



BALANÇO SOCIAL 2023



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

Conteúdo

NOTA INTRODUTÓRIA	3
SÍNTESE DOS INDICADORES.....	4
1. CARACTERIZAÇÃO DA CIG.....	5
2. ORGANOGRAMA.....	6
3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA	8
3.1. NÚMERO DE TRABALHADORAS/ES - BALANÇO PERÍODO 2012-2023	8
3.2. EFETIVOS POR UNIDADE ORGÂNICA	10
3.3. TRABALHADORAS/ES POR CATEGORIA PROFISSIONAL, MODALIDADE DE EMPREGO E SEXO	11
3.4. TRABALHADORAS/ES POR GRUPO DE IDADES E SEXO	13
3.5. TRABALHADORAS/ES POR ANTIGUIDADE E SEXO	13
3.6. TRABALHADORAS/ES POR ESTRUTURA HABILITACIONAL (HABILITAÇÕES ACADÉMICAS).....	14
3.7. TRABALHADORAS/ES COM NACIONALIDADE ESTRANGEIRA	15
3.8. TRABALHADORAS/ES COM DEFICIÊNCIA.....	15
3.9. MOVIMENTO DE ENTRADA E SAÍDA DE TRABALHADORAS/ES.....	16
3.10. MODALIDADES DE HORÁRIO	17
3.11. TRABALHADORAS/ES SEGUNDO O PERÍODO NORMAL DE TRABALHO	17
3.12. TRABALHO SUPLEMENTAR	17
3.13. DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO	18
3.14. TRABALHADORAS/ES EM GREVE DURANTE O ANO	20
3.15. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS.....	20
3.16. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	22
3.17. HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	23
3.18. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINARES	23
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
ANEXO.....	25

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) relativo ao ano de 2023 foi elaborado de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, 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 presente relatório tem como objetivos: (1) - sistematizar indicadores sociais e de gestão da CIG relativos ao ano de 2023; (2) - salientar diversos aspetos relativos aos exercícios de anos anteriores, desde 2012, comparando-os de forma genérica; (3) - permitir e incentivar a partilha de informação na organização.

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, disponibilizando 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 carácter predominantemente retrospectivo, procede à análise dos dados do passado recente (período 2012-2023), 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, constituindo-se num 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 de algumas 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, são 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. 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.

SÍNTESE DOS INDICADORES



53 anos

Nível etário médio



88%

Taxa Formação Superior



34%

Índice de envelhecimento



34%

Índice Admissões



82%

Tx Feminização



34%

Índice Saídas



67%

Índice Tecnicidade



5%

Taxa de absentismo



21%

Índice de Enquadramento



77%

Taxa Execução da Formação

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. Detém autonomia financeira restrita à gestão de programas financiados por recursos comunitários ou recursos internacionais de idêntica natureza.

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 tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, tal como já referido mais acima neste relatório.

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 (EMIG2020), criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril, para 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 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, à violência 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.

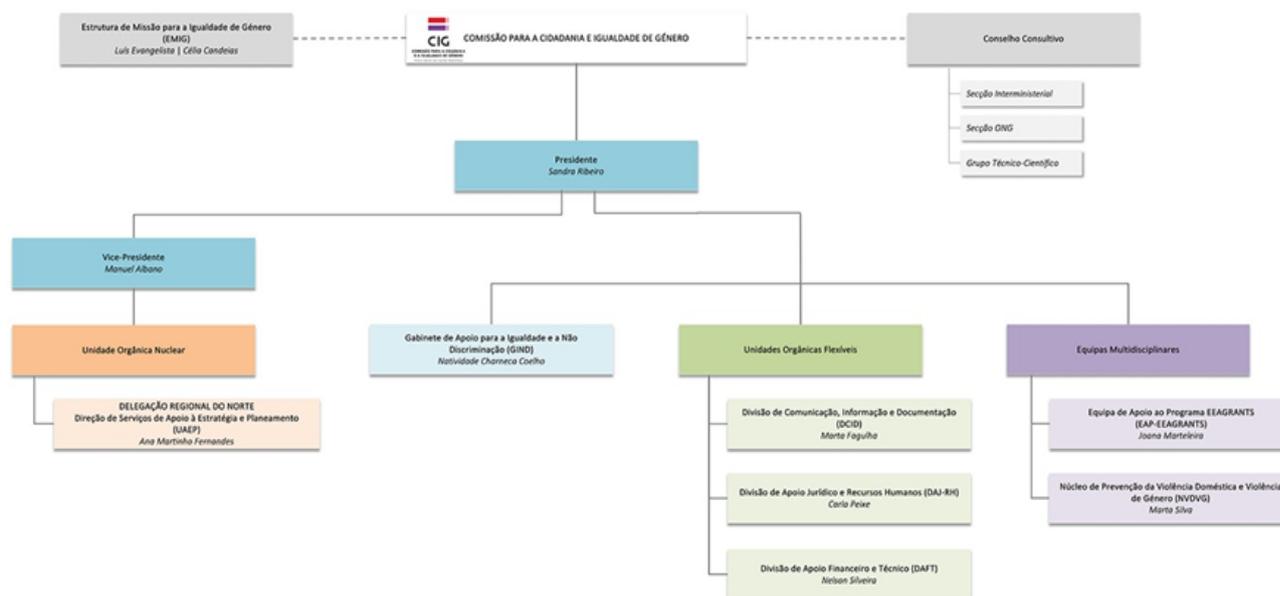
As tipologias de operações abrangidas pelos contratos estão regulamentadas pela Portaria nº 97A/2015, de 30 de março, que aprova o Regulamento Específico do Domínio da Inclusão Social e Emprego.

A EMIG dispõe de identidade própria no SIOE, com o código 875792881, até 22 de dezembro. Desde 23 de dezembro de 2023, data da entrada em vigor da RCM n.º 187/2023, de 22 de dezembro, que cria a EMIG 2030, passou a ter o código 875793740¹.

Considerando o número de elementos em exercício de funções na EMIG em 2030 (N= 10 pessoas), e o histórico da informação de gestão da CIG, que sempre integrou os dados referentes aos postos efetivos de trabalho das estruturas temporárias e/ou eventuais, o presente Balanço Social agrega os dados relativos à EMIG (apesar da identidade própria de que dispõe no SIOE), garantir a comparabilidade da informação prestada no âmbito do presente instrumento de gestão face a períodos homólogos.

¹ No âmbito do Portugal 2020 (PT 2020), a Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 25/2015, de 27 de abril, criou a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género, com a missão de apoiar a Comissão para Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) na gestão técnica e coordenação das competências delegadas pelas autoridades de gestão dos Programas Operacionais Inclusão Social e Emprego, Regional de Lisboa e do Algarve do PT 2020, prevendo a sua extinção no fim do período de vigência dos contratos celebrados, acrescido do período para o encerramento de contas e apresentação dos relatórios finais. Através da RCM n.º 187/2023, de 22 de dezembro, a EMIG 2020 foi extinta e criada a EMIG 2030.

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.²

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 civil³.

A organização interna da CIG obedece a um 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.⁴

A estrutura nuclear da CIG é constituída por uma unidade orgânica nuclear (Direção de Serviços)⁵ – a Delegação do Norte, que integra duas (sub)unidades, a Delegação Norte (DN) e a Direção de Serviços de Apoio à Estratégia e Planeamento (DSAEPE). Dispõe ainda de três unidades orgânicas flexíveis⁶: 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). Dispõe ainda de duas Equipas Multidisciplinares⁷: o Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género (NVDVG) e a Equipa de Apoio ao Programa EEAGRANTS (Equipa EEAGRANTS) e de um Gabinete de Apoio para a Igualdade e Não Discriminação (GAIND).

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

³ 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.

⁴ Cfr. Artigo 10.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

⁵ Cfr. Artigos 1.º e 2.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro.

⁶ 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.

⁷ *Ibidem*.

A Estrutura de Missão para a Igualdade de Género 2020 (EMIG 2020) era constituída por dez elementos, incluindo um chefe de equipa, uma coordenadora, sete técnicas superiores, e uma assistente técnica⁸. O chefe de equipa foi nomeado pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da igualdade de género e do desenvolvimento regional⁹. A coordenadora foi nomeada pelo membro do Governo responsável pela área da igualdade de género. As pessoas em exercício de funções na EMIG2020 durante o ano 2023 eram maioritariamente trabalhadoras da CIG em mobilidade na categoria na EMIG.

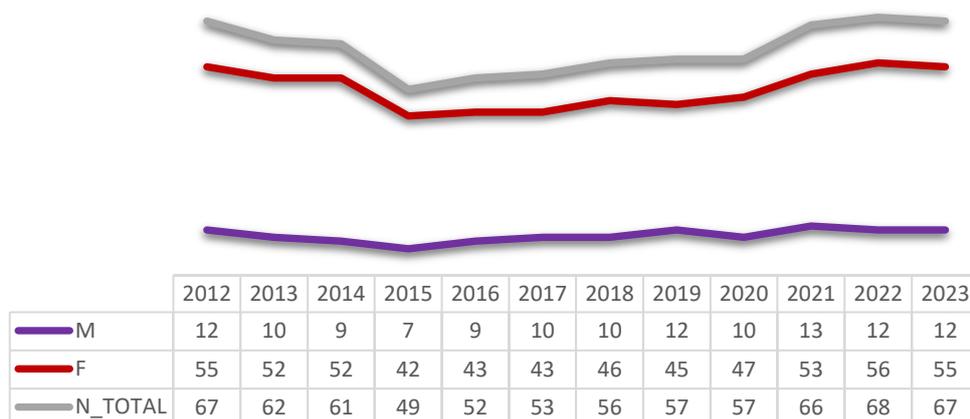
⁸ Cfr. n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

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

3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA

3.1. NÚMERO DE TRABALHADORAS/ES - BALANÇO O PERÍODO

Evolução do número de trabalhadoras/es na CIG - 2012-2023



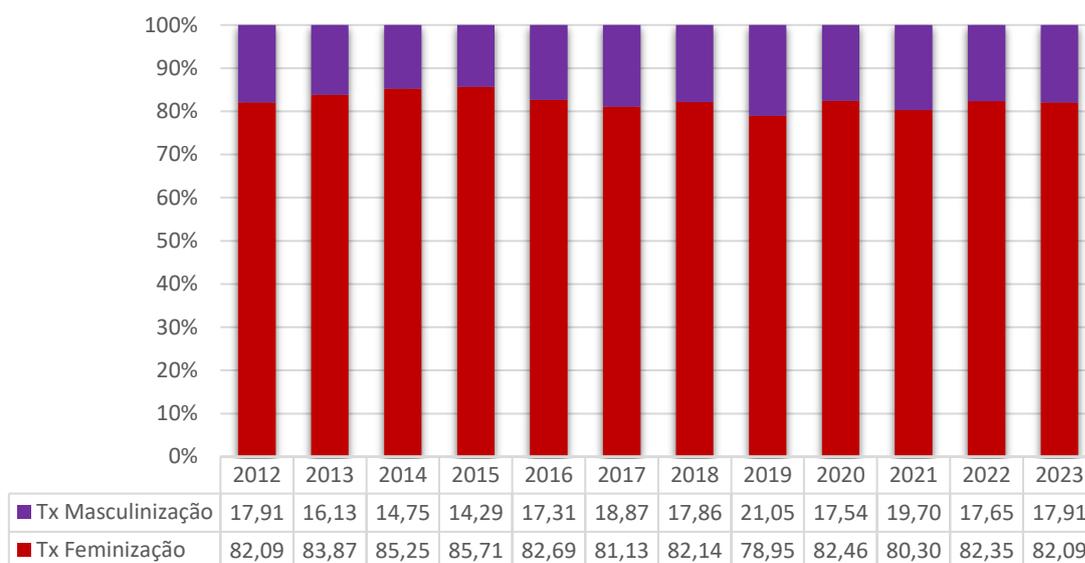
Entre 2012 e 2023, houve dois tipos de tendência de crescimento no número de postos efetivos de trabalho. No primeiro período (2002-2015) houve uma tendência de decréscimo, de 67 trabalhadoras/es (em 2002), para 49 trabalhadoras/es (em 2015), menos 18 pessoas.

No segundo período 2015-2022, verificou-se uma inversão dessa tendência, de 49 trabalhadoras/es (2015) para 67 trabalhadoras/es (2023), mais 19 pessoas.

No final de 2023 a CIG contava com 67 trabalhadoras/es, tal como em 2012.

Os anos em que se registou uma maior quebra e um maior aumento de postos efetivos de trabalho foram 2015 e 2021, respetivamente.

Evolução das taxas de feminização e masculinização na CIG - 2012-2023

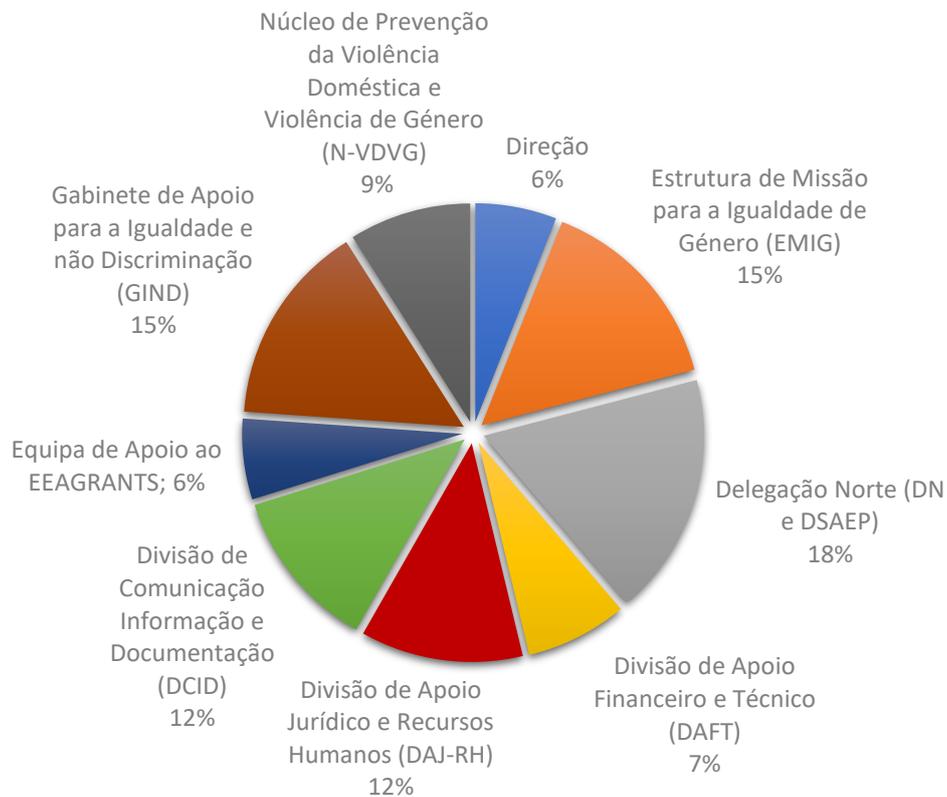


Ao longo do período em análise (2012-2023) verificou-se uma assimetria na distribuição dos dados relativos à variável sexo, sendo constante o maior número de pessoas do sexo feminino, explicável pela natureza e história desta Comissão.

Em 2023, a taxa de feminização situa-se no valor de 82,09%, (12 pessoas do sexo masculino e 55 do sexo feminino).

3.2. EFETIVOS POR UNIDADE ORGÂNICA

Número de trabalhadoras/es por Unidade Orgânica - 2023



Em 2023 a unidade orgânica com maior número de pessoas foi Delegação Norte (DN) que integra a Direção de Serviços de Apoio à Estratégia e Planeamento (DSAEP).

De seguida, as duas unidades com maior número de postos de trabalho são a Equipa da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG) e o Gabinete de Apoio para a Igualdade e Não Discriminação (GIND), que têm igual número de elementos.

As unidades orgânicas com menor número de pessoas, são a Equipa de Apoio ao Programa EEAGRANTS (Equipa EEAGRANTS), a Direção e a Divisão de Apoio Financeiro e Técnico (DAFT).

3.3. TRABALHADORAS/ES POR CATEGORIA PROFISSIONAL, MODALIDADE DE EMPREGO E SEXO

Trabalhadoras/es por categoria profissional, modalidade de emprego e sexo (2023)

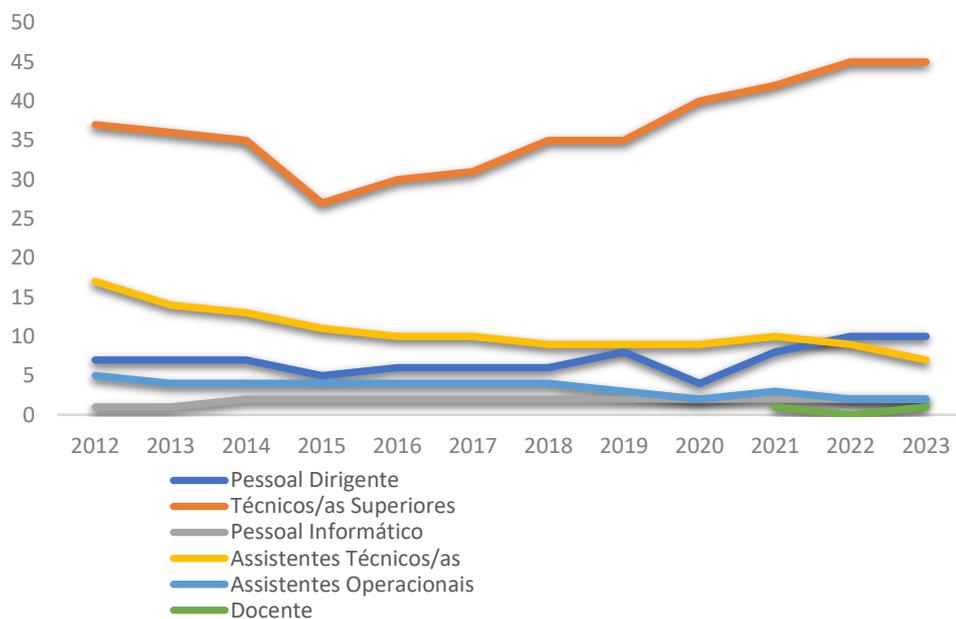
	TOTAL (M+F)		M		F		Taxa de feminização
	N	%	N	%	N	%	
Dirig. Sup. 1.º Grau (CS)	1	1,5	0	0,0%	1	1,8%	100,0%
Dirig. Sup. 2.º Grau (CS)	2	3,0	2	16,7%	0	0,0%	0,0%
Dirig. interm. 1.º Grau (CS)	2	3,0	0	0,0%	2	3,6%	100,0%
Dirig. Interm. 2.º Grau (CS)	5	7,5	1	8,3%	4	7,3%	80,0%
Téc. Sup. (CTFP-TI)	45	67,2	8	66,7%	37	67,3%	82,2%
Téc. Sup. (CTFP-TRI)	0	0,0	0	0,0%	0	0,0%	-
Assist. técnic. (CTFP-TI)	7	10,4	0	0,0%	7	12,7%	100,0%
Assist. técnic. (CTFP-TRI)	0	0,0	0	0,0%	0	0,0%	-
Docente (CTFP-TI)	1	1,5	0	0,0%	1	1,8%	100,0%
Assist. operac. (CTFP-TI)	2	3,0	1	8,3%	1	1,8%	50,0%
Pessoal Informático (CTFP-TI)	2	3,0	0	0,0%	2	3,6%	100,0%
<i>TOTAL</i>	<i>67</i>	<i>100</i>	<i>12</i>	<i>100,0%</i>	<i>55</i>	<i>100,0%</i>	<i>82,1%</i>

Legenda: (M) – Pessoas do sexo masculino; (F) – Pessoas do sexo feminino (CS) - Comissão de Serviço; (CTFP-TI) - Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado; (CTFP-TRI) - Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto.

O grupo “pessoal técnico superior” é o mais representativo da CIG (64,3%), correspondente a 45 trabalhadoras/es com CTFP-TI.

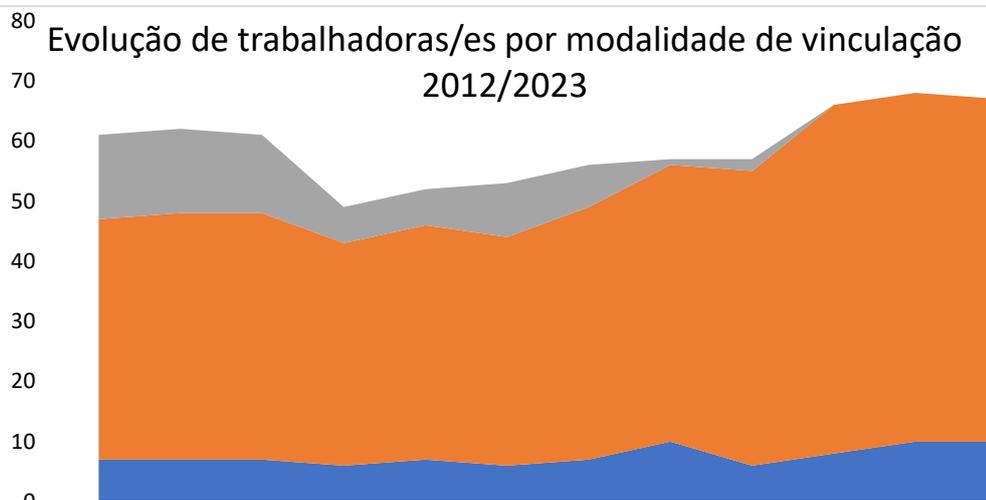
Com exceção das categorias de “dirigentes superiores de 2.º grau”, onde não há pessoas do sexo feminino, as demais categorias apresentam elevadas taxas de feminização.

Evolução do número de efetivos/as, por grupo profissional (2012-2023)



Os dados mais relevantes no período 2012-2023 mostram que o grupo profissional “técnica/o superior” tem sido sempre maioritário.

Evolução de trabalhadoras/es por modalidade de vinculação 2012/2023

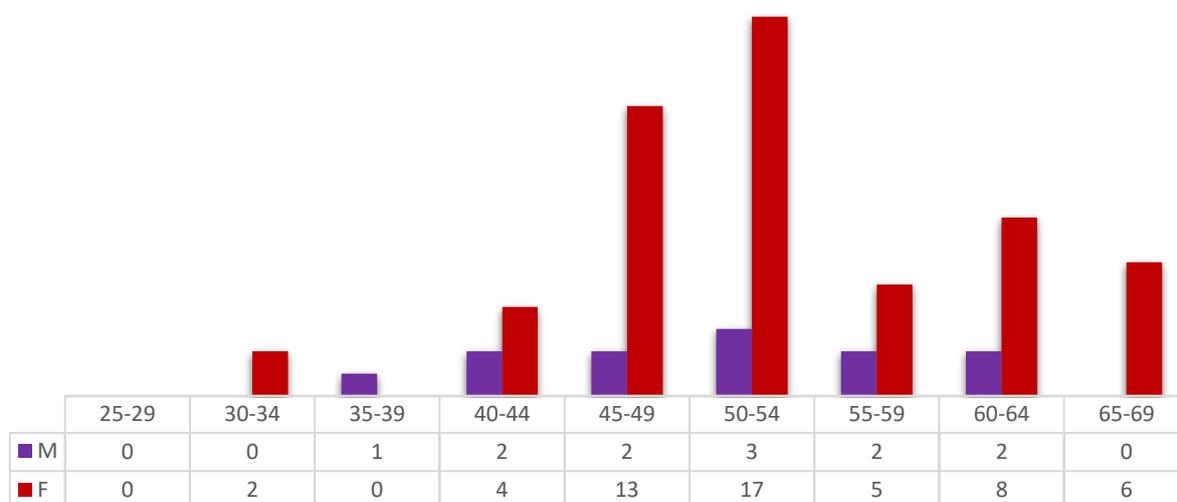


	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
CTFP-TRI	14	14	13	6	6	9	7	1	2	0	0	0
CTFP-TI	40	41	41	37	39	38	42	46	49	58	58	57
Comissão de serviço	7	7	7	6	7	6	7	10	6	8	10	10

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

3.4. TRABALHADORAS/ES POR GRUPO DE IDADES E SEXO

Número de trabalhadoras/es por escalão etário e sexo - 2023



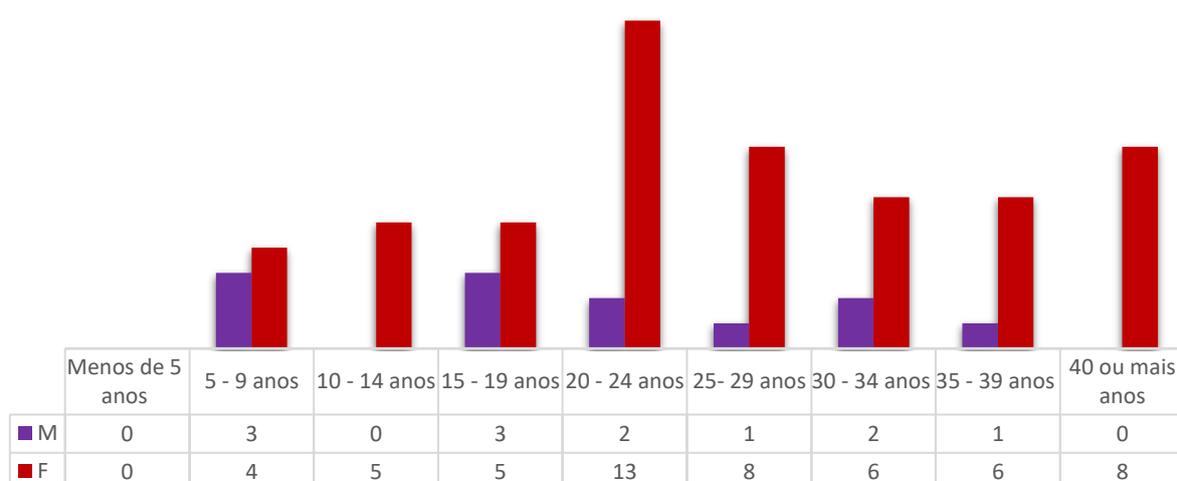
Cerca de 64% das trabalhadoras e trabalhadores têm acima dos 50 anos, mantendo-se a tendência dos anos anteriores.

O sexo feminino dispõe de uma maior representatividade nos escalões dos 45-49 e 50-54, representando cerca de 44% do total, seguido dos 60-64 anos (12% do total). No sexo masculino, verifica-se uma maior homogeneidade do número de pessoas por grupos de idades (entre 1 e 5 trabalhadores). Quer o primeiro escalão (25-29), quer o último (65-69) não tem qualquer elemento do sexo masculino.

As trabalhadoras e os trabalhadores da CIG, no período 2012-2023, 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.

3.5. TRABALHADORAS/ES POR ANTIGUIDADE E SEXO

Número de trabalhadoras/es por antiguidade e sexo (2023)



A análise dos dados relativos à antiguidade revela que, em 2023, cerca de 70% (N= 47) das pessoas trabalham na CIG há mais de 20 anos. Se elevarmos ainda mais o nível da antiguidade, verifica-se que cerca de 34% (N= 23) das pessoas trabalham há mais de 30 anos nesta organização.

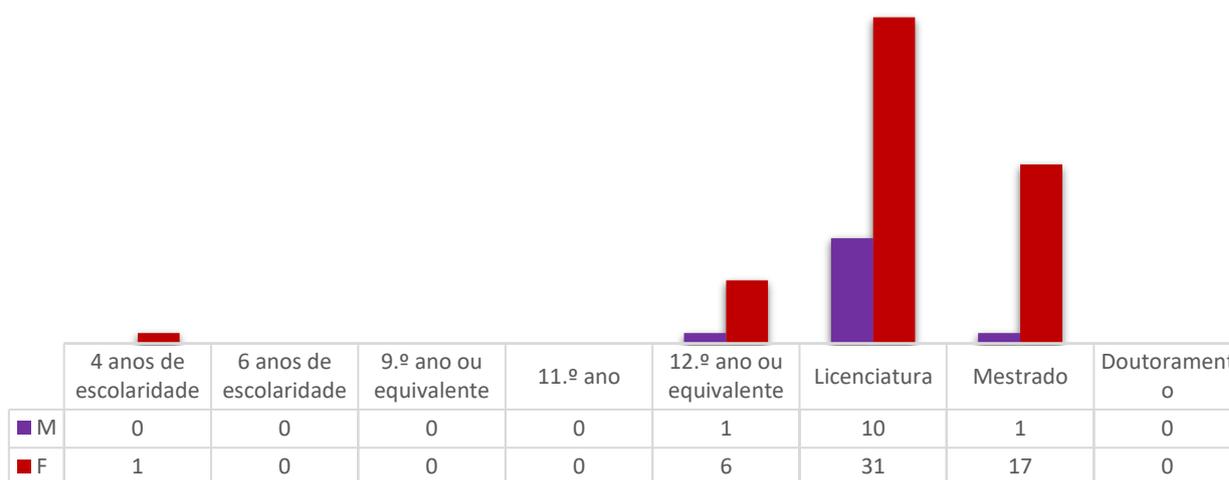
O número de pessoas do sexo masculino é significativamente inferior ao número de pessoas do sexo feminino (M=12 e F=55), sendo que metade dos profissionais do primeiro grupo tem um nível de antiguidade que se situa entre os 5 e os 19 anos de trabalho, e a outra metade distribui-se de forma relativamente homogénea pelos restantes níveis de antiguidade.

Relativamente às pessoas do sexo feminino destaca-se o elevado número de pessoas que tem um nível de antiguidade entre os 20 e os 30 anos.

3.6. TRABALHADORAS/ES POR ESTRUTURA HABILITACIONAL (HABILITAÇÕES ACADÉMICAS)

i)- Trabalhadoras/es por estrutura habilitacional e sexo

Número de trabalhadoras/es por escolaridade e sexo (2023)



Do total das trabalhadoras e trabalhadores da CIG (N=67), apenas uma tem habilitações académicas inferiores ao 12º ano de escolaridade. Logo, 99% das pessoas que trabalham na organização tem o 12º ano de escolaridade ou mais.

O maior grupo habilitacional corresponde às licenciaturas, correspondendo a 61% do total.

São vários os benefícios de uma organização que tem uma força de trabalho qualificada. Por um lado, é de esperar uma maior produtividade, uma vez que estas trabalhadoras e estes trabalhadores apresentarão competências especializadas nos seus domínios de trabalho. Por outro lado, trabalhadoras/es qualificadas/os possuem conhecimentos teóricos e práticos avançados facilitando, quer a identificação de problemas, quer a sua resolução. Por fim, de referir que parecem haver evidências científicas que demonstram que quanto maiores as qualificações académicas dos recursos humanos de uma organização, maior a qualidade das relações interpessoais das pessoas que ali trabalham (*cit in <https://www.advancedgroupservices.com.au/the-benefits-of-having-a-skilled-workforce/>*).



3.7. TRABALHADORAS/ES COM NACIONALIDADE ESTRANGEIRA

Em 2023 continuou a verificar -se a ausência de trabalhadoras/es com nacionalidade estrangeira.

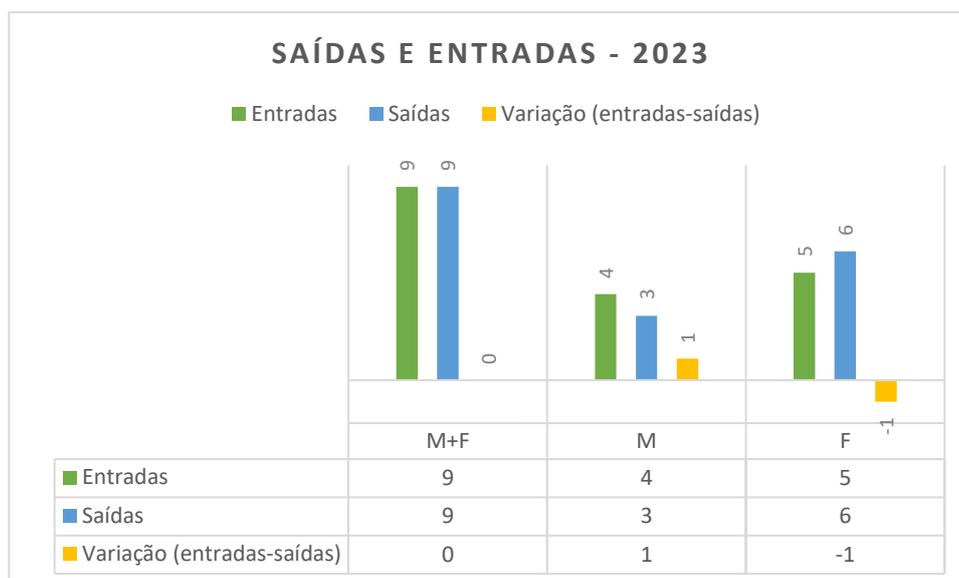
3.8. TRABALHADORAS/ES COM DEFICIÊNCIA

Evolução do número de trabalhadores/as com deficiência

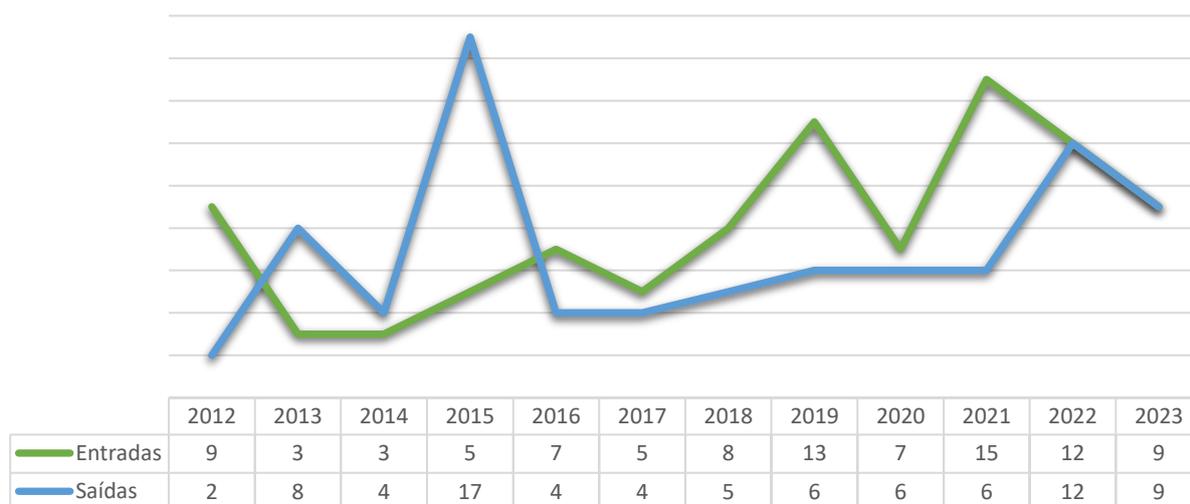
2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0

Em 2023 não houve trabalhadoras/es com deficiência.

3.9. MOVIMENTO DE ENTRADA E SAÍDA DE TRABALHADORAS/ES



Evolução do movimento de entradas e saídas de trabalhadoras/es - 2012-2023



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).

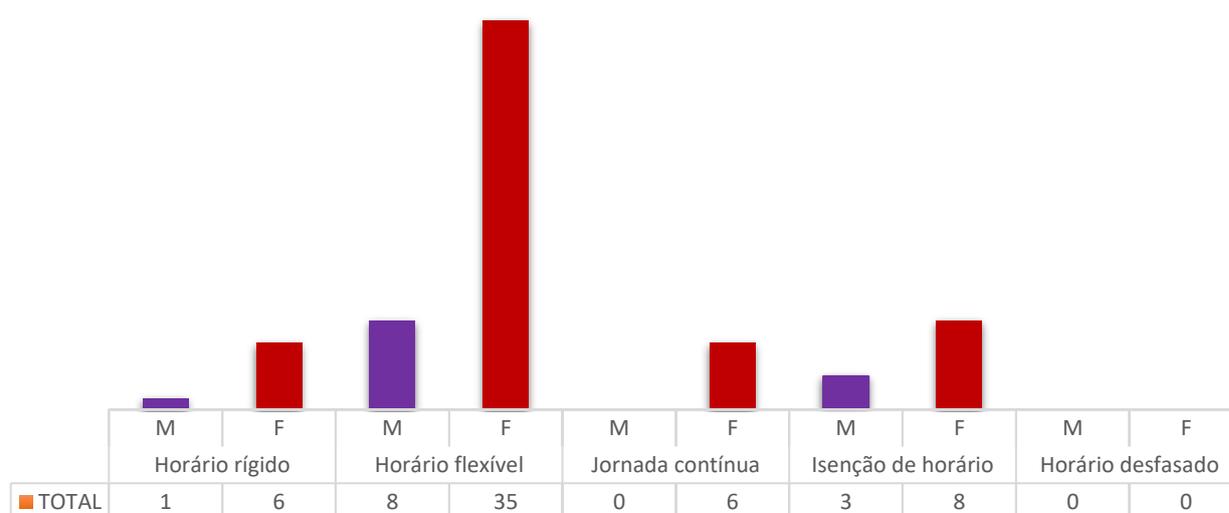
Os dados correspondentes às entradas de pessoal [9] no exercício de 2023 corresponderam ao seguinte: 1 dirigente intermédio de 2.º grau nomeado em regime de substituição (H); 8 técnicos/as superiores [3H + 5M] todos recrutados por mobilidade interna na categoria.

Os dados correspondentes às saídas de pessoal [9] no exercício de 2023 corresponderam ao seguinte: 1 cessação de funções de dirigente intermédio de 2.º grau (M), 6 técnicas/os superiores [3H + 3M], 2 assistentes técnicas (M) por mobilidade interna para outros organismos e por aposentação.

3.10. MODALIDADES DE HORÁRIO

Em 2023, 43 trabalhadoras/es da CIG exerciam funções na modalidade de horário de trabalho flexível (64% do total), sendo a sua maioria composta por técnicas/os superiores (N= 34). A jornada contínua foi atribuída a seis trabalhadoras (9%); sete trabalhadoras e trabalhadores exercem funções em modalidade de horário rígido e 11 trabalhadores/as dispunham de isenção de horário de trabalho (pessoal dirigente e/ou equiparado).

Distribuição das modalidades de horário por sexo - 2023



3.11. TRABALHADORAS/ES SEGUNDO O PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

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

3.12. TRABALHO SUPLEMENTAR

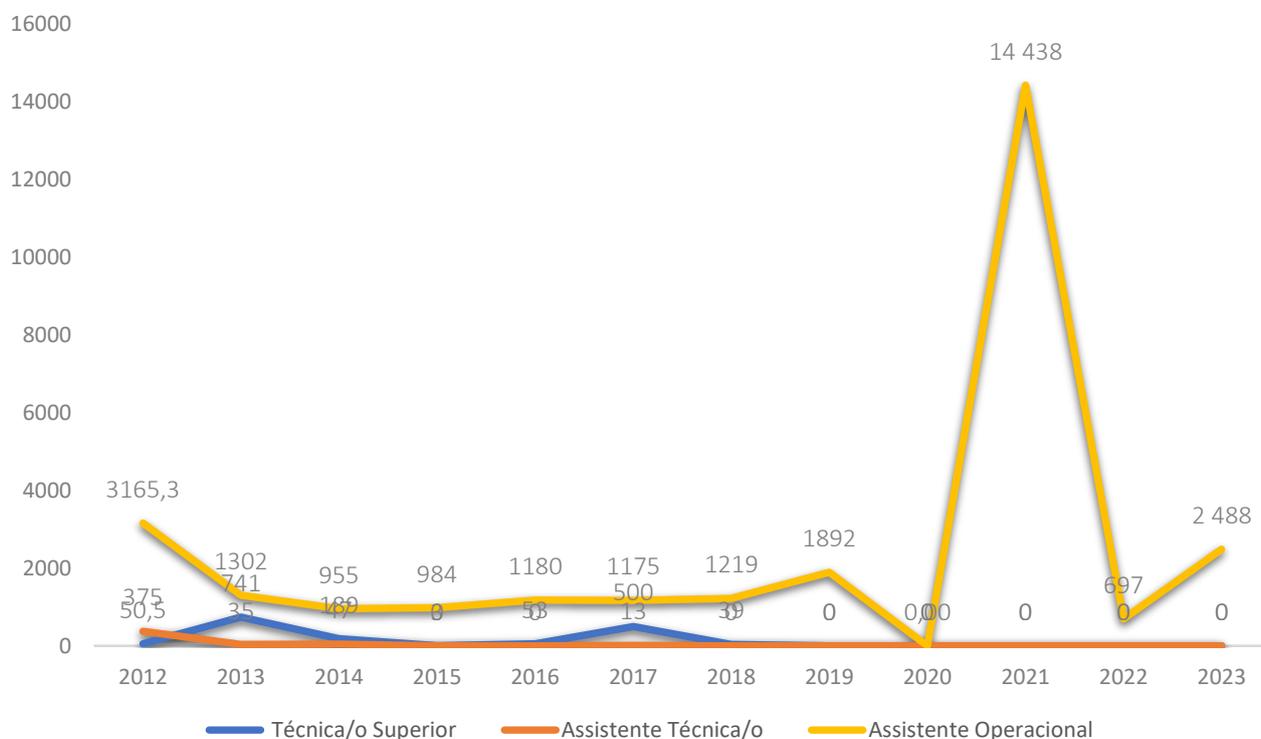
Trabalho suplementar (em horas) por grupos profissionais e sexo (2023)

	Total (M+F)	M	F
Técnica/o Superior	0	0	0
Assistente Técnica/o	0	0	0
Assistente Operacional	2 488	1 743	745
<i>TOTAL</i>	<i>2 488</i>	<i>1 743</i>	<i>745</i>

Em 2023 foram prestadas 745 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.

Evolução do trabalho suplementar por grupos profissionais (2012-2023)



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 2019, 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. As/os trabalhadoras/es, que menos horas suplementares realizaram ao longo deste período 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 (por exemplo, doença, casamento, etc.) poderá também ser entendido como uma variável interativa e interdependente de outras variáveis base do comportamento das organizações.

Diferentes níveis de produtividade, de satisfação do pessoal ou mesmo de rotatividade de funções, poderão refletir e ser explicáveis por diferentes variáveis de natureza individual, grupal ou mesmo organizacional.

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 multivariadas¹⁰, 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 em 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.

Ausências ao trabalho (em dias) segundo motivo e sexo

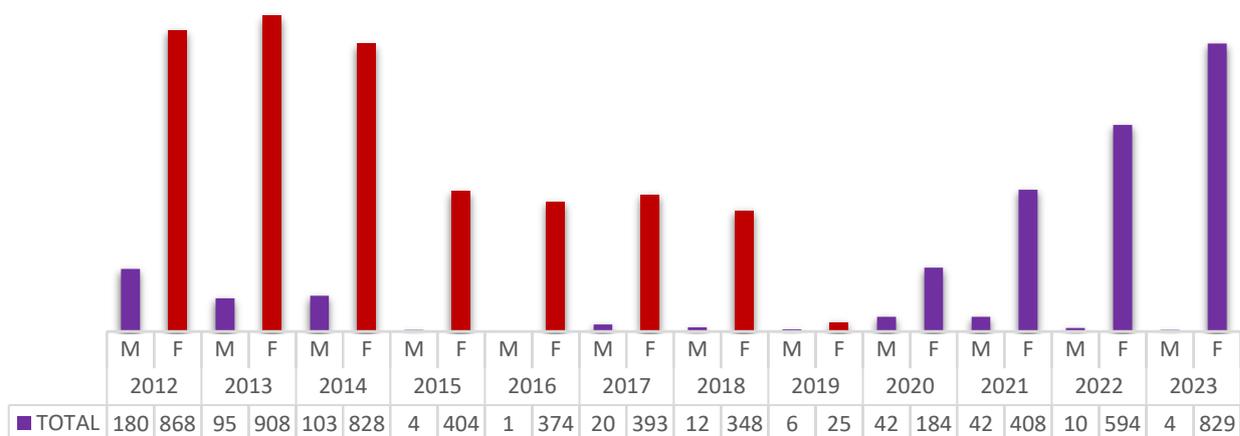
Motivo da ausência	2023	
	M	F
Falecimento de familiar	0	16
Casamento	0	9
Doença	2	541
Acidente em serviço	0	104
Assist. a familiares e prot. na parentalidade	0	152
Trabalhador/a estudante	0	0
Por conta do período de férias	0	3
Com perda de vencimento	0	0
Greve	2	7
Outras	0	0
TOTAL	4	832

Na tabela acima salientam-se as ausências por doença, acidentes em serviço, assistência a familiares e proteção na parentalidade das pessoas do sexo feminino, e sua discrepância em relação às pessoas do sexo masculino.

A taxa de absentismo em 2023 foi de 5% um valor percentual superior ao ano transato.

¹⁰ 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.

Evolução do total de ausências ao trabalho (em horas) por sexo, 2012-2023

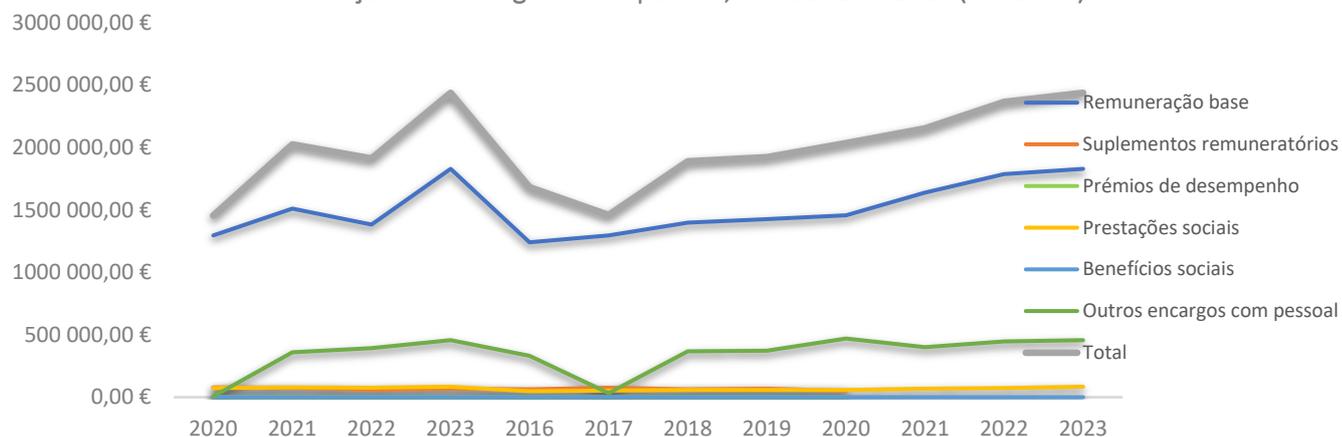


3.14. TRABALHADORAS/ES EM GREVE DURANTE O ANO

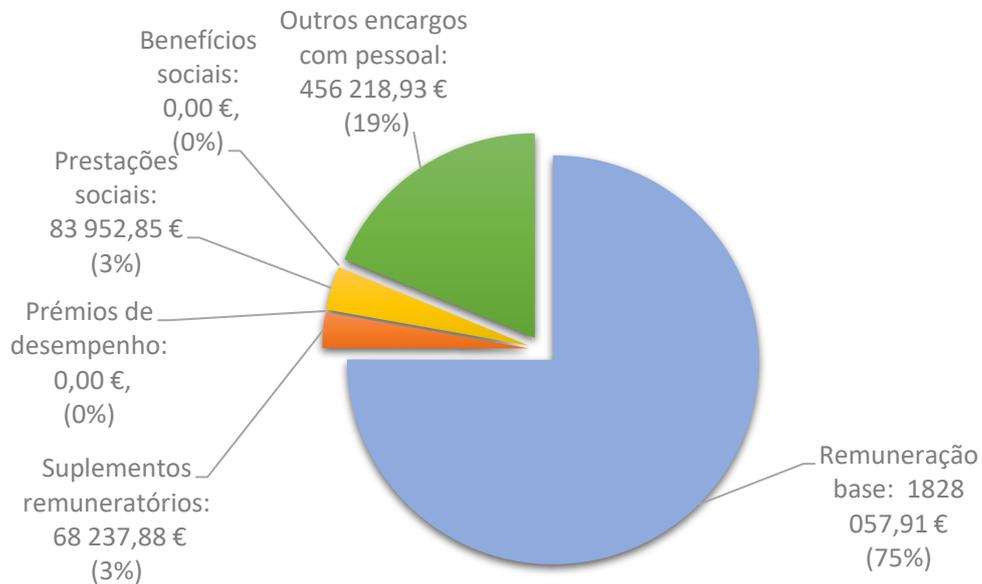
9 trabalhadores/as fizeram greve em 2023 (2H e 7M)

3.15. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Evolução dos encargos com o pessoal, entre 2020 e 2023 (em Euros)

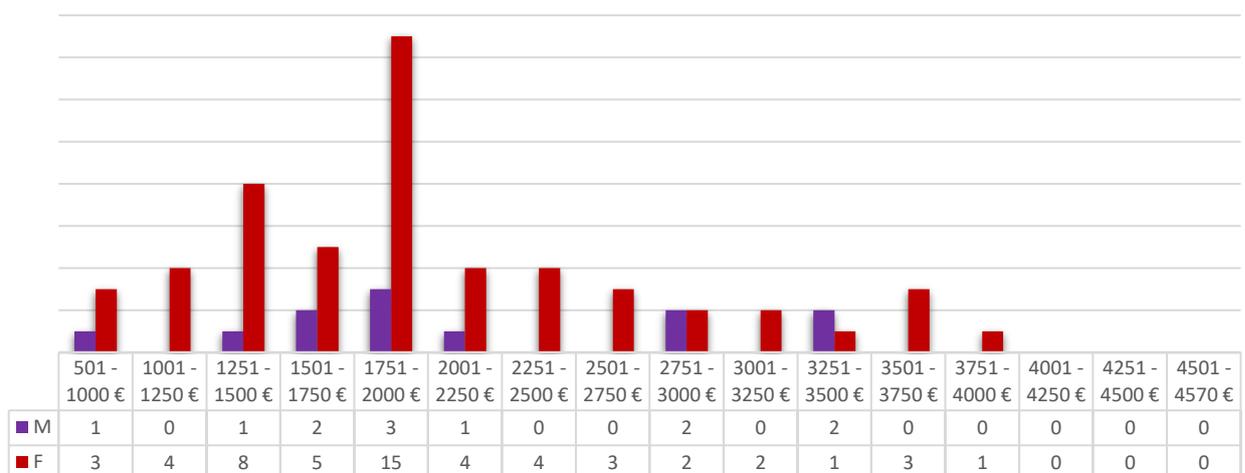


Encargos com o pessoal, 2023

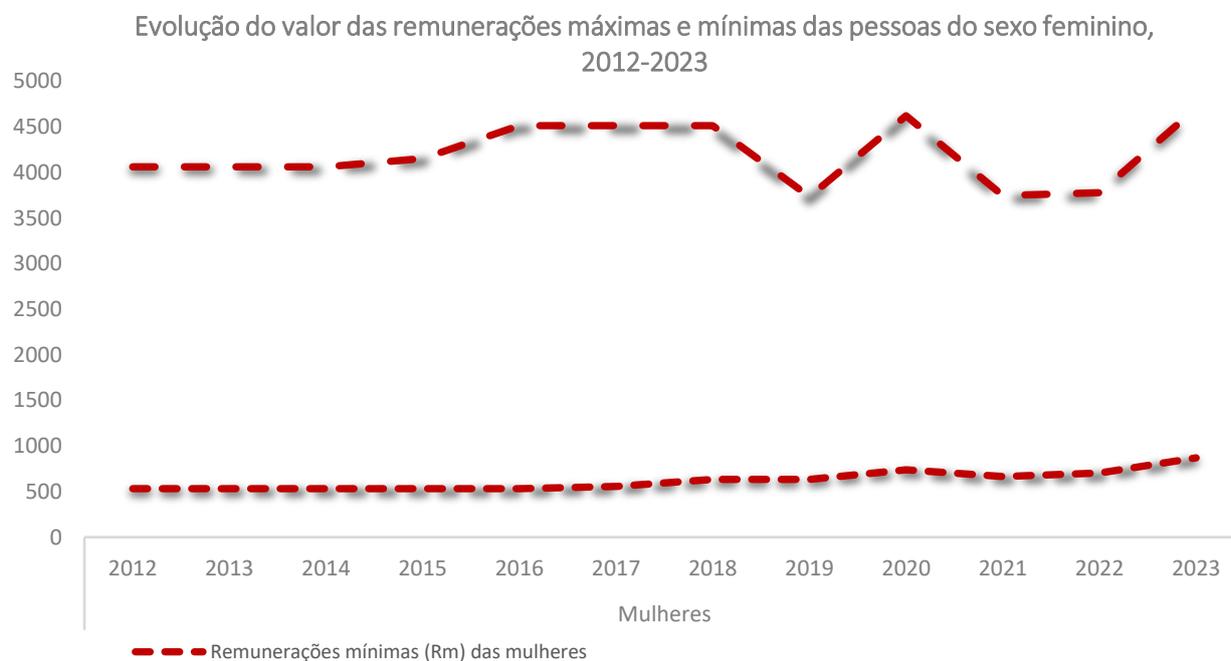


A maior fatia dos encargos são as remunerações base das trabalhadoras e trabalhadores da CIG (75%), logo seguida de despesas com outros encargos com pessoal (19%). As restantes categorias, apresentam valores mínimos ou nulos.

Estrutura remuneratória por número de trabalhadores/as e sexo, 2023



Em 2023 manteve-se a tendência da distribuição das remunerações mínimas e máximas por sexo, sendo que a mínima pertence a uma pessoa do sexo masculino e a máxima a uma pessoa do sexo feminino, a dirigente máxima da CIG.



No que concerne à remuneração máxima auferida, verifica-se um ascendente das pessoas 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.

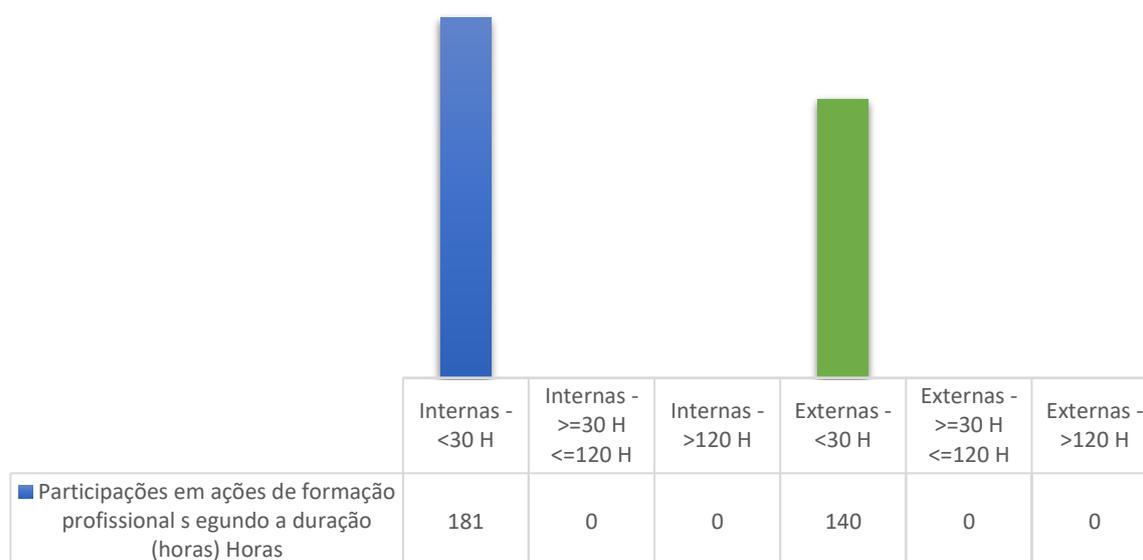
No caso das pessoas do sexo masculino, as remunerações mínimas mantiveram-se inalteradas desde 2012 até 2018 (inclusive), refletindo, por um lado, o congelamento das remunerações, progressões e promoções na Administração Pública e, por outro, a continuidade de funções do pessoal que lhe esteve associado. 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.

Em 2023, com a conclusão do ciclo avaliativo de 2021/2022 do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP3), 22 trabalhadores/as tiveram uma alteração de posição remuneratória: 2 Assistentes Técnicos (1H/1M), 5 Assistentes Técnicas (M), 2 Especialista e Técnica de Informática (M) e 13 Técnicos Superiores (10M/3H).

3.16. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Durante o ano de 2023, como se pode observar através da tabela seguinte, e de acordo com a estrutura do Balanço Social, a formação profissional na CIG foi desenvolvida quer ao nível interno, quer ao nível externo, com os dados que se apresentam.

Participações em ações de formação profissional segundo a duração (horas), 2023



Em 2023, a atividade formativa realizada cobriu praticamente todas as áreas de intervenção formativa do Plano Anual de Formação, bem todas carreiras profissionais.

Considerando as ações do Plano e extraplano, resulta uma taxa de execução da formação de 77%, conforme tabela seguinte:

Ações Realizadas / Não Realizadas		Estado		
Ações Inseridas no PF 2023	Ações Realizadas	Não realizadas	Total Geral	
Não	23	12	35	
Sim	28	15	43	
Total Geral	51	27	78	
66	Nº total de ações planeadas + nº de ações realizadas e não planeadas			
77%	Taxa execução da Formação			

3.17. HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

No ano de 2023 foram realizadas as seguintes ações no âmbito da higiene, saúde e medicina no trabalho: Primeiros Socorros; Implementação de Medidas de Autoproteção; Regime de Proteção de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

3.18. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINARES

Em 2023 a CIG dispunha de dois/duas trabalhadores/as sindicalizados/as. Não foram observados processos disciplinares.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em 2023, o total de postos de trabalho efetivos sofreu um ligeiro decréscimo, menos uma pessoa do que em 2022.

Ao nível dos grupos de pessoal passou a contar com a categoria docente.

Continua a existir uma clara prevalência do género feminino, na ordem dos 82,09%, à semelhança do que se vem observando nos anos anteriores, fato explicável pela natureza e história desta Comissão.

O sexo feminino dispõe de uma maior representatividade nos escalões dos 45-49 e 50-54, representando cerca de 44% do total, seguido dos 60-64 anos (12% do total). No sexo masculino, verifica-se uma maior homogeneidade do número de pessoas por grupos de idades (entre 1 e 5 trabalhadores). Quer o primeiro escalão (25-29), quer o último (65-69) não tem qualquer elemento do sexo masculino.

A análise dos dados relativos à antiguidade revela que, em 2023, cerca de 70% (N= 47) das pessoas trabalham na CIG há mais de 20 anos. Se elevarmos ainda mais o nível da antiguidade, verifica-se que cerca de 34% (N= 23) das pessoas trabalham há mais de 30 anos nesta organização.

Desta forma, ao longo dos anos, a CIG tem evidenciado capacidade de captação de um número alargado de trabalhadoras e trabalhadores, sugerindo níveis de interconhecimento e reciprocidade elevados entre profissionais.

Do total das trabalhadoras e trabalhadores da CIG (N=67), apenas uma tem habilitações académicas inferiores ao 12º ano de escolaridade. Deste modo 99% das pessoas que trabalham na organização tem o 12º ano de escolaridade ou mais. O maior grupo habilitacional corresponde às licenciaturas, correspondendo a 61% do total.

A CIG tem, assim, uma força de trabalho qualificada da qual se espera uma maior produtividade, uma vez que estas trabalhadoras e estes trabalhadores apresentarão competências especializadas nos seus domínios de trabalho. Por outro lado, “organizações qualificadas” tendem a estar associadas a um melhor clima organizacional, fator que concorre igualmente para um maior grau de eficiência. Nesse sentido, e de forma complementar, está em curso na CIG o “Plano de Ação do Clima Organizacional 2023-2024”, no âmbito do qual se prevê uma caracterização e avaliação da organização neste domínio.

A modalidade de horário de trabalho predominantemente praticada é a do horário flexível (64%).

O trabalho suplementar é exclusivamente prestado pelos Assistentes Operacionais (motorista e telefonista).

Em 2023, a taxa de absentismo fixou-se nos 5% apresentando uma ligeira subida relativamente ao ano transato (tx. absentismo em 2022 - 4%)

De entre os motivos que geraram mais ausências ao serviço, destacam-se as faltas motivadas por doença (541 dias), bem como as ausências resultantes de assistência a familiares/proteção na parentalidade (152 dias), estas últimas quase exclusivamente centradas nas mulheres.

De referir que não há registos de matéria disciplinar tal como nos últimos anos.

Em suma e face ao exposto, os indicadores mais significativos e que mais se salientam na caracterização dos recursos humanos da CIG são a sua taxa de feminização, concomitantemente com uma força de trabalho com um nível de qualificações muito satisfatório.

