

# BALANÇO



# SOCIAL



Câmara Municipal de Leiria  
[www.cm-leiria.pt](http://www.cm-leiria.pt)

## Nota Introdutória

A elaboração e apresentação do Balanço Social tem carácter obrigatório para todos os organismos da administração pública central, regional e local, que tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a relação jurídica de emprego, conforme resulta do Decreto-Lei nº 190/96, de 09 de outubro.

Assim, o presente documento consubstancia o Balanço Social do Município de Leiria, com referência a 31 de dezembro de 2020. O tratamento estatístico que se apresenta, contempla os trabalhadores em exercício efetivo de funções a 31 de dezembro de 2020, com relação jurídica de emprego público, excluindo as ausências superiores a 6 meses, conforme metodologia inerente ao reporte do Balanço Social.

## Índice

<b>Nota Introdutória</b>	<b>1</b>
<b>1. Emprego</b>	<b>3</b>
1.1. População ativa	3
1.1.1. Distribuição da população ativa por vínculo	3
1.1.2. Evolução do n.º de efetivos	4
1.1.3. Distribuição da população ativa por unidade orgânica e vínculo	5
1.1.4. Distribuição da população ativa por carreira	6
1.1.5. Escalão etário por carreira/categoria	7
1.1.6. Nível de antiguidade por categoria e género	8
1.1.7. Nível de escolaridade por categoria	9
1.1.8. Nível de escolaridade por género	9
<b>2. Absentismo</b>	<b>10</b>
2.1. Absentismo Por Unidade Orgânica e Motivo	10
2.2. Taxa de absentismo	10
<b>3. Formação Profissional</b>	<b>11</b>
3.1. Participações por Cargo/Categoria	11
3.2. Despesas anuais com formação	12
<b>4. Encargos com pessoal</b>	<b>13</b>
4.1. Despesas com pessoal	
4.1.1. Suplementos remuneratórios	13
4.1.2. Prestações sociais	14
<b>5. Sinistralidade laboral</b>	<b>15</b>
5.1. Acidentes de trabalho – Local de trabalho	15

## 1. EMPREGO

### 1.1. POPULAÇÃO ATIVA (CTFP, CS E OUTRA)

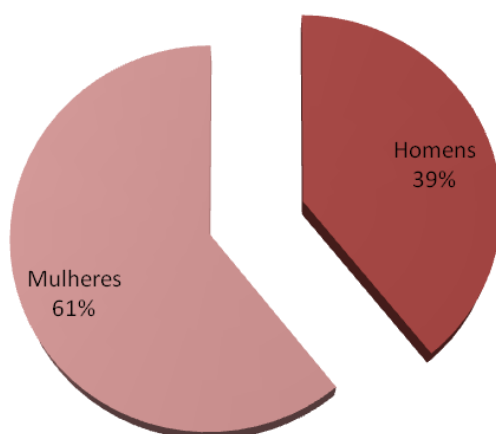
#### 1.1.1. DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA POR VÍNCULO

No período em análise, a população ativa do Município compõe-se da seguinte forma:

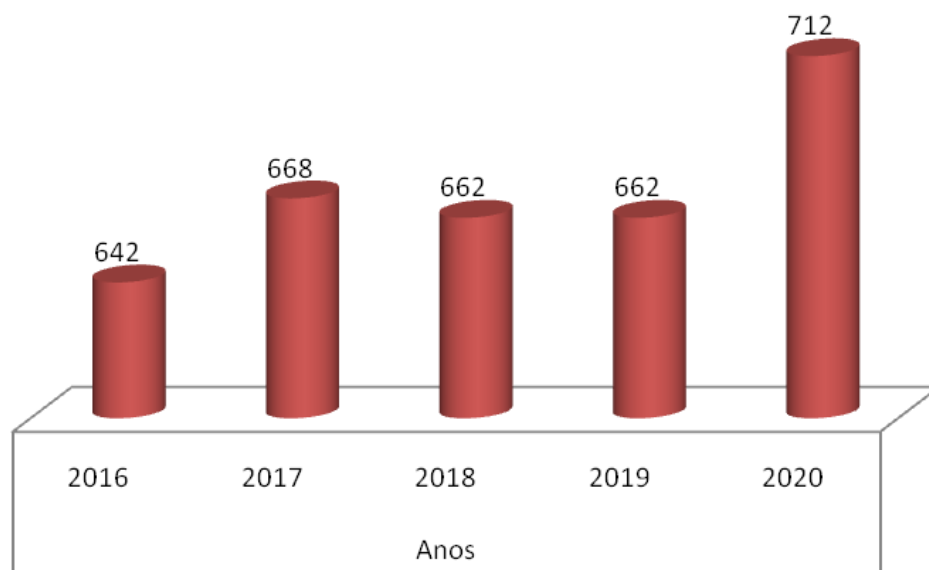
Vínculo							
Ano	CTFP	%	CS	%	Out ra	%	TOTAL
2020	657	92,3	25	3,5	30	4,2	712

Do total dos 712 trabalhadores, 657 atualmente com vínculo em contrato de trabalho em funções públicas (CTFP) representam 92,3%. Em CS encontram-se os trabalhadores que ocupam postos de trabalho em comissão de serviço, nomeadamente os titulares de cargos de direção de 1.º, 2.º grau e 3 grau. Em Outra, estão considerados os Fiscais Municipais, pessoal que transitou da Leirisport, e membros dos gabinetes de apoio ao Presidente e Vereadores.

Através do presente gráfico, constata-se a predominância do género feminino com 433 mulheres a que corresponde 61% do total do efetivo.



## 1.1.2. EVOLUÇÃO DO N.º DE EFETIVOS



Neste gráfico verifica-se que o número de efetivos tem vindo a aumentar, com destaque para o último ano, fruto da eliminação gradual dos constrangimentos orçamentais à contratação de novos trabalhadores, o que consubstanciou um aumento na ordem dos 7,5%.



## 1.1.3. DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA POR U. ORGÂNICA E VÍNCULO

UNIDADE ORGÂNICA	CTTI	%	CS	%	OUTRA	%	TOTAL
GABINETE DE APOIO À PRESIDENCIA	7	1	0		0		7
GABINETE DE APOIO À VERAÇÃO	7	1	0		8	1,1	15
ASSEMBLEIA MUNICIPAL	1	0,1	0		0		1
GABINETE RELAÇÕES PUBLICAS GEMINAÇÕES	6	0,8	0		1	0,1	7
SERVIÇO DE FISCALIZAÇÃO GERAL	9	1,3	0		0		9
DIVISÃO DE GESTÃO DE FUNDOS ESTRUTURAIS	2	0,3	1	0,1	0		3
BOMBEIROS SAPADORES	58	8,1	0		0		58
DIVISÃO DE AUDITORIA	2	0,3	1	0,1	0		3
DIVISÃO DE PROTEÇÃO E SAÚDE ANIMAL	6	0,8	0		0		6
DIVISÃO DE APOIO AO CIDADÃO	2	0,3	1	0,1	0		3
SERVIÇO MUNICIPAL PROTEÇÃO CIVIL	8	1,1	0		0		8
DIVISÃO JURIDICA	18	2,5	1	0,1	0		19
DIVISÃO FINANCEIRA	16	2,2	1	0,1	1	0,1	18
DIVISÃO ADMINISTRATIVA	31	4,4	1	0,1	0		32
DIVISÃO DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA	23	3,2	1	0,1	1	0,1	25
DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS	14	2	1	0,1	0		15
DIREÇÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA	1	0,1	1	0,1	0		2
DIVISÃO DE OBRAS MUNICIPAIS	8	1,1	1	0,1	1	0,1	10
DIVISÃO DE MOBILIDADE E TRANSITO	6	0,8	1	0,1	0		7
DIVISÃO DE MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO	60	8,4	1	0,1	1	0,1	62
DIVISÃO DE PROJETOS	5	0,7	1	0,1	1	0,1	7
UNIDADE DE ESPAÇOS VERDES	42	5,9	1	0,1	0		43
DIREÇÃO DE INFRAESTRUTURAS E MANUTENÇÃO	9	1,3	1	0,1	0		10
DIVISÃO DE INDÚSTRIA COMÉRCIO E SERVIÇOS	6	0,8	1	0,1	0		7
DIVISÃO DE HABITAÇÃO E LOTEAMENTOS	8	1,1	1	0,1	1	0,1	10
DIVISÃO DE PLANEJA, ORD. E ESTRA.TERRITORIAL	17	2,4	0		0		17
DIREÇÃO PLANEAMENTO E GESTÃO URBANISTICA	23	3,2	1	0,1	1	0,1	25
DIVISÃO DE INFORMÁTICA	5	0,7	1	0,1	0		6
DIVISÃO DE EDUCAÇÃO E BIBLIOTECA	129	18,1	1	0,1	0		130
DIVISÃO DE ACÇÃO CULTURAL MUSEUS E TURISMO	45	6,3	1	0,1	0		46
DIVISÃO DE AMBIENTE E SAÚDE	0	0	0		2	0,3	2
UNIDADE DE INTERPRETAÇÃO AMBIENTAL	2	0,3	1	0,1	0		3
DIVISÃO DE AMBIENTE E SAÚDE	18	2,5	1	0,1	1	0,1	20
DIVISÃO DESENVOLVIMENTO ECONOMICO	28	3,9	0		1	0,1	29
DIVISÃO DE DESPORTO E JUVENTUDE	13	1,8	1	0,1	7	1	21
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL	19	2,7	0		0		19
UNIDADE DE LICENCIAMENTOS DIVERSOS	5	0,7	1	0,1	1	0,1	7
<b>Total</b>	<b>657</b>		<b>25</b>		<b>30</b>		<b>712</b>

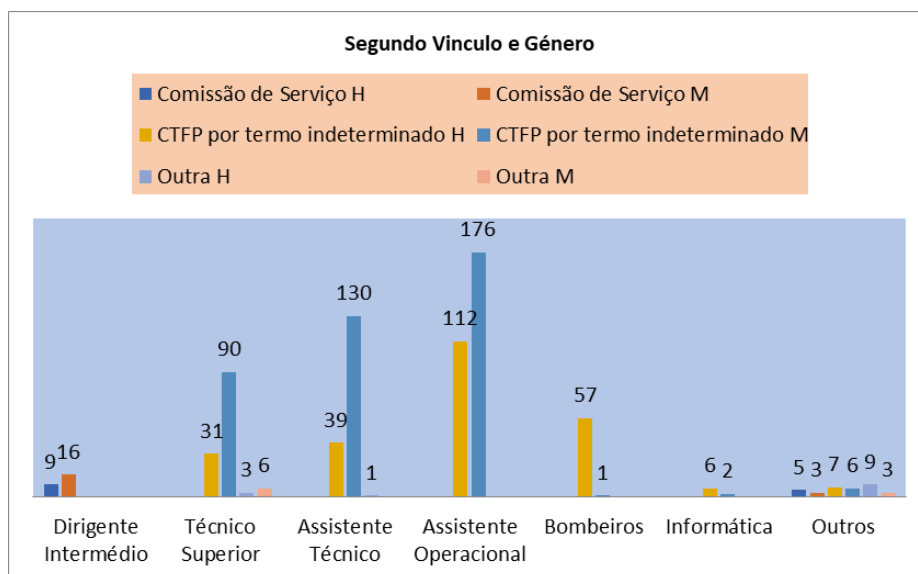
A Divisão de Educação e Biblioteca (DIEB) destaca-se dos outros serviços, com um total de 129 trabalhadores, representando 18,1% do total da população ativa. Segue-se a Divisão de Manutenção e Conservação (DIMC), com 60 trabalhadores, o que corresponde a 8,4%.

## 1.1.4. DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA POR CARREIRA

Carreira	CTFP	%	CS	%	Outra	%	TOTAL
Dirigente			25	3,5			25
Técnico Superior	121	17,0			9	1,30	130
Coordenador Técnico	15	2,1					15
Informático	8	1,1					8
Assistente Técnico	154	21,6			1	0,14	155
Assistente Operacional	270	37,9					270
AO Encarregado Operacional	18	2,5					18
Bombeiros Municipais	58	8,1					58
Outros	13	1,8			20	2,80	33
<b>TOTAL</b>	<b>657</b>	<b>92,3</b>	<b>25</b>	<b>3,5</b>	<b>30</b>		<b>712</b>

As carreiras de Assistente Técnico e Assistente Operacional destacam-se, respetivamente, com 170 e 288 trabalhadores, representando 23,7% e 40,4% do total da população ativa da CML, e a de Técnico Superior com 130 trabalhadores, a que corresponde 17,0 %.

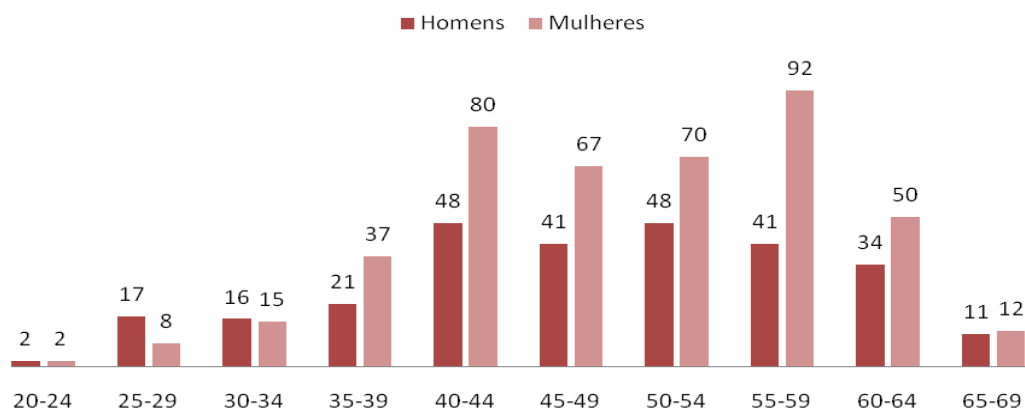
## POPULAÇÃO ATIVA POR VÍNCULO E CARREIRA



## 1.1.5. ESCALÃO ETÁRIO POR CARREIRA/CATEGORIA

Anos	Dirigente Intermédio	%	Técnico Superior	%	Assistente Técnico	%	Assistente Operacional	%	Bombeiros	%	Informática	%	Outros	%
20-24					2	1%			2	3%				
25-29			3	2%	5	3%	6	2%	11	19%				
30-34			6	5%	9	5%	8	3%	8	14%				
35-39	2	8%	15	12%	18	11%	16	6%	3	5%	1	13%	3	9%
40-44	9	36%	35	27%	30	18%	29	10%	15	26%	3	38%	7	21%
45-49	6	24%	29	22%	25	15%	29	10%	11	19%	1	13%	7	21%
50-54	2	8%	18	14%	30	18%	53	18%	4	7%	1	13%	10	30%
55-59	4	16%	12	9%	30	18%	81	28%	4	7%			2	6%
60-64	2	8%	8	6%	18	11%	51	18%			1	13%	4	12%
65-69			4	3%	3	2%	15	5%			1	13%		

## ESCALÃO ETÁRIO POR GÉNERO



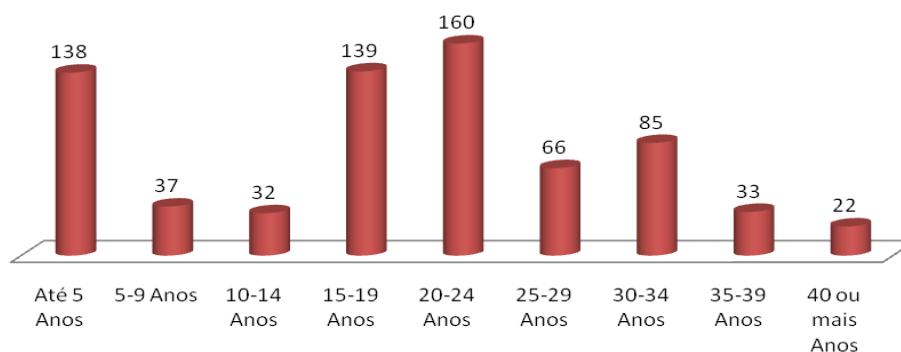
A carreira/categoria de Assistente Operacional é onde se verifica a maior taxa de envelhecimento, na qual 53 % dos trabalhadores tem 55 ou mais anos. Destaque ainda, para a taxa de envelhecimento dos Assistentes técnicos, que é de 31%.



## 1.1.6. NÍVEL DE ANTIGUIDADE POR CATEGORIA E GÉNERO

Nível de Antiguidade e Género								
		Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros
Até 5 Anos	H		9	11	15	14		4
	M	1	18	25	39			2
5-9 Anos	H	1	1	2	2	8	1	10
	M	1	3	4				4
10-14 Anos	H	1	4	4				
	M	1	7	6	7			2
15-19 Anos	H	2	10	7	15	7	2	
	M	7	30	20	35	1	1	2
20-24 Anos	H	1	4	6	18	24	2	
	M	4	17	19	63			2
25-29 Anos	H	2	2	5	13			5
	M		6	20	12			1
30-34 Anos	H		2	4	30	4		
	M	2	8	17	17		1	
35-39 Anos	H	1		1	11		1	1
	M		4	14				
40 ou mais Anos	H	1	2		8			
	M		3	5	3			

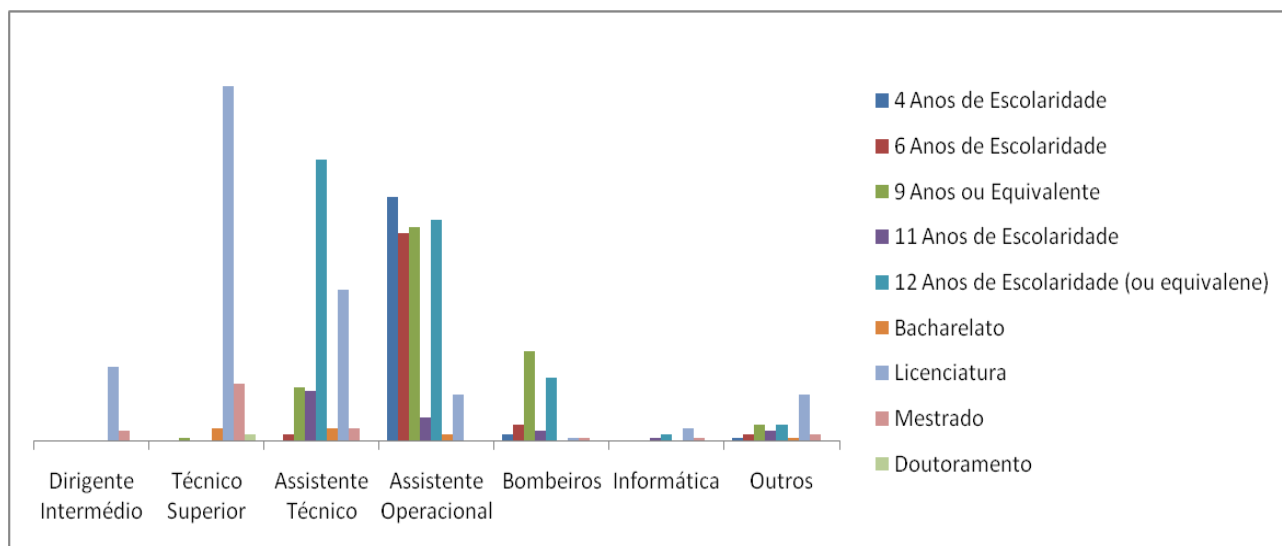
### NÍVEL DE ANTIGUIDADE



Verifica-se que 70% dos trabalhadores tem uma antiguidade na função pública igual ou superior a 20 anos, apenas 29% tem entre 5 a 14 anos de antiguidade na função pública.

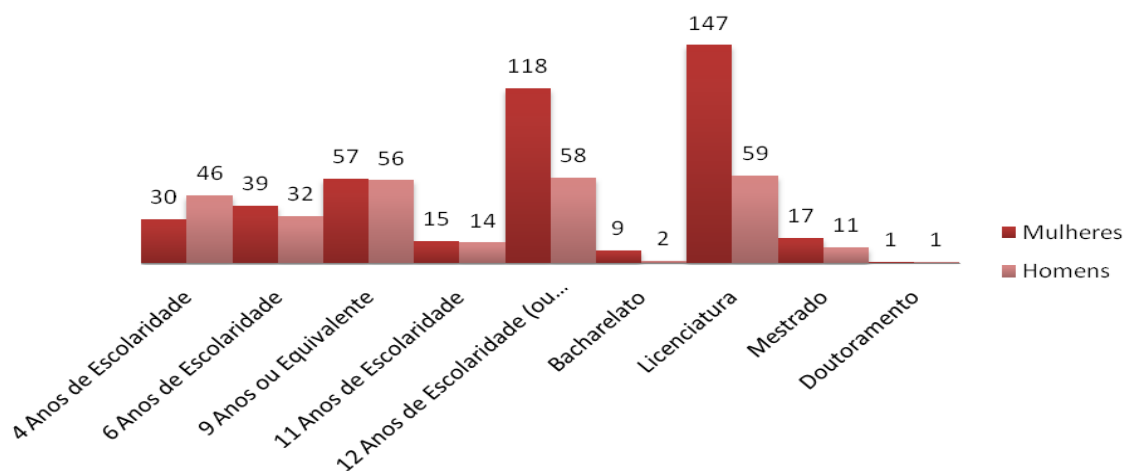
## 1.1.7. NÍVEL DE ESCOLARIDADE POR CATEGORIA

Analisando os níveis de escolaridade dos trabalhadores do Município, verifica-se que 36,5% ainda detém habilitações iguais ou inferiores ao 9.º ano de escolaridade, no entanto, o índice de escolaridade superior é de 34,7%



## 1.1.8. NÍVEL DE ESCOLARIDADE POR GÉNERO

No gráfico que se segue, é possível verificar que o número de mulheres é superior aos homens nos grupos em que a escolaridade é igual ou superior ao 12.º ano.



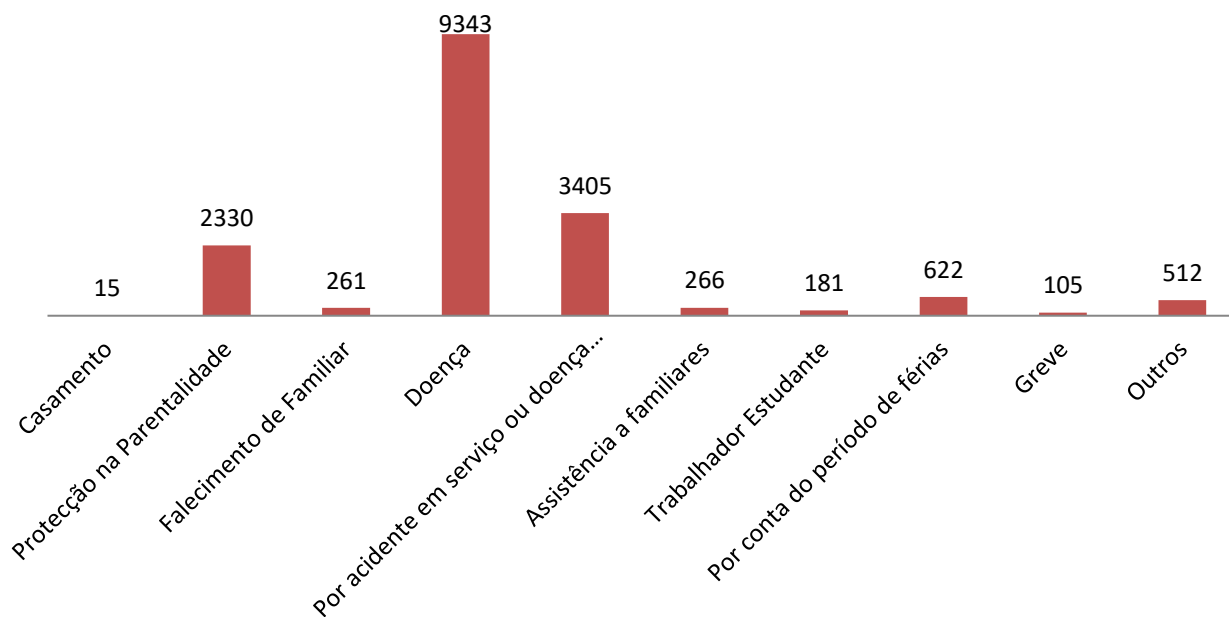
## 2. ABSENTISMO

### 2.1. ABSENTISMO POR CATEGORIA E MOTIVO

		Contagem dos dias de ausência							
		Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
Casamento	M			15					15
Proteção na parentalidade	H		25	81	54	23		57	240
	M		676	530	707			177	2090
Falecimento de familiar	H		8	7	45	6		17	83
	M		42	40	84	5		7	178
Doença	H	11	60	151	1710	114	1	68	2115
	M	13	1721	1452	3613			429	7228
Por acidente em serviço ou doença profissional	H		18	11	738	50			817
	M		1	31	2556				2588
Assistência a familiares	H		3	17	5		14	15	54
	M	1	78	27	98		8		212
Trabalhador estudante	H		11	16	40		9		76
	M	13	30	51	11				105
Por conta do período de férias	H	2	25	34,5	123,5	1		4,5	190,5
	M	23	84,5	187,5	127,5		2	7	431,5
Greve	H		5	6	9		1		21
	M	1	19	27	36			1	84
Outros	H	8	22	37	128	28	4	12	239
	M	11	53	100	106		1	2	273
Total	H	21	177	360,5	2852,5	222	29	173,5	3835,5
	M	62	2704,5	2460,5	7338,5	5	11	623	13204,5
	Total	83	2881,5	2821	10191	227	40	796,5	17040

Analisando o quadro anterior podemos observar que no ano de 2020, o total de dias de ausência ao trabalho foi 17040 dias. Assim, para um potencial máximo de 180136 dias, resulta uma taxa de absentismo na ordem dos 9,46%

## 2.1. PERCENTAGEM DE ABSENTISMO POR TIPO DE FALTA



A doença é o tipo de falta mais frequente contribuindo com uma percentagem de 54,8% do total das faltas. A percentagem baixa para 19,98% nas faltas por acidente em serviço, seguindo-se as faltas por maternidade / paternidade com 13,7%.

## 3. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### 3.1 PARTICIPAÇÕES POR CARGO/CARREIRA

Horas dispendidas em ações de formação profissional por cargo / carreira segundo o tipo de ação								
	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Outros	Total
Nº de horas em ações internas	125	309,5	288,5	52,5	1344		7	2127
Nº de horas em ações externas	220,5	338,5	237,5	221	82	30	40,5	1170
Nº Total de horas	345,5	648	526	273,5	1426	30	47,5	<b>3297</b>

Internamente foram realizadas 2127 horas em ações de formação e 1170 horas em formação externa. Esta formação envolveu 622 funcionários do Município a que corresponde uma taxa de participação na ordem dos 87,4%.

Despesas Anuais com Formação Profissional	
Custos em ações internas	4 419,78 €
Custos em ações externas	5 415,08 €
<b>Total</b>	<b>9 834,86 €</b>

A despesa com formação durante o ano de 2020, foi de 9 834,86 €, sendo que 5 425,08 € destinou-se a formação externa e 4 419,78 € a formação interna.



## 4. ENCARGOS

### 4.1 ENCARGOS COM PESSOAL

Este mapa revela-nos que os encargos com pessoal, suportados pela Câmara Municipal de Leiria, ascenderam a 11.636.113,09€

Encargos com o pessoal	Total
Remuneração Base	10 277 124,56 €
Suplementos Remuneratórios	558 163,92 €
Prestações Sociais	800 824,61 €
	11 636 113,09 €

#### 4.1.1. SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

Suplementos Remuneratórios	Total	%
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	129 437,75 €	23,19%
Trabalho normal noturno	3 404,41 €	0,61%
Trabalho dias descanso semanal, complementar e feriados.	70 022,73 €	12,54%
Trabalho por turnos	140 367,87 €	25,15%
Abono para falhas	21 731,56 €	3,89%
Senhas de Presença	30 621,78 €	5,49%
Ajudas de custo	19 924,54 €	3,57%
Representação	119 096,89 €	21,33%
Outros suplementos remuneratórios	23 556,39 €	4,22%
<b>Total</b>	<b>558 163,92 €</b>	

Do total de 558 163,92€ em suplementos remuneratórios verifica-se que a maior percentagem foi para trabalho por turnos, trabalho suplementar e trabalho dias de descanso semanal, complementar e feriados.





## 4.1.2 PRESTAÇÕES SOCIAIS

<b>Prestações Sociais</b>	<b>Total</b>
Abono de Família	41 627,25 €
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade	42 152,24 €
Subsídio de refeição	717 045,12 €
Outras prestações Sociais	
<b>Total</b>	<b>800 824,61 €</b>

Nas prestações sociais, destaca-se o subsídio de refeição com 717 045,12€. Os abonos de família e a proteção na parentalidade tiveram valores aproximados.



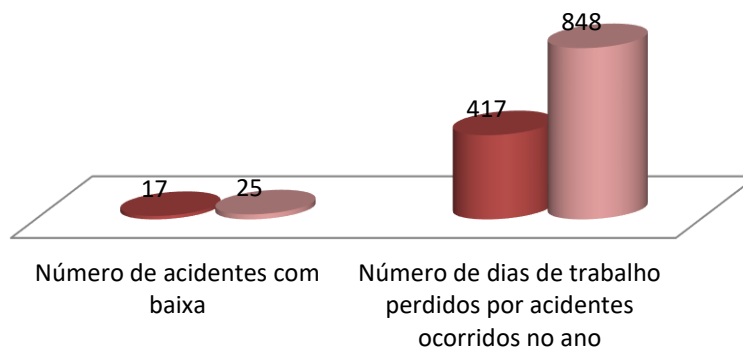
## 5.1. SINISTRALIDADE LABORAL

### 5.1.1 ACIDENTE DE TRABALHO E DE DIAS DE TRABALHO PERDIDOS

Acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por género (local de trabalho)				
Ano de 2020	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa
Acidentes	17	0	0	0
Nº de acidentes com baixa	0	8	3	6
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	0	10	39	368

Ano de 2019	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa
Acidentes	25	0	0	0
Nº de acidentes com baixa	0	10	6	9
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	0	10	61	777

■ 2020 ■ 2019



Durante o ano em análise verificaram-se um total de 17 acidentes em trabalho e, constata-se que o número de dias de trabalho perdido por acidente foi de 417. Comparando com o ano anterior houve uma clara diminuição, tanto do número total de acidentes (-9), como do número de dias de trabalho perdidos por acidente ocorridos no ano (- 431).