



CIG

BALANÇO SOCIAL

2010

BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro

2010

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 13230000

Ministério: PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Serviço / Entidade: COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO

NÚMERO DE PESSOAS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO SERVIÇO

Em 1 de Janeiro 2010 73

Em 31 de Dezembro
2010 64

Contacto para eventuais esclarecimentos

Nome Manuel Joaquim Pereira Albano

Tel: 21 798 30 00

Email: mjalbano@cig.gov.pt

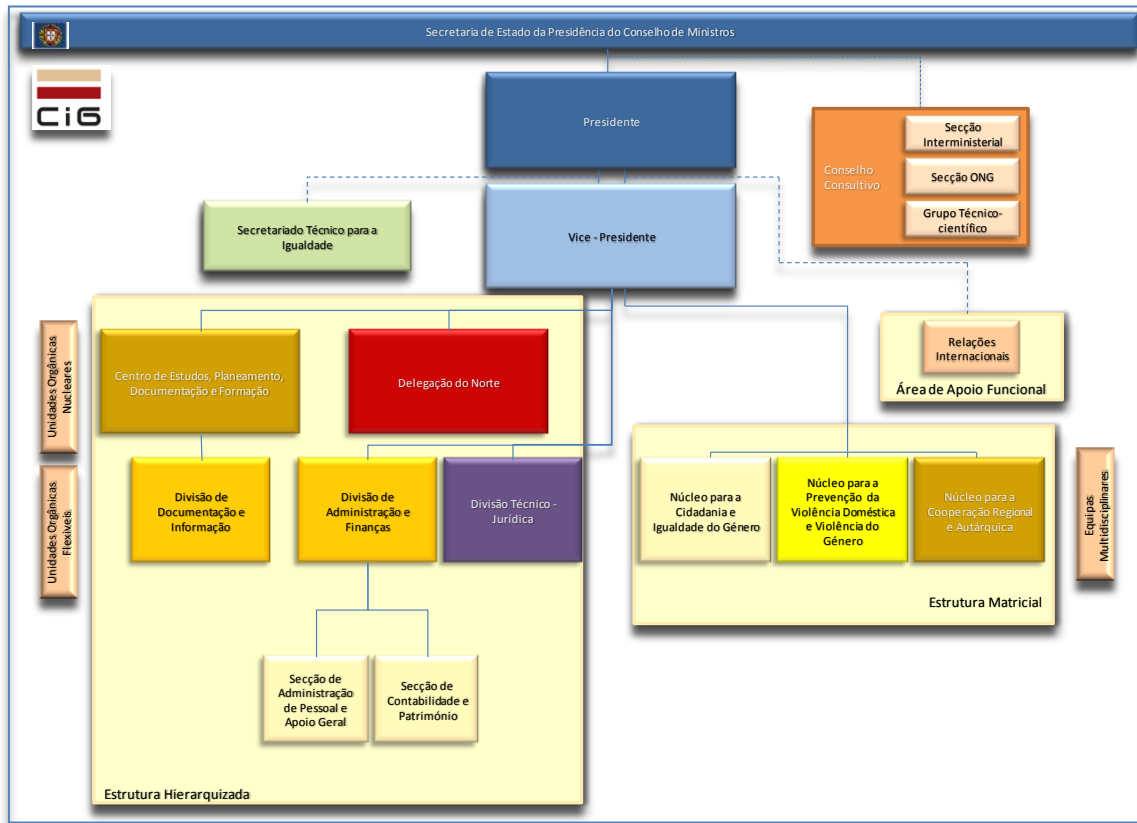
Data 2010.03.31

INDICE GERAL

INDICE GERAL	3
ORGANOGRAMA	5
1. Nota Breve.....	8
2. Indicadores de Balanço Social 2010	10
3. Caracterização dos recursos humanos.....	12
a) Contagem dos trabalhadores, por vinculação e género	12
b) Contagem dos trabalhadores, por vinculação e género	13
c) Contagem de trabalhadores segundo o escalão etário e género	15
d) Contagem de trabalhadores, segundo o nível de antiguidade e género	17
e) Contagem de trabalhadores, segundo o nível de escolaridade e género.....	19
f) Contagem de trabalhadores estrangeiros.....	20
g) Contagem de trabalhadores portadores de deficiência	21
h) Contagem de trabalhadores admitidos e regressados durante o ano.....	21
i) Saídas de trabalhadores nomeados ou em comissões de serviço	22
j) Saídas de trabalhadores contratados, segundo o motivo de saída e género	23
k) Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano.....	24
l) Mudanças de situação dos trabalhadores	24
m) Contagem de trabalhadores, segundo a modalidade de horário de trabalho.....	25
n) Contagem de trabalhadores, segundo o período normal de trabalho (PNT)	27
o) Horas de trabalho extraordinário.....	28
p) Horas de trabalho nocturno, normal e extraordinário	29
q) Dias de ausências ao trabalho durante o ano	29
r) Trabalhadores em greve, por escalão de PNT e tempo de paralisação	30
4. Remunerações e encargos	32
a) Estrutura remuneratória por género	32
b) Total dos encargos com pessoal	33
c) Suplementos remuneratórios	34
d) Encargos com prestações sociais	34
e) Encargos com benefícios sociais	35

5.	Formação profissional	37
a)	Acções de formação por tipo e duração	37
b)	Formação por cargo segundo o tipo	37
c)	Horas de formação por cargo segundo o tipo de acção	38
d)	Despesas anuais com formação	38
6.	Relações profissionais	40
a)	Relações Profissionais	40
b)	Disciplina	40

ORGANOGRAMA



Nota:

O presente documento foi elaborado de acordo com Decreto-Lei nº190/96, de 9 de Outubro, com base nas orientações constantes da circular nº 2/DGAP/97, de 17 de Março, posteriores alterações legislativas, bem como as actualizações da página electrónica da DGAEP.

*Visão sem acção é apenas sonho.
Acção sem visão é passatempo.
Visão mais acção pode mudar o mundo!*

Joel Barker

1. NOTA BREVE

O Balanço Social, de elaboração obrigatória nos termos da Lei para os serviços e organismos da Administração Pública Central, Regional e Local, constitui um precioso instrumento de informação na área do planeamento e gestão de recursos humanos.

Assim, ao apresentar-se como instrumento uniformizado e normalizado vai permitir a posterior observação, comparação e diagnóstico, quer na vertente interna – porquanto processa e disponibiliza dados para conhecer com objectividade a sua própria realidade, quer na vertente externa – permitindo análises comparativas com outros órgãos e serviços.

Desde logo a Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, define no seu artigo 8º o ciclo de gestão, no qual se prevê, entre outros, a elaboração do Relatório de Actividades, nele integrando o Balanço Social do serviço, decorrendo daqui, acrescida relevância.

O Balanço Social tem um papel a desempenhar, tanto mais relevante quanto mais for a riqueza de dados que fornece e, apesar de ter um carácter predominantemente retrospectivo, procede à análise dos dados do passado recente, no sentido de criticamente se avaliar o presente, tendo em vista as opções para o futuro.

De facto, este instrumento apresenta um conjunto de dados que permitem uma leitura do tecido dos Recursos Humanos que integram a CIG, sendo assim, mais um meio de avaliação transversal da organização.

A matriz do Balanço Social está concretizada nos quadros e gráficos do presente trabalho, sendo que se pretende ir mais longe através das leituras qualitativas que se apresentam.

Numa perspectiva abrangente, é possível afirmar que o conhecimento detido, a experiência acumulada, as competências adquiridas, a aquisição de novos talentos, são componentes do capital humano e como tal, elementos potenciadores das sinergias que permitem alcançar os desideratos organizacionais.

Os Recursos Humanos são a principal força das organizações, o seu verdadeiro capital.

Os organismos são, assim, processos complexos caracterizados pelas suas referências, cultura, identidade, missão, entre outros. É neste cadinho multifactorial que reside a força e dinâmica da CIG, cuja missão é de que proceda ao alavancamento das dinâmicas do desenvolvimento e

ao cumprimento das finalidades, contribuindo activamente na prossecução das políticas públicas, gerando o seu positivo impacto na Sociedade.

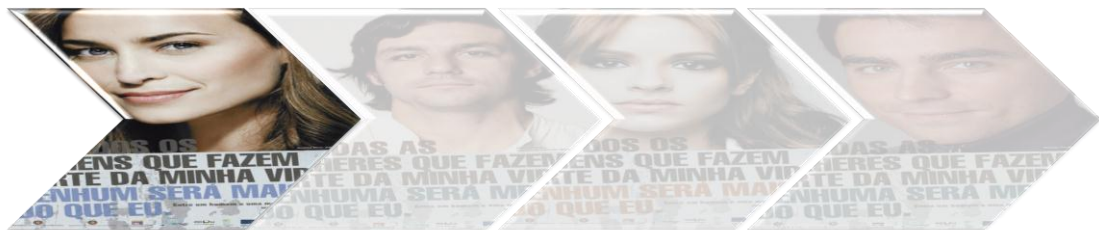
Divisão de Administração e Finanças, Março de 2011

2. INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL 2010

INDICADOR	FÓRMULA DE CALCULO	%
Índice de Envelhecimento	$\text{N}^\circ \text{ recursos humanos com idade } > 55\text{anos} \times 100 / \text{total recursos humanos}$	17,2%
Índice de Rotação /“turnover”:	$\text{N}^\circ \text{ de Recursos Humanos 31 Dez} / \text{N}^\circ \text{ de Recursos 1 Jan} + \text{entradas} + \text{saídas}$	0,86
Taxa de Reposição	$\text{N}^\circ \text{ de admissões} \times 100 / \text{N}^\circ \text{ de Saídas} (3 \times 100 / 11)$	27,3%
Taxa de Absentismo:	$\text{N}^\circ \text{ dias de faltas} \times 100 / \text{N}^\circ \text{ anual dias trabalháveis} \times \text{N}^\circ \text{ total Efectivo} (940 \times 100 / 220 \times 64)$	6,7%
Taxa de Trabalho Extraordinário	$\text{Número anual de horas trab extraordinário} \times 100 / \text{total de horas trabalháveis por semana} \times 47$	3,4 %
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida / menor remuneração base ilíquida	6
Índice de Tecnicidade	$\text{Número de Técnicos superiores} \times 100 / \text{total de recursos humanos}$ (Os dirigentes, avençados e tarefeiros não foram contabilizados como técnicos superiores)	79 %
Índice de Enquadramento	$\text{N}^\circ \text{ dirigentes} \times 100 / \text{total recursos humanos}$	12,5 %
Taxa de Progressões:	$\text{N}^\circ \text{ efectivos com progressão} \times 100 / \text{Total efectivos do quadro}$ (Não se entrou em consideração com avençados e tarefeiros)	14,1 %
Taxa de contratação a termo	$\text{Numero de contratados a termo} \times 100 / \text{Total de efectivos do quadro}$ (Não se entrou em consideração com avençados e tarefeiros)	21,8%
Índice de trabalhadores estrangeiros	$\text{Número de recursos humanos estrangeiros} \times 100 / \text{Total dos recursos humanos}$	1,56 %
Índice de Feminização	$\text{N}^\circ \text{ efectivos femininos} \times 100 / \text{total recursos humanos}$	83 %
Índice de Feminização/Dirigente	$\text{N}^\circ \text{ efectivos femininos dirigentes} \times 100 / \text{total de dirigentes}$	75%
Taxa de Formação Superior	$\text{Bachar} + \text{C.superior} + \text{Lic} + \text{Mest} + \text{Doutor} \times 100 / \text{total Recursos Humanos}$	70,3%

Para a determinação do total de recursos humanos consideraram-se os 64 elementos com vínculo

Quadro 1 – Indicadores de Balanço Social



Caracterização
Recursos
Humanos

3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

a) Contagem dos trabalhadores, por vinculação e género

Em 31 de Dezembro de 2010, a Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género contava com 64 funcionários do quadro de pessoal, nenhum em regime de avença ou tarefa.

No que concerne à taxa de efeminização, verificou-se um ligeiro aumento dos recursos humanos do género feminino passando de 81%, para os 83%. No entanto, este ainda elevado valor tem a ver com o passado histórico e com a própria génese da CIG, na histórica luta em prol da igualdade e dos Direitos das Mulheres.

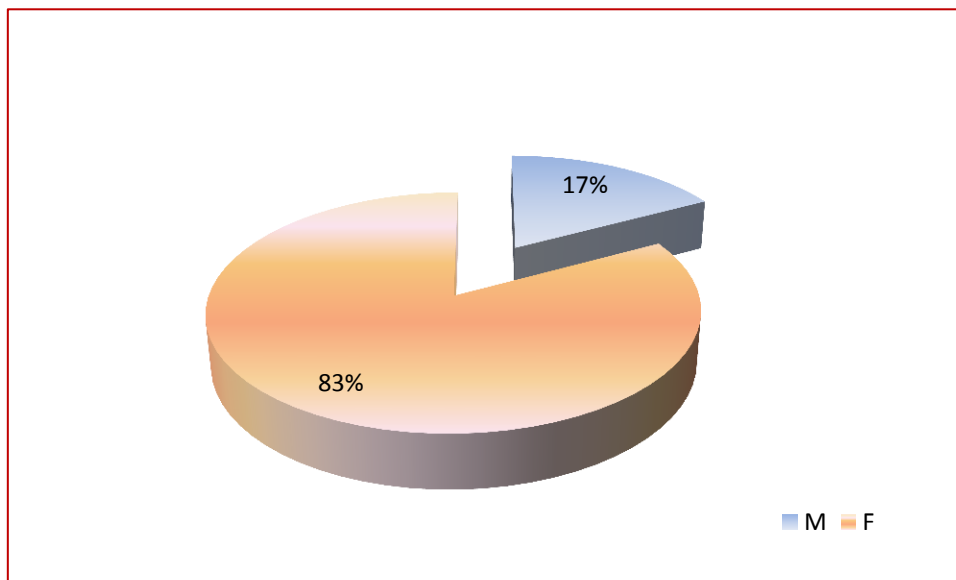


Gráfico 1 – Percentagem de Efectivos segundo o género

De realçar ainda em termos de indicadores de Balanço Social os seguintes valores:

Taxa de reposição que mantém a tendência de diminuição, passando dos 33,3% no ano de 2009, para os 27,3% no ano transacto. Tal facto indica que praticamente para cada 4 funcionários que cessaram funções da CIG, somente deu entrada 1 novo elemento. Tal enquadra-se no estipulado do programa do

actual governo, no que diz respeito às políticas da administração dos recursos humanos da Administração Pública Central.

Taxa de absentismo que apresentou um forte decréscimo, diminuindo de uma taxa de 16% no ano 2009, para 6,7% no ano transacto, o que se aproxima da média da taxa de absentismo dos anos anteriores na Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Índice de tecnicidade com um forte incremento, passando dos 54% para os 79 %

Taxa de progressão, com uma redução bastante acentuada, baixando dos 34% para os 14,1%

b) Contagem dos trabalhadores, por vinculação e género

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LVCR		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)					1	2	1	2	3
Dirigente Intermédio a)					1	4	1	4	5
Técnico Superior	4	20		12			4	32	36
Assistente Técnico	2	11		2			2	13	15
Assistente Operacional	3	2					3	2	5
Informático							0	0	0
Total	9	33	0	14	2	6	11	53	64

Quadro 2 – Trabalhadores por cargo, vinculação e género

No ano transacto a CIG deixou de contar com 4 funcionários em regime de Tarefa e Avença, que desempenhavam essencialmente funções técnicas.

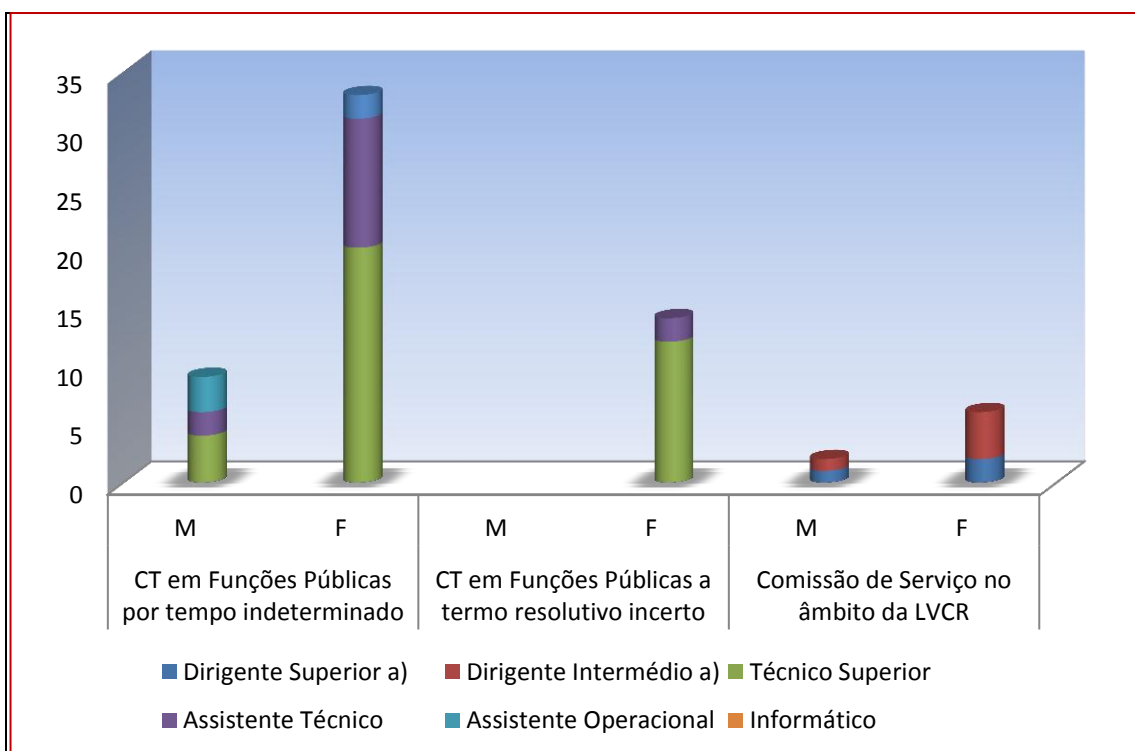


Gráfico 2 – Trabalhadores por cargo, vinculação e género

A maior parte dos funcionários (cerca de 68%), mantém como vínculo o Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado.

Os Dirigentes Superiores e Intermédios apresentam na sua totalidade uma vinculação ao abrigo da Comissão de Serviço no âmbito da LVCR.

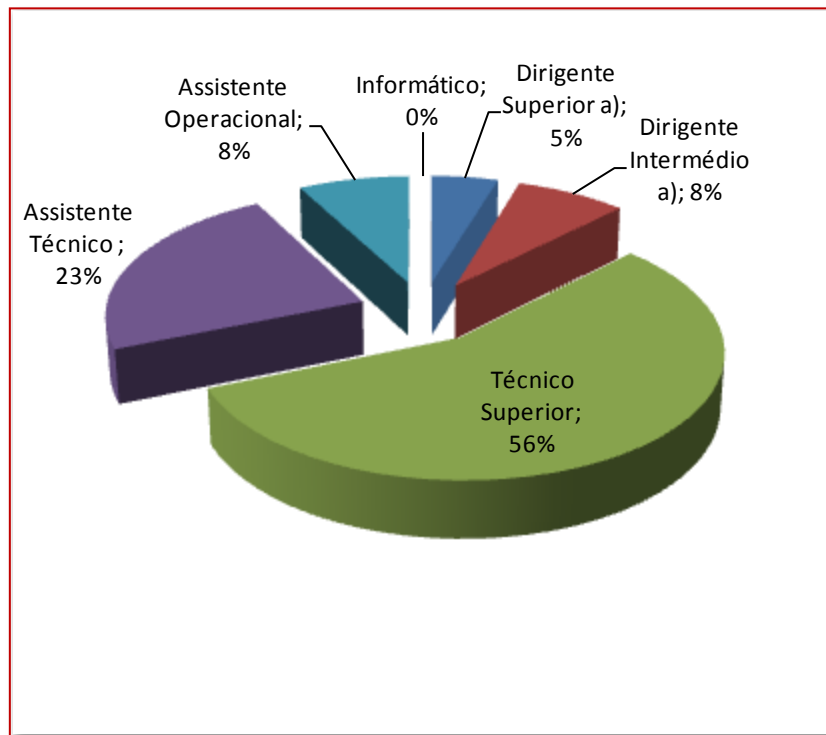


Gráfico 3 – Percentagem de trabalhadores por cargo/carreira

O cargo / carreira Técnico Superior representa a maioria do total de recursos humanos da CIG, com 56% de funcionários.

Os dirigentes superiores (com 5%) e intermédios (8%) apresentam 13% do total de recursos humanos.

c) Contagem de trabalhadores segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)						2	1										1	2	3
Dirigente Intermédio a)				1		1		1		1	1						1	4	5
Técnico Superior		2		3	1	9	2	3		5	1	6		3		1	4	32	36
Assistente Técnico						2		3		3	2	2		2		1	2	13	15
Assistente Operacional												1	1		2	1	3	2	5
Informático																	0	0	0
Total	0	2	0	4	1	14	3	7	0	9	4	9	1	5	2	3	11	53	64

Quadro 3 – Trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género

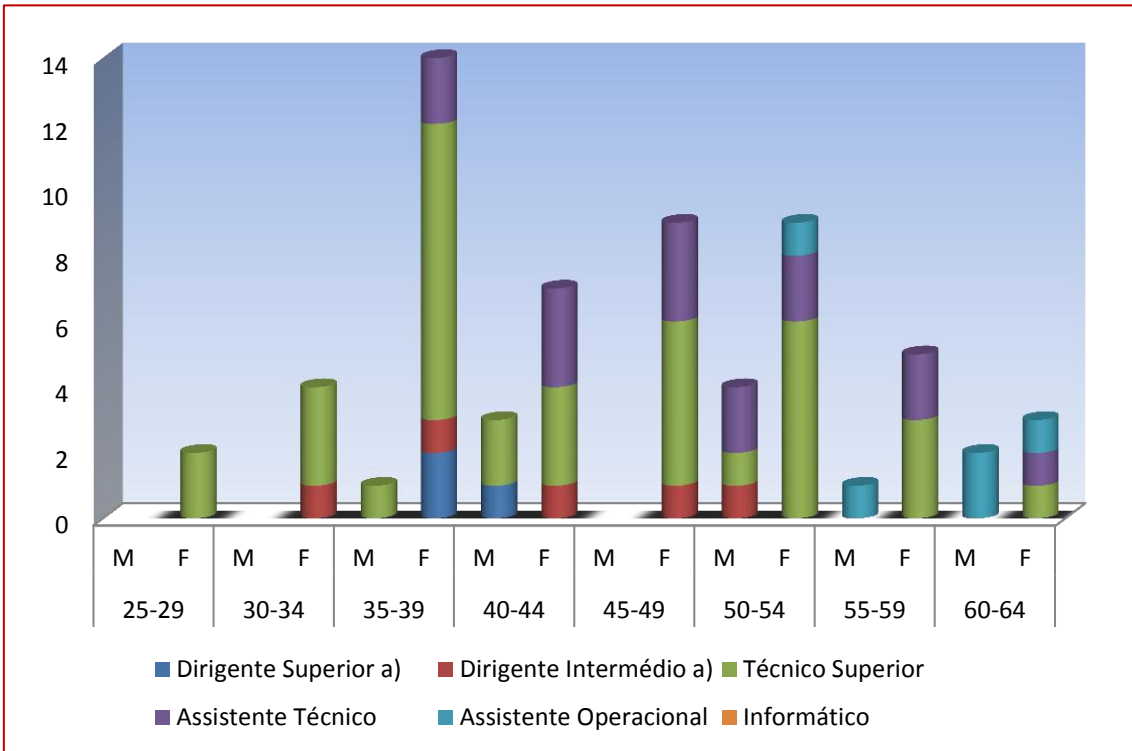


Gráfico 4 – Trabalhadores por cargo/carreira segundo o escalão etário e género

De salientar que o escalão etário mais representativo passou a ser a faixa dos 35 – 39 ultrapassando a faixa dos 50–54 anos. Continua a verificar-se uma concentração elevada nas faixas 45–49 anos até ao 55–59 anos.

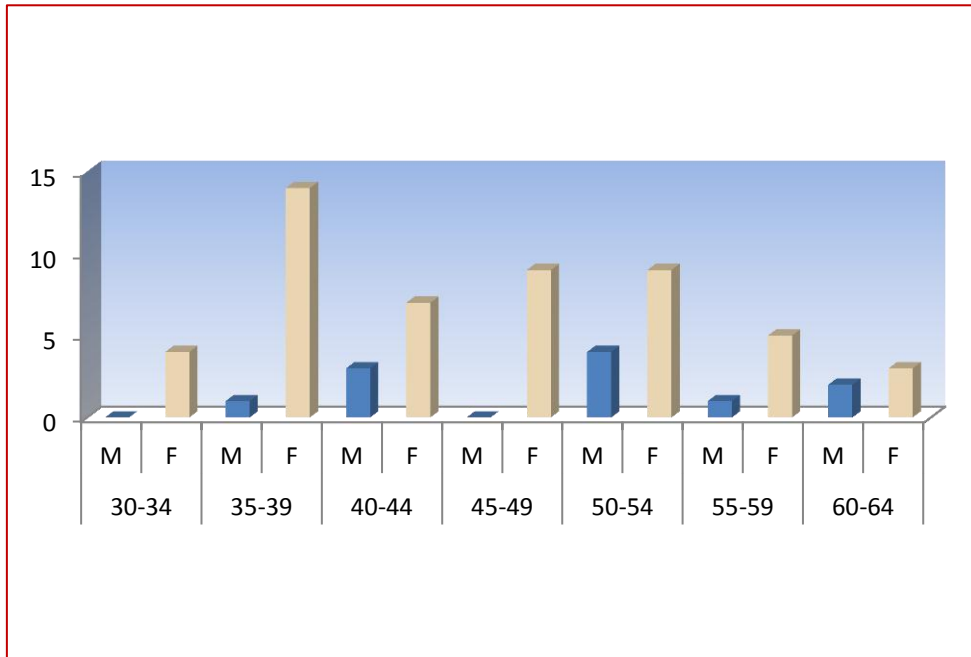


Gráfico 5 – Trabalhadores segundo o escalão etário e género

No que diz respeito ao género, a maior representação do género feminino é no escalão dos 35–39 anos, notando-se claramente uma concentração de funcionários do género masculinos nos escalões etários dos 50–54 anos.

d) Contagem de trabalhadores, segundo o nível de antiguidade e género

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)		2							1								1	2	3
Dirigente Intermédio a)		1				1		1					1	1			1	4	5
Técnico Superior	1	13	1	4	1	1	1	3		3		3		2		3	4	32	36
Assistente Técnico		2				3		2	1	2		2	1			2	2	13	15
Assistente Operacional									1			2	2				3	2	5
Informático																	0	0	0
Total	1	18	1	4	1	5	1	6	3	5	0	7	4	3	0	5	11	53	64

Quadro 4 – Trabalhadores por cargo segundo o nível de antiguidade e género

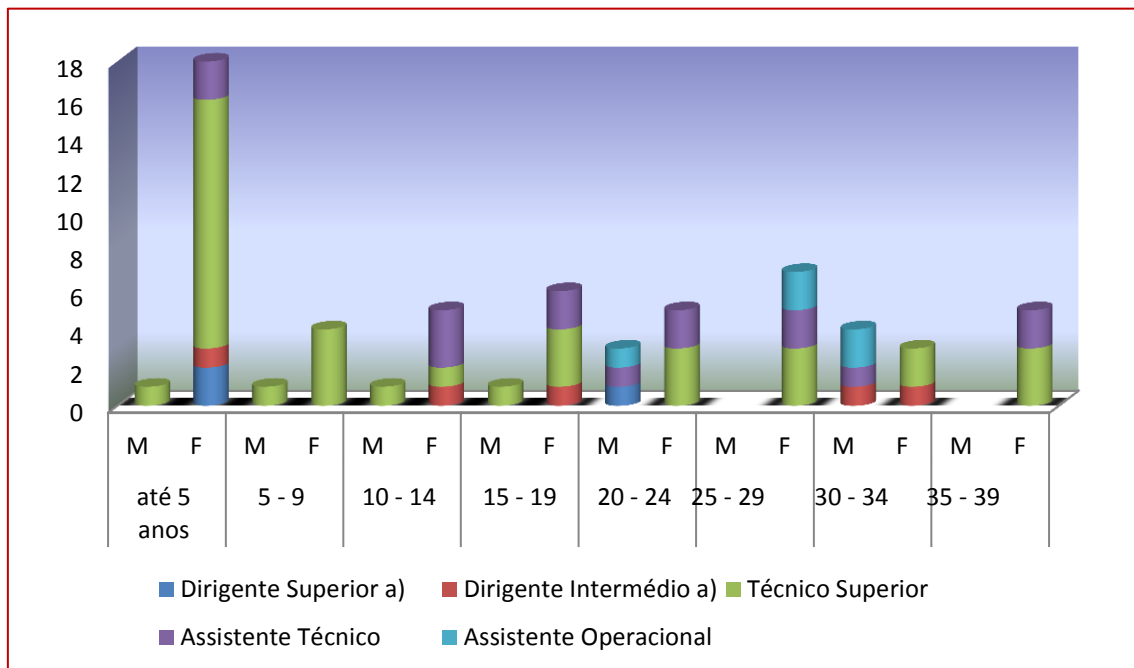


Gráfico 6 – Trabalhadores por cargo segundo o nível de antiguidade e género

O escalão mais representativo de antiguidade entre os funcionários passou a ser o dos até aos 5 anos de serviço.

Nota-se uma distribuição mais homogénea na antiguidade dos Dirigentes Intermédios (em número de 5).

De realçar, no entanto, que 70% dos funcionários têm uma antiguidade menor que 25 anos.

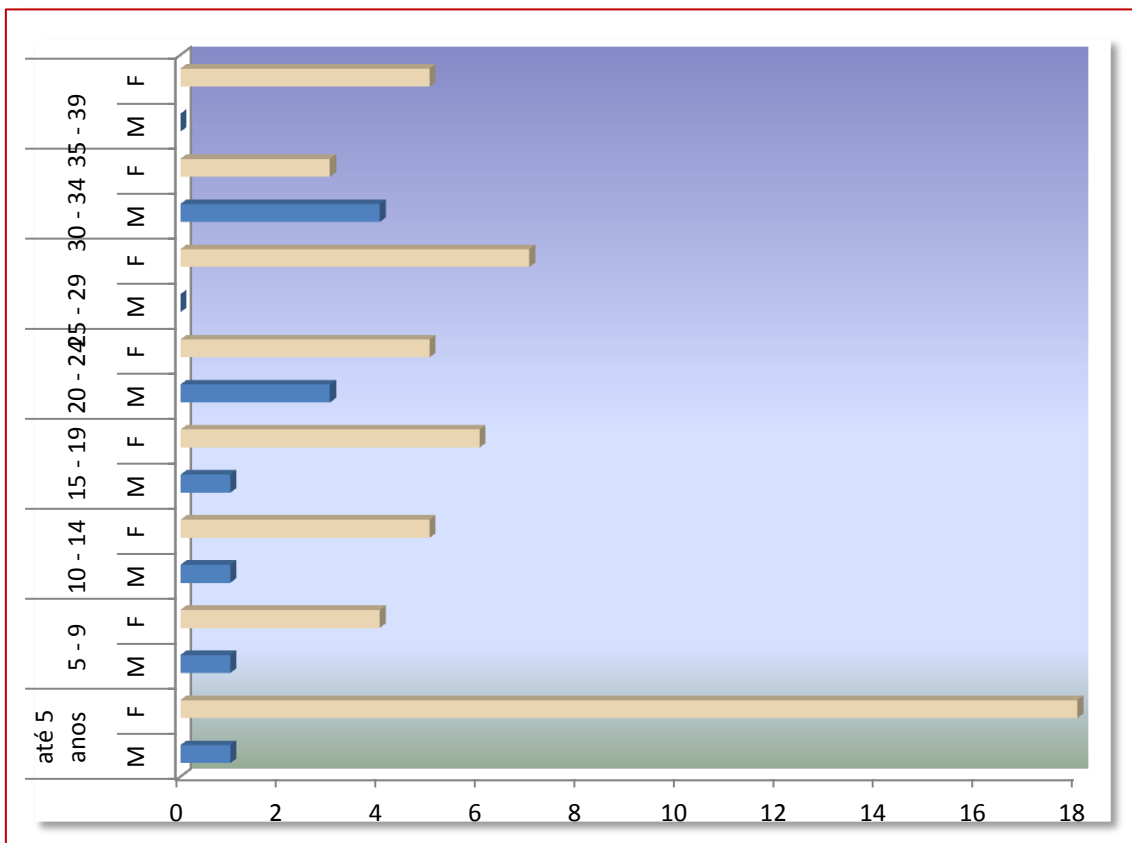


Gráfico 7 – Trabalhadores segundo o nível de antiguidade e género

Os funcionários do género feminino com maior representatividade encontram-se no escalão dos até aos 5 anos (cerca de 34% do total do género feminino), enquanto que no género masculino a maior representatividade encontra-se no escalão de antiguidade, dos 30–34 anos.

e) Contagem de trabalhadores, segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior a)													1			1		1	1	1	2	3
Dirigente Intermédio a)														3		1		1	1	1	4	5
Técnico Superior													4	25		6		1	4	32	36	
Assistente Técnico					1	1	3		1	1	7		1						2	13	15	
Assistente Operacional	3	1					1												3	2	5	
Informático																			0	0	0	
Total	3	1	0	1	1	4	0	1	1	7	0	1	5	28	0	8	1	2	11	53	64	

Quadro 5 – Trabalhadores por cargo segundo o nível de escolaridade e género

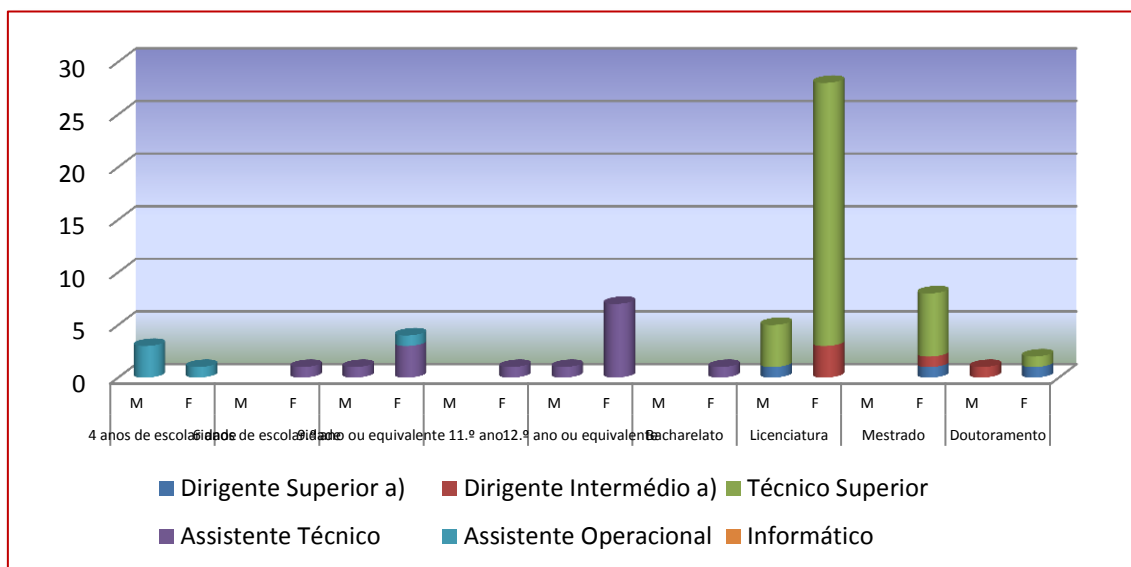


Gráfico 8 – Trabalhadores segundo o nível de escolaridade e género

A percentagem de funcionários com nível de escolaridade igual ou superior a Licenciatura situa-se nos 68%, o que só por si é um indicador claro da elevadíssima qualidade técnica dos funcionários da CIG e que situa a um nível muito superior à média verificada na Administração Pública.

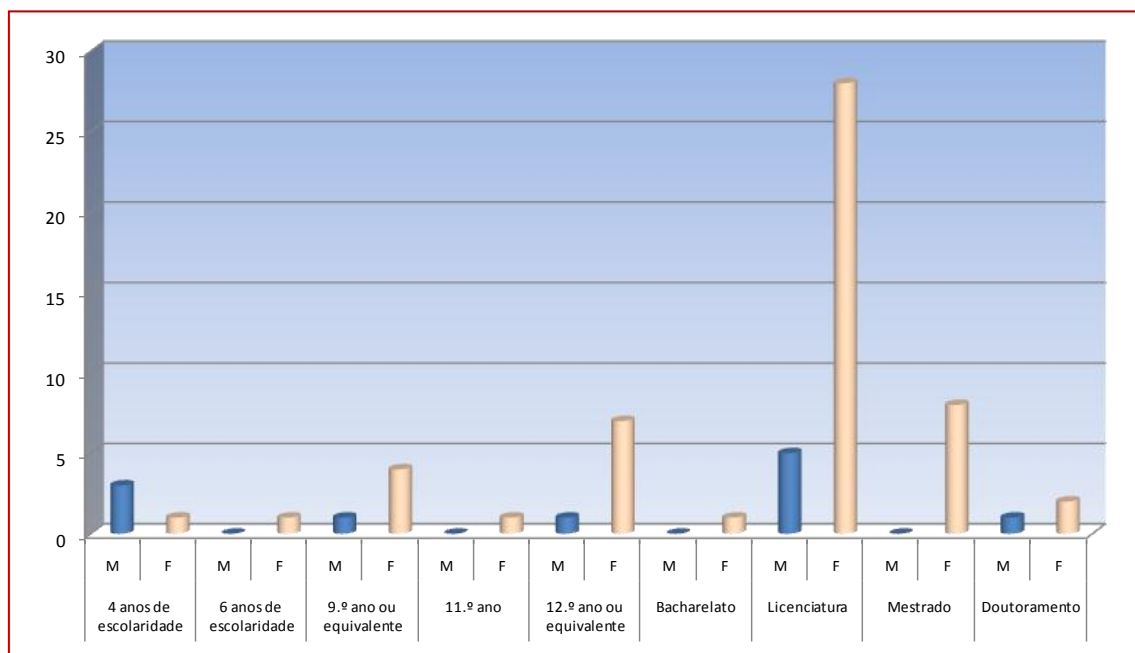


Gráfico 9 – Trabalhadores segundo o nível de escolaridade e género

No que diz respeito ao nível de escolaridade por género, de realçar os funcionários do sexo masculino com formação de nível licenciatura ou superior baixaram para os 55,2% ao contrário dos funcionários do género feminino que subiram para os 71,3%.

f) Contagem de trabalhadores estrangeiros

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)							0	0	0
Dirigente Intermédio a)							0	0	0
Técnico Superior							0	0	0
Assistente Técnico				1			0	1	1
Assistente Operacional							0	0	0
Informático							0	0	0
Total	0	0	0	1	0	0	0	1	1

Quadro 6 – Trabalhadores estrangeiros por cargo segundo a nacionalidade e género

g) Contagem de trabalhadores portadores de deficiência

Grupo/cargo/carreira	55 - 59		60 - 64		65 - 69		70 e mais		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)									0	0	0
Dirigente Intermédio a)									0	0	0
Técnico Superior		1							0	1	1
Assistente Técnico									0	0	0
Assistente Operacional			1						1	0	1
Informático									0	0	0
Total	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	2

Quadro 7 – Trabalhadores portadores de deficiência por cargo/carreira segundo o escalão etário e género

Dos 2 funcionários portadores de deficiência da CIG (em igual numero de acordo com o género), todos pertencem ao escalão etário superior aos 55 anos.

h) Contagem de trabalhadores admitidos e regressados durante o ano

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência de interesse público		Mobilidade interna a órgãos ou serviços		Comissão de Serviço		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)								2	0	2	2
Dirigente Intermédio a)									0	0	0
Técnico Superior									0	0	0
Assistente Técnico						1			0	1	1
Assistente Operacional									0	0	0
Informático									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	1	0	2	0	3	3

Quadro 8 – Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano

No decorrer do ano 2010, houve somente 3 funcionários admitidos, dois para cargos de Dirigente Superior e um para assistente técnico.

i) Saídas de trabalhadores nomeados ou em comissões de serviço

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Reforma/ Aposentação		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Cessação de comissão de serviço		Outros		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior a)								1				0	1	1
Dirigente Intermédio a)				1								0	1	1
Técnico Superior		1		1								0	5	5
Assistente Técnico												2	2	2
Assistente Operacional												1	1	1
Informático	1			1								1	1	2
Total	1	1	0	3	0	0	0	1	0	0	6	11	12	

Quadro 9 – Contagem de saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço

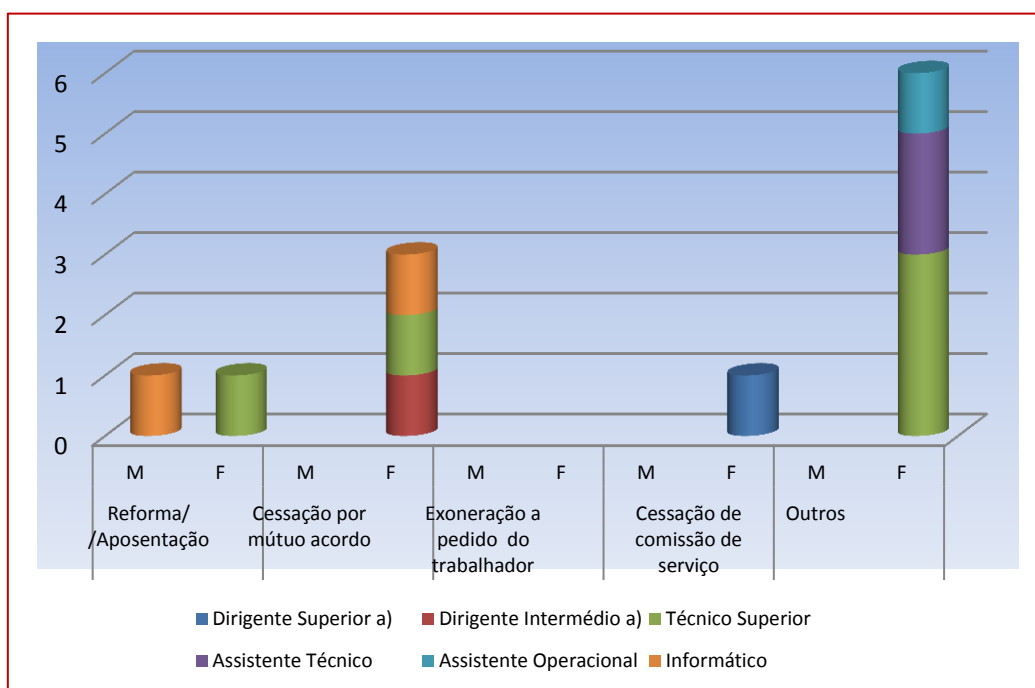


Gráfico 10 – Contagem de saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço segundo o cargo/carreira e género

Pelos dados expostos verifica-se que cerca de 18% dos trabalhadores da CIG cessaram funções neste organismo no decurso do ano de 2010.

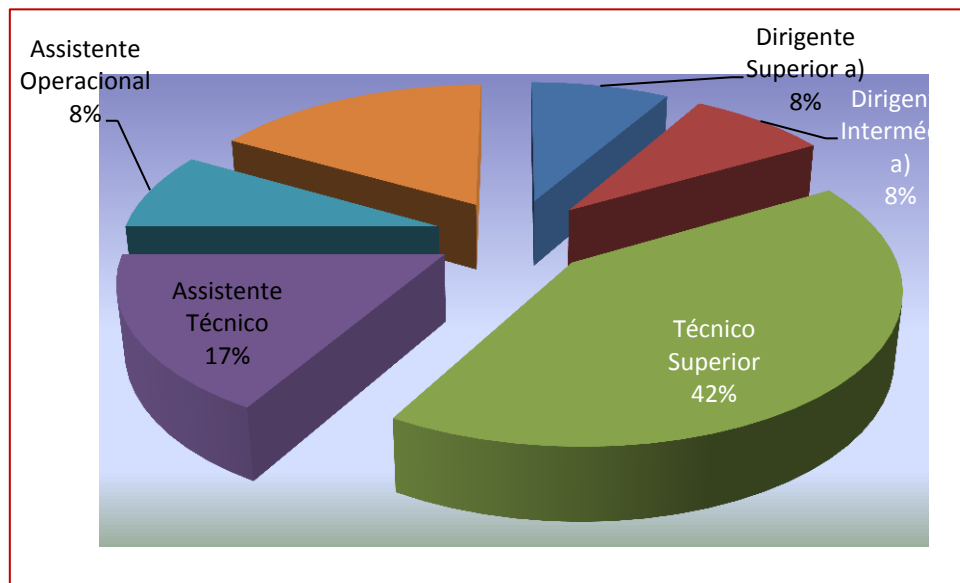


Gráfico 11 – Contagem de saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço segundo o cargo/carreira

j) Saídas de trabalhadores contratados, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)	Caducidade (termo)		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Outros		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)											0	0	0
Dirigente Intermédio a)											0	0	0
Técnico Superior		1									0	1	1
Assistente Técnico											0	0	0
Assistente Operacional											0	0	0
Informático											0	0	0
Total	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1

Quadro 10 – Saídas de trabalhadores contratados segundo motivo de saída e género

k) Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Dirigente Superior a)						0
Dirigente Intermédio a)						0
Técnico Superior		1				1
Assistente Técnico		1				1
Assistente Operacional		1				1
Informático						0
Total	3	0	0	0	0	3

Quadro 11 – Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano

l) Mudanças de situação dos trabalhadores

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)											0	0	0
Dirigente Intermédio a)											0	0	0
Técnico Superior				1		5					0	6	6
Assistente Técnico					1	1					1	1	2
Assistente Operacional						1					0	1	1
Informático											0	0	0
Total	0	0	0	1	1	7	0	0	0	0	1	8	9

Quadro 12 – Contagem das mudanças das situações dos trabalhadores

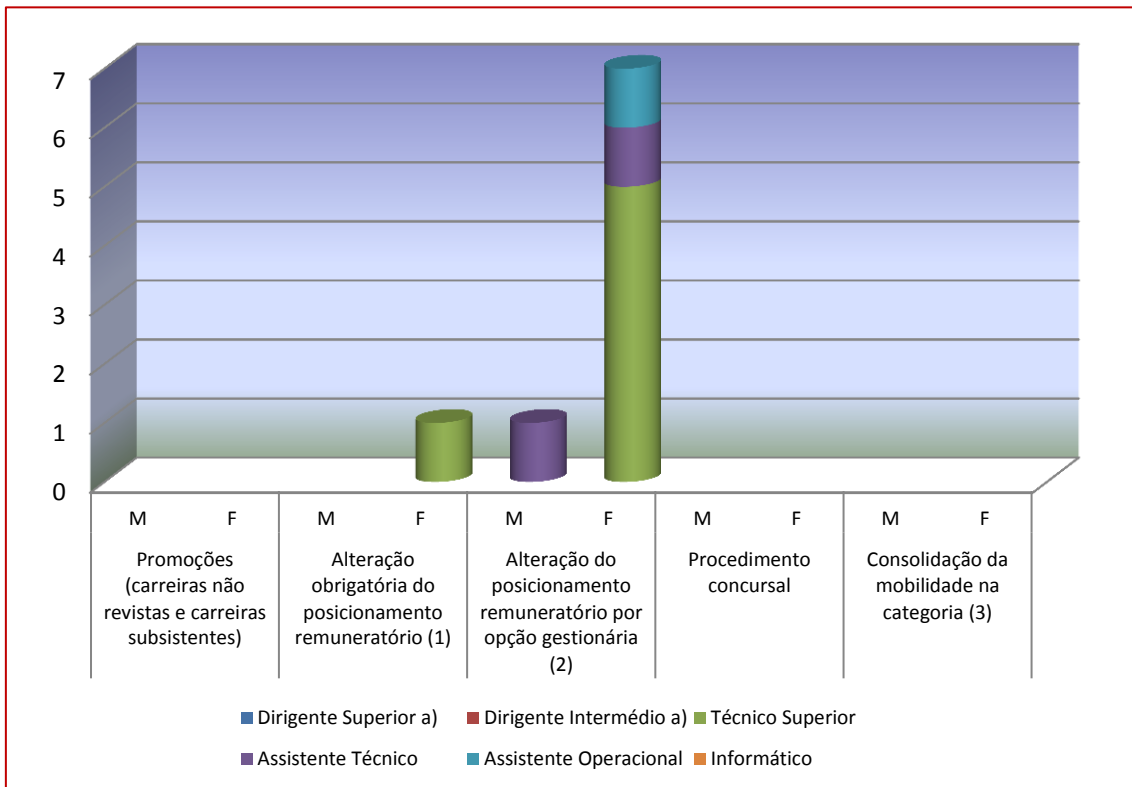


Gráfico 11 – Contagem das mudanças das situações dos trabalhadores

m) Contagem de trabalhadores, segundo a modalidade de horário de trabalho

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)									1	2	1	2	3
Dirigente Intermédio a)									1	4	1	4	5
Técnico Superior			2	26		3			2	3	4	32	36
Assistente Técnico			1	9		4			1		2	13	15
Assistente Operacional			3	2							3	2	5
Informático											0	0	0
Total	0	0	6	37	0	7	0	0	5	9	11	53	64

Quadro 13 – Contagem de trabalhadores segundo a modalidade de horário de trabalho

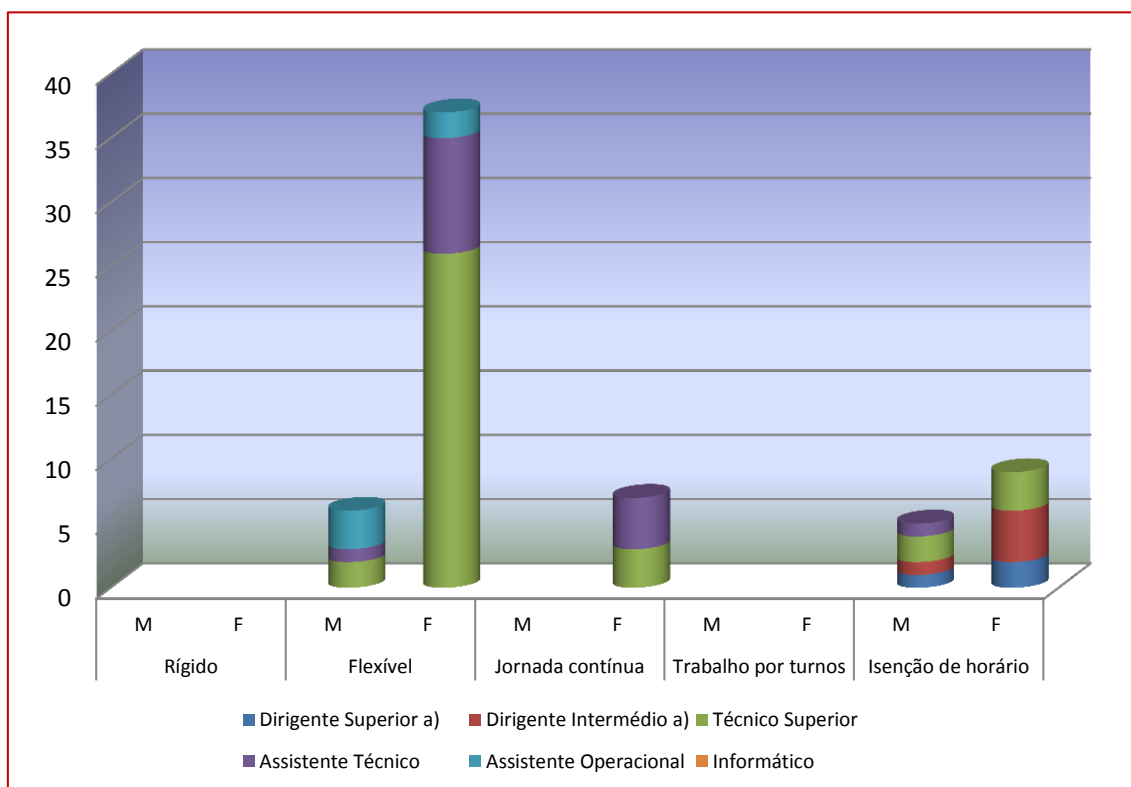


Gráfico 12 – Contagem de trabalhadores segundo a modalidade de horário de trabalho

A modalidade de trabalho mais representativa, com um peso de 67%, é a de horário flexível, no entanto esta modalidade de trabalho apresentou uma significativa redução relativamente ao ano 2009, em que se situou nos 84%.

A modalidade de jornada contínua sofreu um forte incremento, passando dos 4%, para um valor a rondar os 11% do total, resultante da prática da conciliação familiar com a vida profissional, na qual estes serviços continuam a constituir um bom exemplo.

No que diz respeito ao cargo/carreira, a totalidade dos Dirigentes (quer superiores, quer intermédios) dispõe de Isenção de Horário, consequência natural e legalmente estabelecida do seu cargo / carreira.

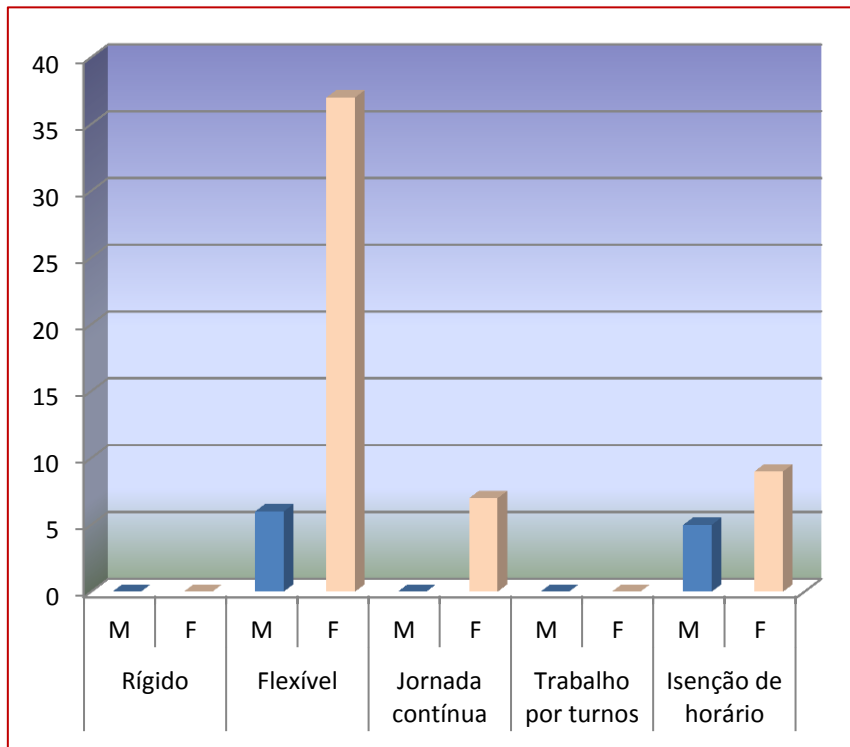


Gráfico 13 – Contagem de trabalhadores segundo a modalidade de horário de trabalho

n) Contagem de trabalhadores, segundo o período normal de trabalho (PNT)

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo		PNT inferior ao praticado a tempo completo											TOTAL					
			Semana de 4 dias (D.L. 325/99)		Regime especial (D.L. 324/99)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)			M	F	Total			
	35 horas		42 horas		28 horas		17 h 30'		células abertas para indicar nº horas/semana										
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior a)	1	2															1	2	3
Dirigente Intermédio a)	1	4															1	4	5
Técnico Superior	4	32															4	32	36
Assistente Técnico	2	13															2	13	15
Assistente Operacional	3	2															3	2	5
Informático																	0	0	0
Total	11	53	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	53	64

Quadro 14 – Contagem de trabalhadores segundo o período normal de trabalho (PNT)

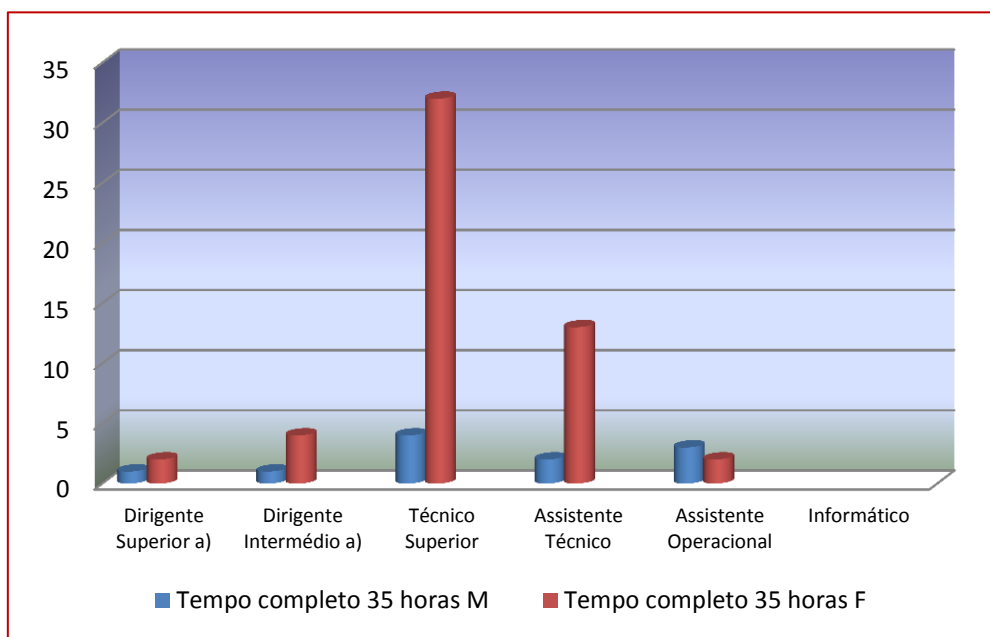


Gráfico 14 – Contagem de trabalhadores segundo o período normal de trabalho (PNT)

A totalidade dos funcionários da CIG, praticam o tempo completo – 35 Horas por semana de serviço.

o) Horas de trabalho extraordinário

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho extraordinário diurno		Trabalho extraordinário nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio a)						7:00					0:00	7:00	7:00
Técnico Superior	13:00	143:00	1:00			32:00	24:00	180:00			38:00	355:00	393:00
Assistente Técnico		116:00		5:00				30:00			0:00	151:00	151:00
Assistente Operacional	2209:30	509:00	170:00				156:00	21:00			2535:30	530:00	3065:30
Informático											0:00	0:00	0:00
Total	2222:30	768:00	171:00	5:00	0:00	39:00	180:00	231:00	0:00	0:00	2573:30	1043:00	3616:30

Quadro 15 – Contagem das horas de trabalho extraordinário

p) Horas de trabalho nocturno, normal e extraordinário

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho nocturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno extraordinário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio a)					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior					0:00	0:00	0:00
Assistente Técnico					0:00	0:00	0:00
Assistente Operacional					0:00	0:00	0:00
Informático					0:00	0:00	0:00
Total	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

Quadro 16 – Horas de trabalho nocturno, normal e extraordinário

q) Dias de ausências ao trabalho durante o ano

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Greve		Injustificadas		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)						3,0											0,0	3,0	3,0
Dirigente Intermédio a)						12,0						1,0					0,0	13,0	13,0
Técnico Superior	17,0	59,0			11,0	360,0		14,0				31,0	2,0	4,0			30,0	468,0	498,0
Assistente Técnico		181,0			149,0	12,0					1,0	12,0	1,0	12,0			151,0	217,0	368,0
Assistente Operacional					46,0	10,0					1,0		1,0				48,0	10,0	58,0
Informático																	0,0	0,0	0,0
Total	17,0	240,0	0,0	0,0	206,0	397,0	0,0	14,0	0,0	0,0	2,0	44,0	4,0	16,0	0,0	0,0	229,0	711,0	940,0

Quadro 17 – Dias de ausência ao trabalho durante o ano

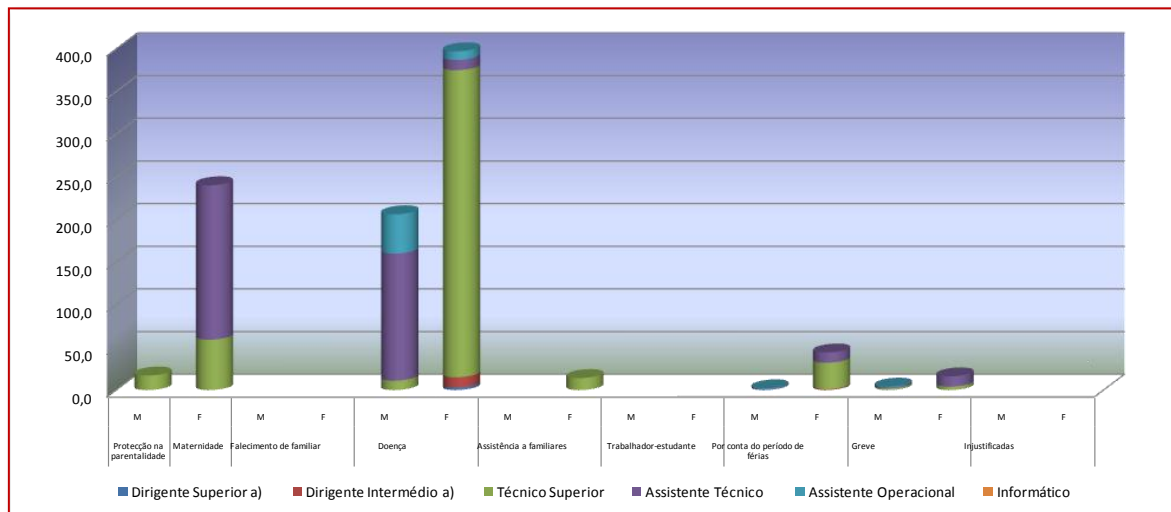
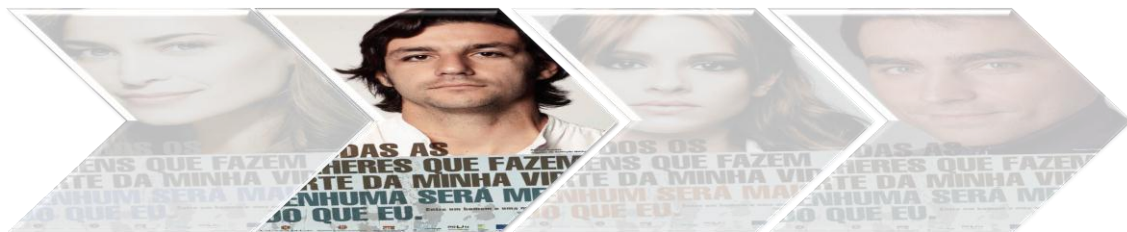


Gráfico 15 – Dias de ausência ao trabalho durante o ano

r) Trabalhadores em greve, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
mm/dd			AUMENTOS SALARIAIS
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	4	7:00	
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros			
Total	4	7:00	

Quadro 18 – Trabalhadores em greve por escalão de PNT e tempo de paralisação



Remunerações e Encargos

4. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

a) Estrutura remuneratória por género

Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
501-1000 €	4	11	15
1001-1250 €		4	4
1251-1500 €	2	8	10
1501-1750 €	1	3	4
1751-2000€		5	5
2001-2250 €		10	10
2251-2500 €		1	1
2501-2750 €	1	1	2
2751-3000 €	1	4	5
3001-3250 €		2	2
3251-3500 €	1	2	3
3501-3750 €			0
3751-4000 €	1	1	2
4501-4750 €		1	1
Total	11	53	64

Quadro 19 – Remunerações e Encargos

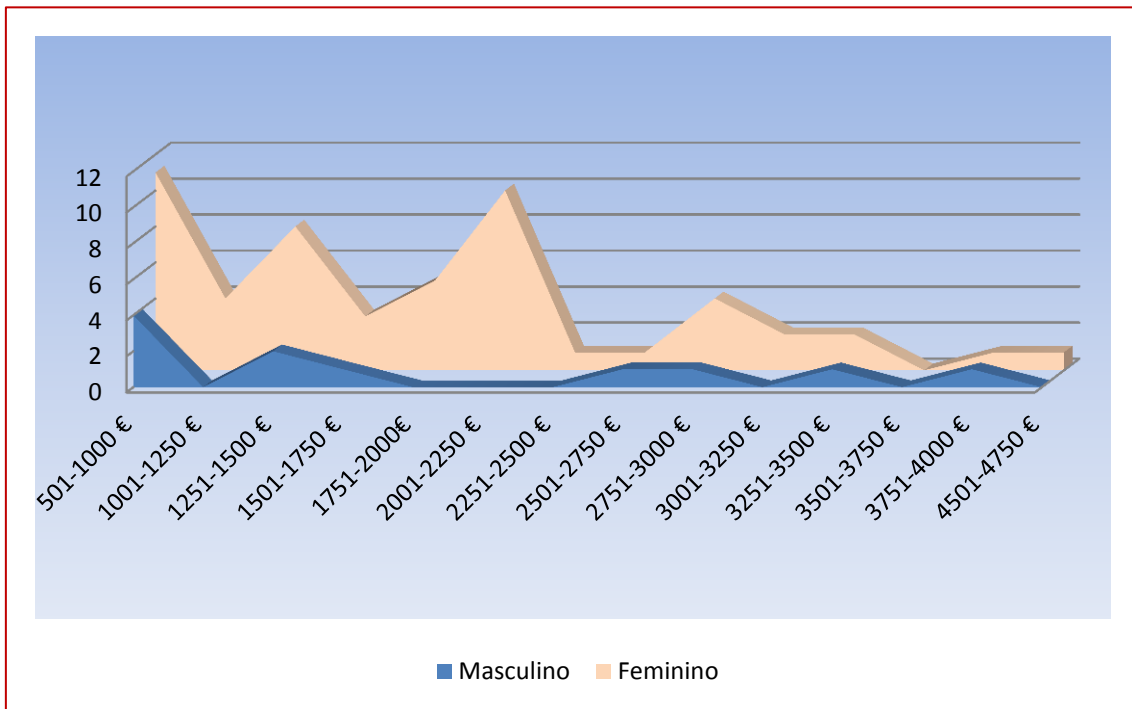


Gráfico 16 – Remunerações e Encargos

b) Total dos encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	1.708.203,42 €
Suplementos remuneratórios	102.105,19 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	78.566,57 €
Benefícios sociais	
Outros encargos com pessoal	26.059,33 €
Total	1.914.934,51 €

Quadro 20 – Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal sofreram uma redução de 57.508,90€, quando comparado com o ano 2009.

c) Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	20.678,92 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	3.914,09 €
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	29.297,29 €
Representação	44.834,34 €
Secretariado	2.343,51 €
Outros suplementos remuneratórios	1.037,04 €
Total	102.105,19 €

Quadro 21 – Suplementos remuneratórios

d) Encargos com prestações sociais

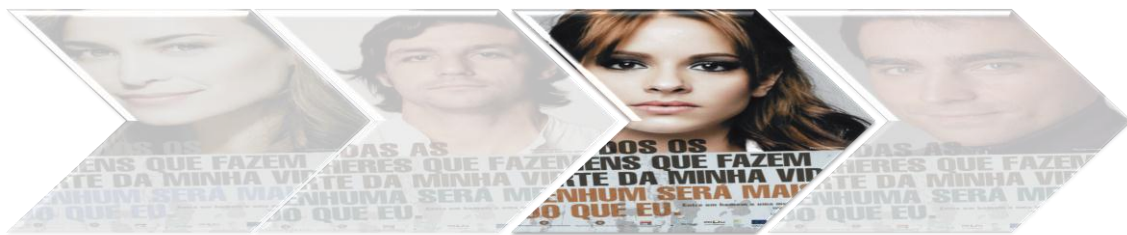
Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	
Abono de família	2.989,37 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	7.017,36 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	68.559,84 €
Outras prestações sociais	
Total	78.566,57 €

Quadro 22 – Encargos com prestações sociais

e) Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	
Total	- €

Quadro 23 – Encargos com benefícios sociais



Formação Profissional

5. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

a) Acções de formação por tipo e duração

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais
Internas				0
Externas		3		1
Total	0	3	0	1

Quadro 24 – Acções de Formação por tipo e duração

Assistiu-se a uma drástica redução das acções de formação quando em comparação com o ano 2009, baixando de 67 acções para 4 acções no ano transacto

b) Formação por cargo segundo o tipo

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Dirigente superior a)				
Dirigente intermédio a)		1	1	1
Técnico Superior		2	2	2
Assistente Técnico		1	1	1
Assistente Operacional				
Informático				
Total	0	4	4	4

Quadro 25 – Acções de Formação por cargo/carreira segundo o tipo

c) Horas de formação por cargo segundo o tipo de acção

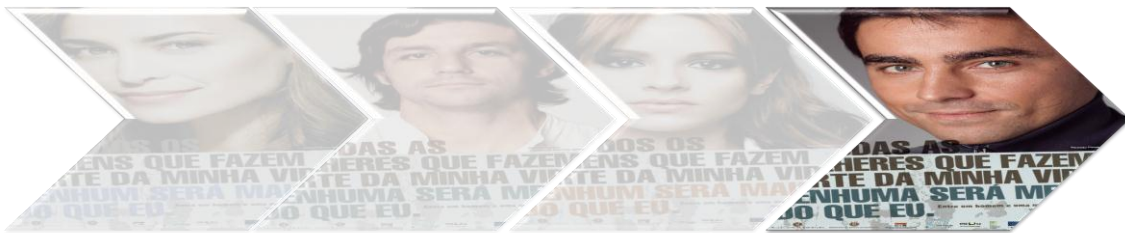
Grupo/cargo/carreira/ Horas dispendidas	Horas dispendidas em acções internas	Horas dispendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Dirigente superior a)			0:00
Dirigente intermédio a)		180:00	180:00
Técnico Superior		60:00	60:00
Assistente Técnico		30:00	30:00
Assistente Operacional			0:00
Informático			0:00

Quadro 26 – Horas de formação por cargo segundo o tipo de acção

d) Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	- €
Despesa com acções externas	2.421,50 €
TOTAL	2.421,50 €

Quadro 27 – Despesas anuais com formação



Relações Profissionais

6. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

a) Relações Profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	5
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Quadro 28 – Relações Profissionais

b) Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - total:	0
* Arquivados	
* Repreensão escrita	
* Multa	
* Suspensão	
* Demissão (1)	
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador (2)	
* Cessação da comissão de serviço	

Quadro 29 – Disciplina