repensada, com a definição de políticas que proporcionem tanto o reforço do desenvolvimento das competências profissionais dos recursos humanos inseridos nos grupos profissionais dos Assistentes Técnicos, Assistentes Operacionais e Outros, 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, cuja evolução aumenta ou diminui contrariamente ao aumento ou diminuição da sua participação em formação, se bem que, contra todas as expectativas, no ano de 2024, o grupo profissional que apresentou a maior taxa de incidência de acidentes de trabalho, foi o grupo profissional dos Técnicos Superiores, voltando a ser o grupo profissional dos Assistentes Operacionais, aquele que apresentou uma maior taxa em 2025, com 10,71%. Verificou-se ainda que, relativamente aos géneros, o masculino destacou-se pela negativa, com uma taxa de 10,23% contra os 4,60% para o género feminino.

Por último, não menos importante, de referir que a taxa de saúde ocupacional em 2025 voltou a cifrar-se nos 0,00%, igualando o ano de 2021, depois de, no ano transato, ter atingido 86,14%. Este é um outro fator a repensar, nomeadamente quanto à sua consistência, já que a saúde ocupacional poderá ter forte impacto nas questões da saúde laboral.

V. PROPOSTAS DE MELHORIA

- Criação de uma estrutura orgânica que espelhe de forma fidedigna os serviços que atualmente são prestados/desenvolvidos pelo Município de Tábua para os munícipes, com uma maior desagregação dos serviços, provida de um maior número de cargos de direção intermédia, que permita uma melhor coordenação e eficiência nos serviços e entre os serviços;
- Planear uma renovação dos recursos humanos existentes cujo período de longevidade da vida laboral previsto tem vindo a reduzir, reduzindo desta forma a elevada taxa de envelhecimento apurada, que se encontra num nível já considerado preocupante, com maior incidência 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;
- Desenhar políticas de saúde, segurança e higiene do trabalho, que defendam boas condições de trabalho para os trabalhadores, nomeadamente através da adaptabilidade dos postos de trabalho às exigências físicas e psíquicas requeridas a cada um dos trabalhadores.

ÍNDICE DE QUADROS DO BALANÇO SOCIAL

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

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

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

