BALANÇO SOCIAL 2024

CIG

COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

FICHA TÉCNICA:

TÍTULO:	**Balanço Social da CIG | 2024**
NÚMERO:	n.a.
AUTOR:	**Ministério da Juventude e Modernização** **Secretaria de Estado da Igualdade** **Comissão para a Cidadania e para a Igualdade de Género**
DATA DA 1.ª EDIÇÃO:	28/03/2025
VERSÃO:	3.0

DATA DA VERSÃO REVISTA ATUAL:

Versão	Data de validação	Histórico de atualizações	Responsável
1.0		30.03.2025	Anabela Franqueira
2.0		15.04.2025	Anabela Franqueira
3.0		21.04.2025	Anabela Franqueira
4.0		26.04.2025	Anabela Franqueira

Índice

Sumário Executivo 1
Nota Introdutória 0
Síntese de Indicadores 4
Estrutura Organizacional 5
Missão, Visão e Valores 6
Parte I — Caracterização dos Recursos Humanos 7
Distribuição da População Efetiva por Unidade Orgânica 7
Distribuição da População Efetiva por Sexo 8
Distribuição da População Efetiva por Relação Jurídica de Emprego Público e Sexo . 9
Distribuição da População Efetiva por Grupo Profissional e Sexo 9
Distribuição da População Efetiva por Escalão Etário e Sexo 10
Distribuição da População Efetiva por Antiguidade e Sexo 11
Distribuição da População Efetiva Segundo o Nível de Escolaridade 12
Movimento de Pessoal 12
Entradas e Saídas 2024 12
Mudanças De Situação Dos Trabalhadores Por Motivo e Sexo 14
Parte II — Prestação de Trabalho 15
Modalidades de Horário de Trabalho 15
Período Normal de Trabalho 16
Trabalho Suplementar por Grupo Profissional 16
Ausências ao Trabalho por Motivo e Sexo 17
Ausências ao Trabalho por Motivo de Greve 18
Parte III — Remunerações e encargos com pessoal 18
Estrutura remuneratória por sexo 18
Encargos com pessoal 19
Suplementos Remuneratórios 20
Parte IV — Segurança e Saúde no Trabalho 21
Parte V — Formação Profissional 21
Parte VI — Estruturas representativas dos trabalhadores e relações disciplinares 23
ANEXO | Evolução dos Indicadores-Chave do Balanço Social da CIG: Síntese 2022-2024 24

Índice de Figuras

Figura 1 - Organograma da CIG 5
Figura 2 - Valores organizacionais da CIG 6
Figura 3 - Distribuição do n.º de trabalhadores/as por unidade orgânica 7
Figura 4 – Distribuição do n.º de Mulheres e Homens na CIG 8
Figura 5 –Taxa de feminização e taxa de masculinização 8
Figura 6 - Distribuição do n.º de trabalhadores/as por tipo de vínculo e sexo 9
Figura 7 - Distribuição do n.º de trabalhadores/as por grupo profissional e sexo 10
Figura 8 - Distribuição do n.º de trabalhadores/as por escalão etário e sexo 10
Figura 9 - Distribuição do n.º de trabalhadores/as por antiguidade e sexo 11
Figura 10 - Distribuição do n.º de trabalhadores/as segundo a escolaridade e o sexo 12
Figura 11 - Entradas e saídas de pessoal por sexo 13
Figura 12 - Motivo dos movimentos de entrada de pessoal, por grupo profissional 13
Figura 13 - Motivo dos movimentos de saída de pessoal, por grupo profissional 14
Figura 14 - Mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo profissional, segundo o motivo e sexo 14
Figura 15 - Modalidade de horários de trabalho por grupo profissional e sexo 15
Figura 16 - Distribuição dos trabalhadores/as por grupo profissional, segundo o período normal de trabalho e sexo 16
Figura 17 - N.º de horas de trabalho suplementar prestadas por grupo profissional 16
Figura 18 - Ausências ao serviço por grupo profissional, motivo de ausência e sexo 17
Figura 19 -Percentagem de ausências ao serviço por motivo de ausência 18
Figura 20 -Distribuição da estrutura remuneratória por sexo 19
Figura 21 -Distribuição dos encargos com pessoal (€) 20
Figura 22 -Distribuição dos encargos com suplementos remuneratórios (€) 20
Figura 23 -Distribuição dos encargos com prestações sociais (€) 21
Figura 24 -Participações em ações de formação, em 2024, segundo a duração (horas) e o tipo 22
Figura 25 - Distribuição das horas de formação, por grupo profissional 22
Figura 26 – Distribuição da despesa com ações de formação profissional 23

Sumário Executivo

O Balanço Social de 2024 da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), oferece um retrato abrangente da realidade dos seus recursos humanos, reforçando o papel deste instrumento na gestão estratégica e operacional da entidade. Este relatório insere-se no âmbito do ciclo anual de gestão e cumpre os requisitos legais aplicáveis, fornecendo dados essenciais sobre a composição, funcionamento e evolução dos trabalhadores e trabalhadoras que constituem esta entidade pública. Apresenta-se, de seguida, uma síntese dos principais aspetos evidenciados ao longo do Balanço Social.

1. Recursos Humanos

- A CIG contava, a 31 de dezembro de 2024, com 64 trabalhadores/as, dos quais 83% eram mulheres, mantendo a forte tendência de feminização.
- A estrutura etária revela uma força de trabalho envelhecida, com maior concentração nos escalões entre os 50-59 anos, e ausência de efetivos abaixo dos 35 anos.
- A taxa de formação superior é elevada correspondendo a 88% dos/as trabalhadores/as, refletindo a taxa de tecnicidade da entidade (69%).
- 84% dos recursos humanos detém uma relação jurídica de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e os restantes 16% correspondem às pessoas em cargos dirigentes (lugares de nomeação em comissão de serviço).
- O movimento de pessoal revelou 7 saídas e 6 admissões, resultando numa taxa de reposição de 85,71% e reforçando a tendência de feminização (todas as admissões foram do sexo feminino).

2. Organização do Trabalho e Assiduidade

- 73% dos/as trabalhadores/as usufruem da modalidade de horário flexível, promovendo a conciliação entre a vida pessoal e profissional.
- A taxa de absentismo foi de 2%, com a doença como principal motivo (82% das ausências). Apenas as mulheres registaram ausências por falecimento de familiar e assistência a familiares e os homens por estatuto trabalhador-estudante.
- Foram prestadas 1.424 horas de trabalho suplementar, sobretudo por técnicos superiores.

3. Remunerações e Encargos

- A maioria dos/as trabalhadores/as encontra-se nos escalões salariais entre os 1.251€ e 2.500€, destacando-se, no entanto, 20,31% dos trabalhadores/as com um salário ilíquido abaixo da remuneração base média mensal na Administração Pública, em 2024, que foi de 1 772,7 € (DGAEP, 2024);
- Os encargos com pessoal totalizaram 74% em remuneração base, 19% em outros encargos com pessoal, 4% em suplementos remuneratórios e 3% em prestações sociais.

4. Formação Profissional

- Em 2024, registaram-se 179 participações em ações de formação, das quais 115 foram internas (<30h) e 64 externas (<30h). Não houve ações de formação com duração superior a 120h.
- A formação foi predominantemente dirigida ao pessoal técnico superior (910 horas) e dirigente (234 horas), registando-se uma menor participação das carreiras de apoio técnico e operacional.

O Balanço Social de 2024 evidencia uma organização composta maioritariamente por mulheres, com um perfil técnico altamente qualificado e experiente. Os desafios futuros passam pela renovação geracional, maior equilíbrio de género e reforço da formação em carreiras menos representadas. A CIG mantém uma estrutura coesa, com forte aposta em estabilidade contratual e valorização de competências estratégicas, alinhadas com a sua missão de promoção da igualdade de género e cidadania.

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social (BS) é um importante instrumento de gestão e planeamento dos recursos humanos, consagrado no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro. De elaboração anual, o BS permite um conhecimento aprofundado da realidade social de cada organismo público, possibilitando observar a sua evolução dinâmica e revertendo essa mais-valia a favor dos próprios organismos e, no caso vertente, da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

A elaboração do BS da CIG referente ao ano de 2024 insere-se no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), definido pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. Este sistema estabelece os pilares da planificação estratégica, monitorização e avaliação do desempenho das organizações públicas, promovendo a eficiência e a eficácia na utilização dos recursos disponíveis.

No seu artigo 8.º, a referida lei prevê, entre outros elementos, a elaboração do Relatório de Atividades, no qual se integra o Balanço Social do serviço, conferindo-lhe assim uma acrescida relevância enquanto instrumento privilegiado de gestão.

Esta obrigação está igualmente alinhada com os princípios definidos no Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, que tornou obrigatória a elaboração anual de Planos e Relatórios de Atividades em todos os organismos da Administração Pública, determinando também os princípios orientadores para a sua elaboração.

O Balanço Social assume, portanto, um papel relevante na gestão organizacional, tanto mais significativo quanto maior for a riqueza e abrangência dos dados fornecidos. Neste contexto, o BS da CIG apresenta um conjunto diversificado de informações que permitem conhecer o perfil organizacional e a sua evolução ao longo do tempo, incluindo aspetos como: número de pessoas trabalhadoras; estrutura etária; habilitações académicas; relação jurídica de emprego; assiduidade; formação profissional e encargos financeiros com pessoal.

Na elaboração deste documento, foram seguidas as orientações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), utilizando-se o formulário de quadros disponibilizado no respetivo sítio institucional, o qual está em conformidade com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

SÍNTESE DE INDICADORES

48,8 anos

Nível médio etário

69%

Índice Tecnicidade

21,9%

Índice de envelhecimento

9,3%

Índice de Admissões

83%

Taxa Feminização

10,9%

Índice de Saídas

87,5%

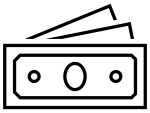
Taxa de Formação Superior

2%

Taxa de absentismo

15,6%

Índice de Enquadramento



4,96

Leque salarial ilíquido

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

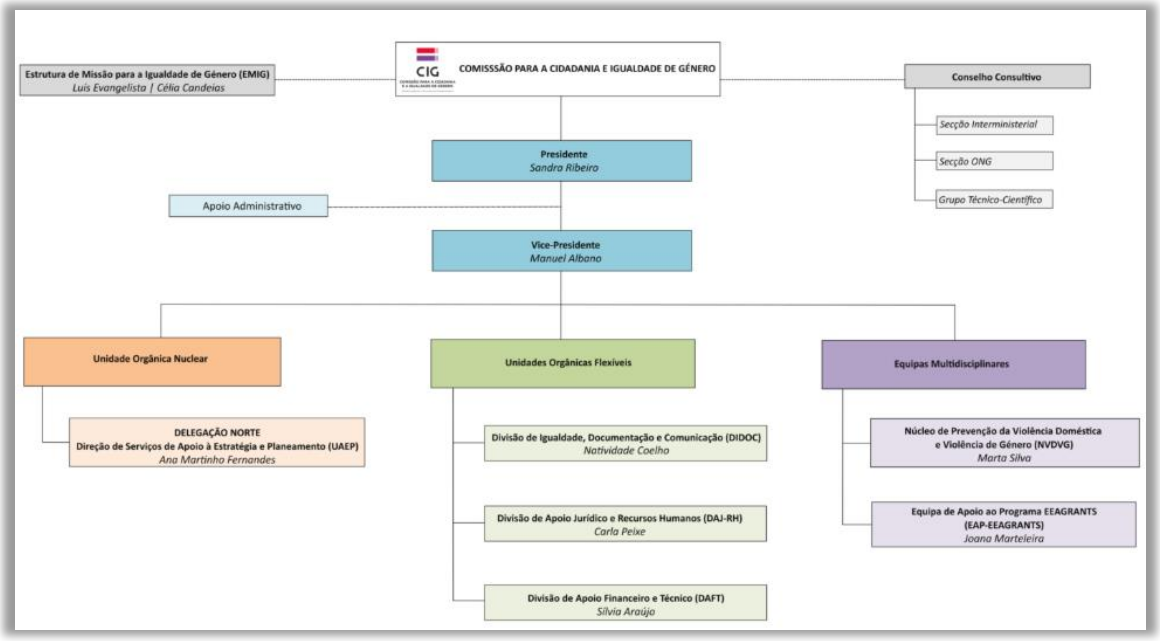
O modelo estrutural da CIG pode ser descrito como um modelo estrutural misto, combinando o modelo de estrutura hierarquizada e funcional, por áreas de competências - designadamente nas áreas da gestão de recursos, assuntos jurídicos, estudos e formação, comunicação, documentação e informação, relações internacionais e tráfico de seres humanos - com um modelo de estrutura matricial, no que respeita às 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.

Este modelo estrutural permite-lhe atuar estrategicamente em diferentes níveis administrativos e com diversas entidades parceiras, mantendo foco em objetivos claros de cidadania e igualdade de género, privilegiando o trabalho interseccional, colaborativo e as parcerias.

A figura n.º 1 representa o organograma da CIG, conjugado nos termos-do Despacho n.º 7496/2021, de 29 de julho, com o Despacho interno n.º 6/2024, de 11 de setembro, este último que procedeu à reorganização interna das unidades flexíveis e das equipas multidisciplinares da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Figura 1 - Organograma da CIG

(nos termos do Despacho n.º 7496/2021, de 29 de julho, conjugado com o Despacho interno n.º 6/2024, de 11 de setembro)



MISSÃO, VISÃO E VALORES

Para uma compreensão da cultura organizacional é fundamental conhecer qual a missão, a visão e os valores da organização e os seus Princípios Operativos, pois é através destes que uma organização define e determina a sua orientação estratégica (Carvalho & Filipe, 2014), pelo que a atuação da CIG é orientada no sentido da criação de valor público, sendo permanente o desejo da organização de prestação de um serviço público de excelência.

Neste sentido, sendo a CIG o organismo nacional responsável pela promoção e defesa da igualdade de género, enquanto princípio fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa, a sua missão constitui a razão da sua existência, estabelecendo o que a distingue, bem como quais são os objetivos e metas a atingir. Neste pressuposto, a sua Missão visa:

> *"Garantir a execução das políticas públicas no domínio da cidadania, da promoção e defesa da igualdade de género e do combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos, cabendo-lhe a coordenação dos respetivos instrumentos – os Planos Nacionais".*

A CIG pretende, deste modo, procurar responder ativamente às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade de género, podendo resumir-se a sua visão da seguinte forma:

> *"Eliminar a discriminação baseada no género e construir uma sociedade plena na sua cidadania".*

Os Valores, por sua vez, traduzem-se nas convicções que são partilhadas e estão presentes em todos os membros da estrutura interna organizacional, conduzindo o seu comportamento e auxiliando no processo de tomada de decisão (Camara et. al, 2007), pelo que, a CIG definiu como os seus valores, os expressos na figura seguinte:

Figura 2 - Valores organizacionais da CIG

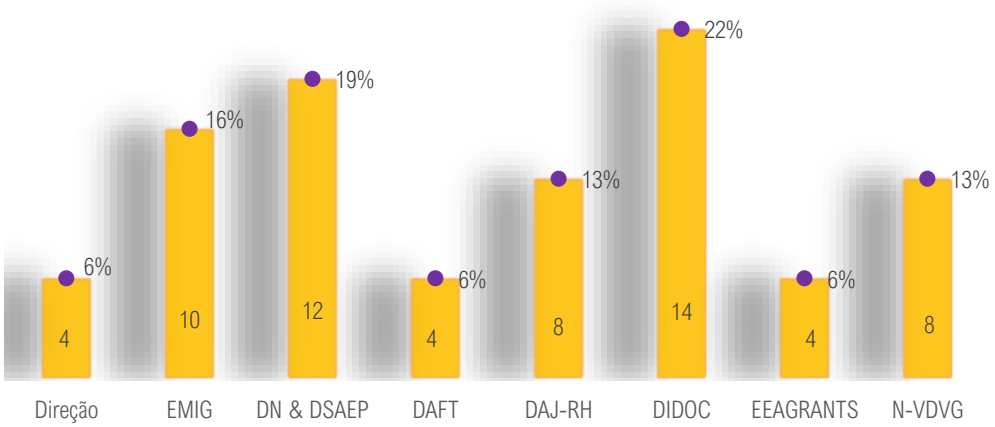
Valores CIG	
Cidadania	Tolerância
Igualdade e Não Discriminação	Prossecução do interesse público

Parte I — Caracterização dos Recursos Humanos

Distribuição da População Efetiva por Unidade Orgânica

Em 31 de dezembro de 2024, desempenhavam funções na Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) um total de 64 efetivos, distribuídos por 8 unidades orgânicas, tal como se pode observar a partir da análise da figura n.º 2.

Figura 3 - Distribuição do n.º de trabalhadores/as por unidade orgânica



Legenda: EMIG | Estrutura de Missão para a Igualdade de Género; DN & DSAEP - Delegação Regional do Norte e Direção de Serviços de Apoio à Estratégia e Planeamento (DSAEP); DAFT | Divisão de Apoio Financeiro e Técnico; DAJ-RH | Divisão de Apoio Jurídico e Recursos Humanos; DIDOC | Divisão de Igualdade, Documentação e Comunicação; EEAGRANTS | Equipa de Apoio ao Programa EEAGRANTS; NVDVG | Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género

A análise da distribuição evidencia uma concentração mais significativa de recursos humanos em três áreas principais:

A Divisão de Igualdade, Documentação e Comunicação (DIDOC): Com 14 trabalhadores/as (22%), esta é a unidade orgânica com maior número de trabalhadores/as, refletindo o escopo de atribuições no âmbito da comunicação institucional e à promoção da igualdade designadamente no que respeita desenvolvimento e acompanhamento da execução do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens e o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC), no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação (ENIND), assim como o coordenação da formação externa, o apoio às relações internacionais, a dinamização do centro de documentação e o assegurar toda a comunicação da CIG.

A Delegação Norte (DN e DSAEP): Contando com 12 trabalhadores/as (19%), esta unidade representa uma presença relevante no território, garantindo a desconcentração de serviços, atuando como representante regional da CIG e assegurando a proximidade às comunidades locais, além de concentrar ainda a coordenação da área referente ao Tráfico de Seres Humanos.

Esta unidade concentra ainda a Direção de Serviços de Apoio à Estratégia e Planeamento, cujos trabalhadores/as asseguram a articulação com outros serviços governamentais para obter informações sobre a execução de planos nacionais e setoriais, e promover instrumentos para acompanhar atividades de territorialização, entre outras dimensões.

A Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG): Com 10 trabalhadores/as (16%), destaca-se como uma das unidades mais reforçadas, sublinhando o compromisso com políticas de igualdade de género e a sua missão em apoiar e assegurar a coordenação da execução e a gestão técnica das funções delegadas na CIG, enquanto Organismo Intermédio no âmbito do Programa Demografia, Qualificações e Inclusão (Pessoas 2030) e dos Programas Regionais de Lisboa e do Algarve (Lisboa 2030 e Algarve 2030).

As restantes unidades apresentam um número de trabalhadores/as mais reduzido, variando entre 4 e 8 pessoas, tendo em conta as funções de suporte, coordenação e/ou especialização técnica das áreas.

Esta distribuição evidencia um equilíbrio entre áreas operacionais, técnicas e de apoio, com um destaque predominante na promoção da igualdade, comunicação e descentralização territorial.

Distribuição da População Efetiva por Sexo

No ano de 2024, do total de 64 efetivos que desempenhavam funções na CIG, 53 eram mulheres e 11 eram homens, o que denota uma predominância de trabalhadoras do sexo feminino no mapa de pessoal da CIG.

Figura 4 – Distribuição do n.º de Mulheres e Homens na CIG

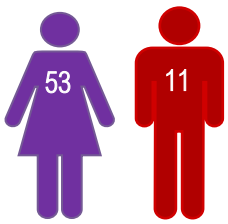
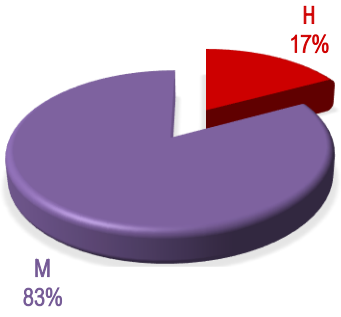


Figura 5 –Taxa de feminização e taxa de masculinização



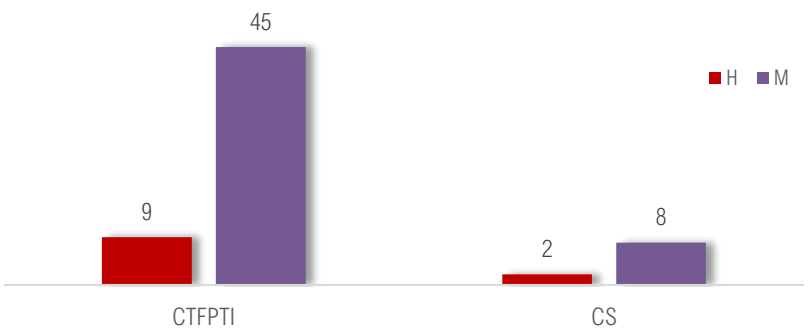
A análise da figura n.º 4, permite aferir, em 2024, a existência de uma taxa de feminização de 83% na CIG, confirmando a tendência verificada em 2023, assim como em anos anteriores.

Distribuição da População Efetiva por Relação Jurídica de Emprego Público e Sexo

Dos 64 efetivos a desempenhar funções na CIG, em 2024, 10 encontravam-se em regime de *comissão de serviço* (pessoas em exercício de funções dirigentes, ao abrigo do Estatuto do Pessoal Dirigente), e 54 trabalhadores/as na modalidade de relação jurídica de emprego público, detentores/as de *contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado* (CTFPTI), tal como se pode aferir a partir da leitura da figura n.º 5. Esta predominância de relação jurídica de emprego público manteve-se inalterável, face ao verificado em 2023.

Esta realidade de vinculação reforça a estabilidade dos vínculos laborais na entidade, o que contribuiu para a consolidação do conhecimento institucional e para a continuidade na prossecução das políticas públicas que integram a missão da CIG.

Figura 6 - Distribuição do n.º de trabalhadores/as por tipo de vínculo e sexo



Legenda: **CTFPTI** | Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado; **CS** | Comissão de Serviço

Adicionalmente, verifica-se uma presença maioritária de mulheres em ambas as modalidades de vínculo, o que confirma a tendência de feminização do mapa de pessoal da CIG, particularmente evidente no grupo de trabalhadores/as em regime de CTFPTI, onde se registam 45 mulheres e 9 homens, o que representa, respetivamente, 83% e 17% do total desse vínculo.

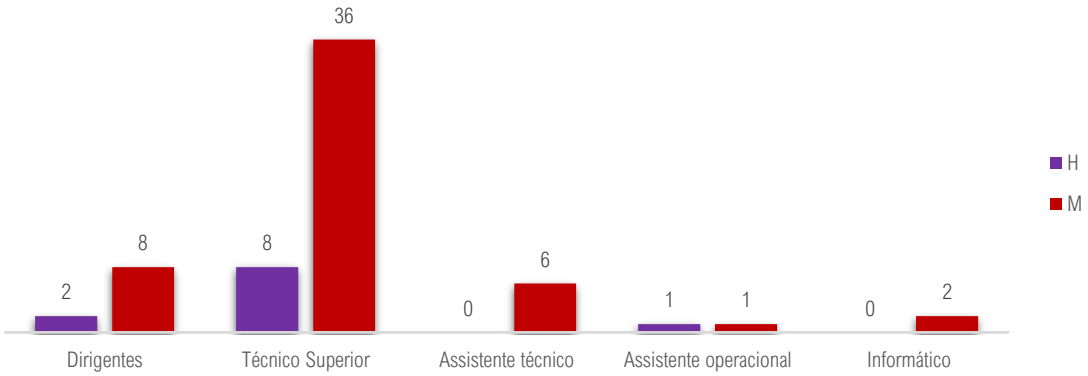
No caso, das pessoas em regime de *Comissão de Serviço* (CS), registam um total de 8 mulheres e 2 homens, correspondendo, respetivamente, a 80% e 20% do total das pessoas nessa modalidade de vinculação.

Distribuição da População Efetiva por Grupo Profissional e Sexo

A carreira de técnico superior é claramente predominante no conjunto da estrutura funcional da CIG, sendo ocupada por 44 do total dos 64 profissionais, o que representa cerca de 69% da força

de trabalho da entidade. Esta composição evidencia a predominância de funções técnicas especializadas e de elevada qualificação, em total alinhamento com a missão da CIG, centrada na promoção da cidadania, da igualdade de género e na formulação, acompanhamento e avaliação de políticas públicas nesta área.

Figura 7 - Distribuição do n.º de trabalhadores/as por grupo profissional e sexo



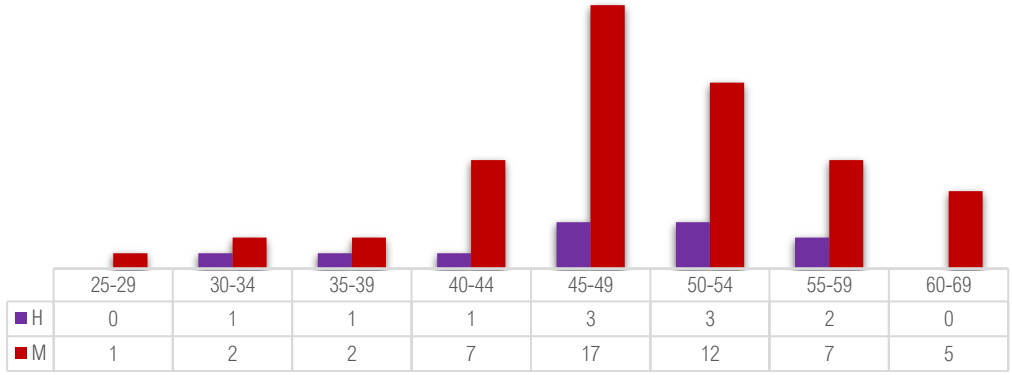
Por sua vez, as carreiras de assistente técnico, de assistente operacional e de informática assumem um peso mais reduzido na estrutura, representando apenas 9%, 3% e 3% do total dos/as trabalhadores/as, respetivamente.

De notar ainda que, os cargos dirigentes da CIG representam 16% do total dos efetivos da entidade.

Distribuição da População Efetiva por Escalão Etário e Sexo

A análise da distribuição dos/as trabalhadores/as por escalões etários e sexo, no ano de 2024, revela que a CIG tem uma força de trabalho envelhecida, com elevada concentração de pessoas nos grupos etários acima dos 45 anos, assim como uma presença masculina residual ao longo de todos os escalões etários, nunca ultrapassando 3 trabalhadores por escalão, reforçando a já identificada elevada taxa de feminização da CIG (83%).

Figura 8 - Distribuição do n.º de trabalhadores/as por escalão etário e sexo



	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-69
H	0	1	1	1	3	3	2	0
M	1	2	2	7	17	12	7	5

Uma análise mais detalhada da figura n.º 7, permite concluir que a faixa etária com maior concentração de efetivos situa-se entre os 45 e 49 anos, com um total de 20 trabalhadores/as (3 homens e 17 mulheres), seguida da faixa dos 50 aos 54 anos, com 15 efetivos (3 homens e 12 mulheres). Juntas, estas duas faixas representam 54,7% do total de efetivos.

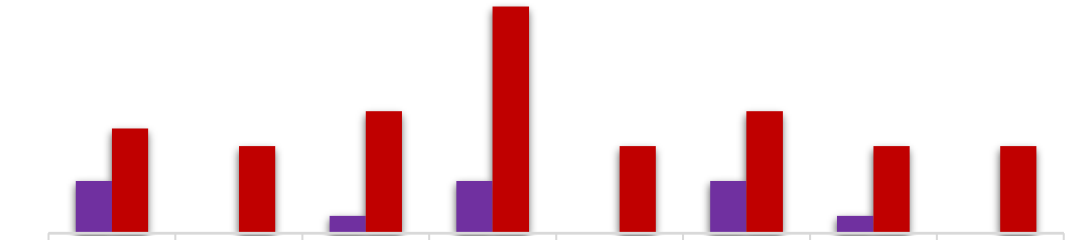
A distribuição etária revela uma força de trabalho maioritariamente envelhecida, com 48 trabalhadores/as (75% do total) acima dos 40 anos. Destaca-se ainda que, na faixa etária dos 60-69 anos, existem 5 trabalhadoras, todos do sexo feminino, indicando a presença de efetivos em fase potencial de transição para a reforma.

Em contrapartida, os grupos mais jovens (25-39 anos) representam apenas 7 efetivos (10,9%), sinalizando um possível desafio futuro em termos de renovação geracional e transferência de conhecimento.

Distribuição da População Efetiva por Antiguidade e Sexo

A análise da distribuição dos/as trabalhadores/as da CIG segundo a antiguidade no exercício de funções na Administração Pública evidencia uma estrutura com predominância de efetivos com vínculos de longa duração, particularmente entre as mulheres, com grande parte dos recursos humanos a exercer funções há mais de 15 anos.

Figura 9 - Distribuição do n.º de trabalhadores/as por antiguidade e sexo



	5 - 9 anos	10 - 14 anos	15 - 19 anos	20 - 24 anos	25- 29 anos	30 - 34 anos	35 - 39 anos	40 ou mais anos
H	3	0	1	3	0	3	1	0
M	6	5	7	13	5	7	5	5

A leitura da figura n.º 8 permite concluir que o maior número de trabalhadores/as está no intervalo de 20 a 24 anos de antiguidade, com 16 pessoas: 13 mulheres e 3 homens. Seguem-se os intervalos de 30-34 anos (10 pessoas: 7 mulheres e 3 homens); 15-19 anos (8 pessoas: 7 mulheres e 1 homem) e 10-14 anos (5 mulheres).

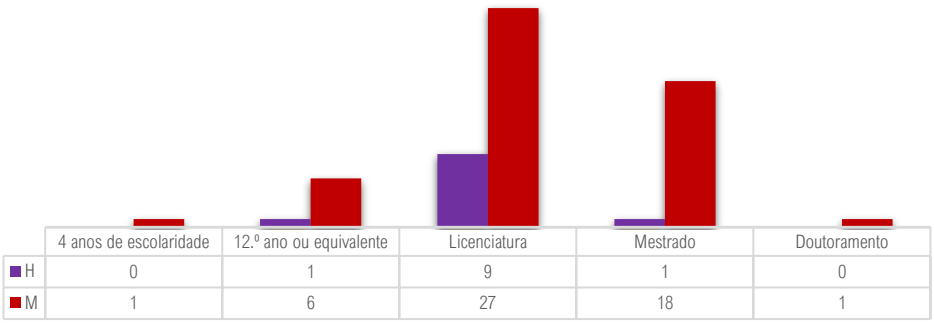
A presença de efetivos/as com menos de 5 anos de antiguidade é nula, o que reforça a estabilidade dos vínculos, mas também indica uma baixa renovação de pessoal. Em linha com a tendência de feminização observada noutros indicadores, a representação masculina é residual ao longo de quase todos os intervalos de antiguidade, não ultrapassando 3 elementos em nenhum escalão.

Distribuição da População Efetiva Segundo o Nível de Escolaridade

A análise da escolaridade dos/as trabalhadores/as da CIG, em 2024, revela uma força de trabalho altamente qualificada, o que se traduz, entre outras dimensões, na sua capacidade técnica para a formulação/ proposta e acompanhamento de políticas públicas em matéria de cidadania e igualdade de género.

A predominância de níveis de ensino superior, sobretudo entre as mulheres, é um reflexo da valorização da qualificação académica nas áreas de intervenção da CIG, com 91% dos/as trabalhadores/as a possuírem grau académico superior (licenciatura, mestrado ou doutoramento). De notar, no entanto, que a presença masculina é proporcionalmente maior ao nível da licenciatura (9 homens), mas praticamente inexistente nos níveis de mestrado e doutoramento.

Figura 10 - Distribuição do n.º de trabalhadores/as segundo a escolaridade e o sexo



	4 anos de escolaridade	12.º ano ou equivalente	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
H	0	1	9	1	0
M	1	6	27	18	1

A figura n.º 9 permite aferir, portanto, que 36 efetivos (27 mulheres e 9 homens) possuem o grau de Licenciatura; o Mestrado ocupa a 2.ª posição, com 19 pessoas (18 mulheres e 1 homem), há 1 mulher com Doutoramento e apenas 8 trabalhadores/as possuem escolaridade até ao ensino secundário (12.º ano ou inferior), o que representa pouco mais de 10% do total.

Movimento de Pessoal

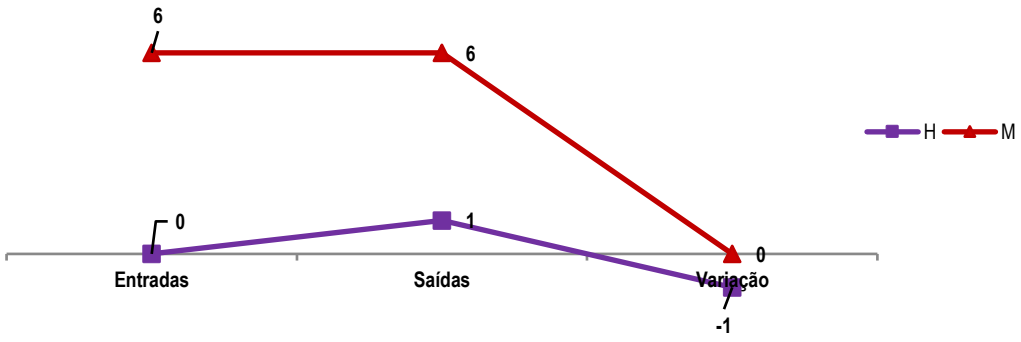
Entradas e Saídas 2024

No que respeita ao movimento de pessoal, ou seja, entradas e saídas durante ano de 2024, a CIG registou um número de saídas superior ao das entradas: 7 saídas face a 6 entradas. Quanto à distribuição das saídas e entradas por sexo, constata-se que entraram 6 mulheres e saíram 6 e, no caso dos homens, não se registaram entradas, mas registou-se 1 saída, o que corresponde a uma redução de aproximadamente 1,56% trabalhadores face ao mapa de pessoal.

Deste modo, a taxa de taxa de reposição, em 2024, foi de 85,71%, ou seja, as entradas repuseram cerca de 86% das saídas.

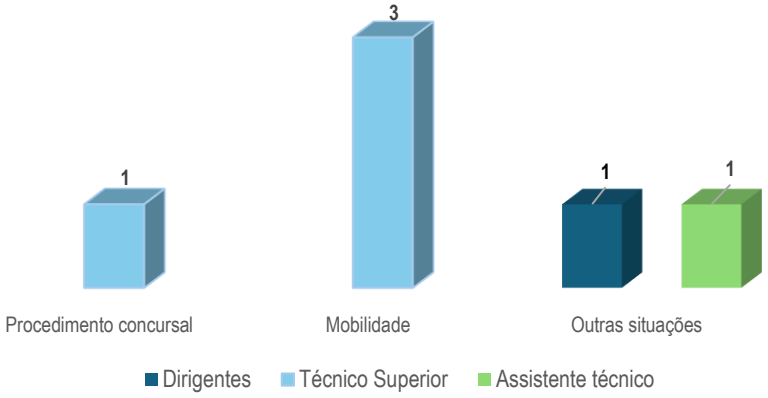
A ausência de novas entradas masculinas, aliada à saída de 1 homem, reforça a tendência de feminização dos/as trabalhadores/as da CIG.

Figura 11 - Entradas e saídas de pessoal por sexo



Relativamente aos movimentos de entrada (figura 11), verificou-se que o principal motivo foi a mobilidade na categoria (3), seguido do procedimento concursal (1), ambos na carreira técnica superior.

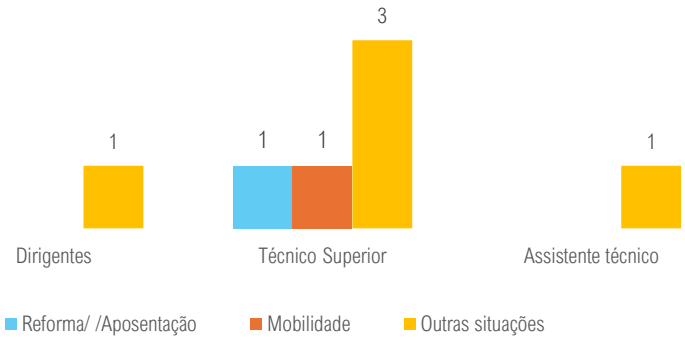
Figura 12 - Motivo dos movimentos de entrada de pessoal, por grupo profissional



É, ainda, de assinalar que, no decurso de 2024, se encontrava em desenvolvimento procedimento concursal para o recrutamento de 4 técnicos superiores.

Por outro lado, os movimentos de saída de pessoal (figura 12), resultaram, na sua maioria, da variável "outras situações" (4 trabalhadoras: 3 técnicas superiores e 1 assistente técnica), onde se destaca o exercício de funções de nomeação governativa e exercício de funções em organismos europeus, seguidos da aposentação e da mobilidade na categoria (1 trabalhadora em cada um dos motivos de saída).

Figura 13 - Motivo dos movimentos de saída de pessoal, por grupo profissional



MUDANÇAS DE SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES POR MOTIVO E SEXO

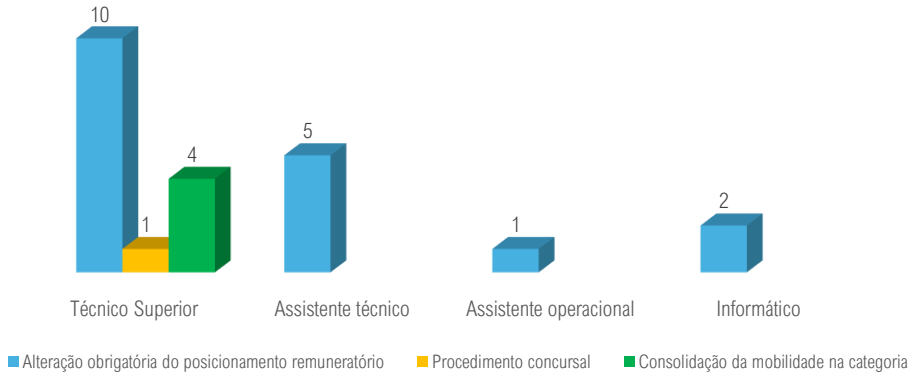
Durante o período em análise, verificaram-se um total de 24 movimentos de evolução na carreira, distribuídos pelas tipologias de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, procedimento concursal e consolidação da mobilidade na categoria.

Foram registadas 18 alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, das quais 2 referentes a trabalhadores do sexo masculino e 16 a trabalhadoras do sexo feminino. A carreira de Técnico Superior concentrou a maioria dos casos (10 no total), seguida pelas carreiras de Assistente Técnico (5), Informático (2) e Assistente Operacional (1), todas exclusivamente do sexo feminino.

Foi apurado um único caso de evolução por procedimento concursal, envolvendo uma trabalhadora da carreira de Técnico Superior (sexo feminino).

Verificaram-se 4 consolidações de mobilidade na categoria, todas na carreira de Técnico Superior, com distribuição equitativa por género (2 homens e 2 mulheres).

Figura 14 - Mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo profissional, segundo o motivo e sexo



A análise evidencia uma prevalência significativa de alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, com destaque para a carreira de Técnico Superior. Verifica-se igualmente uma predominância de trabalhadoras do sexo feminino nos processos de evolução registados no período.

Parte II — Prestação de Trabalho

Modalidades de Horário de Trabalho

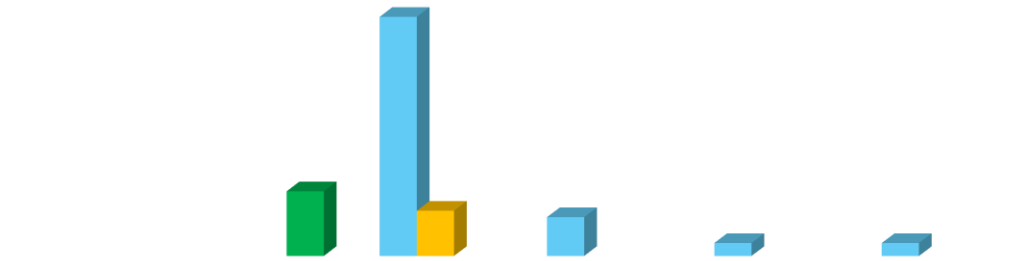
No que concerne às modalidades de horário de trabalho, 47 trabalhadores/as (73%) usufruem do regime de horário flexível, sendo esta a modalidade de horário a mais praticada na CIG, permitindo aos/às trabalhadores/as gerir os seus tempos de trabalho, fora dos períodos das plataformas fixas que se situam entre as 10.00h e as 12.00h e as 14.30h e as 16.30h.

A utilização desta modalidade de horário é predominante nos/as trabalhadores/as integrados/as na carreira técnica superior (29 mulheres e 8 homens). No entanto, também se verifica nos/as trabalhadores/as das carreiras de assistente técnico, assistente operacional e informática, embora em menor número. Esta modalidade permite maior autonomia na gestão do tempo de trabalho, sendo coerente com funções técnicas e administrativas e possibilita uma maior conciliação da vida profissional e pessoal.

Existem também 7 trabalhadoras do sexo feminino, o que representa cerca de 11% do total de trabalhadores/as, que usufruiu de horário de jornada contínua.

Finalmente, existem 10 pessoas (2 homens e 8 mulheres), ou seja, cerca de 16% de efetivos, que usufruem da modalidade de isenção de horário em resultado do exercício de cargos dirigentes, tal como previsto no regime jurídico aplicável.

Figura 15 - Modalidade de horários de trabalho por grupo profissional e sexo

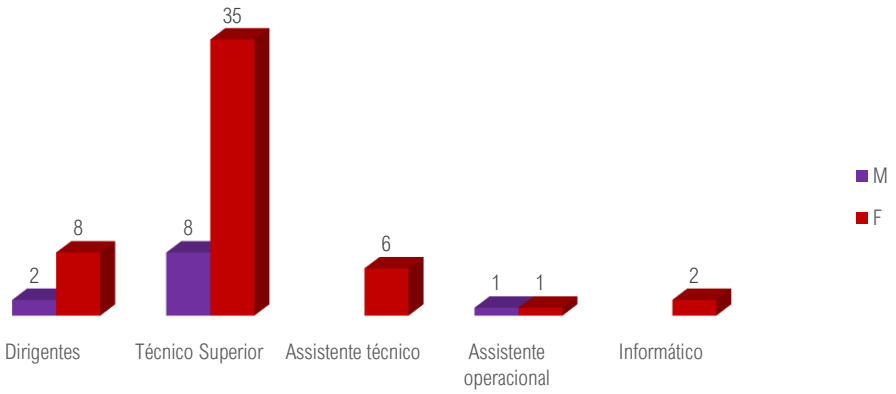


	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente técnico	Assistente operacional	Informático
Flexível		37	6	2	2
J. Contínua		7			
Isenção de horário	10				

PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

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

Figura 16 - Distribuição dos trabalhadores/as por grupo profissional, segundo o período normal de trabalho e sexo

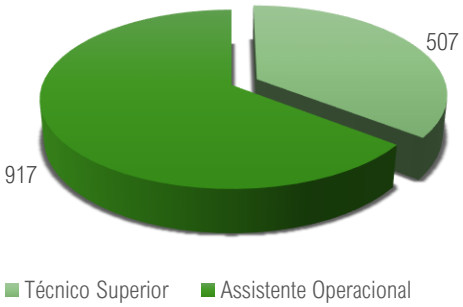


Acresce referir que a CIG utilizou, em 2024, teletrabalho em regime híbrido, em que o trabalhador pôde realizar teletrabalho até 3 dias por semana.

TRABALHO SUPLEMENTAR POR GRUPO PROFISSIONAL

Em 2024 foram prestadas um total de 1.424 horas de trabalho suplementar, distribuídas pelos/as trabalhadores/as que integram a carreira técnica superior e pelos/as trabalhadores/as que integram a carreira de assistente operacional, o que o que corresponde a uma taxa de utilização de trabalho suplementar de aproximadamente 1,26%.

Figura 17 - N.º de horas de trabalho suplementar prestadas por grupo profissional



AUSÊNCIAS AO TRABALHO POR MOTIVO E SEXO

Em 2024, foram contabilizados, na CIG, 254 dias de ausência, sendo que a figura 18 permite identificar os padrões de ausência ao serviço por grupo profissional, motivo e sexo.

Do total dos 254 dias de ausência, 227 dias (89%) correspondem a trabalhadoras do sexo feminino e 27 dias (11%) a trabalhadores do sexo masculino. A doença foi o principal motivo de ausência, com um total de 210 dias (201 dias por parte de mulheres e 9 dias por homens), representando mais de 82% do total das ausências. As ausências por falecimento de familiar somaram 10 dias, todas registados por mulheres, afetando os três grupos profissionais.

Figura 18 - Ausências ao serviço por grupo profissional, motivo de ausência e sexo

	Falecimento de familiar		Doença		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		P/ conta período férias		Greve		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M+F
Dirigentes		4											0	4	4
Técnico Superior		2	9	147		8	17			7	1	1	27	165	192
Assistente técnico		4		54									0	58	58
Total	0	10	9	201	0	8	17	0	0	7	1	1	27	227	254

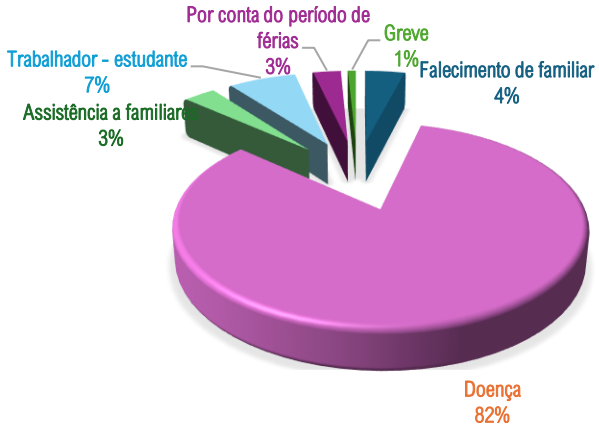
Apenas os Técnicos Superiores registaram dias de ausência por assistência a familiares (8 dias, todos por mulheres), trabalhador-estudante (17 dias, apenas homens), férias (7 dias, só mulheres) e greve (2 dias, repartidos entre um homem e uma mulher).

O grupo dos Técnicos Superiores totalizou 192 dias de ausência, destacando-se como o grupo com maior volume de faltas (75,6% do total – de notar, no entanto, que neste volume deve ser considerado a proporcionalidade do número total de trabalhadores deste grupo profissional na CIG), seguido dos Assistentes Técnicos com 58 dias e dos Dirigentes com apenas 4 dias.

Não foram registadas ausências entre trabalhadores do sexo masculino nos grupos de Dirigentes e Assistentes Técnicos.

É de assinalar também que motivos como casamento, assistência na parentalidade, acidente em serviço e perda de vencimento não registaram quaisquer ocorrências em 2024.

Figura 19 -Percentagem de ausências ao serviço por motivo de ausência



A distribuição das ausências ao trabalho por motivo e por sexo em 2024 revela diferenças entre homens e mulheres quanto à frequência e causas das faltas, o que vem reforçar, mais uma vez, a elevada feminização da força de trabalho da CIG. É de salientar também que a distribuição das ausências é mais acentuada no grupo dos Técnicos Superiores; contudo, a análise da elevada incidência de absentismo neste grupo deve ter em conta a elevada taxa de tecnicidade do organismo (69%).

No global, a taxa de absentismo registada na CIG, em 2024, foi de aproximadamente 2% (1,73%), um valor relativamente baixo (registando uma descida de 50% face a 2023), podendo este resultado ser interpretado como um sinal positivo de estabilidade e assiduidade no desempenho das funções por parte dos/as trabalhadores/as da CIG.

Ausências ao Trabalho por Motivo de Greve

No ano de 2024, verificaram 2 dias de ausências ao serviço por motivo de greve, no grupo profissional técnico superior: 1 mulher e 1 homem.

Parte III — Remunerações e encargos com pessoal

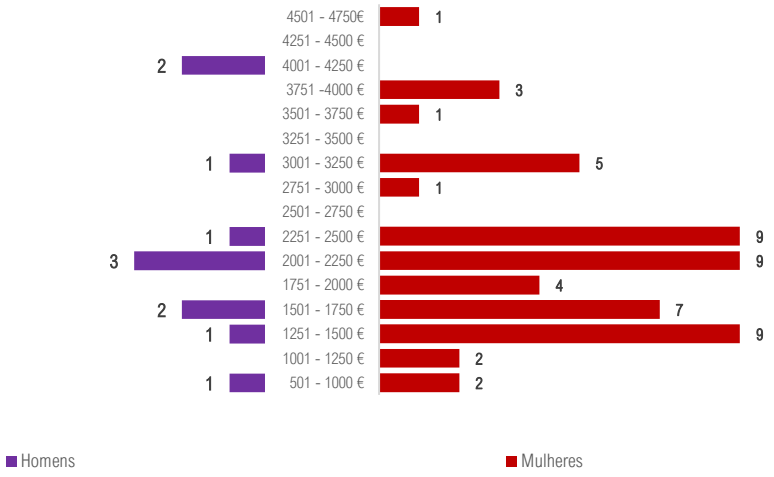
Estrutura remuneratória por sexo

Com referência ao mês de dezembro de 2024, e tendo por base as remunerações base ilíquidas acrescidas dos respetivos suplementos remuneratórios, observa-se que a estrutura remuneratória da CIG se concentra maioritariamente em três escalões: 1.251€–1.500€, 2.001€–2.250€ e 2.551€–2.800€, cada um dos quais com 9 trabalhadores/as. Estes escalões apresentam igual grau de representatividade, correspondendo, em conjunto, a 42,19% do total de efetivos. Em termos de distribuição subsequente, destaca-se o escalão 1.501€–1.750€, com 7 trabalhadores/as (10,94%),

seguido dos escalões 3.001€–3.250€ (5 trabalhadores/as; 7,81%) e 1.751€–2.000€, com 4 trabalhadores/as (6,25%).

Importa ainda salientar que 6,25% dos/as trabalhadores/as auferem remunerações inferiores a 1.250€, situando-se abaixo do patamar salarial de referência mais baixo identificado. Adicionalmente, 20,31% do total de trabalhadores/as aufere uma remuneração bruta total mensal inferior à média nacional registada em 2024, a qual, segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE, 2024), se fixou nos 1.602€.

Figura 20 -Distribuição da estrutura remuneratória por sexo

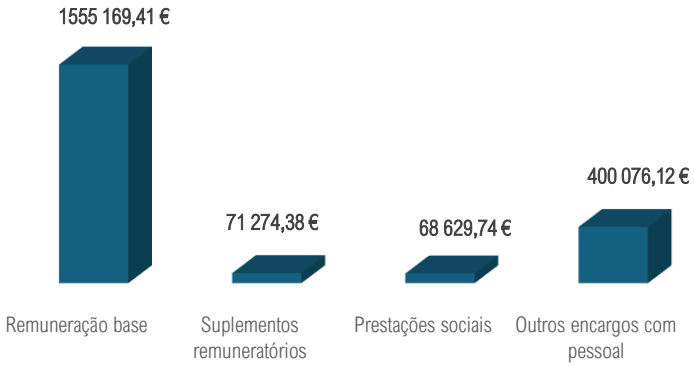


ENCARGOS COM PESSOAL

A figura n.º 21 apresenta a distribuição dos encargos com o pessoal em 2024, em que a remuneração base se destaca como o principal encargo, com um total de 1.555.169,41 €, o que corresponde a 74% do total dos encargos com os/as trabalhadores/as.

Em segundo lugar, surgem os outros encargos com pessoal (encargos com a Caixa Geral de Aposentações e com a Segurança Social, indeminizações por férias não gozadas, compensações por caducidades de contratos dos/as trabalhadores/as saídos e abonos pagos aos trabalhadores/as a aguardar a aposentação, até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente), no valor de 400.076,12 €, equivalentes a 19%, seguido dos suplementos remuneratórios, que representam 4% dos encargos, num total de 71.274,38 €. Já as prestações sociais (como subsídios de refeição, subsídios de parentalidade, ajudas de custo, entre outros), totalizam 68.629,74 €, o que equivale a 3% do total da despesa com os/as trabalhadores/as.

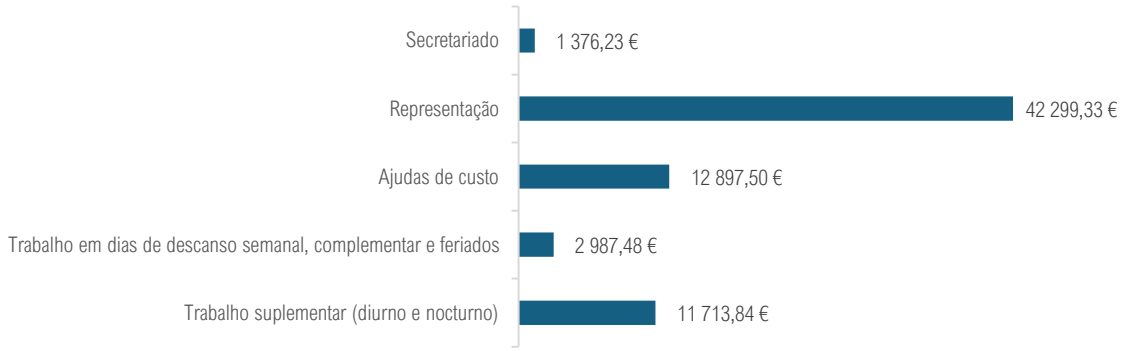
Figura 21 -Distribuição dos encargos com pessoal (€)



SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

O valor total dos suplementos remuneratórios pagos em 2024 ascendeu a **71.274,38€**, repartido por cinco categorias principais, conforme leitura da figura infra:

Figura 22 -Distribuição dos encargos com suplementos remuneratórios (€)



Legenda: os encargos com trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados refletem encargos não incluídos em trabalho suplementar (diurno e noturno).

Com um total de 42.299,33€, as Despesas de Representação são o encargo mais significativo (59,33% do total de suplementos). Este valor reflete a compensação atribuída aos/às trabalhadores/as que exercem funções com responsabilidades de representação institucional ou de direção, nos termos da legislação em vigor.

Os encargos com Ajudas de Custo ascendem a 12.897,50€, correspondendo a cerca de 18,1% do total. Este suplemento visa compensar despesas inerentes a deslocações em serviço, nomeadamente alimentação, transporte e alojamento dos/as trabalhadores/as da CIG, assim como dirigentes.

A despesa com o Trabalho Suplementar (diurno e noturno), por sua vez, totalizou 11.713,84€, equivalendo a 16,4% do montante global. Este valor decorre da prestação de trabalho fora do

horário normal, em conformidade com o regime jurídico do trabalho suplementar na Administração Pública.

Há ainda a assinalar, por um lado, os encargos com o Trabalho em Dias de Descanso Semanal, Complementar e Feriados, que representou um encargo de 2.987,48€ (4,2%), compensando o trabalho prestado em dias legalmente destinados ao descanso e, por outro, o Suplemento de Secretariado, com um montante de 1.376,23€ (1,9%), que se destina à compensação de funções de apoio técnico-administrativo a órgãos de direção.

ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

Durante o exercício económico de 2024, a CIG procedeu ao pagamento de prestações sociais no montante total de 68.629,74€, conforme discriminado na figura infra:

Figura 23 -Distribuição dos encargos com prestações sociais (€)

Prestações sociais	Valor (Euros)
Abono de família	511,74 €
Subsídio de refeição	68 118,00 €
Total	**68 629,74 €**

A análise da estrutura das prestações sociais evidencia que a despesa está essencialmente concentrada no subsídio de refeição, uma componente regular e previsível nas despesas com pessoal. Já o abono de família constitui uma prestação de menor expressão orçamental de carácter obrigatório, mas com impacto direto na política de apoio à conciliação entre vida profissional e familiar.

Parte IV — Segurança e Saúde no Trabalho

No ano de 2024 não se verificaram quaisquer acidentes de trabalho na CIG, assim como não se registaram casos de incapacidade declarada durante o ano.

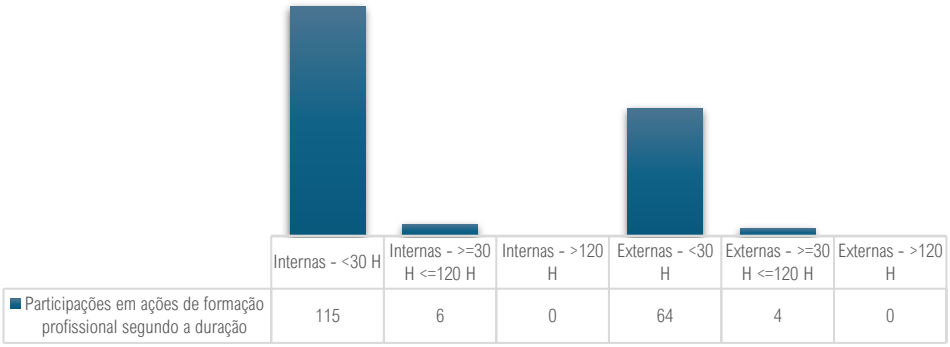
Parte V — Formação Profissional

PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO SEGUNDO A DURAÇÃO

No período em apreço registaram-se um total de 179 participações em ações de formação de curta duração, ou seja, com uma duração inferior a 30 horas, sendo que 115 participações foram em ações de formação internas e 64 participações foram em ações de formação externas. Por contraposição não se registou nenhuma participação em ações de formação de longa duração, ou seja, com duração superior a 120 horas.

É ainda de registar que se registou a participação de um total 10 ações de formação (6 internas e 4 externas), de média duração (entre 30 e 120 horas).

Figura 24 -Participações em ações de formação, em 2024, segundo a duração (horas) e o tipo

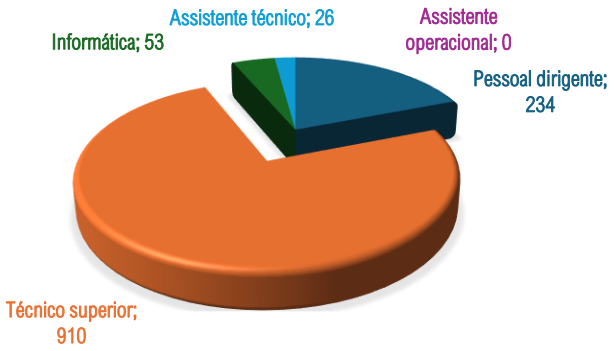


	Internas - <30 H	Internas - >=30 H <=120 H	Internas - >120 H	Externas - <30 H	Externas - >=30 H <=120 H	Externas - >120 H
Participações em ações de formação profissional segundo a duração	115	6	0	64	4	0

PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL

Os dados mostram que os/as trabalhadores/as da carreira técnica superior registaram um total de 910 horas de participação em ações de formação, ao que corresponde 133 participações em diferentes ações de formação (quer de curta ou média duração), seguidos/as pelo pessoal dirigente, que registou 234 horas de formação, distribuídas por 38 participações em diferentes ações de formação, também quer de curta ou média duração.

Figura 25 - Distribuição das horas de formação, por grupo profissional



Os/as trabalhadores/as das carreiras de informática e de assistente técnico registaram um total de 53 e 26 horas de participação em ações de formação, mostrando que a formação profissional na CIG está fortemente concentrada nas carreiras de maior qualificação, como técnicos/as superiores e dirigentes, com pouca expressão nas carreiras de apoio administrativo ou operacional. No entanto, este padrão é consentâneo com o facto de o grupo técnico superior constituir 68,75% do total de recursos humanos da CIG, assim como os dirigentes que constituem 16%.

DESPESA COM AÇÕES DE FORMAÇÃO

A totalidade da despesa com ações de formação profissional correspondeu à participação de trabalhadores/as em ações externas de formação, promovidas por entidades externas especializadas, não tendo sido registada qualquer despesa associada à organização de ações de formação interna, uma vez que se recorreu a recursos humanos internos especializados da CIG para o efeito.

Figura 26 – Distribuição da despesa com ações de formação profissional

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	-€
Despesa com ações externas	1 656,00 €
Total	**1 656,00 €**

Este tipo de investimento visa o reforço das competências técnicas e comportamentais dos/as trabalhadores/as, contribuindo para o aumento da eficiência, qualidade dos serviços prestados e alinhamento com as exigências legais, técnicas e sociais do setor da Administração Pública e das áreas de intervenção da CIG.

Parte VI — Estruturas representativas dos trabalhadores e relações disciplinares

Em 2024, registou-se a existência de duas pessoas sindicalizadas, ambas do sexo feminino, não se tendo registado quaisquer ausências no âmbito da atividade sindical.

No decurso de 2024 também não foram observados processos disciplinares, nem transitaram, para o ano de 2025, quaisquer processos disciplinares.

ANEXO | Evolução dos Indicadores-Chave do Balanço Social da CIG: Síntese 2022-2024

Indicador	Fórmula	Ano -2			Ano -1			Ano 2024		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
Nível etário médio (anos)	Soma das idades ÷ Total de RH	50 anos	53 anos	**52 anos**	51 anos	53 anos	**52 anos**	48 anos	49 anos	**49 anos**
Taxa de envelhecimento (%)	Total RH > 55 anos ÷ Total de RH	4%	40%	**44%**	6%	28%	**34%**	3%	19%	**22%**
Taxa de feminização (%)	Total de mulheres/ Total de RH			**82%**			**82%**			**83%**
Taxa de formação superior (%)	Licenciados/as + mestres + doutorados/as ÷ Total RH	17%	75%	**92%**	17%	75%	**92%**	16%	72%	**88%**
Índice de tecnicidade (%)	N.º de técnicos/as superiores ÷ Total de RH	13%	53%	**66%**	13%	54%	**67%**	13%	56%	**69%**
Taxa de admissões (%)	N.º de admissões ÷ Total de RH	3%	5%	**8%**	4%	5%	**13%**	0	11%	**9%**
Taxa de saída (%)	N.º de saídas ÷ Total de RH	8%	4%	**12%**	3%	6%	**13%**	9%	11%	**11%**
Taxa de reposição (%)	N.º admissões ÷ N.º de saídas	67%	133%	**100%**	133%	83%	**100%**	0%	100%	**86%**
Índice de rotação	(N.º RH em 31/12 * 100) ÷ (N.º RH em 1 de janeiro + entradas + saídas)	-	-	**76**	-	-	**78**	-	-	**80**
Índice de enquadramento	N.º de dirigentes ÷ Total de RH	4%	6%	**12%**	4%	10%	**15%**	3%	13%	**16%**
Taxa de absentismo (%)	N.º dias de faltas ÷ (N.º anual dias trabalháveis x N.º total de RH)	-	-	**4%**	-	-	**5%**	**1%**	**2%**	**2%**
Taxa de execução da formação	N.º ações planeadas + realizadas ÷ N.º ações planeadas	-	-	**71%**	-	-	**77%**	-	-	**82%**
Leque salarial ilíquido	> remuneração base ilíquida ÷ < remuneração base ilíquida	4,94	5,36	**5,15**	4,79	5,41	**5,11**	4,6	5,25	**4,96**

Notas: (1) Foram efetuadas atualizações de dados em alguns dos valores relativos a 2022 e 2023, face aos relatórios anteriores. | (2) Os valores apresentados na tabela foram objeto de arredondamento por excesso ou por defeito.

Em 2024, a organização evidenciou um conjunto de transformações significativas ao nível da sua composição e dinâmica de recursos humanos, destacando-se uma tendência clara de rejuvenescimento e de reforço da qualificação técnica.

O nível etário médio da força de trabalho diminuiu para os 49 anos, contrastando com os 52 anos registados em 2022, o que indica a entrada de trabalhadores mais jovens e/ou a saída de colaboradores mais envelhecidos. Esta tendência é confirmada pela diminuição expressiva da taxa de envelhecimento, que passou de 44% em 2022 para apenas 22% em 2024. Estes dados apontam para um processo de renovação geracional em curso.

A taxa de feminização manteve-se elevada e estável ao longo dos três anos, passando de 82% em 2022 e 2023 para 83% em 2024, o que continua a refletir uma estrutura de recursos humanos maioritariamente feminina. No que respeita à qualificação académica, observou-se uma ligeira descida da taxa de formação superior, que passou de 92% em 2022 para 88% em 2024, embora se mantenha em níveis elevados. Em sentido oposto, o índice de tecnicidade registou uma subida progressiva, passando de 66% para 69%, traduzindo um reforço do peso dos técnicos superiores na estrutura da organização.

A nível da mobilidade interna e externa, a taxa de admissões teve uma oscilação: após um pico de 13% em 2023, registou-se um decréscimo em 2024, com 9% de admissões e ausência de novas entradas do sexo masculino. Já a taxa de saída manteve-se relativamente estável, situando-se nos 11% em 2024. Esta dinâmica resultou numa taxa de reposição de 86%, o que significa que as admissões não compensaram totalmente as saídas, especialmente do lado masculino, onde não se verificaram novas contratações.

O índice de rotação aumentou de forma contínua ao longo dos três anos, fixando-se em 80 em 2024, o que pode indicar maior dinamismo na gestão dos recursos humanos, mas também alguma instabilidade. O índice de enquadramento subiu de 12% em 2022 para 16% em 2024, refletindo um ligeiro reforço da estrutura dirigente.

No que diz respeito ao absentismo, registou-se uma melhoria acentuada, com a taxa a cair de 4% em 2022 para 2% em 2024, o que pode traduzir um bom clima organizacional e/ou uma gestão eficaz da assiduidade. Também se registou um aumento sustentado na taxa de execução da formação, que passou de 71% em 2022 para 82% em 2024, indicando uma crescente eficácia na concretização das ações formativas planeadas.

Por fim, o leque salarial ilíquido apresentou uma ligeira redução ao longo do período em análise, passando de 5,15 em 2022 para 4,96 em 2024, o que sugere uma tendência para a diminuição das disparidades salariais internas.

Em síntese, o ano de 2024 revelou-se como um momento de renovação e reforço da estrutura técnica da organização, com melhorias assinaláveis na execução da formação e na assiduidade, embora persistam desafios ao nível do equilíbrio entre admissões e saídas e da estabilidade organizacional.