



# BALANÇO SOCIAL 2019

*Em conformidade com Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, as orientações da circular nº 2/DGAP/97, de 17 de março, posteriores alterações legislativas, e as atualizações da página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)*

## INDICE GERAL

<b>NOTA INTRODUTÓRIA</b>	<b>3</b>
<b>1. CARACTERIZAÇÃO DA CIG</b>	<b>4</b>
<b>2. ORGANOGRAMA</b>	<b>5</b>
<b>3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA DO BALANÇO SOCIAL 2019</b>	<b>7</b>
3.1. Número de efetivos. Balanço do período 2012-2019.	7
3.2. Efetivos por unidade orgânica	9
3.3. Efetivos por grupo de pessoal, modalidade de vinculação e sexo. Evolução 2012-2019.	9
3.4. Efetivos por grupo de idades e sexo	12
3.5. Efetivos por antiguidade e sexo	13
3.6. Efetivos por estrutura habilitacional (habilitações escolares/académicas)	14
3.7. Trabalhadores/as com nacionalidade estrangeira	16
3.8. Trabalhadores/as portadores/as de deficiência	16
3.9. Movimento de entrada e saída de trabalhadores/as	16
3.10. Modalidades de horário	18
3.11. Efetivos segundo o período normal de trabalho	18
3.12. Trabalho suplementar	19
3.13. Dias de ausência ao trabalho	20
3.14. Trabalhadores/as em greve durante o ano	22
3.15. Remunerações e encargos	22
3.16. Formação profissional	29
3.17. Higiene e saúde no trabalho	30
3.18. Relações profissionais e disciplinares	31
<b>ANEXO</b>	<b>32</b>

## NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) relativo ao ano de 2019 foi elaborado de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, 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 atualizações da página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Pela sua natureza, especificidade e objetivos, o Balanço Social da CIG foi elaborado de forma autónoma. Assim sendo e sem prejuízo de uma melhor observação da sua composição e conteúdos, o presente relatório apenas integrará as suas componentes fundamentais.

O Balanço Social é considerado um importante instrumento de informação, de planeamento e de gestão de recursos humanos. Assim, ao apresentar-se como um instrumento uniformizado e normalizado, permite a posterior observação, comparação e diagnóstico, quer na vertente interna – porquanto processa e disponibiliza dados para conhecer com objetividade a sua própria realidade – quer na vertente externa, permitindo análises comparativas com outros órgãos e serviços.

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, define no seu artigo 8.º o ciclo de gestão, no qual se prevê, entre outros, a elaboração do Relatório de Atividades, nele se integrando o Balanço Social do serviço, decorrendo daqui a sua acrescida relevância. O Balanço Social tem, pois, um papel a desempenhar, tanto mais relevante quanto maior for a riqueza dos dados que fornece: apesar de ter um caráter 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 da presente edição<sup>1</sup>, sendo que se pretende ir mais longe através das leituras qualitativas que se apresentam. Assim, é possível afirmar que o conhecimento, 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 uma das principais valências das organizações, aliás, entendidos como o seu cerne funcional. Tal como demonstra a literatura técnico-científica nestes domínios, os organismos são entidades mais ou menos complexas, com uma parametrização definida numa estrutura específica e com dinâmicas próprias; assim, a sua caracterização passa, entre outros elementos, pela consideração da sua identidade, missão e atribuições, gestão e administração, cultura organizacional e, obviamente, do seu potencial humano e material. É neste sistema multifatorial que reside a força e a dinâmica da CIG, a qual tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, tal como é estabelecido através do n.º 1, art.º 14.º do Decreto-Lei n.º 202/2006, de 27 de outubro, aplicando um conjunto de atribuições, igualmente previstas por este normativo (*cf. Ibidem*, n.º 2), com as alterações estabelecidas através do Decreto Regulamentar n.º 1/2012 de 6 de janeiro.

O presente relatório [Balanço Social 2019] tem como objetivos: (1) - Dar cumprimento ao estipulado no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro; (2) - Permitir e incentivar a partilha de informação na

<sup>1</sup> Os quadros do Balanço Social constam do anexo I.

organização e; (3) - Sistematizar indicadores sociais e de gestão. Tendo como referência o exercício organizacional a 31 de dezembro de 2019, faz referência, também, a diversos aspetos relativos aos exercícios de 2012, 2013, 2014 e 2015, comparando-os de forma genérica.

## 1. CARACTERIZAÇÃO DA CIG

A CIG é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa, com sede em Lisboa e um serviço desconcentrado, com a designação de Delegação do Norte, sendo-lhe reconhecida autonomia financeira restrita à gestão de programas financiados por recursos comunitários ou internacionais de idêntica natureza.

A CIG está integrada na Presidência do Conselho de Ministros, sendo tutelada pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, nos termos do despacho de delegação de competências da Ministra da Presidência e da Modernização Administrativa n.º 4778/2019, de 8 de maio, publicado no Diário da República – II série n.º 91/2019, de 13 de maio de 2019 e, tal como anteriormente referido, tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género.

A CIG dispõe de identidade própria no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), com o código 013230000.

Incumbe ainda à CIG assegurar os meios de apoio logístico e administrativo necessários ao cumprimento das atribuições da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG), criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril, visando apoiar a CIG no exercício das competências delegadas pelos Programas Operacionais de Inclusão Social e Emprego (POISE) pelo Programa Operacional Regional de Lisboa (POR Lisboa) e pelo Programa Operacional Regional do Algarve (CRESC Algarve). O objetivo geral da EMIG é o de promover o melhor aproveitamento dos fundos comunitários do Portugal 2020 relativamente à execução das políticas públicas nas áreas da cidadania, da promoção da igualdade de género e do combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos. Para assumir responsabilidades de gestão no âmbito do Portugal 2020, a CIG celebrou um Contrato de Delegação de Competências com cada um dos Programas Operacionais, onde são definidas as responsabilidades e as áreas de intervenção. Neste âmbito, a CIG assume a condição de organismo intermédio, conforme previsto no artigo 37º do modelo de governação dos fundos europeus estruturais e de investimento (FEEI), aprovado pelo Decreto-Lei 137/2014, de 12 de setembro.

As tipologias de operações abrangidas pelos contratos estão regulamentadas pela Portaria nº 97-A/2015, de 30 de março, que aprova o Regulamento Específico do Domínio da Inclusão Social e Emprego.

A EMIG dispõe de identidade própria no SIOE, com o código 875792881.

Todavia, considerando o número máximo de elementos que a EMIG pode integrar (10), o número de elementos em exercício de funções a 31.12.2019, bem como o histórico da informação da CIG, que sempre integrou os dados referentes aos efetivos das estruturas temporárias e/ou eventuais, não se considera razoável a apresentação de um Balanço Social individualizado para esta Estrutura (apesar da identidade própria de que dispõe no SIOE), o qual condicionaria a comparabilidade da informação prestada no âmbito do presente instrumento de gestão face a períodos homólogos.

Assim, a informação constante no presente Balanço Social da CIG, referente ao exercício de 2016, agrega, também, a referente à EMIG.

## 2. ORGANOGRAMA

A CIG é dirigida por uma presidente, coadjuvado por um vice-presidente, cargos de direção superior de 1.º e 2.º graus, respetivamente.<sup>2</sup>

A CIG dispõe de um Conselho Consultivo, o qual é um órgão de consulta em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, que assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade civil<sup>3</sup>.

A organização interna da CIG obedece ao seguinte modelo de estrutura mista: a) Nas áreas relativas à gestão de recursos, assuntos jurídicos, estudos e formação, comunicação, documentação e informação, relações internacionais e tráfico de seres humanos, o modelo de estrutura hierarquizada; b) Nas áreas relativas à gestão e apoio de projetos no âmbito da cidadania e igualdade de género, violência de género e doméstica, rede social e autarquias, o modelo de estrutura matricial.<sup>4</sup>

A estrutura nuclear da CIG é constituída por uma unidade orgânica nuclear (direção de serviços)<sup>5</sup> – a Delegação do Norte. Dispõe ainda de três unidades orgânicas flexíveis<sup>6</sup> – a Divisão de Assuntos Jurídicos (DAJ), a Divisão de Documentação e Informação (DDI) e a Divisão Administrativa e Financeira (DAF) – e duas equipas multidisciplinares<sup>7</sup> – o Núcleo para a Promoção da Cidadania e Igualdade de Género (N-CIG) e o Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género (N-VDVG).

O organograma da CIG é apresentado na seguinte figura:

<sup>2</sup> Cfr. n.º 1 do artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

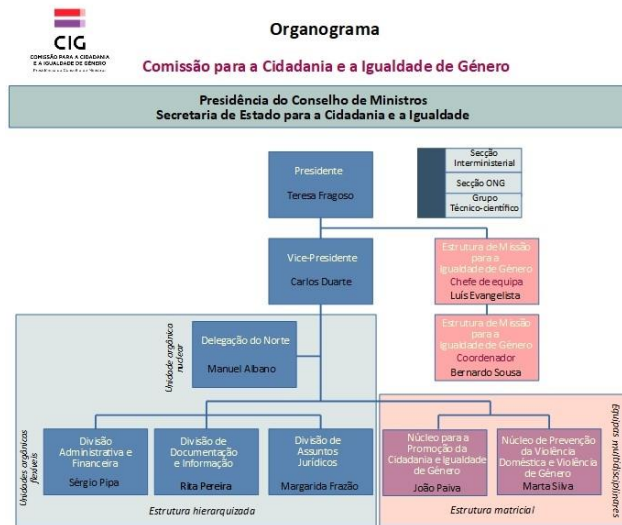
<sup>3</sup> Cfr. n.º 2 do artigo 4.º e n.º 1 do artigo 6.º, ambos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

<sup>4</sup> Cfr. artigo 10.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

<sup>5</sup> Cfr. n.º 1 do artigo 1.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro.

<sup>6</sup> Criadas pelo Despacho n.º 4970/2012, de 20 de março, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 72, de 11 de abril de 2012, de acordo com o limite fixado no artigo 3.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro.

<sup>7</sup> Constituídas pelo Despacho n.º 5034/2012, de 20 de março, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 73, de 12 de abril de 2012, de acordo com o limite fixado no artigo 4.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro.



A EMIG integra 12 elementos, incluindo um/uma chefe de equipa, um/uma coordenador/a, técnicos/as superiores em número não superior a oito, e assistentes técnicos/as em número não superior a dois<sup>8</sup>. O/a chefe de equipa é nomeado/a pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da igualdade de género e do desenvolvimento regional<sup>9</sup>. O/a coordenador/a é nomeado/a pelo membro do Governo responsável pela área da igualdade de género, aplicando-se ao recrutamento do restante pessoal o disposto nos n.ºs 4 e 5 do artigo 28.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro<sup>10</sup>.

O organograma da EMIG é o seguinte:

<sup>8</sup> Cfr. n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

<sup>9</sup> Cfr. n.º 3 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

<sup>10</sup> Cfr. n.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

### Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG)



## 3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA DO BALANÇO SOCIAL 2019

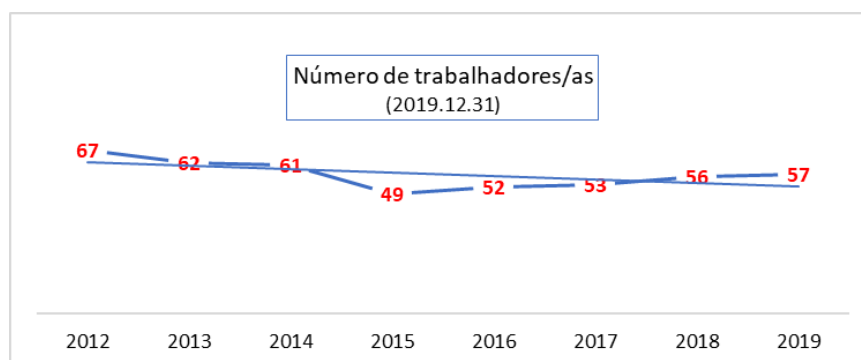
Sem prejuízo de uma observação e análise mais completas dos mapas do Balanço Social da CIG relativo ao ano de 2019, em anexo, apresenta-se uma síntese dos dados mais relevantes, em muitos casos, através de tabelas e gráficos que, por serem suficientemente explícitos, nem sempre têm comentário complementar.

### 3.1. NÚMERO DE EFETIVOS. BALANÇO DO PERÍODO 2012-2019.

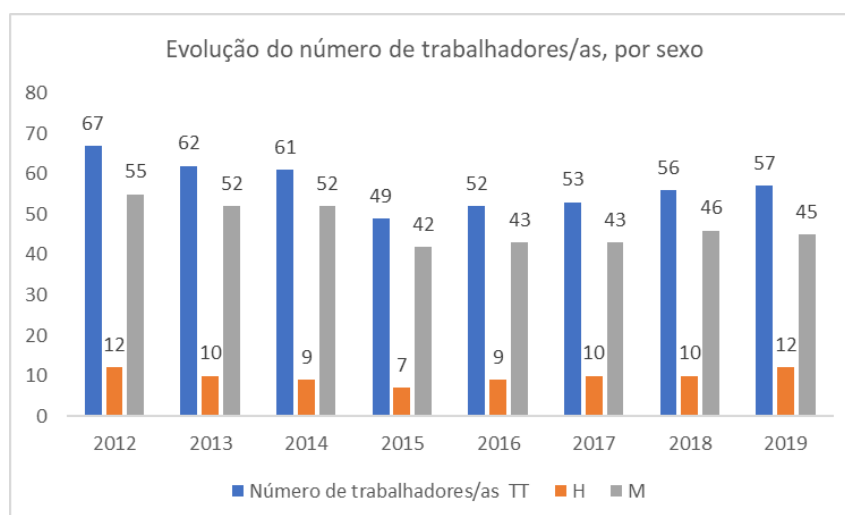
A 31 de dezembro de 2019, a CIG contava com 57 trabalhadores/as.

Tal como se pode observar no gráfico seguinte, entre 2012 e 2019, houve dois tipos de tendência de crescimento no número de postas efetivos de trabalho. No primeiro período (entre 2012 e 2015) houve uma tendência de decréscimo, com uma amplitude global de -7, sendo 2015 o ano de inversão dessa tendência e foi, simultaneamente, o ano com o menor número de efetivos para o período considerado. A partir de 2015 e até 2019, verificou-se houve uma tendência de crescimento, com uma amplitude global de 7.

A tendência global para o período 2012-2019 foi de decréscimo, com valores temporais extremos separados por 10 postos efetivos de trabalho (2012 – 67; 2019 – 57). Neste mesmo período houve uma amplitude de 18 postos efetivos de trabalho (valor mínimo, em 2015 = 49; valor máximo, em 2012 = 67).



A variação do número de trabalhadores/as, entre 2012 e 2019, segundo o sexo é a que se apresenta em seguida:

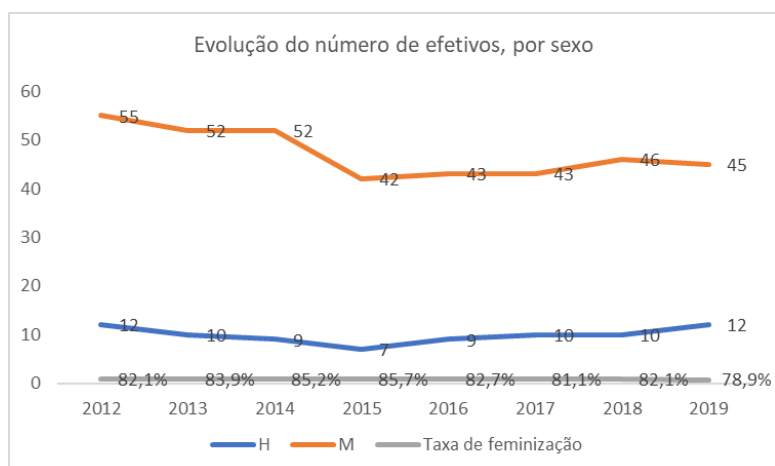


Constata-se uma forte assimetria na distribuição dos dados ao longo do período em análise (2012-2019), segundo o sexo, onde as mulheres são claramente maioritárias. Os dados situam-se, no caso dos homens, entre 7 homens, em 2015 e 12 homens, em 2012 e 2019; no caso das mulheres, há uma variação entre 2015 (com 42 mulheres) e 2012 (com 55 mulheres).

Também, como se pode observar no quadro seguinte, as taxas de feminização apresentam uma variação entre o valor mínimo de 78,9% (em 2019) e 85,7% em 2015. A baixa variação dos valores nos pares de dados para cada um dos anos (isto é, número de homens e números de mulheres em cada ano em apreço) é relativamente coerente; a extração do valor para a correlação (recorrendo ao coeficiente de correlação de Pearson, para analisar a intensidade e a direção da relação linear entre duas variáveis contínuas) entre os valores do total de trabalhadores/as e a respetiva taxa de feminização ao longo deste período (2012-2019) embora apresente um coeficiente negativo [“-0,1”] que, por ser muito próximo do zero, indica a não existência de relação linear entre as variáveis.

Em todo o caso, a taxa de feminização, em 31 de dezembro de 2019, situando-se no valor mínimo de 78,9%, resultante do facto de haver 12 homens e 45 mulheres, poderá sugerir algum aligeiramento da concentração de funções em mulheres, a qual, como se sabe, tem sido muito afim à própria história da CIG na luta pelos direitos e igualdade das mulheres.

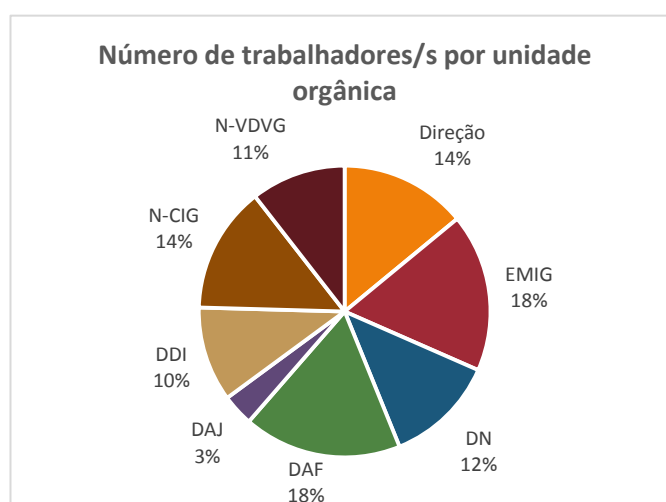




### 3.2. EFETIVOS POR UNIDADE ORGÂNICA

A distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica, em 31 de dezembro de 2019, era a constatar da tabela, quer do gráfico que se segue (“Número de trabalhadores/as por unidade orgânica”).

Número de trabalhadores/as por unidade orgânica		
	N	%
	57	100%
Direção	8	14%
EMIG	10	18%
DN	7	12%
DAF	10	18%
DAJ	2	4%
DDI	6	11%
N-CIG	8	14%
N-VDVG	6	11%



### 3.3. EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E SEXO. EVOLUÇÃO 2012-2019.

A distribuição dos/as trabalhadores/as da CIG, por grupo de pessoal, modalidade de vínculo e sexo, a 31.12.2019, era a seguinte:

### Efetivos por grupo de pessoal, modalidade e sexo

Grupos de pessoal	Total (H + M)		Total (H + M), por grupos		H		M		Taxa de feminização
	N	% (*)	N	%	N	% (**)	N	% (**)	
Dirig. Sup. 1.º Grau (CS)	1	1,8%			0	0,0%	1	2,2%	100,0%
Dirig. Sup. 2.º Grau (CS)	2	3,5%	3	5,26%	2	16,7%	0	0,0%	0,0%
Dirig. interm. 1.º Grau (CS)	2	3,5%			2	16,7%	0	0,0%	0,0%
Dirig. Interm. 2.º Grau (CS)	3	5,3%	5	8,77%	1	8,3%	2	4,4%	66,7%
Téc. Sup. (CTFP-TI)	33	57,9%			5	41,7%	28	62,2%	84,8%
Téc. Sup. (CTFP-TRI)	2	3,5%	35	61,40%	1	8,3%	1	2,2%	50,0%
Assist. técnic. (CTFP-TI)	8	14,0%			0	0,0%	8	17,8%	100,0%
Assist. técnic. (CTFP-TRI)	1	1,8%	9	15,79%	0	0,0%	1	2,2%	100,0%
Assist. operac. (CTFP-TI)	3	5,3%	3	5,26%	1	8,3%	2	4,4%	66,7%
Informático (CTFP-TI)	2	3,5%	2	3,51%	0	0,0%	2	4,4%	100,0%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0%</b>	<b>57</b>	<b>100,00%</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>	<b>78,9%</b>

(\*) – Percentagem apurada sobre o Total (H+M); (\*\*) – Percentagem apurada sobre os totais parciais de homens (H) e de mulheres (M).

**Legenda:** (H): Homens; (M): Mulheres; (CS): Comissão de Serviço; (CTFP-TI): Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado; (CTFP-TRI): Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto.

O grupo “pessoal técnico superior” era o mais representativo no cômputo geral da CIG (61,40%), correspondente a 33 trabalhadores/as com Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado. Esta predominância é semelhante à que se tem verificado em anos anteriores.

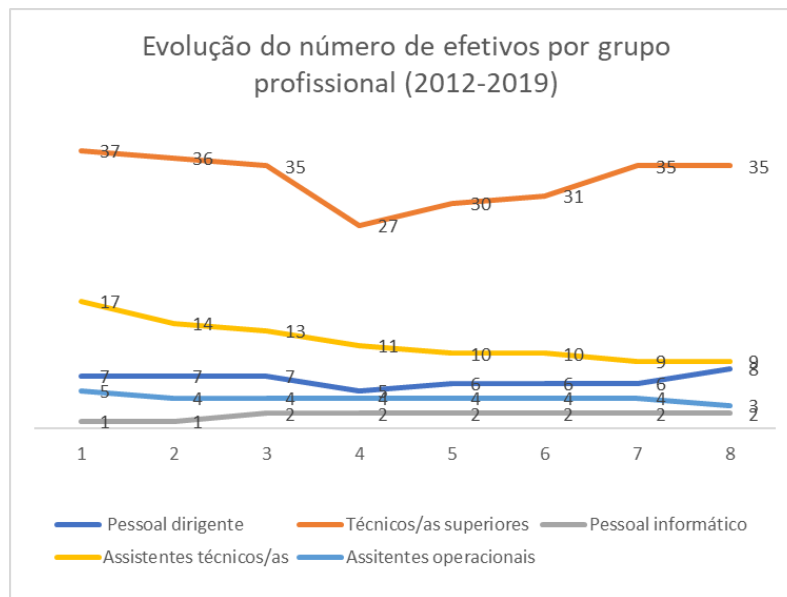
A taxa de feminização global foi de 78,9%. A taxa de feminização foi superior a 50% em 7 dos 10 grupos profissionais considerados; verificou-se uma taxa de feminização nula no grupo “dirigente superior de 2.º grau” e no grupo “dirigente intermédio de 1.º grau”, onde apenas há 4 pessoas, no conjunto destes dois grupos. No grupo “técnico superior (CTFP-TRI)” a taxa de feminização foi de 50%.

A 31 de dezembro de 2019, 80,7 dos/as trabalhadores/as da CIG dispunha de uma relação jurídica de emprego público titulada por um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (57,9% - TS + 14,0% -AT + 5,3% -AO + 3,5% -Inf); 14,1% encontravam-se em exercício de funções em comissão de serviço e 5,3% dispunham de uma relação jurídica de emprego público titulada por um contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto.

*i)* A evolução do número de efetivos por grupo profissional, entre 2012 e 2019, foi a seguinte:

<b>Evolução do número de efetivos por grupo profissional (2012-2019)</b>									
(Anos)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
	<b>67</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	
Pessoal dirigente	7	7	7	5	6	6	6	8	
Técnicos/as superiores	37	36	35	27	30	31	35	35	
Pessoal informático	1	1	2	2	2	2	2	2	
Assistentes técnicos/as	17	14	13	11	10	10	9	9	
Assistentes operacionais	5	4	4	4	4	4	4	3	

Representação gráfica da evolução do número de efetivos por grupo profissional, entre 2012 e 2019:



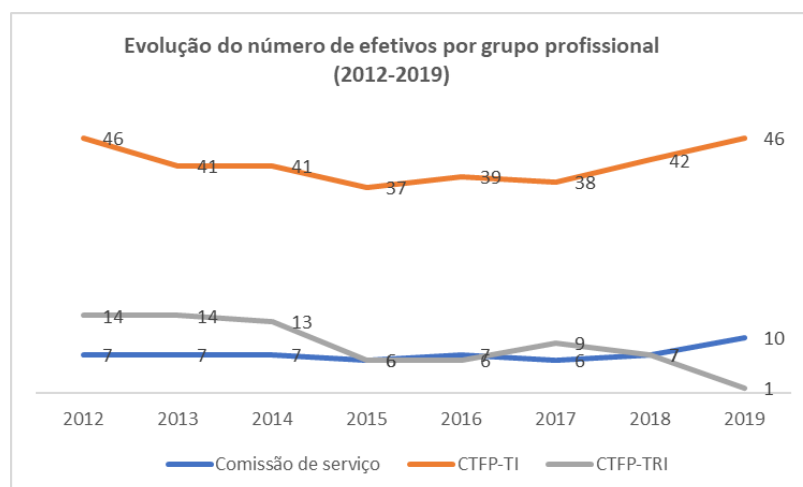
Os dados mais relevantes neste período temporal (2012-2019), mostram que o grupo profissional “técnico profissional” tem sido sempre maioritário.

ii) A evolução do número de efetivos por modalidade de vinculação, entre 2012 e 2019, foi a seguinte:

(Anos)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	67	62	61	49	52	53	56	57
Comissão de serviço	7	7	7	6	7	6	7	10
CTFP-TI	46	41	41	37	39	38	42	46
CTFP-TRI	14	14	13	6	6	9	7	1

Legenda: (CTFP-TI): Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado; (CTFP-TRI): Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto.

Representação gráfica da evolução do número de efetivos por modalidade de vinculação, entre 2012 e 2019:



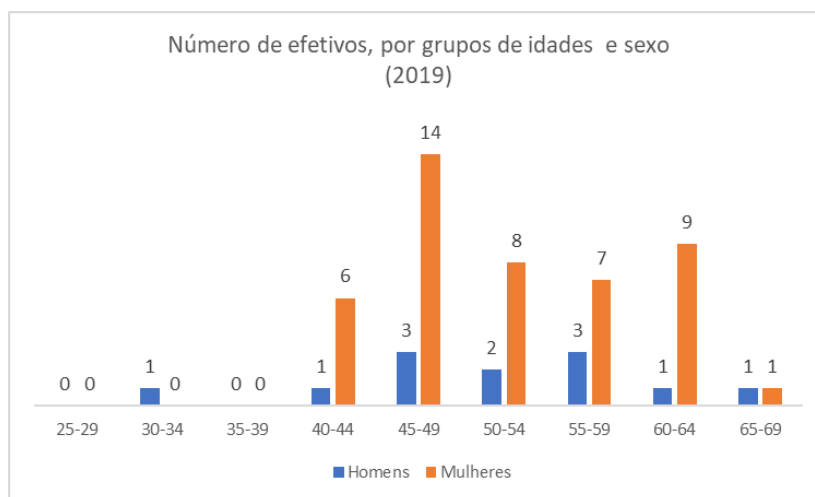
Consta-se que a maioria dos efetivos da CIG tem “Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado”, o que permite inferir uma forte estabilidade no funcionamento desta Comissão.

### 3.4. EFETIVOS POR GRUPO DE IDADES E SEXO

A distribuição do pessoal da CIG, a 31 de dezembro de 2019, por grupo de idades e sexo foi conforme o que se apresenta na seguinte tabela e respetivo gráfico.

O sexo feminino dispõe de uma maior representatividade no escalão dos 45-49 anos (82,4% do respetivo grupo de idades), representando 24,6% do total. O sexo feminino). As trabalhadoras da CIG com 40 ou mais anos representam 78,9%, verificando-se uma significativa percentagem de trabalhadoras com 50 ou mais anos (62,79% do total de trabalhadoras da CIG). No sexo masculino, verifica-se uma maior homogeneidade por grupos de idades (entre 1 e 3), embora dois deles (25-29 anos e 35-39 anos) não tenham qualquer elemento.

Número de efetivos por escalão etário e sexo (2019)			
	Total	Homens	Mulheres
	57	12	45
25-29	0	0	0
30-34	0	1	0
35-39	0	0	0
40-44	7	1	6
45-49	17	3	14
50-54	10	2	8
55-59	10	3	7
60-64	10	1	9
65-69	2	1	1



i)- A evolução do número de efetivos por grupo de idades e sexo, entre 2012 e 2019, foi a seguinte:

Através da tabela seguinte verifica-se que os efetivos da CIG, no período 2012-2019, evoluíram numericamente com uma relativa coerência no que concerne à sua distribuição por grupos de idades, sendo que o maior volume se situa no conjunto dos grupos de idades entre os 40 e os 60 anos

Evolução do número de efetivos por grupo de idades e sexo (2012 - 2019)																				
G. idade	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019					
	H+M	M	H	H+M	H	M	H+M	M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M				
25-29	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
30-34	5	0	5	5	0	5	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1				
35-39	9	2	7	8	2	6	7	1	6	4	1	3	3	0	3	0				
40-44	13	4	9	13	3	10	14	2	12	9	1	8	11	3	8	11				
45-49	11	0	11	11	1	10	9	2	7	8	2	6	8	3	5	9				
50-54	13	2	11	11	2	9	12	2	10	10	0	10	14	0	14	12				
55-59	11	3	8	10	1	9	13	1	12	11	2	9	9	2	7	8				
60-69	4	1	3	4	1	3	5	1	4	7	1	6	7	1	6	10				

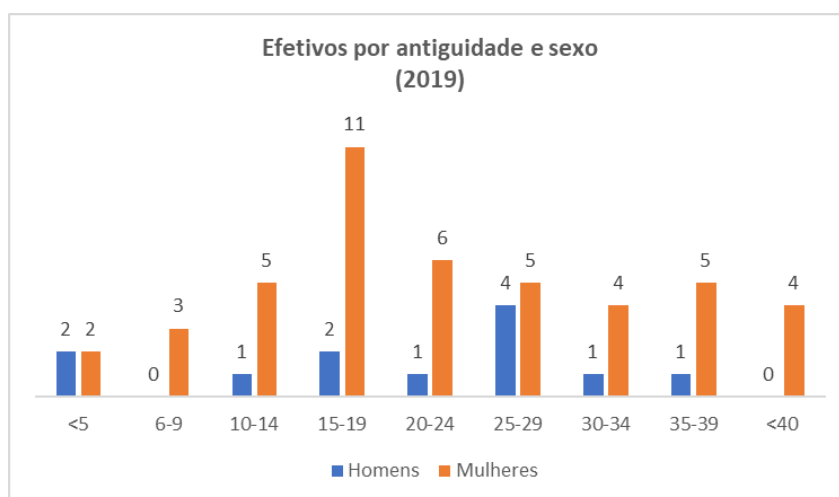
Também, como se pode observar na tabela seguinte, os grupos de idades que apresentam uma maior média de efetivos por ano (entre 2012 e 2019) situam-se entre os 40 anos e os 59 anos, em contraposição com os grupos de idade entre os 25 e os 39 anos.

O ano de 2019 apresenta 10 casos com idades superiores a 60 anos (inclusive), facto que merece alguma atenção, tempo em conta a possível renovação de efetivos a médio (mesmo tendo em conta o atual tempo oficial para as aposentações).

(Dados a 31.12.2019)

G. idade	Médias
25-29	0,1
30-34	1,0
35-39	3,1
40-44	7,3
45-49	7,2
50-54	7,8
55-59	6,5
60-69	5,2

### 3.5. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE E SEXO

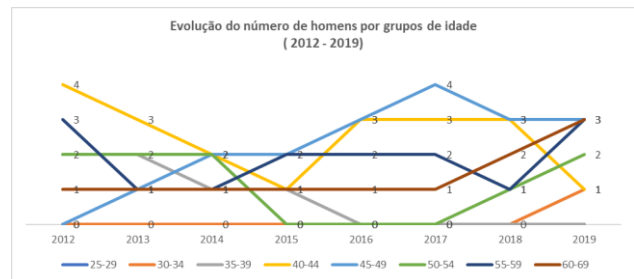


A análise dos dados relativos à antiguidade revela que, a 31.12.2019, 61,4% dos efetivos se situavam entre os 10 e 29 anos de antiguidade. Releva, também, que 26,3% desses efetivos se situavam nas antiguidades superiores a 30 anos. Os restantes 12,3% correspondem a efetivos com antiguidades inferiores a 9 anos. Em todo o caso, sublinha-se que a antiguidade é uma variável de forte concentração no conjunto dos efetivos da CIG, pois 87,7% dos seus efetivos têm antiguidades superiores a 10 anos.

Seguem-se as distribuições (e gráficos) do número de homens e mulheres por grupos de idade, no intervalo 2012-2019:

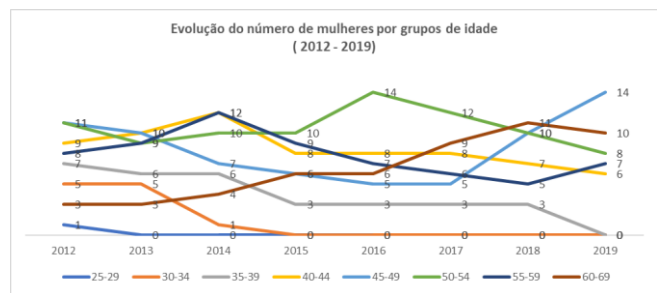
**Evolução do número de homens por grupos de idades ( 2012 - 2019)**

G.Idade	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
25-29	0	0	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0	0	1
35-39	2	2	1	1	0	0	0	0
40-44	4	3	2	1	3	3	3	1
45-49	0	1	2	2	3	4	3	3
50-54	2	2	2	0	0	0	1	2
55-59	3	1	1	2	2	2	1	3
60-69	1	1	1	1	1	1	2	3



**Evolução do número de mulheres por grupos de idades ( 2012 - 2019)**

G.Idade	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
25-29	1	0	0	0	0	0	0	0
30-34	5	5	1	0	0	0	0	0
35-39	7	6	6	3	3	3	3	0
40-44	9	10	12	8	8	8	7	6
45-49	11	10	7	6	5	5	10	14
50-54	11	9	10	10	14	12	10	8
55-59	8	9	12	9	7	6	5	7
60-69	3	3	4	6	6	9	11	10

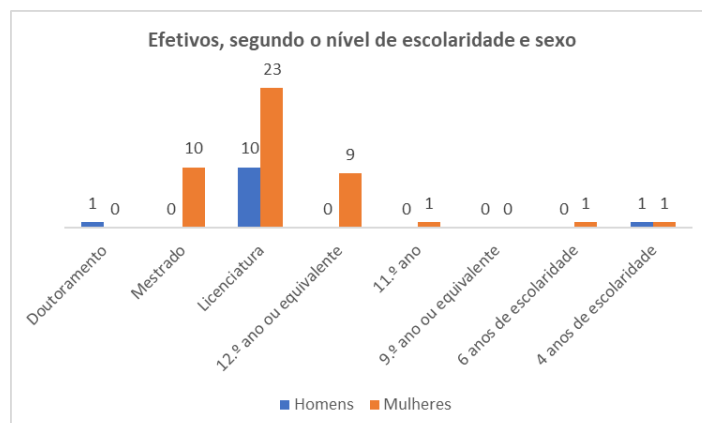


### 3.6. EFETIVOS POR ESTRUTURA HABILITACIONAL (HABILITAÇÕES ESCOLARES/ACADÉMICAS)

i)- Efetivos por estrutura habitacional, a 31 de dezembro de 2019:

Efetivos, segundo o nível de escolaridade e sexo

	Total H+M	Total H	Total M
	57	12	45
Doutoramento	1	1	0
Mestrado	10	0	10
Licenciatura	33	10	23
12.º ano ou equivalente	9	0	9
11.º ano	1	0	1
9.º ano ou equivalente	0	0	0
6 anos de escolaridade	1	0	1
4 anos de escolaridade	2	1	1



ii)- Efetivos por estrutura habilitacional no período 2012-2019. Evolução.

Evolução da estrutura habilitacional, no período 2012-2019: Homens e mulheres e total.

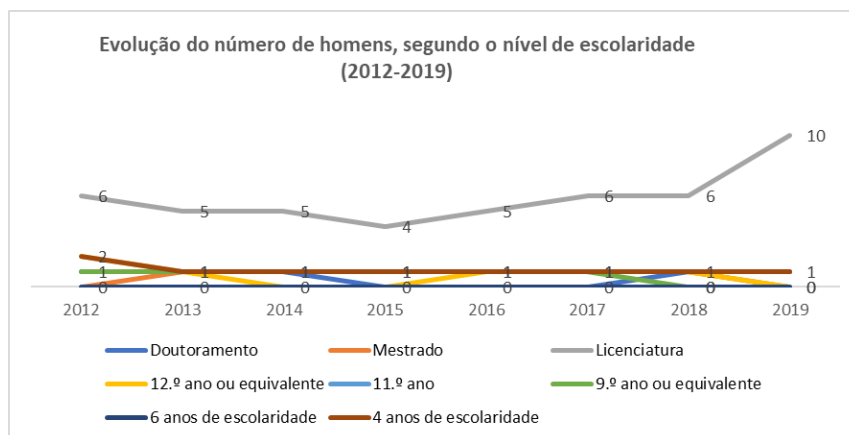
Efetivos, segundo o nível de escolaridade e sexo

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019									
	Total H+M	Total H	Total M	Total H+M	Total H	Total M	Total H+M	Total H	Total M	Total H+M	Total H	Total M	Total H+M	Total H	Total M	Total H+M								
Total	67	12	55	62	10	52	61	9	52	49	7	42	52	9	43	53	10	43	56	10	46	57	12	45
Doutoramento	2	1	1	3	1	2	3	1	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0
Mestrado	5	0	5	8	1	7	10	1	9	9	1	8	10	1	9	9	1	8	11	1	10	10	0	10
Licenciatura	36	6	30	31	5	26	30	5	25	23	4	19	25	5	20	27	6	21	29	6	23	33	10	23
12.º ano ou equivalente	13	2	11	12	1	11	10	0	10	8	0	8	8	1	7	8	1	7	8	1	7	9	0	9
11.º ano	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
9.º ano ou equivalente	5	1	4	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	0	2	0	0	0
6 anos de escolaridade	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
4 anos de escolaridade	4	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1

Evolução da estrutura habilitacional, no período 2012-2019: Homens:

Evolução do número de homens , segundo o nível de escolaridade

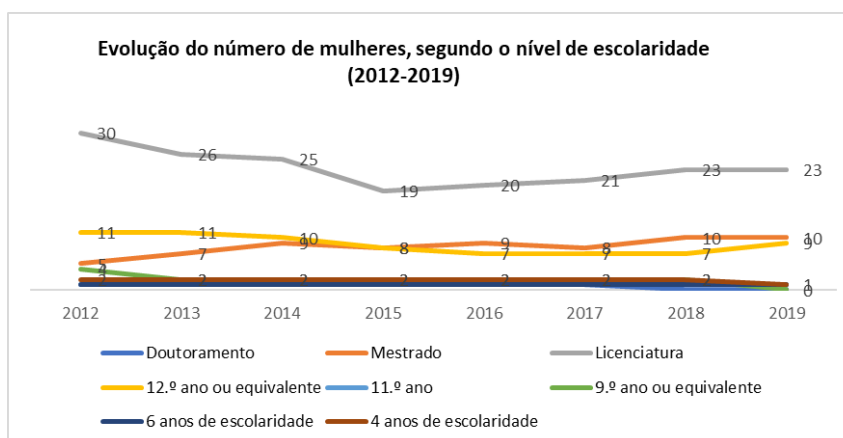
	Total H	Total H	Total H	Total H	Total H	Total H	Total H	Total H
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Doutoramento	1	1	1	0	0	0	1	1
Mestrado	0	1	1	1	1	1	1	0
Licenciatura	6	5	5	4	5	6	6	10
12.º ano ou equivalente	2	1	0	0	1	1	1	0
11.º ano	0	0	0	0	0	0	0	0
9.º ano ou equivalente	1	1	1	1	1	1	0	0
6 anos de escolaridade	0	0	0	0	0	0	0	0
4 anos de escolaridade	2	1	1	1	1	1	1	1



## Evolução da estrutura habilitacional, no período 2012-2019: Mulheres:

Evolução do número de mulheres, segundo o nível de escolaridade (2012-2019)

	Total M 2012	Total M 2013	Total M 2014	Total M 2015	Total M 2016	Total M 2017	Total M 2018	Total M 2019
Doutoramento	1	2	2	1	1	1	0	0
Mestrado	5	7	9	8	9	8	10	10
Licenciatura	30	26	25	19	20	21	23	23
12.º ano ou equivalente	11	11	10	8	7	7	7	9
11.º ano	1	1	1	1	1	1	1	1
9.º ano ou equivalente	4	2	2	2	2	2	2	0
6 anos de escolaridade	1	1	1	1	1	1	1	1
4 anos de escolaridade	2	2	2	2	2	2	2	1



### 3.7. TRABALHADORES/AS COM NACIONALIDADE ESTRANGEIRA

A 31.12.2019, continuou a verificar -se a ausência de trabalhadores/as com nacionalidade estrangeira.

### 3.8. TRABALHADORES/AS PORTADORES/AS DE DEFICIÊNCIA

Evolução do número de trabalhadores/as portadores/as de deficiência

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	2	1	1	0	0	0	0	0

### 3.9. MOVIMENTO DE ENTRADA E SAÍDA DE TRABALHADORES/AS

i)- Movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as (2019)

	H+M	H	M
Entradas	13	3	10
Saídas	6	0	6



Os dados correspondentes às entradas de pessoal [13] no exercício de 2019 corresponderam ao seguinte: 1 dirigente [M], em comissão de serviço; 6 técnicos/as superiores [2H + 3F], mobilidade interna; 5 técnicos/as superiores [6F] e 1 assistente técnica, por mobilidade interna.

Os dados correspondentes às saídas de pessoal [6] no exercício de 2019 corresponderam ao seguinte: 3 técnicas superiores [3F], por mobilidade interna; 1 técnica superior, por aposentação; 1 assistente técnica, por aposentação e 1 assistente operacional por aposentação.

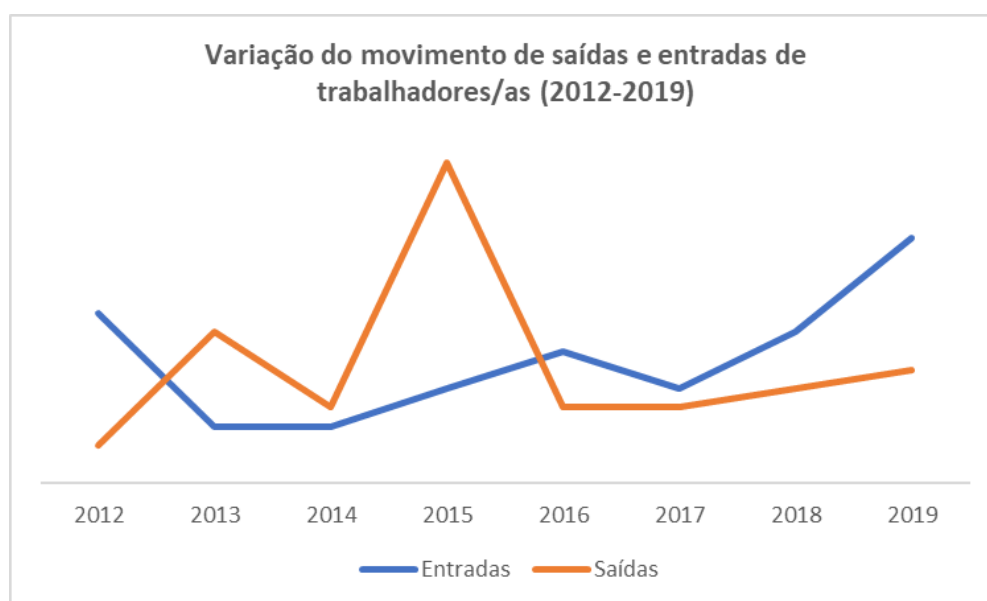
ii)- Movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as. Evolução 2012-2019

Variação do movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as (2012-2019)								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Variação ( <i>entradas-saídas</i> )	7	-5	-1	-12	3	1	3	7
Entradas	9	3	3	5	7	5	8	13
Saídas	2	8	4	17	4	4	5	6

Como se pode observa na tabela anterior, no exercício de 2019, houve uma variação positiva de 7, isto é, a diferença entre as entradas e as saídas foi de 7 pessoas.

Os dados relativos às variações do movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as na CiG, entre 2012 e 2019, teve uma variação compreendida entre “-12” (em 2015, com a saída de 17 pessoas) e dois anos com variações positivas, ambas com valor “7”, nos exercícios de 2012 e 2019.

Estas variações podem ser observadas, também, no gráfico seguinte:

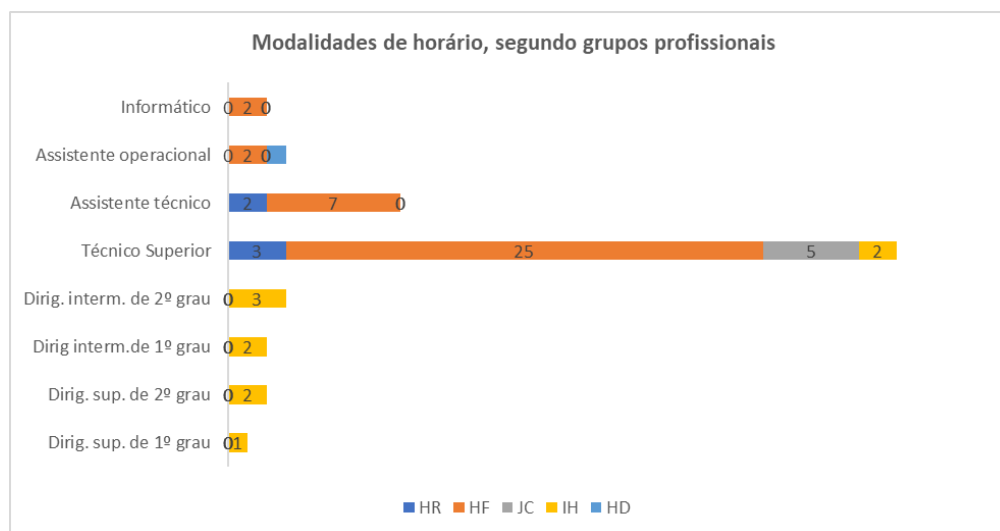


### 3.10. MODALIDADES DE HORÁRIO

A 31.12.2019, 36 trabalhadores/as da CIG exerciam funções na modalidade de horário de trabalho flexível (63,2% do total), sendo a sua maioria composta por “técnicos/as superiores” (com percentagens globais de 54,4% de mulheres e 8,8% de homens). A jornada contínua foi atribuída a 5 trabalhadoras (8,8%); 10 trabalhadores/as (17,50%) dispunham de isenção de horário de trabalho (pessoal dirigente e/ou equiparado) e 1 trabalhadora (1,8%) tinha horário desfasado.

Grupo/cargo/carreira	Horário rígido		Flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		Horário desfasado		Total		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	T
Dirig. sup. de 1º grau									1		0	1	1
Dirig. sup. de 2º grau							2				2	0	2
Dirig interm.de 1º grau							2				2	0	2
Dirig. interm. de 2º grau							1	2			1	2	3
Técnico Superior	1	2	4	21		5	1	1			6	29	35
Assistente técnico	0	2		7							0	9	9
Assistente operacional			1	1						1	1	2	3
Informático			0	2							0	2	2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>45</b>	<b>57</b>

O seguinte gráfico mostra a distribuição das modalidades de horário, segundo grupos profissionais



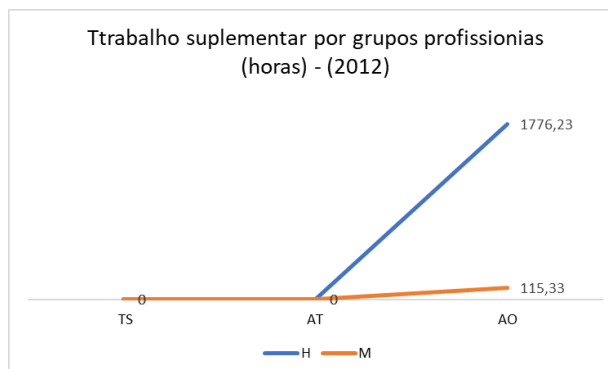
### 3.11. EFETIVOS SEGUNDO O PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

Sem prejuízo das modalidades de horário descritas no ponto anterior, a totalidade dos efetivos da CIG praticou o horário de tempo completo de tempo completo de 35 horas semanais, reintroduzido pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho.

### 3.12. TRABALHO SUPLEMENTAR

i)- Trabalho suplementar em 2019, segundo sexo e grupos profissionais:

	H+M	H	M
TS	0	0	0
AT	0	0	0
AO	1891,56	1776,23	115,33



Em 2019 foram prestadas 1.891,56 horas de trabalho suplementar, sendo exclusivamente prestado pelo grupo profissional “assistente operacional”.

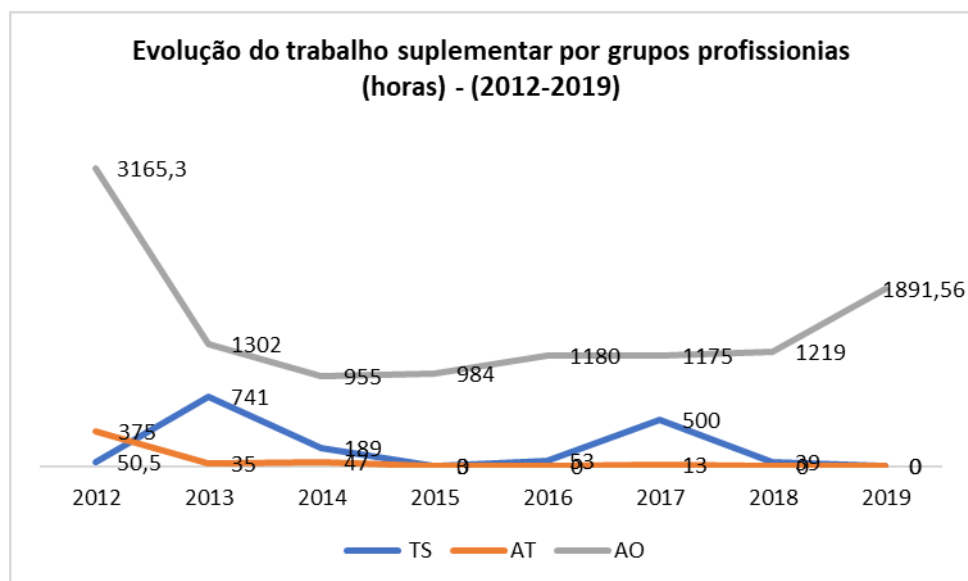
Os assistentes operacionais realizaram 1.776,23 horas (93,9%) e as assistentes operacionais realizaram 115,33 horas (6,1%).

Os grupos “técnico superior” e “assistente técnico” não realizaram horas suplementares.

ii)- Evolução do trabalho suplementar, entre 2012 e 2019, segundo grupos profissionais:

Evolução do trabalho suplementar por grupos profissionais (horas) - (2012-2019)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TS	50,5	741	189	3	53	500	39	0
AT	375	35	47	0	0	13	0	0
AO	3165,3	1302	955	984	1180	1175	1219	1891,56



Depois de uma significativa diferença de horas suplementares realizadas pelo grupo profissional “assistente operacional”, em 2012 (com 3165,3 horas) e, embora continuando sempre a ser o grupo profissional com mais horas suplementares (entre 2013 e 2018), houve, em 2019, um aumento significativo (e exclusivo) deste tipo de prestação de serviço, novamente por parte do grupo profissional “assistente operacional” (1891,56 horas).

Os/as profissionais que menos horas suplementares realizaram ao longo do período em apreço (2012-2019) pertencem ao grupo “assistente técnico”; no caso do grupo “técnico superior”, apesar de haver dois anos com alguma relevância (2013, com 741 horas e 2017, com 500 horas), os demais anos ou apresentam valores nulos ou pouco relevantes.

### 3.13. DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO

O absentismo, entendido como uma das variáveis principais do comportamento organizacional, embora podendo ser determinado por fatores específicos, não deixa de ser entendido, também, como uma variável interativa e interdependente de outras variáveis base do comportamento das organizações, designadamente com a produtividade, com a satisfação do pessoal ou mesmo com a sua rotação, todas elas moderadas por aspetos de natureza individual, grupal ou mesmo no plano do sistema organizacional propriamente dito.

Assim sendo, não é simples (e adequado) atribuir razões objetivas para os valores apresentados no que diz respeito às taxas de absentismo. Como foi referido, aliás, em conformidade com a vasta literatura neste domínio, o absentismo tem causas multifatoriais e multivariadas<sup>11</sup>, às quais sucedem, pela mesma razão, consequências de homóloga matriz, quer no plano organizacional, quer no plano individual ou mesmo grupal.

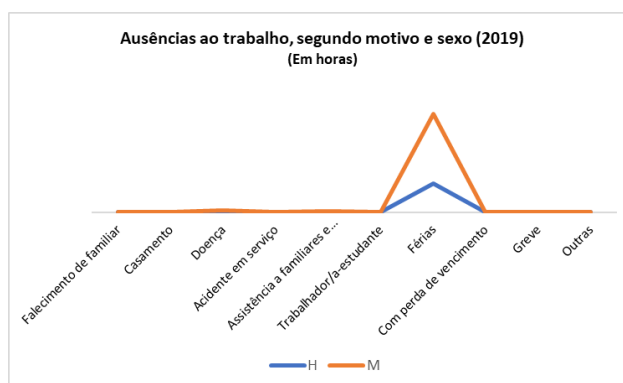
Tratando-se de um indicador que tem a sua génese nos comportamentos individuais, o absentismo tem uma indissociável resultante sociolaboral, a qual, em certos casos, pode condicionar o adequado funcionamento das organizações. Neste sentido, parece prudente observar cuidadosamente os dados que resultam da observação aritmética centrada em fatores como a assiduidade ou mesmo a pontualidade, com a devida relação com o desempenho e com a qualidade. Não sendo este o contexto para maiores considerações de natureza teórica sobre esta matéria, não pode ser, no entanto, alienada esta perspetiva, tanto mais que as organizações devem representar contextos humanistas e promotores de uma sociedade democrática, onde as pessoas são o elemento nuclear mais importante.

---

<sup>11</sup> O absentismo é um fenómeno de etiologia multifatorial, de entre os quais se podem enumerar, a título de referência: *i)*- A aquisição de competências e os conteúdos funcionais; *ii)*- Os grupos de trabalho e o espírito de equipas; *iii)*- A motivação e a autorrealização; *iv)*- O comprometimento e a identificação com a Organização; *v)*- As relações hierárquicas e o papel das lideranças; *vi)*- As cargas horárias; *vii)*- Os mecanismos de reconhecimento.

**i)- Ausências ao trabalho, segundo motivo e sexo (a 31.12.2019). Em horas:**

Ausências ao trabalho, segundo motivo e sexo (2019). Em horas	2019	2019	2019
	H+M	H	M
	Falecimento de familiar	2	1
Casamento	0	0	0
Doença	16	1	15
Acidente em serviço	0	0	0
Assistência a familiares e proteção na parentalidade	8	0	8
Trabalhador/a-estudante	4	4	0
Férias	1246,5	280	966,5
Com perda de vencimento	0	0	0
Greve	1	0	1
Outras	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1277,5</b>	<b>286</b>	<b>991,5</b>



O dado inequivocamente mais relevante corresponde às ausências por férias. A um nível muito mais baixo situam-se as ausências por doença e as assistências a familiares / proteção na parentalidade; releva, neste dois últimos casos, que se verifica uma quase exclusiva natureza das ausências, centradas nas mulheres, aliás, parecendo continuar a querer dar fundamento à obsoleta tradicional ideia de que tais “papéis” ainda continuam a pertencer às mulheres (como se sabe, esta é uma matéria de especial importância para a CIG, a qual merecerá, seguramente, uma atenção especial, face a estes dados).

**ii)- Evolução das ausências ao trabalho, segundo motivo e sexo (2012-2019). Em horas:**

As tabelas seguintes evidenciam, com valores próprios para cada ano, a replicação do que foi referido para a especificidade do exercício de 2019.

Evolução das ausências ao trabalho, segundo motivo e sexo (2012-2019). Em horas	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
	Falecimento de familiar	5	11	0	0	0	9	0	21	0	14	0	2	0	12	1
Casamento	0	15	0	15	0	0	0	0	0	22	0	1	0	0	0	0
Doença	60	430	92	516	103	526	0	191	0	204	3	157	6	113	1	15
Acidente em serviço	0	0	0	0	0	5	0	102	0	49	0	117	0	0	0	0
Assistência a familiares e proteção na parentalidade	80	241	0	285	0	280	0	52	0	32	0	35	0	35	0	8
Trabalhador/a-estudante	9	50	0	28	0	8	0	35	0	51,5	14	71	5	176	4	0
Férias	314,5	1454	317	1482,5	242	1346	197	1025,5	206	1002,5	227	1009	195,5	1025	280	966,5
Com perda de vencimento	0	0	0	54	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0
Greve	3	10	3	10	0	0	0	2	1	1	3	3	1	1	0	1
Outras	23	110,5	0	0	0	0	4	1	0	0	0	7	0	0	0	0

Evolução das ausências ao trabalho por homens, segundo motivo (2012-2019). Em horas								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Falecimento de familiar	5	0	0	0	0	0	0	1
Casamento	0	0	0	0	0	0	0	0
Doença	60	92	103	0	0	3	6	1
Acidente em serviço	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistência a familiares e proteção na parentalidade	80	0	0	0	0	0	0	0
Trabalhador/a-estudante	9	0	0	0	0	14	5	4
Férias	314,5	317	242	197	206	227	195,5	280
Com perda de vencimento	0	0	0	0	0	0	0	0
Greve	3	3	0	0	1	3	1	0
Outras	23	0	0	4	0	0	0	0

Evolução das ausências ao trabalho por mulheres, segundo motivo (2012-2019). Em horas								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Falecimento de familiar	11	0	9	21	14	2	12	1
Casamento	15	15	0	0	22	1	0	0
Doença	430	516	526	191	204	157	113	15
Acidente em serviço	0	0	5	102	49	117	0	0
Assistência a familiares e proteção na parentalidade	241	285	280	52	32	35	35	8
Trabalhador/a-estudante	50	28	8	35	51,5	71	176	0
Férias	1454	1482,5	1346	1025,5	1002,5	1009	1025	966,5
Com perda de vencimento	0	54	0	0	0	0	11	0
Greve	10	10	0	2	1	3	1	1
Outras	110,5	0	0	1	0	7	0	0

### 3.14. TRABALHADORES/AS EM GREVE DURANTE O ANO

Foi registada uma participação em greves durante o ano 2019.

### 3.15. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

*i)*- Encargos com o pessoal (a 31.12.2019) - (em Euros):

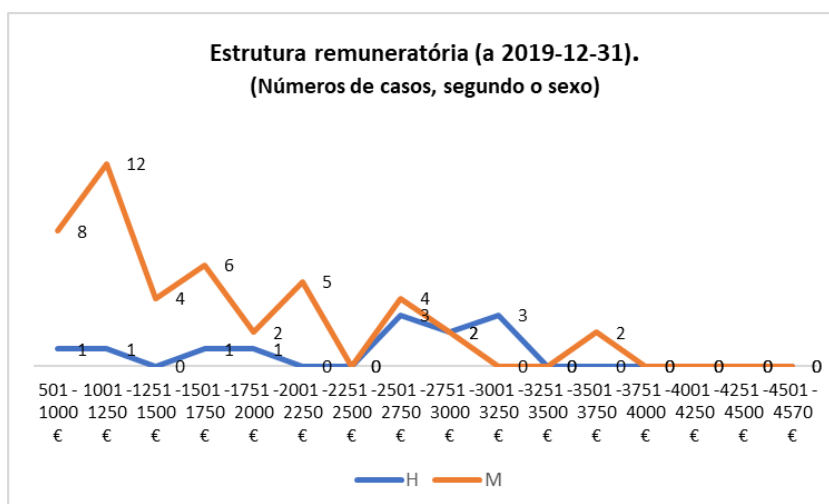
Encargos com o pessoal	€	%
Remuneração base	1 425 422,84	74,2%
Suplementos remuneratórios	68 287,41	3,6%
Prémios de desempenho	0,00	0,0%
Prestação sociais	56 919,45	3,0%
Benefícios sociais	0,00	0,0%
Outros encargos com pessoal	371 167,87	19,3%
<b>Total</b>	<b>1 921 797,57</b>	<b>100,0%</b>

**ii)- Estrutura remuneratória (a 31.12.2019). (Números de casos, segundo o sexo):**

Estrutura remuneratória (a 2019-12-31)			
(Números de casos, segundo o sexo)			
	H+M	H	M
	57	12	45
501 - 1000 €	9	1	8
1001 - 1250 €	13	1	12
1251 - 1500 €	4	0	4
1501 - 1750 €	7	1	6
1751 - 2000 €	3	1	2
2001 - 2250 €	5	0	5
2251 - 2500 €	0	0	0
2501 - 2750 €	7	3	4
2751 - 3000 €	4	2	2
3001 - 3250 €	3	3	0
3251 - 3500 €	0	0	0
3501 - 3750 €	2	0	2
3751 -4000 €	0	0	0
4001 - 4250 €	0	0	0
4251 - 4500 €	0	0	0
4501 - 4570 €	0	0	0

As médias dos números de casos válidos, para homens (N=12; 21,1% do total de casos) e mulheres (N=45; 78,9% do total de casos), são as seguintes: Homens = 0,75; Mulheres = 2,81.

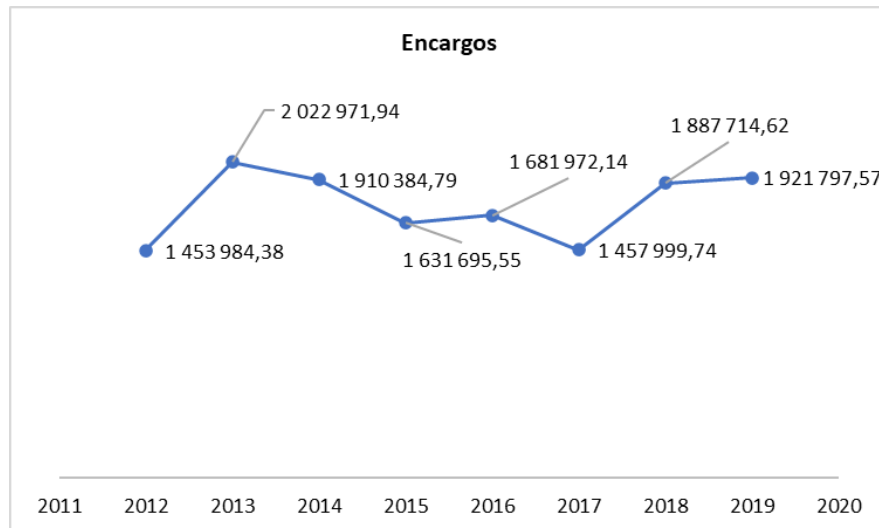
A correlação entre os casos válidos, para homens (N=12) e mulheres (N=45) é “-0,02”, o que traduz uma quase ausência de correlação (embora com um muito diminuto sentido divergente). Os valores globais



**iii)- Evolução dos encargos com o pessoal, entre 2012 e 2019 (em Euros):**

<b>Encargos com o pessoal</b>	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Remuneração base	1 295 617,63	1 510 470,22	1 381 121,37	1 216 152,20	1 239 977,98	1 295 922,62	1 398 261,50	1 425 422,84
Suplementos remuneratórios	78 208,98	74 667,57	59 704,78	51 776,45	61 840,77	76 207,23	63 481,09	68 287,41
Prémios de desempenho	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Prestações sociais	73 530,06	77 201,51	76 293,54	50 295,00	48 272,17	53 126,18	57 950,12	56 919,45
Benefícios sociais	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros encargos com pessoal	6 627,71	360 632,64	393 265,10	313 471,90	331 881,22	32 743,71	368 021,91	371 167,87
<b>Total</b>	<b>1 453 984,38</b>	<b>2 022 971,94</b>	<b>1 910 384,79</b>	<b>1 631 695,55</b>	<b>1 681 972,14</b>	<b>1 457 999,74</b>	<b>1 887 714,62</b>	<b>1 921 797,57</b>

<b>Anos</b>	<b>Encargos</b>
2012	1 453 984,38
2013	2 022 971,94
2014	1 910 384,79
2015	1 631 695,55
2016	1 681 972,14
2017	1 457 999,74
2018	1 887 714,62
2019	1 921 797,57





**iv)- Evolução da estrutura remuneratória (2012-2019). Números de casos, segundo o sexo:**

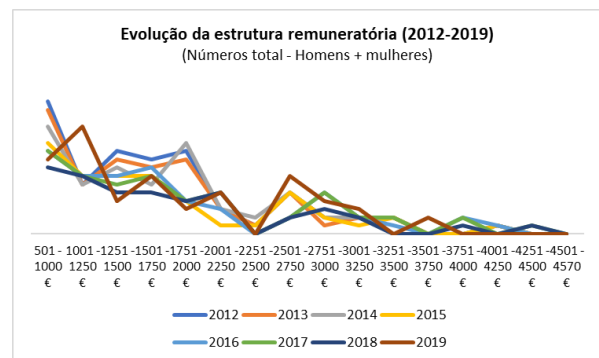
Evolução da estrutura remuneratória (2012-2019)  
(Números de casos, segundo o sexo)

	2012		2012		2013		2013		2014		2014		2015		2015		2016		2016		2017		2017		2018		2018		2019		2019	
	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M		
	67	12	55	62	10	52	61	9	52	49	7	42	52	13	39	53	10	43	56	9	47	57	12	45								
501 - 1000 €	16	3	13	15	2	13	13	2	11	11	2	9	10	2	8	10	2	8	8	1	7	9	1	8								
1001 - 1250 €	6	0	6	6	1	5	6	0	6	7	0	7	7	0	7	7	0	7	7	0	7	7	0	12	13	1	12					
1251 - 1500 €	10	3	7	9	1	8	8	2	6	7	2	5	7	2	5	6	1	5	5	0	4	4	0	4								
1501 - 1750 €	9	2	7	8	2	6	6	1	5	7	1	6	8	2	6	7	2	5	5	1	6	7	1	6								
1751 - 2000 €	10	0	10	9	0	9	11	0	11	4	0	4	4	4	0	4	0	4	4	1	2	3	1	2								
2001 - 2250 €	3	0	3	3	0	3	3	0	3	1	0	1	3	0	3	5	0	5	5	0	8	5	0	5								
2251 - 2500 €	1	0	1	1	0	1	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
2501 - 2750 €	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	1	4	2	0	2	2	0	2	2	0	1	7	3	4								
2751 - 3000 €	2	1	1	1	1	0	2	1	1	2	0	2	5	1	4	5	2	3	3	2	4	4	2	2								
3001 - 3250 €	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	0	2	0	2	2	0	2	2	1	1	3	3	0								
3251 - 3500 €	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	1	1	0	2	2	0	2	1	0	0	0	0								
3501 - 3750 €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2								
3751 - 4000 €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	2	1	1	1	1	0	0	0	0								
4001 - 4250 €	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
4251 - 4500 €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0								
4501 - 4570 €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0								

**v)- Evolução da estrutura remuneratória (2012-2019). Números de casos (totais).**

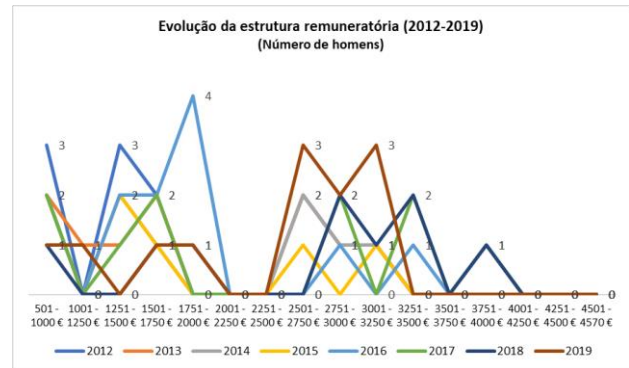
Evolução da estrutura remuneratória (2012-2019)  
(Números total - Homens + mulheres)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	H+M	H+M	H+M	H+M	H+M	H+M	H+M	H+M
	67	62	61	49	52	53	56	57
501 - 1000 €	16	15	13	11	10	10	8	9
1001 - 1250 €	6	6	6	7	7	7	7	13
1251 - 1500 €	10	9	8	7	7	6	5	4
1501 - 1750 €	9	8	6	7	8	7	5	7
1751 - 2000 €	10	9	11	4	4	4	4	3
2001 - 2250 €	3	3	3	1	3	5	5	5
2251 - 2500 €	1	1	2	1	0	0	0	0
2501 - 2750 €	5	5	5	5	2	2	2	7
2751 - 3000 €	2	1	2	2	5	5	3	4
3001 - 3250 €	2	2	2	1	2	2	2	3
3251 - 3500 €	2	2	2	2	1	2	0	0
3501 - 3750 €	0	0	0	0	0	0	0	2
3751 - 4000 €	0	0	0	0	2	2	1	0
4001 - 4250 €	1	1	1	1	1	0	0	0
4251 - 4500 €	0	0	0	0	0	1	1	0
4501 - 4570 €	0	0	0	0	0	0	0	0



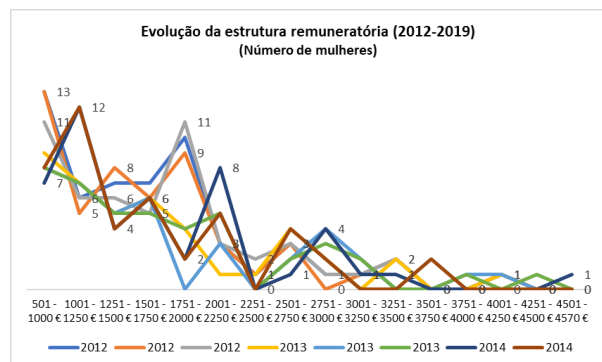
**vi)- Evolução da estrutura remuneratória (2012-2019). Números de homens.**

Evolução da estrutura remuneratória (2012-2019) (Números de homens)									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
	H	H	H	H	H	H	H	H	H
	12	10	9	7	13	10	9	12	
501 - 1000 €	3	2	2	2	2	2	1	1	
1001 - 1250 €	0	1	0	0	0	0	0	1	
1251 - 1500 €	3	1	2	2	2	1	0	0	
1501 - 1750 €	2	2	1	1	2	2	1	1	
1751 - 2000 €	0	0	0	0	4	0	1	1	
2001 - 2250 €	0	0	0	0	0	0	0	0	
2251 - 2500 €	0	0	0	0	0	0	0	0	
2501 - 2750 €	2	2	2	1	0	0	0	3	
2751 - 3000 €	1	1	1	0	1	2	2	2	
3001 - 3250 €	1	1	1	1	0	0	1	3	
3251 - 3500 €	0	0	0	0	1	2	2	0	
3501 - 3750 €	0	0	0	0	0	0	0	0	
3751 - 4000 €	0	0	0	0	1	1	1	0	
4001 - 4250 €	0	0	0	0	0	0	0	0	
4251 - 4500 €	0	0	0	0	0	0	0	0	
4501 - 4570 €	0	0	0	0	0	0	0	0	



**vii)- Evolução da estrutura remuneratória (2012-2019). Números de mulheres.**

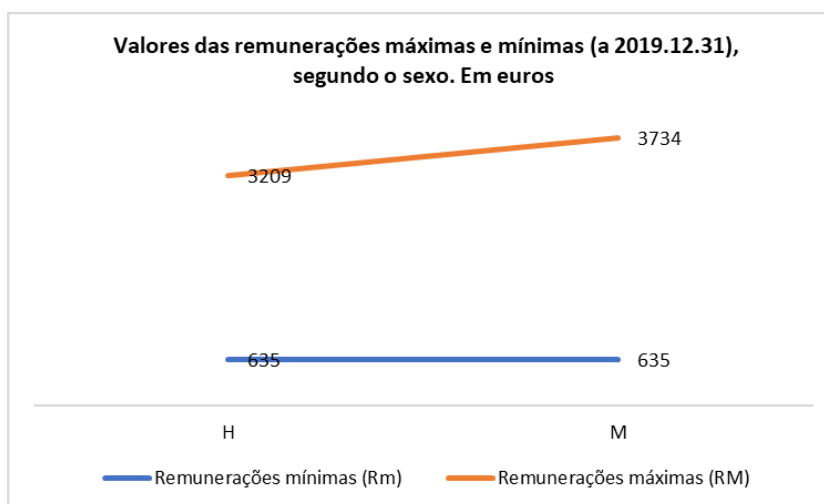
Evolução da estrutura remuneratória (2012-2019) (Números de mulheres)									
	2012	2012	2012	2013	2013	2013	2014	2014	
	M	M	M	M	M	M	M	M	M
	55	52	52	42	39	43	47	45	
501 - 1000 €	13	13	11	9	8	8	7	8	
1001 - 1250 €	6	5	6	7	7	7	12	12	
1251 - 1500 €	7	8	6	5	5	5	4	4	
1501 - 1750 €	7	6	5	6	6	5	6	6	
1751 - 2000 €	10	9	11	4	0	4	2	2	
2001 - 2250 €	3	3	3	1	3	5	8	5	
2251 - 2500 €	1	1	2	1	0	0	0	0	
2501 - 2750 €	3	3	3	4	2	2	1	4	
2751 - 3000 €	1	0	1	2	4	3	4	2	
3001 - 3250 €	1	1	1	0	2	2	1	0	
3251 - 3500 €	2	2	2	2	0	0	1	0	
3501 - 3750 €	0	0	0	0	0	0	0	2	
3751 - 4000 €	0	0	0	0	1	1	0	0	
4001 - 4250 €	1	1	1	1	1	0	0	0	
4251 - 4500 €	0	0	0	0	0	1	0	0	
4501 - 4570 €	0	0	0	0	0	0	1	0	



viii)- Valores das remunerações máximas e mínimas (a 31.12.2109). Em Euros.

	Valores das remunerações máximas e mínimas (a 2019.12.31), segundo o sexo. Em euros		
	2019	2019	2019
	H+M *	H	M
Remunerações mínimas (Rm)	635	635	635
Remunerações máximas (RM)	3472	3209	3734

Legenda: H+M\* = Valores médios entre H e M



ix)- Evolução dos valores das remunerações máximas e mínimas (H+M) – (2012-2019). Em Euros.

	Evolução do valor das remunerações máximas e mínimas (2012-2019), segundo o sexo. Em euros											
	2012	2012	2012	2013	2013	2013	2014	2014	2014	2015	2015	2015
	H+M *	H	M	H+M *	H	M	H+M *	H	M	H+M *	H	M
Remunerações mínimas (Rm)	605,18	678,28	532,08	605	678,28	532,08	605	678,28	532,08	605	678,28	532,08
Remunerações máximas (RM)	3540,8	3020,7	4060,9	3541	3020,7	4060,9	3541	3020,7	4060,9	3614	3076,3	4151,1

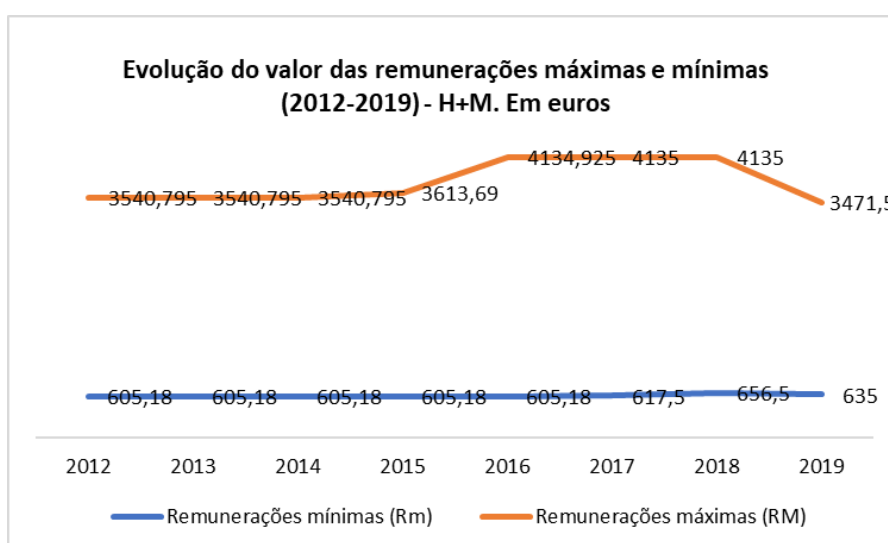
	2016	2016	2016	2017	2017	2017	2018	2018	2018	2019	2019	2019
	H+M *	H	M	H+M *	H	M	H+M *	H	M	H+M *	H	M
Remunerações mínimas (Rm)	605	678,28	532,08	618	678	557	656,5	678	635	635	635	635
Remunerações máximas (RM)	4135	3757,8	4512,1	4135	3758	4512	4135	3758	4512	3472	3209	3734

Legenda: H+M\* = Valores médios entre H e M, por cada ano

**Evolução do valor das remunerações máximas e mínimas (2012-2019)- H+M. Em euros**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	H+M *	H+M *	H+M *	H+M *	H+M *	H+M *	H+M *	H+M *
Remunerações mínimas (Rm)	605,18	605	605	605	605	618	656,5	635
Remunerações máximas (RM)	3540,8	3541	3541	3614	4135	4135	4135	3472

Legenda: H+M\* = Valores médios entre H e M, por cada ano



Legenda: H+M = Valores médios entre H e M, por cada ano

**Evolução do valor das remunerações máximas e mínimas (2012-2019), dos homens. Em euros**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	H	H	H	H	H	H	H	H
Remunerações mínimas (Rm)	678,28	678,28	678,28	678,28	678,28	678	678	635
Remunerações máximas (RM)	3020,7	3020,7	3020,7	3076,3	3757,8	3758	3758	3209

**Evolução do valor das remunerações máximas e mínimas (2012-2019), das mulheres. Em euros**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	M	M	M	M	M	M	M	M
Remunerações mínimas (Rm)	532,08	532,08	532,08	532,08	532,08	557	635	635
Remunerações máximas (RM)	4060,9	4060,9	4060,9	4151,1	4512,1	4512	4512	3734

No que concerne à remuneração máxima auferida, verifica-se um ascendente do sexo feminino, situação que colhe fundamento no fato do cargo de direção superior de 1.º grau ser tradicionalmente ocupado por trabalhadoras. No que respeita à remuneração mínima auferida, verifica-se uma igualdade entre homens e mulheres (625 Euros), em ambos, deve-se ao facto de se tratar dos cargos com remuneração mais baixa da CIG, pertencentes à carreira de assistente operacional.

No caso dos homens, as remunerações mínimas mantiveram-se inalteradas desde 2012 até 2018 (inclusive), refletindo, por um lado, o congelamento das remunerações, progressões e promoções na Administração Pública e, por outro, a continuidade de funções do pessoal que lhe esteve associado. Em 2015 verificou-se um ligeiro aumento das remunerações máximas em virtude da reversão de 20% da redução remuneratória (por força do disposto na Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro). Em 2016 assistiu-se a um aumento significativo das remunerações máximas, motivado, por um lado, pela extinção da redução remuneratória e, no caso particular do sexo masculino, pela nomeação de um trabalhador em comissão de serviço para cargo de direção superior de 2.º grau.

### 3.16. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Participações em ações de formação profissional, em 2019, segundo a duração (horas)

	Horas
Internas - <30 H	0
Internas - >=30 H <=120 H	0
Internas - >120 H	0
Externas - <30 H	5
Externas - >=30 H <=120 H	2
Externas - >120 H	0
<b>Total</b>	<b>7</b>

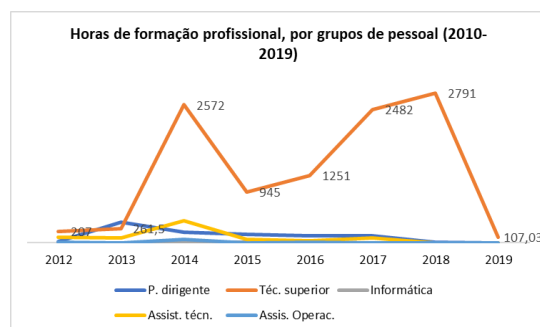
Participações em ações de formação profissional, segundo a duração (horas)								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Internas - <30 H	56	7	65	77	22	26	10	0
Internas - >=30 H <=120 H	0	0	10	0	0	0	0	0
Internas - >120 H	0	3	0	0	0	0	0	0
Externas - <30 H	18	44	58	26	134	41	49	5
Externas - >=30 H <=120 H	2	0	10	4	9	16	7	2
Externas - >120 H	0	0	0	0	0	2	3	0
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>54</b>	<b>143</b>	<b>107</b>	<b>165</b>	<b>85</b>	<b>69</b>	<b>7</b>

Formação profissional (horas de formação e número de participações), por grupos de pessoal (2010-2019)

	Pessoal dirigente		Técnico superior		Informática		Assistente técnico		Assistente operacional	
	Horas de formação	Número de participações	Horas de formação	Número de participações	Horas de formação	Número de participações	Horas de formação	Número de participações	Horas de formação	Número de participações
2012	22	7	207	44	2	1	108	18	10	5
2013	382	21	261,5	23	0	0	85	10	0	0
2014	201	8	2572	109	14	1	415	23	70	4
2015	162,3	15	945	81	11	2	68,5	9	0	0
2016	135	18	1251	136	12	2	39	7	12	2
2017	132	10	2482	71	0	0	95	4	0	0
2018	9	206	2791	58	2	14	2	28	0	0
2019	0	0	107,03	7	0	0	0	0	0	0
Total	1043,3	285	10616,53	529	41	20	812,5	99	92	11

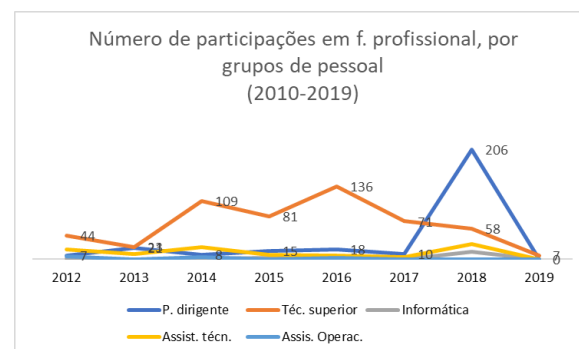
Horas de formação profissional, por grupos de pessoal (2010-2019)

	P. dirigente	Téc. superior	Informática	Assist. técn.	Assis. Operac.
2012	22	207	2	108	10
2013	382	261,5	0	85	0
2014	201	2572	14	415	70
2015	162,3	945	11	68,5	0
2016	135	1251	12	39	12
2017	132	2482	0	95	0
2018	9	2791	2	2	0
2019	0	107,03	0	0	0
Total	1043,3	10616,53	41	812,5	92



Número de participações em f. profissional, por grupos de pessoal (2010-2019)

	P. dirigente	Téc. superior	Informática	Assist. técn.	Assis. Operac.
2012	7	44	1	18	5
2013	21	23	0	10	0
2014	8	109	1	23	4
2015	15	81	2	9	0
2016	18	136	2	7	2
2017	10	71	0	4	0
2018	206	58	14	28	0
2019	0	7	0	0	0
Total	285	529	20	99	11



### 3.17. HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

No ano de 2019 não foram realizadas ações no âmbito da higiene, saúde e medicina no trabalho.

### **3.18. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINARES**

A 31 de dezembro de 2019 a CIG dispunha de três trabalhadores/as sindicalizados/as. Não foram observados processos disciplinares.

---

**ANEXO**

QUADROS DO BALANÇO SOCIAL 2019