



FAFE
município

Balanço Social 2025

BALANÇO SOCIAL 2025

Sumário

A 31 de dezembro de 2025 o Município de Fafe conta com 675 trabalhadoras e trabalhadores em exercício de funções, ou seja, um aumento em cerca de 15,7% em relação ao ano transato.

A taxa de feminização é de 59%.

O vínculo de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado representa 94,81% dos/as efetivos/as. Os remanescentes são trabalhadores e trabalhadoras em comissão de serviço (5,04%) e contratos de trabalho a termo resolutivo incerto (0,15%).

Índice

Sumário	1
Introdução	4
A – Recursos Humanos	5
1.Efetivos e efetivas ao serviço da autarquia	5
2.Estrutura etária e nível médio de idade	9
3.Estrutura de antiguidade e nível médio de antiguidade	11
4.Estrutura habilitacional	12
5.Trabalhadores e trabalhadoras segundo a nacionalidade.....	13
6.Trabalhadores e trabalhadoras portadores de deficiência.....	14
7.Efetivos e efetivas admitidos/as e regressados/as	15
8.Efetivos e efetivas saídos/as durante o ano	16
9.Postos de trabalho não ocupados	17
10.Alterações de situação.....	18
11.Trabalho normal, noturno, suplementar, em dias de descanso e feriados	19
11.1Trabalho noturno, normal e extraordinário	19
11.2Trabalho extraordinário.....	19
11.3Trabalho em dias de descanso e feriados.....	20
12.Ausências ao trabalho	22
B. Encargos e prestações sociais.....	23
13. Encargos com pessoal durante o ano	23
13.1 Suplementos remuneratórios.....	25
13.2 Prestações sociais	26
13.2.1. Benefícios de apoio social	27
C- Higiene e Segurança	28
14.1 Acidentes em serviço – no local de trabalho.....	28
14.2 Acidentes em serviço – <i>in itinere</i>	29
15. Casos de incapacidade.....	29

—	16. Doenças profissionais	29
	17. Atividades de medicina no trabalho	30
	18. Comissões de Higiene e Segurança	30
	19. Contagem dos/as trabalhadores/as sujeitos/as a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doenças profissionais	30
	20. Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	31
	21. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	31
D –	Formação profissional	31
	22. Número de ações	31
	23. Número total de participantes	32
	24. Duração das ações	32
	25. Custos totais de formação	32
E –	Relações Profissionais	33
	26. Organização e atividade sindical dos serviços	33
	27. Disciplina	33
	28. Eleitos e eleitas locais	33
	29. Gabinetes de apoio pessoal	34
	30. Dirigentes equiparados	34
F –	Perfil do/a trabalhador/a do Município de Fafe	34

Introdução

Nos termos do nº1 do artigo 1º do Decreto-Lei nº 160/96, de 9 de outubro, os serviços e organismos da Administração Pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu balanço social com referência a 31 de dezembro do ano anterior.

Com efeito, o Balanço Social é um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, visando uma maior eficiência, qualificação e transparência dos vários serviços e organismos públicos.

(<https://www.gep.mtsss.gov.pt/balanco-social>).

As reflexões fundamentais na análise de dados, do ano de 2025, e nalguns casos as comparações do período temporal decorrido de 2020 a 2025 possibilitam uma reflexão sobre a gestão dos recursos humanos do Município de Fafe, tendo em vista o desenvolvimento do seu capital humano, bem como a definição de linhas orientadoras e a adoção de metodologias que possibilitem o incremento de uma estratégia para a qualidade geral dos serviços prestados.

Ciente da importância deste documento como ferramenta de gestão especialmente útil no auxílio e fundamentação da tomada de decisões, o Município de Fafe apresenta o balanço social referente ao ano de 2025.

Paços do Município, 31 de março de 2025

O Presidente da Câmara



(Antero Barbosa, Dr.)

A – Recursos Humanos

1. Efetivos e efetivas ao serviço da autarquia¹

Quadro 1 - Contagem Segundo Vínculo e Género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Comissão de Serviço	H		9	3				1		4	17
	M		6	7	1					3	17
	Tota		15	10	1					7	34
CTFP por termo indeterminado	H			34	47	154		4	19	3	261
	M		1	53	75	238		2	10		379
	Tota		1	87	122	392		6	29	3	640
CTFP a termo resolutivo Certo	H										0
	M										0
	Tota										0
CTFP a termo resolutivo Incerto	H										0
	M			1							1
	Tota			1							1
Outra	H										0
	M										0
	Tota										0
Total	H	0	9	37	47	154	0	5	19	7	278
	M	0	7	61	76	238	0	2	10	3	397
	Tota	0	16	98	123	392	0	7	29	10	675

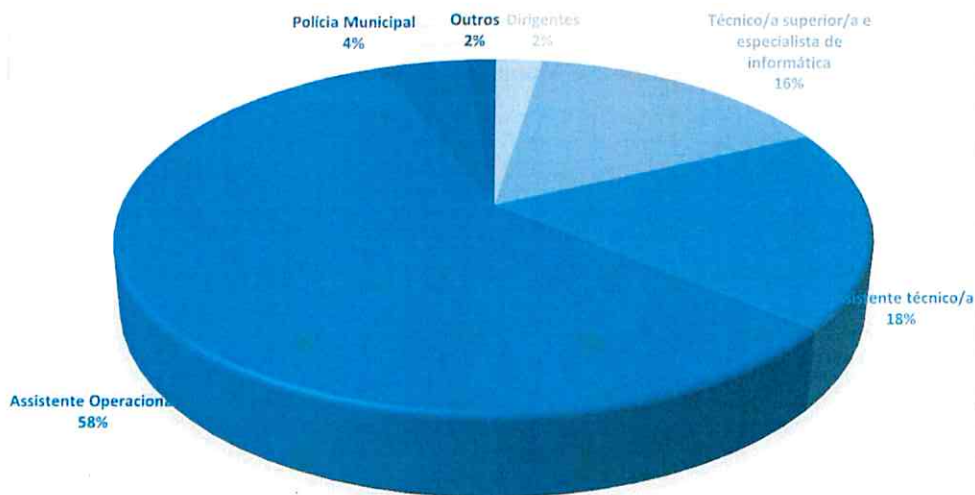


Gráfico 1 – Distribuição do pessoal ao serviço por grupos profissionais

¹ Dados obtidos da aplicação medidata salários à data de 31/12/2025

O quadro acima inserto permite constatar que a 31 de dezembro de 2025 o Município de Fafe contava com 675 trabalhadores e trabalhadoras em funções.

O gráfico 1 indica a distribuição do total de efetivos/as a 31 de dezembro por grupos profissionais. Em destaque aparecem os/as assistentes operacionais que representam 58,07% dos/as trabalhadores/as ao serviço.

Importa referir que os/as trabalhadores/as ausentes ao serviço há mais de seis meses não contam neste reporte.

No que à distribuição por género diz respeito, o número de mulheres é superior ao número de homens, espelhando uma taxa de feminização de 59%, conforme se pode constatar pela análise do gráfico 2.

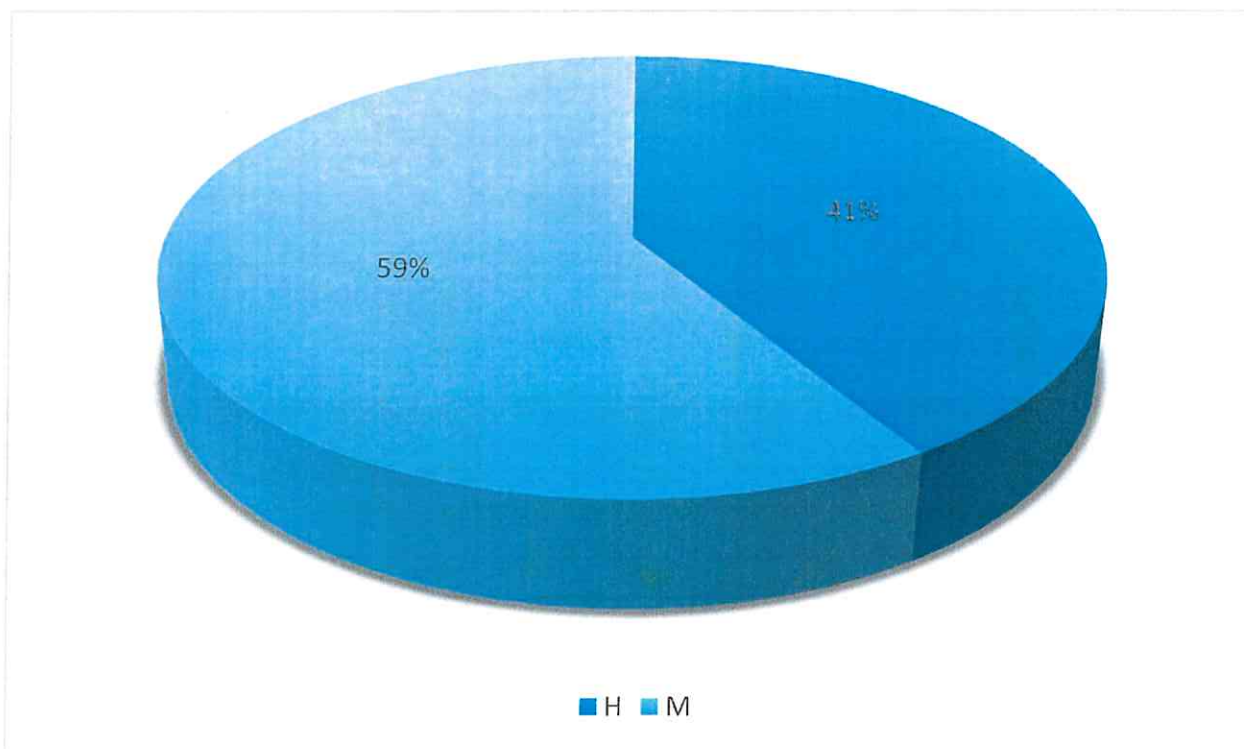


Gráfico 2 – Distribuição do pessoal ao serviço, por género

Quanto à tipologia de relação jurídica de emprego público, tal como nos últimos anos, os vínculos contratuais no final de 2025 restringem-se na quase totalidade a contratos de trabalho a termo indeterminado (640). Há ainda o registo de 5% de trabalhadores e trabalhadoras em comissão de serviço e 0,1% com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto.

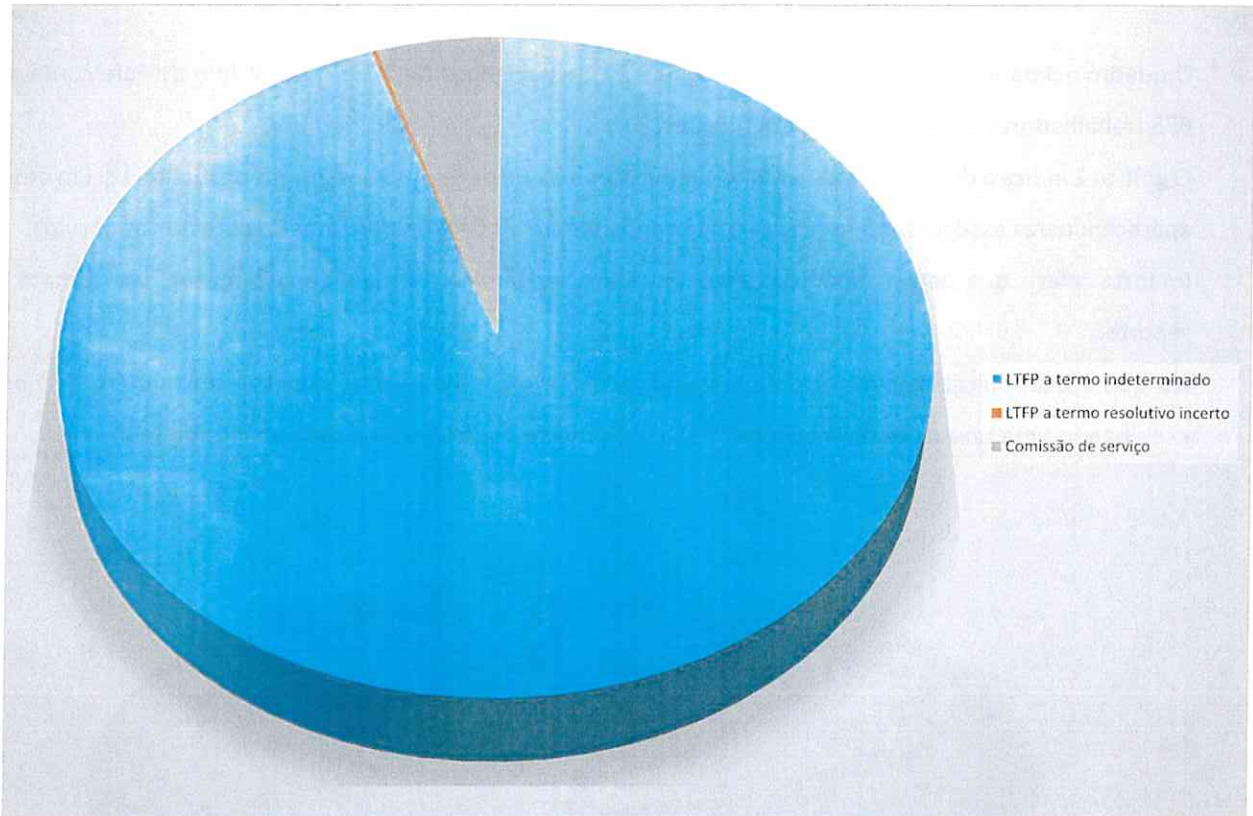


Gráfico 3 – Distribuição de pessoal ao serviço, por tipologia de relação jurídica de emprego público

	Dirigente	Técnico/a superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
2024	22	85	127	299	5	25	9	572
2025	16	98	123	392	7	29	10	675
Variação %	-27,3 %	15,3%	-3,1%	31,1%	40%	16%	11,11%	18,0%

Da observação do quadro acima exposto, constata-se que em 2025:

- ✓ Aumento do número global de pessoas ao serviço, que se traduziu uma variação de positiva de 18,0%%;
- ✓ À exceção dos/as dirigentes e assistentes técnicos/as, todos os cargos contribuem para o aumento de pessoal.

Relativamente ao pessoal em regime de cedência de interesse público noutras instituições, à data de 31/12/2025 permaneciam 4 trabalhadores/as já registados/as em anos anteriores e não incluídos/as no quadro 1.

Q.1.2– Pessoal do quara ao serviço de outras instituições – 31/12/2024

Recursos Humanos	Técnico/a Superior	Assistente Operacional	Total
M	0	4	4
F	0	0	0
Total	0	4	4

Q.1.3– Grandes indicadores

Indicadores ²	2023	2024	2025	Diferença 2025-2023
	%	%	%	
Índice de Tecnicidade (Sentido lato)	17,66	19,16	16,89	-2,27
Índice de Tecnicidade II (Sentido restrito)	13,41	14,94	14,51	-0,43
Índice de Enquadramento	3,87	3,34	2,37	-0,97
Índice de Vínculo I	91,68	93,15	94,81	1,66

Pela análise do quadro Q1.3 verifica-se a descida de todos os índices, com exceção do índice de vínculo.

Importa referir que 94,81% dos trabalhadores e trabalhadoras do Município de Fafe têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Q.1.4 Contagem dos prestadores de serviços (pessoas singulares, segundo a modalidade de serviços e género)³

Tarefa	Total	
	H	0
Avença	M	0
	T	0
	H	3
Total	M	7
	T	11
	H	3

²Índice de tecnicidade em sentido lato = total de trabalhadores/as em cargos e carreiras que exigem habilitação superior / total de trabalhadores/as x100

Índice de tecnicidade em sentido restrito = n° de técnicos/as superiores / total de trabalhadores /as x100

Índice de enquadramento = N° de dirigentes / total de trabalhadores/as x 100

Índice de vínculo = N° de trabalhadores/as com CTFP a termo indeterminado / total de trabalhadores/as x100

³ Dados obtidos na DGF

— A leitura do quadro 1.4 revela a existência de 12 prestadores e prestadoras de serviços.

2. Estrutura etária e nível médio de idade⁴

Quadro 2 - Contagem Segundo Escalão etário e Género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Auxiliar Técnico	Assistente Operacional	Sobrelota	Informatina	Policia Municipal	Outros	Total
Menos de 20 Anos	H										0
	M										0
	Total										0
20-24	H										0
	M					1					1
	Total					1					1
25-29	H				2	2			2		6
	M				2	13			4		19
	Total				4	15			6		25
30-34	H			7	3	5			3		18
	M			6	1	16			1	1	25
	Total			13	4	21			4	1	43
35-39	H		1	2	3	16		1		1	24
	M			4	8	17		1			30
	Total		1	6	11	33		2		1	64
40-44	H			8	4	10				1	23
	M			11	11	31				1	54
	Total			19	15	41				2	77
45-49	H		2	7	6	23		3	5	1	47
	M		1	18	15	27			5		66
	Total		3	25	21	50		3	10	1	113
50-54	H		2	7	7	26			2	1	45
	M		2	11	16	39		1		1	70
	Total		4	18	23	65		1	2	2	115
55-59	H		2		7	30		1	1	1	47
	M		2	7	12	22					43
	Total		4	7	19	52		1	1	1	88
60-64	H		2	3	6	27			3		41
	M		2	3	8	46					59
	Total		4	6	14	73			3		100
65-69	H			3	9	15			3	2	32
	M			1	3	26					30
	Total			4	12	41			3	2	62
70 ou mais Anos	H										0
	M										0
	Total										0
Total	H	0	9	37	47	154	0	5	19	7	272
	M	0	7	61	76	238	0	2	10	3	397
	Total	0	16	98	123	392	0	7	29	10	679

⁴ Dados obtidos da aplicação medidata salários à data de 31/12/2025

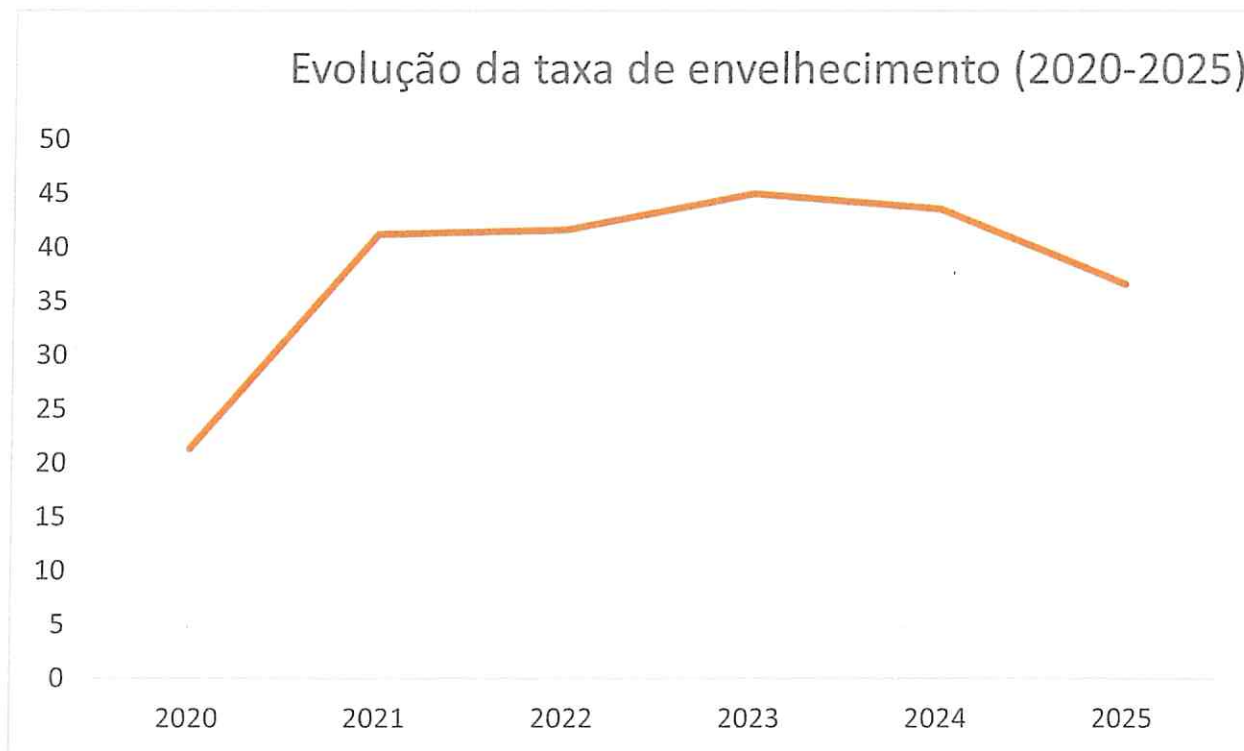


Gráfico 4 –Evolução da taxa de envelhecimento⁵

Pela análise do quadro 2 e do gráfico 4 verifica-se que a tendência de diminuição da taxa de envelhecimento verificada desde o ano de 2024 se mantém.

Cumpra acrescentar que a moda de idades, que em 2024 se situava na faixa etária dos 60 aos 64 anos, desta vez se situa na faixa etária dos 50 aos 54 anos, constatando-se o rejuvenescimento dos/as efetivos/as do município de Fafe.

⁵ Taxa de envelhecimento = Número de trabalhadores/as com idade superior a 55 anos/ Total de trabalhadores/as

3. Estrutura de antiguidade e nível médio de antiguidade⁶

Quadro 3 - Contagem segundo nível de Antiguidade e Género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Até 5 Anos	H		3	11	11	55			6	2	88
	M			13	19	111		1	5	3	152
	Total		3	24	30	166		1	11	5	240
5-9 Anos	H		1	5	11	37		1		2	57
	M		1	8	20	28					57
	Total		2	13	31	65		1		2	114
10-14 Anos	H			5	3	10		1			19
	M			9	6	22					37
	Total			14	9	32		1			56
15-19 Anos	H			3	5	14		1	1	1	25
	M			5	9	62					76
	Total			8	14	76		1	1	1	101
20-24 Anos	H		1	5	2	7		1	5		21
	M		1	11	5	3			5		25
	Total		2	16	7	10		1	10		46
25-29 Anos	H		3	1	3	14			1	1	23
	M		3	7	7	8		1			26
	Total		6	8	10	22		1	1	1	49
30-34 Anos	H			4	3	3		1	1		12
	M		1	3	3	1					8
	Total		1	7	6	4		1	1		20
35-39 Anos	H			1	2	4			1		8
	M		1	3	5	1					10
	Total		1	4	7	5			1		18
40 ou mais Anos	H		1	2	7	10			4	1	25
	M			2	2	2					6
	Total		1	4	9	12			4	1	31
Total	H	0	9	37	47	154	0	5	19	7	278
	M	0	7	61	76	238	0	2	10	3	397
	Total	0	16	98	123	392	0	7	29	10	675

- O número de trabalhadores e trabalhadoras com menos de 5 anos de serviço representa 35,56% dos/as efetivos/as, uma percentagem ligeiramente superior à que se tem vindo a verificar nos últimos anos;
- O número de trabalhadoras e trabalhadores com 35 ou mais anos de serviço apresenta uma percentagem de 7,26%, uma ligeira descida relativamente ao ano de 2024, ano em que assumia uma percentagem de 9,67% do total;

⁶ Dados obtidos da aplicação medidata salários à data de 31/12/2025

- A maioria das trabalhadoras e trabalhadores tem menos de 5 anos de serviço.
- No que aos/às dirigentes diz respeito, a moda situa-se no escalão dos 25-29 anos ao serviço.

4. Estrutura habilitacional⁷

		Quadro 4 - Contagem segundo nível Escolaridade e Género									
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 4 anos de Escolaridade	H										0
	M										0
	Total										0
4 Anos de Escolaridade	H					26					26
	M					18					18
	Total					44					44
6 Anos de Escolaridade	H					38					38
	M					22					22
	Total					60					60
9 Anos ou Equivalente	H				1	49			2	1	53
	M				4	51					55
	Total				5	100			2	1	108
11 Anos de Escolaridade	H				5						5
	M				4	1					5
	Total				9	1					10
12 Anos de Escolaridade (ou equivalente)	H		1		35	33			13	2	84
	M		1	1	45	125			6		178
	Total		2	1	80	158			19	2	262
Bacharelato	H				1	1					2
	M			1	1	1			1		4
	Total			1	2	2			1		6
Licenciatura	H		8	25	5	5		5	4	4	60
	M		6	48	17	20		1	3	3	98
	Total		14	73	22	25		6	7	7	158
Mestrado	H			8		2					10
	M			10	5			1			16
	Total			18	5	2		1			26
Doutoramento	H										0
	M			1							1
	Total			1							1
Total	H	0	9	37	47	154	0	5	19	7	272
	M	0	7	61	76	238	0	2	10	3	397
	Total	0	16	98	123	392	0	7	29	10	679

⁷ Dados obtidos da aplicação medidata salários à data de 31/12/2025

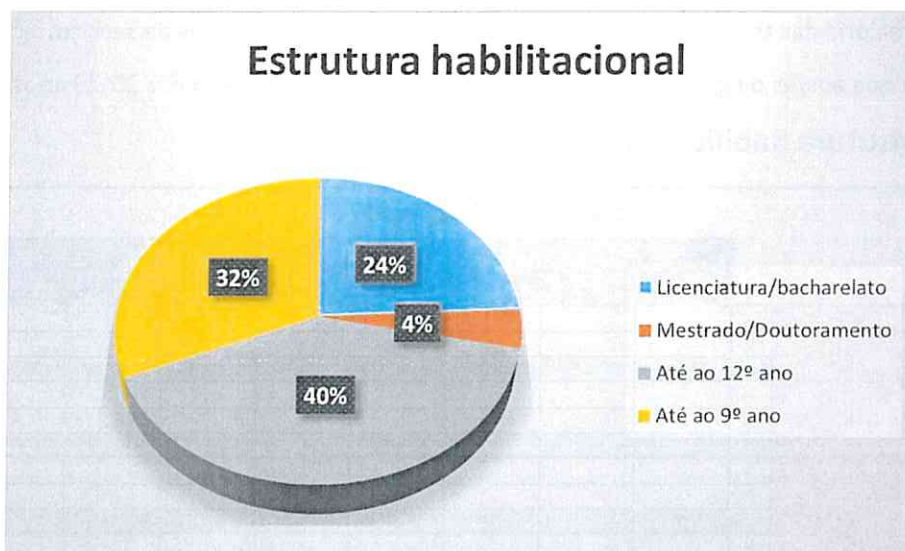


Gráfico 5 –Estrutura habilitacional

Da análise do quadro infra é possível constatar que a habilitação predominante é o ensino secundário.

5. Trabalhadores e trabalhadoras segundo a nacionalidade⁸

		Quadro 5 - Contagem segundo Nacionalidade e Género									
		Dirigente Superior	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
União Europeia	H			1		7					8
	M			1	2	3				1	6
	Total			2	2	10					14
CPLP	H										0
	M			1							1
	Total			1							1
Outros	H										0
	M										0
	Total										0
Total	H	0	0	1	0	7	0	0	0	0	8
	M	0	0	1	2	3	0	0	0	0	7
	Total	0	0	3	2	10	0	0	0	0	15

Através da observação do quadro 5, é possível verificar a existência de uma trabalhadora oriunda da CPLP e 14 trabalhadores e trabalhadoras da União Europeia, ao serviço neste município.

⁸ Dados obtidos da aplicação medidata salários à data de 31/12/2025

6. Trabalhadores e trabalhadoras portadores de deficiência⁹

		Quadro 6 - Contagem de portadores de deficiência por cargo/carreira e segundo escalão etário e género									
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
Menos de 20 Anos	H										
	M										
	Total										
20-24	H										
	M										
	Total										
25-29	H										
	M										
	Total										
30-34	H										
	M					1					
	Total					1					
35-39	H					1					
	M										
	Total					1					
40-44	H					1					
	M										
	Total					1					
45-49	H					1					
	M										
	Total					1					
50-54	H				1	2					
	M				4	1				1	
	Total				5	3				1	
55-59	H				2	2					
	M				1						
	Total				3	2					
60-64	H					2					
	M					4					
	Total					6					
65-69	H				1	2					
	M					2					
	Total				1	4					
70 ou mais Anos	H										
	M										
	Total										
Total	H				1	10					11
	M				5	5				1	11
	Total				6	15				1	22

⁹ Dados obtidos da aplicação medidata salários à data de 31/12/2025

- Através da observação do quadro 6, verifica-se a existência de 29 trabalhadores e trabalhadoras portadores/as de deficiência, com particular enfoque na carreira de assistente operacional.

7. Efetivos e efetivas admitidos/as e regressados/as¹⁰

		Quadro 7 - Contagem Admitidos/Regressados									
		Dirigente Superior	Dirigente Intermedio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Procedimento Concursal	H			2	1	43			2		48
	M			5	1	73			2		81
	Total			7	2	116			4		129
Cedência de Interesse público	H										0
	M										0
	Total										0
Mobilidade interna a órgãos de pro	H										0
	M			1							1
	Total			1							1
Regresso de Licença	H										0
	M										0
	Total										0
Comissão de Serviço	H										0
	M										0
	Total										0
CEAGP/CEAGPA	H										0
	M										0
	Total										0
Outras Situações	H			3	3	5		1	7		19
	M			4	3	1			4	2	14
	Total			7	6	6		1	11	2	33
Total	H	0	0	5	4	48	0	1	9	0	67
	M	0	0	10	4	74	0	0	6	2	96
	Total	0	0	15	8	122	0	1	15	2	163

Em matéria de efetivos e efetivas admitidos/as e/ou regressados/as, salienta-se a admissão de 129 trabalhadores e trabalhadoras por procedimento concursal. Cumpre referir que algumas das admissões visaram repor necessidades motivadas pelas aposentações ocorridas durante o ano.

¹⁰ Dados obtidos da aplicação medidata salários à data de 31/12/2025

8. Efetivos e efetivas saídos/as durante o ano¹¹

		Quadro 8 - Contagem das saídas segundo motivo e género									
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informáticos	Polícia Municipal	Outros	Total
Cidadidade	H										0
	M										0
	Total										0
Revogação (mútuo acordo)	H										0
	M										0
	Total										0
Resolução ou Exoneração (Iniciativa do empregador)	H										0
	M										0
	Total										0
Resolução, Denúncia ou Exoneração (Iniciativa do trabalhador)	H										0
	M					1					1
	Total					1					1
Sanção disciplinar	H										0
	M										0
	Total										0
Conclusão sem sucesso do período experimental	H										0
	M										0
	Total										0
Fim da situação de mobilidade interna	H										0
	M										0
	Total										0
Fim da situação de cedência de interesse público	H										0
	M										0
	Total										0
Morte	H					1					1
	M										0
	Total					1					1
Reforma/Aposentação	H		1	1	1	8			1		12
	M		1	0	5	8					14
	Total		2	1	6	16			1		26
Limite de idade	H										0
	M										0
	Total										0
Desaptação da comissão de serviço	H										0
	M										0
	Total										0
Outros	H			1	1	1					3
	M					7			1		8
	Total			1	1	8			1		11
Total	H	0	1	2	2	10	0	0	1	0	16
	M	0	1	1	6	14	0	0	0	1	23
	Total	0	2	3	8	24	0	0	1	1	39

¹¹ Dados obtidos da aplicação medidata salários à data de 31/12/2025

- Após a análise do quadro 8 é possível constatar que a maioria das saídas foram devidas a reforma/aposentações.

9. Postos de trabalho não ocupados

	Dirigente superior/a	Dirigente intermédio/a	Técnico/a superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Assistente Operacional Encarregado/a geral	Bombeiros/as	Informática	Policia Municipal	Outros/as	Total
Não abertura de procedimento concursal	0	0	15	21	17	0	0	2	0	0	55
Impugnação de procedimento concursal	0	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	0
Procedimento concursal improcedente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal em desenvolvimento	0	0	3	0	2	0	0	0	0	0	5
Total	0	0	18	21	19	0	0	2	0	0	60

10. Alterações de situação¹²

		Quadro 11 - Contagem das mudanças de situação									
		Dirigente Superior	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Promoções (Carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	H										0
	M										0
	Total										0
Procedimento Concursal	H		1	2	1	43			2		49
	M		1	4	1	75			2		83
	Total		2	6	2	118			4		132
Consolidação da mobilidade na Categoria	H					1					1
	M										0
	Total					1					1
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	H			9	14	42			3		68
	M			12	18	52			1		83
	Total			21	32	94			4		151
Alteração posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	H										0
	M										0
	Total										0
Alteração posicionamento remuneratório por opção gestionária (exceção)	H										0
	M										0
	Total										0
Total	H	0	1	11	15	86	0	0	5	0	118
	M	0	1	16	19	127	0	0	3	0	166
	Total	0	2	27	34	213	0	0	8	0	284

Pela observação do quadro 11 é possível verificar a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório de 151 trabalhadoras e trabalhadores.

¹² Dados obtidos da aplicação medidata salários à data de 31/12/2025

11. Trabalho normal, noturno, suplementar, em dias de descanso e feriados¹³

11.1 Trabalho noturno, normal e extraordinário

Quadro 14.1 - Contagem horas trab.noct./normal extra		Total
Normal	H	720,8
	M	
	Total	720,8
Extraordinário	H	2391
	M	1500
	Total	3891
Total	H	3111,8
	M	1500
	Total	4611,8

11.2 Trabalho extraordinário

¹³ Dados obtidos da aplicação medidata salários à data de 31/12/2025

Quadro 14.2 - Contagem horas trab.extra. Diurno e Noturno		Total
Extraordinário diurno	H	2391
	M	1500
	Total	3891
Extraordinário noturno	H	
	M	
	Total	0
Total	H	2391
	M	1500
	Total	3891

11.3 Trabalho em dias de descanso e feriados

Quadro 14.3 - Contagem horas em dias descanso semanal		Total
Descanso Semanal Obrigatório	H	4204
	M	1869,5
	Total	6073,5
Descanso Semanal Complementar	H	3345,53
	M	2156,5
	Total	5502,03
Feriados	H	1835,5
	M	720
	Total	2555,5
Total	H	9385,03
	M	4746
	Total	14131,03

Em 2025 houve um aumento à realização de trabalho suplementar, comparativamente a 2024. Assim, em 2025 realizaram-se 18.022,03 horas de trabalho suplementar, um crescimento de 16,56 % em relação ao ano anterior. Em termos de estrutura de trabalho suplementar constata-se que o trabalho suplementar realizado em dias normais de trabalho representa 21,59% do total, enquanto o trabalho suplementar realizado em dias de descanso representa 64,23%. Por outro lado, o trabalho suplementar que recaiu em feriados representa 14,18%.

Considerando o pessoal ao serviço a 31 de dezembro de 2025, a média de trabalho suplementar por trabalhador/a foi de 26,70 h.

- Se focarmos a nossa análise ao trabalho suplementar por género, resulta que o setor masculino foi o mais solicitado para esta prestação, assumindo cerca de 65% do volume de trabalho suplementar em dias de descanso e feriados, conforme se pode constatar pela análise do gráfico 5.



Gráfico 6 – Estrutura de trabalho suplementar, segundo o género

12. Ausências ao trabalho

Quadro 15 - Contagem dos dias de ausência											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
Casamento	H										0
	M					10					10
	Tota					10					10
Protecção na Parentalidade	H			68	200	25				40	333
	M			437	226	737					1400
	Tota			505	426	762				40	1733
Falecimento de Familiar	H		2	9	8	78		10	4	3	114
	M		4	30	30	123			5		198
	Tota		6	39	38	201		10	9	3	312
Doença	H			253	423	2425			44	376	3533
	M		30	562	2800	8729			64		12185
	Tota		30	821	3223	11154			108	376	15718
Por acidente em serviço ou doença profissional	H			21		161			81		263
	M				146	445					591
	Tota			21	146	606			81		854
Assistência a familiares	H			17	8	19					44
	M			95	27	190			21		333
	Tota			112	35	209			21		377
Trabalhador Estudante	H		12	6	20	11					49
	M			9	95	56					160
	Tota		12	15	115	67					209
Por conta do período de férias	H		11	67,5	82,5	98		10		9	278
	M		9	113,5	181,5	146,5		2			452,5
	Tota		20	181	264	244,5		12		9	730,5
Com perda de vencimento	H										0
	M										0
	Tota										0
Cumprimento de pena disciplinar	H										0
	M										0
	Tota										0
Greve	H		1	7	19	49			7	2	85
	M			19	31	103			4		157
	Tota		1	26	50	152			11	2	242
Injustificadas	H										0
	M										0
	Tota										0
Outros	H		17,5	198,5	158,5	641		80		10	1105,5
	M		10	227	217,5	264		10	1		729,5
	Tota		27,5	425,5	376	905		90	1	10	1835
Total	H	0	43,5	653	925	3507	0	100	136	440	5804,5
	M	0	53	1492,5	3754	10809,5	0	12	95	0	16216
	Tota	0	96,5	2145,5	4679	14316,5	0	112	231	440	22020,5

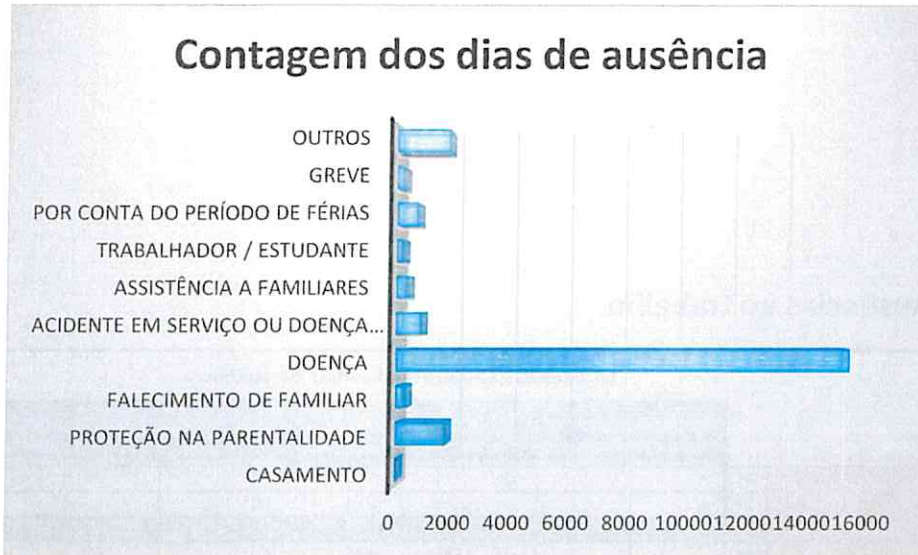


Gráfico 7 – Contagem dos dias de ausência

Em 2025 as ausências ao trabalho traduziram-se numa taxa de absentismo¹⁴ de 14,37%, com 22020,5 dias de ausência dos/as trabalhadores/as distribuídos pelos motivos apresentados no gráfico 6. Como se pode verificar, a maioria de faltas ocorreu por doença.

¹⁴ Dados obtidos da aplicação medidata salários à data de 31/12/2025 e confirmados na DGF

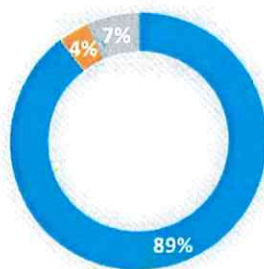
B. Encargos e prestações sociais

13. Encargos com pessoal durante o ano

Quadro 18 - Encargos com pessoal durante o ano	Total (euros)
Remuneração Base	11.102.135,22 €
Suplementos Remuneratórios	472.197,01 €
Prémios de Desempenho	
Prestações Sociais	835.128,94 €
Outros encargos com pessoal	
Total	12.409.461,17 €

No que se reporta às componentes acima identificadas, os encargos com o pessoal no ano de 2025 totalizaram 12 409 461,37 €, mantendo a trajetória ascendente que se verifica desde 2020. Comparativamente a 2024 houve uma variação de + 10,9%. Contribuem para esta variação todas as componentes do total acima descrito.

Composição dos encargos com o pessoal



■ Remuneração base ■ Suplementos remuneratórios ■ Prestações sociais

— Gráfico 8 – Composição dos encargos com o pessoal

13.1 Suplementos remuneratórios

Quadro 18.1 – Suplementos Remuneratórios	Total
Trabalho Extraordinário (diurno e noturno)	44.256,05
Trabalho normal noturno	45.378,77
Trabalho dias descanso Semanal, complementar e feriados (Não incluído em trabalho extr.)	172.992,80
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade ou insalubridade	11.259,49
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	129.662,31
Abono para falhas	2.704,54
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	4.357,48
Representação	61.585,57
Secretariado	
Outros Suplementos remuneratórios	
Total	472.197,01

O total de suplementos pago no ano de 2025 sofreu um aumento face ao ano de 2024 (+14,5,4%) à custa ao aumento em todas as rubricas exceto o abono para falhas.

— 13.2 Prestações sociais

No cômputo geral, o valor despendido em prestações sociais revela uma variação positiva de 5,4%, quando comparado com 2024.

Quadro 18.2 - Prestações Sociais	
	Total
Abono de Família	31.593,77 €
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	3.261,41 €
Subsídios de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio de refeição	798.768,00 €
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Benefícios Sociais	
Outras prestações Sociais	1.505,76 €
Total	835.128,94 €

13.2.1. Benefícios de apoio social

Quadro 18.2.1 - Benefícios de apoio Social	Total
Grupos desportivos / casa de pessoal (ou equivalente)	
Refeitórios	
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio Socioeconómico	
Outros benefícios sociais	
Total	0,00 €

No ano transato não se despendeu dinheiro com benefícios de apoio social, uma vez que as participações para a ADSE deixaram de ser feitas pelo Município de Fafe.

C- Higiene e Segurança

14.1 Acidentes em serviço – no local de trabalho

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
Nº total de acidentes	H	13	6	5	2	
	M	14	3	9	2	
	Total	27	9	14	4	0
Nº de acidentes com baixa	H	13	6	5	2	
	M	14	3	9	2	
	Total	27	9	14	4	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H	140	6	87	47	
	M	287	3	50	234	
	Total	427	9	137	281	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H		27	366	696	
	M		56	395	920	
	Total	0	0	761	1616	0

Em matéria de acidentes no local de trabalho, em 2025 registaram-se 27 acidentes, em oposição aos 22 verificados em 2024. Quanto ao número de dias perdidos, averiguou-se uma diminuição, em cerca de 28,6%, dos mesmos, face ao apurado no ano transato, contrariando a tendência de crescimento, que se tem vindo a verificar desde 2020.



Gráfico 9 – Evolução do nº de dias de trabalho perdidos por acidentes de serviço no local de trabalho (2020-2025)

14.2 Acidentes em serviço – *in itinere*

		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
Nº total de acidentes	H	0				
	M	3	2	1		
	Total	3	2	1	0	0
Nº de acidentes com baixa	H					
	M			1		
	Total	1	0	1	0	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H			0		
	M	47	2	45		
	Total	47	2	45	0	0
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	H	35		19	16	
	M	263		17	246	
	Total	298	0	36	262	0

Em sede de acidentes em serviço *in itinere*, registaram-se 3 acidentes, que se traduziram em 47 dias de trabalho perdidos.

15. Casos de incapacidade

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente	
- Absoluta	
- Parcial	
- Absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	22
Casos de incapacidade temporária parcial	

16. Doenças profissionais

No ano transato não foi reconhecida nenhuma doença profissional.

17. Atividades de medicina no trabalho

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (euros)
Total dos exames médicos efetuados		
Exames de admissão	106	
Exames periódicos	20	
Exames ocasionais e complementares	1010	
Exames de cessação de funções	0	
Despesas com a medicina no trabalho		3908,68 €
Visitas aos postos de trabalho	0	

18. Comissões de Higiene e Segurança

	Total
Reuniões da Comissão	0
Visitas aos locais de trabalho	0

Em virtude de o mandato ter terminado e os/as representantes dos/as trabalhadores/as estarem apenas em gestão administrativa, no ano transato não se realizaram reuniões da comissão, nem visitas aos locais de trabalho.

19. Contagem dos/as trabalhadores/as sujeitos/as a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doenças profissionais

	Total
Alteração das funções exercidas	0
Formação profissional	0
Adaptação ao posto de trabalho	0
Alteração do regime do horário de trabalho	0

20. Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

	Total
Ações realizadas durante o ano	3
Trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/as pelas ações realizadas	98

21. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Segurança e Saúde no Trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos com a estrutura de medicina no trabalho	3908,68 €
Equipamentos de proteção	38 751,17 €
Formação em prevenção de riscos	
Outros custos com a organização de acidentes e doenças profissionais	

O valor investido em equipamentos de proteção individual regista um aumento face ao verificado em 2024, traduzindo-se num valor médio / trabalhador de 57,41€.

D – Formação profissional

22. Número de ações

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
Nº total de ações	T:	67	6	8	1	82
Nº total de ações internas	T:	3				3
Nº de ações externas	T:	64	6	8	1	79

No que à formação profissional diz respeito, verifica-se uma preponderância das ações externas, relativamente às internas.

23. Número total de participantes

Quadro 28 - Contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo / carreira segundo o tipo de ação										
	Dirigente Superior	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Nº de participantes em ações interna			1							1
Nº de participantes em ações externa		33	73	15	59		9	10		199
Nº Total de participantes	0	33	74	15	59	0	9	10	0	200

Conforme se pode verificar pela análise do quadro 28, coube aos assistentes operacionais o maior número de participantes em ações de formação.

24. Duração das ações

Quadro 29 - Contagem das horas despendidas em ações de formação profissional por cargo / carreira segundo o tipo de ação										
	Dirigente Superior	Dirigente Intermediário	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Nº de horas em ações internas			8							8
Nº de horas em ações externas		280	1016	363	2706		186	2132		6691
Nº Total de horas	0	280	1024	363	2706	0	186	2132	0	6691

No que concerne as horas despendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação, constata-se que houve um número expressivamente superior de horas despendidas em ações internas.

25. Custos totais de formação

Ações internas	0
Ações externas	55718,04 €
Total	55718,04 €

E – Relações Profissionais

26. Organização e atividade sindical dos serviços

	Total
Número de trabalhadores e trabalhadoras sindicalizados/as	165
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores e trabalhadoras	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores e trabalhadoras	0

27. Disciplina

	Total
Processos transitados do ano anterior	0
Processos instaurados durante o ano	0
Processos transitados para o ano seguinte	0
Processos decididos - arquivados	0
Processos decididos – repreensão escrita	0
Processos decididos - multa	0
Processos decididos - suspensão	0
Processos decididos – despedimento por fato imputável ao/à trabalhador/a	0
Processos decididos – cessação da comissão de serviço	0

28. Eleitos e eleitas locais

Nº eleitos/as	Regime de permanência – tempo inteiro – presidente e vereadores/as		Regime de permanência – meio tempo – presidente e vereadores/as		Regime de não permanência – câmara municipal		Regime de não permanência – assembleia municipal	
	T	6	T	0	T	3	T	52

29. Gabinetes de apoio pessoal

	Do mapa de pessoal do Município	De outra entidade pública com vínculo à AP	Sem vínculo à Administração Pública	Total
Chefe de Gabinete	0	0	1	1
Adjuntos/as	0	0	1	1
Secretários/as	0	1	3	4
Total	0	1	5	6

30. Dirigentes equiparados

	Dirigente superior (diretor/a municipal / diretor /a delegado/a)		Dirigente intermédio de 1º (diretor/a de departamento municipal / diretor /a delegado/a)		Dirigente intermédio de 2ª (chefe de divisão municipal)		Dirigente intermédio de 3º grau		Chefe de Equipa Multidisciplinar (equiparado a diretor/a de divisão municipal)		Coordenador Municipal de proteção Civil (Equiparado a Chefe de Divisão Municipal)		Total	
	T		T		T		T		T		T		T	
Nº cargos previstos em regulamento municipal	T	0	T	5	T	16	T	11	T	1		1	T	34
Nº cargos providos em 31/12	T	0	T	4	T	15	T	4	T	1		1	T	25

F – Perfil do/a trabalhador/a do Município de Fafe

Género	Feminino
Idade	52 anos
Habilitações	Ensino secundário
Carreira	Assistente operacional
Antiguidade	7 anos de serviço
Vínculo	CTFP Tempo indeterminado

