



CIG

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

Presidência do Conselho de Ministros

BALANÇO SOCIAL 2021

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

<u>NOTA INTRODUTÓRIA</u>	3
1. <u>CARACTERIZAÇÃO DA CIG</u>	4
2. <u>ORGANOGRAMA</u>	5
3. <u>ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA DO BALANÇO SOCIAL 2021</u>	7
3.1. <u>Número de efetivos. Balanço do período 2012-2021.</u>	7
3.2. <u>Efetivos por unidade orgânica</u>	9
3.3. <u>Efetivos por grupo de pessoal, modalidade de vinculação e sexo. Evolução 2012-2021.</u>	10
3.4. <u>Efetivos por grupo de idades e sexo</u>	13
3.5. <u>Efetivos por antiguidade e sexo</u>	17
3.6. <u>Efetivos por estrutura habilitacional (habilitações escolares/académicas)</u>	18
3.7. <u>Trabalhadores/as com nacionalidade estrangeira</u>	19
3.8. <u>Trabalhadores/as com deficiência</u>	19
3.9. <u>Movimento de entrada e saída de trabalhadores/as</u>	20
3.10. <u>Modalidades de horário</u>	21
3.11. <u>Efetivos segundo o período normal de trabalho</u>	22
3.12. <u>Trabalho suplementar</u>	22
3.13. <u>Dias de ausência ao trabalho</u>	23
3.14. <u>Trabalhadores/as em greve durante o ano</u>	25
3.15. <u>Remunerações e encargos</u>	25
3.16. <u>Formação profissional</u>	27
3.17. <u>Higiene e saúde no trabalho</u>	28
3.18. <u>Relações profissionais e disciplinares</u>	28
ANEXO - <u>QUADROS DO BALANÇO SOCIAL 2021</u>	29

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) relativo ao ano de 2021 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).

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, 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 2021] 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 2021, faz referência, também, a diversos aspetos relativos aos exercícios de anos anteriores, desde 2012, 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 Programa 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 que o número de elementos em exercício de funções na EMIG, a 31.12.2021, era de 11, considerando a integração de uma assistente operacional (AT) durante o exercício de 2021, 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 2021, agrega, também, os dados relativos 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 Regional do Norte (Direção de Serviços de Apoio à Estratégia e Planeamento – UAEP). Dispõe ainda de três unidades orgânicas flexíveis⁵ : - A Divisão de Apoio Jurídico e Recursos Humanos (DAJ-RH), a Divisão de Comunicação, Informação e Documentação (DCID) e a Divisão de Apoio Financeiro e Técnico (DAFT) – e duas equipas multidisciplinares⁶ :- O Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género (VDVG) e a Equipa de Apoio ao Programa EEAGRANTS (Equipa EEAGRANTS).

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.

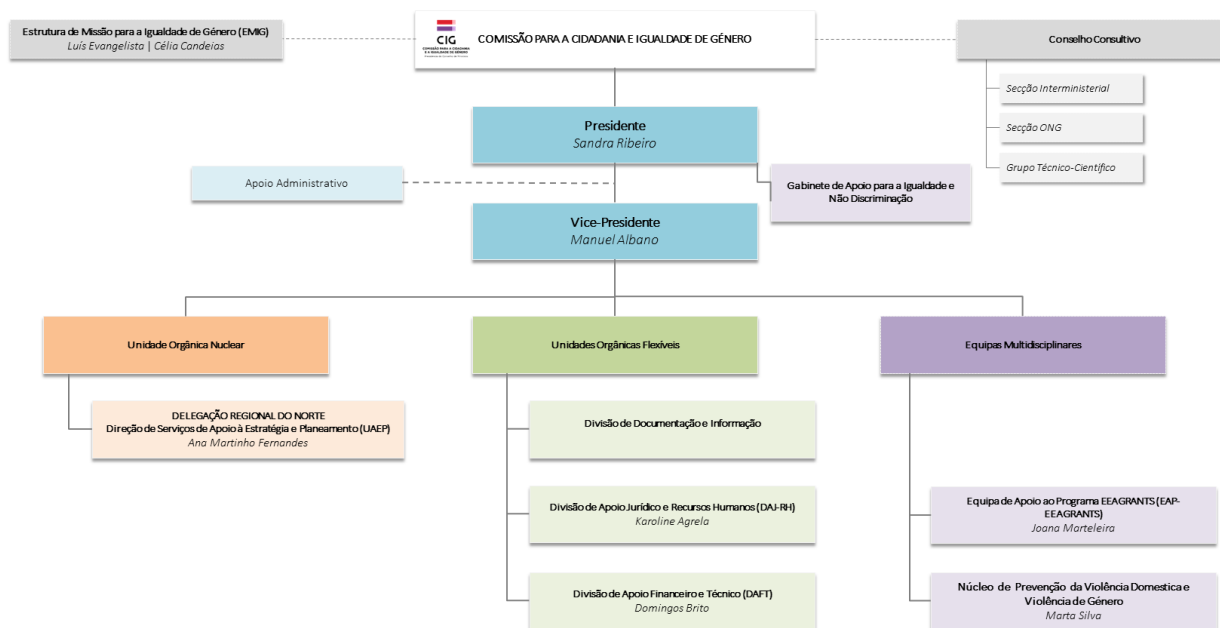
² Cfr. N.º 2 do artigo 4.º e n.º 1 do artigo 6.º, ambos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

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

⁴ Cfr. Artigos 1.º e 2.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro.

⁵ Cfr. Criadas pelo Despacho n.º 7496/2021, de 15 de junho, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 146, de 29 de julho de 2021.

⁶ *Ibidem*.



A EMIG integra 11 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 31.12.2021, era o seguinte:



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. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA DO BALANÇO SOCIAL 2021

Sem prejuízo de uma leitura mais completa dos mapas do Balanço Social da CIG relativo ao ano de 2021, 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 2012-2021.

A 31 de dezembro de 2021, a CIG contava com 66 trabalhadores/as, onde se inclui o pessoal adstrito à EMIG.

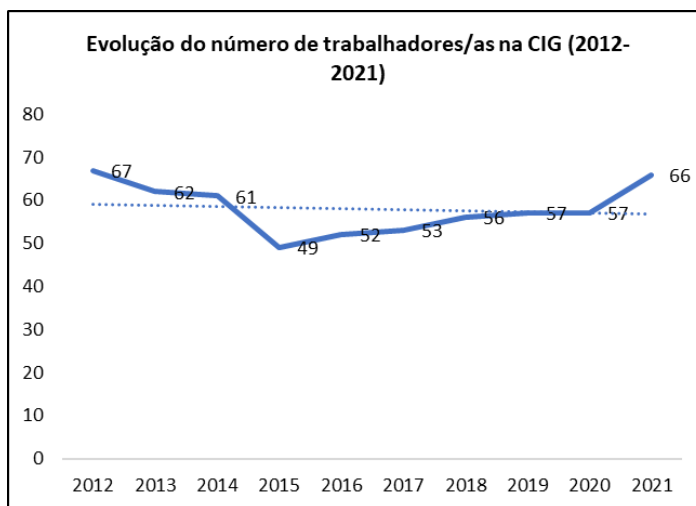
Tal como se pode observar no gráfico seguinte, entre 2012 e 2021, houve dois tipos de tendência de crescimento no número de postos efetivos de trabalho. No primeiro período (entre 2012 e 2015) houve uma tendência de decréscimo, com uma amplitude global de -18; em 2015, verificou-se uma inversão dessa tendência até 2021, cujos extremos foram 49 e 66 (amplitude de 17). Entre 2020 e 2021 houve um aumento de 1 posto de trabalho.

Embora com esta inflexão intermédia, a tendência global para o período 2012-2021 foi de decréscimo, com valores temporais extremos separados por apenas 1 posto efetivo de trabalho (2012 – 67; 2021 – 66). Neste mesmo período houve uma variação/amplitude geral de 18 postos efetivos de trabalho (valor mínimo, em 2015 = 49; valor máximo, em 2012 = 67).

Evolução do número de trabalhadores/as na CIG (2012-2021)

Evolução do número total de trabalhadores/as na CIG (2012-2021)

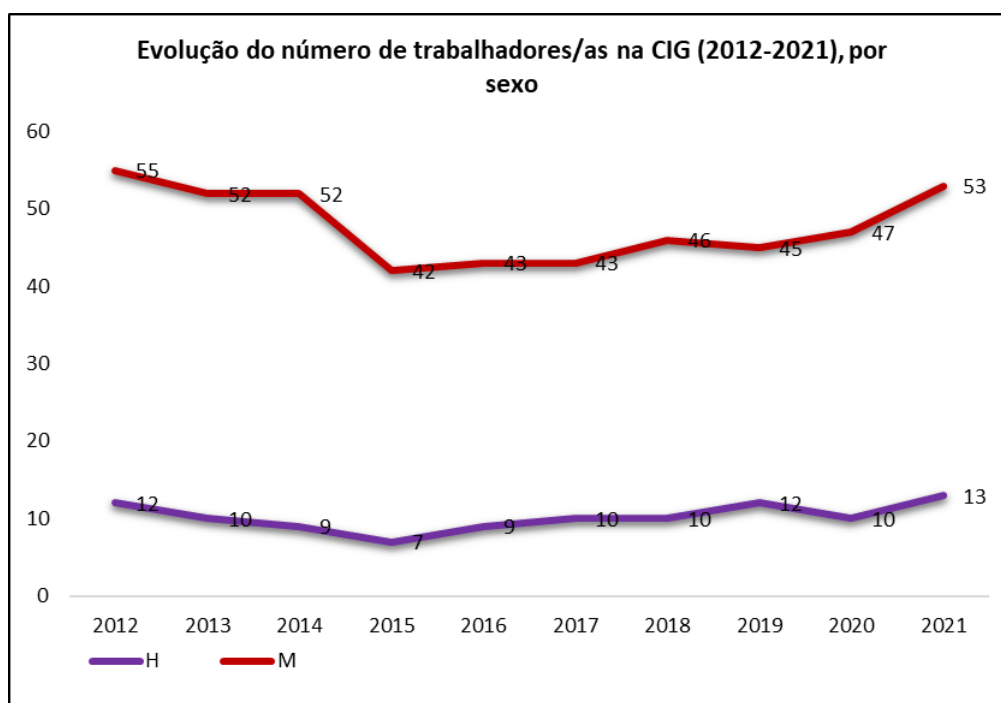
Ano	Total
2012	67
2013	62
2014	61
2015	49
2016	52
2017	53
2018	56
2019	57
2020	57
2021	66



A variação do número de trabalhadores/as, entre 2012 e 2021 (segundo o sexo) foi a seguinte:

Evolução do número de trabalhadores/as na CIG (2012-2021), 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
2021	13	53	66	80,30	19,70



Ao longo do período em análise (2012-2021) verificou-se uma constante assimetria na distribuição dos dados, segundo o sexo, onde as mulheres sempre foram significativamente maioritárias. Há uma variação do número de homens entre 7 (em 2015) e 13 (em 21); no caso das mulheres, a variação situa-se entre 42 (em 2015) e 55 (em 2012).

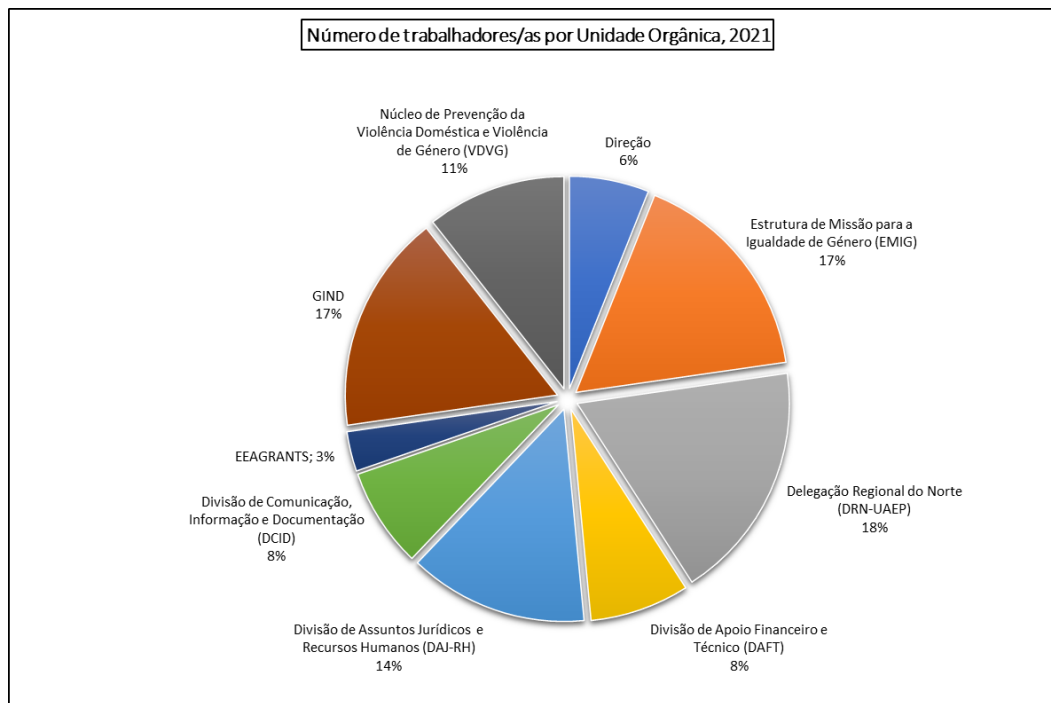
As taxas de feminização apresentam uma variação entre 78,95% (em 2019) e 85,71% (em 2105). A diferença dos valores dos dados para cada um dos anos, entre as mulheres e os homens (isto é, a diferença entre o número de mulheres e homens em cada ano) é sempre superior para as mulheres (43, em 2021 e 2014); recorrendo ao coeficiente de correlação de Pearson, para analisar a intensidade e a direção da relação linear (destas duas variáveis contínuas), ou seja, entre os valores do total de trabalhadores/as ao longo deste período (2012-2021), embora apresente um coeficiente positivo [“0,56”], todavia, por ser muito próximo do zero, indica a não existência de relação linear tais variáveis.

A taxa de feminização, a 31 de dezembro de 2021, situando-se no valor mínimo de 80,30%, resultante do facto de haver 13 homens e 53 mulheres, tem uma relação afim à própria natureza e à história da CIG.

3.2. EFETIVOS POR UNIDADE ORGÂNICA

A distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica, em 31 de dezembro de 2021, era a seguinte:

	TOTAL	
	N	%
Direção	4	6%
Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG)	11	17%
Delegação Regional do Norte (DRN-UAEP)	12	18%
Divisão de Apoio Financeiro e Técnico (DAFT)	5	8%
Divisão de Assuntos Jurídicos e Recursos Humanos (DAJ-RH)	9	14%
Divisão de Comunicação, Informação e Documentação (DCID)	5	8%
EEAGRANTS	2	3%
GIND	11	17%
Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género (VDVG)	7	11%
<i>TOTAL</i>	<i>66</i>	<i>100%</i>



A 31 de dezembro de 2021, como se pode observar, a unidade orgânica com maior número de pessoas era a Delegação Regional do Norte (Direção de Serviços de Apoio à Estratégia e Planeamento – UAEP),

seguida da Equipa da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG) e do GIND. A unidade orgânica com menor número de pessoas, àquela data, era a Equipa de Apoio ao Programa EEAGRANTS (Equipa EEAGRANTS).

3.3. EFETIVOS POR CATEGORIA PROFISSIONAL, MODALIDADE DE EMPREGO E SEXO. EVOLUÇÃO 2012-2021.

A distribuição dos/as trabalhadores/as da CIG, por categoria profissional, modalidade de emprego e sexo, a 31.12.2021, era a seguinte:

Efetivos por categoria profissional, modalidade de emprego e sexo (2021)

	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	1,5	3	4,5%	0	0,0%	1	2,2%	100,0%
Dirig. Sup. 2.º Grau (CS)	2	3,0			2	16,7%	0	0,0%	0,0%
Dirig. interm. 1.º Grau (CS)	2	3,0	5	7,6%	0	16,7%	2	0,0%	100,0%
Dirig. Interm. 2.º Grau (CS)	3	4,5			1	8,3%	2	4,4%	66,7%
Téc. Sup. (CTFP-TI)	42	63,6	42	63,6%	9	41,7%	33	62,2%	78,6%
Assist. técnic. (CTFP-TI)	10	15,2	10	15,2%	0	0,0%	10	17,8%	100,0%
Assist. operac. (CTFP-TI)	3	4,5	3	4,5%	1	8,3%	2	4,4%	66,7%
Informático (CTFP-TI)	2	3,0	2	3,0%	0	0,0%	2	0,0%	100,0%
Docente (destacada)	1	1,5	1		0	0,0%	1	0,0%	100,0%
TOTAL	66	100,0	66	98%	13	100%	53	100%	80,3%

(*) Percentagem apurada

(**) 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

O grupo “pessoal técnico superior” era o mais representativo no cômputo geral da CIG (63,6%), correspondente a 42 trabalhadores/as com CTFP-TI. Estes valores foram ligeiramente superiores aos verificados em 2020, quando havia 42 trabalhadores/as do grupo “pessoal técnico superior”, porém, de uma forma geral, semelhantes ao que se verificou em anos anteriores.

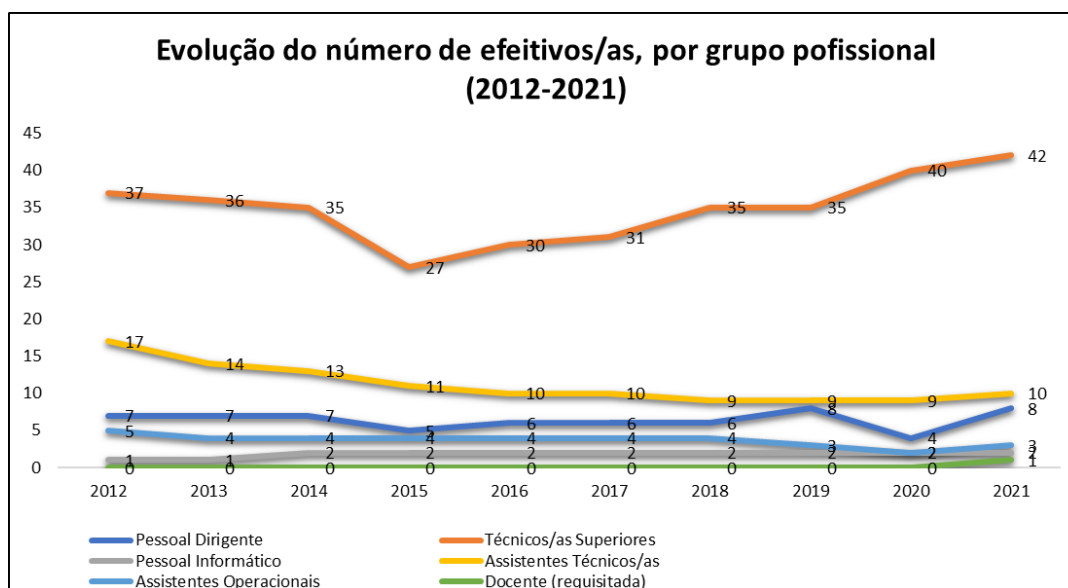
Com exceção das categorias de “dirigentes superiores de 2.º grau”, onde não há mulheres, as demais categorias apresentam elevadas taxas de feminização.

Importa sublinhar que, durante o ano de 2021, a CIG contou com uma trabalhadora (técnica superior) que entrou a 01.04.2021 e saiu a 31.08.2021. Por essa razão, não entrou no cômputo antes apresentado, pois, as referências aqui feitas se reportam a 31 de dezembro de 2021

i) - A evolução do número de efetivos da CIG, por grupos profissionais, entre 2012 e 2021, foi a que se pode observar na tabela e no gráfico seguintes:

Evolução do número de efetivos por grupo profissional (2012-2021)

	Pessoal Dirigente	Técnicos/as Superiores	Pessoal Informático	Assistentes Técnicos/as	Assistentes Operacionais	Docente (requisitada)	TOTAL (H+M)
2012	7	37	1	17	5	0	67
2013	7	36	1	14	4	0	62
2014	7	35	2	13	4	0	61
2015	5	27	2	11	4	0	49
2016	6	30	2	10	4	0	52
2017	6	31	2	10	4	0	53
2018	6	35	2	9	4	0	56
2019	8	35	2	9	3	0	57
2020	4	40	2	9	2	0	57
2021	8	42	2	10	3	1	66



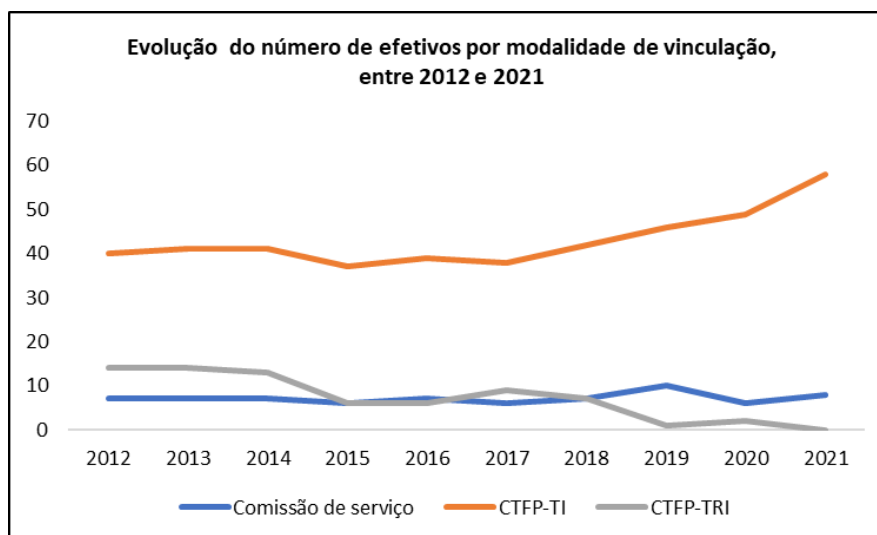
Os dados mais relevantes no período 2012-2021 mostram que o grupo profissional “técnico superior” tem sido sempre maioritário.

ii) A evolução do número de efetivos por modalidade de vinculação, entre 2012 e 2021, foi a seguinte:

Evolução do número de efetivos por modalidade de vinculação, entre 2012 e 2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Comissão de serviço	7	7	7	6	7	6	7	10	6	8
CTFP-TI	40	41	41	37	39	38	42	46	49	58
CTFP-TRI	14	14	13	6	6	9	7	1	2	0
<i>Total</i>	<i>61</i>	<i>62</i>	<i>61</i>	<i>49</i>	<i>52</i>	<i>53</i>	<i>56</i>	<i>57</i>	<i>57</i>	<i>66</i>

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



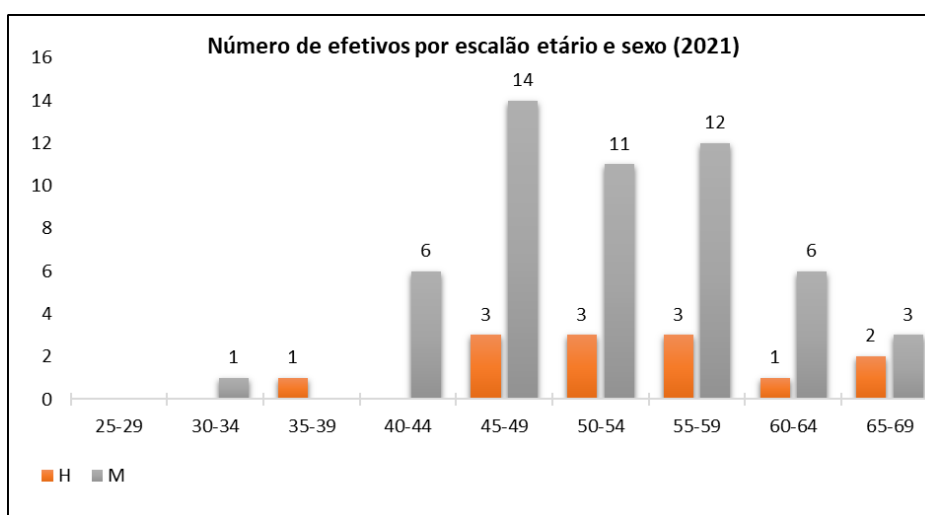
Consta-se que a maioria dos efetivos da CIG tem “Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado”, o que permite inferir estabilidade no funcionamento desta Comissão.

3.4. EFETIVOS POR GRUPO DE IDADES E SEXO

A distribuição do pessoal da CIG, a 31 de dezembro de 2021, por grupo de idades e sexo foi conforme se apresenta na seguinte tabela e respetivo gráfico.

Número de efetivos por escalão etário e sexo (2021)

	TOTAL (H+M)	H	M
25-29	0		
30-34	1		1
35-39	1	1	
40-44	6		6
45-49	17	3	14
50-54	14	3	11
55-59	15	3	12
60-64	7	1	6
65-69	5	2	3
<i>TOTAL</i>	<i>66</i>	<i>13</i>	<i>53</i>



O sexo feminino dispõe de uma maior representatividade no escalão dos 45-49 anos, representando 26% do total, seguido dos escalões (femininos) dos 55-59 anos (23% do total) e dos 50-54 anos (17% do total). As trabalhadoras da CIG com 45 ou mais anos (n=58) representam 88% do total de trabalhadoras da CIG. No sexo masculino, verifica-se uma maior homogeneidade por grupos de idades (entre 1 e 3 trabalhadores), embora três deles (25-29 anos, 30-34 anos e 40-44 anos) não tenham qualquer elemento.

i)- A evolução do número de efetivos por grupo de idades e sexo, entre 2012 e 2021, foi a seguinte:

Através das tabelas seguintes verifica-se que os efetivos da CIG, no período 2012-2021, 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
(2012-2021)**

(Grupos de idades)	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
60-69	4	1	3	4	1	3
<i>TOTAL</i>	67	12	55	62	10	52

**Evolução do número de efetivos por escalão etário e sexo
(2012-2021)**

(Grupos de idades)	2014			2015		
	H+M	H	M	H+M	H	M
25-29	3	1	2	3	1	2
30-34	1	0	1	1	0	1
35-39	3	1	2	3	1	2
40-44	1	0	1	1	0	1
45-49	10	0	10	8	0	8
50-54	30	5	25	23	4	19
55-59	10	1	9	9	1	8
60-69	3	1	2	1	0	1
<i>TOTAL</i>	61	9	52	49	7	42

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
(2012-2021)

(Grupos de idades)	2016			2017		
	H+M	H	M	H+M	H	M
25-29	3	1	2	3	1	2
30-34	1	0	1	1	0	1
35-39	3	1	2	3	1	2
40-44	1	0	1	1	0	1
45-49	8	1	7	8	1	7
50-54	25	5	20	27	6	21
55-59	10	1	9	9	1	8
60-69	1	0	1	1	0	1
TOTAL	52	9	43	53	10	43

Evolução do número de efetivos por escalão etário e sexo
(2012-2021)

(Grupos de idades)	2018			2019		
	H+M	H	M	H+M	H	M
25-29	3	1	2	2	1	1
30-34	1	0	1	1	0	1
35-39	2	0	2	0	0	0
40-44	1	0	1	1	0	1
45-49	8	1	7	9	0	9
50-54	29	6	23	33	10	23
55-59	11	1	10	10	0	10
60-69	1	1	0	1	1	0
TOTAL	56	10	46	57	12	45

E, por último, os dados relativos ao exercício de 2020 e 2021.

Evolução do número de efetivos por escalão etário e sexo
(2012-2021)

(Grupos de idades)	2020			(Grupos de idades)	2021		
	H+M	H	M		H+M	H	M
25-29				25-29	0		
30-34	1	1		30-34	1		1
35-39				35-39	1	1	
40-44	7		7	40-44	6		6
45-49	16	2	14	45-49	17	3	14
50-54	11	2	9	50-54	14	3	11
55-59	11	3	8	55-59	15	3	12
60-69	10	1	9	60-64	7	1	6
				65-69	5	2	3
TOTAL	56	9	47	TOTAL	66	13	53

(*) – Os dados relativos às idades compreendidas entre os 60 e os 69 anos estão desagregados em dois grupos de idades (60-64 e 65-69 anos) no ano de 2021.

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

I – Homens

Evolução do número de efetivos/as por sexo e escalão etário (2012-2021)

HOMENS										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
25-29			1	1	1	1	1	1		
30-34									1	
35-39	2	2	1	1	1	1				1
40-44	4	3								
45-49		1			1	1	1		2	3
50-54	2	2	5	4	5	6	6	10	2	3
55-59	3	1	1	1	1	1	1		3	3
60-69	1	1	1	0	0	0	1	1	1	3
TOTAL	12	10	9	7	9	10	10	12	9	13

II - Mulheres

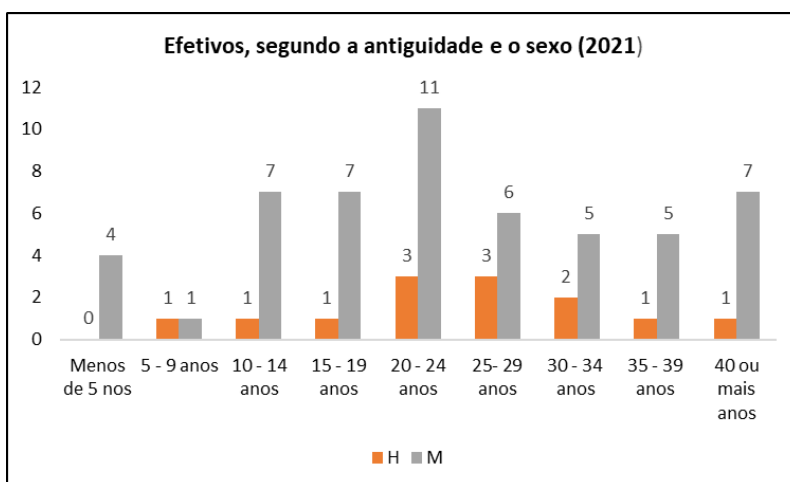
Evolução do número de efetivos/as por sexo e escalão etário (2012-2021)

MULHERES										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
25-29	1									
30-34	5	5	1							1
35-39	7	6	6	3	3	3	3			
40-44	9	10	12	8	8	8	7	6	7	6
45-49	11	10	7	6	5	5	10	14	14	14
50-54	11	9	10	10	14	12	10	8	9	11
55-59	8	9	12	9	7	6	5	7	8	12
60-69	3	3	4	6	6	9	11	10	9	9
TOTAL	55	52	52	42	43	43	46	45	47	53

3.5. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE E SEXO

Efetivos, segundo a antiguidade e o sexo (2021)

	TOTAL (H+M)	H	M
Menos de 5 nos	4	0	4
5 - 9 anos	2	1	1
10 - 14 anos	8	1	7
15 - 19 anos	8	1	7
20 - 24 anos	14	3	11
25- 29 anos	9	3	6
30 - 34 anos	7	2	5
35 - 39 anos	6	1	5
40 ou mais anos	8	1	7
<i>TOTAL</i>	66	13	53



A análise dos dados relativos à antiguidade revela que, a 31.12.2021, 91% dos efetivos se situavam nas antiguidades superiores a 10 anos.

Os valores das medidas de tendência central totais das antiguidades (homens + mulheres) são os seguintes: - Média = 7,3; moda e mediana = 8. O valor máximo de antiguidade corresponde às mulheres do grupo de antiguidade 20-24 anos (11).

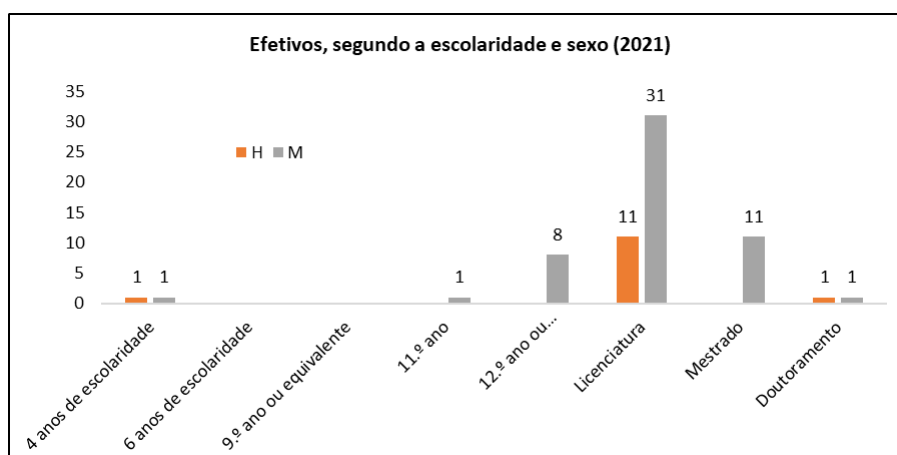
Embora o N dos homens seja significativamente inferior ao N das mulheres, tal como já foi evidenciado anteriormente, este primeiro grupo tem como valor máximo da antiguidade os grupos dos 20-24 anos e 25 -29 anos, ambos com 3.

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

i)- Efetivos por estrutura habilitacional, a 31 de dezembro de 2021:

Efetivos, segundo a escolaridade e sexo (2021)

	TOTAL (H+M)	H	M
4 anos de escolaridade	2	1	1
6 anos de escolaridade	0		
9.º ano ou equivalente	0		
11.º ano	1		1
12.º ano ou equivalente	8		8
Licenciatura	42	11	31
Mestrado	11		11
Doutoramento	2	1	1
<i>TOTAL</i>	<i>66</i>	<i>13</i>	<i>53</i>



Os maiores grupos habilitacionais correspondem às licenciaturas, correspondentes a 64% do total.

ii)- Efetivos por estrutura habilitacional no período 2012-2021. Evolução (Homens, mulheres e total)

	2012			2013			2014			2015			2016		
	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M
4 anos de escolaridade	4	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2
6 anos de escolaridade	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1
9.º ano ou equivalente	5	1	4	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2
11.º ano	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1
12.º ano ou equivalente	13	2	11	12	1	11	10		10	8		8	8	1	7
Licenciatura	36	6	30	31	5	26	30	5	25	23	4	19	25	5	20
Mestrado	5		5	8	1	7	10	1	9	9	1	8	10	1	9
Doutoramento	2	1	1	3	1	2	3	1	2	1	0	1	1		1
<i>TOTAL</i>	<i>67</i>	<i>12</i>	<i>55</i>	<i>62</i>	<i>10</i>	<i>52</i>	<i>61</i>	<i>9</i>	<i>52</i>	<i>49</i>	<i>7</i>	<i>42</i>	<i>52</i>	<i>9</i>	<i>43</i>

	2017			2018			2019			2020			2021		
	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M	H+M	H	M
4 anos de escolaridade	3	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	1		1	1
6 anos de escolaridade	1		1	1		1	1		1	0					
9.º ano ou equivalente	3	1	2	2		2				0					
11.º ano	1		1	1		1	1		1		1				1
12.º ano ou equivalente	8	1	7	8	1	7	9		9	9		9			8
Licenciatura	27	6	21	29	6	23	33	10	23	36	7	29		11	31
Mestrado	9	1	8	11	1	10	10	0	10	7		7			11
Doutoramento	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1			1	1
<i>TOTAL</i>	<i>53</i>	<i>10</i>	<i>43</i>	<i>56</i>	<i>10</i>	<i>46</i>	<i>57</i>	<i>12</i>	<i>45</i>	<i>56</i>	<i>9</i>	<i>47</i>	<i>66</i>	<i>13</i>	<i>53</i>

3.7. TRABALHADORES/AS COM NACIONALIDADE ESTRANGEIRA

A 31.12.2021, continuou a verificar -se a ausência de trabalhadores/as com nacionalidade estrangeira.

3.8. TRABALHADORES/AS COM DEFICIÊNCIA

Evolução do número de trabalhadores/as com deficiência

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
2	1	1	0	0	0	0	0	0	0

A 31.12.2021, não havia trabalhadores/as com deficiência.

3.9. MOVIMENTO DE ENTRADA E SAÍDA DE TRABALHADORES/AS

i)- Movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as (2021)

Movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as, por sexo (2021)			
	H+M	H	M
Entradas	15	3	12
Saídas	6	0	6
<i>Varição (entradas-saídas)</i>	9	3	6

ii)- Movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as. Evolução 2012-2021

Varição do movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as (2012-2021)										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Entradas	9	3	3	5	7	5	8	13	7	15
Saídas	2	8	4	17	4	4	5	6	6	6
<i>Varição (entradas-saídas)</i>	7	-5	-1	-12	3	1	3	7	1	9

Os dados correspondentes às entradas de pessoal [15] no exercício de 2021 corresponderam ao seguinte: 3 dirigentes intermédios [1 dirigente intermédia de 1.º grau, 1 dirigente intermédia de 2.º grau e 1 dirigente intermédio de 2.º grau], em comissão de serviço; 9 técnicos/as superiores [2H + 7F], em mobilidade; 2 assistentes técnicas, por mobilidade e uma docente em regime de requisição.

Os dados correspondentes às saídas de pessoal [6] no exercício de 2021 corresponderam ao seguinte: 2 dirigentes intermédias de 2.º grau e 4 técnicas superiores [4F], por mobilidade.

Como se pode observar através dos dados nas tabelas anteriores, no exercício de 2021, houve uma variação positiva de 6 postos de trabalhos ocupados, isto é, a diferença entre as entradas e as saídas foi de 6 pessoas.

Os dados relativos às variações do movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as na CIG, entre 2012 e 2021, apresentam um valor extremo negativo (“-12”, em 2015) e um valor extremo positivo (“9”, no exercício de 2021).

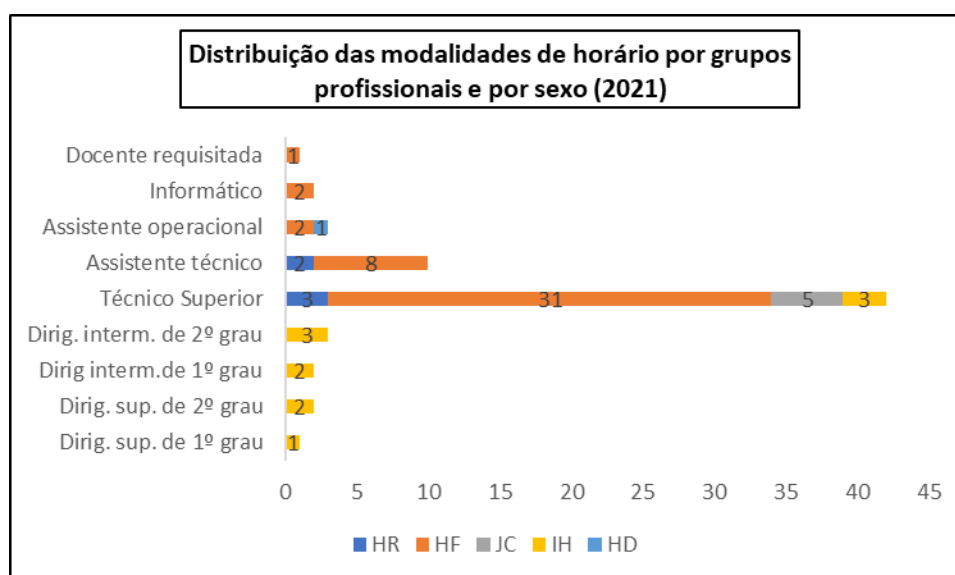
3.10. MODALIDADES DE HORÁRIO

A 31.12.2019, 44 trabalhadores/as da CIG exerciam funções na modalidade de horário de trabalho flexível (67% do total), sendo a sua maioria composta por “técnicos/as superiores” (com percentagens globais de 55% de mulheres e 12% de homens). A jornada contínua foi atribuída a 5 trabalhadoras (8%); 11 trabalhadores/as (17%) 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							2				2	0	2
Dirig. interm. de 1º grau							2				0	2	2
Dirig. interm. de 2º grau							1	2			1	2	3
Técnico Superior	1	2	7	24		5	1	2			9	33	42
Assistente técnico		2		8							0	10	10
Assistente operacional			1	1					1		1	2	3
Informático				2							0	2	2
Docente requisitada				1							0	1	1
TOTAL	1	4	8	36	0	5	4	7	0	1	13	53	66

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 do ano de 2021, tal como tinha acontecido em grande parte de 2020. Tal situação implicou, à semelhança da generalidade do país, o recurso ao teletrabalho.

3.12. TRABALHO SUPLEMENTAR

i)- Trabalho suplementar em 2021, segundo sexo e grupos profissionais:

Trabalho suplementar (em horas) por grupos profissionais e sexo (2021)

	Total (H+M)	H	M
Assistente Operacional	14438,24	14438,24	0
<i>TOTAL</i>	<i>14438,24</i>	<i>14438,24</i>	<i>0</i>

Em 2021 foram prestadas 14.438,24 horas de trabalho suplementar, sendo exclusivamente prestado pelo grupo profissional “assistente operacional” (motorista).

Os grupos “dirigentes”, “técnicos/as superiores” e “assistentes técnicos” não realizaram horas suplementares.

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

Evolução do trabalho suplementar por grupos profissionais (horas) (2012-2021)										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Técnico Superior	50,5	741	189	3	53	500	39	0	n.a.	0
Assistente Técnico	375	35	47	0	0	13	0	0	n.a.	0
Assistente Operacional	3165	1302	955	984	1180	1175	1219	1892	n.a.	14438,24
<i>TOTAL</i>	<i>3591</i>	<i>2078</i>	<i>1191</i>	<i>987</i>	<i>1233</i>	<i>1688</i>	<i>1258</i>	<i>1892</i>	<i>n.a.</i>	<i>14438,24</i>

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), em 2021, houve um aumento significativo (e exclusivo) deste tipo de prestação de serviço, novamente por parte do grupo profissional “assistente operacional” (14438,24 horas), neste caso, serviço de motorista.

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 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 31.12.2021). Em horas:

Tal como se pode verificar através das tabelas que se seguem, 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).

Ausências ao trabalho (em horas), segundo motivo e sexo
(2021)

	2021	
	H	M
Falecimento de familiar		1
Casamento		
Doença	42	170
Acidente em serviço		65
Assistência a familiares e proteção na parentalidade		157
Trabalhador/a-estudante		3
Por conta do período de férias		2
Com perda de vencimento		
Greve		
Outras		10
	<i>TOTAL</i>	42 408

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.

ii)- Evolução das ausências ao trabalho, segundo motivo e sexo (2012-2021). Em horas:

	2012		2013		2014		2015		2016	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Falecimento de familiar	5	11			9		21		14	
Casamento		15		15						22
Doença	60	430	92	516	103	526		191		204
Acidente em serviço						5		102		49
Assist. a familiares e prot. na parentalidade	80	241		285		280		52		32
Trabalhador/a-estudante	9	50		28		8		35		51,5
Por conta do período de férias	315	1454	317	1483	242	1346	197	1026	206	1003
Com perda de vencimento				54						
Greve	3	10	3	10				2	1	1
Outras	23	111					4	1		
TOTAL	495	2322	412	2391	345	2174	201	1430	207	1376

	2017		2018		2019		2020		2021	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Falecimento de familiar		2		12	1	1		15		1
Casamento		1								
Doença	3	157	6	113	1	15	42	169	42	170
Acidente em serviço		117								65
Assist. a familiares e prot. na parentalidade		35		35		8				157
Trabalhador/a-estudante	14	71	5	176	4					3
Por conta do período de férias	227	1009	196	1025	280	967	416	1503		2
Com perda de vencimento				11						
Greve	3	3	1	1		1				
Outras		7								10
TOTAL	247	1402	208	1373	286	992	458	1687	42	408

3.14. TRABALHADORES/AS EM GREVE DURANTE O ANO

Foi registada uma participação em greves durante o ano 2021.

3.15. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

i)- Encargos com o pessoal (a 31.12.2021) - (em Euros):

Encargos com o pessoal - 2019

	%	€
Remuneração base	76,1%	1 636 773,41 €
Suplementos remuneratórios	2,2%	46 515,42 €
Prémios de desempenho	0,0%	0,00 €
Prestações sociais	3,2%	68 848,26 €
Benefícios sociais	0,0%	0,00 €
Outros encargos com pessoal	18,6%	399 764,89 €
TOTAL	100,0%	2 151 901,98 €

ii)- Estrutura remuneratória (a 31.12.2021). (Números de casos, segundo o sexo):

Estrutura remuneratória por número de trabalhadores/as, segundo o sexo (31-12-2021)

	H+M	H	M
501 - 1000 €	7	1	6
1001 - 1250 €	17	1	16
1251 - 1500 €	4	0	4
1501 - 1750 €	6	2	4
1751 - 2000 €	9	2	7
2001 - 2250 €	7	2	5
2251 - 2500 €	0	0	0
2501 - 2750 €	6	2	4
2751 - 3000 €	3	0	3
3001 - 3250 €	4	3	1
3251 - 3500 €	2	0	2
3501 - 3750 €	1	0	1
TOTAL	66	13	53

Nota: Um técnico superior da CIG tem vindo a exercer funções, em regime de destacamento, no Conselho da a Europa, sendo parte do seu salário assegurado pela CIG. Não entra no cômputo aqui apresentado.

iii)- Valores das remunerações máximas e mínimas (31.12.2021). Em Euros.

Valores das remunerações máximas e mínimas, segundo o sexo (em euros) - (31.12.2021)

	2019		
	H & M*	H	M
Remunerações mínimas (Rm)	684,07 €	703,13 €	665,00 €
Remunerações máximas (RM)	3 482,28 €	3 219,30 €	3 745,26 €

* Valores médios entre H e M

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

Evolução do valor das remunerações máximas e mínimas (2012-2021), segundo o sexo (em euros)

	Homens									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Remunerações mínimas (Rm) dos homens	678,28	678,28	678,28	678,28	678,28	678	678	635	788,53 €	703,13 €
Remunerações máximas (RM) dos homens	3020,7	3020,7	3020,7	3076,3	3757,8	3758	3758	3209	3 864,43 €	3 219,30 €
	Mulheres									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Remunerações mínimas (Rm) das mulheres	532,08	532,08	532,08	532,08	532,08	557	635	635	740,47 €	665,00 €
Remunerações máximas (RM) das mulheres	4060,9	4060,9	4060,9	4151,1	4512,1	4512	4512	3734	4 621,02 €	3 745,26 €

Evolução do valor das remunerações máximas e mínimas (2012-2021), dos/as trabalhadores/as (em euros). Ensaio sobre os valores médios [(H+M)/2].

	H+M*									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Remunerações mínimas (Rm)	605,18	605	605	605	605	618	656,5	635	2326,48	684,07 €
Remunerações máximas (RM)	3540,8	3541	3541	3614	4135	4135	4135	3472	2680,75	3 482,28 €
Diferença das remunerações máxima e mínima	2936	2936	2936	3009	3530	3517	3479	2837	354,265	2798,215

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

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 às remunerações mínimas auferidas por homens e por mulheres, verifica-se um maior valor para os salários dos homens (703,13€) face aos salários das mulheres (665,00 €).

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 pela extinção da redução remuneratória.

3.16. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Durante o ano de 2021 a CIG pode retomar as ações de formação profissional, interrompidas no ano anterior. Como se pode observar através da tabela seguinte, e de acordo com a estrutura do Balanço Social, a formação profissional na CIG foi desenvolvida quer ao nível interno, quer ao nível externo, com os dados que se apresentam.

Participações em ações de formação profissional, em 2021, segundo a duração (horas)

Tipo de ação/duração	<30 H	>=30 H <=59 H	>=60 H <=119 H	>120 H	Total
Internas	52	8	0	0	60
Externas	30	2	0	1	33
<i>Total</i>	82	10	0	1	93

Tal como se refere na nota de rodapé da tabela seguinte, no ano de 2020 não se realizou formação profissional, tendo em conta os constrangimentos afins à pandemia COVID-19, aliás, matéria referida no Balanço Social de 2020.

Em todo o caso, em 2021, verificou-se um crescimento neste tipo de ações, face a anteriores.

Evolução das participações em ações de formação profissional (2021-2021), segundo a duração (horas)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Internas - <30 H	56	7	65	77	22	26	10	0	*	82
Internas - >=30 H <=120 H	0	0	10	0	0	0	0	0	*	8
Internas - >120 H	0	3	0	0	0	0	0	0	*	0
Externas - <30 H	18	44	58	26	134	41	49	5	*	30
Externas - >=30 H <=120 H	2	0	10	4	9	16	7	2	*	2
Externas - >120 H	0	0	0	0	0	2	3	0	*	1
<i>Total</i>	76	54	143	107	165	85	69	7	*	123

(*) - Por força dos contrangimentos afins à pandemia COVID-19 não houve ações de formação em dimensão significativa

Quanto à evolução da formação profissional, segundo o número de horas globais, número de participações, por grupos profissionais, tal como antes referido, verificou-se igualmente um crescimento neste tipo de ações

Evolução da formação profissional (horas de formação e número de participações), por grupos de pessoal (2010-2020)

	Pessoal dirigente		Técnico superior		Informática		Assistente técnico		Assistente operacional		Docente	
	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	Horas de formação	Número de participações
2012	22	7	207	44	2	1	108	18	10	5	0	0
2013	382	21	261,5	23	0	0	85	10	0	0	0	0
2014	201	8	2572	109	14	1	415	23	70	4	0	0
2015	162,3	15	945	81	11	2	68,5	9	0	0	0	0
2016	135	18	1251	136	12	2	39	7	12	2	0	0
2017	132	10	2482	71	0	0	95	4	0	0	0	0
2018	9	206	2791	58	2	14	2	28	0	0	0	0
2019	0	0	107,03	7	0	0	0	0	0	0	0	0
2020	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	0	0
2021	168	4	10896	59	336	10	2832	0	0	0	1488	3
<i>Total</i>	1211,3	289	21512,53	588	377	30	3644,5	99	92	11	1488	3

Durante o exercício de 2022 não houve despesas com a formação (interna ou externa).

3.17. HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

No ano de 2021 não foram realizadas ações no âmbito da higiene, saúde e medicina no trabalho.

3.18. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINARES

A 31 de dezembro de 2021 a CIG dispunha de dois/duas trabalhadores/as sindicalizados/as. Não foram observados processos disciplinares.

ANEXO

QUADROS DO BALANÇO SOCIAL 2021