



CIG

**COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO**

Presidência do Conselho de Ministros

BALANÇO SOCIAL 2020

Em conformidade com Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, as orientações da circular n.º 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.....	Erro! Marcador não definido.
NOTA INTRODUTÓRIA	3
1. CARACTERIZAÇÃO DA CIG.....	4
2. ORGANOGRAMA.....	5
3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA DO BALANÇO SOCIAL 2020	6
3.2. EFETIVOS POR UNIDADE ORGÂNICA	9
3.4. EFETIVOS POR GRUPO DE IDADES E SEXO	12
3.5. EFETIVOS POR NÍVEIS DE ESCOLARIDADE E SEXO	17
3.6. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE E SEXO	20
3.7. TRABALHADORES/AS COM NACIONALIDADE ESTRANGEIRA	21
3.8. TRABALHADORES/AS PORTADORES/AS DE DEFICIÊNCIA	21
3.9. MOVIMENTO DE ENTRADA E SAÍDA DE TRABALHADORES/AS.....	21
3.10. MODALIDADES DE HORÁRIO	22
3.11. EFETIVOS SEGUNDO O PERÍODO NORMAL DE TRABALHO	23
3.12. TRABALHO SUPLEMENTAR	23
3.13. DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO	23
3.15. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS.....	26
3.16. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	30
3.18. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINARES	30
ANEXO.....	31

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) relativo ao ano de 2020, foi elaborado de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, com base nas orientações constantes da circular n.º 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).

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, 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 2020] 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 organização e; (3) - Sistematizar indicadores sociais e de gestão. Tendo como referência o exercício organizacional a 31 de dezembro de 2020, faz referência, também, a diversos aspetos relativos aos exercícios de anos anteriores, desde 2012, comparando-os de forma genérica.

O presente Relatório agrega, preenchidas e em anexo, as tabelas estandardizadas da DGAEP relativas ao SIOE.

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 97A/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 31.12.2020, 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 2020, agrega, também, a referente à EMIG.

2. ORGANOGRAMA

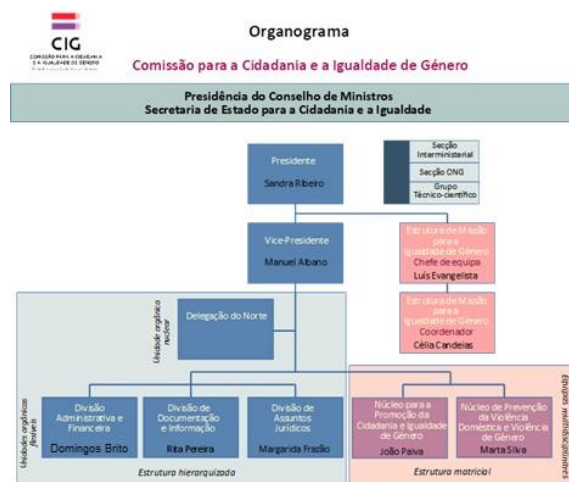
A CIG é dirigida por uma presidente, coadjuvada por um vice-presidente, cargos de direção superior de 1.º e 2.º graus, respetivamente.¹

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 civil².

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.³

A estrutura nuclear da CIG é constituída por uma unidade orgânica nuclear (Direção de serviços)⁴ – a Delegação do Norte. Dispõe ainda de três unidades orgânicas flexíveis⁵ – a Divisão de Assuntos Jurídicos (DAJ), a Divisão de Documentação e Informação (DDI) e a Divisão Administrativa e Financeira (DAF) – e duas equipas multidisciplinares⁶ – o Núcleo para a Promoção da Cidadania e Igualdade de Género (NCIG) e o Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género (N-VDVG).

O organograma da CIG é apresentado na seguinte figura:



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

² 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.

³ Cfr. artigo 10.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

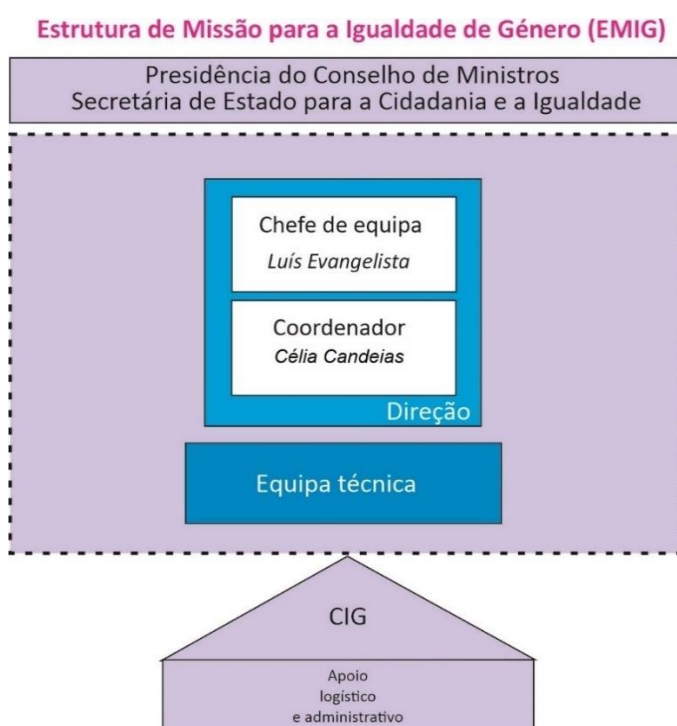
⁴ Cfr. n.º 1 do artigo 1.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro.

⁵ 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.

⁶ 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 chefe de equipa, uma coordenadora, técnicas superiores em número não superior a oito, e assistentes técnicas em número não superior a dois⁷. O chefe de equipa foi nomeado pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da igualdade de género e do desenvolvimento regional⁸. O coordenador foi nomeado 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 janeiro⁹.

O organograma da EMIG, a 31.12.2020, era o seguinte:



3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA DO BALANÇO SOCIAL 2020

Sem prejuízo de uma leitura mais completa dos mapas do Balanço Social da CIG relativo ao ano de 2020, 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.

⁷ Cfr. n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

⁸ Cfr. n.º 3 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

⁹ Cfr. n.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

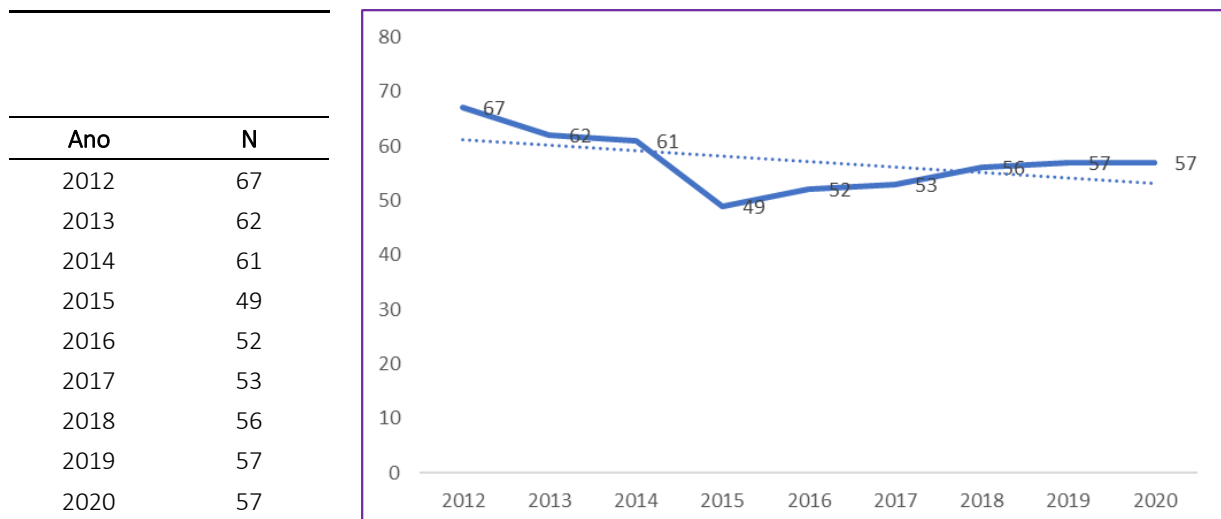
3.1. NÚMERO DE EFETIVOS. BALANÇO DO PERÍODO 2012-2020.

A 31 de dezembro de 2020, a CIG contava com 57 trabalhadores/as, onde se inclui o pessoal adstrito à EMIG.

Tal como se pode observar no gráfico seguinte, entre 2012 e 2020, 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 2020, verificou-se houve uma tendência de crescimento, com uma amplitude global de 7.

A tendência global para o período 2012-2020 foi de decréscimo, com valores temporais extremos separados por 10 postos efetivos de trabalho (2012 – 67; 2020 – 57). Neste mesmo período houve uma amplitude de 18 postos efetivos de trabalho (valor mínimo, em 2015 = 49; valor máximo, em 2012 = 67).

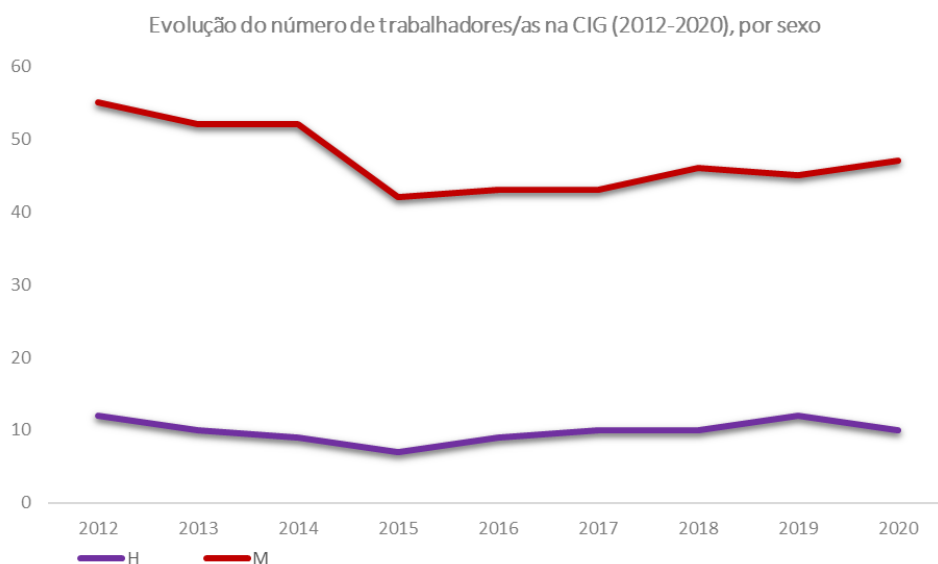
Evolução do número de trabalhadores/as na CIG (2012-2020)



A variação do número de trabalhadores/as, entre 2012 e 2020 (segundo o sexo) foi a seguinte:

Evolução do número de trabalhadores/as na CIG (2012-2020), por sexo

	H	M	N_TOTAL	Taxa Feminização	Taxa Masculinização
2012	12	55	67	82,09	17,91
2013	10	52	62	83,87	16,13
2014	9	52	61	85,25	14,75
2015	7	42	49	85,71	14,29
2016	9	43	52	82,69	17,31
2017	10	43	53	81,13	18,87
2018	10	46	56	82,14	17,86
2019	12	45	57	78,95	21,05
2020	10	47	57	82,46	17,54



Ao longo do período em análise (2012-2020) verificou-se uma constante assimetria na distribuição dos dados, segundo o sexo, onde as mulheres são significativamente maioritárias. Há uma variação do número de homens entre 7 (em 2015) e 12 (em 2012 e 2019); no caso das mulheres, a variação situa-se entre 42 (em 2015) e 55 (em 2012).

As taxas de feminização apresentam uma variação entre 78,9% (em 2019) e 85,7% (em 2015). A variação dos valores nos pares de dados para cada um dos anos (isto é, número de homens e número de mulheres em cada ano em apreço) é regularmente baixa; 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 (2012-2020) embora apresente um coeficiente negativo [“-0,1”] que, por ser muito próximo do zero, indica a não existência de relação linear entre as variáveis.

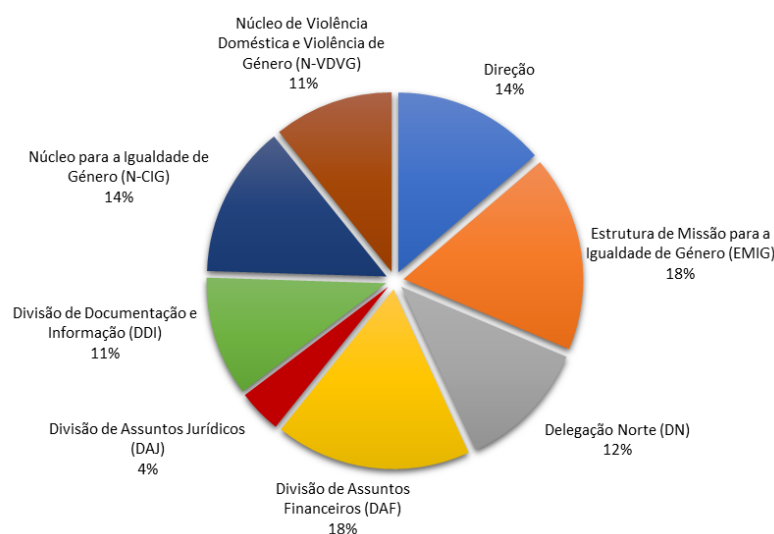
A taxa de feminização, a 31 de dezembro de 2020, situando-se no valor mínimo de 82,46%, resultante do facto de haver 10 homens e 47 mulheres, é muito afim à própria história da CIG na luta pelos direitos e igualdade das mulheres.

3.2. EFETIVOS POR UNIDADE ORGÂNICA

A distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica, em 31 de dezembro de 2020, era a seguinte:

	TOTAL	
	N	%
Direção	6	14%
Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG)	10	18%
Delegação Norte (DN)	7	12%
Divisão de Assuntos Financeiros (DAF)	8	18%
Divisão de Assuntos Jurídicos (DAJ)	4	4%
Divisão de Documentação e Informação (DDI)	5	11%
Núcleo para a Igualdade de Género (N-CIG)	7	14%
Núcleo de Violência Doméstica e Violência de Género (N-VDVG)	6	11%
<i>TOTAL</i>	<i>57</i>	<i>100%</i>

Número de trabalhadores/as por Unidade Orgânica, 2020



3.3. EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E SEXO. EVOLUÇÃO 2012-2020.

A distribuição dos/as trabalhadores/as da CIG, por grupo de pessoal, modalidade de vínculo e sexo, a 31.12.2020, era a seguinte:

Efetivos por categoria profissional, modalidade de emprego e sexo (2020)

	TOTAL (H+M)		Total (H+M), por categorias profissionais		H		M		Taxa de feminização
	N	%(*)	N	%	N	% (**)	N	%(**)	
Dirig. Sup. 1.º Grau (CS)	1	1,8	2	3,5%	0	0,0%	1	2,1%	2,1%
Dirig. Sup. 2.º Grau (CS)	1	1,8			0	0,0%	1	2,1%	2,1%
Dirig. interm. 1.º Grau (CS)	0	0,0	2	3,5%	0	0,0%	0	0,0%	0,0%
Dirig. Interm. 2.º Grau (CS)	2	3,5			0	0,0%	2	4,2%	4,2%
Téc. Sup. (CTFP-TI)	36	63,2	40	70,2%	6	66,7%	30	62,5%	62,5%
Téc. Sup. (CTFP-TRI)	4	7,0			2	22,2%	2	4,2%	4,2%
Assist. técnic. (CTFP-TI)	9	15,8	9	15,8%	0	0,0%	9	18,8%	18,8%
Assist. técnic. (CTFP-TRI)	0	0,0			0	0,0%	0	0,0%	0,0%
Assist. operac. (CTFP-TI)	2	3,5	2	3,5%	1	11,1%	1	2,1%	2,1%
Informático (CTFP-TI)	2	3,5	2	3,5%	0	0,0%	2	4,2%	4,2%
TOTAL	57	100	57	100%	9	100%	48	100%	84,2%

(*) 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 (70,2%), correspondente a 40 trabalhadores/as com CTFP-TI e a CTFP-TRI. Esta predominância foi semelhante à que se tem verificado em anos anteriores.

Efetivos por modalidade de emprego, categoria profissional e sexo (2020)

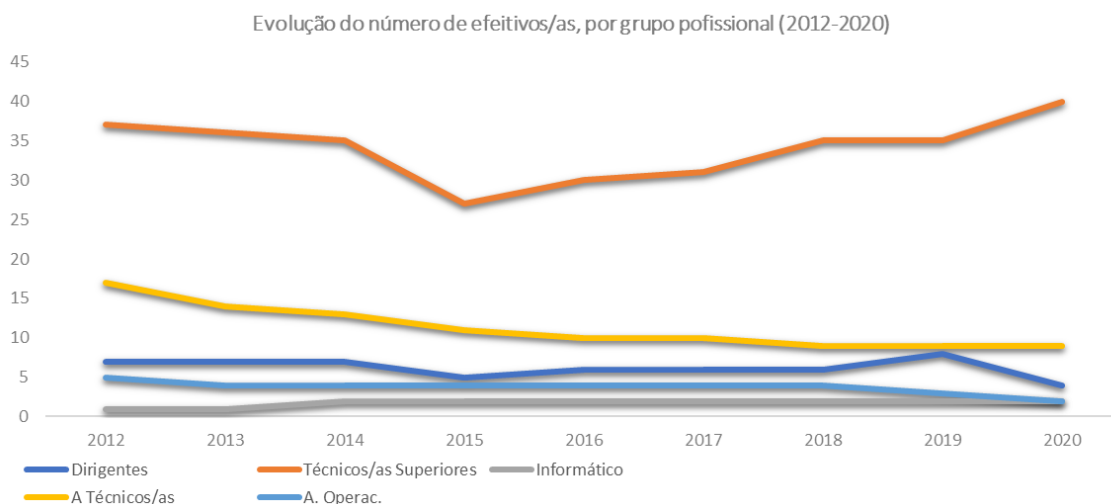
	TOTAL (H+M)	H	M	Taxa de feminização
<i>Comissão de Serviço</i>	6	1	5	83,3%
Dirig. Sup. 1.º Grau	1	0	1	100,0%
Dirig. Sup. 2.º Grau	1	0	1	100,0%
Dirig. interm. 1.º Grau	1	0	1	-
Dirig. Interm. 2.º Grau	3	1	2	66,7%
<i>Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado</i>	49	7	42	85,7%
Téc. Sup.	36	6	30	83,3%
Assist. técnic.	8	0	8	100,0%
Assist. operac.	3	1	2	66,7%
Informático	2	0	2	100,0%
<i>Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto</i>	2	1	1	50,0%
Téc. Sup.	2	1	1	50,0%
Assist. técnic.	0	0	0	-
TOTAL	57	10	48	84,2%

Tal como se pode verificar pela tabela anterior, as taxas de feminização por categorias profissionais estão em linha com a predominância geral do grupo das mulheres.

i) - A evolução do número de efetivos da CIG, por grupos profissionais, entre 2012 e 2020, foi a que se pode observar na tabela e no gráfico seguintes:

Evolução do número de efetivos por grupo profissional (2012-2020)

	Dirigentes	Técnicos/as Superiores	Informático	A Técnicos/as	A. Operac.	TOTAL (H+M)
2012	7	37	1	17	5	67
2013	7	36	1	14	4	62
2014	7	35	2	13	4	61
2015	5	27	2	11	4	49
2016	6	30	2	10	4	52
2017	6	31	2	10	4	53
2018	6	35	2	9	4	56
2019	8	35	2	9	3	57
2020	4	40	2	9	2	57

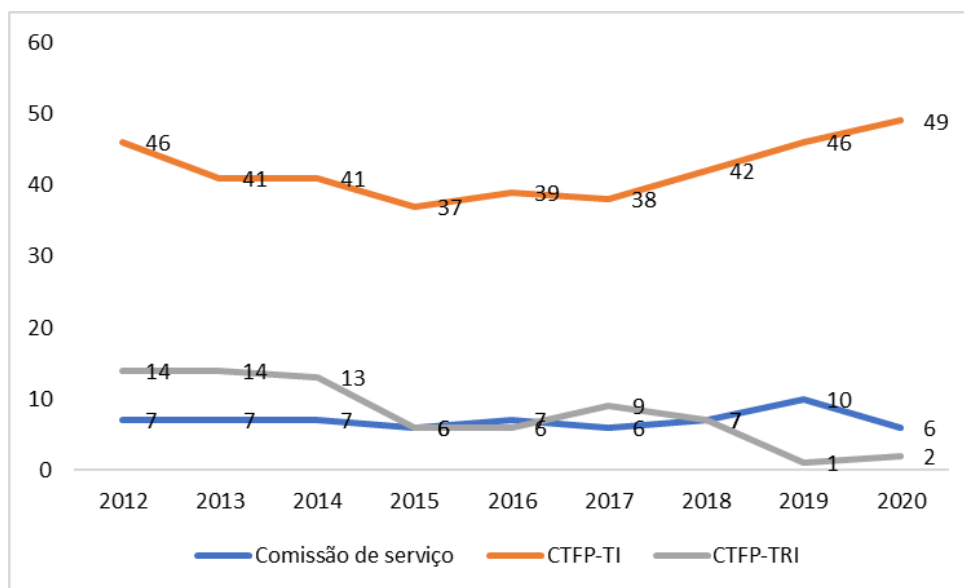


Os dados mais relevantes no período 2012-2020 mostram que o grupo profissional “técnico superior” tem sido sempre maioritário.

ii) A evolução do número de efetivos por modalidade de vinculação, entre 2012 e 2020, foi a seguinte:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Comissão de serviço	7	7	7	6	7	6	7	10	6
CTFP-TI	46	41	41	37	39	38	42	46	49
CTFP-TRI	14	14	13	6	6	9	7	1	2
Total	67	62	61	49	52	53	56	57	57

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



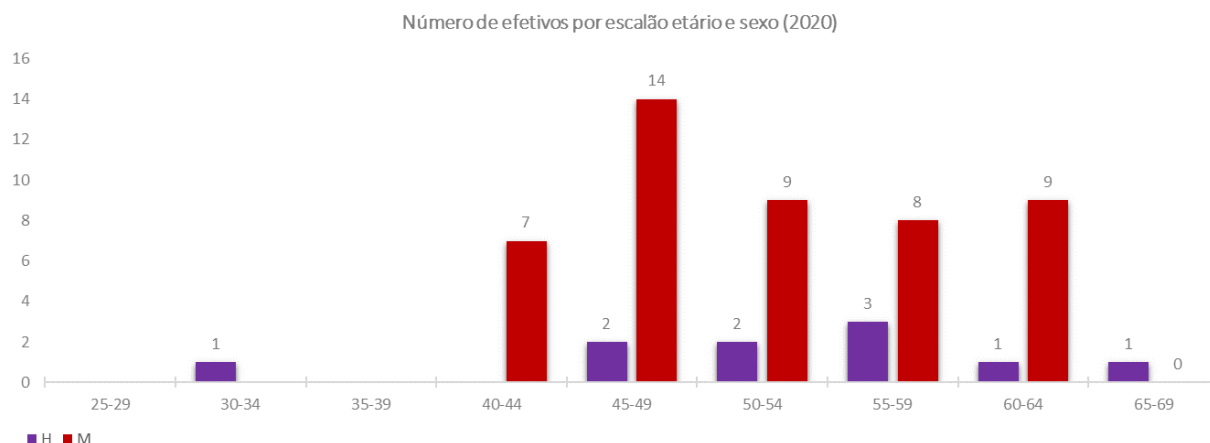
Consta-se que a maioria dos efetivos da CIG tem “Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado”, o que permite inferir estabilidade no funcionamento desta Comissão.

3.4. EFETIVOS POR GRUPO DE IDADES E SEXO

A distribuição do pessoal da CIG, a 31 de dezembro de 2020, por grupo de idades e sexo foi conforme se apresenta na seguinte tabela e respetivo gráfico.

Número de efetivos por escalão etário e sexo (2020)

	TOTAL (H+M)	H	M
25-29			
30-34	1	1	
35-39			
40-44	7		7
45-49	16	2	14
50-54	11	2	9
55-59	11	3	8
60-64	10	1	9
65-69	1	1	0
<i>TOTAL</i>	<i>57</i>	<i>10</i>	<i>47</i>



O sexo feminino dispõe de uma maior representatividade no escalão dos 45-49 anos (30% do respetivo grupo de idades), representando 25% do total. As trabalhadoras da CIG com 40 ou mais anos (n=47) representam 82%, verificando-se uma significativa percentagem de trabalhadoras com 50 ou mais anos (46% 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 35-44 anos) não tenham qualquer elemento.

i)- A evolução do número de efetivos por grupo de idades e sexo, entre 2012 e 2020, foi a seguinte:

Através das tabelas seguintes verifica-se que os efetivos da CIG, no período 2012-2020, 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.¹⁰

Evolução do número de efetivos por escalão etário e sexo (2012-2020)						
	2012			2013		
	H+M	H	M	H+M	H	M
25-29	1	0	1	0	0	0
30-34	5	0	5	5	0	5
35-39	9	2	7	8	2	6
40-44	13	4	9	13	3	10
45-49	11	0	11	11	1	10
50-54	13	2	11	11	2	9
55-59	11	3	8	10	1	9
60-64	4	1	3	4	1	3
65-69						
<i>TOTAL</i>	<i>67</i>	<i>12</i>	<i>55</i>	<i>62</i>	<i>10</i>	<i>52</i>

¹⁰ - Nota: Por razões de espaço, os dados desta série são apresentados em várias tabelas

Evolução do número de efetivos por escalão etário e sexo (2012-2020)

	2014			2015		
	H+M	H	M	H+M	H	M
25-29	0	0	0	0	0	0
30-34	1	0	1	0	0	0
35-39	7	1	6	4	1	3
40-44	14	2	12	9	1	8
45-49	9	2	7	8	2	6
50-54	12	2	10	10	0	10
55-59	13	1	12	11	2	9
60-64	5	1	4	7	1	6
65-69						
<i>TOTAL</i>	<i>61</i>	<i>9</i>	<i>52</i>	<i>49</i>	<i>7</i>	<i>42</i>

Evolução do número de efetivos por escalão etário e sexo (2012-2020)

	2016			2017		
	H+M	H	M	H+M	H	M
25-29	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	0	0
35-39	3	0	3	3	0	3
40-44	11	3	8	11	3	8
45-49	8	3	5	9	4	5
50-54	14	0	14	12	0	12
55-59	9	2	7	8	2	6
60-64	7	1	6	10	1	9
65-69						
<i>TOTAL</i>	<i>52</i>	<i>9</i>	<i>43</i>	<i>53</i>	<i>10</i>	<i>43</i>

Evolução do número de efetivos por escalão etário e sexo (2012-2020)

	2018			2019		
	H+M	H	M	H+M	H	M
25-29	0	0	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0	1	0
35-39	3	0	3	0	0	0
40-44	10	3	7	7	1	6
45-49	13	3	10	17	3	14
50-54	11	1	10	10	2	8
55-59	6	1	5	10	3	7
60-64	11	2	11	13	3	10
65-69						
<i>TOTAL</i>	<i>54</i>	<i>10</i>	<i>46</i>	<i>57</i>	<i>13</i>	<i>45</i>

E, por último, os dados relativos ao exercício de 2020:

Evolução do número de efetivos por escalão etário e sexo (2012-2020)			
	2020		
	H+M	H	M
25-29			
30-34	1	1	
35-39			
40-44	7		7
45-49	16	2	14
50-54	11	2	9
55-59	11	3	8
60-64	10	1	9
65-69	1	1	0
<i>TOTAL</i>	<i>57</i>	<i>10</i>	<i>47</i>

Também, como se pode observar na tabela seguinte, os grupos de idades que apresentam uma maior regularidade no número de efetivos por ano (entre 2012 e 2020) situam-se entre os 45 anos e os 64 anos, em contraposição com os grupos de idade entre os 25 e os 44 anos e o grupo de idades superiores a 65 anos.

ii) - Evolução da distribuição do número de homens e mulheres na CIG.

- Homens

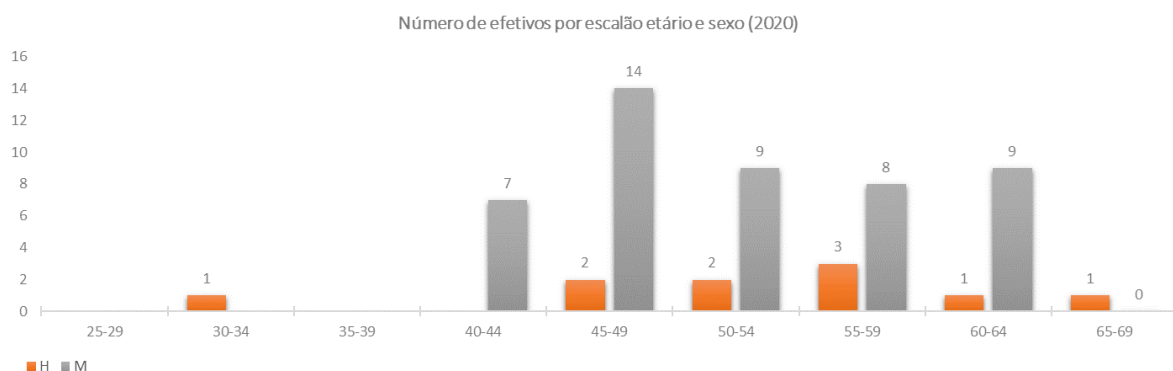
Evolução do número de efetivos/as por sexo e escalão etário (2012-2020)				
	HOMENS			
	2012	2013	2014	2015
25-29	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0
35-39	2	2	1	1
40-44	4	3	2	1
45-49	0	1	2	2
50-54	2	2	2	0
55-59	3	1	1	2
60-64	1	1	1	1
65-69				
<i>TOTAL</i>	<i>12</i>	<i>10</i>	<i>9</i>	<i>7</i>

Evolução do número de efetivos/as por sexo e escalão etário (2012-2020)					
	HOMENS				
	2016	2017	2018	2019	2020
25-29	0	0	0	0	
30-34	0	0	0	1	1
35-39	0	0	0	0	
40-44	3	3	3	1	
45-49	3	4	3	3	2
50-54	0	0	1	2	2
55-59	2	2	1	3	3
60-64	1	1	2	3	1
65-69					1
<i>TOTAL</i>	9	10	10	13	10

- Mulheres

Evolução do número de efetivos/as por sexo e escalão etário (2012-2020)				
	MULHERES			
	2012	2013	2014	2015
25-29	1	0	0	0
30-34	5	5	1	0
35-39	7	6	6	3
40-44	9	10	12	8
45-49	11	10	7	6
50-54	11	9	10	10
55-59	8	9	12	9
60-64	3	3	4	6
65-69				
<i>TOTAL</i>	55	52	52	42

Evolução do número de efetivos/as por sexo e escalão etário (2012-2020)					
	MULHERES				
	2016	2017	2018	2019	2020
25-29	0	0	0	0	
30-34	0	0	0	0	
35-39	3	3	3	0	
40-44	8	8	7	6	7
45-49	5	5	10	14	14
50-54	14	12	10	8	9
55-59	7	6	5	7	8
60-64	6	9	11	10	9
65-69					0
<i>TOTAL</i>	43	43	46	45	47



3.5. EFETIVOS POR NÍVEIS DE ESCOLARIDADE E SEXO

Evolução do número de efetivos por níveis de escolaridade e sexo (2012-2020).

Dados por ano e sexo

	2012			2013		
	H+M	H	M	H+M	H	M
4 anos de escolaridade	4	2	2	3	1	2
6 anos de escolaridade	1	0	1	1	0	1
9.º ano ou equivalente	5	1	4	3	1	2
11.º ano	1	0	1	1	0	1
12.º ano ou equivalente	13	2	11	12	1	11
Licenciatura	36	6	30	31	5	26
Mestrado	5	0	5	8	1	7
Doutoramento	2	1	1	3	1	2
TOTAL	67	12	55	62	10	52

	2014			2015		
	H+M	H	M	H+M	H	M
4 anos de escolaridade	3	1	2	3	1	2
6 anos de escolaridade	1	0	1	1	0	1
9.º ano ou equivalente	3	1	2	3	1	2
11.º ano	1	0	1	1	0	1
12.º ano ou equivalente	10	0	10	8	0	8
Licenciatura	30	5	25	23	4	19
Mestrado	10	1	9	9	1	8
Doutoramento	3	1	2	1	0	1
TOTAL	61	9	52	49	7	42

	2016			2017		
	H+M	H	M	H+M	H	M
4 anos de escolaridade	3	1	2	3	1	2
6 anos de escolaridade	1	0	1	1	0	1
9.º ano ou equivalente	3	1	2	3	1	2
11.º ano	1	0	1	1	0	1
12.º ano ou equivalente	8	1	7	8	1	7
Licenciatura	25	5	20	27	6	21
Mestrado	10	1	9	9	1	8
Doutoramento	1	0	1	1	0	1
<i>TOTAL</i>	52	9	43	53	10	43

	2018			2019		
	H+M	H	M	H+M	H	M
4 anos de escolaridade	3	1	2	2	1	1
6 anos de escolaridade	1	0	1	1	0	1
9.º ano ou equivalente	2	0	2	0	0	0
11.º ano	1	0	1	1	0	1
12.º ano ou equivalente	8	1	7	9	0	9
Licenciatura	29	6	23	33	10	23
Mestrado	11	1	10	10	0	10
Doutoramento	1	1	0	1	1	0
<i>TOTAL</i>	56	10	46	57	12	45

- Dados de 2020

	2020		
	H+M	H	M
4 anos de escolaridade	2	1	1
6 anos de escolaridade	0	0	0
9.º ano ou equivalente	0	0	0
11.º ano	0	0	1
12.º ano ou equivalente	10	0	8
Licenciatura	41	9	29
Mestrado	4	0	7
Doutoramento	0	1	0
<i>TOTAL</i>	57	11	46

- Evolução 2012-2010. Efetivos por escolaridade e sexo: Homens

	HOMENS				
	2012	2013	2014	2015	2016
4 anos de escolaridade	2	1	1	1	1
6 anos de escolaridade	0	0	0	0	0
9.º ano ou equivalente	1	1	1	1	1
11.º ano	0	0	0	0	0
12.º ano ou equivalente	2	1	0	0	1
Licenciatura	6	5	5	4	5
Mestrado	0	1	1	1	1
Doutoramento	1	1	1	0	0
<i>TOTAL</i>	<i>12</i>	<i>10</i>	<i>9</i>	<i>7</i>	<i>9</i>

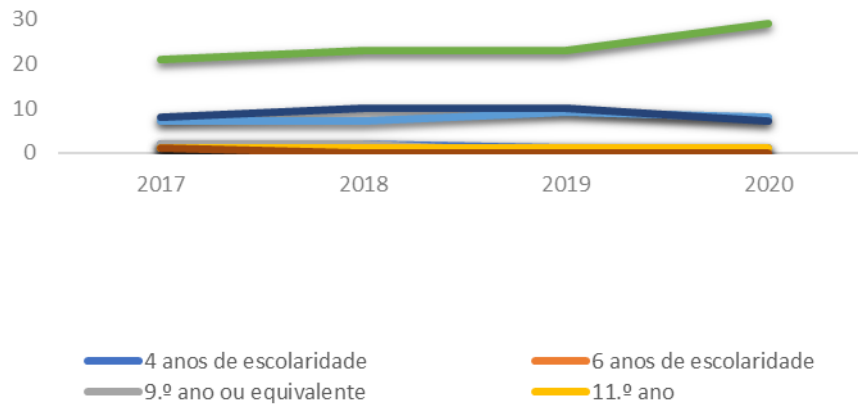
	2017	2018	2019	2020
4 anos de escolaridade	1	1	1	1
6 anos de escolaridade	0	0	0	0
9.º ano ou equivalente	1	0	0	0
11.º ano	0	0	0	0
12.º ano ou equivalente	1	1	0	0
Licenciatura	6	6	10	9
Mestrado	1	1	0	0
Doutoramento	0	1	1	1

- Evolução 2012-2010. Efetivos por escolaridade e sexo: Mulheres

	MULHERES				
	2012	2013	2014	2015	2016
4 anos de escolaridade	2	2	2	2	2
6 anos de escolaridade	1	1	1	1	1
9.º ano ou equivalente	4	2	2	2	2
11.º ano	1	1	1	1	1
12.º ano ou equivalente	11	11	10	8	7
Licenciatura	30	26	25	19	20
Mestrado	5	7	9	8	9
Doutoramento	1	2	2	1	1
<i>TOTAL</i>	<i>55</i>	<i>52</i>	<i>52</i>	<i>42</i>	<i>43</i>

	2017	2018	2019	2020
4 anos de escolaridade	2	2	1	1
6 anos de escolaridade	1	1	1	0
9.º ano ou equivalente	2	2	0	0
11.º ano	1	1	1	1
12.º ano ou equivalente	7	7	9	8
Licenciatura	21	23	23	29
Mestrado	8	10	10	7
Doutoramento	1	0	0	0
<i>TOTAL</i>	<i>43</i>	<i>46</i>	<i>45</i>	<i>46</i>

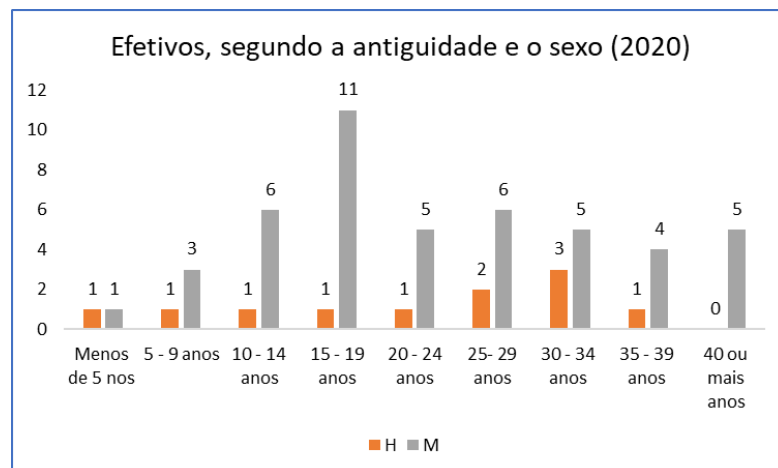
Evolução do número de mulheres efetivas, por escolaridade (2012-2020)



3.6. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE E SEXO

Efetivos, segundo a antiguidade e o sexo (2020)

	TOTAL (H+M)	H	M
Menos de 5 nos	2	1	1
5 - 9 anos	4	1	3
10 - 14 anos	7	1	6
15 - 19 anos	12	1	11
20 - 24 anos	6	1	5
25 - 29 anos	8	2	6
30 - 34 anos	8	3	5
35 - 39 anos	5	1	4
40 ou mais anos	5	0	5
<i>TOTAL</i>	<i>57</i>	<i>11</i>	<i>46</i>



A análise dos dados relativos à antiguidade revela que, a 31.12.2020, 21% dos efetivos se situavam a antiguidade entre os 15 e 19 anos de antiguidade, cuja dimensão assenta nos 24 % de efetivos no grupo das mulheres. Sublinha-se que 89% dos efetivos da CIG têm antiguidades superiores a 10 anos e 9% do conjunto de efetivos tem 40 ou mais anos.

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

Também, na data em apreço, continuou a verificar -se a ausência de trabalhadores/as portadores de deficiência.

3.9. MOVIMENTO DE ENTRADA E SAÍDA DE TRABALHADORES/AS

i)- Movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as (2020)

	H+M	H	M
Entradas	7	3	4
Saídas	6	3	3

Os dados correspondentes às entradas de pessoal [7], no exercício de 2020, corresponderam ao seguinte: 1 dirigente superior de 1.º grau [F], 1 dirigente superior de 2.º grau [M], 1 dirigente intermédio de 1º grau [M] e 1 dirigente intermédio de 2.º grau [F], todos estes em comissão de serviço e 3 técnicos/as superiores [2F + 1M], estes em mobilidade interna.

Os dados correspondentes às saídas de pessoal [6] no exercício de 2020 corresponderam ao seguinte: 1 dirigente superior de 1.º grau [F] que terminou a respetiva comissão de serviço; 1 dirigente intermédio de 2.º grau [F] que terminou a respetiva comissão de serviço e 1 técnica superior, saída em mobilidade.

ii)- Movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as. Evolução 21012-2019

Variação do movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as (2012-2020)									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Entradas	9	3	3	5	7	5	8	13	7
Saídas	2	8	4	17	4	4	5	6	6
<i>Variação (entradas-saídas)</i>	7	-5	-1	-12	3	1	3	7	1

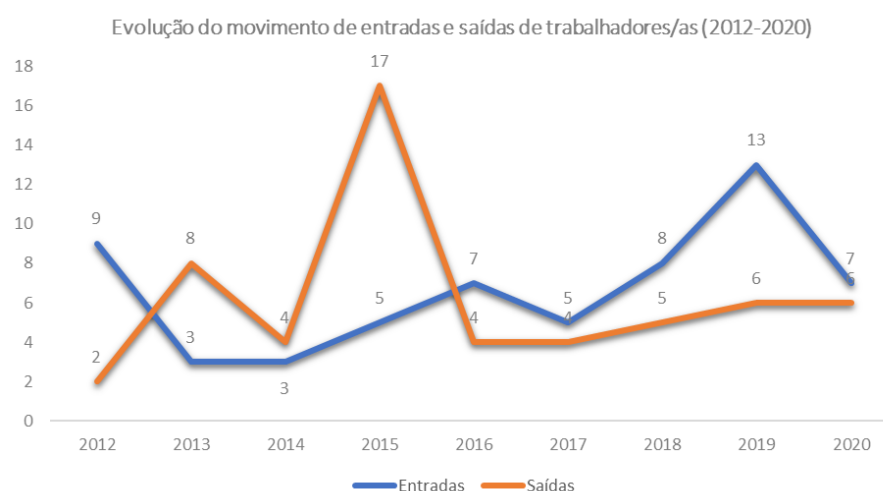
Como se pode observa na tabela anterior, no exercício de 2020, houve uma variação positiva de 1, isto é, a diferença entre a entrada e a saída foi de 1 pessoa.

Os dados relativos às variações do movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as na CIG, entre 2012 e 2020, 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.

Movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as, por sexo (2020)

	H+M	H	M
Entradas	3	0	7
Saídas	7	3	6
<i>Varição (entradas-saídas)</i>	-4	-3	1

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



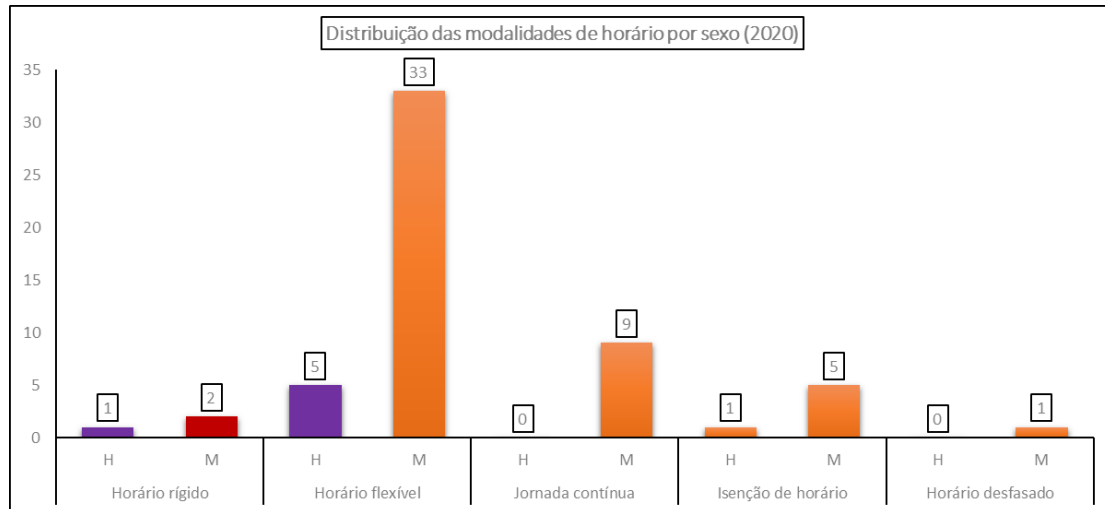
3.10. MODALIDADES DE HORÁRIO

A 31.12.2020, 37 trabalhadores/as da CIG exerciam funções na modalidade de horário de trabalho flexível (72% do total), sendo a sua maioria composta por “técnicos/as superiores” (com percentagens globais de 63% de mulheres e 9% de homens). A jornada contínua foi atribuída a 5 trabalhadoras (16%); 6 trabalhadores/as (11%) dispunham de isenção de horário de trabalho (pessoal dirigente e/ou equiparado) e 1 trabalhadora (2%) tinha horário desfasado.

Distribuição das modalidades de horário por grupos profissionais e por sexo (2020)

	Horário rígido		Horário flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		Horário desfasado		Total		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	TOTAL (H+M)
Dirig. sup. de 1º grau							1				0	1	1
Dirig. sup. de 2º grau							1	1			1	1	2
Dirig. interm. de 1º grau								1			0	1	1
Dirig. interm. de 2º grau								2			0	2	2
Técnico Superior	1	2	4	25		9					5	36	41
Assistente técnico				7							0	7	7
Assistente operacional			1							1	1	1	2
Informático				1							0	1	1
TOTAL	1	2	5	33	0	9	1	5	0	1	7	50	57

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.

Releva, neste domínio, a situação criada pela pandemia COVID-19 ao longo de grande parte do ano de 2020. Tal situação implicou, à semelhança da generalidade do país, o recurso ao teletrabalho.

3.12. TRABALHO SUPLEMENTAR

Não se verificou.

3.13. DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO

Em primeiro lugar, tal como se referiu anteriormente, sublinhar que a situação criada pela pandemia COVID-19 ao longo de grande parte do ano de 2020, implicou, à semelhança da generalidade do país, o recurso ao teletrabalho, quer em condições de obrigatoriedade, quer em outras configurações Exemplo: trabalho em “espelho”].

Depois, 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 multivariadas¹¹, 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.

i)- Ausências ao trabalho, segundo motivo e sexo (a 31.12.2020). Em horas:

**Evolução das ausências ao trabalho
(em horas), segundo motivo e sexo
(2012-2020)**

	2020	
	H	M
Falecimento de familiar		15
Casamento		
Doença	42	169
Acidente em serviço		
Assistência a familiares e proteção na parentalidade		
Trabalhador/a-estudante		
Férias	416	1502,5
Com perda de vencimento		
Greve		
Outras		
<i>TOTAL</i>	<i>458</i>	<i>1686,5</i>

O dado inequivocamente mais relevante corresponde às ausências por férias. A um nível muito mais baixo situam-se as ausências por doença e um caso de “falecimento de familiar” (com um total de 15 horas).

A maioria de horas de ausências corresponde às mulheres, aliás, parecendo continuar a querer dar fundamento à obsoleta tradicional ideia de que tais “papéis” ainda continuam a pertencer às mulheres

¹¹ 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.

(como se sabe, esta é uma matéria de especial importância para a CIG, a qual continua a merecer uma cuidada atenção).

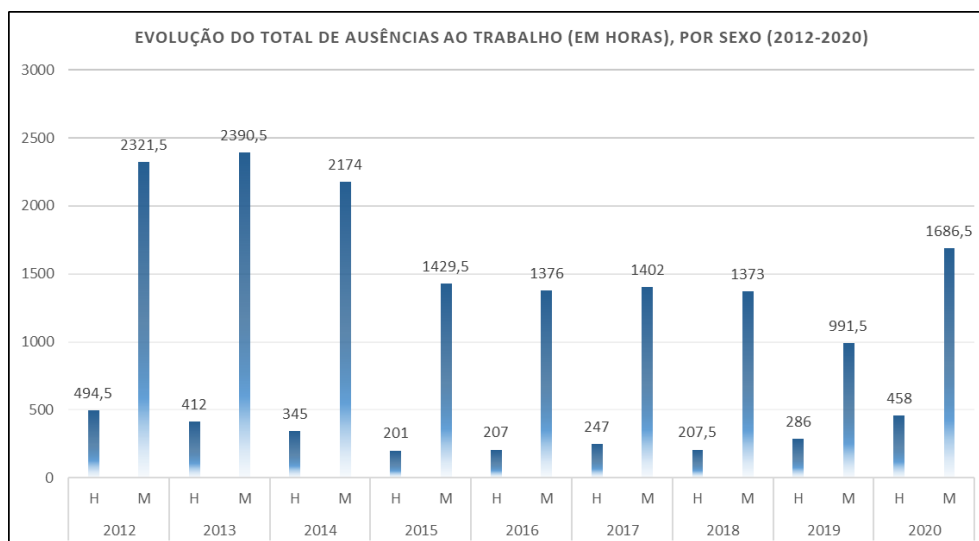
ii)- Evolução das ausências ao trabalho, segundo motivo e sexo (2012-2020). Em horas:

As tabelas seguintes evidenciam, com valores próprios para cada ano, a replicação do que foi referido para a especificidade do exercício de 2020.

	2012		2013		2014	
	H	M	H	M	H	M
Falecimento de familiar	5	11	0	0	0	9
Casamento	0	15	0	15	0	0
Doença	60	430	92	516	103	526
Acidente em serviço	0	0	0	0	0	5
Assistência a familiares e proteção na parentalidade	80	241	0	285	0	280
Trabalhador/a-estudante	9	50	0	28	0	8
Férias	314,5	1454	317	1483	242	1346
Com perda de vencimento	0	0	0	54	0	0
Greve	3	10	3	10	0	0
Outras	23	110,5	0	0	0	0
TOTAL	494,5	2321,5	412	2391	345	2174

	2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M
Falecimento de familiar	0	21	0	14	0	2
Casamento	0	0	0	22	0	1
Doença	0	191	0	204	3	157
Acidente em serviço	0	102	0	49	0	117
Assistência a familiares e proteção na parentalidade	0	52	0	32	0	35
Trabalhador/a-estudante	0	35	0	51,5	14	71
Férias	197	1025,5	206	1002,5	227	1009
Com perda de vencimento	0	0	0	0	0	0
Greve	0	2	1	1	3	3
Outras	4	1	0	0	0	7
TOTAL	201	1429,5	207	1376	247	1402

	2018		2019		2020	
	H	M	H	M	H	M
Falecimento de familiar	0	12	1	1		15
Casamento	0	0	0	0		
Doença	6	113	1	15	42	169
Acidente em serviço	0	0	0	0		
Assistência a familiares e proteção na parentalidade	0	35	0	8		
Trabalhador/a-estudante	5	176	4	0		
Férias	195,5	1025	280	966,5	416	1502,5
Com perda de vencimento	0	11	0	0		
Greve	1	1	0	1		
Outras	0	0	0	0		
TOTAL	207,5	1373	286	991,5	458	1686,5



3.14. TRABALHADORES/AS EM GREVE DURANTE O ANO

Não foi registada qualquer participação em greves durante o ano 2020.

3.15. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

i)- Encargos com o pessoal (a 31.12.2020) - (em Euros):

Evolução dos encargos com o pessoal, entre 2012 e 2020 (em Euros)

	2020
Remuneração base	1 455 697,39 €
Suplementos remuneratórios	51 163,74 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	57 946,95 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	469 760,07 €
<i>Total</i>	<i>2 034 568,15 €</i>

ii)- Estrutura remuneratória (a 31.12.2020). (Números de casos, segundo o sexo):

Evolução da estrutura remuneratória de trabalhadores/as, segundo o sexo (2012-2020)

	2020		
	H+M	H	M
501 - 1000 €		1	3
1001 - 1250 €			4
1251 - 1500 €		1	9
1501 - 1750 €		2	8
1751 - 2000 €		1	4
2001 - 2250 €		1	4
2251 - 2500 €			4
2501 - 2750 €		1	0
2751 - 3000 €		2	4
3001 - 3250 €			1
3251 - 3500 €		1	2
3501 - 3750 €			
3751 -4000 €		2	
4001 - 4250 €			
4251 - 4500 €			
4501 - 4570 €			1
	<i>TOTAL</i>	12	44

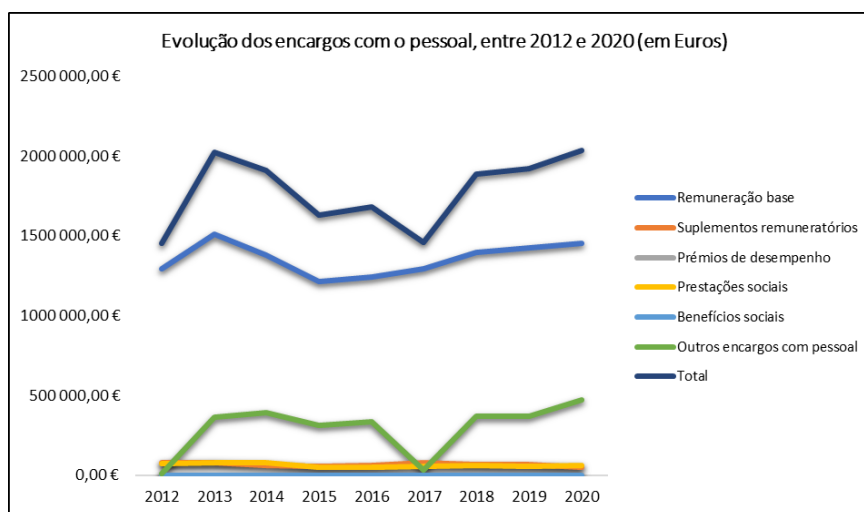
Os números de casos válidos para homens são 12 (21% do total) e para mulheres 44 (79% do total).

A correlação entre os casos válidos, para homens (N=12) e mulheres (N=45) é "0,36" [R de Pearson], o que traduz uma quase ausência de correlação (embora com um muito diminuto sentido convergente). Os valores globais

iii)- Evolução dos encargos com o pessoal, entre 2012 e 2020 (em Euros):

	2012	2013	2014	2015
Remuneração base	1 295 617,63 €	1 510 470,22 €	1 381 121,37 €	1 216 152,20 €
Suplementos remuneratórios	78 208,98 €	74 667,57 €	59 704,78 €	51 776,45 €
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Prestações sociais	73 530,06 €	77 201,51 €	76 293,54 €	50 295,00 €
Benefícios sociais	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Outros encargos com pessoal	6 627,71 €	360 632,64 €	393 265,10 €	313 471,90 €
<i>Total</i>	<i>1 453 984,38 €</i>	<i>2 022 971,94 €</i>	<i>1 910 384,79 €</i>	<i>1 631 695,55 €</i>

	2016	2017	2018	2019	2020
Remuneração base	1 239 977,98 €	1 295 922,62 €	1 398 261,50 €	1 425 422,84 €	1 455 697,39 €
Suplementos remuneratórios	61 840,77 €	76 207,23 €	63 481,09 €	68 287,41 €	51 163,74 €
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Prestações sociais	48 272,17 €	53 126,18 €	57 950,12 €	56 919,45 €	57 946,95 €
Benefícios sociais	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Outros encargos com pessoal	331 881,22 €	32 743,71 €	368 021,91 €	371 167,87 €	469 760,07 €
<i>Total</i>	<i>1 681 972,14 €</i>	<i>1 457 999,74 €</i>	<i>1 887 714,62 €</i>	<i>1 921 797,57 €</i>	<i>2 034 568,15 €</i>



iv)- Evolução da estrutura remuneratória (2012-2020). Números de casos, segundo o sexo:

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

	2016			2017			2018			2019			2020		
	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M
501 - 1000 €	10	2	8	10	2	8	8	1	7	9	1	8		1	3
1001 - 1250 €	7	0	7	7	0	7	7	0	12	13	1	12			4
1251 - 1500 €	7	2	5	6	1	5	5	0	4	4	0	4		1	9
1501 - 1750 €	8	2	6	7	2	5	5	1	6	7	1	6		2	8
1751 - 2000 €	4	4	0	4	0	4	4	1	2	3	1	2		1	4
2001 - 2250 €	3	0	3	5	0	5	5	0	8	5	0	5		1	5
2251 - 2500 €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			4
2501 - 2750 €	2	0	2	2	0	2	2	0	1	7	3	4		1	0
2751 - 3000 €	5	1	4	5	2	3	3	2	4	4	2	2		2	4
3001 - 3250 €	2	0	2	2	0	2	2	1	1	3	3	0			1
3251 - 3500 €	1	1	0	2	2	0	0	2	1	0	0	0		1	2
3501 - 3750 €	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2			
3751 - 4000 €	2	1	1	2	1	1	1	1	0	0	0	0		2	
4001 - 4250 €	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
4251 - 4500 €	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0			
4501 - 4570 €	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0			1
TOTAL	52	13	39	53	10	43	56	9	47	57	12	45		12	45

3.16. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

3.17. HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

No ano de 2020, por força dos constrangimentos da pandemia COVID-19, não houve ações de formação com dimensão significativa.

3.18. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINARES

A 31 de dezembro de 2020 a CIG dispunha de um trabalhador/a sindicalizado/a. Não foram observados processos disciplinares.

ANEXO

QUADROS DO BALANÇO SOCIAL 2020