2025/1526

30.7.2025

REGULAMENTO DE EXECUÇÃO (UE) 2025/1526 DA COMISSÃO

de 29 de julho de 2025

que estabelece a lista e a descrição das variáveis e respetivas especificações técnicas, as classificações estatísticas e os objetivos de precisão para o tópico «estrutura da remuneração», nos termos do Regulamento (UE) 2025/941 do Parlamento Europeu e do Conselho

(Texto relevante para efeitos do EEE)

A COMISSÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia,

Tendo em conta o Regulamento (UE) 2025/941 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de maio de 2025, relativo às estatísticas da União Europeia sobre o mercado de trabalho relativas às empresas, que revoga o Regulamento (CE) n.º 530/1999 do Conselho e os Regulamentos (CE) n.º 450/2003 e (CE) n.º 453/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho ([1]), nomeadamente o artigo 4.º, n.º 7,

Considerando o seguinte:

(1) A fim de assegurar a correta execução da recolha de dados sobre o tópico «estrutura da remuneração», a Comissão deve especificar o conteúdo e os elementos técnicos do conjunto de dados, os conceitos estatísticos, os objetivos de precisão e o formato de transmissão das informações.

(2) As estatísticas sobre unidades territoriais, setores económicos, profissões e níveis de ensino devem ser comparáveis internacionalmente e, por conseguinte, os Estados-Membros e as instituições da União devem utilizar classificações estatísticas que sejam compatíveis com as classificações NUTS ([2]), NACE ([3]) ISCO/CITP ([4]) e ISCED/CITE ([5]).

(3) As medidas previstas no presente regulamento estão em conformidade com o parecer do Comité do Sistema Estatístico Europeu,

ADOTOU O PRESENTE REGULAMENTO:

Artigo 1.º

Lista e descrição das variáveis e respetivas especificações técnicas

1. A lista e a descrição das variáveis e respetivas especificações técnicas a transmitir à Comissão (Eurostat) para o tópico «estrutura da remuneração», bem como as classificações estatísticas a utilizar, são as estabelecidas no anexo I.

2. Deve ser recolhido um conjunto limitado de variáveis relativas às unidades locais pertencentes a empresas com 1 a 9 trabalhadores, tal como estabelecido no anexo I.

([1]) JO L, 2025/941, 20.5.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2025/941/oj.
([2]) Regulamento (CE) n.º 1059/2003 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de maio de 2003, relativo à instituição de uma Nomenclatura Comum das Unidades Territoriais Estatísticas (NUTS) (JO L 154 de 21.6.2003, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2003/1059/oj).
([3]) Regulamento (CE) n.º 1893/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de dezembro de 2006, que estabelece a nomenclatura estatística das atividades económicas NACE Revisão 2 e que altera o Regulamento (CEE) n.º 3037/90 do Conselho, assim como certos regulamentos CE relativos a domínios estatísticos específicos (JO L 393 de 30.12.2006, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1893/oj).
([4]) Recomendação da Comissão, de 29 de outubro de 2009, relativa à utilização da Classificação Internacional Tipo das Profissões (CITP-08) (JO L 292 de 10.11.2009, p. 31. ELI: http://data.europa.eu/eli/reco/2009/824/oj).
([5]) Classificação Internacional Tipo da Educação 2011; http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf.

Artigo 2.º

Objetivos de precisão

Os objetivos de precisão dos inquéritos estatísticos são os estabelecidos no anexo II.

Artigo 3.º

Formato de transmissão das informações

1. Os Estados-Membros devem transmitir os conjuntos de dados à Comissão (Eurostat) em formato eletrónico, contendo microdados plenamente verificados e editados, que cumpram as regras de validação de acordo com a especificação das variáveis para a sua codificação enunciada no anexo I. Os dados revistos devem ser transmitidos em conjuntos de dados completos, abrangendo todas as variáveis, independentemente do número de observações e de variáveis revistas.

2. Os Estados-Membros devem disponibilizar à Comissão (Eurostat) os dados exigidos ao abrigo do presente regulamento, utilizando as normas de intercâmbio de dados estatísticos especificadas pela Comissão (Eurostat) e o ponto de acesso único.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

O presente regulamento é obrigatório em todos os seus elementos e diretamente aplicável em todos os Estados-Membros.

Feito em Bruxelas, em 29 de julho de 2025.

Pela Comissão
A Presidente
Ursula VON DER LEYEN

ANEXO I

I.A. **LISTA E DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS**

Os dados individuais relativos a cada unidade local e a cada trabalhador devem ser fornecidos sob a forma de dois conjuntos de dados, contendo registos de microdados:

Conjunto de dados A: registos para as unidades locais

Conjunto de dados B: registos para os trabalhadores

Os registos dos trabalhadores devem estar associados aos registos das unidades locais através de uma chave que não revele a identidade da empresa. Esta chave pode ser um número sequencial ou uma chave existente não identificadora, desde que a mesma chave seja utilizada para os registos das unidades locais e dos trabalhadores (KEY_L). Adicionalmente, para facilitar a identificação de um trabalhador, deve ser fornecida uma chave não identificadora para cada trabalhador (KEY_E) que não identifique a pessoa.

Devem ser fornecidas informações completas para todas as variáveis relativas a todos os registos de microdados, a menos que contenham a menção *«facultativo»* ou *«facultativo para unidades locais que pertençam a empresas com 1 a 9 trabalhadores»*.

Sempre que estejam disponíveis informações para uma variável facultativa, os dados devem, de preferência, ser fornecidos para todas as unidades locais ou para todos os trabalhadores.

Todas as rubricas dos registos nos conjuntos de dados A e B devem ser preenchidas integralmente. Devem existir entradas para todas as rubricas individuais, incluindo as variáveis facultativas, e nenhuma deve ficar por preencher. Devem ser utilizados os códigos pertinentes para «não fornecido» (ver códigos de modalidade *infra)*.

O valor zero *«0»* deve ser utilizado *apenas* para as variáveis em que um valor zero possa realmente ocorrer (p. ex., quando um trabalhador não tenha horas extraordinárias no mês de referência).

Sempre que se refiram a valores monetários (p. ex., ganhos horários, mensais e anuais e prémios, impostos, contribuições para a segurança social, pagamentos em espécie), as variáveis devem ser expressas em unidades da moeda nacional do país em causa.

Conjunto de dados A: registos para as unidades locais

Tópico detalhado	Identificador da variável	Designação da variável	Código ou valor da modalidade	Descritor da modalidade
Elementos técnicos do inquérito	TABLE	Identificação do conjunto de dados	A	Informações sobre a unidade local
Elementos técnicos do inquérito	YEAR	Ano de referência	4 dígitos, numéricos	Ano de referência
Elementos técnicos do inquérito	KEY_L	Chave associada a uma determinada unidade local	6 carateres, alfanuméricos	Chave associada a uma determinada unidade local (números ou letras ou uma combinação de ambos)
Elementos técnicos do inquérito	A51	Fator de extrapolação para a unidade local	Numérico	Ponderação da unidade local: fator de extrapolação para a unidade local (com 2 dígitos decimais separados por um ponto)
Elementos técnicos do inquérito	KEY_B	Chave associada a uma determinada empresa *(facultativo)*	6 carateres, alfanuméricos	Chave associada a uma determinada empresa (números ou letras ou uma combinação de ambos)
			OPT	Não fornecido

Tópico detalhado	Identificador da variável	Designação da variável	Código ou valor da modalidade	Descritor da modalidade
Características do empregador	A11	Localização geográfica da unidade local (NUTS-1)	3 carateres, alfanuméricos	Regiões NUTS 1
Características do empregador	A12	Dimensão da empresa a que pertence a unidade local	E1_9	1 a 9
			E10_49	10 a 49
			E50_249	50 a 249
			E250_499	250 a 499
			E500_999	500 a 999
			E1000	1 000 ou mais trabalhadores
Características do empregador	A13	Principal atividade económica da unidade local	3 carateres, alfanuméricos	Atividade económica Codificada ao nível de 2 dígitos/divisões da NACE precedida de um caráter
Características do empregador	A14	Forma de controlo económico e financeiro da empresa a que pertence a unidade local	A	Controlo público
			B	Controlo privado
Características do empregador	A15	Acordo salarial coletivo	A	Acordo a nível nacional ou interconfederal
			B	Acordo setorial
			C	Acordo para certos ramos de atividade numa dada região
			D	Acordo com uma empresa ou um único empregador
			E	Acordo aplicável apenas aos trabalhadores de uma unidade local
			F	Qualquer outro tipo de acordo
			N	Nenhum acordo salarial coletivo
Características do empregador	A16	Número total de trabalhadores na unidade local no mês de referência *(facultativo)*	1-9999999	Número de trabalhadores
			-1	Não fornecido
Características do empregador	A17	Afiliação da unidade local num grupo de empresas *(facultativo)*	Y	Sim
			N	Não
			OPT	Não fornecido

Tópico detalhado	Identificador da variável	Designação da variável	Código ou valor da modalidade	Descritor da modalidade
Características do empregador	A18	Setor institucional da empresa *(facultativo para as unidades locais que pertencem a empresas com 1 a 9 trabalhadores)*	S11	Empresas não financeiras
			S12	Empresas financeiras
			S13	Administração pública
			S15	Instituições sem fins lucrativos ao serviço das famílias
			OPT	Não fornecido

Conjunto de dados B: registos para os trabalhadores

Tópico detalhado	Identificador da variável	Designação da variável	Código ou valor da modalidade	Descritor da modalidade
Elementos técnicos do inquérito	TABLE	Identificação do conjunto de dados	B	Informações sobre o trabalhador individual
Elementos técnicos do inquérito	YEAR	Ano de referência	4 dígitos, numéricos	Ano de referência
Elementos técnicos do inquérito	KEY_E	Chave associada a um determinado trabalhador	6 carateres, alfanuméricos	Chave associada a um determinado trabalhador (números ou letras ou uma combinação de ambos)
Elementos técnicos do inquérito	B52	Fator de extrapolação para o trabalhador	Numérico	Ponderação do trabalhador: fator de extrapolação para o trabalhador (com 2 dígitos decimais separados por um ponto)
Elementos técnicos do inquérito	KEY_L	Chave associada à unidade local a que pertence o trabalhador	6 carateres, alfanuméricos	Chave associada à unidade local a que pertence o trabalhador (números ou letras ou uma combinação de ambos)
Características do trabalhador	B21	Sexo	F	Feminino
			M	Masculino
Características do trabalhador	B22	Ano de nascimento	4 dígitos, numéricos	Ano de nascimento

Tópico detalhado	Identificador da variável	Designação da variável	Código ou valor da modalidade	Descritor da modalidade
Características do trabalhador	B23	Profissão no mês de referência	3 carateres *(2 carateres para unidades locais que pertencem a empresas com 1 a 9 trabalhadores)*, alfanuméricos	Profissão Codificada ao nível de 3 dígitos/subgrupos da CITP *(Codificada ao nível de 2 dígitos/ /subgrandes grupos da CITP para as unidades locais pertencentes a empresas com 1 a 9 trabalhadores)*
Características do trabalhador	B24	Funções de gestão ou de supervisão *(facultativo)*	Y	Sim (o trabalhador exerce algum tipo de função de gestão)
			N	Não
			OPT	Não fornecido
Características do trabalhador	B25	Nível de escolaridade completo	G1	Nível de escolaridade baixo (Sem ensino formal ou inferior ao CITE 1, CITE 1 Ensino básico 1.º e 2.º ciclos, CITE 2 Ensino básico 3.º ciclo)
			G2	Nível de escolaridade médio (CITE 3 Ensino secundário, CITE 4 Ensino pós- -secundário não superior)
			G3	Nível de escolaridade superior — até 4 anos (CITE 5 Ensino superior de curta duração, CITE Licenciatura ou equivalente)
			G4	Nível de escolaridade superior — mais de 4 anos (CITE 7 Mestrado ou equivalente, CITE 8 Doutoramento ou equivalente)
Características do trabalhador	B26	Tempo de serviço na empresa *(facultativo para as unidades locais que pertencem a empresas com 1 a 9 trabalhadores)*	0-60	Tempo de serviço na empresa (em anos)
			-1	Não fornecido
Características do trabalhador	B27	Período de trabalho contratual (tempo completo ou tempo parcial)	FT	Empregado a tempo completo
			PT	Empregado a tempo parcial

Tópico detalhado	Identificador da variável	Designação da variável	Código ou valor da modalidade	Descritor da modalidade
Características do trabalhador	B271	Percentagem de tempo parcial	0.01-100.00	% das horas normais de trabalho de um trabalhador a tempo completo (com 2 dígitos decimais separados por um ponto)
Características do trabalhador	B28	Tipo de contrato de trabalho	A	Sem termo/permanente
			B	A termo (excluindo aprendizes, incluindo estagiários e internos remunerados)
			C	Aprendiz
Características do trabalhador	B29	Nacionalidade e residência *(facultativo)*	A	Residente nacional
			B	Residente estrangeiro
			C	Não residente (trabalhador pendular de outro país) nacional
			D	Não residente (trabalhador pendular de outro país) estrangeiro
			OPT	Não fornecido
Períodos de trabalho	B31	Número de semanas do ano de referência a que os ganhos anuais brutos se referem	0.01-53.00	Número de semanas do ano de referência a que os ganhos anuais brutos se referem (com 2 dígitos decimais separados por um ponto)
Períodos de trabalho	B32	Número de horas pagas durante o mês de referência	1-744	Número de horas pagas durante o mês de referência
Períodos de trabalho	B321	Número de horas extraordinárias pagas no mês de referência *(facultativo para as unidades locais que pertencem a empresas com 1 a 9 trabalhadores)*	0-744	Número de horas extraordinárias pagas no mês de referência
			-1	Não fornecido
Períodos de trabalho	B322	Calendário de pagamento *(facultativo)*	H	Horário
			D	Diário
			W	Semanal
			M	Mensal
			O	Outra
			OPT	Não fornecido

Tópico detalhado	Identificador da variável	Designação da variável	Código ou valor da modalidade	Descritor da modalidade
Períodos de trabalho	B33	Dias anuais de ausência por férias *(facultativo)*	0-366	Dias anuais de ausência por férias (em dias completos)
			-1	Não fornecido
Períodos de trabalho	B34	Outros dias anuais de ausência pagos *(facultativo)*	0-366	Outros dias anuais de ausência pagos
			-1	Não fornecido
Ganhos	B41	Ganhos anuais brutos no ano de referência	1-99999999	Ganhos anuais brutos no ano de referência
Ganhos	B411	Prémios e subsídios anuais não pagos em cada período remuneratório *(facultativo para as unidades locais que pertencem a empresas com 1 a 9 trabalhadores)*	0-99999999	Prémios e subsídios anuais não pagos em cada período remuneratório
			-1	Não fornecido
Ganhos	B412	Pagamentos anuais em espécie *(facultativo)*	0-99999999	Pagamentos anuais em espécie
			-1	Não fornecido
Ganhos	B42	Ganhos brutos no mês de referência	1-99999999	Ganhos brutos no mês de referência
Ganhos	B421	Ganhos relativos a horas extraordinárias *(facultativo para as unidades locais que pertencem a empresas com 1 a 9 trabalhadores)*	0-99999999	Ganhos relativos a horas extraordinárias
			-1	Não fornecido
Ganhos	B422	Pagamentos especiais relativos a trabalho por turnos *(facultativo para as unidades locais que pertencem a empresas com 1 a 9 trabalhadores)*	0-99999999	Pagamentos especiais relativos a trabalho por turnos
			-1	Não fornecido
Ganhos	B423	Contribuições sociais obrigatórias e impostos pagos pelo empregador em nome dos trabalhadores *(facultativo)*	0-99999999	Contribuições sociais obrigatórias e impostos pagos pelo empregador em nome dos trabalhadores
			-1	Não fornecido
Ganhos	B4231	Contribuições sociais obrigatórias pagas pelo empregador em nome dos trabalhadores *(facultativo)*	0-99999999	Contribuições sociais obrigatórias pagas pelo empregador em nome dos trabalhadores
			-1	Não fornecido
Ganhos	B4232	Impostos pagos pelo empregador em nome dos trabalhadores *(facultativo)*	0-99999999	Impostos
			-1	Não fornecido

Tópico detalhado	Identificador da variável	Designação da variável	Código ou valor da modalidade	Descritor da modalidade
Ganhos	B43	Média dos ganhos horários brutos no mês de referência	0.01-999999.99	Média dos ganhos horários brutos no mês de referência (com 2 dígitos decimais separados por um ponto)

I.B. **ESPECIFICAÇÕES TÉCNICAS**

1. **Informação relativa à unidade local a que pertencem os trabalhadores que constam da amostra**

1.1. *Forma de controlo económico e financeiro da empresa a que pertence a unidade local (A14)*

Esta variável distingue as categorias «controlo público» e «controlo privado». A primeira categoria refere-se a qualquer empresa em relação à qual os poderes públicos possam exercer, direta ou indiretamente, uma influência dominante, por motivos de propriedade, participação financeira ou regras que lhe sejam aplicáveis. Presumir-se-á uma influência dominante (ou controlo) por parte dos poderes públicos quando esses poderes direta ou indiretamente:

— detiverem a maior parte do capital subscrito da empresa (> 50 %) ou

— controlarem a maioria dos votos referentes às ações emitidas pelas empresas ou puderem nomear mais de metade dos membros dos órgãos de administração, de gestão ou de supervisão da empresa.

A segunda categoria é definida de forma análoga. Um controlo equilibrado entre poder público e privado (50/50 «controlo partilhado») é muito raro na prática. Por conseguinte, estes casos não devem ser codificados separadamente, mas tratados, caso ocorram, dentro da categoria «controlo privado».

1.2. *Acordo coletivo de trabalho (A15)*

Esta variável fornece informações sobre os tipos de acordos coletivos de trabalho, de entre os que se seguem, que abrangem mais de 50 % dos trabalhadores da unidade local:

— um acordo a nível nacional ou interconfederal, abrangendo os trabalhadores de mais de um setor e habitualmente assinado por uma ou várias confederações sindicais e uma ou várias organizações nacionais de empregadores,

— um acordo setorial, estabelecendo os termos e condições de emprego para todos ou a maioria dos trabalhadores de um dado setor de atividade ou setor económico,

— um acordo para certos ramos de atividade numa dada região,

— um acordo com uma empresa ou um único empregador, abrangendo apenas os trabalhadores de um mesmo empregador, independentemente da dimensão da empresa. O acordo pode abranger apenas certas unidades locais ou grupos de trabalhadores dentro da empresa,

— um acordo aplicável apenas aos trabalhadores de uma unidade local,

— qualquer outro tipo de acordo não indicado acima,

— nenhum acordo coletivo de trabalho abrange 50 % ou mais dos trabalhadores da unidade local.

Em vez de perguntar diretamente qual o tipo de acordo coletivo, pode perguntar-se às unidades quais as disposições coletivas aplicadas e determinar o tipo de acordo coletivo com base nas respostas. Mesmo que sejam aplicáveis várias categorias, deve escolher-se apenas uma das categorias *supra,* a saber a que abranja mais de 50 % dos trabalhadores da unidade local.

1.3. *Número total de trabalhadores na unidade local no mês de referência (A16) (facultativo)*

Esta variável representa uma contagem do número total de trabalhadores no mês de referência (p. ex., em 1 ou 31 de outubro) e abrange todos os trabalhadores, incluindo aprendizes, estagiários e internos pagos (para o conceito de «trabalhadores», ver 2.1).

1.4. *Afiliação da unidade local num grupo de empresas (A17) (facultativo)*

Esta variável indica se uma unidade local pertence a um grupo de empresas. O grupo de empresas é uma unidade estatística definida no Regulamento (CEE) n.º 696/93 do Conselho ([1]). O grupo de empresas deve ser considerado a nível mundial. Na maioria dos casos, a unidade local pertence a uma empresa que não é controlada por qualquer grupo nacional ou estrangeiro. Se as unidades locais pertencem a um grupo de empresas, este é, em geral, bem conhecido. Uma orientação prática que pode ser dada aos inquiridos é saberem se as contas da empresa em causa estão inteiramente consolidadas nas contas do respetivo grupo de empresas.

1.5. *Setor institucional da empresa (A18) (facultativo para as unidades locais que pertencem a empresas com 1 a 9 trabalhadores)*

Esta variável regista o setor institucional da empresa, tal como definido no ponto 2.31 do SEC 2010, com base no qual apenas se aplicam os seguintes setores:

— S.11 Empresas não financeiras

— S.12 Empresas financeiras

— S.13 Administração pública

— S.15 Instituições sem fins lucrativos ao serviço das famílias

1.6. *Fator de extrapolação para a unidade local (A51)*

O fator de extrapolação para a unidade local corresponde ao número de unidades locais na população representadas por um registo de unidade local na amostra. É utilizado para extrapolar as variáveis relativas às unidades locais da amostra para toda a população.

Os fatores de extrapolação são específicos a cada unidade local, dependendo de elementos como a taxa de amostragem, o tipo de amostragem, a não resposta, a calibração posterior, etc. O total de todos os fatores de extrapolação, no conjunto da amostragem de unidades locais, é igual ao número de unidades locais da população.

2. **Informação relativa às características de cada trabalhador constante da amostra em relação ao mês de referência**

2.1. *Trabalhadores*

Os trabalhadores assalariados são todas as pessoas, independentemente da sua nacionalidade, residência ou tempo trabalhado num Estado-Membro, que têm uma relação de trabalho direta com um empregador, estabelecida por um contrato formal ou um acordo informal, e que recebem uma remuneração, independentemente do tipo de trabalho realizado, do número de horas trabalhadas (a tempo completo ou a tempo parcial) ou da duração do contrato ou acordo (a termo ou sem termo, incluindo sazonal); a remuneração dos trabalhadores pode revestir a forma de ordenado e salário, e inclui prémios, pagamentos por trabalho à peça e trabalho por turnos, subsídios, honorários, comissões e remunerações em espécie.

Este conceito de trabalhadores abrange os trabalhadores manuais e não manuais e o pessoal de gestão nos setores público e privado.

([1]) Regulamento (CEE) n.º 696/93 do Conselho, de 15 de março de 1993, relativo às unidades estatísticas de observação e de análise do sistema produtivo na Comunidade (JO L 76 de 30.3.1993, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1993/696/oj).

Exemplos de categorias de trabalhadores que estão *incluídas*:

— funcionários públicos ([2]) (incluindo das forças armadas ([3])),

— representantes comerciais, desde que façam parte dos quadros de pessoal e recebam uma remuneração para além de qualquer comissão,

— proprietários ativos remunerados,

— aprendizes,

— estagiários e internos remunerados (advogados estagiários, estudantes de enfermagem, assistentes de investigação ou ensino, internos dos hospitais, etc.), com um vínculo formal, por força do qual contribuem para o processo produtivo da unidade mediante remuneração,

— trabalhadores interinos ou temporários (ex. pessoal de secretariado), recrutados, empregados e remunerados por agências de emprego para trabalhar noutro local, normalmente por períodos limitados,

— trabalhadores sazonais e ocasionais, se tiverem um acordo formal ou informal com a empresa ou a unidade local e horas de trabalho pré-definidas,

— trabalhadores com os quais houve custos de mão de obra incorridos no ano de referência, mas que não trabalharam temporariamente devido a doença ou acidente, férias, greve ou *lock-out*, licença para realização de estudos ou formação, licença de maternidade ou parental ([4]), redução da atividade económica, suspensão do trabalho por razões de mau tempo, avaria mecânica, falta de matérias-primas, combustíveis ou energia, ou outras ausências temporárias com ou sem licença,

— trabalhadores a exercer funções no estrangeiro, se continuarem a recebem remuneração da unidade local,

— trabalhadores no domicílio ([5]), incluindo trabalhadores em regime de trabalho no domicílio e teletrabalhadores, se existir um acordo explícito no sentido de que esses trabalhadores sejam remunerados, pelo menos parcialmente, com base no trabalho realizado: ou seja, a quantidade de trabalho (em horas efetivamente trabalhadas) que é contribuída como fator de produção (SEC 2010, ponto 11.13, alínea g)).

Devem ser excluídas as categorias seguintes:

— representantes comerciais e outros trabalhadores que sejam totalmente remunerados por meio de honorários e comissões, não façam parte do quadro de pessoal ou trabalhem por conta própria,

— proprietários, diretores ou gestores cuja remuneração seja feita integralmente através de participação nos lucros,

— trabalhadores familiares que não sejam trabalhadores (nos termos da definição *supra)* da empresa ou da unidade local,

([2]) Esta categoria inclui os «funcionários públicos e outros funcionários públicos cujas condições de trabalho e emprego são estabelecidas pelo direito público» (SEC 2010, ponto 11.13, alínea b)).

([3]) «Os membros das forças armadas são o pessoal que atualmente presta serviço nas forças armadas, incluindo os serviços auxiliares, a título voluntário ou obrigatório, e que não é livre de aceitar empregos civis e está sujeito à disciplina militar. Incluem-se os membros regulares do exército, da marinha, da força aérea e de outros serviços militares, bem como os recrutas inscritos para treino militar ou outros serviços durante um período especificado» (Classificação Internacional Tipo das Profissões — CITP-08).

([4]) Os trabalhadores em licença parental devem ser incluídos desde que o empregador tenha pagado, pelo menos, uma hora ao trabalhador durante o mês de referência. No caso dos trabalhadores substituídos durante a licença parental, deve registar-se:
a) só um trabalhador no número de trabalhadores, evitando assim a dupla contabilização do titular do posto de trabalho e do seu substituto,
b) os ganhos tanto do titular do posto de trabalho como do seu substituto, durante o período de referência,
c) as horas pagas tanto ao titular do posto de trabalho como ao seu substituto no mês de referência.

([5]) Um trabalhador no domicílio é uma pessoa que aceita trabalhar para uma empresa ou fornecer uma determinada quantidade de bens ou serviços a uma empresa mediante acordo prévio ou contrato com essa empresa, mas cujo local de trabalho se situa fora das instalações da empresa.

— trabalhadores por conta própria,

— trabalhadores no domicílio pagos exclusivamente com base numa taxa de trabalho à peça (SEC 2010, ponto 4.07, alínea e)), vinculados por um contrato *comercial* (por oposição a um contrato de *trabalho* formal, informal ou implícito),

— trabalhadores voluntários não remunerados (p. ex., pessoas que trabalham geralmente para instituições sem fins lucrativos, como as organizações caritativas).

Os trabalhadores a incluir no tópico «estrutura da remuneração» são aqueles que receberam efetivamente remuneração pelo seu trabalho durante o mês de referência. Os trabalhadores que não receberam essa remuneração devem ser excluídos.

2.2. *Sexo (B21)*

O sexo é a combinação de características biológicas e fisiológicas que definem uma pessoa como sendo do sexo feminino ou masculino. Nos casos em que o sexo biológico de uma pessoa não é conhecido, as informações podem ser substituídas pelas informações provenientes de dados administrativos ou por sexo autodeclarado (dados do inquérito).

2.3. *Data de nascimento (B22)*

Esta variável regista o ano de nascimento do trabalhador inquirido.

2.4. *Profissão no mês de referência (B23)*

Esta variável regista a profissão conforme codificada de acordo com a Classificação Internacional Tipo das Profissões (CITP). Esta informação é recolhida ao nível de 3 dígitos, exceto para as unidades locais que pertencem a empresas com 1 a 9 trabalhadores (nível de 2 dígitos, sendo o nível de 3 dígitos facultativo). A informação essencial para determinar a profissão é, geralmente, o título e a descrição das principais tarefas confiadas ao trabalhador no desempenho das suas obrigações.

Os estagiários ou internos remunerados com contrato de trabalho e os aprendizes são classificados na profissão em que realizam o seu estágio, internato ou aprendizado.

2.5. *Funções de gestão ou de supervisão (B24) (facultativo)*

Esta variável indica se um trabalhador exerce algum tipo de função de gestão ou supervisão. Distingue-se entre «gestão» e «supervisão» na medida em que alguns gestores não supervisionam os outros trabalhadores. A função de supervisão pode ocorrer em qualquer grupo da CITP, incluindo os trabalhadores manuais.

As funções de gestão estão relacionadas com a definição, formulação, implementação, direção ou o aconselhamento de estratégias e atividades das empresas ou instituições. Incluem, muitas vezes, responsabilidades de supervisão.

Considera-se que uma pessoa tem uma função de supervisão quando supervisiona o trabalho de, pelo menos, uma pessoa (excluindo estagiários e internos remunerados e aprendizes). O título e a descrição «chefe» ou «supervisor» surge, geralmente, associado à designação da profissão.

2.6. *Nível de escolaridade completo (B25)*

O nível de escolaridade completo de uma pessoa corresponde ao nível CITE (Classificação Internacional Tipo da Educação) mais elevado que tenha concluído com êxito. A conclusão com êxito de um programa de estudos é validada por uma qualificação oficialmente reconhecida pelas autoridades nacionais competentes em matéria de educação ou reconhecida como equivalente a outra qualificação de ensino formal. Nos países onde determinados programas de estudos, em especial dos níveis 1 e 2 da CITE, não conduzem à obtenção de qualificação, pode ser utilizado o critério da frequência completa no programa e da conferência de acesso a um nível de educação mais elevado. Ao determinar o nível mais elevado, há que ter em consideração tanto o ensino geral como o ensino profissional.

2.7. *Tempo de serviço na empresa (B26) (facultativo para as unidades locais que pertencem a empresas com 1 a 9 trabalhadores)*

O tempo de serviço total no mês de referência deve basear-se no número de anos completos de serviço. Qualquer data durante o mês de referência será suficiente como data de referência (p. ex., 1 ou 31 de outubro). O tempo de serviço total refere-se a todo o período de serviço desde a entrada na empresa, o que pode ter acontecido noutra unidade local. Nos casos de fusão de empresas ou alteração dos seus proprietários, o tempo de serviço deve ser registado tal como contabilizado pela empresa.

Só devem ser tidos em conta os anos de serviço completos. Por exemplo, um serviço total de 5 anos e 10 meses deve ser comunicado como 5 anos.

Os períodos curtos fora do trabalho inferiores a 12 meses (p. ex., em licença de maternidade ou por doença) devem ser incluídos no serviço total (pelo contrário, as interrupções de carreira superiores a um ano devem ser deduzidas).

2.8. *Tempo de trabalho contratual (tempo completo ou tempo parcial) (B27)*

Os trabalhadores a tempo completo são aqueles cujas horas de trabalho regulares são as mesmas que as previstas no acordo coletivo ou as horas habitualmente trabalhadas na unidade local em questão, mesmo que o seu contrato seja inferior a um ano.

Os trabalhadores a tempo parcial são aqueles cujas horas de trabalho regular são inferiores às previstas no acordo coletivo ou às horas habitualmente trabalhadas na unidade local, seja diárias, semanais ou mensais (meio dia, três quartos do tempo, quatro quintos do tempo, etc.).

Os estagiários e internos remunerados e os aprendizes podem ser trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial.

2.9. *Percentagem de tempo parcial (B271)*

Para um trabalhador a tempo completo, a percentagem de horas trabalhadas é sempre 100 %. Para um trabalhador a tempo parcial, as horas trabalhadas devem ser expressas em percentagem do número de horas normais de trabalho dos trabalhadores a tempo completo da unidade local (num emprego equivalente).

2.10. *Tipo de contrato de trabalho (B28)*

Pedem-se as informações seguintes acerca do tipo de contrato de trabalho:

— sem termo/permanente,

— a termo (excluindo aprendizes, incluindo estagiários e internos remunerados),

— aprendiz.

Um contrato de trabalho sem termo/permanente é um contrato celebrado entre o trabalhador e o empregador cuja duração efetiva não foi acordada previamente e que garante um número mínimo de horas trabalhadas.

Um contrato de trabalho é considerado a termo se o empregador e o trabalhador tiverem acordado que a duração do contrato é determinada por certas condições, como um prazo de cessação fixo, a conclusão de uma determinadas tarefas ou o regresso ao trabalho de outro trabalhador substituído temporariamente. Excluem-se os aprendizes, mas estão incluídos os estagiários e internos remunerados.

Os estagiários e internos remunerados e os aprendizes são trabalhadores que realizam qualquer atividade fornecendo bens ou prestando serviços a terceiros, para adquirirem experiência ou competências no local de trabalho numa determinada atividade comercial ou profissional, e que recebem remuneração pelo trabalho realizado. A aquisição de experiência ou competências no local de trabalho pode ocorrer através de acordos tradicionais, formais ou informais, independentemente da emissão ou não de uma qualificação ou certificação específica. A sua remuneração é geralmente menor do que os trabalhadores plenamente qualificados. Excluem os trabalhadores que: a) se encontram em período probatório no início do emprego, b) realizam ações gerais de formação no local de trabalho ou de aprendizagem ao longo da vida durante o período de emprego.

Além disso, os aprendizes devem satisfazer as seguintes condições:

a) Participar num programa de educação formal com uma duração inferior a 6 anos;

b) Ter um contrato de aprendiz com uma duração superior a 6 meses, que combine formação prática no local de trabalho com ensino teórico num estabelecimento de ensino e que conduza à obtenção de uma qualificação oficial.

2.11. *Nacionalidade e residência (B29) (facultativo)*

O país da nacionalidade principal da pessoa, definida como a ligação jurídica especial entre um indivíduo e o seu Estado, adquirida por nascimento ou por naturalização, na sequência de declaração, opção, casamento ou outro meio, nos termos da legislação nacional. De atribuir-se um único país às pessoas com duas ou mais nacionalidades, a determinar pela seguinte ordem de prioridade: 1) país declarante, 2) se a pessoa não tiver nacionalidade do país declarante, outro Estado-Membro, 3) se a pessoa não tiver a nacionalidade de um Estado-Membro, outro país fora da União.

Deve ser selecionada uma das categorias seguintes:

— residente nacional,

— residente estrangeiro,

— não residente (trabalhador pendular de outro país) nacional,

— não residente (trabalhador pendular de outro país) estrangeiro.

3. **Informação relativa aos períodos de trabalho de cada trabalhador constante da amostra**

3.1. *Número de semanas do ano de referência a que os ganhos anuais brutos se referem (B31)*

Esta variável refere-se ao tempo de trabalho efetivamente pago ao trabalhador durante o ano e deve corresponder aos ganhos anuais brutos efetivos (variável B41). É usada para extrapolar os ganhos anuais brutos efetivos e os prémios e subsídios anuais no caso de o trabalhador ter trabalhado por um período inferior a um ano completo, ou seja, menos de 52,14 semanas.

Os trabalhadores a tempo parcial devem ser tratados como trabalhadores a tempo completo, independentemente do número de horas trabalhadas. Deve registar-se «52.14» se um trabalhador a tempo parcial tiver sido pago durante um ano inteiro e, por exemplo, «26.07» se tiver sido pago durante 6 meses.

3.2. *Número de horas pagas durante o mês de referência (B32)*

O número total de horas pagas pelo empregador durante o mês de referência não deve ser o número de horas de um mês de trabalho normal.

As horas efetivamente pagas abrangem todas as horas normais e extraordinárias trabalhadas e remuneradas pelo empregador durante o mês. As horas não trabalhadas, mas pagas, devem ser contabilizadas como «horas pagas» (p. ex., férias anuais, feriados, baixa por doença paga, formação profissional paga, licenças especiais pagas, outras horas pagas, incluindo ausências para exames médicos, nascimento, casamento, funerais e mudança de casa). Para os trabalhadores pagos ao dia, as horas pagas devem ser calculadas multiplicando o número médio de horas pagas por dia de trabalho pelo número de dias de trabalho do mês de referência.

Para os trabalhadores pagos à semana, as horas pagas devem ser calculadas multiplicando o número médio de horas pagas por semana de trabalho por 31/7 = 4,43, ou seja, o número de semanas do mês de referência. Pode ser efetuado um cálculo semelhante para os trabalhadores pagos de duas em duas semanas (sendo 2,21 o fator de multiplicação).

No caso dos trabalhadores pagos ao mês, as horas pagas devem basear-se nas horas contratuais pagas num mês normal, acrescidas das horas extraordinárias pagas durante o mês de referência.

A variável B32 deve ser coerente com os ganhos brutos para o mês de referência (variável B42). Tal significa que as horas pagas pelo empregador a uma taxa reduzida pelos períodos de ausência não devem ser contabilizadas nem na variável B32 nem na variável B42. Além disso, se as horas pagas do trabalhador forem afetadas por ausências não remuneradas, devem ser ajustadas para obter as horas pagas por um mês completo, utilizando o mesmo fator de correção que para a variável B42.

3.3. *Número de horas extraordinárias pagas no mês de referência (B321) (facultativo para as unidades locais que pertencem a empresas com 1 a 9 trabalhadores)*

As horas extraordinárias correspondem às horas trabalhadas além das horas do mês de trabalho normal ou convencional e são pagas a uma taxa mais alta do que as horas normais de trabalho. Se, por exemplo, forem pagas 4 horas a uma taxa 1,5 vezes a taxa normal, devem registar-se 4 e não 6 horas. As horas de recuperação e de deslocação não são consideradas horas extraordinárias.

A variável B321 deve ser coerente com os ganhos relativos a horas extraordinárias no mês de referência (variável B421). Por conseguinte, só devem ser incluídas as horas extraordinárias correspondentes ao pagamento de horas extraordinárias registado na variável B321.

Além disso, se as horas pagas do trabalhador forem afetadas por ausências não remuneradas, devem ser ajustadas para obter as horas pagas por um mês inteiro utilizando o mesmo fator de correção que para a variável B421.

3.4. *Dias anuais de ausência por férias (B33) (facultativo)*

Corresponde ao número de dias de férias anuais pagas do trabalhador, excluindo as ausências por doença e os dias feriados. Diz respeito ao total anual dos dias de férias normalmente pagos, incluindo os que são concedidos ao trabalhador por idade, desempenho de funções especiais, antiguidade, etc.

É facto reconhecido que muitos empregadores não são capazes de declarar o número de férias efetivamente gozadas pelo trabalhador durante o ano. Por este motivo, a variável B33 respeita aos direitos de férias anuais, o que serve de referência para a quantidade de férias efetivamente gozadas.

Não são considerados férias os seguintes períodos:

— ausências por doença,

— ausências para formação,

— licenças especiais remuneradas por razões pessoais,

— outras ausências concedidas ao abrigo de disposições de redução do tempo de trabalho.

Para efeitos de comparação, cada semana de férias corresponde a cinco dias. Os sábados e os domingos não devem ser incluídos. Por exemplo, se um trabalhador a tempo completo tem normalmente direito a cinco semanas de férias anuais, isso corresponde a 25 dias.

Contrariamente, cinco semanas de férias para um trabalhador a tempo parcial que trabalhe 60 % das horas normais a tempo completo (variável B271) corresponde a um direito de apenas 15 dias «inteiros» de férias.

3.5. *Outros dias anuais de ausência pagos (B34)(facultativo)*

Esta variável é igualmente expressa em dias. Inclui, por exemplo:

— o número total de dias de ausência por doença pagos e efetivamente gozados durante o ano,

— licenças especiais remuneradas por razões pessoais,

— dias feriados.

Excluem-se os dias pagos tratados como equivalentes a dias efetivamente trabalhados, tais como períodos anuais pagos utilizados pelo trabalhador para formação profissional.

4. **Informação relativa aos ganhos de cada trabalhador constante da amostra**

Os trabalhadores a incluir em todas as variáveis a seguir, relativas aos ganhos horários, semanais, mensais e anuais, são aqueles que receberam efetivamente uma remuneração pelo seu trabalho durante o mês de referência. Os trabalhadores que não receberam essa remuneração no ano de referência devem ser excluídos.

Além disso, se os ganhos brutos de um trabalhador no mês de referência (variável B42) for afetado por ausências não remuneradas (por razões de doença, maternidade ou estudos, etc.) e se não puder ser devidamente ajustado de modo a permitir uma estimativa razoável dos ganhos do trabalhador num mês inteiro, esse trabalhador também deve ser excluído.

O fator de extrapolação para os trabalhadores (variável B52) deve dizer exclusivamente respeito aos trabalhadores da amostra relativamente aos quais possam ser fornecidas estimativas sólidas dos ganhos mensais brutos. Os restantes trabalhadores devem ser excluídos da amostra e os fatores de extrapolação devem ser corrigidos em conformidade.

Por último, note-se que nenhuma das variáveis a seguir definidas deve ser ajustada em função do calendário.

4.1. *Ganhos anuais brutos no ano de referência (B41)*

Os ganhos anuais brutos abrangem a remuneração em dinheiro e em espécie paga pelo empregador ao trabalhador pelo trabalho realizado durante o mês de referência, antes de quaisquer deduções de impostos e de contribuições para a segurança social a pagar pelo trabalhador e retidos pelo empregador.

Excluem os montantes pagos pelo empregador e reembolsados na íntegra, por exemplo, pela segurança social.

A principal diferença entre os ganhos anuais e mensais prende-se com o facto de os ganhos anuais não serem apenas a soma da remuneração direta, dos prémios e dos subsídios pagos a um trabalhador em cada período. Normalmente, os ganhos anuais excedem o montante resultante da multiplicação por 12 do «pacote mensal normal».

O «pacote mensal normal» inclui os prémios e subsídios pagos em cada período remuneratório, mesmo que o montante desses prémios e subsídios «regulares» varie, mas exclui os prémios e subsídios não pagos regularmente nesses períodos. Além disso, os ganhos mensais excluem os pagamentos em espécie. Não obstante, os ganhos anuais abrangem igualmente todos os «pagamentos não regulares», ou seja, os que não ocorrem em cada período remuneratório (variável B411) e os pagamentos em espécie (variável B412).

Os dados referentes à variável B41 devem ser fornecidos para todos os trabalhadores relativamente aos quais possam ser fornecidos os ganhos mensais brutos (variável B42), isto é, as informações da variável B41 não devem ser fornecidas para os trabalhadores sem uma estimativa viável desses ganhos. Estes trabalhadores devem ser excluídos da amostra e as ponderações ajustadas em conformidade.

Não importa se os ganhos do trabalhador nem sempre se referem a um ano completo. Alguns trabalhadores terão períodos de ausência não remunerados ou terão entrado ou saído da empresa ao longo do ano. Devem ser fornecidos os ganhos brutos efetivos no ano de referência. Quando a variável B31 (número de semanas a que os ganhos anuais se referem) for inferior a 52,14 semanas, deve ser utilizada para extrapolar a variável B41 e respetivas componentes.

4.2. *Prémios e subsídios anuais não pagos em cada período remuneratório (B411) (facultativo para as unidades locais que pertencem a empresas com 1 a 9 trabalhadores)*

Esta variável abrange todas as rubricas (remuneração direta, prémios e subsídios) que não ocorrem em cada período de remuneração, tais como:

— pagamento de 13.º ou 14.º mês, prémios de Natal e de Ano Novo (ESA 2010, ponto 4.03, alínea d)),

— subsídios de férias,

— prémios trimestrais ou anuais da empresa,

— prémio de produtividade em função de metas pré-estabelecidas, prémios de reconhecimento, incentivos ao recrutamento,

— prémios de saída ou de reforma, quando esses pagamentos não estejam ligados a um acordo de trabalho coletivo nem sejam exigidos por lei (SEC 2010, ponto 4.03, alínea i)),

— pagamentos retroativos.

4.3. *Pagamentos anuais em espécie (B412) (facultativo)*

Esta variável refere-se a uma estimativa do valor de todos os bens e serviços disponibilizados aos trabalhadores pelo empregador durante o ano de referência, gratuitamente ou a preço reduzido. Inclui produtos da empresa, alojamento para trabalhadores, viaturas da empresa, opções de compra de ações e planos de aquisição de ações. Caso haja informações disponíveis sobre tributação de ordenados e salários em espécie, poderão ser utilizadas como aproximação.

Quando a variável B31 for inferior a 52,14 semanas, a variável B412 não deve ser ajustada.

4.4. *Ganhos brutos no mês de referência (B42)*

Esta variável abrange a remuneração em dinheiro paga durante o mês de referência antes da dedução de impostos e contribuições para a segurança social a pagar pelos trabalhadores e retidos pelo empregador. A variável B42 deve ser coerente com o número de horas pagas durante o mês de referência (variável B32).

São incluídos os seguintes elementos:

— todos os pagamentos relativos a este período (mesmo que pagos fora do mês representativo), incluindo qualquer pagamento de horas extraordinárias, prémio de turnos, outros prémios, comissões, etc.,

— pagamentos por horas extraordinárias, subsídios por trabalho de grupo, trabalho noturno, trabalho aos fins-de-semana, comissões, etc.,

— prémios e subsídios pagos regularmente em cada período remuneratório, mesmo que o montante varie de mês para mês,

— pagamentos por períodos de ausência e de paragem do trabalho integralmente suportados pelo empregador,

— prestações familiares e outras gratificações em dinheiro fixadas por acordos coletivos ou concedidas voluntariamente,

— pagamentos para regimes de poupança dos trabalhadores.

Excluem-se:

— pagamentos feitos neste período, mas relativos a outros períodos, tais como retroativos ou adiantamentos relativos a ausências por férias ou doença fora deste período,

— prémios e gratificações periódicos não pagos regularmente em cada data de pagamento,

— pagamentos relativos a períodos de ausência pagos pelo empregador a taxa reduzida,

— prestações familiares obrigatórias,

— subsídios para vestuário ou ferramentas de trabalho,

— reembolsos ou pagamentos relativos a despesas de deslocação, subsistência, etc., e despesas incorridas ao serviço do empregador,

— pagamentos em espécie.

Se os ganhos mensais brutos de um trabalhador forem afetados por ausências não remuneradas (por razões de doença, maternidade ou estudos, etc. ou simplesmente porque o trabalhador entrou ou saiu da empresa durante o mês de referência), devem ser devidamente ajustados de modo a permitir uma estimativa dos ganhos desse trabalhador num mês inteiro. Por exemplo, se se souber que 20 % do mês de referência de um trabalhador corresponde a ausências não remuneradas, os ganhos mensais brutos efetivamente pagos (à taxa plena) para o período de presença devem ser multiplicados pelo fator de correção 1,25 [100/(100-20)].

Caso não seja viável ajustar os ganhos mensais brutos do trabalhador de forma que o número estimado corresponda aos ganhos de um mês inteiro, esse trabalhador deve ser excluído da amostra.

4.5. *Ganhos relativos a horas extraordinárias (B421) (facultativo para as unidades locais que pertencem a empresas com 1 a 9 trabalhadores)*

Corresponde ao montante dos ganhos pagos pela realização de horas extraordinárias. Deve registar-se o montante total e não apenas o elemento de prémio acrescido à taxa horária normal. A variável B421 deve ser coerente com a variável B321 (número de horas extraordinárias pagas durante o mês de referência).

4.6. *Pagamentos especiais relativos a trabalho por turnos (B422) (facultativo para as unidades locais que pertencem a empresas com 1 a 9 trabalhadores)*

Dizem respeito aos pagamentos de subsídios especiais relativos ao trabalho por turnos, ao trabalho noturno ou ao trabalho no fim de semana, quando os mesmos não sejam tratados como horas extraordinárias. O montante a incluir é o elemento de prémio ou o pagamento suplementar e não o pagamento total pelo trabalho por turnos.

4.7. *Contribuições sociais obrigatórias e impostos pagos pelo empregador em nome dos trabalhadores (B423) (facultativo)*

Esta variável refere-se ao montante total das contribuições sociais obrigatórias e impostos pagos pelo empregador em nome dos trabalhadores às entidades das administrações públicas durante o mês de referência. Esta informação é solicitada a fim de obter os ganhos mensais líquidos de cada trabalhador.

Se os ganhos mensais do trabalhador forem afetados por ausências não remuneradas, a variável B423 (juntamente com as suas subcomponentes B4231 e B4232) deve ser ajustada para obter a estimativa das deduções relativas a um mês inteiro.

4.8. *Contribuições sociais obrigatórias pagas pelo empregador em nome dos trabalhadores (B4231) (facultativo)*

Diz respeito ao montante das contribuições para a segurança social em nome do trabalhador como estabelecido por lei ou por acordos de trabalho coletivos e retido pelo empregador.

4.9. *Impostos pagos pelo empregador em nome dos trabalhadores (B4232) (facultativo)*

Diz respeito ao montante total de impostos sobre os ganhos do trabalhador retido pelo empregador para o mês de referência e pago por este último às autoridades fiscais em nome do trabalhador.

4.10. *Média dos ganhos horários brutos no mês de referência (B43)*

Este montante corresponde à média dos ganhos horários brutos pagos ao trabalhador no mês de referência. Deve ser coerente com a média dos ganhos horários brutos derivada dos ganhos brutos para o mês de referência (variável B42) dividida pelo número de horas pagas durante o mesmo período (variável B32).

4.11. *Fator de extrapolação para os trabalhadores (B52)*

O fator de extrapolação para os trabalhadores corresponde ao número de trabalhadores da população representado por um determinado registo de trabalhadores. É utilizado para extrapolar as variáveis relativas aos trabalhadores da amostra para toda a população. Os fatores de extrapolação são específicos a cada trabalhador, dependendo de elementos como a taxa de amostragem, o tipo de amostragem, a não resposta, a calibração posterior, etc. O total de todos os fatores de extrapolação, no conjunto da amostragem de trabalhadores, é igual ao número de trabalhadores da população.

ANEXO II

OBJETIVOS DE PRECISÃO

1) Os Estados-Membros devem procurar manter o coeficiente de variação abaixo de 1 %, para os ganhos horários médios medidos para todos os trabalhadores (a tempo parcial e a tempo completo) que trabalhem numa unidade local residente de um ou mais trabalhadores, pertencentes a todas as secções da NACE, no âmbito da variável «estrutura da remuneração», tal como definida no artigo 6.º, n.º 3, do Regulamento (UE) 2025/941.

2) Os Estados-Membros devem procurar manter o coeficiente de variação inferior a 10 %, para os ganhos horários médios medidos para todos os trabalhadores (a tempo parcial e a tempo completo) que trabalham numa unidade local residente de um ou mais trabalhadores, para cada secção da NACE, no âmbito da variável «estrutura da remuneração», tal como definida no artigo 6.º, n.º 3, do Regulamento (UE) 2025/941, exceto os que representem menos de 1 % do total dos ganhos mensais registados no ano de referência.