



Balanço Social Relatório 2025

Divisão de Recursos Humanos

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
APRESENTAÇÃO DO MUNICÍPIO DE SANTO TIRSO	2
CARACTERIZAÇÃO DO BALANÇO SOCIAL	3
Quadro 1 – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género	4
Quadro 1.1 – Contagem dos prestadores de serviços (pessoas singulares), segundo a mobilidade de prestação de serviços e género	5
Quadro 2 – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género	6 e 7
Quadro 3 – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género	8
Quadro 4 – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e género	9
Quadro 5 – Contagem dos trabalhadores estrangeiros por cargo/carreira segundo a nacionalidade e género	10
Quadro 6 – Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira segundo o escalão etário e género	11 e 12
Quadro 7 – Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano por cargo/carreira	13
Quadro 8 – Contagem das saídas dos trabalhadores por cargo/carreira	14 e 15
Quadro 10 – Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/carreira	16
Quadro 11 – Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo e género	17
Quadro 14.1 – Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário segundo o género	18
Quadro 14.2 – Contagem das horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o género	18
Quadro 14.3 – Contagem das horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados segundo o género	19
Quadro 15 – Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/carreira	19 e 20
Quadro 18 – Total dos encargos com pessoal durante o ano	21
Quadro 18.1 – Suplementos remuneratórios	21 e 22
Quadro 18.2 – Prestações Sociais	22
Quadro 18.2.1 – Benefícios de apoio social	23
Quadro 19.1 – Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género	24
Quadro 27 – Contagem das ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação	24
Quadro 28 – Contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação	25
Quadro 29 – Contagem das horas dispendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação	25
Quadro 30 – Despesas anuais com formação profissional	25
Quadro 31 – Relações Profissionais	26
Quadro 32 – Disciplina	26
Outros Quadros Indicadores	
Quadro 33 – Eleitos Locais	27
Quadro 34 – Gabinete de Apoio Pessoal	27
Quadro 35 – Dirigentes e equiparados	27
CONCLUSÃO	28

INTRODUÇÃO

Este relatório tem como objetivo demonstrar a atividade desenvolvida pelo município de Santo Tirso, durante o ano de 2024, no que diz respeito à área dos Recursos Humanos, bem como projetar o índice de transparência do município.

O balanço social é um instrumento privilegiado de planeamento e gestão de recursos humanos, e está incluído no respetivo ciclo anual de gestão.

Este documento reflete, de forma sintetizada, os dados referentes à realidade dos Recursos Humanos de cada organização.

APRESENTAÇÃO DO MUNICÍPIO DE SANTO TIRSO

O município de Santo Tirso integra-se na Área Metropolitana do Porto, ocupando uma área geográfica de transição entre o Grande Porto, o Vale do Ave e o Vale do Sousa, com uma área de 132,6 Km².

É limitado pelos municípios de Vila Nova de Famalicão e Guimarães a norte, por Vizela, Lousada e Paços de Ferreira a este, por Valongo a sul e pela Trofa e Maia a oeste.

Desde a reorganização administrativa de 2013, que procedeu à agregação de várias freguesias, o município passou a ser constituído por 14 freguesias.

Os vales do Ave e Vizela a norte, o vale do Leça a sul e a serra da Assunção a nascente caracterizam a morfologia do território municipal.

Nos vales do Ave e Vizela persiste um povoamento mais intenso e interligação da função habitacional com outras funções, nomeadamente atividades industriais, serviços e equipamentos. O povoamento é disperso e resulta de uma ocupação de tipo linear ao longo das estradas e vias públicas. Nesta área, onde reside cerca de 75% da população do concelho, localizam-se os principais aglomerados urbanos do município como a cidade de Santo Tirso, sede do concelho, e as vilas de Vila das Aves, Vila Nova do Campo, S. Tomé de Negrelos, Roriz, Rebordões e Vilarinho.

No Vale do Leça, o povoamento é mais nucleado, embora apresente também alguma dispersão com ocupação de tipo linear ao longo das principais estradas e vias públicas, implantado geralmente a meia encosta e com características mais rurais. São dominantes a ocupação agrícola no vale e os povoamentos florestais.

Em termos de acessibilidades e transportes, Santo Tirso é servido pelas autoestradas A3 e A41, pelas estradas nacionais EN 105, EN 104, EN 204, pelas estradas regionais ER207 e ER 319, pela linha de caminho-de-ferro Porto/Guimarães, com estações de passageiros na cidade de Santo Tirso e em Vila das Aves, e ainda por uma central de transportes rodoviários localizada na sede do município.

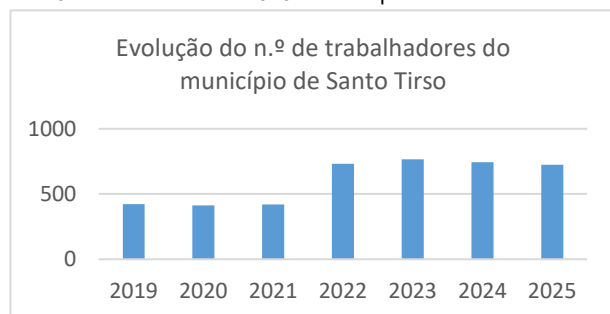
CARACTERIZAÇÃO DO BALANÇO SOCIAL

O balanço social foi institucionalizado para os organismos autónomos da administração pública, através do decreto-lei n.º 155/92, de 28 de julho e tornado obrigatório em 1996 para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, através do decreto-lei n.º 190/96, de 9 de outubro. Desta forma, o balanço social é um instrumento privilegiado de planeamento e gestão de recursos humanos, e está incluído no respetivo ciclo anual de gestão. Deve ser elaborado anualmente até 31 de março com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior. Trata-se de um documento único, onde, de forma sistematizada, se recolhem, tratam e interpretam, quantitativa e qualitativamente, os dados referentes à realidade dos recursos humanos de cada organização

Assim, seguidamente são apresentados os vários quadros que compõem o balanço social do município de Santo Tirso:

Quadro 1 - Contagem segundo vínculo e género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
Comissão de Serviço	H		20							4	24
	M	1	24							2	27
	Total	1	44							6	51
CTFP por termo indeterminado	H			29	50	83		5	5	2	174
	M			91	93	237		2		1	424
	Total			120	143	320		7	5	3	598
CTFP a termo resolutivo certo	H									18	18
	M									35	35
	Total									53	53
CTFP a termo resolutivo incerto	H										
	M					22					22
	Total					22					22
Outra	H										
	M										
	Total										
Total	H		20	29	50	83		5	5	24	216
	M	1	24	91	93	259		2		38	508
	Total	1	44	120	143	342		7	5	62	724

Em 31 de dezembro de 2025 o município de Santo Tirso contava com 724 trabalhadores, sendo 216 homens (30%) e 508 mulheres (70%).



Verifica-se uma ligeira descida do número de trabalhadores no ano de 2025, devido à aposentação/reforma de trabalhadores.

Quadro 1.1. Contagem dos prestadores de serviços (pessoas singulares) segundo a modalidade de prestação de serviços e género		Total
Tarefa	H	8
	M	9
	Total	17
Avença	H	4
	M	7
	Total	11
Total	H	12
	M	16
	Total	28

Os 28 prestadores de serviços (avenças e tarefa) prestam serviços em áreas diversas, nomeadamente assessorias/consultadorias técnicas jurídicas, apoio a projetos financiados, desporto, etc.

Quadro 2 - Contagem 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									2	2
	M									7	7
	Total									9	9
25-29	H			1	1	1				2	5
	M			2		2				5	9
	Total			3	1	3				7	14
30-34	H			1	1	2				3	7
	M			7	4	9		1		1	22
	Total			8	5	11		1		4	29
35-39	H		2	7	3	3			1	2	18
	M			7	3	13				5	28
	Total		2	14	6	16			1	7	46
40-44	H		1	6	5	4		2	1	4	23
	M			24	9	24				7	64
	Total		1	30	14	28		2	1	11	87
45-49	H		8	9	5	8			3	6	39
	M		7	15	24	35				5	86
	Total		15	24	29	43			3	11	125
50-54	H		4	3	7	16				3	33
	M		6	20	25	49				5	105
	Total		10	23	32	65				8	138
	H		2	2	7	11		1		2	25

55-59	M		5	9	6	54		1		1	76
	Total		7	11	13	65		2		3	101
60-64	H		3		10	26		2			41
	M	1	4	6	13	56				1	81
	Total	1	7	6	23	82		2		1	122
65-69	H				11	12					23
	M		2	1	8	17				1	29
	Total		2	1	19	29				1	52
70 ou mais anos	H										
	M				1						1
	Total				1						1
Total	H		20	29	50	83		5	5	24	216
	M	1	24	91	93	259		2		38	508
	Total	1	44	120	143	342		7	5	62	724

No final de 2025 o escalão etário predominante no município de Santo Tirso era entre os 50-54 anos, com 138 trabalhadores, representando 19% do total dos trabalhadores.

Por carreiras/categorias, verifica-se o seguinte:

Dirigentes: Escalão etário predominante - 45 a 49 anos (33,3 %)

Técnico Superior: Escalão etário predominante - 40 a 44 anos (25 %)

Assistente Técnico: Escalão etário predominante - 50 a 54 anos (22,4 %)

Assistente Operacional: Escalão etário predominante - 60 a 64 anos (23,9 %)

Informática: -

Polícia Municipal: Escalões etários - 45 a 49 anos (60%)

Outros: Escalões etários predominantes - 44 a 44 anos e 45 a 49 anos.

Quadro 3 - Contagem segundo nível de antiguidade e género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
Até 5 anos	H			5	5	7				18	35
	M			22	14	51				36	123
	Total			27	19	58				54	158
5-9 anos	H		4	9	8	10				2	33
	M		1	25	10	43		1			80
	Total		5	34	18	53		1		2	113
10-14 anos	H		3	3	4	17		1	1	2	31
	M		2	11	8	45				1	67
	Total		5	14	12	62		1	1	2	98
15-19 anos	H		4	3	2	3		1			13
	M		5	9	6	22					42
	Total		9	12	8	25		1			55
20-24 anos	H		4	5	6	13		1	4		33
	M		6	10	11	28					55
	Total		10	15	17	41		1	4		88
25-29 anos	H		2	3	4	5				1	15
	M		5	9	13	34					61
	Total		7	12	17	39				1	76
30-34 anos	H		1	1	7	8				1	18
	M	1	1	2	14	15				1	34
	Total	1	2	3	21	23				2	52
35-39 anos	H				4	9		1			14
	M		1	2	10	11					24
	Total		1	2	14	20		1			38
40 ou mais anos	H		2		10	11		1			24
	M		3	1	7	10		1			22
	Total		5	1	17	21		2			46
Total	H		20	29	50	83		5	5	24	216
	M	1	24	91	93	259		2		38	508
	Total	1	44	120	143	342		7	5	62	724

Segundo a antiguidade, em 2025, o nível "até 5 anos" é o que tem maior número de trabalhadores: 158 (21,80 %)

Quadro 4 - Contagem segundo nível escolaridade e género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	H										
	M										
	Total										
4 anos de escolaridade	H					19					19
	M					8					8
	Total					27					27
6 anos de escolaridade	H					23					23
	M					16					16
	Total					39					39
9 anos (ou equivalente)	H				2	31				1	34
	M				4	116				1	121
	Total				6	147				2	155
11 anos de escolaridade	H				5	1		1		1	8
	M				3	1					4
	Total				8	2		1		1	12
12 anos de escolaridade (ou equivalente)	H		3	1	37	9		2	4	1	57
	M		3		77	110		1		1	192
	Total		6	1	114	119		3	4	2	249
Bacharelato	H										
	M		1	2							3
	Total		1	2							3
Licenciatura	H		13	16	6				1	18	54
	M	1	18	77	9	5		1		29	140
	Total	1	31	93	15	5		1	1	47	194
Mestrado	H		3	11				2		3	19
	M		2	12		3				7	24
	Total		5	23		3		2		10	43
Doutoramento	H		1	1							2
	M										
	Total		1	1							2
Total	H		20	29	50	83		5	5	24	216
	M	1	24	91	93	259		2		38	508
	Total	1	44	120	143	342		7	5	62	724

Em 2025 o nível de escolaridade dos trabalhadores do município situava-se em maioria no 12.º ano - 34,3 % dos trabalhadores. Surge de seguida o grupo com licenciatura (26,7%).

Quadro 5 - Contagem segundo nacionalidade e género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
União Europeia	H										
	M										
	Total										
CPLP	H			1							1
	M										
	Total			1							1
Outros	H										
	M										
	Total										
Total	H			1							1
	M										
	Total			1							1

Verifica-se a existência de um trabalhador estrangeiro a trabalhar no município de Santo Tirso.

Quadro 6 - Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira segundo o escalão etário e gênero											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Menos de 20 anos	H										
	M										
	Total										
20-24	H										
	M										
	Total										
25-29	H										
	M										
	Total										
30-34	H										
	M				2						2
	Total				2						2
35-39	H										
	M										
	Total										
40-44	H				2						2
	M			2		1					3
	Total			2	2	1					5
45-49	H		1								1
	M		1	3	2	2					8
	Total		2	3	2	2					9
50-54	H				2	1					3
	M		1	2	2	3					8
	Total		1	2	4	4					11
55-59	H					1					1
	M		1	1	1	2					5
	Total		1	1	1	3					6

60-64	H				2	3					5
	M		1		1	7					9
	Total		1		3	10					14
65-69	H				3						3
	M										
	Total				3						3
70 ou mais anos	H										
	M										
	Total										
Total	H		1		9	5					15
	M		4	8	8	15					35
	Total		5	8	17	20					50

No final de 2025 existiam cinquenta trabalhadores portadores de deficiência (15 homens e 35 mulheres).

Quadro 7 - Contagem Admitidos/Regressados											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Procedimento Concursal	H				3	1				21	25
	M			11	1	2				49	63
	Total			11	4	3				70	88
Cedência de interesse público	H										
	M										
	Total										
Mobilidade interna a órgãos de provimento	H		1		3	1					5
	M			2	1						3
	Total		1	2	4	1					8
Regresso de Licença	H										
	M										
	Total										
Comissão de Serviço	H										
	M										
	Total										
CEAGP/CEAGPA	H										
	M										
	Total										
Outras Situações	H			1	3					2	6
	M			2	1			1		6	10
	Total			3	4			1		8	16
Total	H		1	1	9	2				23	36
	M			15	3	2		1		55	76
	Total		1	16	12	4		1		78	112

Ao longo do ano de 2025 o município de Santo Tirso admitiu 107 trabalhadores, sendo o maior número devido à transferência de competências na área da educação (PND e AEC's).

Quadro 8 - Contagem das saídas de trabalhadores por categoria/carreira segundo o motivo e género											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
Caducidade	H									18	18
	M									38	38
	Total									56	56
Revogação (mútuo acordo)	H										
	M										
	Total										
Resolução ou Exoneração (iniciativa do empregador)	H										
	M										
	Total										
Resolução, Denúncia ou Exoneração (iniciativa do trabalhador)	H			1	1	1				6	9
	M			1		1				20	22
	Total			2	1	2				26	31
Sanção disciplinar	H										
	M										
	Total										
Conclusão sem sucesso do período experimental	H										
	M										
	Total										
Fim da situação de mobilidade interna	H										
	M										
	Total										
Fim da situação de cedência de interesse público	H										
	M										
	Total										
Morte	H					1					1
	M										
	Total					1					1

Reforma/Aposentação	H		1		5	7					13
	M			3	5	10					18
	Total		1	3	10	17					31
Limite de idade	H										
	M										
	Total										
Cessação da comissão de serviço	H										
	M										
	Total										
Outros	H			1		4		1			6
	M			1	3	3					7
	Total			2	3	7		1			13
Total	H		1	2	6	13		1		24	47
	M			5	8	14				58	85
	Total		1	7	14	27		1		82	132

Ao longo do ano de 2025 saíram 132 trabalhadores pelos motivos mencionados no mapa.

Quadro 10 - Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano por cargo/carreira segundo a dificuldade de recrutamento										
	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
Não abertura de procedimento concursal		10	85	76	120		3	14	24	332
Impugnação do procediemnto concursal										
Falta de aprovação do órgão executivo										
Procedimento concursal improcedente										
Procedimento concursal em desenvolvimento			5		20			1		25
Total		10	90	76	140		3	14	24	357

No final de 2025 encontravam-se não ocupados 357 postos de trabalho do mapa de pessoal do município de Santo Tirso, estando a decorrer procedimentos concursais para ocupação de 25 desses lugares.

Quadro 11 - Contagem das mudanças de situação											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	H										
	M										
	Total										
Procedimento concursal	H				3	1					4
	M			11	1	2					14
	Total			11	4	3					18
Consolidação da mobilidade na categoria	H			1	11						12
	M				12						12
	Total			1	23						24
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório	H		1	8	21	27		2		1	60
	M		2	36	36	77				1	152
	Total		3	44	57	104		2		2	212
Alteração posicionamento remuneratório por opção gestionária (regra)	H										
	M										
	Total										
Alteração posicionamento remuneratório por opção gestionária (excepção)	H										
	M										
	Total										
Total	H		1	9	35	28		2		1	76
	M		2	47	49	79				1	178
	Total		3	56	84	107		2		2	254

Ao longo do ano de 2025, houve 254 trabalhadores que mudaram a situação profissional.

Quadro 14.1 - Contagem horas trab.not./normal extra		Total
Normal	H	2274
	M	1822
	Total	4 096
Extraordinário	H	
	M	
	Total	
Total	H	2274
	M	1822
	Total	4 096

Em 2025 a totalidade de horas de trabalho noturno normal foi de 4096 horas

Quadro 14.2 - Contagem horas trab. extra. diurno/noturno		Total
Extraordinário diurno	H	7 778
	M	1 961
	Total	9 739
Extraordinário noturno	H	
	M	
	Total	
Total	H	7 778
	M	1 961
	Total	9 739

Ao longo do ano de 2025 a totalidade de horas extraordinárias realizadas pelos trabalhadores do município totalizaram 9739 horas.

Quadro 14.3 - Contagem das horas de trab. extraordinário em dias descanso semanal e feriados		Total
Descanso semanal obrigatório	H	1821
	M	1367
	Total	3178
Descanso semanal complementar	H	4173
	M	1827
	Total	6000
Feriados	H	501
	M	273
	Total	774
Total	H	6495
	M	3457
	Total	9952

Em 2025 foram realizadas 9952 horas extraordinárias em dias de descanso semanal e feriados (homens - 6495 horas; mulheres - 3457 horas)

Quadro 15 - Contagem dos dias de ausência de trabalho											
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Casamento	H		13								13
	M			11							11
	Total		13	11							24
Protecção na parentalidade	H			8		49					57
	M			330	123	279				127	859
	Total			338	123	328				127	916
Falecimento de familiar	H		4	3	18	39		4		8	76
	M		7	22	50	202					281
	Total		11	25	68	241		4		8	357
	H		120	484	665	3 443		17		277	5 006

Doença	M		49	1163	1401	6859		33		336	9 841
	Total		169	1647	2 066	10 302		50		613	14 847
Por acidente em serviço ou doença profissinal	H					99					99
	M			131	93	675					899
	Total			131	93	774					998
Assistência a familiares	H			1							1
	M			8		32					40
	Total			9		32					41
Trabalhador estudante	H										
	M			28		24		9			61
	Total			28		24		9			61
Por conta do período de férias	H		1		5	4				3	13
	M			3	31	73				12	119
	Total		1	3	36	77				15	132
Com perda de vencimento	H										
	M										
	Total										
Cumprimento de pena disciplinar	H										
	M										
	Total										
Greve	H		2	6	32	49					89
	M		2	6	54	216					278
	Total		4	12	86	265					367
Injustificadas	H					33					33
	M				41	1					42
	Total				41	34					75
Outros			6	22	97	130		4	14		273
			12	311	155	94		3		1	576
			18	333	252	224		7	14	1	849
Total	H		146	524	817	3845		25	14	288	5658
	M		70	2012	1948	8453		45		476	13004
	Total		216	2536	2764	12298		70	14	764	18662

Durante o ano de 2025 foram contabilizadas 18662 dias de ausência ao trabalho pelos trabalhadores do município de Santo Tirso, repartidas da seguinte forma: Homens - 5658 dias e Mulheres - 13004 dias.

Quadro 18 - Encargos com pessoal durante o ano	Total
	Remuneração Base
Suplementos Remuneratórios	349 316,94
Prémios Desempenho	
Prestações Sociais	854 257,32
Outros encargos com pessoal	45 846,49
Total	13 547 173,17

Ao longo do ano de 2025 foram gastos treze milhões quinhentos e quarenta e sete mil cento e setenta e três euros e dezassete cêntimos, com os trabalhadores do município de Santo Tirso.

Quadro 18.1 - Suplementos remuneratórios	Total
	Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)
Trabalho normal nocturno	6 795,94
Trabalho dias descanso semanal, complementar e feriados (não incluído em trabalho extr.)	122 585,47
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade ou insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	71 379,01

Abono para falhas	21 647,46
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	16 689,02
Representação	1 607,04
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios	
Total	349 316,94

Em 2025 foram gastos trezentos e quarenta e nove mil trezentos e dezasseis euros e noventa e quatro cêntimos, em suplementos remuneratórios com os trabalhadores do município de Santo Tirso.

Quadro 18.2 - Prestações sociais	
	Total
Abono de família	7 794,62
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade	2 096,92
Subsídios de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio de refeição	842 838,00
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	1 527,78
Benefícios sociais	
Outras prestações sociais	
Total	854 257,32

Em 2025 foram gastos oitocentos e cinquenta e quatro mil e duzentos e cinquenta e sete euros e trinta e dois cêntimos, em prestações sociais com os trabalhadores do município de Santo Tirso

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	

Ao longo de 2025 não foi gasto nenhum montante em benefícios de apoio social (encargos com pessoal/prestações sociais) pelo município de Santo Tirso

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	8				
	M	32				
	Total	40				
Nº de acidentes com baixa	H		7	1		
	M		24	6	2	
	Total		31	7	2	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	H		4	30		
	M		91	194	112	
	Total		95	224	112	

Ao longo do ano de 2025 ocorreram 40 acidentes de trabalho (8 homens - 32 mulheres).

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	14	2			16
Nº total de ações internas					
Nº de ações externas	14	2			16

Durante o ano de 2025 foram contabilizadas 16 ações de formação frequentadas pelos trabalhadores do município.

Quadro 28 - Contagem dos participantes em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação										
	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
Nº de participantes em ações internas										
Nº de participantes em ações externas	1	5	5	3			2	5		21
Nº total de participantes	1	5	5	3			2	5		21

Ao longo do ano de 2025 foram contabilizados 21 trabalhadores participantes em ações de formação profissional. Verifica-se que o maior número de trabalhadores a frequentar ações de formação foram os Dirigentes (6).

Quadro 29 - Contagem das horas dispendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação										
	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Policia Municipal	Outros	Total
Nº de horas em ações internas										
Nº de horas em ações externas	6	46	122	15			25	35		249
Nº total de horas	6	46	122	15			25	35		249

Ao longo do ano de 2025 foram contabilizadas 249 horas disponibilizadas para a realização de ações de formação profissional aos trabalhadores.

Quadro 30 - Despesas anuais com formação profissional	Total
Custos em ações internas	
Custos em ações externas	3 325,00
Total	3 325,00

Em 2025 foram gastos pelo município três mil trezentos e vinte e cinco euros na formação profissional aos trabalhadores do município de Santo Tirso.

Quadro 31 - Relações profissionais	
	Total
Número de trabalhadores sindicalizados	100
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissão de trabalhadores	

No final de 2025 o município de Santo Tirso tinha 100 trabalhadores sindicalizados.

Quadro 32 - Disciplina	
	Total
Processos transitados do ano anterior	
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos-repreensão escrita	
Processos decididos-multas	
Processos decididos-suspensão	
Processos decididos-despedimento por fato imputável ao trabalhador	
Processos decididos-cessação da comissão de serviço	
Total	

Em 2025 não houve procedimentos disciplinares relativos aos trabalhadores do município.

Quadro 33 - Eleitos locais					
	Regime de permanência-tempo inteiro-câmara municipal-presidente e vereadores	Regime de permanência-meio tempo-câmara municipal-vereadores	Regime não permanência-câmara municipal	Regime não permanência- assembleia municipal	
Nº de eleitos	6	–	3	41	–

Dados relativos a 31 de dezembro de 2025.

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 de Gabinete	–	–	1	–	1
Adjuntos	–	–	1	–	1
Secretários	–	–	4	–	4
Total	–	–	6	–	6

Dados relativos a 31 de dezembro de 2025.

Quadro 35 - Dirigentes e equiparados					
	Dirigente superior	Dirigente Intermédio de 1º grau	Dirigente Intermédio de 2º grau	Dirigente Intermédio de 3º grau ou inferior	Total
Nº de cargos previstos em regulamento municipal	1	4	24	29	58
Nº de cargos providos em 31/12	1	4	19	21	45

Dados relativos a 31 de dezembro de 2025.

CONCLUSÃO

Podemos considerar o balanço social como um instrumento de informação, gestão, planeamento e controle, na medida em que permite analisar a realidade humana de uma organização, tornando assim rigorosos os instrumentos de gestão de recursos humanos.

Através dos seus indicadores, e principalmente da possibilidade de os compararmos com anos anteriores, torna-se um instrumento valioso de grande utilidade para os dirigentes dos serviços.