TÁBVA

MUNICÍPIO

RELATÓRIO DO

BALANÇO SOCIAL 2019

DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA

RECURSOS HUMANOS

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
UTILIDADE NA GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS	4
ÍNDICE DE INDICADORES DE SÍNTESE DO BALANÇO SOCIAL	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS DA DEMONSTRAÇÃO COMPARATIVA GRÁFICA (2018-2019)	6
I. METODOLOGIA	7
II. INDICADORES DE SÍNTESE DO BALANÇO SOCIAL	9
III. DEMONSTRAÇÃO COMPARATIVA GRÁFICA (2018-2019)	32
IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
V. PROPOSTAS DE MELHORIA	50
ÍNDICE DE QUADROS DO BALANÇO SOCIAL	51

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 direto ou indireta no seu desempenho dos recursos humanos;
- Planear formas de investimento nos recursos humanos que permitam melhorias no seu desempenho.

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

- Deteção de possíveis desníveis no investimento em formação profissional entre os vários grupos profissionais;
- Planeamento do investimento e estratégias em formação a aplicar.

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, mediante a comparação da quantidade e efeitos dos acidentes ocorridos no ano em análise relativamente a anos transatos;
- Planeamento dos futuros investimentos e estratégias a aplicar às atividades de higiene e segurança no trabalho.

TÁBVA
MUNICÍPIO

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 (%)	14
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 (2018-2019)

1. TAXA DE FEMINIZAÇÃO (%)	32
2. NÍVEL ETÁRIO MÉDIO (ANOS)	32
3. LEQUE ETÁRIO	33
4. TAXA DE ENVELHECIMENTO (%)	34
5. ÍNDICE DE TECNICIDADE, EM SENTIDO LATO (%)	35
6. NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE (ANOS)	35
7. TAXA DE ADMISSÕES (%)	36
8. TAXA DE SAÍDAS (%)	37
9. TAXA DE ROTAÇÃO *"TURNOVER"* (%)	38
10. TAXA DE REPOSIÇÃO (%)	39
11. TAXA DE ABSENTISMO, NÃO INCLUINDO FÉRIAS (%)	40
12. TAXA DE TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA (%)	41
13. TAXA DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS (%)	42
14. LEQUE SALARIAL ILÍQUIDO	42
15. TAXA DE PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO (%)	43
16. TAXA DE TEMPO INVESTIDO EM FORMAÇÃO (%)	44
17. TAXA DE INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO (%)	44
18. TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO (%)	45
19. TAXA DE SAÚDE OCUPACIONAL (%)	46
20. TAXA DE INDISCIPLINA (%)	46
21. RÁCIO DE TRABALHADORES POR DIRIGENTE (%)	47
22. RÁCIO DE TRABALHADORES POR MEMBRO DO ÓRGÃO EXECUTIVO (%)	47
23. RÁCIO DE TRABALHADORES POR MEMBRO DO ÓRGÃO DELIBERATIVO (%)	47

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 2019 (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 (Informática, Fiscal Municipal, 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 e impreterivelmente como referência temporal, o dia 31 de dezembro de 2019.

Tal como previsto no relatório apresentado no ano transato, sendo este o segundo Relatório do Balanço Social do Município de Tábua, iremos apenas estabelecer comparações com o ano anterior, considerando para o efeito os dados apurados no Relatório do Balanço Social de 2018.

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)x100 = 66,67%;

1.1.2. Técnicos Superiores: (29/42)x100 = 69,05%;

1.1.3. Assistentes Técnicos: (17/25)x100 = 68,00%;

1.1.4. Assistentes Operacionais: (64/125)x100 = 51,20%;

1.1.5. Outros: (5/12)x100 = 41,67%.

1.2. Total: (117/207)x100 = 56,52%.

Este indicador permite-nos verificar que no global, o género feminino tem uma representatividade ligeiramente superior em relação ao género masculino, representando 56,52% 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 aos restantes grupos profissionais, podemos verificar que há uma ligeira superioridade relativamente aos Assistentes Operacionais, apenas com ligeira superioridade na representatividade do género masculino nos Outros.

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: 48/1 = 48 anos;

2.1.1.2. Feminino: 88/2 = 44 anos;

2.1.1.3. Total: 136/3 = 45,33 anos.

2.1.2. Técnicos Superiores:

2.1.2.1. Masculino: 560/13 = 43,08 anos;

2.1.2.2. Feminino: 1226/29 = 42,28 anos;

2.1.2.3. Total: 1786/42 = 42,52 anos.

2.1.3. Assistentes Técnicos:

2.1.3.1. Masculino: 368/8 = 46 anos;

2.1.3.2. Feminino: 848/17 = 49,88 anos;

2.1.3.3. Total: 1216/25 = 48,64 anos.

2.1.4. Assistentes Operacionais:

2.1.4.1. Masculino: 3201/61 = 52,48 anos;

2.1.4.2. Feminino: 2930/64 = 45,78 anos;

2.1.4.3. Total: 6131/125 = 49,05 anos.

2.1.5. Outros:

2.1.5.1. Masculino: 351/7 = 50,14;

2.1.5.2. Feminino: 210/5 = 42 anos;

2.1.5.3. Total: 561/12 = 46,75 anos.

2.2. **Por género:**

2.2.1. Masculino: 4528/90 = 50,31 anos;

2.2.2. Feminino: 5302/117 = 45,32 anos.

2.3. Total: 9830/207 = 47 anos, 5 meses e 26 dias.

Relativamente a este indicador, podemos verificar o nível etário médio da totalidade dos trabalhadores situa-se acima dos 47 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 5 anos em relação à média total.

Entre géneros, podemos verificar que o nível médio etário do género feminino é inferior relativamente ao género masculino em cerca de 5 anos.

3. LEQUE ETÁRIO:

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

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

3.1. Por grupo profissional:

3.1.1. Dirigentes Intermédios: 48/41 = 1,17;

3.1.2. Técnicos Superiores: 62/27 = 2,30;

3.1.3. Assistentes Técnicos: 65/33 = 1,97;

3.1.4. Assistentes Operacionais: 64/27 = 2,37;

3.1.5. Outros: 64/32 = 2.

3.2. Por género:

3.2.1. Masculino: 64/27 = 2,37;

3.2.2. Feminino: 65/27 = 2,41.

3.3. Total: 65/27 = 2,41.

Neste indicador, podemos verificar que o trabalhador mais idoso tem uma idade cerca de 2 vezes e meia superior em relação à idade do trabalhador 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)x100 = 0,00%;

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

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

4.1.2. Técnicos Superiores:

4.1.2.1. Masculino: (1/13)x100 = 7,69%;

4.1.2.2. Feminino: (1/29)x100 = 3,45%;

4.1.2.3. Total: (2/42)x100 = 4,76%.

4.1.3. Assistentes Técnicos:

4.1.3.1. Masculino: (2/8)x100 = 25,00%;

4.1.3.2. Feminino: (4/17)x100 = 23,53%;

4.1.3.3. Total: (6/25)x100 = 24,00%.

4.1.4. Assistentes Operacionais:

4.1.4.1. Masculino: (28/61)x100 = 45,90%;

4.1.4.2. Feminino: (6/64)x100 = 9,38%;

4.1.4.3. Total: (34/125)x100 = 27,20%.

4.1.5. Outros:

4.1.5.1. Masculino: (2/7)x100 = 28,57%;

4.1.5.2. Feminino: (1/5)x100 = 20,00%;

4.1.5.3. Total: (3/12)x100 = 25,00%.

4.2. **Por género:**

4.2.1. Masculino: (33/90)x100 = 36,67%;

4.2.2. Feminino: (12/117) = 10,26%.

4.3. **Total:** (45/207)x100 = 21,74%.

Este indicador revela-nos que 21,74% dos trabalhadores têm mais de 55 anos de idade.

Analisando os resultados obtidos entre géneros, podemos verificar uma disparidade neste indicador, considerando que 36,67% dos trabalhadores do género masculino são trabalhadores com mais de 55 anos de idade, e que no género feminino apenas 10,26% 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, Assistentes Operacionais e Outros, cuja representatividade de trabalhadores com mais de 55 anos situa-se, respetivamente, nos 24,00%, 27,20%, e 25,00%.

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: (17/90)x100 = 18,89%;

5.1.2. Feminino: (35/117)x100 = 29,91%.

5.2. Total: (52/207)x100 = 25,12%.

Relativamente a este indicador, os dados obtidos indicam-nos que 25,12% 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 29,91% dos seus trabalhadores nos supra referidos cargos e carreiras, contra os 18,89% 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: 17/1 = 17 anos;

6.1.1.2. Feminino: 24/2 = 12 anos;

6.1.1.3. Total = 41/3 = 13,67 anos.

6.1.2. Técnicos Superiores:

6.1.2.1. Masculino: 166/13 = 12,77 anos;

6.1.2.2. Feminino: 331/29 = 11,41 anos;

6.1.2.3. Total = 456/42 = 10,86 anos.

6.1.3. Assistentes Técnicos:

6.1.3.1. Masculino: 185/8 = 23,13 anos;

6.1.3.2. Feminino: 413/17 = 24,29 anos;

6.1.3.3. Total = 598/25 = 23,92 anos.

6.1.4. Assistentes Operacionais:

6.1.4.1. Masculino: 1402/61 = 22,98 anos;

6.1.4.2. Feminino: 497/64 = 7,77 anos;

6.1.4.3. Total = 1956/125 = 15,65 anos.

6.1.5. Outros:

6.1.5.1. Masculino: 50/7 = 7,14 anos;

6.1.5.2. Feminino: 35/5 = 7 anos;

6.1.5.3. Total = 85/12 = 7,08 anos.

6.2. **Por género:**

6.2.1. Masculino: 1820/90 = 20,22 anos;

6.2.2. Feminino: 1300/117 = 11,11 anos.

6.3. **Total:** 3113/207 = 15,04 anos.

Através deste indicador, verifica-se que o nível médio de antiguidade da globalidade dos trabalhadores é de cerca de 15 anos e 1 mês.

Mais uma vez, quando analisado por géneros, podemos assistir a uma disparidade nos resultados obtidos, considerando que no género masculino obtivemos um nível médio de antiguidade de cerca de 20 anos e 2 meses, contra cerca de 11 anos e 1 mês 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 23 anos e 11 meses.

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)x100 = 0,00%;

7.1.2. Técnicos Superiores: (3/42)x100 = 7,14%;

7.1.3. Assistentes Técnicos: (0/25)x100 = 0,00%;

7.1.4. Assistentes Operacionais: (8/125)x100 = 6,40%;

7.1.5. Outros: (0/12)x100 = 0,00%.

7.2. **Por género:**

7.2.1. Masculino: (2/90)x100 = 2,22%;

7.2.2. Feminino: (9/117)x100 = 7,69%.

7.3. **Total:** (11/207)x100 = 5,31%.

Podemos verificar que no global, no ano de 2019 obtivemos uma taxa de admissões de 5,31%, que poderemos considerar uma taxa muito baixa que se poderá explicar com a conclusão do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos das Administração Pública no ano de 2018, que permitiu suprir praticamente a totalidade das carências permanentes de Recursos Humanos do Município de Tábua.

Na análise efetuada por grupos profissionais, verificamos que o grupo profissional dos Técnicos Superiores foi o que obteve a maior taxa de admissões, com uma taxa de 7,14%.

Relativamente à análise entre géneros, podemos verificar que o género masculino teve uma menor taxa de admissões, ficando-se nos 2,22%, contra os 7,69% 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)x100 = 0,00%;

8.1.2. Técnicos Superiores: (0/42)x100 = 0,00%;

8.1.3. Assistentes Técnicos: (0/25)x100 = 0,00%;

8.1.4. Assistentes Operacionais: (6/125)x100 = 4,80%;

8.1.5. Outros: (0/12)x100 = 0,00%.

8.2. **Por género:**

8.2.1. Masculino: (5/90)x100 = 5,56%;

8.2.2. Feminino: (1/117)x100 = 0,85%.

8.3. **Total:** (6/207)x100 = 2,90%.

Relativamente a este indicador não há muito a referir, para além de no ano de 2019 verificou-se uma taxa de saídas de 2,90%, que no género masculino cifrou-se nos 5,56%, contra menos de 1,00% para o género feminino.

O grupo profissional que apresenta a mais elevada taxa de saídas é o dos Assistentes Operacionais, com uma taxa de 4,80%.

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 2019, e as entradas e saídas de trabalhadores até 31 de dezembro de 2019.

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

$$\frac{\text{(Entradas + Saídas) / 2}}{\text{Total de trabalhadores em 1 de janeiro de 2018}} \text{ X 100}$$

9.1. **Por grupo profissional:**

9.1.1. Dirigentes Intermédios: (((0+0)/2)/3)x100 = 0,00%;

9.1.2. Técnicos Superiores: (((3+0)/2)/39)x100 = 3,85%;

9.1.3. Assistentes Técnicos: (((0+0)/2)/25)x100 = 0,00%;

9.1.4. Assistentes Operacionais: (((8+6)/2)/123)x100 = 5,69%;

9.1.5. Outros: (((0+0)/2)/12)x100 = 0,00%.

9.2. **Por género:**

9.2.1. Masculino: (((2+5)/2)/87)x100 = 4,02%;

9.2.2. Feminino: (9+1)/2)/111)x100 = 4,50%.

9.3. **Total:** (((11+6)/2)/202)x100 = 4,21%.

Num âmbito global, o Município de Tábua, em 2019, teve um *Turnover* de 4,21%, com um peso muito aproximado entre o género masculino e feminino, respetivamente com uma Taxa de Rotatividade de 4,02% e 3,60%.

A taxa de rotatividade entre grupos profissionais, à semelhança do que se verificou a nível global, apresenta valores muito baixos, três deles sem qualquer tipo de alteração.

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:

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

10.1. **Por grupo profissional:**

10.1.1. Dirigentes Intermédios: (0/0)x100 = 0,00%;

10.1.2. Técnicos Superiores: (3/0)x100 = sem cálculo possível;

10.1.3. Assistentes Técnicos: (0/0)x100 = 0,00%;

10.1.4. Assistentes Operacionais: (8/6)x100 = 133,33%;

10.1.5. Outros: (0/0)x100 = 0,00%.

10.2. **Por género:**

10.2.1. Masculino: (2/5)x100 = 40,00%;

10.2.2. Feminino: (9/1)x100 = 900,00%.

10.3. **Total:** (11/6)x100 = 183,33%.

Pode-se verificar que no total obtendo-se uma taxa de reposição de 183,33%, com uma taxa de 40,00% para o género masculino, e uma taxa de 900,00% para o género feminino, ou seja, houve uma diminuição da representatividade masculina e detrimento do aumento da representatividade feminina no total de trabalhadores.

Os grupos profissionais com a taxa de reposição mais elevada, foram os Assistentes Operacionais, com uma taxa de 133,33%, e o grupo profissional dos Técnicos Superiores, que por motivos de

cálculo do rácio não foi possível obter qualquer resultado por não se ter dado qualquer saída nesse grupo profissional.

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 2019.

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.

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

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

11.1. Por grupo profissional:

11.1.1. Dirigentes Intermédios:

11.1.1.1. Masculino: (1/(251x1))x100 = 0,40%;

11.1.1.2. Feminino: (0/(251x2))x100 = 0,00%;

11.1.1.3. Total: (1/(251x3))x100 = 0,13%.

11.1.2. Técnicos Superiores:

11.1.2.1. Masculino: (60,5/(251x13))x100 = 1,85%;

11.1.2.2. Feminino: (671,5/(251x29)x100 = 9,23%;

11.1.2.3. Total: (732/(251x42))x100 = 6,94%.

11.1.3. Assistentes Técnicos:

11.1.3.1. Masculino: (321/(251x8))x100 = 15,99%;

11.1.3.2. Feminino: (276,5/(251x17))x100 = 6,48%;

11.1.3.3. Total: (597,5/(251x25))x100 = 9,52%.

11.1.4. Assistentes Operacionais:

11.1.4.1. Masculino: (994,5/(251x61))x100 = 6,50%;

11.1.4.2. Feminino: (1814,5/(251x64))x100 = 11,30%;

11.1.4.3. Total: (2809/(251x125))x100 = 8,95%.

11.1.5. Outros:

11.1.5.1. Masculino: (20,5/(251x7))x100 = 1,17%;

11.1.5.2. Feminino: (1/(251x5))x100 = 0,08%;

11.1.5.3. Total: (21,5/(251x12))x100 = 0,71%.

11.2. Por tipo de ausência:

11.2.1. Casamento:

11.2.1.1. Masculino: (15/(251x90))x100 = 0,07%;

11.2.1.2. Feminino: (0/(251x117))x100 = 0,00%;

11.2.1.3. Total: (15/(251x207))x100 = 0,03%.

11.2.2. Proteção na Parentalidade:

11.2.2.1. Masculino: (29/(251x90))x100 = 0,13%;

11.2.2.2. Feminino: (770/(251x117))x100 = 2,62%;

11.2.2.3. Total: (799/(251x207))x100 = 1,54%.

11.2.3. Falecimento de Familiar:

11.2.3.1. Masculino: (14/(251x90))x100 = 0,06%;

11.2.3.2. Feminino: (27/(251x117))x100 = 0,09%;

11.2.3.3. Total: (41/(251x207))x100 = 0,08%.

11.2.4. Doença:

11.2.4.1. Masculino: (728/(251x90))x100 = 3,22%;

11.2.4.2. Feminino: (1575/(251x117))x100 = 5,36%;

11.2.4.3. Total: (2303/(251x207))x100 = 4,43%.

11.2.5. Acidente de Trabalho:

11.2.5.1. Masculino: (341/(251x90))x100 = 1,51%;

11.2.5.2. Feminino: (123/(251x117))x100 = 0,42%;

11.2.5.3. Total: (464/(251x207))x100 = 0,89%.

11.2.6. Assistência a Familiares:

11.2.6.1. Masculino: (0/(251x90))x100 = 0,00%;

11.2.6.2. Feminino: (16/(251x117))x100 = 0,05%;

11.2.6.3. Total: (16/(251x207))x100 = 0,03%.

11.2.7. Trabalhador Estudante:

11.2.7.1. Masculino: (15/(251x90))x100 = 0,07%;

11.2.7.2. Feminino: (30/(251x117))x100 = 0,10%;

11.2.7.3. Total: (45/(251x207))x100 = 0,09%.

11.2.8. Greve:

11.2.8.1. Masculino: (21/(251x90))x100 = 0,09%;

11.2.8.2. Feminino: (14/(251x117))x100 = 0,05%;

11.2.8.3. Total: (35/(251x207))x100 = 0,07%.

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

11.2.9.1. Masculino: (234,5/(251x90))x100 = 1,04%;

11.2.9.2. Feminino: (208,5/(251x117))x100 = 0,71%;

11.2.9.3. Total: (443/(251x207))x100 = 0,85%.

11.3. **Por género:**

11.3.1. Masculino: (1397,5/(251x90))x100 = 6,19%;

11.3.2. Feminino: (2763,5/(251x117))x100 = 9,41%.

11.4. **Total:** (4161/(251x207))x100 = 8,01%.

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 2019, teve uma taxa de absentismo total de 8,01%, querendo o mesmo dizer que não foram trabalhados 4.161 (quatro mil, cento e sessenta e um) dias úteis, dos 51.957 (cinquenta e um mil, novecentos e cinquenta e sete) dias úteis trabalháveis, o que representa uma taxa de absentismo que poderemos considerar razoável. As faltas por motivos de doença foram aquelas que tiveram o maior peso no absentismo dos trabalhadores, resultando 2.303 (dois mil, trezentos e três) 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 9,52% e 8,95%, contra os 0,13% 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 6,17% e 9,41%.

Por último, dada a sua pertinência, procedeu-se à análise da taxa de absentismo desagregada por tipo, constatando-se que as faltas por motivo de doença foram aquelas que mais contribuíram para o valor final da taxa de absentismo, resultando 2.303 (dois mil, trezentos e três) dias úteis não trabalhados.

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)x100 = 0,00%;

12.1.2. Técnicos/as Superiores: (1/42)x100 = 2,38%;

12.1.3. Assistentes Técnicos/as: (1/25)x100 = 4,00%;

12.1.4. Assistentes Operacionais: (3/125)x100 = 2,40%.

12.1.5. Outros: (0/12)x100 = 0,00%.

12.2. Por género:

12.2.1. Masculino: (4/90)x100 = 4,44%;

12.2.2. Feminino: (1/117)x100 = 0,85%.

12.3. Total: (5/207)x100 = 2,42%.

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 2,42%.

Na análise efetuada por grupos profissionais, a taxa de trabalhadores portadores de deficiência, tem o seu valor mais elevado no grupo profissional, Assistentes Técnicos, com 4,00%.

Já no que se refere à análise por género, poderemos verificar no género masculino temos uma taxa de 4,44%, ou seja, consideravelmente superior à taxa aferida no género feminino que se fica pelos 0,85%.

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)x100 = 0,00%;

13.1.2. Técnicos/as Superiores: (0/42)x100 = 0,00%;

13.1.3. Assistentes Técnicos/as: (0/25)x100 = 0,00%;

13.1.4. Assistentes Operacionais: (0/125)x100 = 0,00%.

13.1.5. Outros: (0/12)x100 = 0,00%.

13.2. **Por género:**

13.2.1. Masculino: (0/90)100 = 0,00%;

13.2.2. Feminino: (0/117) = 0,00%.

13.3. **Total:** (0/207)x100 = 0,00%.

Em relação a este indicador, apenas resta-nos dizer que a 31 de dezembro de 2019, 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: 2613,84/2613,84 = 1;

14.1.1.2. Feminino: 2613,84/2613,84 = 1;

14.1.1.3. Total: 2613,84/2613,84 = 1.

14.1.2. Técnicos/as Superiores:

14.1.2.1. Masculino: 2746,24/1201,48 = 2,29;

14.1.2.2. Feminino: 2746,24/1201,48 = 2,29;

14.1.2.3. Total: 2746,24/1201,48 = 2,29.

14.1.3. Assistentes Técnicos/as:

14.1.3.1. Masculino: 1304,46/683,13 = 1,91;

14.1.3.2. Feminino: 1458,94/683,13 = 2,14;

14.1.3.3. Total: 1458,94/683,13 = 2,14.

14.1.4. Assistentes Operacionais:

14.1.4.1. Masculino: 1047,00/635,07 = 1,65;

14.1.4.2. Feminino: 738,05/635,07 = 1,16;

14.1.4.3. Total: 1047,00/635,07 = 1,65.

14.1.5. Outros:

14.1.5.1. Masculino: 2348,64/817,01 = 2,87;

14.1.5.2. Feminino: 2087,68/1145,79 = 1,82;

14.1.5.3. Total: 2348,64/817,01 = 2,87.

14.2. **Por género:**

14.2.1. Masculino: 2746,24/635,07 = 4,32;

14.2.2. Feminino: 2746,24/635,07 = 4,32.

14.3. **Entre géneros:**

14.3.1. Pela maior remuneração mensal ilíquida: 2746,24/2746,24 = 1;

14.3.2. Pela menor remuneração mensal ilíquida: 635,07/635,07 = 1;

14.3.3. Pelo leque salarial ilíquido obtido no ponto 14.2: 4,32/4,32 = 1.

14.4. **Geral:** 2746,24/635,07 = 4,32.

No indicador leque salarial ilíquido, verificamos que dentro do universo total dos trabalhadores do Município de Tábua, em 2019, os trabalhadores com a menor remuneração mensal ilíquida auferiam 4,32 vezes menos relativamente aos trabalhadores com a maior 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 menor remuneração mensal ilíquida aufere 2,87 vezes menos do que o trabalhador com a maior 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 2019 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: (4/1)x100 = 400,00%;

15.1.1.2. Feminino: (9/2)x100 = 450,00%;

15.1.1.3. Total: (13/3)x100 = 433,33%.

15.1.2. Técnicos/as Superiores:

15.1.2.1. Masculino: (22/13)x100 = 169,23%;

15.1.2.2. Feminino: (31/29)x100 = 106,90%;

15.1.2.3. Total: (53/42)x100 = 126,19%.

15.1.3. Assistentes Técnicos/as:

15.1.3.1. Masculino: (2/8)x100 = 25,00%;

15.1.3.2. Feminino: (15/17)x100 = 88,24%;

15.1.3.3. Total: (17/25)x100 = 68,00%.

15.1.4. Assistentes Operacionais:

15.1.4.1. Masculino: (2/61)x100 = 3,28%;

15.1.4.2. Feminino: (5/64)x100 = 7,81%;

15.1.4.3. Total: (7/125)x100 = 5,60%.

15.1.5. Outros:

15.1.5.1. Masculino: (4/7)x100 = 57,14%;

15.1.5.2. Feminino: (5/5)x100 = 100,00%;

15.1.5.3. Total: (9/12)x100 = 75,00%.

15.2. **Por género:**

15.2.1. Masculino: (34/90)x100 = 37,78%;

15.2.2. Feminino: (99/117)x100 = 84,62%.

15.3. **Total:** (133/207)x100 = 64,25%.

Relativamente à taxa de participação em ações de formação, verificamos a obtenção de uma taxa de participação total de 64,25%, que é uma taxa de formação algo baixa considerando que deveria ser facultada formação ao universo dos trabalhadores e que houve trabalhadores a frequentarem mais do que uma ação de formação.

Na análise por género, podemos verificar que o género feminino tem uma taxa de 84,62%, consideravelmente superior à taxa apurada para o género masculino, que se fica pelos 37,78%.

Já relativamente à análise por grupo profissional, podemos verificar grandes discrepâncias de valores, realçando-se os extremos, nomeadamente os grupos profissionais dos Dirigentes Intermédios, e dos Técnicos/as Superiores com taxas de participação de, respetivamente 433,33% e 126,19%, revelando-nos que houve trabalhadores nestes grupos profissionais aos quais lhes foi facultada a participação em mais do que uma ação de formação, contra os 5,60% de taxa de participação do grupo profissional dos Assistentes Operacionais, que no cenário mais favorável indica-nos que a 94,40% dos trabalhadores deste grupo profissional não foi proporcionada a frequência de qualquer ação de formação no ano de 2019.

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:

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

16.1. **Por grupo profissional:**

16.1.1. Dirigentes Intermédios:

16.1.1.1. Masculino: (36,5/(((251x1)-26)x7))x100 = 2,32%;

16.1.1.2. Feminino: (48,5/(((251x2)-50,5)x7))x100 = 1,53%;

16.1.1.3. Total: (85/(((251x3)-76,5)x7))x100 = 1,79%.

16.1.2. Técnicos/as Superiores:

16.1.2.1. Masculino: (142/(((251x13)-286)x7))x100 = 0,68%;

16.1.2.2. Feminino: (270/(((251x29)-638)x7))x100 = 0,58%;

16.1.2.3. Total: (412/(((251x42)-774)x7))x100 = 0,60%.

16.1.3. Assistentes Técnicos/as:

16.1.3.1. Masculino: (15,5/(((251x8)-176)x7))x100 = 0,12%;

16.1.3.2. Feminino: (61,5/(((251x17)-374)x7))x100 = 0,23%;

16.1.3.3. Total: (77/(((251x25)-550)x7))x100 = 0,19%.

16.1.4. Assistentes Operacionais:

16.1.4.1. Masculino: (64,5/(((251x61)-1342)x7))x100 = 0,07%;

16.1.4.2. Feminino: (25,5/(((251x64)-1408)x7))x100 = 0,03%;

16.1.4.3. Total: (90/(((251x125)-2750)x7))x100 = 0,04%.

16.1.5. Outros:

16.1.5.1. Masculino: (17/(((251x7)-154)x7))x100 = 0,15%;

16.1.5.2. Feminino: (41,5/(((251x5)-110)x7))x100 = 0,52%;

16.1.5.3. Total: (58,5x/(((251x12)-264)x7))x100 = 0,3%.

16.2. **Por género:**

16.2.1. Masculino: (289,5/(((251x90)-1980)x7))x100 = 0,2%;

16.2.2. Feminino: (448,5/(((251x117)-2574)x7))x100 = 0,24%.

16.3. **Total:** (738x/(((251x207)-4554)x7))x100 = 0,22%.

No cálculo da taxa de tempo investido em formação, obteve-se um resultado muito baixo, que na totalidade dos trabalhadores, fixou-se nos 0,22%.

Relativamente à análise por grupo profissional, podemos verificar alguma discrepância de valores, em que o grupo profissional dos Dirigentes Intermédios obteve uma taxa de tempo investido em formação de 1,79%, contra os 0,04% de taxa de tempo investido em formação para grupo profissional dos Assistentes Operacionais.

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:** (6.064,47€/2.849.361,36€)x100 = 0,21%.

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 0,21%.

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:

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

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: (0/13)x100 = 0,00%;

18.1.2.2. Feminino: (1/29)x100 = 3,40%;

18.1.2.3. Total: ((1/42)x100 = 2,38%.

18.1.3. Assistentes Técnicos/as:

18.1.3.1. Masculino: (0/8)x100 = 0,00%;

18.1.3.2. Feminino: (0/17)x100 = 0,00%;

18.1.3.3. Total: (0/25)x100 = 0,00%.

18.1.4. Assistentes Operacionais:

18.1.4.1. Masculino: (8/61)x100 = 13,12%;

18.1.4.2. Feminino: (3/64)x100 = 4,69%;

18.1.4.3. Total: (11/125)x100 = 8,80%.

18.1.5. Outros:

18.1.5.1. Masculino: (0/7)x100 = 0,00%;

18.1.5.2. Feminino: (0/5)x100 = 0,00%;

18.1.5.3. Total: (0/12)x100 = 0,00%.

18.2. Por género:

18.2.1. Masculino: (8/90)x100 = 8,89%;

18.2.2. Feminino: (4/117)x100 = 3,42%.

Total: (12/207)x100 = 5,80%.

Nos termos dos resultados apresentados, podemos verificar que no ano de 2019, o Município de Tábua teve uma taxa de incidência de acidentes de trabalho de 5,80%, ou seja, 12 trabalhadores/as acidentados/as no universo dos 207 trabalhadores.

Analisando por género, podemos constatar que o género masculino foi o que obteve uma maior taxa de incidência de acidentes de trabalho, com uma taxa de 8,89%.

Recorrendo à análise por grupo profissional, podemos verificar que os acidentes ocorreram na sua grande maioria com trabalhadores/as incluídos no grupo profissional dos Assistentes Operacionais, podendo este facto ser justificável devido à génese das tarefas/atribuições inerentes a este grupo profissional, que comportam um maior risco de ocorrência de acidentes de trabalho.

Todos os acidentes identificados e documentados ocorreram nos locais de trabalho, não tendo ocorrido nenhum *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:

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

19.1. Por grupo profissional:

19.1.1. Dirigentes Intermédios:

19.1.1.1. Masculino: (1/1)x100 = 100,00%;

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

19.1.1.3. Total: (1/3)x100 = 33,33%.

19.1.2. Técnicos/as Superiores:

19.1.2.1. Masculino: (6/13)x100 = 46,15%;

19.1.2.2. Feminino: (16/29)x100 = 55,17%;

19.1.2.3. Total: (22/42)x100 = 52,38%.

19.1.3. Assistentes Técnicos/as:

19.1.3.1. Masculino: (5/8)x100 = 62,50%;

19.1.3.2. Feminino: (7/17)x100 = 41,18%;

19.1.3.3. Total: (12/25)x100 = 48,00%.

19.1.4. Assistentes Operacionais:

19.1.4.1. Masculino: (38/61)x100 = 62,30%;

19.1.4.2. Feminino: (23/64)x100 = 35,94%;

19.1.4.3. Total: (61/125)x100 = 48,80%.

19.1.5. Outros:

19.1.5.1. Masculino: (3/7)x100 = 42,86%;

19.1.5.2. Feminino: (0/5)x100 = 0,00%;

19.1.5.3. Total: (3/12)x100 = 25,00%.

19.2. **Por género:**

19.2.1. Masculino: (53/90)x100 = 58,89%;

19.2.2. Feminino: (46/117)x100 = 39,32%.

19.3. **Total:** (99/207)x100 = 47,83%.

No que respeita à taxa de saúde ocupacional, obtivemos um resultado de 47,83%, considerando que foram submetidos a exames médicos de medicina no trabalho 99 dos/as 207 trabalhadores/as do Município de Tábua.

Partindo para a análise por grupo profissional, podemos verificar que o grupo profissional dos Técnicos Superiores obteve a taxa de saúde ocupacional mais elevada, com 52,38% (22 dos 42 trabalhadores/as foram submetidos a exames médicos), contra os 25,00% para o grupo profissional dos/as Outros.

Já relativamente à análise entre géneros, podemos verificar que o género masculino obteve uma taxa de saúde ocupacional consideravelmente mais elevada em relação ao género feminino, com, respetivamente 58,89% e 39,32%.

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**: (0/207)x100 = 0,00%.

Relativamente a este indicador apenas há a referir que no período em análise não se registou qualquer ato 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**: 207/3 = 69

Relativamente a este rácio, podemos verificar que por cada dirigente intermédio em funções há 69 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**: 207/7 = 29,57

Considerando os membros do órgão executivo em regime de permanência (3), meio tempo (1), e em regime de não permanência (3), verifica-se que por cada um existem cerca de 29,5 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:

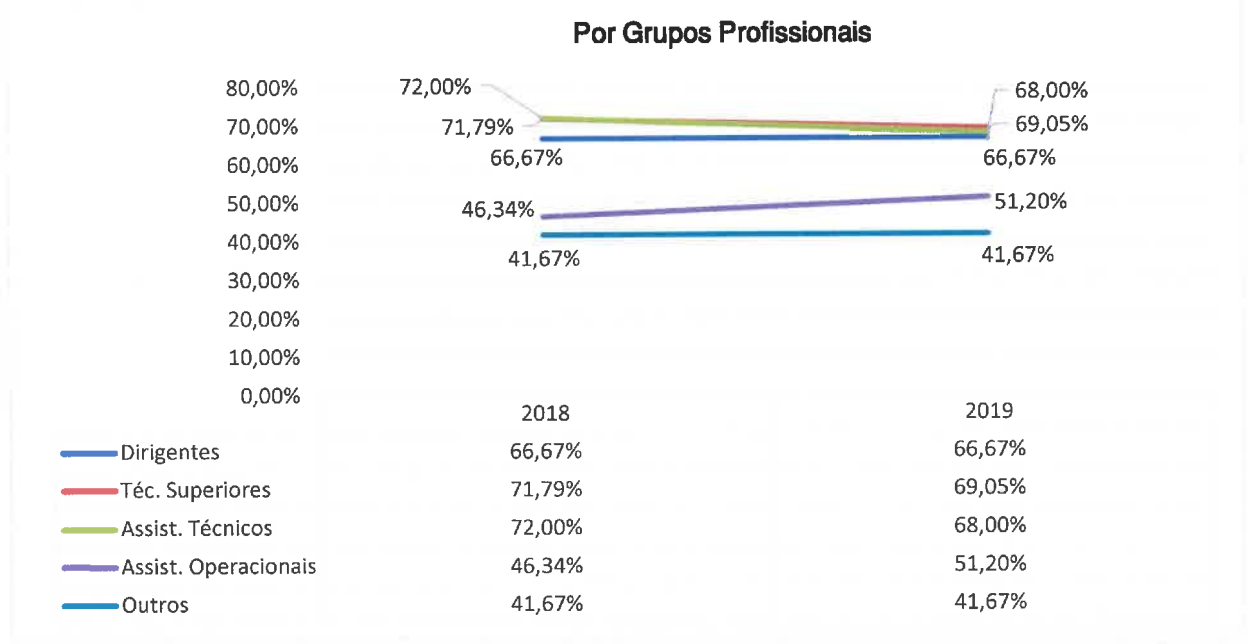
$$\frac{\text{Total de trabalhadores}}{\text{Nº membros do órgão deliberativo}}$$

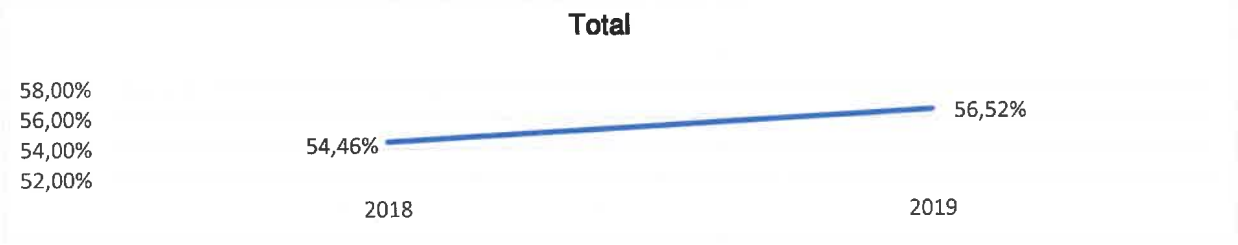
23.1. **Total**: 207/32 = 6,47.

Por último, em relação ao número médio de trabalhadores por cada elemento do órgão deliberativo, podemos verificar que existem cerca de 6,5 trabalhadores/as por cada membro.

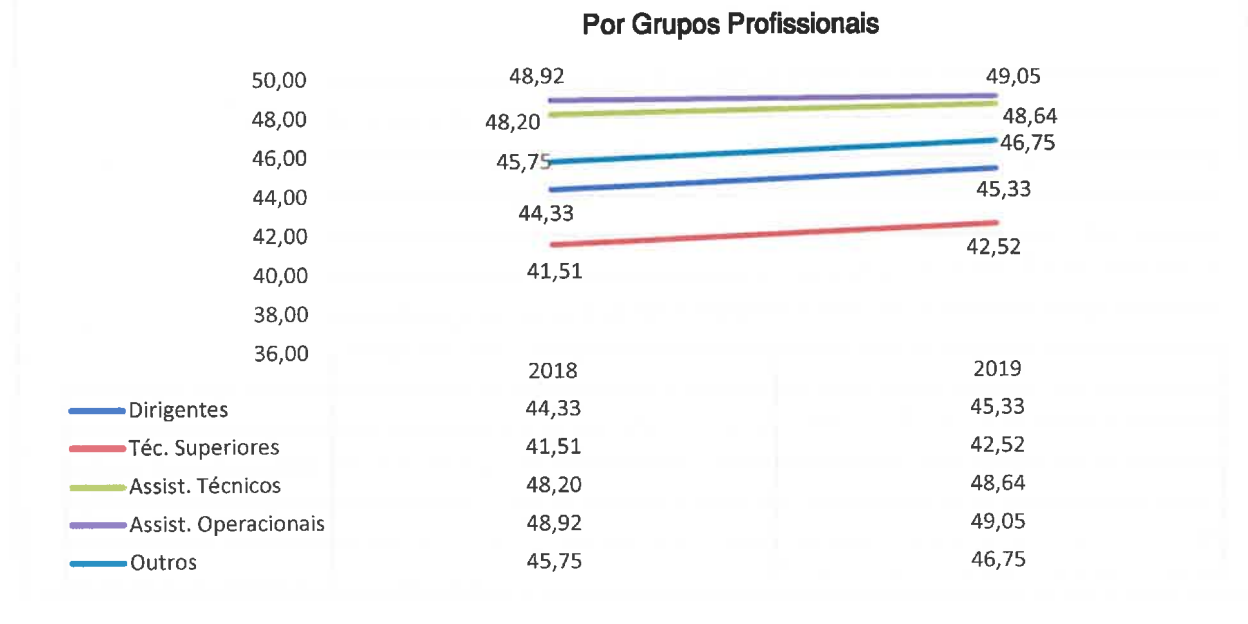
III. DEMONSTRAÇÃO COMPARATIVA GRÁFICA (2018-2019)

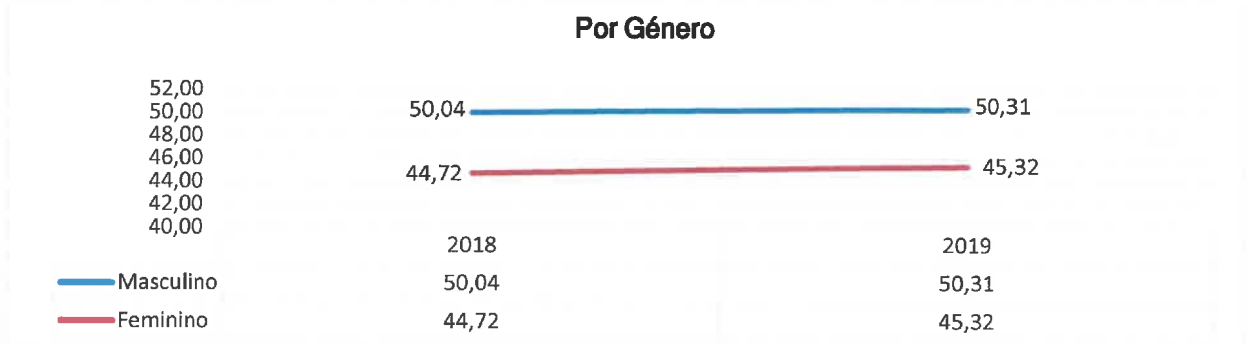
1. TAXA DE FEMINIZAÇÃO (%):

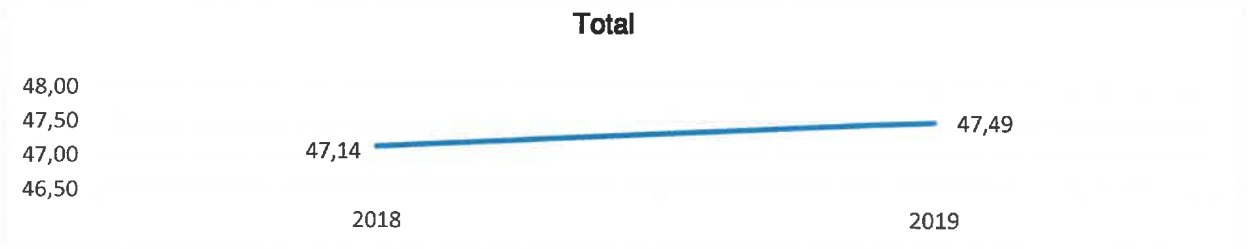




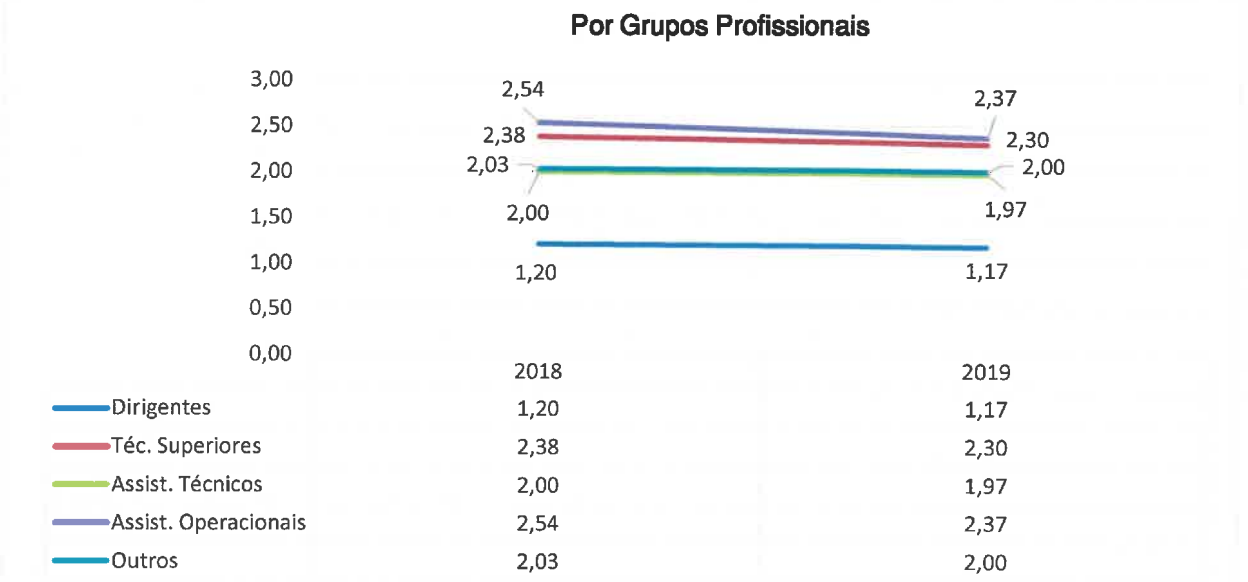
2. NÍVEL ETÁRIO MÉDIO (ANOS):

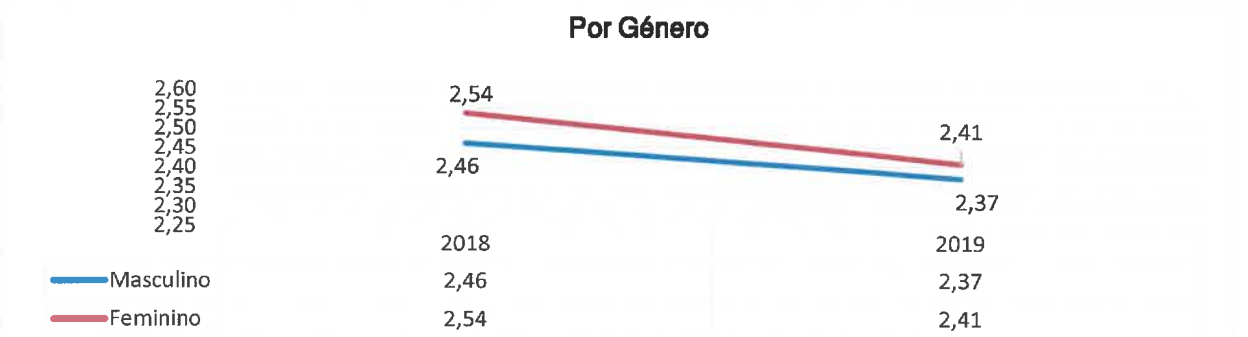


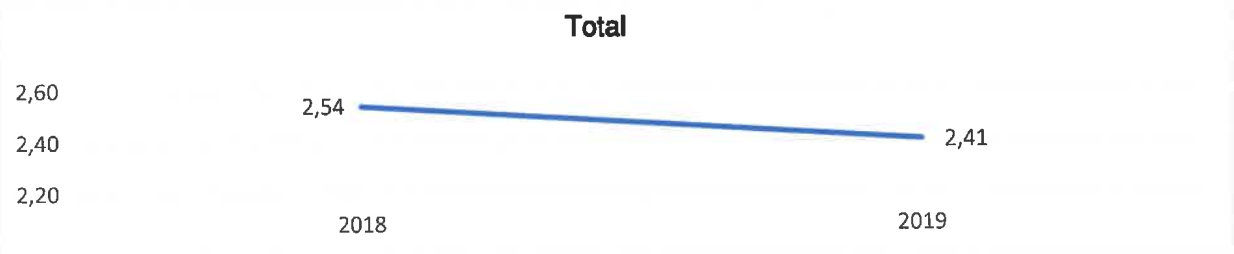




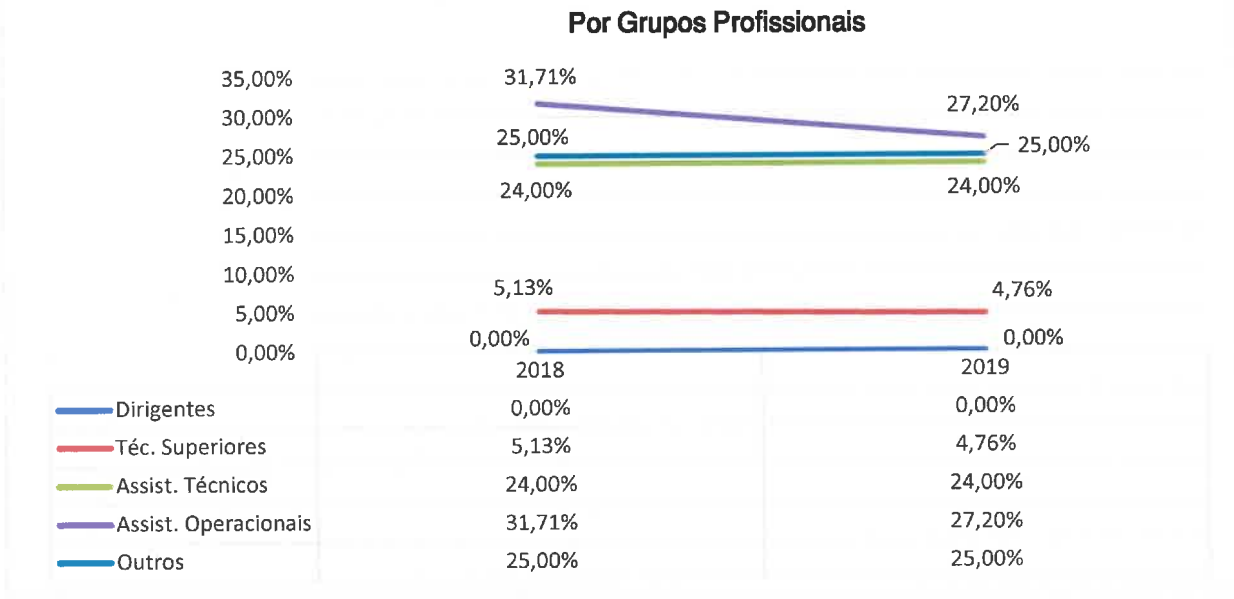
3. LEQUE ETÁRIO:

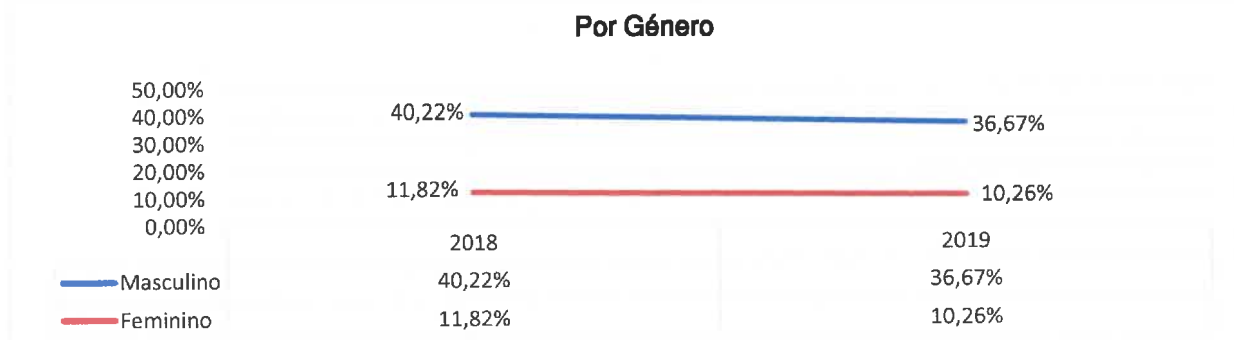


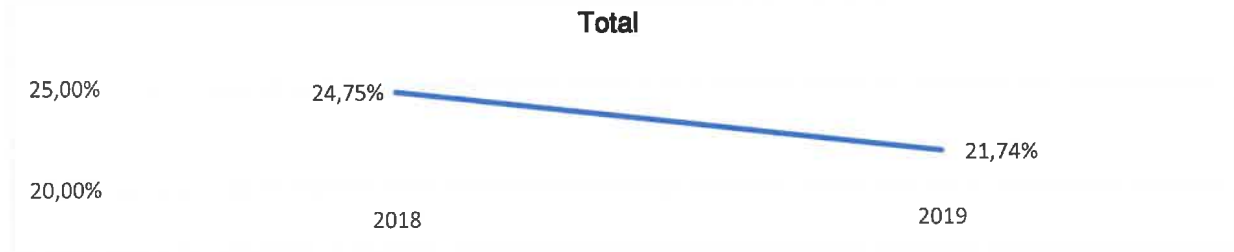




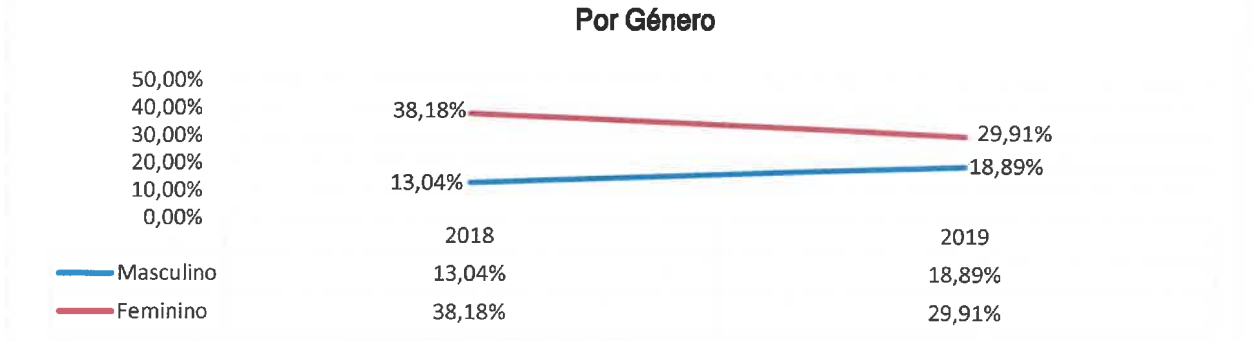
4. TAXA DE ENVELHECIMENTO (%):

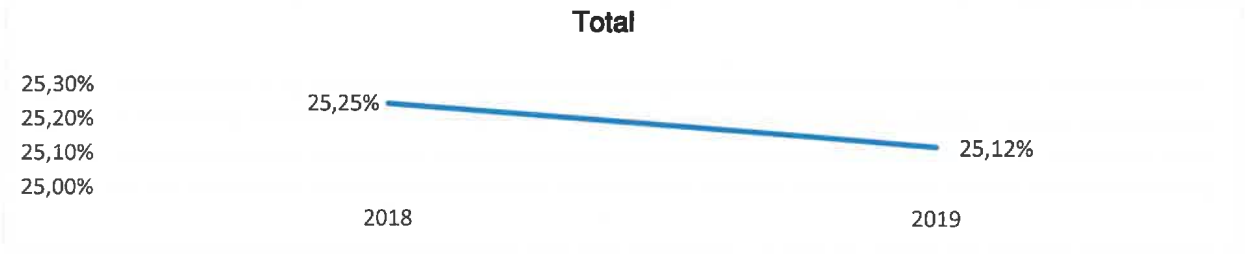




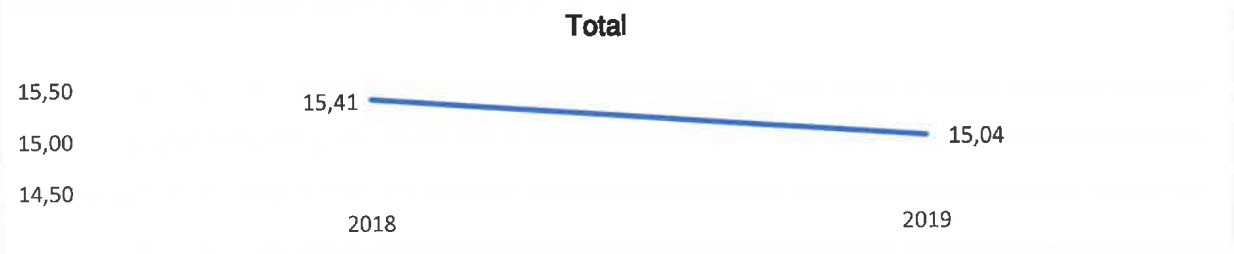


5. ÍNDICE DE TECNICIDADE, EM SENTIDO LATO (%):

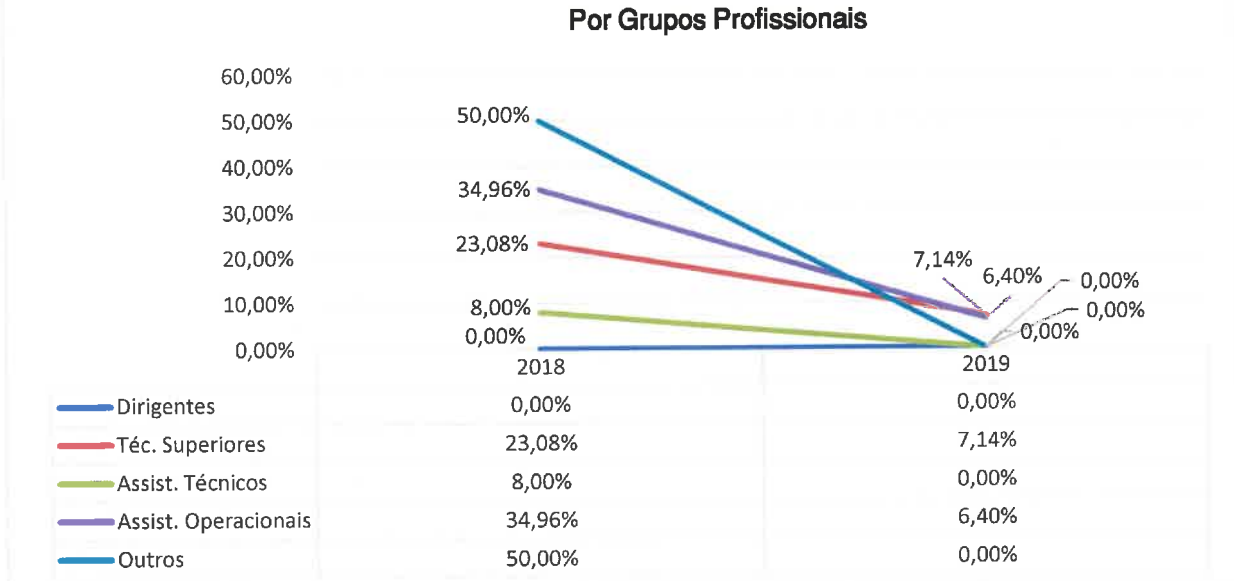


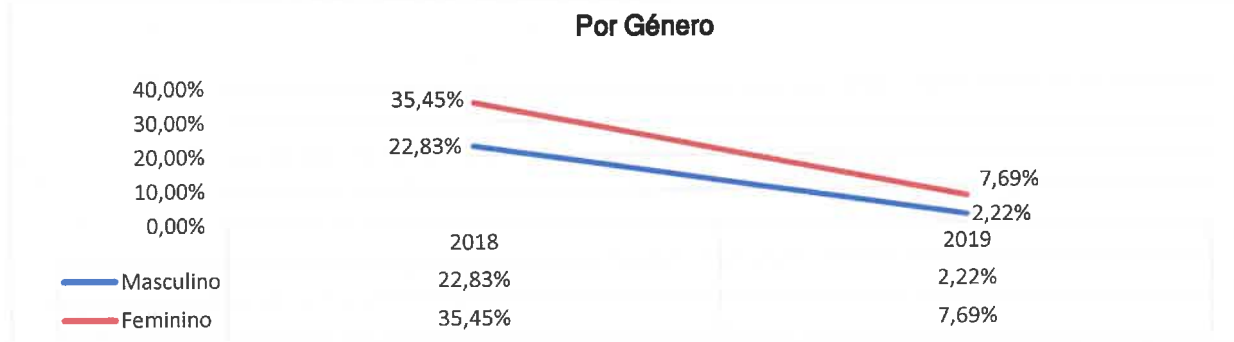


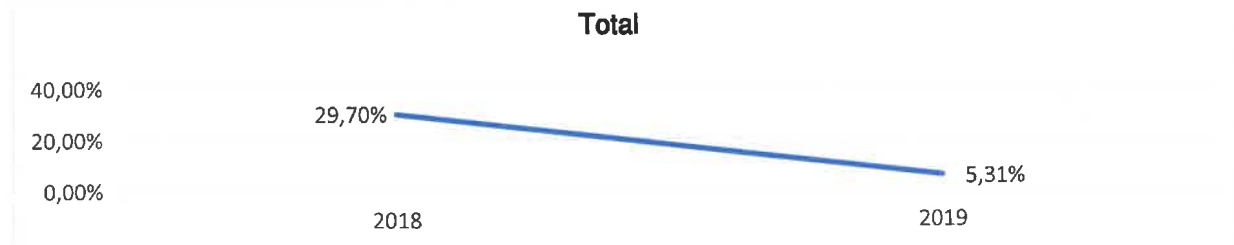
6. NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE (ANOS):



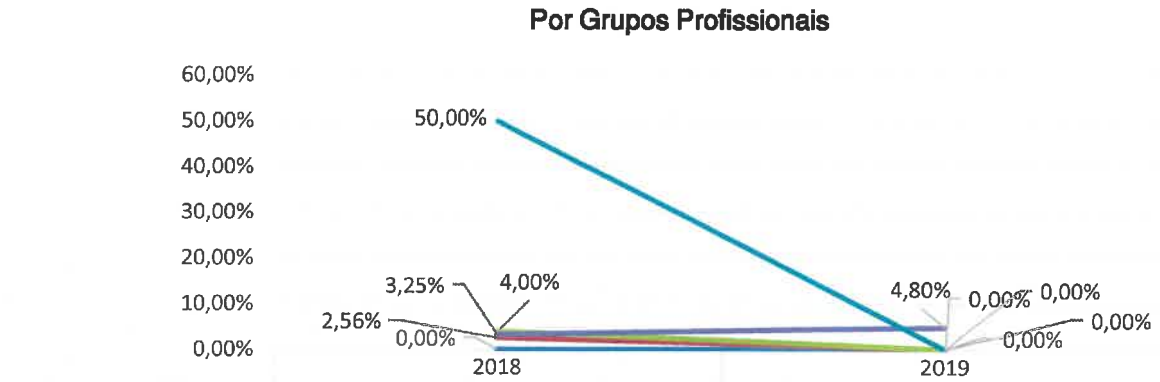
7. TAXA DE ADMISSÕES (%):



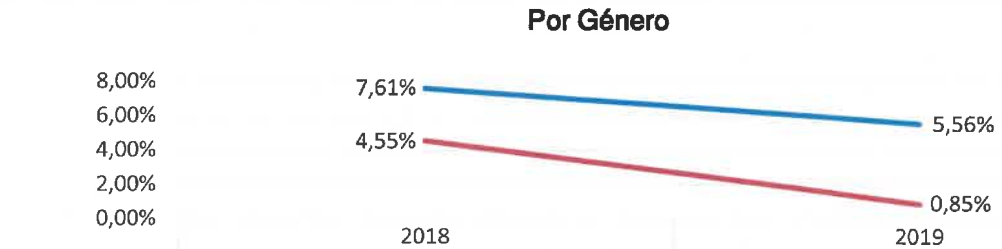




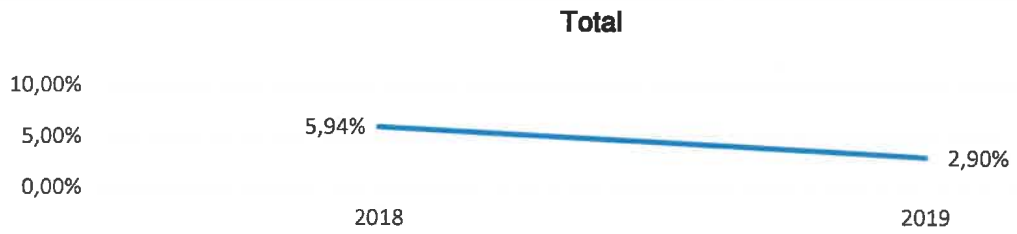
8. TAXA DE SAÍDAS (%):



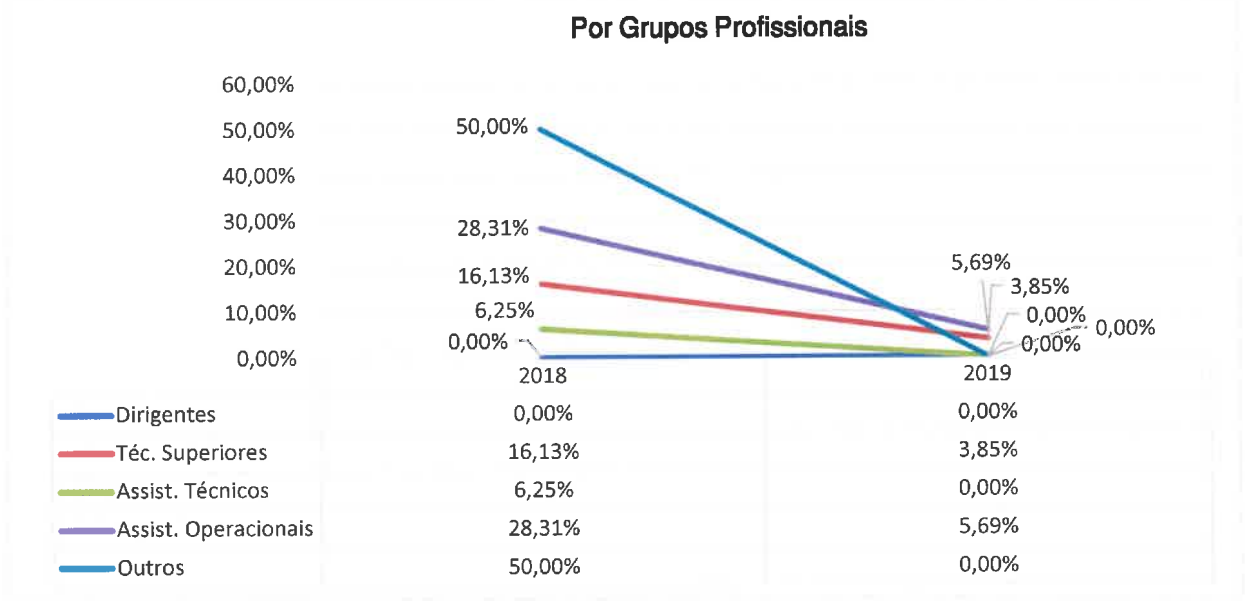
	2018	2019
Dirigentes	0,00%	0,00%
Téc. Superiores	2,56%	0,00%
Assist. Técnicos	4,00%	0,00%
Assist. Operacionais	3,25%	4,80%
Outros	50,00%	0,00%

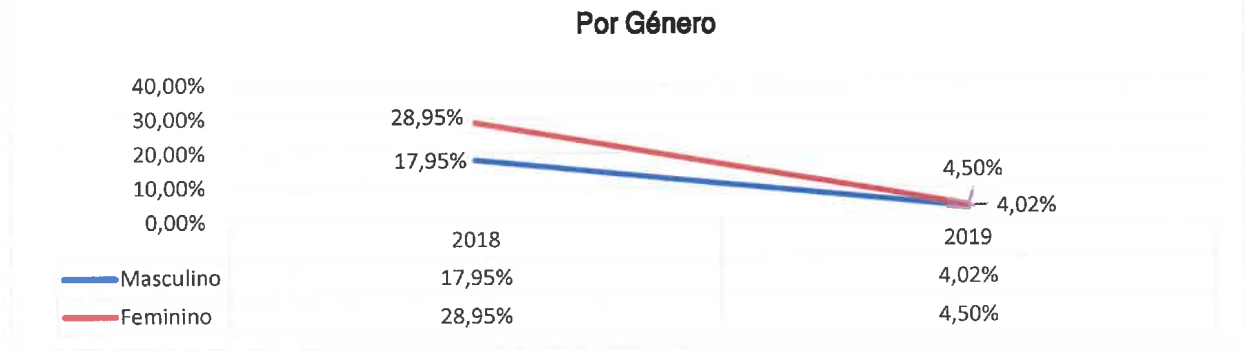


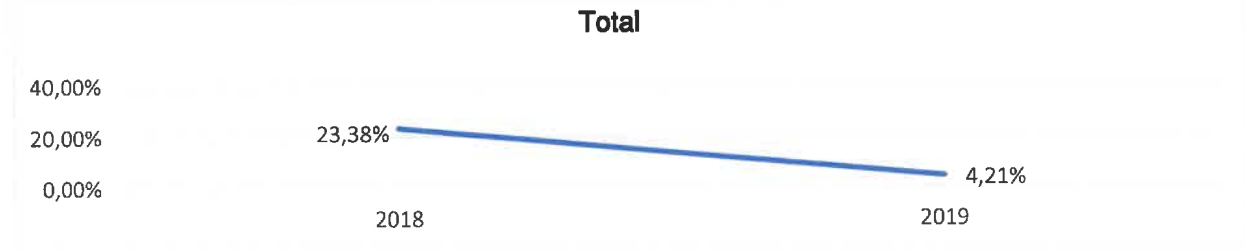
	2018	2019
Masculino	7,61%	5,56%
Feminino	4,55%	0,85%



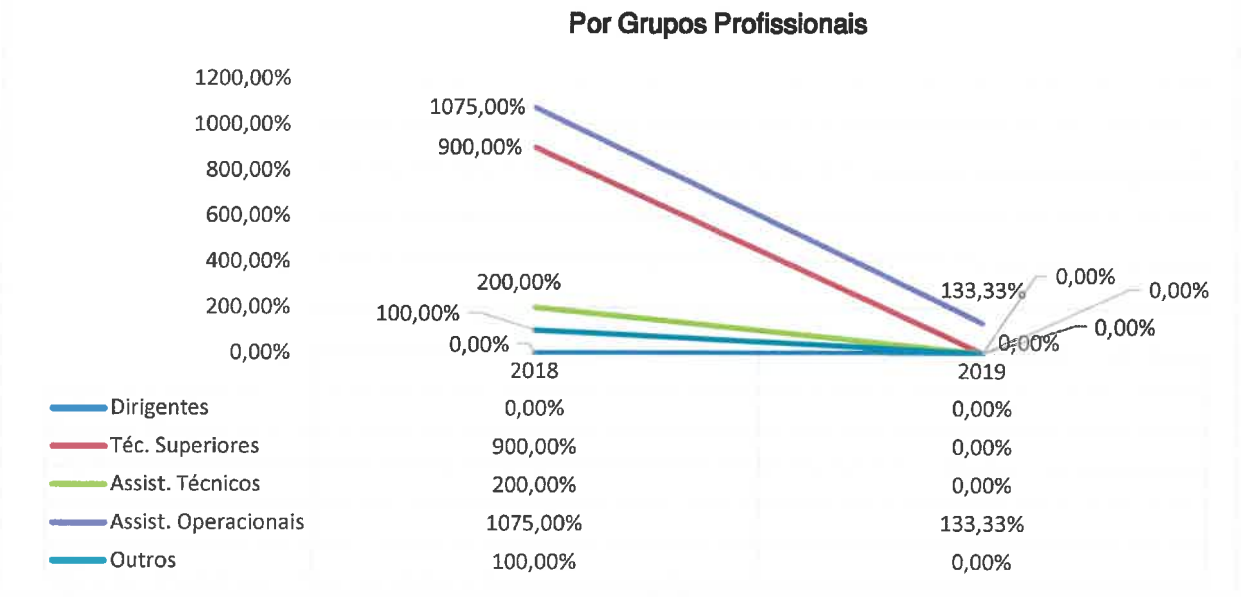
9. TAXA DE ROTAÇÃO "*TURNOVER*" (%):

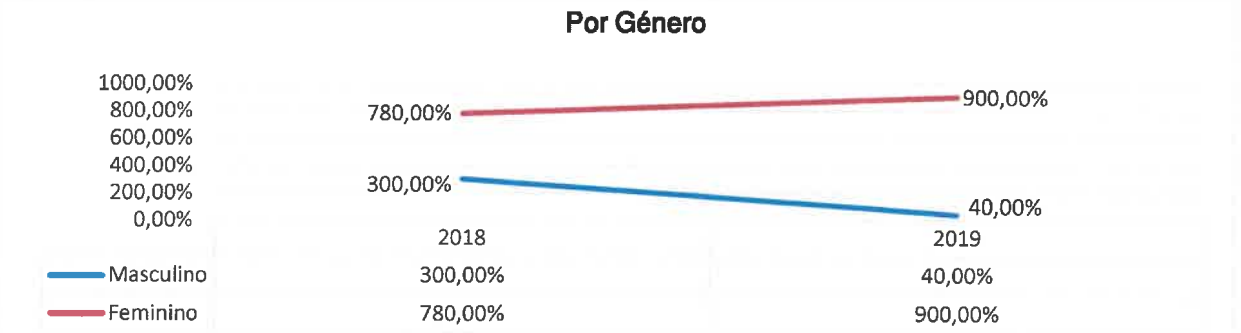


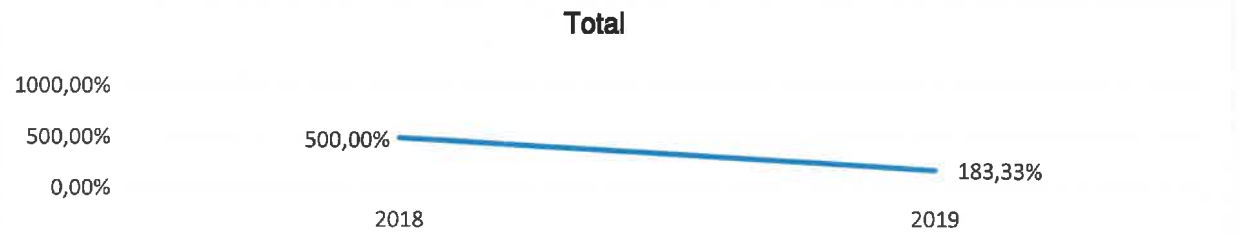




10. TAXA DE REPOSIÇÃO (%):

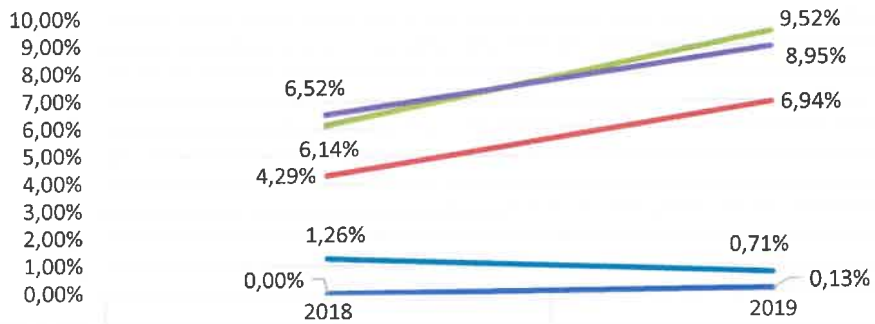






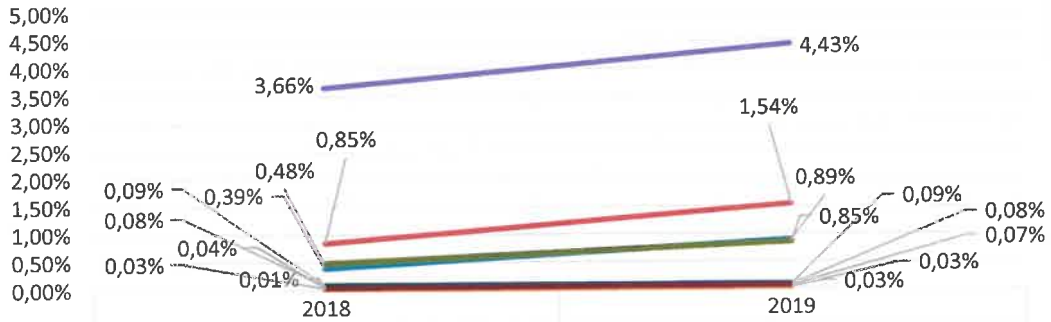
11. TAXA DE ABSENTISMO, NÃO INCLUINDO FÉRIAS

Por Grupos Profissionais



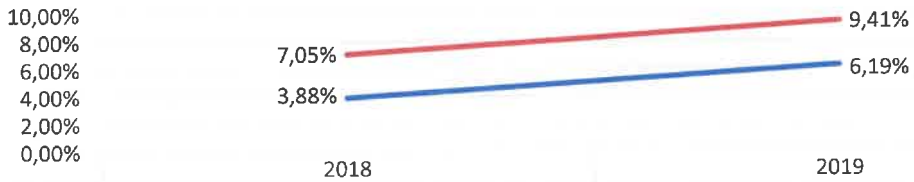
	2018	2019
Dirigentes	0,00%	0,13%
Téc. Superiores	4,29%	6,94%
Assist. Técnicos	6,14%	9,52%
Assist. Operacionais	6,52%	8,95%
Outros	1,26%	0,71%

Por Tipo de Ausências

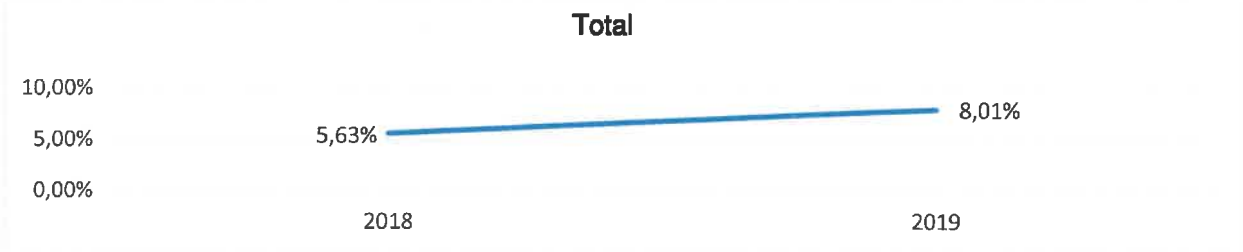


	2018	2019
Casamento	0,03%	0,03%
Parentalidade	0,85%	1,54%
F. Familiar	0,09%	0,08%
Doença	3,66%	4,43%
Ac. Trabalho	0,39%	0,89%
Assit. Família	0,01%	0,03%
Trab. Estudante	0,08%	0,09%
Greve	0,04%	0,07%
Outros	0,48%	0,85%

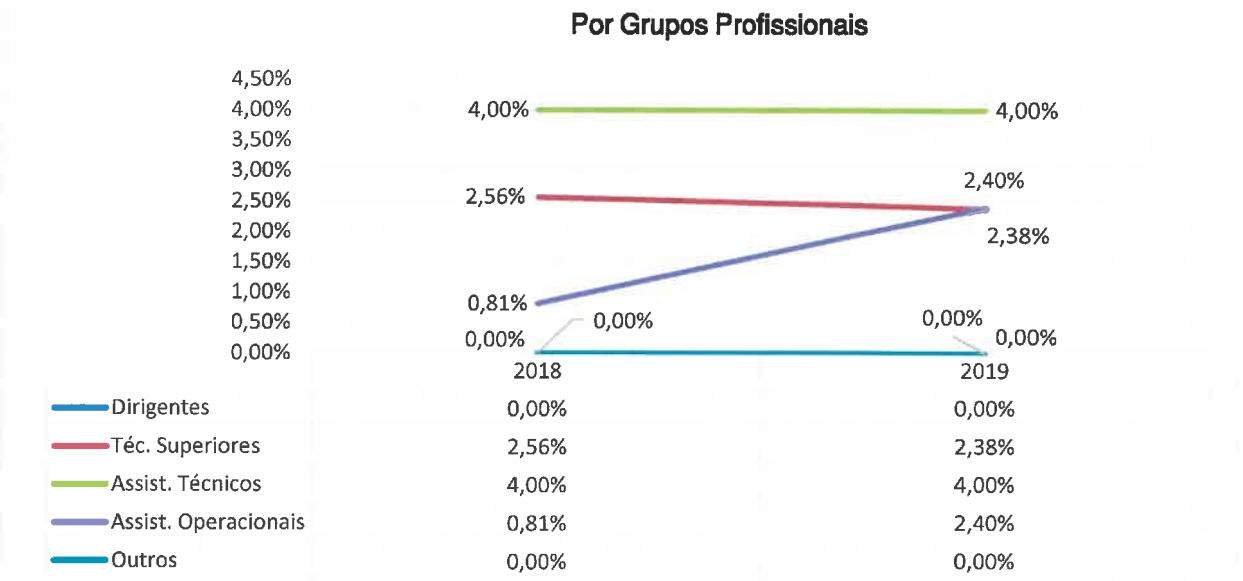
Por Género

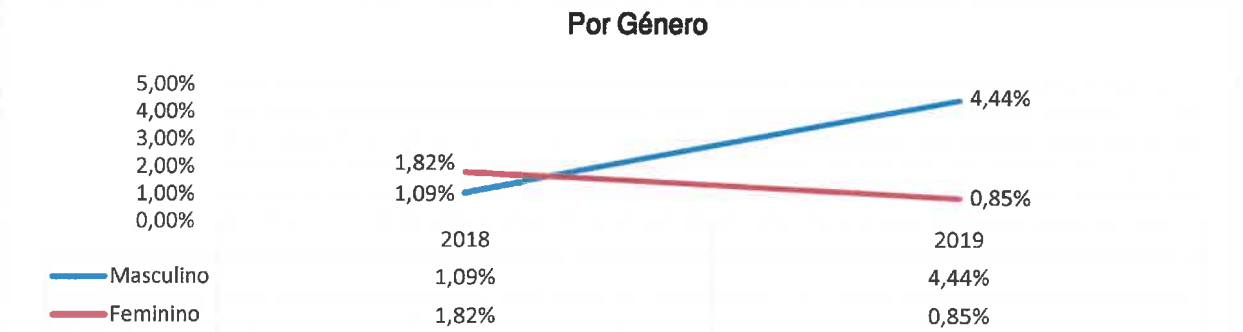


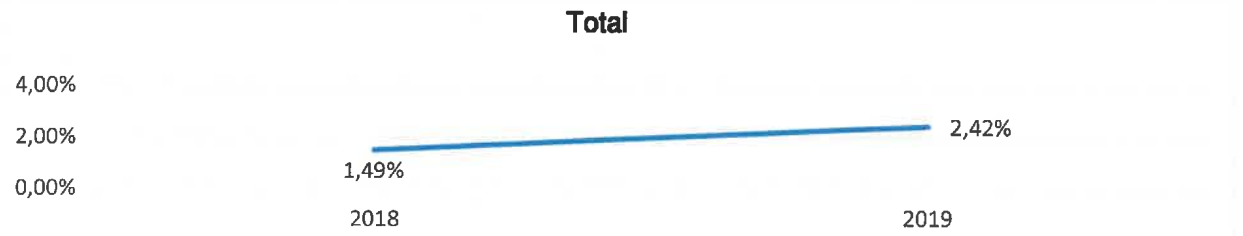
	2018	2019
Masculino	3,88%	6,19%
Feminino	7,05%	9,41%



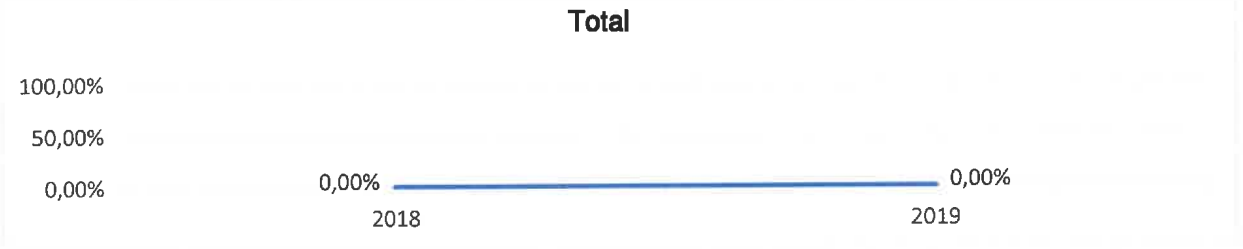
12. TAXA DE TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA (%):



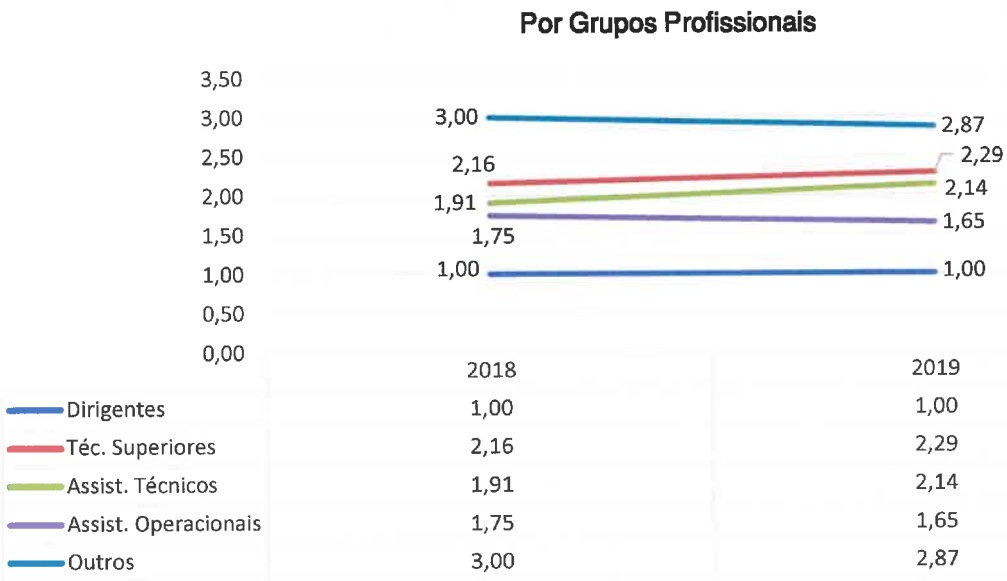


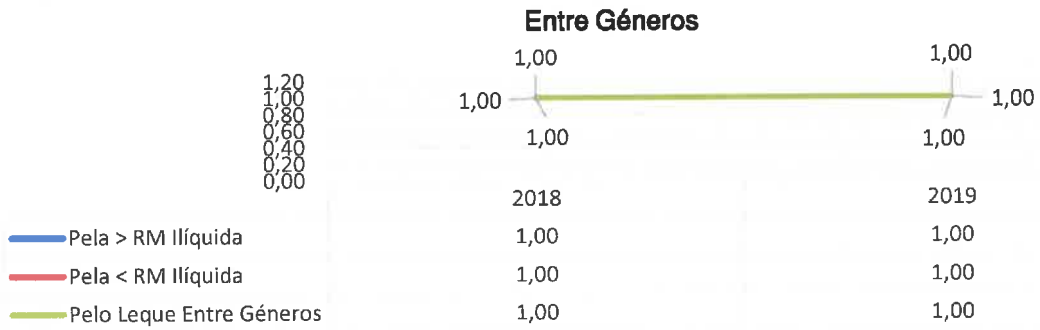


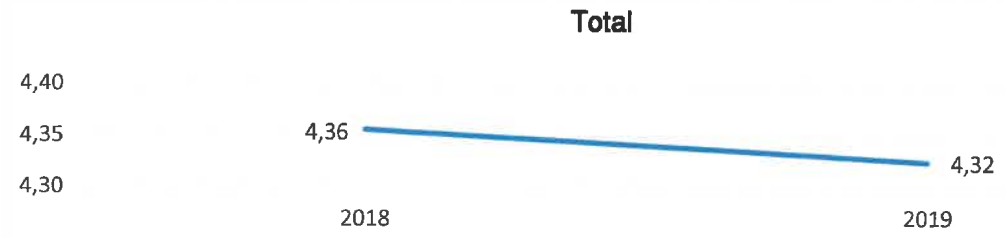
13. TAXA DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS (%):



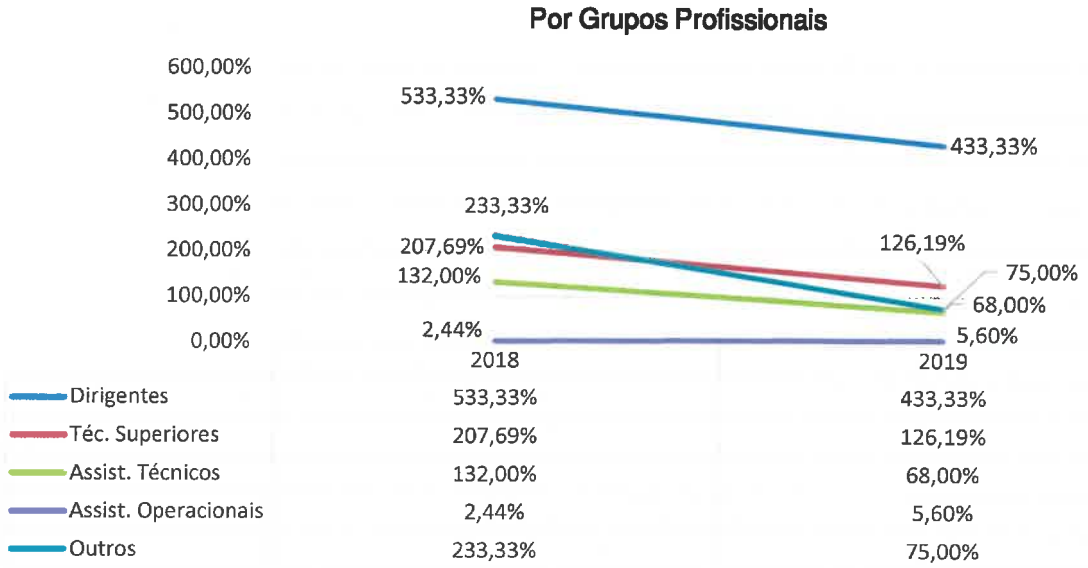
14. LEQUE SALARIAL ILÍQUIDO:

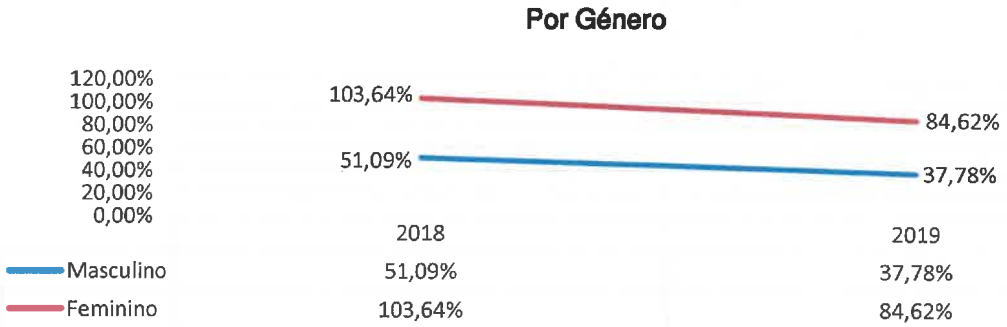


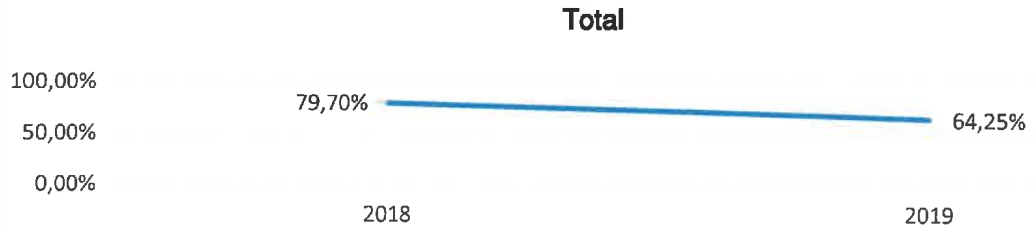




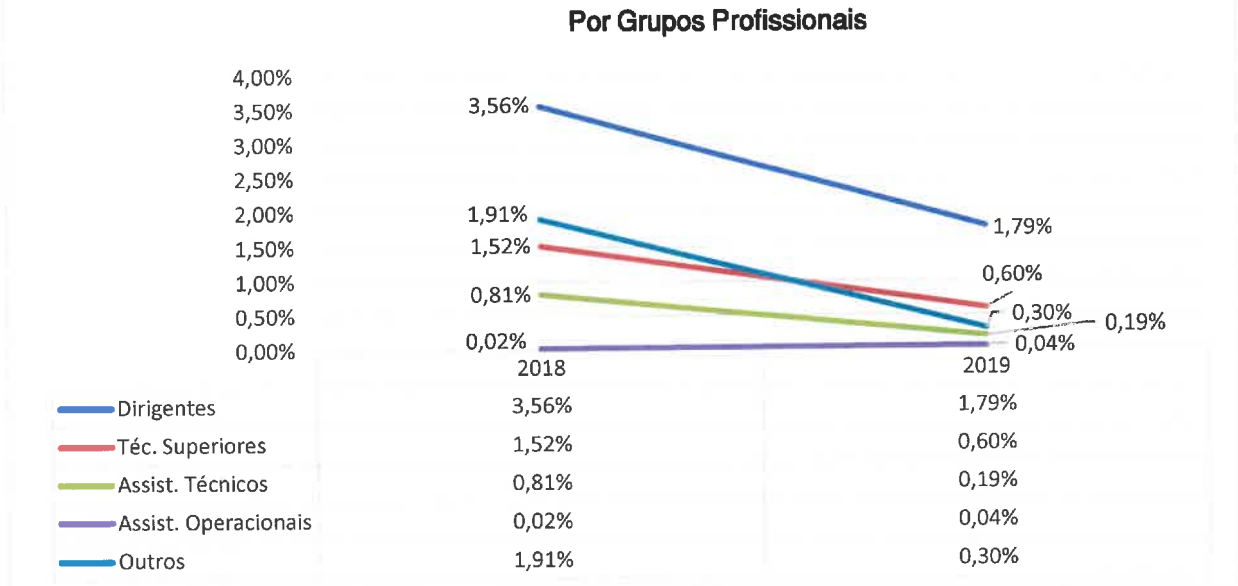
15. TAXA DE PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO (%):

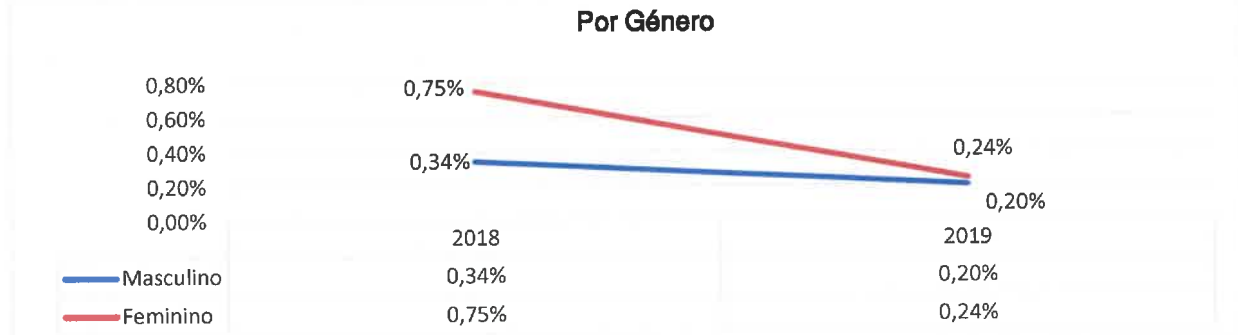


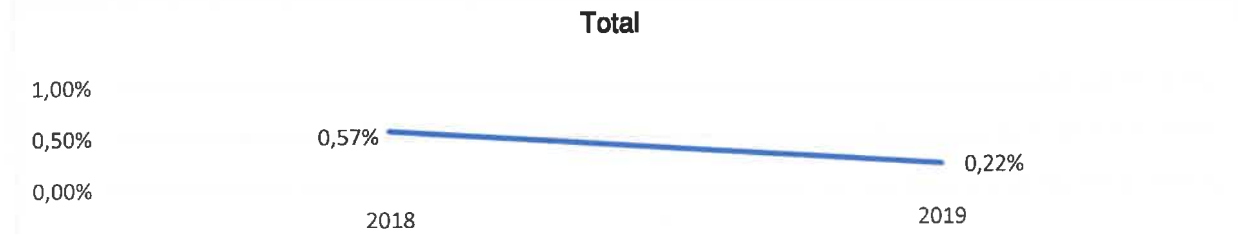




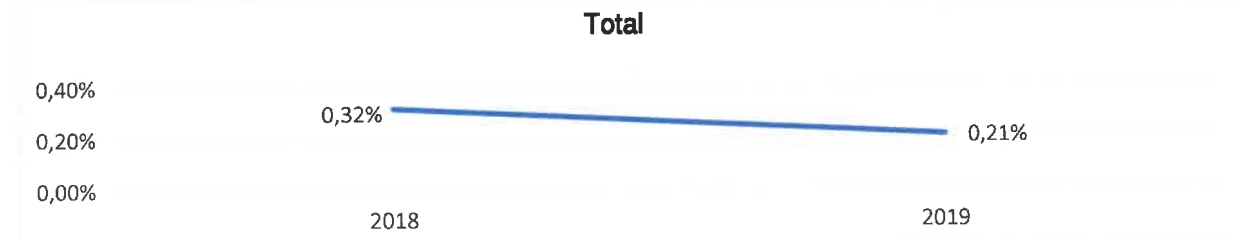
16. TAXA DE TEMPO INVESTIDO EM FORMAÇÃO (%):





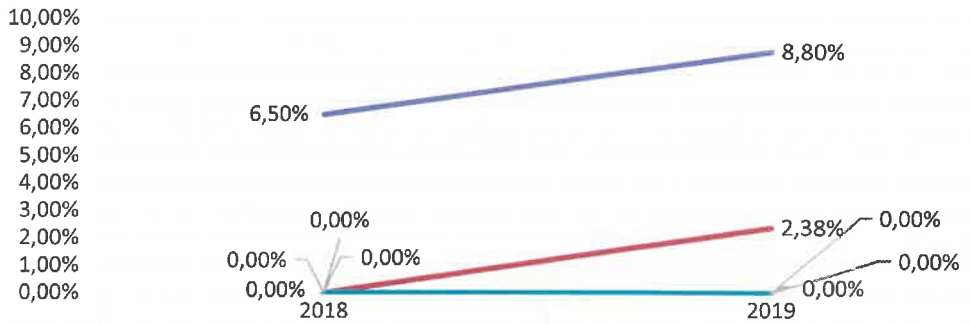


17. TAXA DE INVESTIMENTO EM FORMAÇÃO (%):



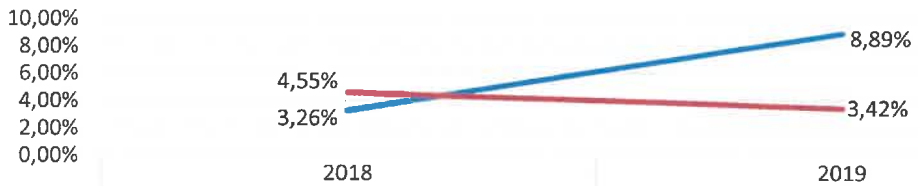
18. TAXA DE INCIDÊNCIA DE ACIDENTES DE TRABALHO (%):

Por Grupos Profissionais



	2018	2019
Dirigentes	0,00%	0,00%
Téc. Superiores	0,00%	2,38%
Assist. Técnicos	0,00%	0,00%
Assist. Operacionais	6,50%	8,80%
Outros	0,00%	0,00%

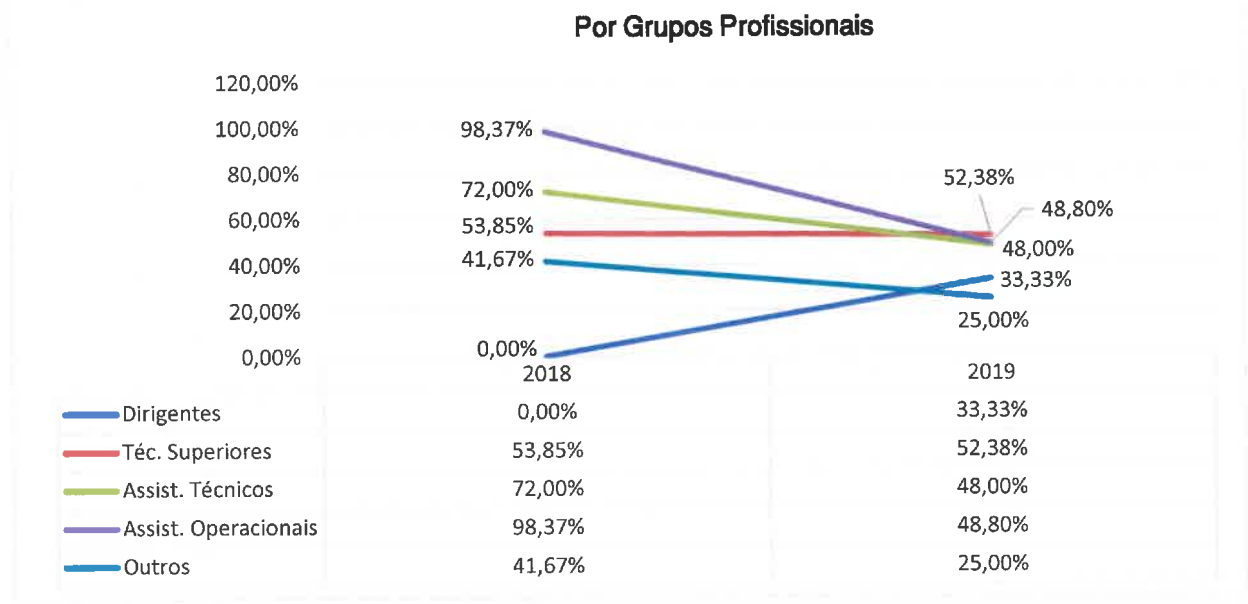
Por Género

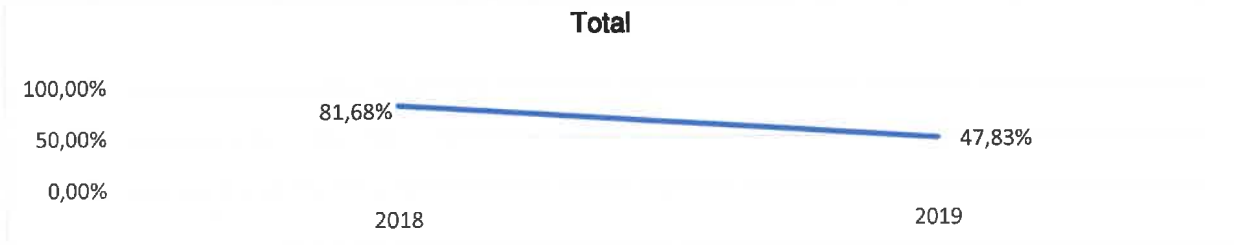


	2018	2019
Masculino	3,26%	8,89%
Feminino	4,55%	3,42%

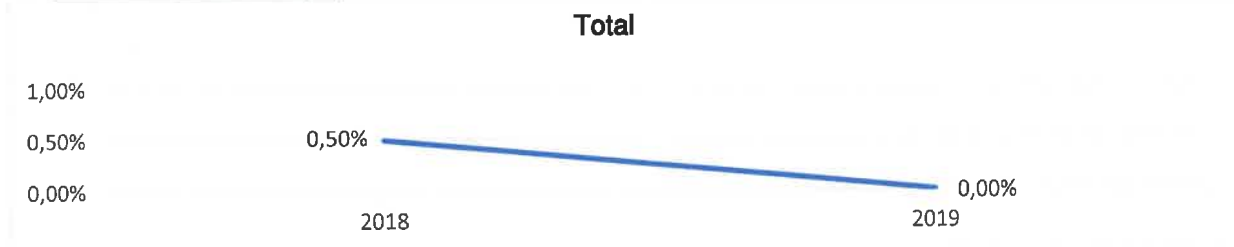
Total

19. TAXA DE SAÚDE OCUPACIONAL (%):

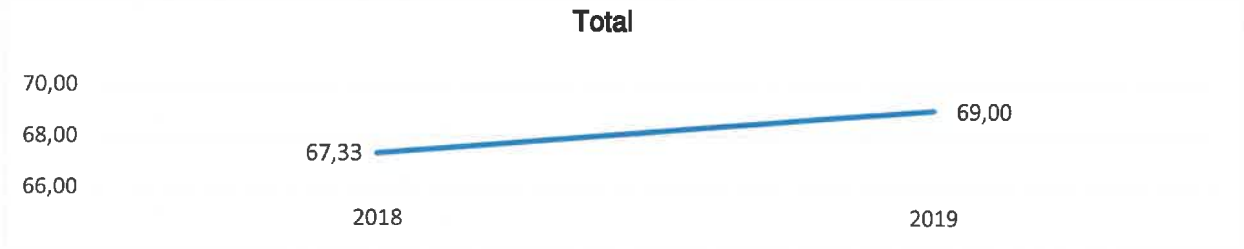




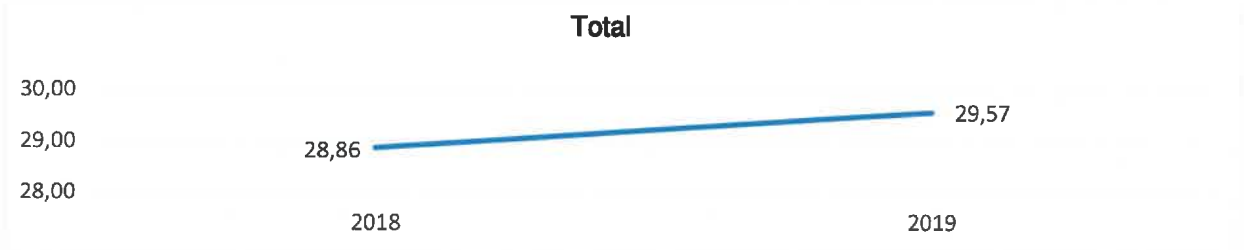
20. TAXA DE INDISCIPLINA (%):



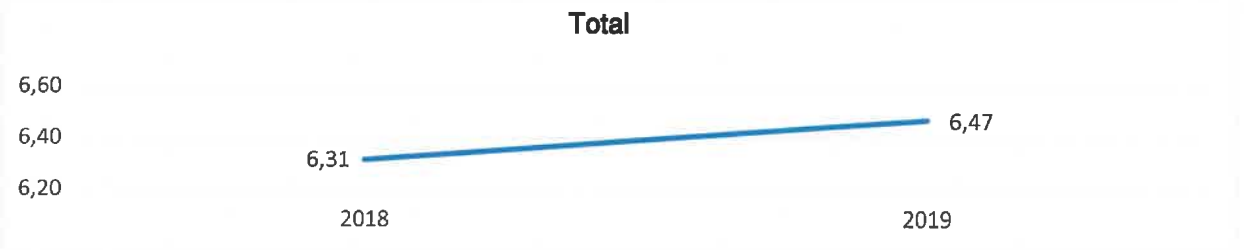
21. RÁCIO DE TRABALHADORES POR DIRIGENTE – APENAS DIRIGENTES INTERMÉDIOS:



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 o Município de Tábua aplica uma política de igualdade de género, com uma distribuição similar do número de trabalhadores por género, com uma ligeira vantagem para o género feminino.

Podemos também afirmar, que relativamente aos cargos/carreiras com graus de complexidade funcional superior, que estes encontram-se maioritariamente providos por trabalhadores do género feminino (entre os 66,67% e os 69,05%), e que apenas nos cargos/carreiras com grau de complexidade funcional inferior encontra-se provido mais por trabalhadores do género masculino, mas apenas uma muito ligeira diferença.

Relativamente ao nível etário médio dos trabalhadores do Município de Tábua, verificamos que este é elevado (+ de 47 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 uma maior desgaste físico dos trabalhadores.

A reforçar este dado preocupante, podemos constatar que 21,74% 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 35% de 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, traduzindo-se aproximadamente em mais 500 dias de ausência ao trabalho), e até mesmo no absentismo derivado da 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 um acentuado abrandamento quando comparado com o ano de 2018. Este facto resultou no apuramento de de uma Taxa de Admissões de 5,31%, muito inferior ao ano anterior que foi muito próxima dos 30%.

A Taxa de Rotação também teve uma descida acentuada em relação a 2018, descendo dos 23,38% para os 4,21%, que também aconteceu com a Taxa de Reposição que baixou dos 500% em 2018, para os 183,33% em 2019.

Ainda relativamente e este último indicar, de referir que numa análise por género a taxa de reposição do género feminino foi de 900,00% contra os 40,00% para o sexo masculino.

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 5 trabalhadores portadores de deficiência, o que representa uma taxa 2,42% 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 feito nos recursos humanos no que respeita a formação, há a referir que embora se tenha verificado no geral uma taxa de participação baixa, contudo aceitável (64,25%), que o grupo profissional dos Assistentes Operacionais foi aquele em que houve um investimento muito reduzido (5,60%) contra os 433,33% dos Dirigentes Intermédios e os 126,19% dos/as Técnicos/as Superiores.

Esta deverá ser uma área que tem de ser seriamente repensada, com a definição de políticas que proporcionem o um grande reforço no desenvolvimento profissional dos recursos humanos inseridos no grupo profissional dos Assistentes Operacionais, e 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 acidentes de trabalho 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 médio prazo a renovação dos recursos humanos existentes e cujo período de longevidade da vida laboral 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 profissional 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 GÉNERO
QUADRO 1.1	PRESTADORES DE SERVIÇOS (PESSOAS SINGULARES), SEGUNDO A MODALIDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E GÉNERO
QUADRO 2	TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO
QUADRO 3	TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO
QUADRO 4	TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA, NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO
QUADRO 5	TRABALHADORES ESTRANGEIROS POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A NACIONALIDADE E GÉNERO
QUADRO 6	TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O GÉNERO
QUADRO 7	TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS DURANTE O ANO POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MODO DE OCUPAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E GÉNERO
QUADRO 8	SAÍDAS DE TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO DE SAÍDA E GÉNERO
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 GÉNERO
QUADRO 14.1	HORAS DE TRABALHO NOTURNO, NORMAL E EXTRAORDINÁRIO, SEGUNDO O GÉNERO
QUADRO 14.2	HORAS DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, DIURNO E NOTURNO, SEGUNDO O GÉNERO
QUADRO 14.3	HORAS DE TRABALHO EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL E FERIADOS, SEGUNDO O GÉNERO
QUADRO 15	DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO DURANTE O ANO POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO DA AUSÊNCIA E GÉNERO

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

Município de Tábua - Câmara Municipal

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	Policia Municipal	Outros	Total
Comissão de Serviço	M	0	1	0	0	0	0	0	0	3	4
	F	0	2	0	0	0	0	0	0	1	3
	Total	0	3	0	0	0	0	0	0	4	7
CTFP por tempo indeterminado	M	0	0	12	8	61	0	2	0	1	84
	F	0	0	28	17	56	0	0	0	0	101
	Total	0	0	40	25	117	0	2	0	1	185
CTFP a termo resolutivo certo	M	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2
	F	0	0	1	0	8	0	0	0	4	13
	Total	0	0	2	0	8	0	0	0	5	15
CTFP a termo resolutivo incerto	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
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	13	8	61	0	2	0	5	90
	F	0	2	29	17	64	0	0	0	5	117
	Total	0	3	42	25	125	0	2	0	10	207

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

		Quantidades	Total
Tarefa	M	2	2
	F	6	6
	Total	8	8
Avença	M	8	8
	F	4	4
	Total	12	12
Total	M	10	10
	F	10	10
	Total	20	20

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	Policia Municipal	Outros	Total
Menos de 20 anos	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	M	0	0	1	0	2	0	0	0	0	3
	F	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	Total	0	0	1	0	4	0	0	0	0	5
30-34	M	0	0	0	2	3	0	0	0	0	5
	F	0	0	2	1	1	0	0	0	1	5
	Total	0	0	2	3	4	0	0	0	1	10
35-39	M	0	0	4	1	3	0	0	0	1	9
	F	0	0	9	0	11	0	0	0	1	21
	Total	0	0	13	1	14	0	0	0	2	30
40-44	M	0	0	3	1	1	0	0	0	1	6
	F	0	1	11	1	17	0	0	0	1	31
	Total	0	1	14	2	18	0	0	0	2	37
45-49	M	0	1	3	1	7	0	1	0	1	14
	F	0	1	1	8	12	0	0	0	1	23
	Total	0	2	4	9	19	0	1	0	2	37
50-54	M	0	0	1	1	15	0	1	0	0	18
	F	0	0	5	3	8	0	0	0	0	16
	Total	0	0	6	4	23	0	1	0	0	34
55-59	M	0	0	0	0	16	0	0	0	0	16
	F	0	0	1	1	13	0	0	0	1	16
	Total	0	0	1	1	29	0	0	0	1	32
60-64	M	0	0	1	2	14	0	0	0	2	19
	F	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
	Total	0	0	1	4	14	0	0	0	2	21

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	Policia Municipal	Outros	Total
65-69	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
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	13	8	61	0	2	0	5	90
	F	0	2	29	17	64	0	0	0	5	117
	Total	0	3	42	25	125	0	2	0	10	207

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	Policia Municipal	Outros	Total
até 5 anos	M	0	0	3	0	15	0	1	0	3	22
	F	0	0	9	1	34	0	0	0	4	48
	Total	0	0	12	1	49	0	1	0	7	70
5-9	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
	Total	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3
10-14	M	0	0	4	4	2	0	0	0	1	11
	F	0	0	10	2	17	0	0	0	0	29
	Total	0	0	14	6	19	0	0	0	1	40
15-19	M	0	1	2	1	6	0	1	0	1	12
	F	0	1	3	2	10	0	0	0	0	16
	Total	0	2	5	3	16	0	1	0	1	28
20-24	M	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	F	0	0	5	4	3	0	0	0	0	12
	Total	0	0	7	4	3	0	0	0	0	14
25-29	M	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
	Total	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3
30-34	M	0	0	1	1	25	0	0	0	0	27
	F	0	0	1	2	0	0	0	0	0	3
	Total	0	0	2	3	25	0	0	0	0	30
35-39	M	0	0	0	0	9	0	0	0	0	9
	F	0	0	0	2	0	0	0	0	1	3
	Total	0	0	0	2	9	0	0	0	1	12
40 ou mais anos	M	0	0	0	2	3	0	0	0	0	5
	F	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
	Total	0	0	0	4	3	0	0	0	0	7
Total	M	0	1	13	8	61	0	2	0	5	90
	F	0	2	29	17	64	0	0	0	5	117
	Total	0	3	42	25	125	0	2	0	10	207

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	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
4 anos de escolaridade	M	0	0	0	0	27	0	0	0	0	27
	F	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	Total	0	0	0	0	28	0	0	0	0	28
6 anos de escolaridade	M	0	0	0	0	15	0	0	0	0	15
	F	0	0	0	0	8	0	0	0	0	8
	Total	0	0	0	0	23	0	0	0	0	23
9º ano ou equivalente	M	0	0	0	0	12	0	0	0	0	12
	F	0	0	0	2	13	0	0	0	0	15
	Total	0	0	0	2	25	0	0	0	0	27
11º ano	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
12º ano ou equivalente	M	0	0	0	8	7	0	0	0	3	18
	F	0	0	0	15	35	0	0	0	0	50
	Total	0	0	0	23	42	0	0	0	3	68
Bacharelato	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2
	Total	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2
Licenciatura	M	0	1	11	0	0	0	2	0	2	16
	F	0	1	27	0	3	0	0	0	4	35
	Total	0	2	38	0	3	0	2	0	6	51
Mestrado	M	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	F	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3
	Total	0	1	4	0	0	0	0	0	0	5

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
Doutoramento	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	13	8	61	0	2	0	5	90
	F	0	2	29	17	64	0	0	0	5	117
	Total	0	3	42	25	125	0	2	0	10	207

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	Policia Municipal	Outros	Total
União Europeia	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPLP	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

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

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

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

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	Policia Municipal	Outros	Total
Procedimento concursal	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	1	0	8	0	0	0	0	9
	Total	0	0	2	0	8	0	0	0	0	10
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	1	0	0	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
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	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CEAGP/CEAGPA	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras situações	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	F	0	0	1	0	8	0	0	0	0	9
	Total	0	0	3	0	8	0	0	0	0	11

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
Caducidade	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
Revogação (mútuo acordo)	M	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Resolução ou Exoneração (iniciativa do empregador)	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa do trabalhador)	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sanção disciplinar	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	M	0	0	0	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
Conclusão sem sucesso do período experiemental	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	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

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

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	Policia Municipal	Outros	Total
Não abertura de procedimento concursal	0	2	6	0	14	0	1	0	1	24
Impugnação do procedimento concursal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Falta de aprovação do órgão executivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal improcedente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal em desenvolvimento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	2	6	0	14	0	1	0	1	24

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia 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	1	0	1	0	0	0	0	2
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	M	0	0	7	5	41	0	0	0	0	53
	F	0	0	13	18	8	0	0	0	0	39
	Total	0	0	20	23	49	0	0	0	0	92
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária	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 gestionária	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	8	5	42	0	0	0	0	55
	F	0	0	13	18	8	0	0	0	0	39
	Total	0	0	21	23	50	0	0	0	0	94

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 14.1 - Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e extraordinário, segundo o género

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

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 14.2 - Contagem das horas de trabalho extraordinário, diurno e nocturno, segundo o género

		Valor	Total
Extraordinário diurno	M	694,29	694,29
	F	757,58	757,58
	Total	1.451,87	1.451,87
Extraordinário noturno	M	0,00	0,00
	F	0,00	0,00
	Total	0,00	0,00
Total	M	694,29	694,29
	F	757,58	757,58
	Total	1.451,87	1.451,87

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

		Valor	Total
Descanso semanal obrigatório	M	242,00	242,00
	F	182,24	182,24
	Total	424,24	424,24
Descanso semanal complementar	M	256,50	256,50
	F	217,26	217,26
	Total	473,76	473,76
Feriados	M	105,00	105,00
	F	120,00	120,00
	Total	225,00	225,00
Total	M	603,50	603,50
	F	519,50	519,50
	Total	1.123,00	1.123,00

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 género

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
Casamento	M	0,00	0,00	0,00	0,00	15,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15,00
	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	15,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15,00
Proteção na parentalidade	M	0,00	0,00	4,00	25,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	29,00
	F	0,00	0,00	322,00	15,00	433,00	0,00	0,00	0,00	0,00	770,00
	Total	0,00	0,00	326,00	40,00	433,00	0,00	0,00	0,00	0,00	799,00
Falecimento de familiar	M	0,00	0,00	1,00	0,00	13,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14,00
	F	0,00	0,00	0,00	5,00	22,00	0,00	0,00	0,00	0,00	27,00
	Total	0,00	0,00	1,00	5,00	35,00	0,00	0,00	0,00	0,00	41,00
Doença	M	0,00	0,00	33,00	256,00	439,00	0,00	0,00	0,00	0,00	728,00
	F	0,00	0,00	279,00	182,00	1.114,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.575,00
	Total	0,00	0,00	312,00	438,00	1.553,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.303,00
Por acidente em serviço ou doença profissional	M	0,00	0,00	0,00	0,00	341,00	0,00	0,00	0,00	0,00	341,00
	F	0,00	0,00	1,00	0,00	122,00	0,00	0,00	0,00	0,00	123,00
	Total	0,00	0,00	1,00	0,00	463,00	0,00	0,00	0,00	0,00	464,00
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	3,00	13,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16,00
	Total	0,00	0,00	0,00	3,00	13,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16,00
Trabalhador-estudan	M	0,00	0,00	0,00	2,00	13,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15,00
	F	0,00	0,00	0,00	30,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30,00
	Total	0,00	0,00	0,00	32,00	13,00	0,00	0,00	0,00	0,00	45,00
Por conta do periodo de férias	M	0,00	1,00	9,50	1,50	9,50	0,00	0,00	0,00	2,00	23,50
	F	0,00	2,00	23,00	18,00	15,50	0,00	0,00	0,00	5,00	63,50
	Total	0,00	3,00	32,50	19,50	25,00	0,00	0,00	0,00	7,00	87,00
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 género

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
Greve	M	0,00	0,00	2,00	0,00	19,00	0,00	0,00	0,00	0,00	21,00
	F	0,00	0,00	1,00	4,00	9,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14,00
	Total	0,00	0,00	3,00	4,00	28,00	0,00	0,00	0,00	0,00	35,00
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	1,00	20,50	38,00	154,50	0,00	1,00	0,00	19,50	234,50
	F	0,00	0,00	68,50	37,50	101,50	0,00	0,00	0,00	1,00	208,50
	Total	0,00	1,00	89,00	75,50	256,00	0,00	1,00	0,00	20,50	443,00
Total	M	0,00	2,00	70,00	322,50	1.004,00	0,00	1,00	0,00	21,50	1.421,00
	F	0,00	2,00	694,50	294,50	1.830,00	0,00	0,00	0,00	6,00	2.827,00
	Total	0,00	4,00	764,50	617,00	2.834,00	0,00	1,00	0,00	27,50	4.248,00

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 18 - Total dos encargos com pessoal durante o ano

	Valor (Euros)
Remunerações base	2.501.723,52
Suplementos remuneratórios	24.607,68
Prémios de desempenho	0,00
Prestações sociais	316.420,01
Outros encargos com pessoal	6.610,15
Total	2.849.361,36

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 18.1 - Encargos com suplementos remuneratórios

Tipos de Suplementos Remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	1.222,20
Trabalho normal noturno	0,00
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (não incl	3.601,97
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	1.788,18
Participação em reuniões	1.372,40
Ajudas de custo	9.610,49
Representação	7.012,44
Secretariado	0,00
Outros suplementos remuneratórios	0,00
Total	24.607,68

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 18.2 - Prestações sociais

Tipos de Prestações Sociais	Valor (Euros)
Abono de família	15.827,18
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	5.661,44
Subsídio de educação especial	0,00
Subsídio mensal vitalício	0,00
Subsídio de refeição	215.704,17
Subsídio de funeral	0,00
Subsídio por morte	0,00
Benefícios sociais	0,00
Outras prestações sociais	79.227,22
Total	316.420,01

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 18.2.1 - Benefícios de apoio social

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

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

		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	8	2	2	4	0
	F	4	1	2	1	0
	Total	12	3	4	5	0
Número de acidentes com baixa	M	8	2	2	4	0
	F	4	1	2	1	0
	Total	12	3	4	5	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	303	2	34	267	0
	F	53	1	16	36	0
	Total	356	3	50	303	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos	M	0	0	0	0	0
	F	103	0	0	103	0
	Total	103	0	0	103	0

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortais
Número total de acidentes	M	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0
Número de acidentes com baixa	M	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0
Número de dias de trabalho perdidos por acidentes 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	9
Casos de incapacidade temporária e parcial	3
Total	12

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	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados	99	0,00
Exames de Admissão	0	0,00
Exames Periódicos	93	0,00
Exames Ocasionais e Complementares	6	0,00
Exames de Cessação de Funções	0	0,00
Despesas com Medicina no Trabalho		0,00
Visitas aos postos de trabalho	13	

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

Tipos de Intervenção de Higiene e Segurança	Número
Reuniões da Comissão	0
Visitas aos Locais de Trabalho	0
Outras	0
Total	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

Mobilidades Internas	Valor (Euros)
Alteração das funções exercidas	0
Formação Profissional	0
Adaptação do posto de trabalho	0
Alteração do regime de trabalho	0
Mobilidade Interna	0
Total	0

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

Ações de Formação em Higiene e Segurança	Número
Ações de formação e de sensibilização realizadas	1
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	12

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

Tipos de Custo de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	7.188,22
Equipamentos de proteção	7.659,60
Formação em prevenção de riscos	0,00
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	0,00

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

	Menos de 30 Horas	De 30 a 59 Horas	De 60 a 119 Horas	120 Horas ou mais	Total
Internas	0	0	0	0	0
Externas	29	1	1	0	31
Total	29	1	1	0	31

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

	Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
Internas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Externas	0	13	54	18	6	0	3	0	7	101
Total	0	13	54	18	6	0	3	0	7	101

Município de Tábua - Câmara Municipal

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

	Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia 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	85,00	433,00	140,00	27,00	0,00	10,00	0,00	43,00	738,00
Total	0,00	85,00	433,00	140,00	27,00	0,00	10,00	0,00	43,00	738,00

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	6.064,47
Total	6.064,47

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 31 - Relações Profissionais

Tipos de Relação Profissional	Número
Número de trabalhadores sindicalizados	57
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	0
Processos Transitados para o Ano Seguinte	0
Processos Decididos	0
Arquivados	0
Repreenção 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	3	1	3	32

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 34 - Gabinetes de Apoio Pessoal

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

Município de Tábua - Câmara Municipal

Quadro 35 - Dirigentes e equiparados

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