



# BALANÇO SOCIAL 2022



COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO  
Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares

*Elaborado 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)*

NOTA INTRODUTÓRIA .....	3
1. CARACTERIZAÇÃO DA CIG.....	4
2. ORGANOGRAMA.....	5
3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA DO BALANÇO SOCIAL 2022 .....	6
3.1. NÚMERO DE EFETIVOS. BALANÇO DO PERÍODO 2012-2022.....	6
3.2. EFETIVOS POR UNIDADE ORGÂNICA .....	9
3.3. EFETIVOS POR CATEGORIA PROFISSIONAL, MODALIDADE DE EMPREGO E SEXO. EVOLUÇÃO 2012-2022.....	9
3.4. EFETIVOS POR GRUPO DE IDADES E SEXO .....	12
3.5. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE E SEXO.....	16
3.6. EFETIVOS POR ESTRUTURA HABILITACIONAL (HABILITAÇÕES ESCOLARES/ACADÉMICAS) .....	17
3.7. TRABALHADORES/AS COM NACIONALIDADE ESTRANGEIRA .....	18
3.8. TRABALHADORES/AS COM DEFICIÊNCIA.....	18
3.9. MOVIMENTO DE ENTRADA E SAÍDA DE TRABALHADORES/AS.....	19
3.10. MODALIDADES DE HORÁRIO .....	19
3.12. TRABALHO SUPLEMENTAR .....	20
3.13. DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO .....	21
3.14. TRABALHADORES/AS EM GREVE DURANTE O ANO .....	22
3.15. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS.....	22
3.16. FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	24
3.17. HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO .....	25
3.18. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINARES .....	26
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	26
ANEXO.....	27

## NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) relativo ao ano de 2022 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, 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 previsto no diploma legal que aprova o regime de organização e funcionamento do XXIII Governo Constitucional (vd. alínea f) do nº 3 do artigo 12º e nºs 1 e 2 alínea a) do artigo 19º do Decreto-Lei n.º 32/2022, de 9 de maio) e nas atribuições estabelecidas através do Decreto Regulamentar n.º 1/2012 de 6 de janeiro.

O presente relatório [Balanço Social 2022] 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 2022, 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 da Igualdade e Migrações, nos termos do despacho de delegação de competências da Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares n.º 7664/2022, de 21 de junho, publicado no Diário da República - 2.ª série N.º 118, de 21 de junho de 2022 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, que por sua vez 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 31.12.2022, era de 12, 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 2022, agrega, também, os dados relativos à EMIG.

## 2. ORGANOGRAMA

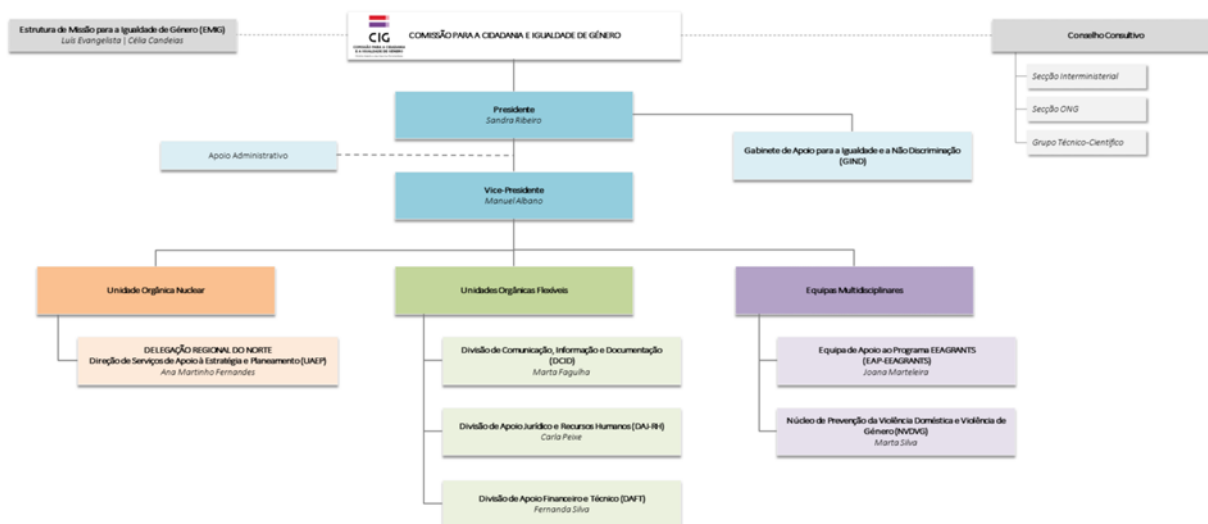
A CIG é dirigida por uma presidente, coadjuvada por um vice-presidente, cargos de direção superior de 1.º e 2.º graus, respetivamente.<sup>1</sup>

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>2</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>3</sup>

A estrutura nuclear da CIG é constituída por uma unidade orgânica nuclear (direção de serviços)<sup>4</sup> – a Delegação do Norte (Direção de Serviços de Apoio à Estratégia e Planeamento – DSAEP). Dispõe ainda de três unidades orgânicas flexíveis<sup>5</sup> : - 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 multidisciplinares<sup>6</sup> :- 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:



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

<sup>2</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>3</sup> Cfr. Artigo 10.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

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

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

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 dois<sup>7</sup>. O chefe de equipa foi nomeado pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da igualdade de género e do desenvolvimento regional<sup>8</sup>. 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 janeiro<sup>9</sup>.

O organograma da EMIG, a 31.12.2022, era o seguinte:



### 3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA DO BALANÇO SOCIAL 2022

Sem prejuízo de uma leitura mais completa dos mapas do Balanço Social da CIG relativo ao ano de 2022, 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 2012-2022.

A 31 de dezembro de 2022, a CIG contava com 68 trabalhadores/as, onde se inclui o pessoal adstrito à EMIG.

Tal como se pode observar no gráfico seguinte, entre 2012 e 2022, houve dois tipos de tendência de crescimento no número de postos efetivos de trabalho. No primeiro período (entre 2002 e 2015) houve uma tendência de decréscimo, com uma amplitude global de -18; em 2015, verificou-se uma inversão dessa tendência até 2022, cujos extremos foram 49 e 68 (amplitude de 19). Entre 2021 e 2022 houve um aumento de 2 postos de trabalho.

Embora com esta inflexão intermédia, a tendência global para o período 2012-2022 foi de acréscimo, com valores temporais extremos separados por apenas 1 posto efetivo de trabalho (2012 – 67; 2022 – 68).

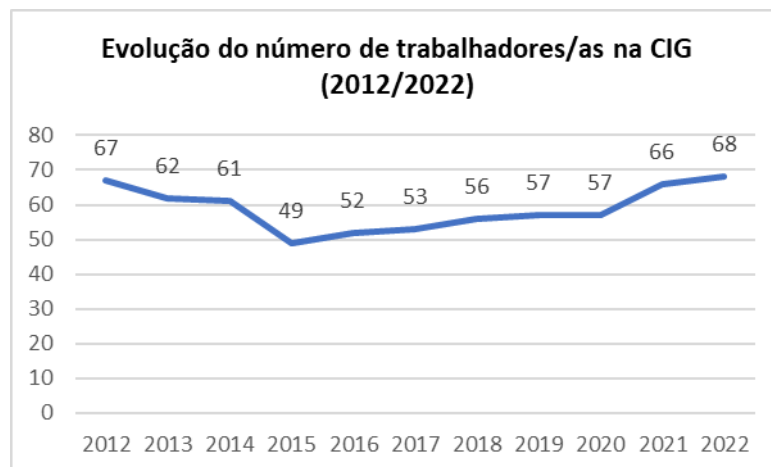
<sup>7</sup> Cfr. n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

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

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

### Evolução do número de trabalhadores/as na CIG (2012-2022)

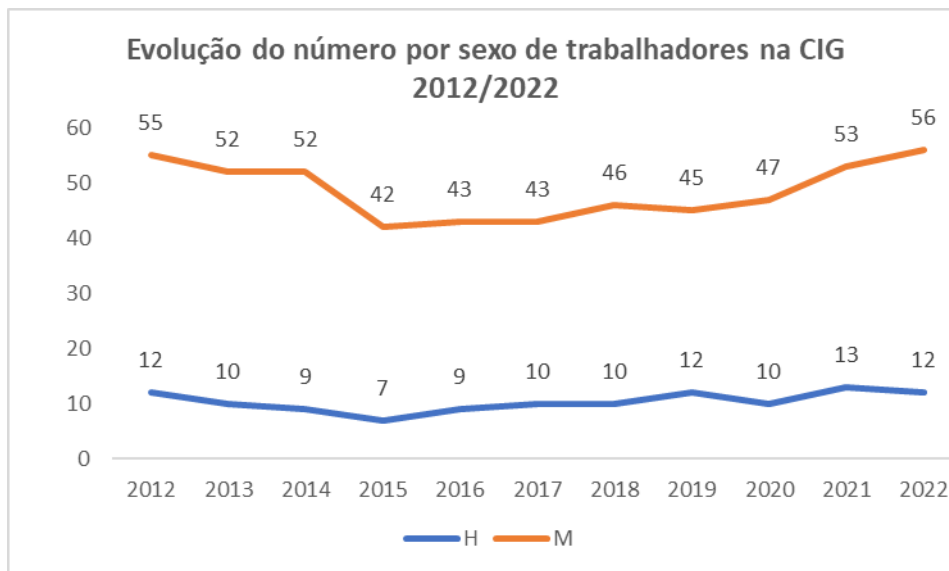
Evolução do número total de trabalhadores/as na CIG (2012/2022)	
Ano	Trabalhadores/as
2012	67
2013	62
2014	61
2015	49
2016	52
2017	53
2018	56
2019	57
2020	57
2021	66
2022	68



A variação do número de trabalhadores/as, entre 2012 e 2022 (segundo o sexo) foi a seguinte:

**Evolução do número de trabalhadores na CIG - 2012/2022, por sexo**

	H	M	Nº 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%
2022	12	56	68	82,35%	17,65%



Ao longo do período em análise (2012-2022) 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 56 (em 2022).

As taxas de feminização apresentam uma variação entre 78,95% (2019) e 85,71% (2015).

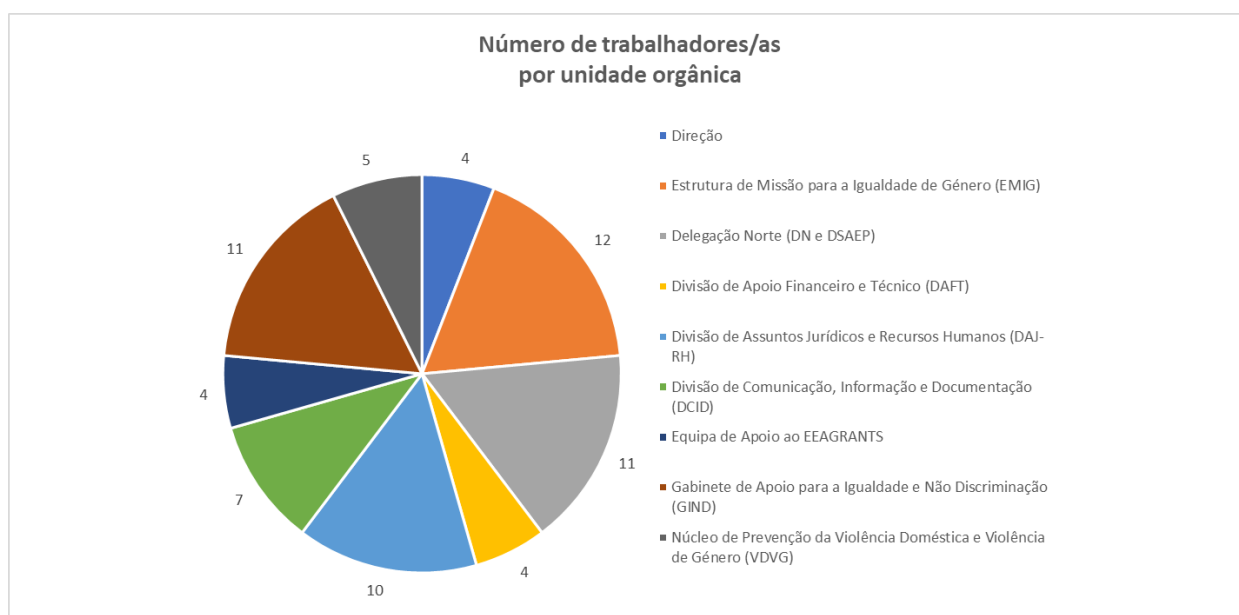
Em 31 de dezembro de 2022, a taxa de feminização situa-se no valor de 82,35%, resultante do facto de haver 12 homens e 56 mulheres, tem uma relação afim à própria natureza e à história da CIG.



### 3.2. EFETIVOS POR UNIDADE ORGÂNICA

A distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica, em 31 de dezembro de 2022, era a seguinte:

	TOTAL	
	Nº	%
Direção	4	6%
Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG)	12	18%
Delegação Norte (DN e DSAEP)	11	16%
Divisão de Apoio Financeiro e Técnico (DAFT)	4	6%
Divisão de Assuntos Jurídicos e Recursos Humanos (DAJ-RH)	10	15%
Divisão de Comunicação, Informação e Documentação (DCID)	7	10%
Equipa de Apoio ao EEAGRANTS	4	6%
Gabinete de Apoio para a Igualdade e Não Discriminação (GIND)	11	16%
Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género (VDVG)	5	7%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>



A 31 de dezembro de 2022, como se pode observar, a unidade orgânica com maior número de pessoas era a Equipa da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG) seguida da Delegação Regional do Norte - DN e Direção de Serviços de Apoio à Estratégia e Planeamento – DSAEP e do GIND. As unidades orgânicas com menor número de pessoas, àquela data, eram a Equipa de Apoio ao Programa EEAGRANTS (Equipa EEAGRANTS), a Direção e a Divisão de Apoio Financeiro e Técnico (DAFT).

### 3.3. EFETIVOS POR CATEGORIA PROFISSIONAL, MODALIDADE DE EMPREGO E SEXO. EVOLUÇÃO 2012-2022.

A distribuição dos/as trabalhadores/as da CIG, por categoria profissional, modalidade de emprego e sexo, a 31.12.2022, era a seguinte:

GRUPOS DE PESSOAL	Total (H+M)		H		M		Taxa de Feminização
	N	% (*)	N	% (*)	N	% (*)	
Dir. Sup. 1º grau (CS)	1	1,5%	0	0,0%	1	1,8%	1,47%
Dir. Sup. 2º grau (CS)	2	2,9%	2	16,7%	0	0,0%	0,00%
Dir. Int. 1º grau (CS)	2	2,9%	0	0,0%	2	3,6%	2,94%
Dir. Int. 2º grau (CS)	5	7,4%	0	0,0%	5	8,9%	7,35%
Téc. Sup. (CTFP-TI)	45	66,2%	9	75,0%	36	64,3%	52,94%
Assist. Técnicos (CTFP-TI)	9	13,2%	0	0,0%	9	16,1%	13,24%
Assist. Operacionais (CTFP-TI)	2	2,9%	1	8,3%	1	1,8%	1,47%
Informática (CTFP-TI)	2	2,9%	0	0,0%	2	3,6%	2,94%
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>		<b>56</b>		<b>82,35%</b>

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 (64,3%), correspondente a 45 trabalhadores/as com CTFP-TI. Estes valores foram ligeiramente superiores aos verificados em 2021, 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.

- i) A evolução do número de efetivos da CIG, por grupos profissionais, entre 2012 e 2022, foi a que se pode observar na tabela e no gráfico seguintes:

#### Evolução do número de efetivos por grupo profissional (2012-2022)

	Pessoal Dirigente	Técnicos/as Superiores	Pessoal Informático	Assistentes Técnicos/as	Assistentes Operacionais	Docente (requisitada)	TOTAL (H+M)
<b>2012</b>	7	37	1	17	5	0	<b>67</b>
<b>2013</b>	7	36	1	14	4	0	<b>62</b>
<b>2014</b>	7	35	2	13	4	0	<b>61</b>
<b>2015</b>	5	27	2	11	4	0	<b>49</b>
<b>2016</b>	6	30	2	10	4	0	<b>52</b>
<b>2017</b>	6	31	2	10	4	0	<b>53</b>
<b>2018</b>	6	35	2	9	4	0	<b>56</b>
<b>2019</b>	8	35	2	9	3	0	<b>57</b>
<b>2020</b>	4	40	2	9	2	0	<b>57</b>
<b>2021</b>	8	42	2	10	3	1	<b>66</b>
<b>2022</b>	10	45	2	9	2	0	<b>68</b>

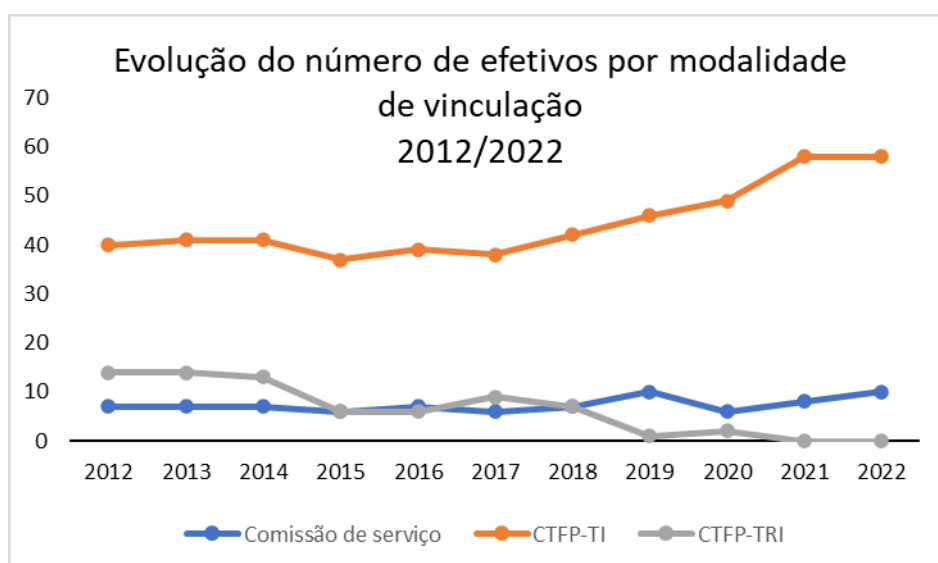
Os dados mais relevantes no período 2012-2022 mostram que o grupo profissional “técnico superior” tem sido sempre maioritário.

ii) A evolução do número de efetivos por modalidade de vinculação, entre 2012 e 2022, foi a seguinte:

**Evolução do número de efetivos por modalidade de vinculação, entre 2012 e 2022**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Comissão de serviço</b>	7	7	7	6	7	6	7	10	6	8	10
<b>CTFP-TI</b>	40	41	41	37	39	38	42	46	49	58	58
<b>CTFP-TRI</b>	14	14	13	6	6	9	7	1	2	0	0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>49</b>	<b>52</b>	<b>53</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>66</b>	<b>68</b>

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



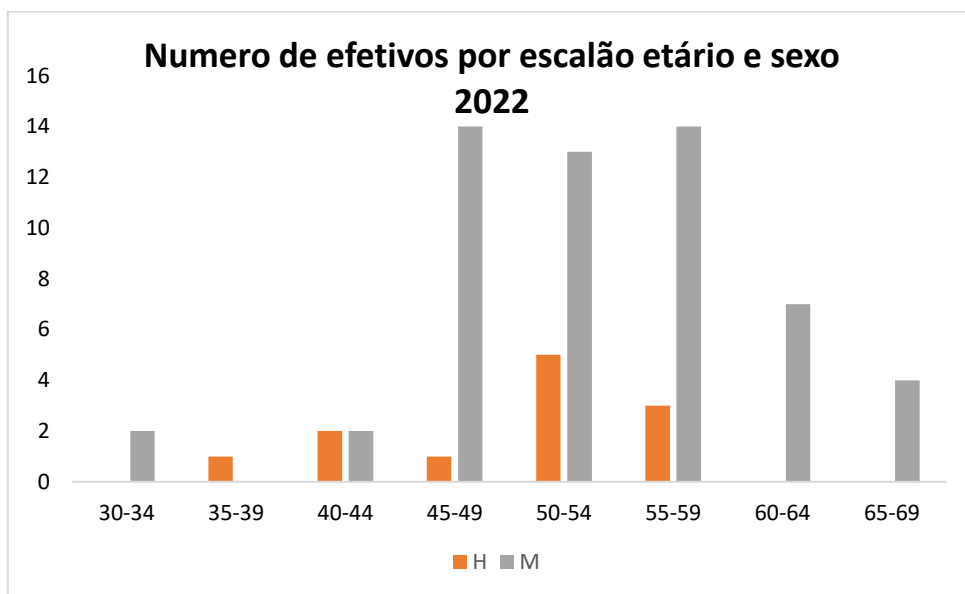
Constata-se que a maioria dos efetivos da CIG tem “Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado”, o que permite inferir estabilidade no funcionamento desta Comissão.

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

A distribuição do pessoal da CIG, a 31 de dezembro de 2022, por grupo de idades e sexo foi conforme se apresenta na seguinte tabela e respetivo gráfico.

Número de efetivos por escalão etário e sexo  
2022

	H+M	H	M
<b>30-34</b>	2	0	2
<b>35-39</b>	1	1	0
<b>40-44</b>	4	2	2
<b>45-49</b>	15	1	14
<b>50-54</b>	18	5	13
<b>55-59</b>	17	3	14
<b>60-64</b>	7	0	7
<b>65-69</b>	4	0	4
<i>TOTAL</i>	<b>68</b>	<b>12</b>	<b>56</b>



O sexo feminino dispõe de uma maior representatividade nos escalões dos 45-49 e 55-59, representando 50% do total, seguido dos 50-54 anos (23% do total). No sexo masculino, verifica-se uma maior homogeneidade por grupos de idades (entre 1 e 5 trabalhadores), embora três deles (30-34 anos, 60-64 anos e 65-69 anos) não tenham qualquer elemento.

Através das tabelas seguintes verifica-se que os efetivos da CIG, no período 2012-2022, 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.<sup>10</sup>

**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>	<i>67</i>	<i>12</i>	<i>55</i>	<i>62</i>	<i>10</i>	<i>52</i>

**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>	<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  
(2012-2021)**

(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
<i>TOTAL</i>	<i>52</i>	<i>9</i>	<i>43</i>	<i>53</i>	<i>10</i>	<i>43</i>

<sup>10</sup> - 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)	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
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>10</b>	<b>46</b>	<b>57</b>	<b>12</b>	<b>45</b>

**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
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>9</b>	<b>47</b>	<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>13</b>	<b>53</b>

E, por último, os dados relativos ao exercício de 2022

**Evolução do número de efetivos por escalão  
etário e sexo  
(2012-2022)**

(Grupos de idades)	2022		
	H+M	H	M
25-29	0	0	0
30-34	2	0	2
35-39	1	1	0
40-44	4	2	2
45-49	15	1	14
50-54	18	5	13
55-59	17	3	14
60-64	7	0	7
65-69	4	0	4
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>12</b>	<b>56</b>

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

### I – Homens

Evolução do número de efetivos/as por sexo e escalão etário (2012-2022)

#### HOMENS

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
25-29			1	1	1	1	1	1			
30-34									1		
35-39	2	2	1	1	1	1				1	1
40-44	4	3									2
45-49		1			1	1	1		2	3	1
50-54	2	2	5	4	5	6	6	10	2	3	5
55-59	3	1	1	1	1	1	1		3	3	3
60-69	1	1	1	0	0	0	1	1	1	3	
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>12</b>

### II – Mulheres

Evolução do número de efetivos/as por sexo e escalão etário (2012-2022)

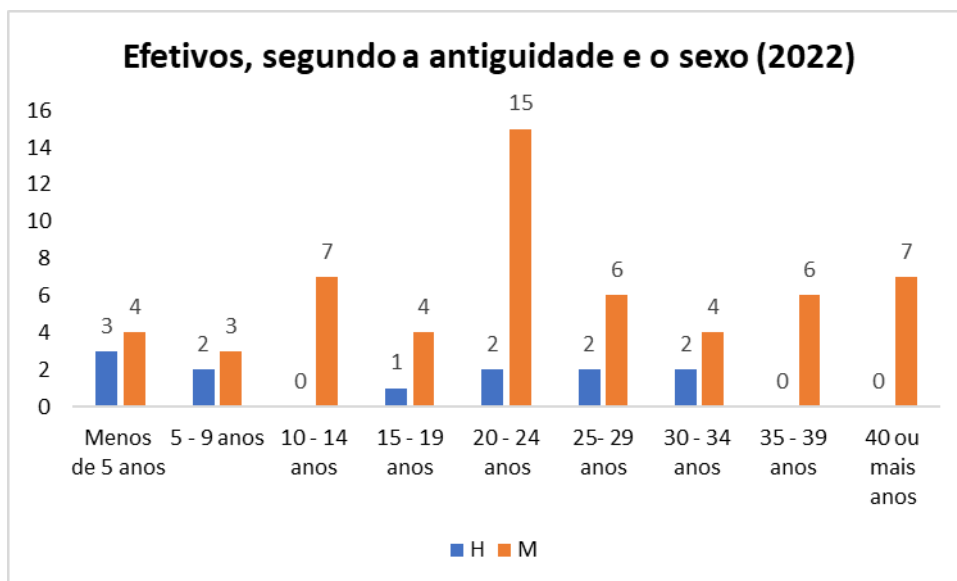
#### MULHERES

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
25-29	1										0
30-34	5	5	1							1	2
35-39	7	6	6	3	3	3	3				0
40-44	9	10	12	8	8	8	7	6	7	6	2
45-49	11	10	7	6	5	5	10	14	14	14	14
50-54	11	9	10	10	14	12	10	8	9	11	13
55-59	8	9	12	9	7	6	5	7	8	12	14
60-69	3	3	4	6	6	9	11	10	9	9	11
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>53</b>	<b>56</b>

### 3.5. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE E SEXO

Efetivos, segundo a antiguidade e o sexo (2022)

	TOTAL (H+M)	H	M
Menos de 5 anos	7	3	4
5 - 9 anos	5	2	3
10 - 14 anos	7	0	7
15 - 19 anos	5	1	4
20 - 24 anos	17	2	15
25- 29 anos	8	2	6
30 - 34 anos	6	2	4
35 - 39 anos	6	0	6
40 ou mais anos	7	0	7
<i>TOTAL</i>	68	12	56



A análise dos dados relativos à antiguidade revela que, a 31.12.2022, 82% 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 = 8,7. O valor máximo de antiguidade corresponde às mulheres do grupo de antiguidade 20-24 anos (15).

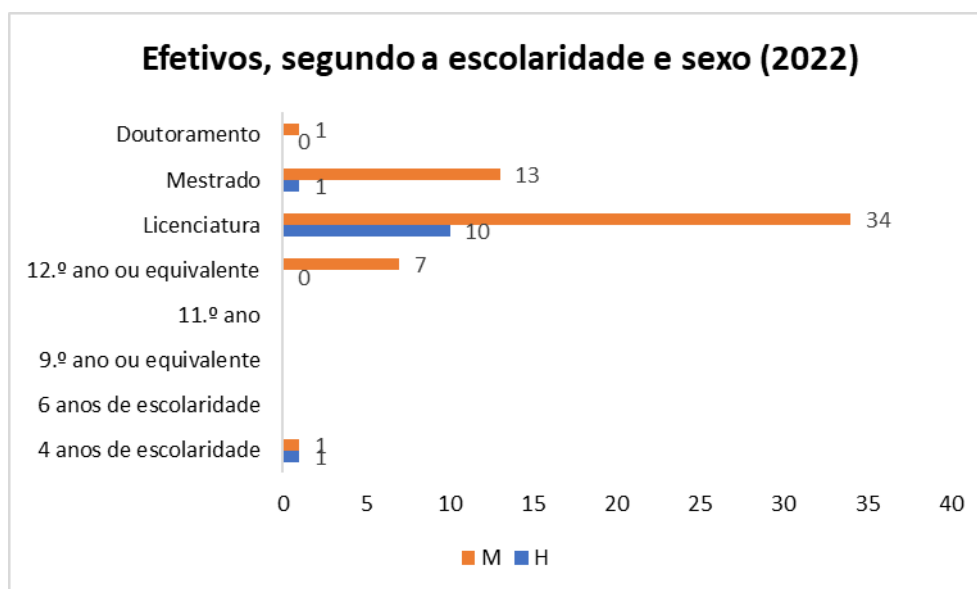
Embora o N dos homens seja significativamente inferior ao N das mulheres, tal como já foi evidenciado anteriormente, este primeiro grupo tem como valor máximo da antiguidade o grupo dos menos de 5 anos com 3.



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

i)- Efetivos por estrutura habilitacional, a 31 de dezembro de 2022:

Efetivos, segundo a escolaridade e sexo (2022)			
	H	M	TOTAL (H+M)
4 anos de escolaridade	1	1	2
6 anos de escolaridade			
9.º ano ou equivalente			
11.º ano			
12.º ano ou equivalente	0	7	7
Licenciatura	10	34	44
Mestrado	1	13	14
Doutoramento	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>56</b>	<b>68</b>



Os maiores grupos habilitacionais correspondem às licenciaturas, correspondentes a 65% do total.

ii)- Efetivos por estrutura habilitacional no período 2012-2022. 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
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>12</b>	<b>55</b>	<b>62</b>	<b>10</b>	<b>52</b>	<b>61</b>	<b>9</b>	<b>52</b>	<b>49</b>	<b>7</b>	<b>42</b>	<b>52</b>	<b>9</b>	<b>43</b>

	2017			2018			2019			2020			2021			2022			
	H+M	H	M	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		2	1	1
6 anos de escolaridade	1		1	1		1	1		1	0		0							
9.º ano ou equivalente	3	1	2	2		2			2	0		0							
11.º ano	1		1	1		1	1		1	1		1			1				
12.º ano ou equivalente	8	1	7	8	1	7	9		9	9		9			8		7	0	7
Licenciatura	27	6	21	29	6	23	33	10	23	36	7	29		11	31		44	10	34
Mestrado	9	1	8	11	1	10	10	0	10	7		7			11		14	1	13
Doutoramento	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1			1	1		1		1
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>56</b>	<b>10</b>	<b>46</b>	<b>57</b>	<b>12</b>	<b>45</b>	<b>56</b>	<b>9</b>	<b>47</b>	<b>66</b>	<b>13</b>	<b>53</b>	<b>68</b>	<b>12</b>	<b>56</b>	

### 3.7. TRABALHADORES/AS COM NACIONALIDADE ESTRANGEIRA

A 31.12.2022, 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	2022
2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0

A 31.12.2022, 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 (2022)

Movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as, por sexo (2022)			
	H+M	H	M
Entradas	12	4	8
Saídas	12	6	6
<i>Variação (entradas-saídas)</i>	0	-2	2

*ii)*- Movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as. Evolução 2012-2022

Variação do movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as (2012-2022)											
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Entradas	9	3	3	5	7	5	8	13	7	15	12
Saídas	2	8	4	17	4	4	5	6	6	6	12
<i>Variação (entradas-saídas)</i>	7	-5	-1	-12	3	1	3	7	1	9	0

Os dados correspondentes às entradas de pessoal [12] no exercício de 2022 corresponderam ao seguinte: 2 dirigentes intermédios de 2º grau em regime de substituição (2M); 9 técnicos/as superiores [3H + 6M] e 1 assistente operacional, todos por mobilidade interna na categoria.

Os dados correspondentes às saídas de pessoal [12] no exercício de 2022 corresponderam ao seguinte: 2 dirigentes intermédios de 2.º grau e 7 técnicas/os superiores [3H +4M], 1 assistente técnica (1M) por mobilidade e 1 TS e 1 AO, por aposentação.

Como se pode observar no exercício de 2022, não houve variação de postos de trabalho ocupados, isto é, as entradas e as saídas foram em igual número.

Os dados relativos às variações do movimento de saídas e entradas de trabalhadores/as na CIG, entre 2012 e 2022, apresentam um valor extremo negativo ("-12", em 2015) e um valor extremo positivo ("9", no exercício de 2021).

### 3.10. MODALIDADES DE HORÁRIO

A 31.12.2022, 48 trabalhadores/as da CIG exerciam funções na modalidade de horário de trabalho flexível (71% do total), sendo a sua maioria composta por "técnicos/as superiores" A jornada contínua foi

atribuída a 4 trabalhadoras (7%); 6 trabalhadores/as exercem funções em modalidade de horário rígido e 10 trabalhadores/as dispunham de isenção de horário de trabalho (pessoal dirigente e/ou equiparado).

#### Distribuição das modalidades de horário por grupos profissionais e por sexo

	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								5				0	5	5
Técnico Superior	1	3	8	29		4						9	36	45
Assistente técnico		2		7								0	9	9
Assistente operacional			1	1								1	1	2
Informático				2								0	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>56</b>	<b>68</b>	

#### 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 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 2022, tal como tinha acontecido em grande parte de 2021. Tal situação implicou, à semelhança da generalidade do país, o recurso ao teletrabalho.

#### 3.12. TRABALHO SUPLEMENTAR

i)- Trabalho suplementar em 2022, segundo sexo e grupos profissionais:

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

	Total (H+M)	H	M
Assistente Operacional	697,30	697,30	0
<b>TOTAL</b>	<b>697,30</b>	<b>697,30</b>	<b>0</b>

Em 2022 foram prestadas 697,30 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 2022, segundo grupos profissionais:**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Técnico Superior	50,5	741	189	3	53	500	39	0	n.a.	0	0
Assistente Técnico	375	35	47	0	0	13	0	0	n.a.	0	0
Assistente Operacional	3165,3	1302	955	984	1180	1175	1219	1891,56	n.a.	14438,24	697,3
<b>TOTAL</b>	<b>3590,8</b>	<b>2078</b>	<b>1191</b>	<b>987</b>	<b>1233</b>	<b>1688</b>	<b>1258</b>	<b>1891,56</b>	n.a.	<b>14438,24</b>	<b>697,3</b>

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 trabalho, 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 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 socio laboral, 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 31.12.2022):**

Tal como se pode verificar através das tabelas que se seguem, o dado inequivocamente mais relevante corresponde às 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 dias), segundo motivo e sexo**

Motivo da ausência	2022	
	H	M
Falecimento de familiar		
Casamento		
Doença	10	336
Acidente em serviço		113
Assist. a familiares e prot. na parentalidade		145
Trabalhador/a estudante		
Por conta do período de férias		
Com perda de vencimento		
Greve		
Outras		
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>594</b>

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

Não foram registadas participações em greves durante o ano 2022.

### 3.15. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

**i)- Encargos com o pessoal (a 31.12.2022) - (em Euros):**

Encargos com o pessoal		
	%	€
Remuneração base	76%	1 785 270,02
Suplementos remuneratórios	2%	58 241,93
Prémios de desempenho	0%	0,00
Prestações sociais	3%	73 850,49
Benefícios sociais	0%	0,00
Outros encargos com pessoal	19%	446 095,46
<b>TOTAL</b>	<b>100,0%</b>	<b>2 363 457,90</b>

*ii)*- Estrutura remuneratória (a 31.12.2022). (Números de casos, segundo o sexo):

€	H + M	H	M
501 - 1000	6	1	5
1001 - 1250	4	0	4
1251 - 1500	14	2	12
1501 - 1750	7	2	5
1751 - 2000	12	3	9
2001 - 2250	6	1	5
2251 - 2500	3	0	3
2501 - 2750	5	1	4
2751 - 3000	3	0	3
3001 - 3250	4	2	2
3251 - 3500	3	0	3
3501 - 3750	0	0	0
3751 - 4000	1	0	1
4001 - 4250	0	0	0
4251 - 4500	0	0	0
4501 - 4750	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>12</b>	<b>56</b>

*iii)*- Valores das remunerações máximas e mínimas (31.12.2022). Em Euros.

**Valores das remunerações máximas e mínimas,  
segundo o sexo (em euros) - (2022.12.31)**

	2022		
	H & M*	H	M
Remunerações mínimas (Rm)	705,00 €	705,00 €	705,00 €
Remunerações máximas (RM)	3 495,55 €	3 212,12 €	3 778,97 €

\* Valores médios entre H e M

**iv)-** Evolução dos valores das remunerações máximas e mínimas (H+M) – (2012-2022). Em Euros.

	H+M*										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Remunerações mínimas (Rm)	605,18	605	605	605	605	618	656,5	635	2326,48	684,07 €	705,00 €
Remunerações máximas (RM)	3540,8	3541	3541	3614	4135	4135	4135	3472	2680,75	3 482,28 €	3 778,97 €
<b>Diferença das remunerações máxima e</b>	<b>2935,62</b>	<b>2936</b>	<b>2936</b>	<b>3009</b>	<b>3530</b>	<b>3517</b>	<b>3478,5</b>	<b>2837</b>	<b>354,265</b>	<b>2798,22</b>	<b>3073,97</b>

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. A remuneração mínima é auferida por 1 homem e por 1 mulher.

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 2022 a CIG retomou as ações de formação profissional, interrompidas devido à pandemia por Covid19. 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.

Participação em ações de formação profissional, em 2022, segundo a duração						
Tipo de ação/duração	< 30 H	>= 30 H < 59 H	>= 60 H <= 119 H	> 120 H	Total	
Internas	14	0	0	0	14	
Externas	11	1	2		14	
Total	25	1	2	0	28	



No mapa seguinte podemos observar a evolução das participações em horas em ações de formação:

**Evolução das participações em ações de formação profissional, em 2022, segundo a duração (horas)**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Internas < 30 H	56	7	65	77	22	26	10	0	*	82	42
Internas >= 30 H< 120 H	0	0	10	0	0	0	0	0	*	8	0
Internas 120 H	0	3	0	0	0	0	0	0	*	0	0
Externas < 30 H	18	44	58	26	134	41	49	5	*	30	183
Externas >= 30 H< 120 H	2	0	10	4	9	16	7	2	*	2	50
Externas 120 H	0	0	0	0	0	2	3	0	*	1	180
<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>	<b>*</b>	<b>123</b>	<b>455</b>

(\*) Por força dos constrangimentos associados à pandemia COVID-19, não houve ações em dimensão significativa

Relativamente à formação profissional, segundo o número de horas globais, número de participações, por grupos profissionais, tal como antes referido, verificou-se a seguinte evolução:

**Evolução das participações em ações de formação profissional, em 2022, segundo a duração (horas)**

	Pessoal Dirigente		Técnico/a Superior		Informática		Assistente Técnico/a		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
<b>2012</b>	22	7	207	44	2	1	108	18	10	5
<b>2013</b>	382	21	261,5	23	0	0	85	10	0	0
<b>2014</b>	201	8	2572	109	14	1	415	23	70	4
<b>2015</b>	162,3	15	945	81	11	2	68,5	9	0	0
<b>2016</b>	135	18	1251	136	12	2	39	7	12	2
<b>2017</b>	132	10	2482	71	0	0	95	4	0	0
<b>2018</b>	9	206	2791	58	2	14	2	28	0	0
<b>2019</b>	0	0	107,03	7	0	0	0	0	0	0
<b>2020</b>	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
<b>2021</b>	168	4	10896	59	336	10	2832	0	0	0
<b>2022</b>	6	2	393	22	0	0	53	3	3	1
<b>Total</b>	<b>1 217,30</b>	<b>291</b>	<b>21 905,53</b>	<b>610</b>	<b>377</b>	<b>30</b>	<b>3 697,50</b>	<b>102</b>	<b>95</b>	<b>12</b>

(\*) Por força dos constrangimentos associados à pandemia COVID-19, não houve ações em dimensão significativa

Durante o exercício de 2022 as despesas com formação externa foram de 1 600,93€.

### 3.17. HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

No ano de 2022 não foram realizadas ações no âmbito da higiene, saúde e medicina no trabalho.

### 3.18. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINARES

A 31 de dezembro de 2022 a CIG dispunha de dois/duas trabalhadores/as sindicalizados/as. Não foram observados processos disciplinares.

## 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em resumo, evidenciam-se as principais tendências que sustentam a caracterização dos recursos humanos da CIG:

Em 2022, o total de efetivos sofreu ligeiro aumento, face a 2021, resultando na reposição total de pessoal em todas as carreiras.

Continua a existir uma clara prevalência do género feminino, na ordem dos 82,35%, à semelhança do que se vem observando nos anos anteriores

No que respeita à estrutura etária, verifica-se que 49% dos/as trabalhadores/as se situa nas faixas etárias acima dos 50 anos. Em conjunto com a faixa etária dos 45-49 anos, as três faixas etárias integram 74% dos/as trabalhadores/as.

O nível etário médio situa-se nos 53 anos, assinalando-se, em termos de evolução de 2012 a 2022, as faixas etárias têm se mantido nos intervalos compreendidos entre os 40-44 e 50-54.

Relativamente à antiguidade, 82% do efetivo tem antiguidade superior a 10 anos, sendo que o valor máximo (15 anos) corresponde ao das mulheres.

O tempo de serviço situa-se, em termos médios, nos 8,7 anos.

Do total de trabalhadores da CIG, a 31 de dezembro de 2022, 59 possuem habilitações de nível igual ou superior ao 12º ano ou equivalente, representando 86,7% do total de efetivos.

A modalidade de horário de trabalho predominantemente praticada é a do horário flexível (71% do efetivo).

O trabalho suplementar é exclusivamente prestado pelo Assistente Operacional (motorista)

Em 2022, a taxa de absentismo fixou-se nos 1,5% apresentando uma ligeira diminuição relativamente ao ano transato (2%)

De entre os motivos que geraram mais ausências ao serviço, destaca-se as faltas motivadas por doença (346 dias), bem como as ausências resultantes de assistência a familiares/proteção na parentalidade, estas últimas quase exclusivamente centradas nas mulheres.

Não há registos de matéria disciplinar tal como nos últimos anos.

**QUADROS DO BALANÇO SOCIAL 2022**