

RELATÓRIO DE ATIVIDADES

2015

Ficha Técnica

Título:

Relatório de Atividades da CIG - 2015

Data de Finalização:

15ABRIL2015

Endereço:

Presidência do Conselho de Ministros

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Av.^a da República, 32, 1.º Esq.

1050-193 Lisboa

Telefone: (+351) 217983000

Fax: (+351) 217983098

Correio eletrónico: cig@cig.gov.pt

Índice

I – NOTA INTRODUTÓRIA

1. Breve análise conjuntural
2. Orientações gerais e específicas prosseguidas pelo organismo

II – ATIVIDADES DESENVOLVIDAS E AUTOAVALIAÇÃO

1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR
2. Consecução dos objetivos do PACIG2015 e estratégia seguida
3. Atividades não previstas ou não enquadradas em programas
 - 3.1. EEAGrants
 - 3.2. Serviço de Informação a Vítimas de Violência Doméstica (SIVVD)
 - 3.3. Outras atividades não previstas no PACIG2015
4. Afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros
 - 4.1. Recursos humanos
 - 4.2. Recursos materiais e financeiros
5. Grau de realização do Plano de Formação Interna
6. Apreciação por parte dos utilizadores da quantidade e qualidade dos serviços prestados
 - 6.1. Utilizadores internos
 - 6.2. Utilizadores externos
7. Avaliação do sistema de controlo interno
8. Causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes
9. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho
10. Comparação com o desempenho de serviços idênticos no plano nacional e internacional
11. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores na autoavaliação do serviço
12. Balanço Social

III – AVALIAÇÃO FINAL

1. Breve análise sobre a execução do PACIG2015
2. Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados
3. Menção proposta pelo dirigente máximo do serviço

IV – OBRIGAÇÕES DE PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÃO

1. Publicidade institucional
2. Gestão patrimonial
3. Medidas de modernização administrativa

V – CONCLUSÕES PROSPETIVAS

VI – ANEXOS

I – NOTA INTRODUTÓRIA

De acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, o presente documento constitui a segunda das duas unidades obrigatórias de gestão anual da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CiG), correspondente ao ano de 2015, isto é, o “Relatório de Atividade da CiG – 2015”, doravante designado por RACIG2015.

O RACIG2015 cumpre, também, com o estabelecido pela alínea e) do artigo 8.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, no que se refere à articulação do ciclo de gestão deste serviço da administração pública com o SIADAP, nomeadamente através da inclusão da autoavaliação do serviço e do balanço social.

No RACIG2015 procurar-se-á dar conta, embora de forma sumária, quer das iniciativas da própria CiG, quer de outras iniciativas, promovidas por organismos públicos ou por organizações e agentes da sociedade civil, em que a CiG foi parceira, de acordo, aliás, com o previsto no respetivo Plano de Atividades da CiG (PACIG2015).

1. Breve análise conjuntural

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CiG) é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia Administrativa, com sede em Lisboa, e que dispõe de um serviço desconcentrado, com a designação de Delegação do Norte.

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a CiG tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, e está integrada na Presidência do Conselho de Ministros, tendo sido tutelada, durante a vigência do XIX Governo, nos termos do despacho de subdelegação de competências do Ministro da Presidência e dos Assuntos Parlamentares n.º 7596/2013, de 14 de junho, publicado no DR n.º 113, 2.º série, de 14 de junho, pela Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, e desde a entrada em funções do XXI Governo, nos termos do despacho de subdelegação de competências do Ministro Adjunto n.º 660/2016, de 5 de janeiro, publicado no DR n.º 10, 2.º série, de 15 de janeiro de 2016, pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade.

É reconhecida autonomia financeira à CiG, restrita à gestão de programas financiados por recursos financeiros comunitários ou internacionais de idêntica natureza o que implica toda a coordenação das ações afins, nomeadamente ao nível dos projetos desenvolvidos pela CiG como entidade beneficiária do POPH, ao nível do trabalho realizado pela CiG enquanto Organismo Intermédio do POPH nas tipologias de operações dos eixos 7, 8 e 9 do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), do QREN, dirigidas ao apoio de intervenções no âmbito das políticas públicas de promoção da Igualdade de Género, no âmbito do contrato de delegação de competências celebrado entre o POPH e a CiG e ainda, relativamente ao novo período de programação 2014-2020, genericamente designado por Portugal2020, ao nível da intervenção da CiG enquanto Organismo Intermédio do POISE (Programa Operacional Inclusão Social e Emprego).

Em 18 de junho de 2015 foi celebrado o contrato de delegação de competências entre o POISE e a CiG, nos termos do disposto no decreto-Lei 137/2014 de 12 de Setembro que estabelece o modelo de governação do Portugal 2020, cujo prazo de validade termina em 31 de dezembro de 2023, salvo acordo em contrário entre as partes.

De acordo com o referido contrato de delegação de competências, no período do Portugal 2020 e relativamente aos projetos a realizar nas regiões Norte, Centro e Alentejo, a CIG irá gerir como Organismo Intermédio do POISE uma subvenção global de 47.616.000 €, dispondo ainda de 3.865.000€ de recursos de Assistência Técnica, apoiando as seguintes cinco tipologias de operações: (i) 1.06 – Apoio técnico á elaboração, monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade; (ii) 1.07 – Apoio á capacitação de empresas por mulheres; (iii) Formação de públicos estratégicos; (iv) apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos e (v) 3.17 – instrumentos específicos de proteção das vítimas.

Por fim, importa registar que a CIG alinou toda a sua atividade de acordo com as Grandes Opções do Plano para 2015, as quais se inseriram nas estratégias de consolidação orçamental, de rigor das finanças públicas e de desenvolvimento da sociedade e da economia portuguesas.

2. Orientações gerais e específicas prosseguidas pelo organismo

A CIG é a entidade responsável pela coordenação geral dos vários Planos Nacionais que consubstanciam a política para a igualdade de género:

- V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017 (V PNI);
- V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 (VPNPCVDG);
- III Programa de Ação para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina 2014-2017 (III PAPEMGF);
- III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014 -2017 (III PNPCTSH);
- II Plano Nacional de Ação para a Implementação da RCSNU 1325 sobre mulheres, paz e segurança (2014-2018) (II PNA 1325)¹.

Para além da execução das medidas pelas quais é responsável direta, a CIG, enquanto entidade coordenadora da execução geral dos Planos, assegurou uma estreita colaboração com os demais serviços e organismos envolvidos. Por outro lado, igualmente no cumprimento das competências que lhe são atribuídas, foram executadas as seguintes atividades:

- Elaboração dos planos de atividades anuais para execução dos Planos, de acordo com as planificações das entidades a quem compete tal apresentação;
- Acompanhamento das entidades responsáveis pela implementação das respetivas medidas;
- Monitorização da implementação dos Planos, assegurando o funcionamento regular dos grupos de trabalho de apoio à entidade coordenadora;
- Elaboração dos vários relatórios intercalares sobre a execução, em 2015, das medidas dos Planos.

Os relatórios intercalares de 2015 juntam-se ao presente relatório como:

ANEXO I – Relatório Intercalar V PNI 2015;

ANEXO II – Relatório Intercalar V PNPCVDG 2015;

ANEXO III – Relatório Intercalar III PNPCTSH 2015;

¹ Resoluções do Conselho de Ministros n.ºs. 103/2013, 102/2013, 101/2013, de 31 de dezembro e 50/2014, de 14 de agosto.



ANEXO IV – Relatório Intercalar III PAPEMGF 2015;
ANEXO V – Relatório Intercalar II PNA 1325 2015.

Importa sublinhar ainda, à semelhança de anos anteriores, a responsabilidade, atribuída à CIG, de representação em iniciativas internacionais.

II – ATIVIDADES DESENVOLVIDAS E AUTOAVALIAÇÃO

1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR

O QUAR da CIG para 2015 não sofreu alteração ou reformulação após ter sido submetido a aprovação da respetiva tutela, apresentando uma taxa de realização final de 141,60%, distribuída pelos seguintes parâmetros:

Parâmetro	Ponderação	Taxa de Realização	Resultado
Eficácia	30%	220%	Superou
Eficiência	40%	115%	Superou
Qualidade	30%	100%	Atingiu

Em termos agregados, quatro dos cinco objetivos operacionais foram superados (O1, O2, O3 e O4), e um objetivo foi atingido (O5).

A mensuração dos objetivos operacionais assentou em igual número de indicadores (05), sem histórico relativamente a períodos homólogos.

Não obstante a informação constante no QUAR da CIG para 2015, junto ao presente relatório como ANEXO VI, apresentam-se, de seguida, de forma sistematizada, os resultados obtidos.

PARÂMETRO DE EFICÁCIA

Objetivo operacional 1

Implementar o *mainstreaming* de género

Indicador 1 – Número de parcerias com entidades públicas, designadamente da Administração Pública Central e da Administração Pública Local, bem como dos respetivos organismos e serviços tutelados.

Meta 2015 – 5

Tolerância – 1

Resultado – 35

Classificação – Superou

Foram celebrados 33 protocolos com entidades da Administração Pública Local, 1 protocolo com a Universidade Aberta e 1 protocolo com a Universidade da Beira Interior.

Objetivo operacional 2

Assegurar a coordenação central da execução dos Planos e Programas Nacionais

Indicador 2 – Taxa média ponderada de execução dos mecanismos de coordenação central da aplicação do VPNI, do VPNPCVDG, do IIPNPCTSH, no IIPAPEMGF e do IIPNAIRCSNU 1325.

Meta 2015 – 80,00%

Tolerância – 5,00%

Resultado – 106,60%

Classificação – Superou

Todas as atividades previstas foram promovidas e realizadas.

PARÂMETRO DE EFICIÊNCIA

Objetivo operacional 3

Garantir a execução das medidas dos Planos e Programas Nacionais em que a CIG é entidade responsável pela execução (responsabilidade exclusiva ou partilhada) ou onde é apenas entidade envolvida na execução

Indicador 3 – Taxa média ponderada de execução das medidas inscritas no VPNI, no VPNPCVDG, no III PNPCTSH, no III PAPEMGF e no IIPNAIRCSNU 1325, para 2015, em que a CIG é entidade responsável pela execução (responsabilidade exclusiva ou partilhada) ou onde é apenas entidade envolvida na execução.

Meta 2015 – 80,00%

Tolerância – 5,00%

Resultado – 86,47%

Classificação – Superou

Objetivo operacional 4

Garantir a execução das medidas e ações previstas no âmbito do Eixo da Igualdade (Eixo 7), do QREN/POPH

Indicador 4 – Taxa de execução do plano de acompanhamento técnico aos projetos aprovados no âmbito do Secretariado Técnico

Meta 2015 – 80,00%

Tolerância – 5,00%

Resultado – 99,03%

Classificação – Superou

Em 2015 foi operacionalizado o processo de encerramento dos 103 projetos abrangidos pela subvenção global atribuída pelo POPH à CIG e que transitaram de 2014, processos sobre os quais incidiram as verificações de gestão, administrativas e no local, estabelecidas pelo sistema de gestão e controlo do POPH e que, neste contexto, integram o plano de acompanhamento técnico dos projetos encerrados no ano.

Em 30 de junho de 2015 estavam encerrados ou já tinha sido notificado o saldo final de 102 projetos, pelo que a taxa de execução dos projetos encerrados em 2014 e, neste contexto, a taxa de execução do plano de acompanhamento técnico é de 99%.

PARÂMETRO DE QUALIDADE

Objetivo operacional 5

Assegurar um conjunto de políticas de gestão de pessoas, visando a qualificação, capacitação e satisfação dos colaboradores

Indicador 5 – Taxa de trabalhadores/as abrangidos/as por ações de formação

Meta 2015 – 85,00%

Tolerância – 5,00%

Resultado – 81,63%

Classificação – Atingiu

Apesar de atingido, o resultado do indicador referente ao parâmetro qualidade ficou aquém do pretendido, por força dos constrangimentos financeiros verificados no âmbito do agrupamento económico de despesa 'aquisição de bens e serviços' do orçamento de atividades da CIG, o qual observou uma redução de 17,11% face ao orçamento inicialmente aprovado. Esta redução não permitiu assegurar, entre outras ações, o financiamento e execução de um adequado plano de formação que contemplasse, pelo menos, uma ação de formação para cada trabalhador, como era propósito da Direção. Face ao que antecede, apenas 81,63% dos trabalhadores da CIG frequentaram, pelo menos, uma ação de formação no ano 2015, para o qual contribuiu, na sua esmagadora maioria, a formação interna ministrada por recursos humanos internos.

2. Consecução dos objetivos do PACIG2015 e estratégia seguida

O PACIG2015 foi elaborado no cumprimento dos propósitos enunciados no Programa do XIX Governo Constitucional, designadamente no capítulo “IV - Cidadania e Solidariedade” e respetivo subcapítulo “Igualdade de género, violência doméstica e integração de populações imigrantes e nómadas”, sem prejuízo da intervenção estratégica da CIG se orientar pela transversalização da igualdade de género, nos diferentes domínios da ação política.

O PACIG2015 encontrou-se, também, em conformidade com as Grandes Orientações do Plano para 2012-2015 (GOP 2012-2015), designadamente no capítulo “3 — 3.ª Opção — Cidadania, solidariedade, justiça e segurança – subcapítulo “3.6 - Igualdade de género, violência doméstica e integração de populações imigrantes e das comunidades ciganas”.

O PACIG2015 pretendeu desenvolver o reforço da transversalização da dimensão de género, ou seja, do *mainstreaming* de género de modo a garantir a integração desta dimensão em todos os domínios de atividade política e da realidade social, tendo em vista a construção de uma cidadania plena de homens e mulheres nas esferas pública e privada, integradora da dimensão da igualdade de género, promovendo a conjugação desta estratégia com a implementação de ações específicas, incluindo ações positivas, destinadas a ultrapassar as desigualdades que afetam em particular as mulheres e, também, introduzindo a perspetiva de género em todas as áreas de discriminação, prestando um olhar particular aos diferentes impactos desta junto dos homens e das mulheres, designadamente, nas situações de discriminações múltiplas.

Neste sentido, o PACIG2015 propunha uma tripla abordagem:

- a) A implementação de medidas com impacto externo, no âmbito das áreas de intervenção definidas no Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, e pelos planos e programas nacionais sob coordenação da CIG, apostando, para tal, no estreitamento das parcerias e do trabalho em rede com outros organismos, serviços ou instituições que desenvolvessem ou pudessem vir a desenvolver atividades no âmbito da cidadania e da igualdade de género, nomeadamente ao nível da Administração Central e Local, Organizações Não-Governamentais, Empresas e Academia, bem como na capacitação desses interlocutores privilegiados, quando necessário;
- b) A melhoria de determinadas áreas de gestão interna, visando quer o reforço do planeamento, monitorização e avaliação das iniciativas e dos Planos Nacionais sob a sua coordenação, quer o desenvolvimento de iniciativas que levassem à clarificação do exercício das funções e das competências desempenhadas pelo corpo técnico e chefias intermédias, em consonância com o processo de reestruturação orgânica ocorrido, de forma a estreitar os canais internos de comunicação, promovendo quer uma maior partilha de informação, quer uma maior capacitação das pessoas, bem como a racionalização e o reforço das estruturas e recursos existentes para a boa prossecução da missão da CIG;
- c) O reforço de áreas estratégicas de apoio à gestão e à tomada de decisão política, nomeadamente a recolha, produção e disseminação de conhecimento, bem como a definição de uma estratégia de comunicação externa.

De sublinhar que as atividades propostas e executadas pela CIG, ao longo do ano de 2015, estiveram em consonância com as orientações internacionais na área da cidadania e igualdade de género, aliás, em

conformidade com as atribuições institucionais para representação de Portugal nos diversos fóruns internacionais neste domínio e no seu papel operacional, no contexto nacional.

Todas as 24 atividades previstas no PACIG2015 registaram resultados.

Seguidamente são apresentadas as atividades constantes no PACIG2015 e respetivos resultados.

ATIVIDADES

Acompanhar e apoiar a implementação dos Planos de Igualdade na Administração Pública Central e Local.

RESULTADOS

- Reuniões com as Conselheiras e Conselheiros e Equipas Interdepartamentais de cada ministério para apoio na elaboração dos planos setoriais (medidas internas e externas). No final de 2015 estavam aprovados os planos sectoriais dos seguintes Ministérios: Finanças, Negócios Estrangeiros, Defesa Nacional, Agricultura e Mar, Justiça e Cultura.
- Disseminação, pelas Câmaras Municipais, de modelos de Planos Municipais para a Igualdade. Em 2015, foram aprovados, ou renovados, 14 planos municipais para a igualdade.
- Ações de formação dirigidas a autarquias, para apoio à elaboração e implementação de planos para a igualdade, em número de 18, no Continente e Região Autónoma dos Açores.
- Suporte técnico aos municípios nos Planos Municipais na área da violência doméstica/violência de género e/ou respostas específicas nestas áreas temáticas, e ainda formação de profissionais tendo sido realizadas 22 ações de formação, abrangendo o Continente e as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.
- A temática do tráfico de seres humanos foi abordada em 11 dos *workshops* realizados sobre a construção de Planos Municipais para a Igualdade, abrangendo municípios do Continente e da Região Autónoma dos Açores.

Acompanhar e apoiar a elaboração e implementação de Planos de Igualdade nas Empresas.

RESULTADOS

- Elaboração de um inquérito às empresas do sector privado, em colaboração com a Equipa Interministerial do Ministério da Economia, e posterior envio, para monitorizar a existência de planos para a igualdade naquelas empresas.

Reforçar e promover as parcerias e o trabalho em rede, privilegiando os organismos da Administração Pública Central e Local, em áreas de atuação estratégicas.

RESULTADOS

- Celebração ou renovação de 33 protocolos de cooperação autárquica.

Reforçar a articulação com o mundo Empresarial, com Instituições de Ensino Superior, Organizações não-Governamentais e Organizações da Sociedade Civil em geral, nomeadamente através da realização das reuniões quer das secções, quer do plenário do Conselho Consultivo, assim como do Grupo Técnico-científico.

RESULTADOS

- Reuniões do Conselho Consultivo da CIG: do Plenário em 29 de julho e em 21 de dezembro; da Secção das ONG em 12 de maio e 16 de dezembro; da Secção Interministerial em 15 de junho e em 16 de dezembro; do Grupo Técnico-Científico em 13 de maio e em 16 de dezembro (esta última não se realizou por falta de quórum).

Consolidar as estratégias de intervenção que visem promover o exercício pleno da cidadania por mulheres e por homens, em todos os contextos das esferas pública e privada, potenciando as parcerias com diferentes tipos de entidades, o trabalho em rede e a capacitação de agentes estratégicos, em especial nas áreas da educação, do trabalho e do emprego, da comunicação e da saúde.

RESULTADOS

- Participação nos seguintes Grupos de Trabalho: Fórum Nacional Álcool e Saúde (FNAS), Conselho Consultivo do Programa Nacional para a Infecção VIH/SIDA e Violência Interpessoal – Abordagem, Diagnóstico e Intervenção nos Serviços de Saúde.
- Celebração de Protocolo com a Universidade Aberta, o Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins (CECOA), o Tree-Institute e a Fundação AIP, com o objetivo de implementar o Curso de “Empreendedorismo e Organização Empresarial Responsáveis”.
- Iniciados procedimentos com vista à assinatura de um Protocolo com a Universidade do Minho (Instituto de Ciências Sociais e Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade), com o objetivo de introdução da temática da igualdade de género e não-discriminação nos cursos de licenciatura e mestrado em Ciências da Comunicação, bem como o desenvolvimento de intervenções relacionadas com a problemática da igualdade de género nos meios de comunicação social.
- Celebração de Protocolo com a Universidade da Beira Interior (UBI), com vista ao desenvolvimento de intervenções relacionadas com a problemática do género e não-discriminação no curso de Comunicação, Jornalismo e Marketing, dirigidas a alunos/as e docentes dos referidos cursos, bem como a profissionais de comunicação da UBI.
- Celebração ou renovação de 33 Protocolos com as Câmaras Municipais.

Sensibilizar os vários sectores para, sempre que possível, recolham e disponibilizem dados desagregados por sexo.

RESULTADOS

- A CIG articulou com o INE, I.P. o estabelecimento de contactos com todos/as conselheiros/as para a igualdade, no sentido de ser garantida a recolha, tratamento e disponibilização de dados desagregados por sexo nas suas áreas de intervenção.

Sensibilizar os vários agentes para proceder a uma avaliação dos resultados da implementação das políticas e medidas de acordo com o impacto das mesmas na perspetiva de género.

RESULTADOS

- Promoção, em colaboração com o Centro Jurídico da Presidência do Conselho de Ministros (CEJUR), do 2º módulo do Curso de Formação em Igualdade de Género, intitulado “Melhorar a Eficiência e a Qualidade do Orçamento Público: A Ferramenta da Orçamentação Sensível ao Género”, no Instituto da Defesa Nacional, a 10 de fevereiro.

Prestar um serviço de informação jurídica e apoio psicossocial, especialmente nas situações de discriminação e de violência de género.

RESULTADOS

- Atendimento presencial (Lisboa – 33 ocorrências; Porto – 169 ocorrências; Total de ocorrências – 202 ocorrências; Homem: 10 ocorrências; Mulher: 192 ocorrências; Incidência: Violência doméstica: Homem: 2 ocorrências, Mulher: 142 ocorrências; Responsabilidades parentais: Homem: 4 ocorrências, Mulher: 12 ocorrências; Divórcio: Homem: 0 ocorrências, Mulher: 4 ocorrências; Partilhas: Homem: 0 ocorrência, Mulher: 6 ocorrências; Outros: Homem: 5 ocorrências, Mulher: 26 ocorrências).
- Atendimento telefónico fora do Serviço de Informação a Vítimas de Violência Doméstica - SIVVD (Lisboa – 10 ocorrências; Porto 75 ocorrências; Total – 85 ocorrências; Homem: 7 ocorrências; Mulher: 78 ocorrências).
- Respostas a exposições via correio eletrónico ou ofício (Lisboa – 66 ocorrências, Porto – 9 ocorrências; Total – 75 ocorrências; Homem: 20 ocorrências; Mulher: 55 ocorrências).

- Às ocorrências citadas supra acrescem 126 consultas no âmbito de Psicologia, serviço prestado na Delegação do Norte.

Acompanhar a prestação de ajuda de carácter técnico e financeiro às ONGM que desenvolvam atividades sob a forma de programas, projetos ou ações e que tenham como finalidade a promoção da dignidade e da igualdade da mulher face aos demais membros da sociedade, assim como da sua conformidade com as temáticas previamente definidas como prioritárias pela CIG.

RESULTADOS

- Concessão de apoio financeiro, no total de € 92.685,91, às Associações Não Governamentais de Mulheres (ONGM), no âmbito do Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de agosto, alterado pela Lei n.º 37/99, de 26 de maio. Foram aprovadas e contratadas as candidaturas das seguintes ONGM: Associação Democrática da Defesa e da Igualdade das Mulheres; Associação Dress for Success Lisboa; AMONET - Associação Portuguesa de Mulheres Cientistas; APEM - Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres; Associação Portuguesa de Mulheres Juristas; Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses; GRAAL - Movimento Internacional de Mulheres; MDM - Movimento Democrático de Mulheres; Moura Salúquia - Associação de Mulheres do Concelho de Moura; Mulher Século XXI - Associação de Desenvolvimento e Apoio às Mulheres; UMAR - União Mulheres Alternativa e Resposta; Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres; Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres.

Acompanhar, de acordo com as atribuições da CIG, o processo de conferência de competências técnicas e certificação de qualidades de pessoas e entidades institucionalmente envolvidas na promoção e defesa da cidadania e da igualdade de género.

RESULTADOS

- Elaboração de um projeto de Regulamento que determina os procedimentos necessários para a conferência de competências técnicas e certificação de qualidades de pessoas e entidades institucionalmente envolvidas na promoção e defesa da cidadania e da igualdade de género.

Acompanhar e assegurar o cumprimento dos instrumentos internacionais aos quais Portugal se encontra vinculado, *inter alia*, das diretivas e jurisprudência e demais legislação comunitárias, de convenções e outros compromissos internacionais nas áreas de competência da CIG.

RESULTADOS

- Contribuição para o acompanhamento da discussão da Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador de empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas – A Proposta tem como objetivo combater o problema da sub-representação feminina ao mais alto nível do processo de tomada de decisões económicas, propondo um objetivo quantitativo de 40% até 2020.
- A CIG coordenou a elaboração da resposta ao questionário sobre a aplicação, por Portugal, da Convenção do Conselho da Europa relativa à luta contra o Tráfico de Seres Humanos.
- Participação nas reuniões do Comité de Partes à Convenção de Istambul, em maio e dezembro,
- Participação no “Seminar in the Victims' Rights Directive”, promovido pelo EIGE, em novembro (Vilnius). Apresentação da situação nacional em matéria da implementação da Diretiva 2012/29/EU, do Parlamento Europeu e do Conselho, no âmbito do mesmo seminário.
- Elaboração de respostas ao questionário relativo à aplicação da Diretiva 2010/41/EU
- Elaboração de contributos para a defesa do relatório inicial de aplicação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
- Elaboração de contributos para os 15.º a 17.º relatórios nacionais sobre a aplicação da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (CERD)

Executar os compromissos decorrentes da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW).

RESULTADOS

- Participação ativa da CIG na preparação do exame de Portugal perante o Comité CEDAW, bem como na delegação que esteve presente no referido exame, que teve lugar no dia 28 de outubro, em Geneve.

Acompanhar os compromissos políticos decorrentes do trabalho da Organização das Nações Unidas (ONU), do Conselho da Europa (CoE), das instituições da União Europeia (EU) e dos seus Estados-Membros, da Organização para a Segurança e Cooperação na Europa (OSCE), da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), entre outras, nas áreas de competência da CIG ou sempre que seja solicitada a contribuir, numa perspetiva da integração da dimensão de género, em todas as áreas, por outras entidades.

RESULTADOS

- Participação nas reuniões do Grupo de Alto Nível para o mainstreaming de género, da Comissão Europeia, em janeiro (Letónia) e em Setembro (Luxemburgo).
- Participação da CIG na 59.ª Sessão da CSW, promovida pelas Nações Unidas, em março (Nova Iorque).
- Participação no WebEx Meeting promovido pelo Projeto RDC (Resource & Documentation Centre) do EIGE, destinada especificamente aos cinco novos parceiros (entre os quais a CIG).
- Participação na 3ª reunião dos Pontos Focais Nacionais, que decorreu em outubro (em Berna). De salientar que Portugal foi um dos países escolhidos para apresentação de boas práticas nacionais no acesso das mulheres à Justiça, por ocasião da conferência “Towards Guaranteeing Equal Access of Women to Justice”.
- Participação na reunião do Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, em novembro (Bruxelas).
- Participação na 2ª reunião do Equinet WG Communication strategies & practices – 2nd meeting, em novembro (Berlim).
- Representação nacional no Comité Europeu de Coesão Social, Dignidade Humana e Igualdade (CDDECS).
- Participação no Seminário Equinet “Work Life Balance and Pregnancy and Parenthood- related discrimination”, em julho (Tallin).
- Participação na reunião do Grupo de Trabalho da Equinet “Equality Law”, em setembro (Bratislava).

Promover e/ou fortalecer as parcerias estratégicas internacionais (bilaterais e multilaterais).

RESULTADOS

- Participação no Seminário sobre Empreendedorismo Feminino, no âmbito do EEAGRANTS promovido pelo Instituto de la Mujer, em 23 e 24 de fevereiro (Madrid).
- Participação na reunião promovida pelo Centro de Recursos e Documentação do EIGE (24-25 fevereiro, Bruxelas), no quadro do protocolo de cooperação firmado entre a CIG e o EIGE;
- Participação no European Learning Forum on Tackling FGM, promovido pelo Ministério da Administração Interna Britânico, em fevereiro (Londres). Portugal apresentou as suas boas práticas.
- Participação na reunião de Aplicação da Dimensão Humana da OSCE, que teve lugar entre 21 de setembro e 2 de outubro (Varsóvia).
- Participação no “European regional consultation to develop the WHO global plan of action on strengthening the role of the health systems in addressing interpersonal violence”, promovida pela Organização Mundial de Saúde, em maio (Copenhaga). Portugal apresentou as suas boas práticas.
- No seguimento do Protocolo de Cooperação Técnica assinado a 2 de janeiro de 2012, entre a Secretaria de Estado dos Assuntos Parlamentares e a Igualdade e a Secretaria de Estado da Promoção da Igualdade de Timor Leste, a CIG organizou, em colaboração com a Secretaria Geral da Presidência do Conselho de Ministros, a CITE e a

Câmara Municipal do Seixal, um estágio profissional de 1 mês para 2 técnicas e 1 técnico da Secretaria de Estado para o Apoio e Promoção Socioeconómica da Mulher, do Governo de Timor Leste.

Acompanhar e coordenar a implementação das medidas inscritas nos Planos Nacionais sob coordenação geral da CIG [V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação, 2014-2017 (V PNI), V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 (V PNPCVDG), III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos, 2014-2017 (III PNPCTSH) III Programa de Ação para a Prevenção e a Eliminação da Mutilação Genital Feminina, integrado no V PNPCVDG (PAPEMGF) e II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança, 2014 -2018 (II PNA 1325)], nomeadamente as que se encontram com menor grau de execução, e outras cuja concretização dependa exclusiva ou maioritariamente da iniciativa da CIG, bem como proceder à avaliação destes durante 2014.

RESULTADOS

- Relatório Intercalar do V PNI - 2015
- Relatório Intercalar do V PNPCVDG - 2015
- Relatório Intercalar do III PNPCTSH - 2015
- Relatório Intercalar do III PAPEMGF - 2015
- Relatório Intercalar do II PNA 1325 - 2015

Coordenar os Grupos de Trabalho interministeriais responsáveis pela implementação dos Planos Nacionais e Programas sob responsabilidade da CIG.

RESULTADOS

- Realizadas três reuniões do Grupo de Trabalho responsável pela implementação do V PNI 2014-2017, a 3 de fevereiro, 4 de junho e 20 de novembro.
- Realizadas três reuniões do Grupo de Trabalho responsável pela implementação do V PNPCVDG 2014-2017, a 28 de janeiro, 19 de maio e 13 de novembro.
- Realizadas três reuniões do Grupo de Trabalho responsável pela implementação do III PNPCTSH 2014-2017, a 10 de fevereiro, 12 de junho e 17 de novembro.
- Realizadas três reuniões do Grupo de Trabalho responsável pela implementação do III PAPEMGF 2014-2017, a 29 de Janeiro, 20 de Maio e 25 de Setembro.
- Realizadas três reuniões do Grupo de Trabalho responsável pela implementação do II PNA 1325, 2014-2018, a 17 de fevereiro, 7 de julho e 20 de novembro.
- Realizada uma reunião da RAPVT (Rede de apoio e Proteção às Vítimas de Tráfico), no dia 15 de julho.

Garantir a execução das atividades previstas nos Planos e Programas Nacionais onde a CIG é responsável (exclusiva ou de forma partilhada) pela respetiva execução.

RESULTADOS

- Relatório Intercalar do V PNI - 2015
- Relatório Intercalar do V PNPCVDG - 2015
- Relatório Intercalar do III PNPCTSH - 2015
- Relatório Intercalar do III PAPEMGF - 2015
- Relatório Intercalar do II PNA 1325 - 2015

Garantir a participação na execução das atividades previstas nos Planos e Programas Nacionais onde a CIG é entidade envolvida na execução.

RESULTADOS

- Relatório Intercalar do V PNI - 2015
- Relatório Intercalar do V PNPCVDG - 2015
- Relatório Intercalar do III PNPCTSH - 2015
- Relatório Intercalar do III PAPEMGF - 2015
- Relatório Intercalar do II PNA 1325 - 2015

Prevê-se a execução dos seguintes números de medidas segundo os diferentes Planos e Programas Nacionais: 55 medidas do V PNI, 61 medidas do V PNPCVDG; 22 medidas do III PNPCTSH, 39 medidas do III PAPEMGF e ainda as 3 medidas previstas no II PNA 1325 para 2015.

RESULTADOS

- Relatório Intercalar do V PNI - 2015
- Relatório Intercalar do V PNPCVDG - 2015
- Relatório Intercalar do III PNPCTSH - 2015
- Relatório Intercalar do III PAPEMGF - 2015
- Relatório Intercalar do II PNA 1325 - 2015

Reforçar os instrumentos necessários a um acompanhamento eficaz e eficiente das entidades beneficiárias financiadas pelas Tipologias de Intervenção do Eixo 7 da CIG.

RESULTADOS

- Encerramento de todos os projetos afetos às cinco tipologias de intervenção do POPH dirigidas à promoção de uma cultura de igualdade através da integração da perspetiva de género nas políticas de educação e formação, de acesso e participação no mercado de trabalho e na prevenção da violência de género. As estratégias desenvolvidas ao longo do período de programação 2007-2013 para alcançar estes objetivos integraram o apoio ao desenvolvimento de Planos para a Igualdade de Género, o reforço da capacidade de intervenção das ONG, a formação de agentes institucionais que desempenham papéis relevantes na implementação das políticas de igualdade de género, a capacitação institucional para o combate à violência de género e o incentivo ao desenvolvimento do empreendedorismo feminino.
- As operações de encerramento dos 1137 projetos apoiados pela CIG no QREN permitiram atingir uma taxa de execução da programação global contratualizada com a CIG de 96,2%, correspondendo a um aumento de 6 p.p. relativamente à situação no início do ano, atingindo a execução financeira das cinco medidas contratualizadas no conjunto das regiões de Convergência, Lisboa e Algarve, o montante global de 58.981.916,16 €.

Continuação da realização de reuniões de coordenação com pessoal dirigente.

RESULTADOS

- Coordenação com pessoal dirigente: 5 reuniões, para além das reuniões semanais com as coordenações dos planos nacionais.

Continuação da realização de reuniões entre os técnicos de cada uma das unidades orgânicas.

RESULTADOS

- Secretariado Técnico para a Igualdade: 21 reuniões.
- Delegação do Norte: 10 reuniões.

- Divisão de Assuntos Jurídicos: 12 reuniões.
- Divisão Administrativa e Financeira: 2 reuniões.
- Divisão de Documentação e Informação: 9 reuniões.
- N-CIG: 11 reuniões.
- N-VDVG: 9 reuniões.

Elaboração e execução de um plano de formação.

RESULTADOS

- Plano de Formação Interna da CIG para 2015, aprovado por despacho da Vice-Presidente da CIG, exarado na Informação DAJ n.º 16/2015, de 12 de agosto (ver ANEXO VII)

Promover cursos, ações de formação e sensibilização, seminários e palestras em áreas relevantes para a missão da CIG.

RESULTADOS

- Empreendedorismo feminino, responsabilidade social e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: 1 ação de formação de 7 horas.
- Violência Doméstica e de Género – Abordagem conceptual: 1 ação de formação de 7 horas.
- Avaliação do risco em Violência Doméstica realizada pelas forças de segurança: 1 ação de formação de 3,5 horas.
- Análise retrospectiva de homicídios conjugais: 1 ação de formação de 3,5 horas.
- Avaliação do risco em Violência Doméstica: 1 ação de formação de 3,5 horas.
- Violência Doméstica entre pessoas do mesmo sexo: 1 ação de formação de 21 horas.
- Programa para Agressores de Violência Doméstica – PAVD: 1 ação de formação de 7 horas.
- SIVVD – Supervisão de casos práticos: 1 ação de formação de 10,5 horas.
- Mutilação Genital Feminina: 1 ação de formação de 7 horas.
- Sessão comemorativa do 8 de março - *Pequim + 20: uma agenda em aberto?* (5 março, Lisboa);
- Dia Internacional de Luta contra a Homofobia e a Transfobia – *Crimes de Ódio contra Pessoas LGBT* (15 maio, Lisboa);
- Cerimónia pública do *Prémio Igualdade é Qualidade – 11.ª edição 2014* (15 junho, Lisboa)
- Lançamento da *campanha para a não discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género* (9 julho, Oeiras);
- Sessão de apresentação dos estudos *Avaliação das decisões judiciais em matéria de violência doméstica e Avaliação da decisões judiciais em matéria de homicídios conjugais* (10 julho, Lisboa);
- Sessão de apresentação do estudo *Mutilação Genital Feminina: prevalências, dinâmicas socioculturais e recomendações para a sua eliminação* (15 julho, Lisboa);
- Cerimónia de atribuição do *Prémio VIDarte – A arte contra a violência* (16 outubro, Lisboa);
- Conferência *A violência contra as mulheres em conflitos armados* (25 novembro, Lisboa);
- Cerimónia de atribuição da *Distinção Mulheres Criadoras de Cultura* (21 dezembro, Lisboa);
- Ação de sensibilização GEV - “Género, Envelhecimento e Violência”, três ações dirigidas às FS: uma ação dirigida às/aos profissionais dos NIAVE/GNR e duas ações dirigidas à PSP (24 de novembro, 11 e 17 de dezembro, em Lisboa).

3. Atividades não previstas ou não enquadradas em programas

3.1. EEAGrants

Durante o ano de 2015 estiveram em execução os projetos financiados pelo Programa do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (MFEUE 2009-2014) (EEAGrants), integrados na área programática 14, designada por “Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada”, da qual a CIG foi designada como “Operador do Programa”. O montante total aprovado para o programa foi de 2.941.176 EUR, dos quais 2.500.000 EUR financiados pelo MFEUE e 441.176 EUR referentes a cofinanciamento nacional.

Os projetos financiados foram os seguintes:

Projetos pré-definidos:

- “O papel dos homens na conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional em Portugal” (cujo objetivo é o de promover o conhecimento e sensibilizar sobre os papéis dos homens e igualdade de género em Portugal, num contexto de mudança de práticas e políticas), promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). A taxa de execução do projeto em dezembro de 2015 era de 74.62%, sendo o seu termo em 31.10.2016.
- “Inquérito Nacional sobre o uso do tempo por mulheres e homens” (que pretende atualizar o diagnóstico e fazer a caracterização dos usos do tempo de mulheres e homens em Portugal, no que respeita, em particular, ao trabalho pago e ao trabalho não pago do cuidado), promovido pelo Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS). A taxa de execução do projeto em dezembro de 2015 era de 79.26%, terminando em 30.09.2016.
- “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho” (que permitirá dispor de informação objetiva e atualizada sobre o fenómeno do assédio, sexual e moral, no local de trabalho em Portugal, que suporte a ação para prevenção e combate ao assédio no local de trabalho), sendo o promotor de projeto a CITE. A taxa de execução do projeto era, em dezembro de 2015, de 88.41%, tendo o seu termo em 30.04.2016.

Open-Calls e Small Grants Scheme:

1ª *Open-Call*: “Desenvolvimento de instrumentos e métodos promotores de igualdade de género nas empresas”. No âmbito desta *open-call*, foram selecionados dois projetos:

- “Promoção da igualdade de género nos lugares de decisão e redução das assimetrias salariais nas empresas: do diagnóstico à ação” (que visa a criação de instrumentos “à medida” de cada realidade organizacional e o desenvolvimento de metodologias específicas de combate às assimetrias de género nas remunerações e na esfera da tomada de decisão em empresas de diversas dimensões em Portugal), promovido pelo Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (ISEG). A taxa de execução do projeto era, em dezembro de 2015, de 73%, com termo em 30.04.2016.
- “Working Genderation - no Trabalho e na Vida” (que pretende ajudar as empresas da zona norte do país a incorporar princípios e políticas de igualdade de género, apostando na divulgação de instrumentos e métodos promotores da conciliação da vida privada e profissional), promovido pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto. A taxa de execução em dezembro de 2015 era de 67.78%, terminando em 31.07.2016.

2ª *Open-Call*: “Desenvolvimento de instrumentos e métodos promotores de igualdade de género ao nível local”. No âmbito desta *open-call* foram selecionados dois projetos:

- “Local Gender Equality - Mainstreaming de género nas comunidades locais”, cujo promotor é o Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES). A taxa de execução do projeto era, em dezembro de 2015, de 65%, e termina em 04/07/2016.

- “Género e Mobilidade: desigualdade no espaço-tempo”, promovido pelo Instituto de Geografia e Ordenamento do Território da Universidade de Lisboa (IGOT UL). A taxa de execução do projeto era, em dezembro de 2015, de 65%, e termina em 31/12/2016.

Small Grants Scheme: “Desenvolvimento de instrumentos e métodos de avaliação do impacto das medidas promotoras ao nível da igualdade de género”, tendo sido selecionados cinco projetos:

- “Equality Balance”, promovido pela Associação Famílias. A taxa de execução do projeto em 31 de dezembro de 2015 era de 65%, e deverá terminar em 30/04/2016.
- A ‘lei de identidade de género’: Impacto e desafios da inovação legal na área do (trans) género”, cujo promotor foi o Centro de Investigação e Intervenção Social, do Instituto Universitário de Lisboa. A taxa de execução do projeto em 31 de dezembro de 2015 era de 65%, e terminará em 30/04/2016.
- “Rede Igualdade +”, promovido pelo Município de Vila do Conde. A taxa de execução do projeto, em 31 de dezembro de 2015, era de 65%, e tem o seu termo em 30/04/2016.
- “Portugal Mais Igual”, promovido por Questão de Igualdade - Associação para a Inovação Social. A taxa de execução do projeto, em 31 de dezembro de 2015 foi de 65%, e termina em 30/04/2016.
- “Igualdade de Género- Odivelas e Seixal (IG-OS)”, promovido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (CIEG). A taxa de execução do projeto, em 31 de dezembro de 2015, era de 65%, e terá o seu termo em 31/10/2016.

Para monitorização do Programa, e além das verificações administrativas através de amostragem de todos os reembolsos, por um TOC contratado para o efeito, foram realizadas, por iniciativa da CIG, entre novembro e dezembro de 2015, reuniões com todos os promotores de projeto. Em Março de 2016, deverão ter início as verificações ao local de todos os projetos.

Importa ainda referir que o FMO aprovou, a 15/12/2015, o prolongamento de 6 projetos que submeteram um pedido de extensão de prazo, o que implica que a vigência do próprio Programa PT07 seja prolongada até 31/12/2017.

3.2. Serviço de Informação a Vítimas de Violência Doméstica (SIVVD)

No ano de 2015 o SIVVD (DAJ/N-VD/VG/DRN) atendeu 1 124 chamadas. Destas, 965 foram classificadas como situações relacionadas com violência, o que corresponde a 85,9% do total de chamadas, e 159 atendimentos (14,1% do total) não estavam diretamente relacionados com violência.

Em termos gerais, o perfil de chamadas atendidas no ano de 2015 no SIVVD não difere do que vem sendo a sua tendência nos últimos anos.

O apoio imediato e a intervenção na crise, possibilitados por um serviço telefónico com as características do SIVVD revestem-se da maior importância, podendo influenciar a resposta da vítima à crise e potencializar as suas capacidades para lidar com a sua situação.

3.3. Outras atividades não previstas no PACIG2015

N-CIG

- Participação nas reuniões da Estratégia Nacional de Educação para o Desenvolvimento (ENED).
- Participação no Grupo de Trabalho da Diversidade (CIG, GRACE, CITE, INR, Fundação Aga Kan e ISCTE), com o objetivo de elaborar a Carta Portuguesa para a Diversidade em Portugal.
- Preparação de protocolo com a Associação Portuguesa de Ética Empresarial, no âmbito do Programa das Nações Unidas “Women’s Empowerment Principles”.

N-VDVG

- Monitorização técnica e financeira das subvenções atribuídas pela Secretaria de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, à Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica e às ONG que integram o grupo de apoio à CIG, enquanto entidade coordenadora do V PNPCVDG:
 - Apoio à autonomização das vítimas;
 - Acolhimento de Emergência;
 - Realização de benfeitorias/obras de qualificação das Casas de Abrigo;
 - Reforço financeiro das atividades da Rede Nacional de Núcleos de Atendimento;
 - Acompanhamento de estruturas de atendimento;
 - Acompanhamento do projeto “A escola vai à casa abrigo”.
- Acompanhamento da resposta Transporte Seguro de Vítimas de Violência Doméstica.
- Acompanhamento técnico da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica.
- Acompanhamento da medida de proteção por teleassistência.

Delegação do Norte

A Delegação do Norte, além de assegurar igualmente algumas das atividades citadas em N-VDVG, assegura igualmente o funcionamento do Gabinete de Atendimento Psicossocial e Jurídico e do Centro de Documentação aí existente.

Divisão de Assuntos Jurídicos

- Registo e tratamento dos dados referentes às decisões de atribuição do estatuto de vítima e às decisões finais em processos por prática do crime de violência doméstica nos termos do previsto no artigo 37.º da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro.
- Acompanhamento e avaliação do cumprimento das diretivas e jurisprudências comunitárias, de convenções e outros instrumentos internacionais nas áreas de competência da CIG:
 - GT Equality Law in Practice
 - Survey for a perspective on the institutional architecture discrimination in the Member States
 - EQUINET Work Plan 2015
 - EQUINET Paper on Equality Bodies and the Europe 2020 Strategy
- Intervenção em processos de averiguações, inquéritos, sindicâncias e em processos disciplinares e judiciais que lhe são cometidos.
- Redação de acordos e protocolos de cooperação.
- Apoio ao secretariado Técnico do Conselho Consultivo da CIG.

- Contribuição para a alteração do quadro normativo ou para a efetivação, na perspetiva da igualdade de género, elaborando propostas normativas e emitindo pareceres sobre iniciativas legislativas.
- Representação em estruturas interinstitucionais – representação do Gabinete da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade nas reuniões da Comissão para a igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Divisão de Documentação e Informação

- ***Sistema Integrado de Gestão de Informação do CID - Centro de Informação e Documentação da CIG:*** congrega as valências associadas à biblioteca, à divulgação de publicações e outros materiais editados pela Comissão, à disponibilização pública *online* de conteúdos digitais (novos e já existentes) e ainda ao Arquivo Histórico da CIG, possibilitando ao público aceder através de um único interface digital. Em 31 de dezembro de 2015, este Sistema Integrado de Gestão (<http://cid.cig.gov.pt>) contava com:

Base de dados bibliográficos

- 95.961 Registos bibliográficos: 82.841 dos quais correspondem a recortes de imprensa relativos ao período de 1950 a 2005; 10.597 a monografias; 1.735 a analíticos; 225 a teses; 143 a recursos eletrónicos; 98 a material gráfico; e 185 a folhetos.
- 943 Registos de exemplares provenientes da coleção documental da DN (25,7% dos 3.655 documentos que constavam da antiga base de dados bibliográficos da Delegação Norte).

Base de dados de arquivo

- 18.156 unidades documentais descritas, das quais 17.493 correspondem a documentos;

Arquivo de conteúdos eletrónicos

- 139.513 documentos digitais (edições eletrónicas, cópias digitalizadas – inclusivamente documentos de arquivo - capas, índices), correspondentes a 47 GB; durante o período em apreço, foram adicionados a este arquivo 233 novos ficheiros.

- ***Desenvolvimento das coleções e processamento documental:*** A coleção da biblioteca do CID, em 31 de dezembro de 2015, contava com um total de 18.749 exemplares. Entre as inúmeras tarefas técnicas que suportaram e viabilizaram o crescimento da coleção da biblioteca, poderemos destacar: a introdução, alteração e fusão de registos na base de dados bibliográfico e a criação, alteração ou fusão de registos de autoridade. Foi ainda dada continuidade à tarefa de sensibilização (RFID) retrospectiva dos documentos existentes na biblioteca: mais 2.392 novos documentos protegidos pelo sistema antifurto. No âmbito do *Projeto de promoção do acesso e disponibilização online dos produtos de informação resultantes dos projetos cofinanciados pelo POPH-eixo 7*, deu-se continuidade ao trabalho de validação da descrição bibliográfica e digitalização dos respetivos produtos de informação.
- ***Serviços de atendimento e apoio ao/à utilizador/a:*** Neste domínio, em 2015, o CID prestou orientação e apoio especializado presencial a 24 utilizadoras/es. Foram realizados 354 atendimentos à distância (telefone e e-mail), sobretudo referentes a pedidos de publicações e outros materiais CIG. Se, aos/às utilizadores/as presenciais e à distância, adicionarmos os/as utilizadores/as virtuais do Portal *online* do CID (11.650), teremos, para o período em análise, um total de 12.028 utilizadores/as.
- ***Publicações e outros materiais editados pela CIG***
Lista em ANEXO VIII.

- **Oferta de publicações e outros materiais editados pela CIG:** foram oferecidos 92.594 exemplares. Entre as principais entidades beneficiárias, destacam-se as que pertencem à administração pública, central, regional e local.
- **Disseminação de informação e conhecimento via Web:** para além da disseminação de informação associada à atividade editorial e à gestão de conteúdos científicos e técnicos por via do Portal *online* do CID, a DDI é ainda responsável pela gestão de três serviços de informação na área da cidadania e igualdade de género:
 - Sítio institucional da CIG (www.cig.gov.pt): em 2015 foi disponibilizada uma nova funcionalidade que melhora a sua interatividade e acessibilidade: botão de aumento / diminuição do tamanho das fontes dos textos das páginas.
Durante o período em análise, procedeu-se ao desenho e organização dos conteúdos para publicação na área “Acesso Reservado”, cuja finalidade principal é a divulgação de conteúdos junto dos membros do Conselho Consultivo da CIG, faltando realizar testes finais. Foi também realizada a análise das necessidades de informação/comunicação da EMIG no quadro do “Portugal 2020”, com vista ao desenvolvimento e implementação de um micro-sítio específico, integrado na *framework web* da CIG.
O sítio da CIG registou, entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, um total de 127.466 visitas, correspondentes a 289.045 visualizações de página e 83.275 utilizadores/as. 64,1% (81.655) das visitas ocorridas foram feitas por novos/as utilizadores/as.
Entre 2015, foram elaborados e publicados nas áreas de maior visibilidade do sítio e que são rastreadas pelo serviço de RSS Feeds – “Destaques” e “A CIG divulga” - 246 novos conteúdos.
 - Sistema Integrado de Informação e Conhecimento (SIIC) – sítio *web* acessível a partir do sítio da CIG (<http://www.cig.gov.pt/siic/>): após reorganização e migração para uma nova estrutura tecnológica durante 2014, em junho de 2015, após validação superior, o novo sítio do SIIC foi disponibilizado ao público.
 - Portal para a Igualdade (<http://www.igualdade.gov.pt/>): o Portal registou, em 2015, um total de 11.708 visitas, com 29.605 visualizações de página.

4. Afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros

4.1. Recursos humanos

A CIG contava, em 31 de dezembro de 2015, com 49 trabalhadores/as em exercício de funções, distribuídos/as segundo os grupos de pessoal e relações jurídicas de emprego público refletidos na figura infra:

Grupos de pessoal	Total (H + M)		Total (H + M), por grupos		H		M		Taxa de Feminização
	N	% (*)	N	%	N	% (**)	N	% (**)	
Dirig. Sup. 1.º Grau (CS)	01	2,04%			00	0,00%	01	2,38%	100,00%
Dirig. Sup. 2.º Grau (CS)	01	2,04%	02	4,08%	00	0,00%	01	2,38%	100,00%
Dirig. interm. 1.º Grau (CS)	01	2,04%			01	14,29%	00	0,00%	0,00%
Dirig. Interm. 2.º Grau (CS)	02	4,08%	03	6,12%	01	14,29%	01	2,38%	50,00%



Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros

Téc. Sup. (CTFP-TI)	23	46,94%			03	42,85%	20	47,62%	86,96%
Téc. Sup. (CTFP-TRI)	04	8,16%	27	55,10%	00	0,00%	04	9,52%	100,00%
Assist. técnic. (CTFP-TI)	09	18,37%			01	14,29%	08	19,05%	88,89%
Assist. técnic. (CTFP-TRI)	02	4,08%	11	22,45%	00	0,00%	02	4,76%	100,00%
Assist. operac. (CTFP-TI)	04	8,16%	04	8,16%	01	14,29%	03	7,14%	75,00%
Informático (CTFP-TI)	02	4,08%	02	4,08%	00	0,00%	02	4,76%	100,00%
Total	49	100,00%	49	100,00%	07	100,00%	42	100,00%	85,71%

(*) – Percentagem apurada sobre o Total (H+M); (**) – Percentagem apurada sobre os totais parciais de homens (H) e de mulheres (M).

Legenda: (H): Homens; (M): Mulheres; (CS): Comissão de Serviço; (CTFP-TI): Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado; (CTFP-TRI): Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto.

O presente relatório integra, em ANEXO X, o Balanço Social da CIG relativo ao ano de 2015 – elaborado de acordo com Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, com base nas orientações constantes da circular n.º 2/DGAP/97, de 17 de março, posteriores alterações legislativas, bem como as atualizações da página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público – o qual condensa um conjunto de dados que permitem uma leitura mais completa e comparativa face a períodos homólogos, dos recursos humanos que integram o serviço.

4.2 Recursos materiais e financeiros

A execução orçamental da CIG no exercício económico de 2015, por fonte de financiamento (FF), encontra-se refletida no quadro seguinte:

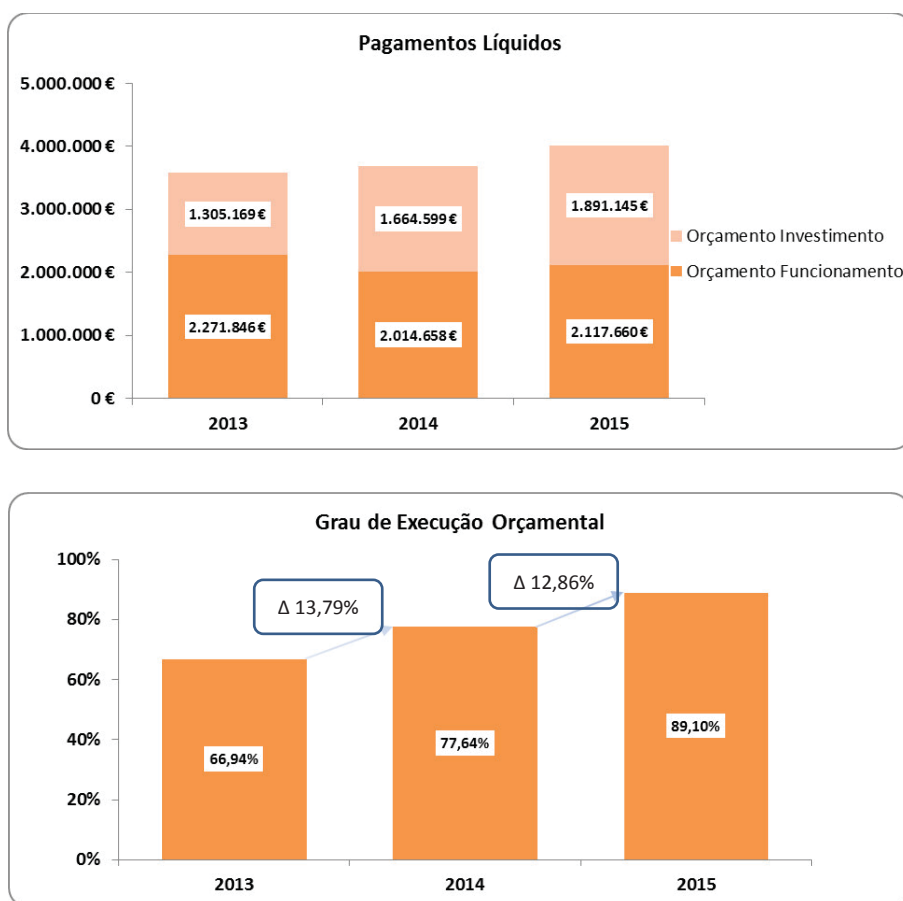
Fontes de Financiamento (FF)	Dotação Inicial (1)	Dotação Corrigida (2)	Pagamentos Líquidos (3)	Grau de Execução (4)=3/2
Orçamento de Atividades				
FF 111 Receitas gerais	1.747.326 €	1.724.299 €	1.571.624 €	91,15%
FF 121 Saldos de receitas próprias transitados	0 €	75.760 €	68.859 €	90,89%
FF 129 Transferências RP entre organismos	250.000 €	655.367 €	477.178 €	72,81%
<i>Sub-total</i>	<i>1.997.326 €</i>	<i>2.455.426 €</i>	<i>2.117.660 €</i>	<i>86,24%</i>
Orçamento de Projetos				
FF 121 Saldos de receitas próprias transitados	0 €	4.499 €	3.354 €	74,55%
FF 153 RG afetas a projetos co-financiados (FSE)	242.723 €	212.383 €	191.019 €	89,94%
FF 157 RG afetas a projetos co-financiados (EEAGrant)	119.499 €	104.561 €	100.345 €	95,97%
FF 241 FSE - Quadro Estratégico Comum ⁽¹⁾	105.594 €	0 €	0 €	-
FF 242 FSE - PO Potencial Humano	356.765 €	462.359 €	380.971 €	82,40%
FF 280 Outros (EEAGrants)	677.161 €	1.260.137 €	1.215.456 €	96,45%
<i>Sub-total</i>	<i>1.501.742 €</i>	<i>2.043.939 €</i>	<i>1.891.145 €</i>	<i>92,52%</i>
TOTAL	3.499.068 €	4.499.365 €	4.008.805 €	89,10%

Nota 01: Em sede de preparação do OE2015 foi contemplada verba para financiamento do projeto da Assistência Técnica no âmbito do PT2020 para os últimos 4 meses desse ano. Todavia, o atraso na abertura das candidaturas ditou a reafetação da dotação prevista para a execução dos projetos em execução no âmbito do POPH (FF 153/FF 242).

Os pagamentos líquidos realizados em 2015 refletem, em termos globais, um grau de execução orçamental de 89,10%, o qual foi condicionado, por um lado, pela morosidade associada aos trâmites processuais para a utilização de verbas procedentes dos jogos sociais da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (que exigem a instrução sucessiva de pedidos de crédito especial e respetiva autorização pelo membro do Governo responsável pela área das finanças) e, por outro, a baixa execução verificada no agrupamento *‘Despesas com o pessoal’* motivado pela redução de 12 efetivos em exercício de funções nesta Comissão face ao período homólogo associada à rigidez para afetação destas verbas a outras finalidades.

Não obstante, verificou-se uma variação positiva no grau de execução orçamental face ao período homólogo anterior – evoluindo dos 77,64% em 2014 para os 89,10% em 2015 – para o que contribuiu significativamente o acréscimo dos pagamentos realizados no orçamento de projetos desta Comissão (cerca de 14%).

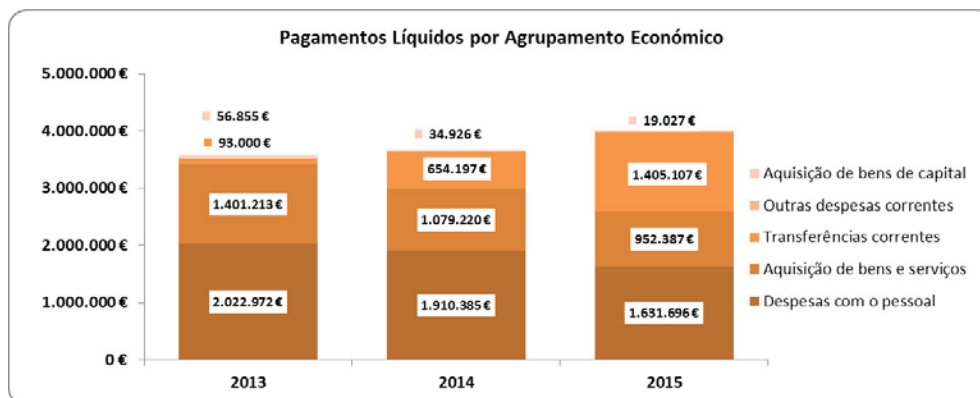
A evolução nos pagamentos líquidos efetuados, bem como do grau de execução orçamental, pode observar-se nas duas figuras seguintes, que exemplificam de forma gráfica a análise anterior.



A execução orçamental da CIG, por agrupamento económico de despesa, reflete os constrangimentos identificados supra, que incidiram, designadamente, sobre o agrupamento *‘Aquisição de bens e serviços’* (o mais afetado pela morosidade dos trâmites processuais para a utilização de verbas procedentes dos jogos sociais da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa), e no agrupamento *‘Despesas com o pessoal’* (face à redução de 12 efetivos em exercício de funções comparativamente ao período homólogo). Registou-se, ao invés, uma elevada execução no âmbito dos agrupamentos *‘Transferências correntes’*, *‘Outras despesas correntes’* e *‘Aquisição de bens de capital’*.

Agrupamentos de Despesa	Dotação Inicial (1)	Dotação Corrigida (2)	Pagamentos Líquidos (3)	Grau de Execução (4)=3/2
AE 01 Despesas com o pessoal	1.943.626 €	1.877.986 €	1.631.696 €	86,89%
AE 02 Aquisição de bens e serviços	979.438 €	1.185.598 €	952.387 €	80,33%
AE 04 Transferências correntes	551.754 €	1.415.648 €	1.405.107 €	99,26%
AE 06 Outras despesas correntes	6.250 €	591 €	589 €	99,73%
AE 07 Aquisição de bens de capital	18.000 €	19.542 €	19.027 €	97,36%
TOTAL	3.499.068 €	4.499.365 €	4.008.805 €	89,10%

Assim, face a igual período homólogo, verificou-se um decréscimo significativo de pagamentos no agrupamento *‘Despesas com o pessoal’* (-14,59%), apesar, inclusive, na reversão da redução remuneratória operada pela Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro, bem como nos agrupamentos *‘Aquisição de bens e serviços’* (-11,75%) e *‘Aquisição de bens de capital’* (-45,52%). Ao invés, verificou-se um acréscimo significativo de pagamentos no agrupamento *‘Transferências Correntes’* (114,78%) face ao período homólogo, refletindo a execução financeira dos projetos aprovados no âmbito do Programa PT07.



5. Grau de realização do Plano de Formação Interna

Por despacho da Presidente da CIG, de 12 de agosto de 2015, exarado na Informação DAJ n.º 16/2015, de 12 de agosto, e no sentido de assegurar uma política de gestão de pessoas, visando a qualificação e capacitação dos colaboradores, foi aprovado o Plano de Formação Interna da CIG para 2015, junto ao presente relatório como ANEXO VII.

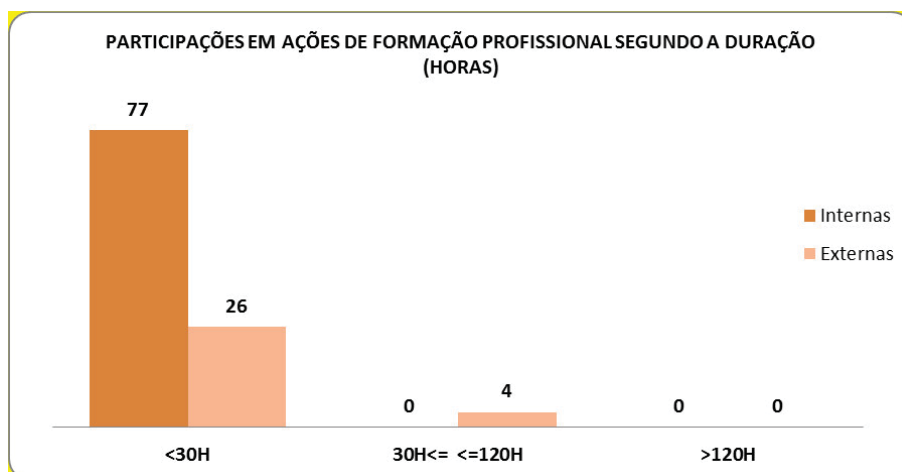
Reconhecendo-se alguma dificuldade em identificar de forma objetiva quer os conceitos quer os âmbitos e/ou objeto do que se vem designando por ‘formação profissional’, e, em paralelo, por ‘formação institucional’, parece mais simples reconhecer a importância dos processos formativos, quer ao nível das competências quer ao nível dos conhecimentos, de todo o pessoal que constitui uma organização.

No caso presente, sublinha-se a crescente preocupação que esta Comissão tem observado neste domínio, pese embora os constrangimentos orçamentais que se conhecem, e que determinaram, no presente exercício, a

elaboração de um plano de formação exclusivamente interno, assente em quatro grandes áreas temáticas em função das especificidades funcionais inerentes a cada uma das áreas de atuação da CIG (Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação; Violência Doméstica e de Género; Tráfico de Seres Humanos e Mutilação Genital Feminina).

O plano de formação interna da CIG, aprovado em 12 de agosto de 2015 (vide anexo VI ao presente relatório), teve um grau de realização de 81,81%, ou seja, das 11 (onze) ações de formação internas programadas, foram executadas 9 (nove) ações de formação, sendo que as restantes não se realizaram por insuficiência orçamental para assegurar as deslocações dos técnicos formadores.

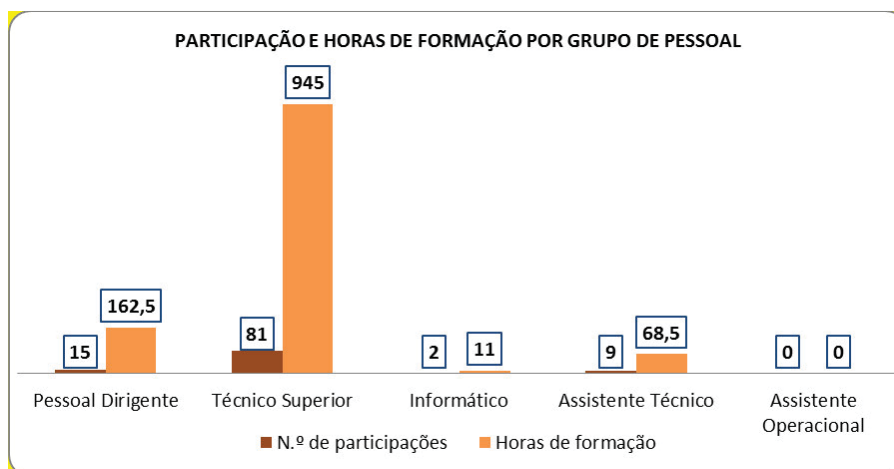
A participação de trabalhadores/as da CIG em ações de formação profissional internas e externas no ano 2015, consta refletida na figura seguinte.



Registaram-se 107 participações em ações de formação profissional, 30 em ações externas e 77 em ações internas, essencialmente com duração até 30H (96,26%).

Apenas 81,63% dos/as trabalhadores/as participaram em ações de formação (internas e externas), facto a que não são alheios os constrangimentos orçamentais observados no âmbito do agrupamento económico de despesa 'aquisição de bens e serviços' do orçamento de atividades da CIG, o qual sofreu uma redução de 17,11% face ao orçamento inicialmente aprovado. Esta redução não permitiu assegurar, entre outras ações, o financiamento e execução de um adequado plano de formação que contemplasse, pelo menos, uma ação de formação para cada trabalhador, como era propósito da Direção.

O número de participações e horas despendidas em ações de formação profissional, durante o ano de 2015, por grupo/cargo/carreira, consta refletido na figura seguinte. Verifica-se que o pessoal técnico superior foi o que registou um maior número de participações em ações de formação (81) e um maior número de horas de formação no exercício (945H).



A CIG não suportou encargos com as ações de formação interna e externa disponibilizadas, no ano de 2015, aos seus trabalhadores/as.

6. Apreciação por parte dos utilizadores da quantidade e qualidade dos serviços prestados

6.1 Utilizadores internos

Para aferir a quantidade e qualidade dos serviços prestados pela CIG, foi utilizado por todos os colaboradores internos que se disponibilizaram para o efeito, um questionário para aferir o nível de satisfação global.

Metodologia utilizada – questionário interno;

Período de realização do questionário – janeiro de 2016;

Universo de inquirição – unidades orgânicas de Lisboa e Delegação do Norte;

Dimensão da amostra – 24 pessoas;

Média de satisfação global – 3,52 (numa escala de 1Mau a 5MuitoBom).

6.2 Utilizadores externos

Para aferir a quantidade e qualidade dos serviços prestados pela CIG, foi utilizado por todos os utilizadores externos, num total de 210 pessoas, questionários para aferir o nível de satisfação global.

Ficha de avaliação do serviço de informação jurídica – Lisboa.

Metodologia utilizada – questionário externo

Período de realização do questionário – durante o ano de 2015

Universo de inquirição – Divisão de Assuntos Jurídicos

Dimensão da amostra – 19 pessoas

Grau de satisfação com a utilidade da informação prestada – 4,1 (numa escala de 1- Nada útil a 5 - Extremamente útil)

Grau de satisfação com o profissionalismo do atendimento – 4,4 (numa escala de 1- Nada profissional a 5 - Extremamente profissional)

Ficha de avaliação do serviço de informação jurídica e apoio psicossocial – Delegação Norte.

Metodologia utilizada – questionário externo

Período de realização do questionário – durante o ano de 2015

Universo de inquirição – Delegação do Norte

Dimensão da amostra – 165 pessoas

Grau de satisfação com a utilidade da informação prestada – 4,5 (numa escala de 1- Nada útil a 5 - Extremamente útil)

Grau de satisfação com o atendimento/consulta – 4,6 (numa escala de 1- Nada útil a 5 - Extremamente útil)

Questionário de avaliação da satisfação dos utilizadores da Biblioteca da CIG – Lisboa

Metodologia utilizada – questionário externo

Período de realização do questionário – durante o ano de 2015

Universo de inquirição – Divisão de Documentação e Informação

Dimensão da amostra – 3 pessoas

Grau de satisfação apurado – 4,9 (numa escala de 1 - Mau a 5 – Muito Bom)

Questionário de avaliação da satisfação dos utilizadores do Centro de Documentação da Delegação do Norte

Metodologia utilizada – questionário externo

Período de realização do questionário – durante o ano de 2015

Universo de inquirição – Centro de Documentação

Dimensão da amostra – 23 pessoas

Grau de satisfação apurado – 78,3% Muito satisfeito/a; 17,4% Bastante satisfeito/a; 4,3% Satisfeito/a

7. Avaliação do sistema de controlo interno

Por definição, o controlo interno traduz-se no plano de organização e todos os métodos e medidas adotadas para salvaguarda dos ativos, verificação da exatidão e fidelidade dos dados contabilísticos, desenvolvimento da eficiência nas operações e estímulo do seguimento das políticas definidas, consistindo, genericamente, em cinco componentes inter-relacionadas:

- O ambiente do controlo (caracterização da cultura da entidade);
- A avaliação de riscos relevantes (tanto internos como das condições envolventes);
- A atividade de controlo (políticas e procedimentos que permitem garantir a observância das orientações da gestão e o alcance dos seus objetivos);
- Informação e comunicação (identificação de informação estratégica e adequabilidade da sua comunicação);
- Acompanhamento do seu próprio desempenho.

Na CIG não existe um órgão especificamente afeto à monitorização do sistema de controlo interno instituído, cabendo aos responsáveis de cada unidade orgânica, na sua área de responsabilidade, apresentar propostas de melhoria, contribuindo desta forma para o seu aperfeiçoamento.

O Anexo IX junto ao presente Relatório (Avaliação do Sistema de Controlo Interno) evidencia uma taxa elevada de respostas afirmativas às questões apresentadas (77%), salientando-se, todavia, a necessidade de revisão do

Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PGRIC), cujo conteúdo e estrutura atuais não aportam mais-valias à organização. Com efeito, pretende-se com esta revisão que o PGRIC constitua um instrumento útil para a função gestão, pelo que deverá subscrever uma abordagem diferente ao risco (e respectivas medidas mitigadoras), bem como, versar sobre a plenitude das atividades da organização, o que atualmente não sucede.

8. Causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes

Face aos dados já anteriormente considerados, pode admitir-se que foram cumpridos, na sua generalidade, os objetivos e respetivos indicadores do QUAR e do PACIG2015. Sublinha-se, no entanto, que não foram desenvolvidas algumas ações por insuficiência de recursos necessários para o efeito, designadamente orçamentais, que condicionaram conforme já referido, a elaboração de um plano de formação para a globalidade dos recursos humanos do organismo, a elaboração/revisão de um plano de segurança e saúde no trabalho, a renovação/atualização de equipamento informático e de software, bem como a conservação e a manutenção técnica das instalações da Sede e da Delegação do Norte.

9. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho

Tratando-se de um organismo cujas missão e atribuições são especialmente envolvidas em aspetos relacionados com a própria configuração cívica e humana de todos os seus trabalhadores, existe um natural estímulo para a aplicação e envolvimento operacional, geralmente superando horários de trabalho ou outros constrangimentos de natureza institucional.

De sublinhar que a CiG mantém uma postura preventiva através da monitorização do desempenho organizacional, designadamente mediante a implementação de instrumentos de controlo interno e valorização da participação individual de todos os trabalhadores.

10. Comparação com o desempenho de serviços idênticos no plano nacional e internacional

Face às suas características e singularidade institucional, não é possível realizar qualquer processo de comparação com outros organismos no plano nacional e internacional.

De qualquer modo, resultante da participação da CiG nos mais diversos contextos nacionais e internacionais, é de relevar um forte crédito na imagem e desempenho da instituição, enquanto organismo de relevante importância na promoção e execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da defesa da igualdade de género.

11. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores na autoavaliação do serviço

A gestão e administração das atividades da CIG foram apoiadas em reuniões regulares entre os vários dirigentes da instituição e com a subsequente circulação e partilha de informação, permitindo aferir, em permanência, os processos e produtos parciais e finais.

A elaboração de qualquer plano, relatório ou documento de natureza semelhante tendo em vista o apoio à gestão ou a uma decisão superior, implica um processo participado de todos os dirigentes, tendo em vista a agregação da informação relevante para o efeito, contando com a adequada colaboração dos demais trabalhadores das respetivas unidades orgânicas, processo, esse, relativamente ao qual o presente relatório não foi exceção.

A audição dos trabalhadores foi realizada através de um questionário interno anónimo durante o mês de janeiro de 2016, do qual se obteve 25 respostas (embora um dos questionários não tenha sido preenchido), ou seja, cerca de 51% da totalidade dos trabalhadores do mapa de pessoal da CIG. Da análise dos 24 questionários significativos, resulta que a média de respostas às questões sobre satisfação global foi de 3,52 (numa escala de 1Mau a 5MuitoBom).

O questionário era composto por perguntas que incidiam em diferentes aspetos: satisfação global dos trabalhadores, satisfação com a gestão e sistemas de gestão, satisfação com as condições de trabalho, satisfação com o desenvolvimento da carreira e das competências e níveis de motivação.

Comparando com os resultados de 2014 observa-se uma ligeira descida do grau de satisfação dos trabalhadores de 3,7 para 3,52 (numa escala de 1 – Mau a 5 – Muito Bom).

12. Balanço Social

O Balanço Social encontra-se junto ao presente relatório como ANEXO X.

III – AVALIAÇÃO FINAL

1. Breve análise sobre a execução do PACIG2015

A análise das atividades desenvolvidas, durante o ano de 2015, tem de ser avaliada tendo em conta o largo espectro das atribuições cometidas à CIG, e os recursos disponíveis (financeiros e humanos), bem como o contexto nacional e internacional em que decorreu a atividade da instituição.

Deve ser sublinhado o esforço de contenção orçamental em que se devolveram todas as atividades, para o que concorreram todos/as os/as trabalhadores/as e respetivos/as superiores hierárquicos.

Efetivamente, a ação empreendida pelas diferentes unidades orgânicas permitiu dar cumprimento de elevado nível às ações identificadas, as quais contribuíram para o desenvolvimento dos três grandes domínios definidos no PA CIG 2015:

- A implementação de medidas com impacto externo, no âmbito das áreas de intervenção definidas no Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, e nos planos e programas nacionais sob coordenação da CiG,
- A melhoria de determinadas áreas de gestão interna, visando quer o reforço do planeamento, monitorização e avaliação das iniciativas e dos Planos Nacionais sob a sua coordenação, quer o desenvolvimento de iniciativas que levassem à clarificação do exercício das funções e das competências desempenhadas pelo corpo técnico e chefias intermédias,
- O reforço de áreas estratégicas de apoio à gestão e à tomada de decisão política, nomeadamente a recolha, produção e disseminação de conhecimento, bem como a definição de uma estratégia de comunicação externa,

e, deste modo, contribuindo para a execução dos objetivos estratégicos definidos no QUAR da CiG para 2015.

Sem prejuízo das atividades de iniciativa própria ou de outras, desenvolvidas em diferentes formas de colaboração ou cooperação, referidas ao longo do presente documento, a CiG teve uma função de especial relevância ao longo do ano de 2015, no que concerne à execução das medidas por que é responsável, e à coordenação geral da execução dos vários Planos Nacionais (V PNI 2014-2017, V PNPCVDG 2014-2017, III PNPCTSH 2014-2017, III PAPEMGF 2014-2017) e II PNA 1325 (2014-2018), o que implicou uma permanente ação de cooperação interinstitucional. Pela sua inequívoca importância na ação da CiG, optou-se por anexar os Relatórios intercalares de execução dos referidos Planos e Programas Nacionais ao presente Relatório de Atividades.

A atividade do STI desenvolveu-se em consonância com as orientações que decorrem da sua própria natureza, isto é, na sequência do que estabeleceu a agenda para o Potencial Humano, a qual tem por base a promoção de intervenções no âmbito do emprego privado e público, da educação e formação e da formação avançada, promovendo a mobilidade, a coesão social e a igualdade de género, num quadro de valorização e aprofundamento de uma envolvente estrutural propícia ao desenvolvimento científico e tecnológico e à inovação. Face aos dados apresentados, pode considerar-se que a ação desenvolvida pelo STI se ajustou ao previsto, cumprindo a generalidade dos seus objetivos, com uma taxa de execução, conforme já foi anteriormente referido, de 99%.

Na sequência do contrato de delegação de competências entre o POISE e a CiG, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de Setembro, que estabelece o modelo de governação do Portugal 2020, a CiG irá gerir como Organismo Intermédio do POISE uma subvenção global de 47.616.000 €, dispondo ainda de 3.865.000€ de recursos de Assistência Técnica. Em 2015 foi criada na CiG a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG), para apoiar a CiG no exercício daquelas competências. Por razões associadas à disponibilização do Sistema de Informação do FSE, a abertura de candidaturas aos apoios previstos neste período de programação ainda não foi concretizada, aguardando-se a disponibilização, pelo POISE e pela ADC, dos respetivos formulários.

Tal como também já foi anteriormente referido, a CiG foi selecionada como “Operador de Programa” na área do Programa *Mainstreaming Gender Equality and Promoting Work-Life Balance* - Mecanismo EEAGrants 2009-2014, que decorre da aplicação do Memorando de Entendimento entre o Governo da República Portuguesa e a Embaixada Real da Noruega. Nesse sentido, ao longo de 2015, a Comissão acompanhou o desenvolvimento dos projetos financiados pelo referido Programa.

Dando continuidade aos esforços para melhorar o conhecimento da realidade portuguesa no que diz respeito à igualdade de género e à cidadania, a CIG assegurou a continuidade da recolha, tratamento e divulgação de informação, designadamente no que respeita à progressiva adequação e à permanente atualização de vários documentos, bem como a divulgação de matérias afins à sua missão e atribuições através dos portais de internet sob sua tutela ou colaboração.

Ao longo de 2015, a CIG continuou a estar envolvida em inúmeras ações, quer por iniciativa própria quer através da cooperação com outras entidades, de diferentes naturezas, que se consubstanciaram em atividades de sensibilização/informação e formação, visando a promoção de temáticas como a promoção de medidas disseminadoras da transversalização da igualdade de género em todos os domínios de atividade pública ou privada, a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, a prevenção e o combate à violência de género e ao tráfico de seres humanos, a aplicação de medidas transversais no âmbito da promoção da cidadania e da igualdade de género no sistema educativo (formal e não formal), a aplicação destes princípios em diferentes áreas sectoriais ao nível organizacional ou social ou o apoio às mulheres migrantes.

Por fim, nesta breve análise sobre a execução do PACIG2015, importa sublinhar a intensa atividade da Comissão no plano comunitário e da cooperação autárquica e internacional.

2. Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados

Conforme se demonstrou e analisou no presente relatório, e tendo presente os resultados sintetizados nas várias atividades que integram os 5 objetivos operacionais, relativamente aos quais correspondem 5 indicadores, pode concluir-se que, em termos globais, as metas estabelecidas para o ano de 2015 foram não só atingidas, como efetivamente superadas.

Com efeito, da análise dos resultados obtidos, conclui-se que foram superados 80% dos objetivos operacionais estabelecidos no QUAR (O1, O2, O3 e O4) e foram atingidos 20% desses mesmos objetivos (O5). Obteve-se contudo uma taxa de realização final de 141,60%, que superou a verificada no exercício de 2014 (112,20%), com a seguinte contribuição por parâmetros:

- O parâmetro eficácia (com um peso de 30% no QUAR), obteve um resultado de 66,0% (*superou*);
- O parâmetro eficiência (com um peso de 40% no QUAR), obteve um resultado de 46,0% (*superou*);
- O parâmetro qualidade (com um peso de 30% no QUAR), obteve um resultado de 30,0% (*atingiu*).

Importa todavia referir neste âmbito que, apesar do atingimento do parâmetro qualidade, que se fundou na aferição da percentagem de trabalhadores abrangidos por ações de formação profissional durante o ano de 2015, era propósito da Direção proporcionar a cada colaborador a frequência de pelo menos uma ação de formação no exercício. Todavia, os constrangimentos orçamentais observados ditaram uma redução efectiva de 17,11% do orçamento inicialmente aprovado para aquisição de bens e serviços, na FF 111 do orçamento de actividades deste organismo, o que condicionou, entre outras ações, a programação e a realização de ações de formação externas dirigidas ao universo dos/as trabalhadores/as deste organismo, apenas parcialmente mitigado com a concretização de um plano de formação interno promovido com recursos internos desta Comissão.

Relativamente aos recursos humanos da CIG constatou-se, em 31 de dezembro de 2015, um desvio significativo face aos elementos planeados no início do ano, para o qual contribuiu significativamente a extinção da estrutura técnica de apoio à CIG (o Secretariado Técnico para a Igualdade) para o exercício das competências de gestão então delegadas pelo Programa Operacional Potencial Humano, e, ato contínuo, a transição de parte significativa do grupo de pessoal que o integrava, para estruturas de apoio similares no âmbito da gestão dos fundos do Portugal 2020. De registar que dos 744 pontos planeados (segundo a pontuação por grupo de pessoal proposta no QUAR), a redução verificada apenas permitiu a concretização de 552 pontos (correspondente a 49 efetivos em exercício de funções), verificando-se uma redução de 192 pontos.

No âmbito dos recursos financeiros, a execução acima do montante planeado deveu-se, por um lado, à atribuição a este organismo, durante o exercício de 2015, de verbas provenientes dos jogos sociais da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, acima do inicialmente previsto em sede de planeamento orçamental, para apoio prioritário de ações e programas de combate à violência doméstica e fomento e promoção de outras ações no âmbito da cidadania e igualdade de género, por outro, à integração de saldos não utilizados no período homólogo e correspondente autorização para utilização em despesa, e, por último, à cobrança de receita superior à prevista no âmbito da FF 280 do orçamento de projectos da CIG, referente à contrapartida externa do projeto PT07 EEAGrants. De referir que, mormente a redução do número de efetivos em funções bem como o crescimento do orçamento corrigido do organismo, ambos face ao período homólogo, verificou-se uma variação positiva no grau de execução orçamental, o qual evoluiu dos 77,64% verificados em 31 de dezembro de 2014 para os 89,10% verificados em 31 de dezembro de 2015.

3. Menção proposta pelo dirigente máximo do serviço

Em conformidade com o estabelecido na alínea a) do n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, o desempenho ‘bom’ deve ser atribuído ao serviço que atingiu todos os objectivos superando alguns.

Face ao que antecede, nos termos do n.º 3 do artigo 18.º do mesmo diploma legal, propõe-se a atribuição da menção qualitativa de desempenho ‘bom’.

IV – OBRIGAÇÕES DE PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÃO

1. Publicidade institucional

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/2010, de 25 de junho, fixa orientações para a colocação de publicidade institucional realizada pelo Estado, Institutos Públicos e demais empresas públicas concessionárias de serviços públicos, relativamente às respetivas obrigações de serviço público, definindo, como publicidade institucional, todas as formas de comunicação realizadas mediante a aquisição onerosa de espaços publicitários, com o objetivo direto ou indireto de promover iniciativas ou de difundir uma mensagem relacionada com os seus fins ou as suas atribuições.

Em 2015 a CIG promoveu uma inserção do artigo “CIG e o Programa PT 07”, na revista País Económico, com o objetivo de divulgar o Programa do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (MFEEE 2009-2014) (EEAGrants), integrado na área programática 14, designado por “Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada”, da qual a CIG foi designada como “Operador do Programa”.

2. Gestão patrimonial

A CIG não possui património próprio.

3. Medidas de modernização administrativa

A ação da CIG toma em consideração o previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 12/2012, de 7 de fevereiro, diploma que aprova o Plano Global Estratégico de Racionalização e Redução de Custos com as Tecnologias de Informação e Comunicação na Administração Pública, assim como o previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 112/2012, de 31 de dezembro, que aprova a Agenda Portugal Digital.

De igual modo, visa cumprir as Grandes opções do Plano para 2015, no que se reporta aos desígnios da modernização e simplificação administrativas da Administração Pública.

Quanto a esta matéria, importa ainda sublinhar o previsto no Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, diploma que procedeu à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, o qual se encontra republicado no seu único anexo, e que atualiza, em função da evolução tecnológica entretanto ocorrida, o conjunto de medidas de modernização administrativa a levar a cabo por todos os serviços da administração central, regional e local, bem como pelos institutos públicos nas modalidades de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos.

Neste contexto, e nos termos do previsto no Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, é de transmitir a seguinte informação:

- Acolhimento e atendimento dos cidadãos – a CIG cumpre com os mecanismos e procedimentos previstos no Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, designadamente no que concerne aos horários de

atendimento, acolhimento e atendimento dos cidadãos, prestação imediata de serviços, prioridades no atendimento e especialização dos atendedores.

- Comunicação administrativa – a CIG cumpre com os mecanismos e procedimentos previstos no Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, designadamente no que concerne à existência de uma linha telefónica exclusiva para pedidos de informação apresentados pelos cidadãos, encaminhamento dos cidadãos e correspondência, assim como no que se reporta ao pedido, receção, restituição e remessa de documentos.
- Simplificação de procedimentos – a CIG cumpre com os mecanismos e procedimentos previstos no Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, designadamente no que concerne à delegação e subdelegação de competências, certificação multiuso, dispensa de apresentação de documentos, respostas por meios eletrónicos e via postal sem franquia e dispensa dos originais dos documentos.
- Mecanismos de audição e participação – a CIG cumpre com os mecanismos e procedimentos previstos no Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, designadamente no que concerne ao sistema de elogios, sugestões e reclamações dos cidadãos, sugestões dos trabalhadores, obrigatoriedade de resposta e de avaliação pelos cidadãos.
- Instrumentos de apoio à gestão – a CIG cumpre com os mecanismos e procedimentos previstos no Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, designadamente no que concerne à elaboração de planos e relatórios de atividades, balanço social e do papel inovador dos dirigentes.
- Divulgação de informação administrativa – a CIG cumpre com os mecanismos e procedimentos previstos no Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, designadamente no que concerne aos portais e sítios na Internet, assim como aos meios de divulgação multimédia das suas atividades.

De referir ainda que, prosseguindo a estratégia, iniciada em 2013, de modernização da infraestrutura de suporte e (re)estruturação dos conteúdos existentes no sítio *web*, foi disponibilizada mais uma nova funcionalidade que melhora a sua interatividade e acessibilidade: botão de aumento / diminuição do tamanho das fontes dos textos das páginas.

V – CONCLUSÕES PROSPETIVAS

Em 2015, a CIG desempenhou um papel reforçado na execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, designadamente com a implementação da execução dos Planos Nacionais, os quais vigorarão pelo período de 4 anos, ou seja, de 2014 a 2017, nas matérias respeitantes à cidadania e igualdade de género, violência doméstica e violência de género, tráfico de seres humanos, mutilação genital feminina e mulheres, paz e segurança.

Os resultados mencionados foram alcançados com redobrado esforço, fruto de condições particularmente desfavoráveis, com destaque para a escassez de recursos humanos e financeiros, o que implica uma reflexão atenta sobre as oportunidades e desafios que, a curto e médio prazo, se poderão apresentar.

O ano de 2016 prevê-se marcado por uma conjuntura nacional e internacional exigente, sendo assim de esperar que o reforço do papel da CIG nas funções acima descritas seja premente, designadamente no âmbito do Portugal 2020 – Acordo de Parceria 2014-2020, no qual se consagra a política de desenvolvimento económico, social, ambiental e territorial, que estimulará o crescimento e a criação de emprego nos próximos anos em Portugal, promovendo o crescimento inteligente, sustentável e inclusivo e o cumprimento das metas da Europa 2020, designadamente, e tendo em vista a promoção do emprego e da inclusão social, o apoio comunitário aos instrumentos de política de promoção da igualdade de género, não discriminação e acessibilidade.

Neste contexto, a CIG propõe-se realizar todos os esforços para promover a igualdade de género e prevenir a violência contra as mulheres, através da implementação de várias medidas, muitas delas estabelecidas nos vários Planos Nacionais, designadamente por via de informações dirigidas a grupos-alvo específicos, realização de programas de informação e de sensibilização sobre violência doméstica e de género, seja por meio de videoclipes, *spots* de rádio, imprensa, cartazes e internet, seja através de campanhas publicitárias, enquanto ferramentas instrumentais para aumentar a consciencialização desta problemática e promover a mudança social.

Por outro lado, e tendo em vista a manutenção, no futuro, do mesmo nível de resultados obtidos, pretende-se o desenvolvimento e implementação de medidas que possibilitem a flexibilização e a modernização da gestão da instituição, nomeadamente com o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, facilitando o acesso interno e externo à informação, potenciando a divulgação dos produtos da instituição e permitindo um maior controlo sobre o desenrolar dos processos, promovendo a sua desmaterialização.

A CIG, na prossecução das suas atribuições, aposta continuamente na qualidade da sua resposta na prossecução da educação para a cidadania, igualdade entre homens e mulheres, proteção da parentalidade, promoção de meios facilitadores de participação paritária de mulheres e homens nas várias esferas da vida, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de mulheres e homens e combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos e apoio às suas vítimas, não perdendo nunca de vista as necessidades e interesses dos/as seus/suas beneficiários/as.

Por fim, tendo em vista a transversalização da dimensão da igualdade de género, é ainda de realçar o necessário reforço da ligação da CIG, enquanto entidade coordenadora dos vários Planos Nacionais, quer à atividade de todos os ministérios, quer, ainda, com a sociedade civil, através das ONG que desenvolvam atividades fundamentais no exercício da cidadania e essenciais em tarefas centrais da vida coletiva, Empresas e Academia.



Neste contexto de grande exigência, torna-se fundamental dotar a CIG de recursos humanos e técnicos capazes de garantir a qualidade dos serviços prestados e da informação produzida, ultrapassando eventuais restrições estruturais e reforçando, na medida do que seja possível, e de acordo com os recursos financeiros disponíveis, a qualificação dos recursos humanos existentes através da frequência de ações e de cursos de formação, bem como da organização de seminários que promovam a análise e o debate dos temas acompanhados pela organização.

VI – ANEXOS

ANEXO I – Relatório Intercalar V PNI 2015

ANEXO II – Relatório Intercalar V PNPCVDG 2015

ANEXO III – Relatório Intercalar III PNPCTSH 2015

ANEXO IV – Relatório Intercalar III PAPEMGF 2015

ANEXO V – Relatório Intercalar II PNA 1325 2015

ANEXO VI – QUAR 2015

ANEXO VII – Plano de Formação Interna 2015

ANEXO VIII - Publicações e outros materiais editados pela CIG

ANEXO IX – Avaliação do Sistema de Controlo Interno

ANEXO X – Balanço Social

ANEXO IX AO RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2015

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
1 – Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	X			Existe aprovada uma norma do controlo interno a qual visa estabelecer um conjunto de regras definidoras de políticas, métodos e procedimentos de controlo que permitam assegurar o desenvolvimento das actividades atinentes à evolução patrimonial de forma ordenada e eficiente, incluindo a salvaguarda dos activos, a prevenção e detecção de ilegalidades, de fraudes e erros, a exactidão e integridade dos registos contabilísticos e a preparação atempada de informação financeira fidedigna.
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			No âmbito dos procedimentos de controlo administrativo/financeiros instituídos, nenhuma despesa é autorizada sem aferição da sua legalidade, regularidade e respeito pelos princípios da economia, eficiência e eficácia.
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	Não existe uma equipa de controlo e auditoria formalmente constituída.
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?		X		Embora não constem reduzidos a escrito, esta Comissão prossegue os valores da cidadania, igualdade e não discriminação, tolerância e prossecução do interesse público, no exercício e para cumprimento da sua missão.
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			Existe uma política de formação do pessoal que promove a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas, procurando ainda que o mesmo adquira competências multidisciplinares que assegurem, num ambiente de redução de recursos humanos, a missão e tarefas a cargo desta entidade. Todavia, esta política de formação encontra-se ela própria condicionada pelos recursos que em cada ano económico figura possível afectar à mesma, os quais determinam a respectiva intensidade do esforço formativo.
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?	X			Figura instituída uma prática de realização de reuniões mensais de dirigentes, onde tem assento a Direção, os responsáveis de cada unidade orgânica e das equipas multidisciplinares, bem como qualquer outro elemento que, em função dos assuntos a tratar, se considere necessária a sua presença e respectivos contributos. Cumulativamente, a Direção e os dirigentes das unidades orgânicas reúnem diariamente, ainda que com um carácter de menor formalidade, para despacho sobre assuntos quotidianos do funcionamento normal da instituição.
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	X			O serviço foi objecto de acções de auditoria e controlo externo nos últimos 4 anos, promovidas pelas seguintes entidades: Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros, Tribunal de Contas, Inspeção-Geral de Finanças e Agência para o Desenvolvimento e Coesão, IP. (esta última no âmbito dos fundos comunitários).

ANEXO IX AO RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2015

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
2 – Estrutura organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			A estrutura organizacional aprovada está em conformidade com os diplomas orgânicos.
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	X			A percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 02 e 03, no período avaliativo 2013/214, foi de 96,72%.
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	X			Em 2014, a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma acção de formação, foi de 83,60%.
3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	X			Existem instruções técnicas com procedimentos referentes a áreas específicas da organização.
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			A Presidente da Comissão tem competência própria para autorização de despesas nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de junho, A mesma consta delegada na Vice-Presidente da Comissão, a coberto do n.º 12 do Despacho n.º 4679/2012, 20 de março de 2012, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 67, de 3 de abril de 2012.
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?		X		Não existe um plano de compras anual formalizado e reduzido a escrito. Todavia, anualmente, são elencadas as necessidades aquisitivas no âmbito do orçamento de actividades e de projectos desta Comissão, as quais orientam o processo de obtenção de fundos no exercício.
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?		X		Não existe implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores, uma vez que o universo disponível não permite assegurar, sem perda de eficácia e eficiência, as tarefas e funções objecto de rotatividade.
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X			Conforme consta nas observações efectuadas no âmbito do ponto 3.1 do presente questionário, existem instruções técnicas com procedimentos referentes a áreas específicas da organização, as quais definem os fluxos dos processos, intervenientes e respectiva qualidade em que intervêm nos mesmos.
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			Ibidem.
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			Ibidem.
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	X			Existe, embora desactualizado.
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?		X		Pelas razões expressas no campo observações do ponto 3.8 anterior, o plano de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas não é monitorizado.

ANEXO IX AO RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2015

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
4 – Fiabilidade dos sistemas de informação				
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?	X			A título de exemplo, GerFIP, SRH, SIGO, DGO Online, IGCP homebanking, GesDoc, etc.
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?		X		Não existe uma integração plena das aplicações, designadamente na área financeira/orçamental/patrimonial. Todavia, a Comissão não tem capacidade de decisão nesta matéria, uma vez que as aplicações são impostas e geridas externamente á organização.
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?	X			A fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas é garantida pelas próprias parametrizações dos sistemas, os quais possibilitam, sempre que necessário, a extracção dos dados inseridos.
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	X			Toda a informação, designadamente a financeira/orçamental/patrimonial, é utilizada no processo de decisão.
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	X			Através da criação de perfis diferenciados e <i>passwords</i> de acesso individualizadas.
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i>)?	X			Encontra-se disciplinado e rotinado o processo de <i>backups</i> à informação residente em sistema.
4.7 A segurança na troca de informações e software está garantida?	X			Pelas razões expressas no campo observações do ponto 4.5 anterior, ou seja, através da criação de perfis diferenciados e <i>passwords</i> de acesso individualizadas.

Nota: as respostas devem ser dadas tendo por referência o ano em avaliação.

Legenda: S – Sim; N – Não; NA – Não aplicável.



Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros

BALANÇO SOCIAL 2015

Em conformidade com Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, as orientações da circular nº 2/DGAP/97, de 17 de março, posteriores alterações legislativas, e as atualizações da página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)

INDICE GERAL

NOTA INTRODUTÓRIA	3
1. CARACTERIZAÇÃO DA CIG	4
2. ORGANOGRAMA	4
3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA DO BALANÇO SOCIAL 2015	6
3.1. Número de efetivos	6
3.2. Efetivos por unidade orgânica	7
3.3. Efetivos por grupo de pessoal, modalidade de vinculação e género	8
3.4. Efetivos por escalão etário e género	9
3.5. Efetivos por antiguidade e género	10
3.6. Efetivos por estrutura habilitacional	11
3.7. Trabalhadores com nacionalidade estrangeira	12
3.8. Trabalhadores portadores de deficiência	13
3.9. Movimento de entrada e saída de trabalhadores	13
3.10. Modalidades de horário	14
3.11. Efetivos segundo o período normal de trabalho	15
3.12. Trabalho suplementar	15
3.13. Dias de ausência ao trabalho	16
3.14. Trabalhadores em greve durante o ano	17
3.15. Remunerações e encargos	18
3.16. Formação profissional	19
3.17. Higiene e saúde no trabalho	20
3.18. Relações profissionais e disciplinares	20
ANEXO	21

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) relativo ao ano de 2015 foi elaborado de acordo com Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, com base nas orientações constantes da circular n.º 2/DGAP/97, de 17 de março, posteriores alterações legislativas, bem como as atualizações da página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Pela sua natureza, especificidade e objetivos, o Balanço Social da CIG foi elaborado de forma autónoma. Assim sendo e sem prejuízo de uma melhor observação da sua composição e conteúdos, o presente relatório apenas integrará as suas componentes fundamentais.

Há muito que o Balanço Social vem sendo considerado um importante instrumento de informação, de planeamento e de gestão de recursos humanos. Assim, ao apresentar-se como instrumento uniformizado e normalizado vai permitir 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 integrando o Balanço Social do serviço, decorrendo daqui, acrescida relevância. O Balanço Social tem um papel a desempenhar, tanto mais relevante quanto maior for a riqueza dos dados que fornece e, 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 fato, 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 edição¹, sendo que se pretende ir mais longe através das leituras qualitativas que se apresentam. Numa perspetiva abrangente, é possível afirmar que o conhecimento detido, 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 a principal força das organizações, o seu verdadeiro capital. Os organismos são, assim, processos complexos caracterizados pelas suas referências, cultura, identidade, missão, entre outros. É neste cadinho multifatorial que reside a força e a dinâmica da CIG, cuja missão é proceder ao alavancamento das dinâmicas do desenvolvimento e ao cumprimento das finalidades, contribuindo ativamente na prossecução das políticas públicas.

O atual relatório de Balanço Social refere-se ao ano de 2015, e tem como referencial de análise o universo de trabalhadores da CIG em exercício de funções a 31 de dezembro, confrontando-o, em diversos aspectos, com os quatro exercícios anteriores (2011/2012/2013/2014). 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.

¹ Os quadros do balanço social constam do anexo I.

1. CARACTERIZAÇÃO DA CIG

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, com sede em Lisboa e dispondo de um serviço desconcentrado no Porto, sendo-lhe reconhecida autonomia financeira restrita à gestão de programas financiados por recursos financeiros comunitários ou internacionais de idêntica natureza.

A CIG está integrada na Presidência do Conselho de Ministros, sendo tutelada pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, nos termos do Despacho n.º 660/2016, de 5 de janeiro de 2016, do Ministro Adjunto, publicado no Diário da República, 2.ª série, N.º 10, de 15 de janeiro de 2016. Compete genericamente à CIG garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género (cfr. n.º 1 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro).

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 da missão 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, para apoiar a CIG no exercício das competências de gestão no âmbito do Portugal 2020 delegadas pelas autoridades de gestão dos programas operacionais Inclusão Social e Emprego, Regional de Lisboa e Regional do Algarve, ao abrigo do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, nas tipologias de operações previstas no contrato de delegação de competências, bem como no exercício de todas as funções de gestão constantes no mesmo.

Também a EMIG dispõe de identidade própria no SIOE com o código 875792881.

Todavia, considerando o número máximo de elementos que a EMIG pode integrar (12), o número de elementos em exercício de funções em 31dez2015 (06), bem como o histórico da informação da CIG que sempre integrou a informação referente aos efetivos das estruturas temporárias e/ou eventuais apoiadas ao longo do tempo, não se considera razoável e justificável a apresentação de um Balanço Social individualizado para a EMIG (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 2015, integra, também, a referente à EMIG.

2. ORGANOGRAMA

A CIG é dirigida por um presidente, coadjuvado por um vice-presidente². A CIG dispõe ainda de um órgão - o conselho consultivo - de consulta em matéria de concepção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, que

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

assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade civil³.

O modelo organizacional da CIG obedece a um modelo de estrutura mista e pouco hierarquizada: 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; nas áreas relativas à gestão e apoio de projectos no âmbito da cidadania e igualdade de género, violência de género e doméstica, rede social e autarquias, o modelo de estrutura matricial⁴.

A estrutura nuclear da CIG é constituída por uma direcção de serviços⁵ – a Delegação do Norte. Dispõe ainda de três unidades orgânicas flexíveis⁶ – a Divisão de Assuntos Jurídicos (DAJ), a Divisão de Documentação e Informação (DDI) e a Divisão Administrativa e Financeira (DAF) – e duas equipas multidisciplinares⁷ – o Núcleo para a Promoção da Cidadania e Igualdade de Género (N-CIG) e o Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género (N-VDVG).

A estrutura orgânica da CIG encontra-se refletida na FIG01 seguinte:



A EMIG integra um máximo de 12 elementos, incluindo um/uma chefe de equipa, um/uma coordenador/a, técnicos/as superiores em número não superior a oito, e assistentes técnicos/as em

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.

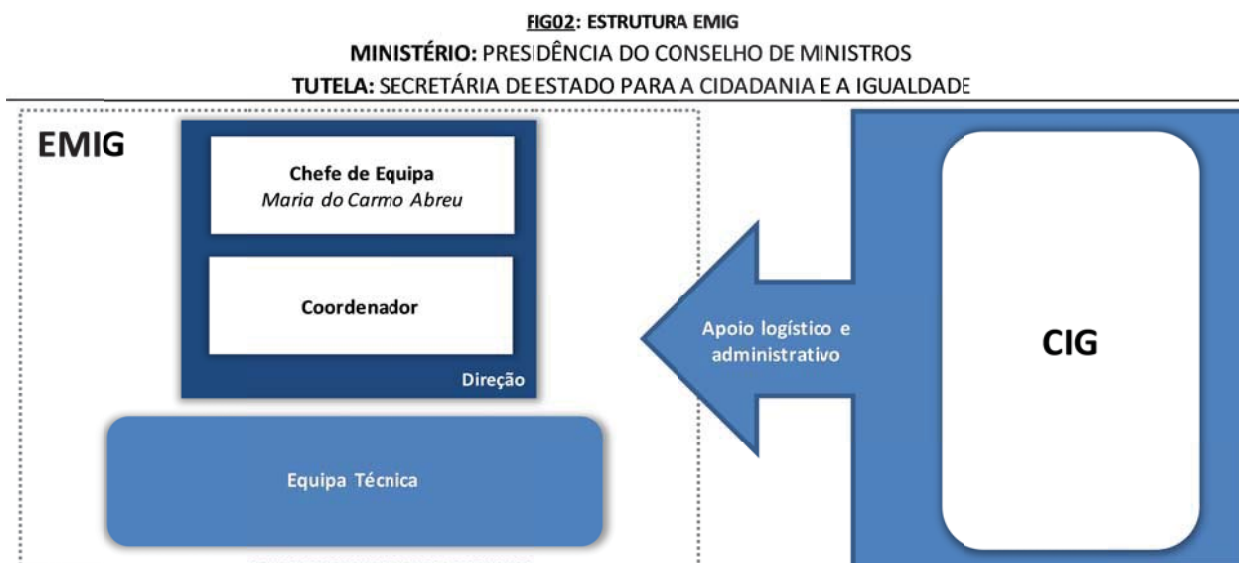
⁵ Cfr. n.º 1 do artigo 1.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro.

⁶ Criadas pelo Despacho n.º 4970/2012, de 20 de março, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 72, de 11 de abril de 2012, de acordo com o limite fixado no artigo 3.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro.

⁷ Constituídas pelo Despacho n.º 5034/2012, de 20 de março, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 73, de 12 de abril de 2012, de acordo com o limite fixado no artigo 4.º da Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro.

número não superior a dois⁸. O/a chefe de equipa é nomeado/a pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da igualdade de género e do desenvolvimento regional⁹. O/a coordenador/a é nomeado/a 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 janeiro¹⁰.

A estrutura da EMIG consta esquematizada na FIG02 seguinte:

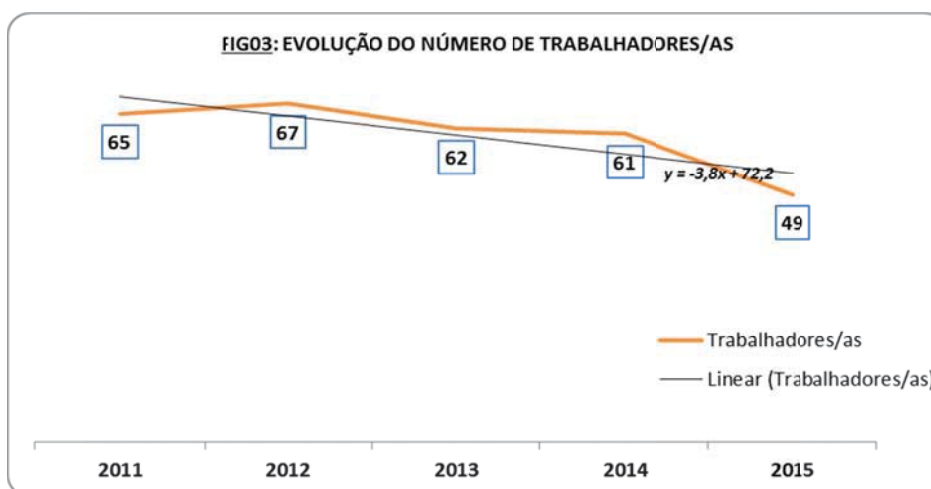


3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA DO BALANÇO SOCIAL 2015

Sem prejuízo de uma observação e análise mais completa dos mapas do Balanço Social da CIG relativo ao ano de 2015, constantes em anexo ao presente relatório, apresenta-se, em seguida, uma síntese dos dados mais relevantes.

3.1. NÚMERO DE EFETIVOS

A CIG contava, em 31 de dezembro de 2015, com um total de 49 trabalhadores/as. Comparativamente a anos anteriores verifica-se uma



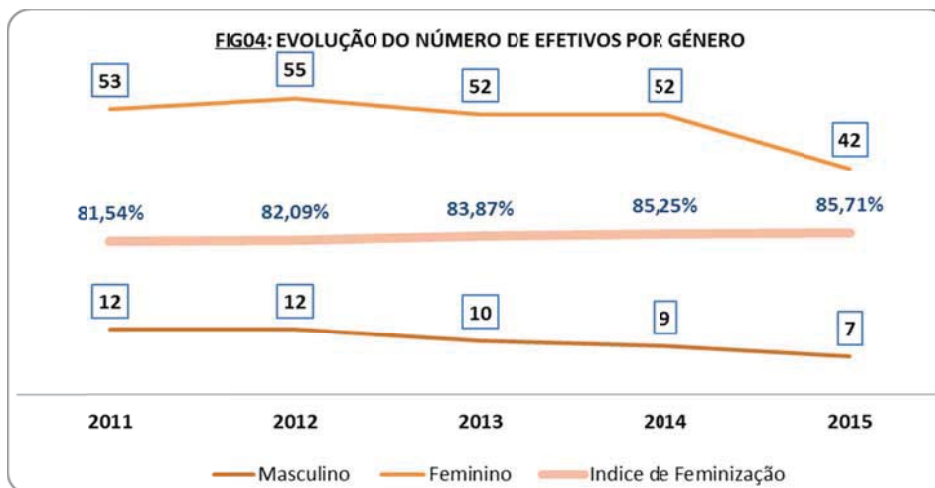
⁸ Cfr. n.º 2 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

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

¹⁰ Cfr. n.º 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril.

tendência de decréscimo do respectivo número (evidenciada na regressão linear exposta na FIG03), confirmada na quebra do número de efectivos de 19,67% face ao exercício transato (2014) e de 24,62% comparativamente ao exercício de 2011.

O decréscimo do número de trabalhadores/as surge igualmente evidenciado na FIG04, que sintetiza a sua evolução por género, permitindo ainda constatar que a taxa de feminização tem mantido uma evolução crescente desde o exercício de 2011.

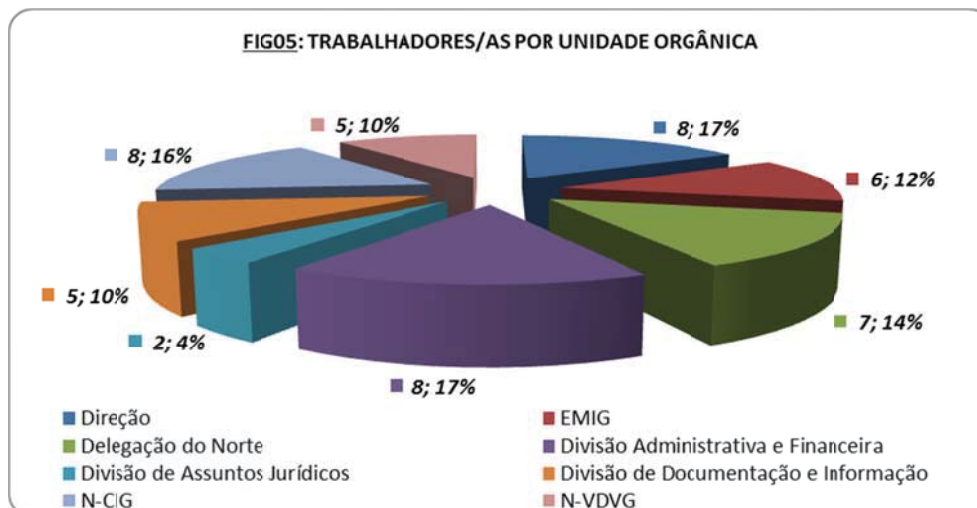


Com efeito, a taxa de feminização, em 31 de dezembro de 2015, situava-se nos 85,71%, correspondendo a um total de 42 trabalhadoras e 7 trabalhadores em exercício de funções àquela data.

Esta expressão significativa do n.º de trabalhadoras no cômputo do organismo encontra-se indelevelmente associada ao passado histórico da CIG e à sua génese, na luta pela igualdade e direitos das mulheres.

3.2. EFETIVOS POR UNIDADE ORGÂNICA

A distribuição dos/as trabalhadores/as por unidade orgânica, em 31 de dezembro de 2015, consta refletida na FIG05, a qual permite constatar que a Direção, a Divisão Administrativa e Financeira, bem como o Núcleo para a Promoção da Cidadania e a Igualdade de Género (cada um com 8 elementos), absorviam cerca de 49% do total de efectivos em exercício de funções àquela data.



3.3. EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO

Conforme já referido, a CIG contava, em 31 de dezembro de 2015, com um total de 49 trabalhadores/as. A sua distribuição por grupo de pessoal e modalidade de vinculação encontra-se refletida na FIG06:

FIG06: EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, MODALIDADE DE VÍNCULO E GÉNERO

Grupos de pessoal	Total (H + M)		Total (H + M), por grupos		H		M		Taxa de Feminização
	N	% (*)	N	%	N	% (**)	N	% (**)	
Dirig. Sup. 1º Grau (CS)	01	2,04%			00	0,00%	01	2,38%	100,00%
Dirig. Sup. 2º Grau (CS)	01	2,04%	02	4,08%	00	0,00%	01	2,38%	100,00%
Dirig. interm. 1.º Grau (CS)	01	2,04%			01	14,29%	00	0,00%	0,00%
Dirig. Interm. 2.º Grau (CS)	02	4,08%	03	6,12%	01	14,29%	01	2,38%	50,00%
Téc. Sup. (CTFP-TI)	23	46,94%			03	42,85%	20	47,62%	86,96%
Téc. Sup. (CTFP-TRI)	04	8,16%	27	55,10%	00	0,00%	04	9,52%	100,00%
Assist. técnic. (CTFP-TI)	09	18,37%			01	14,29%	08	19,05%	88,89%
Assist. técnic. (CTFP-TRI)	02	4,08%	11	22,45%	00	0,00%	02	4,76%	100,00%
Assist. operac. (CTFP-TI)	04	8,16%	04	8,16%	01	14,29%	03	7,14%	75,00%
Informático (CTFP-TI)	02	4,08%	02	4,08%	00	0,00%	02	4,76%	100,00%
Total	49	100,00%	49	100,00%	07	100,00%	42	100,00%	85,71%

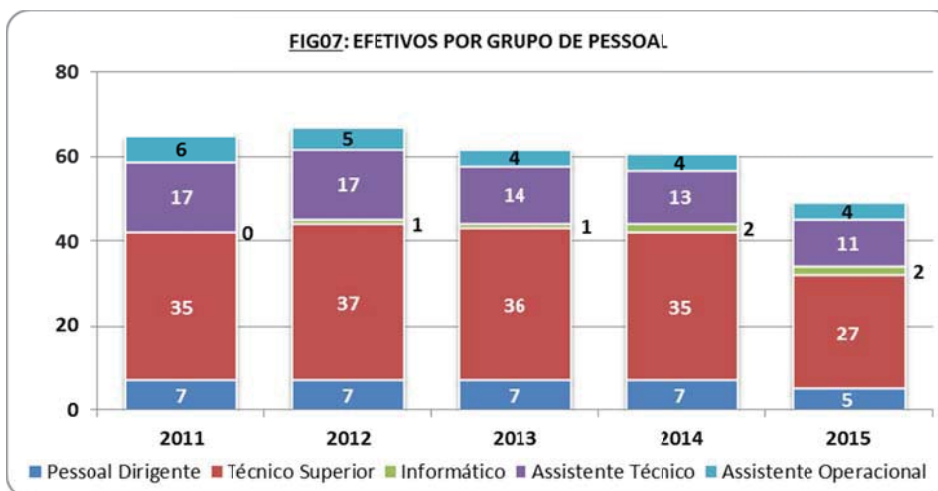
(*) – Percentagem apurada sobre o Total (H+M); (**) – Percentagem apurada sobre os totais parciais de homens (H) e de mulheres (M).

Legenda: (H): Homens; (M): Mulheres; (CS): Comissão de Serviço; (CTFP-TI): Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado; (CTFP-TRI): Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto.

O grupo de pessoal técnico superior continua a ser o mais representativo no cômputo dos efectivos da CIG (55,10%), à semelhança dos períodos homólogos anteriores, apesar do decréscimo considerável de elementos verificado no exercício de 2015.

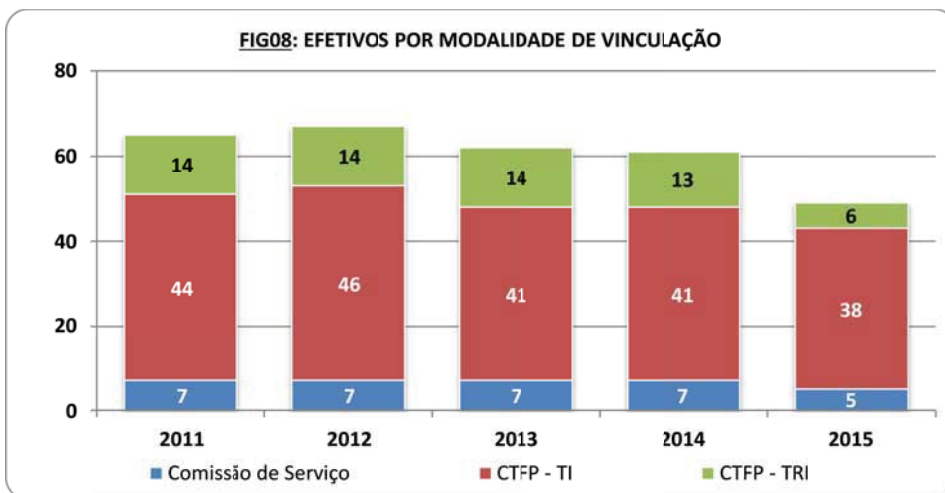
Os restantes grupos de pessoal, ainda que com ligeiras oscilações nos respectivos quantitativos em determinados casos (grupo de pessoal assistente técnico e pessoal dirigente), mantiveram a sua representatividade no total de efectivos face a períodos homólogos anteriores (vide FIG07).

Importa igualmente constatar que a CIG, desde 2010 (inclusive), não dispõe de trabalhadores contratados em regime de tarefa e/ou avença.



Em 31 de dezembro de 2015, a maioria dos/as trabalhadores/as da CIG dispunha de uma relação jurídica de emprego público titulada por um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (77,55%), imediatamente seguido por aqueles que dispunham de uma relação jurídica de emprego público titulada por um contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto (caso específico do pessoal que integra a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género), os quais representavam àquela data, 12,24% do cômputo global dos efectivos.

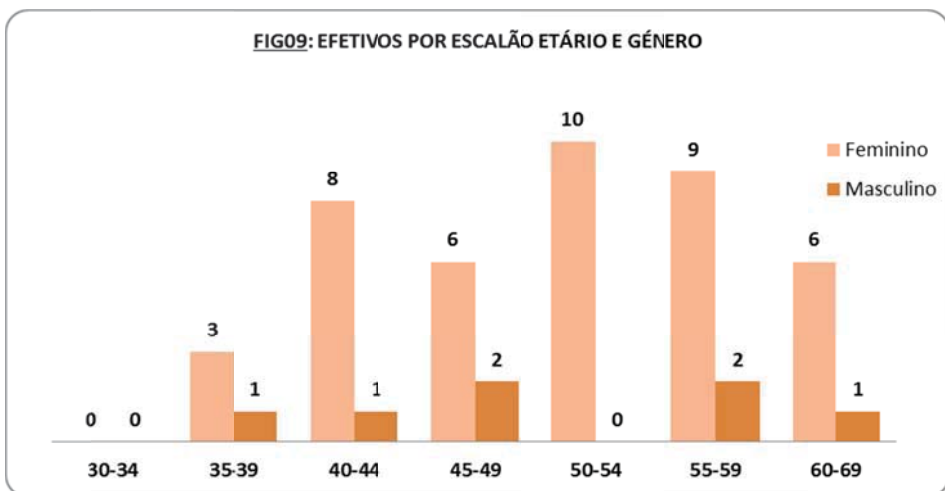
A FIG08 permite observar o decréscimo generalizado (em todas as modalidades de vinculação) dos efectivos em 31 de dezembro de 2015 face ao período homólogo anterior, o qual se fez sentir com maior incidência no pessoal com uma



relação jurídica de emprego público titulada por um contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto (-53,85% face a 2014), resultado, por um lado, da extinção do Secretariado Técnico da Igualdade (estrutura técnica de apoio à CIG no exercício das competências de gestão delegadas pelo Programa Operacional Potencial Humano no âmbito do QREN, e que se extinguiu no fim do período de vigência daquele contrato de delegação de competências) e, por outro, do não preenchimento da totalidade dos postos de trabalho previstos para a EMIG, criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril, conforme referido anteriormente.

3.4. EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO

A distribuição do pessoal da CIG, em 31 de dezembro de 2015, por escalão etário e género, encontra-se refletida na FIG09, a qual permite observar que o escalão mais representativo é o que se situa nos 55-59 anos (22,45% dos trabalhadores da CIG), verificando-se uma significativa concentração de trabalhadores nos escalões etários



compreendidos entre os 50 e 59 anos (42,86% do total de trabalhadores da CIG).

O género feminino dispôs de uma maior representatividade no escalão dos 50-54 (23,81%), verificando-se ainda uma significativa concentração de trabalhadoras nos escalões etários compreendidos entre os 50 e 59 anos (45,23% do total de trabalhadoras da CIG). No género masculino, verifica-se que uma maior homogeneidade por escalões etários não existindo um que se destaque, significativamente, relativamente aos restantes.

A idade média dos trabalhadores cifrava-se, em 31 de dezembro de 2015, nos 50 anos¹¹, mais um ano do que a idade média verificada em 31 de dezembro de 2014, e mais 3 anos do que a idade média verificada em 31 de dezembro de 2013.

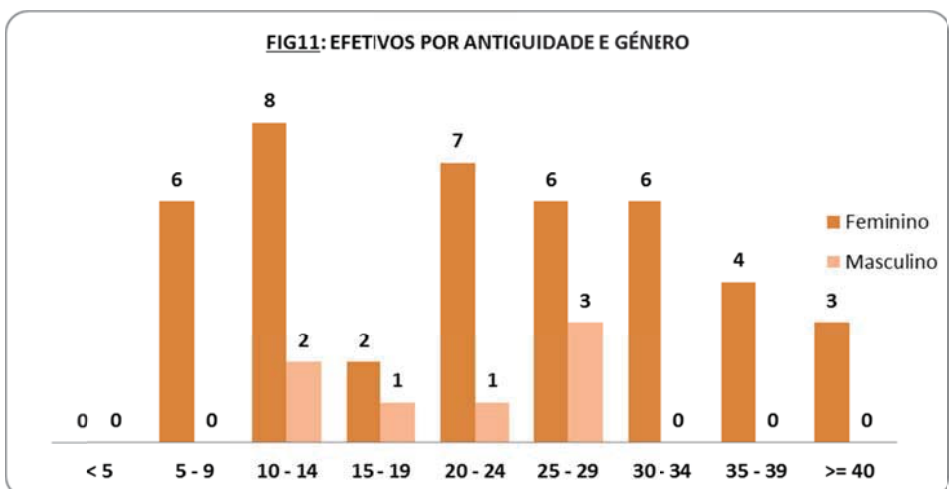
A FIG10, que reflete a evolução dos efectivos por escalão etário, no período 2011-2015, permite observar, em termos relativos, a tendência para a diminuição do n.º de efectivos nos escalões etários mais baixos em oposição ao aumento do n.º de efectivos nos escalões etários mais elevados (veja-se os casos exemplificativos dos escalões etários situados entre os 55-59 anos e 60-64 anos).



3.5. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE E GÉNERO

A distribuição dos/as trabalhadores/as da CIG, por antiguidade e género, encontra-se expressa na FIG11.

Cerca de 55% dos/as trabalhadores/as têm uma antiguidade até vinte e cinco anos de serviço, para o que contribui, de forma significativa, o pessoal com relação jurídica de emprego público titulada por um contrato de trabalho em funções públicas a



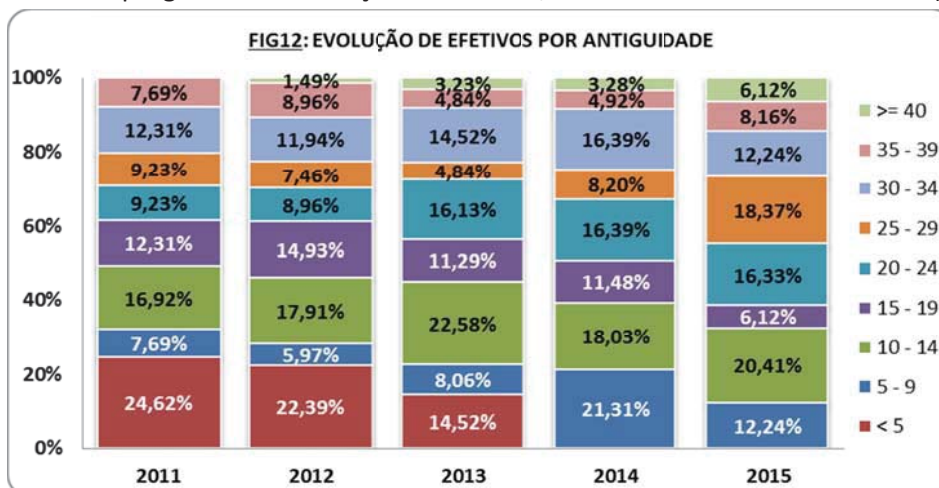
¹¹ Calculada de acordo com a seguinte fórmula: $\sum \text{Idade dos efectivos} / \sum \text{Efetivos}$.

termo resolutivo incerto, adstrito à Estrutura de Missão para a Igualdade de Género, bem como o pessoal admitido durante o ano em regime de mobilidade na respetiva carreira.

O escalão mais representativo de antiguidade é o dos 10-14 anos, com um total de 10 trabalhadores/as nele incluído, verificando-se uma antiguidade média entre efectivos de 22 anos¹², mais 2 anos do que a antiguidade média verificada em 31 de dezembro de 2014 e mais 4 anos do que a antiguidade média verificada em 31 de dezembro de 2013.

Relativamente à variável género, constata-se que o género feminino dispõe de uma maior representatividade no escalão de antiguidade dos 10-14 anos, sendo aquele que mais contribui para a antiguidade até vinte e cinco anos referida supra. Relativamente ao género masculino, verifica-se que o escalão de antiguidade mais representativo é o de 25-29 anos, com 3 trabalhadores, observando-se uma dispersão relativamente equitativa de trabalhadores pelos restantes escalões de antiguidade.

Observada a FIG12 seguinte, que reflete a evolução de efectivos da CIG por escalão de antiguidade no período 2011-2015, observa-se a progressiva diminuição e ausência, em 31 de dezembro de 2015 (à semelhança do sucedido em 31 de dezembro de 2014), de trabalhadores com uma antiguidade inferior a 5 anos, ao invés dos escalões de antiguidade mais elevados, que observam uma tendência crescente no período em análise.



3.6. EFETIVOS POR ESTRUTURA HABILITACIONAL

A FIG13, na página seguinte, reflete a estrutura habilitacional dos trabalhadores da CIG em 31 de dezembro de 2015, a qual se encontra em consonância com a matriz de tecnicidade elevada deste organismo.

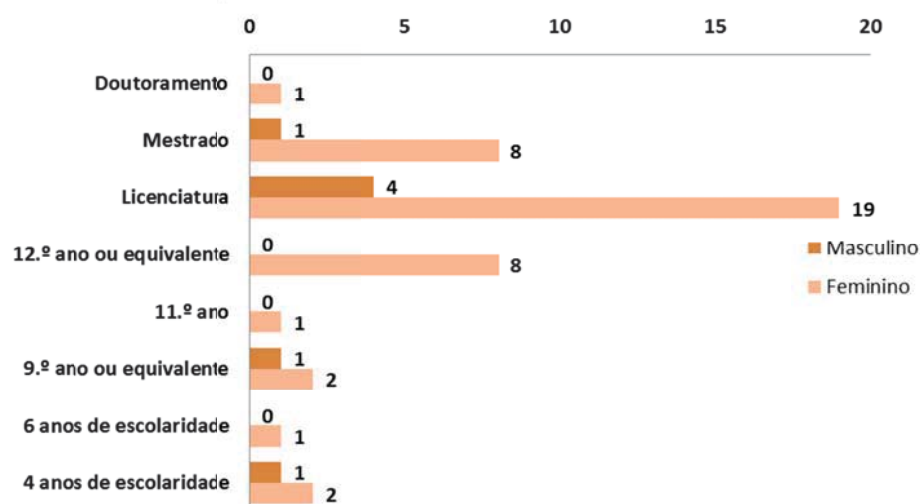
Com efeito, o nível habilitacional mais representativo é a licenciatura, nele se incluindo cerca de 47% dos trabalhadores.

Acresce referir que os trabalhadores mestres e/ou doutorados correspondiam a cerca de 20% dos efectivos. Ou seja, cerca de 67% dos trabalhadores da CIG dispunham, em 31 de dezembro de 2015, de formação académica de nível superior.

¹² Calculada de acordo com a seguinte fórmula: $\sum \text{Antiguidade dos efectivos} / \sum \text{Efectivos}$.

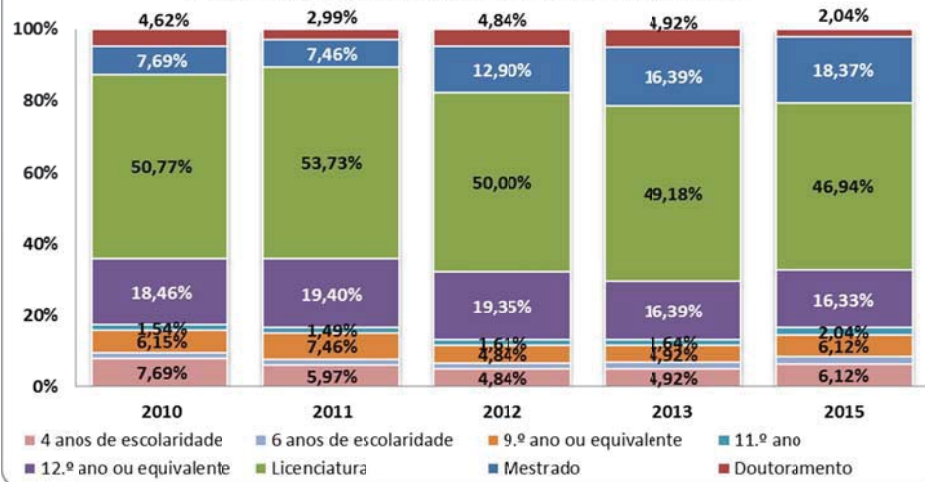
A estrutura habilitacional dos/as trabalhadores/as da CIG em 31 de dezembro de 2015 mantém-se, genericamente, inalterada desde 2010 (conforme pode observar-se na FIG14), constatando-se que o pessoal dirigente e técnico superior corporizam os grupos de pessoal com formação académica de nível superior, sendo que o pessoal assistente técnico e operacional corporizam os grupos de pessoal com um nível habilitacional até ao 12.º ano ou equivalente.

FIG13: EFETIVOS SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO



A representatividade dos primeiros, no cômputo global dos efectivos, reflete-se de forma positiva no nível habilitacional dos trabalhadores da CIG. Importa, todavia, observar, que são os trabalhadores com um nível habilitacional mais elevado que corporizam o maior número de movimentações no organismo (entradas e saídas), observando-se nos grupos de pessoal assistente técnico e operacional uma maior rigidez nesse domínio.

FIG14: EVOLUÇÃO DE EFETIVOS SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE

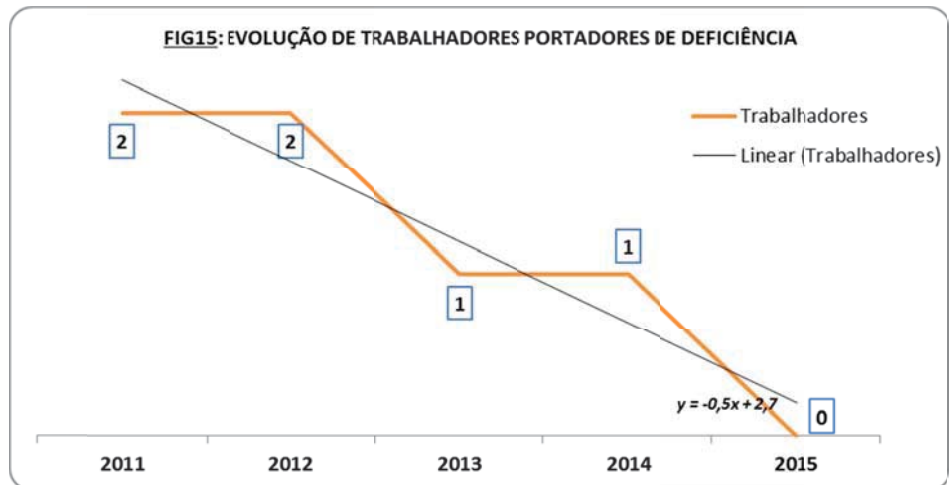


3.7. TRABALHADORES COM NACIONALIDADE ESTRANGEIRA

Verifica-se a ausência, desde o exercício de 2010 (inclusive), do exercício de funções, na Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, de trabalhadores/as com nacionalidade estrangeira.

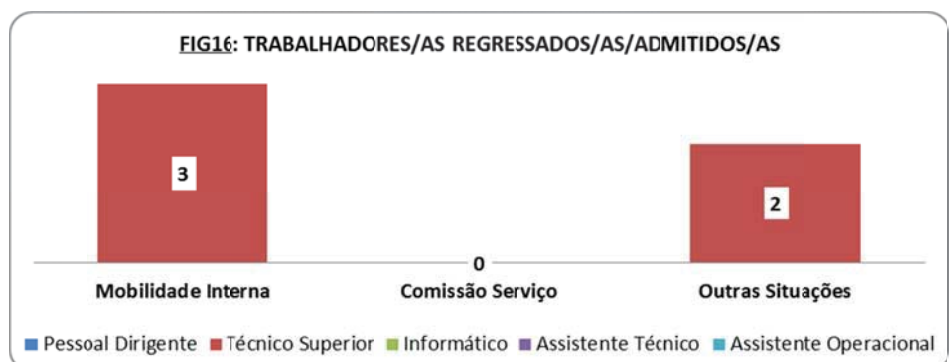
3.8. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Em 31 de dezembro de 2015, não existiam trabalhadores/as em funções na CIG, portadores/as de deficiência (vide FIG15). A mesma figura permite ainda observar o decréscimo, no período 2011/2015, de trabalhadores/as nesta situação.

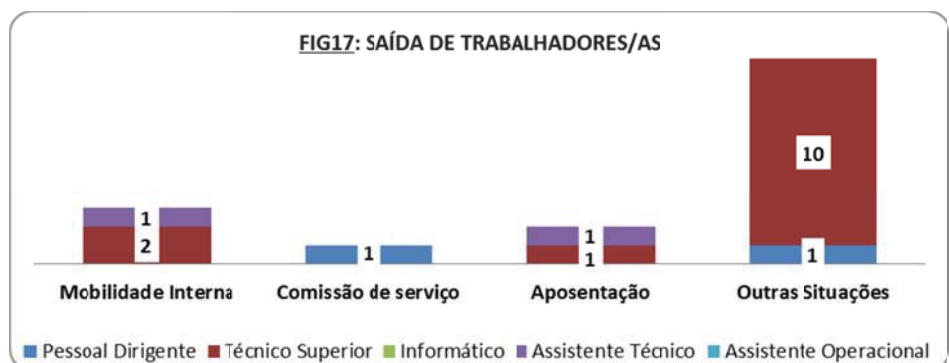


3.9. MOVIMENTO DE ENTRADA E SAÍDA DE TRABALHADORES

O movimento de admissões/regresso de trabalhadores/as, observado no ano 2015, encontra-se refletido na FIG16. Registou-se um total de cinco entradas/regressos, todas no âmbito da carreira de técnico superior, das quais, 3 por mobilidade interna na categoria entre serviços, uma por força de designação para o cargo de chefe de equipa da EMIG e, por último, um regresso de exercício de funções em gabinete ministerial.



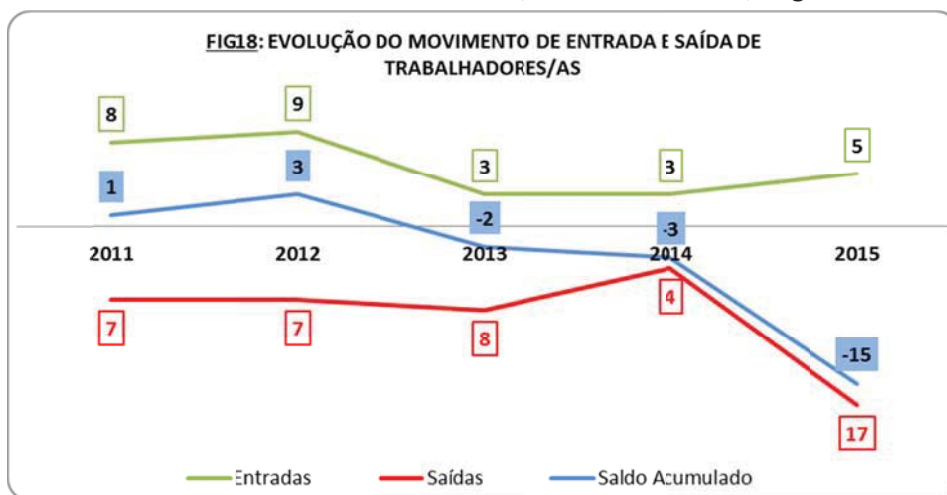
O movimento de saída de trabalhadores/as, verificado no ano 2015, encontra-se refletido na FIG17. Registou-se um total de dezassete saídas, três por



mobilidade interna na categoria entre serviços, uma por início de comissão de serviço em gabinete de membro do Governo, duas por aposentação e, por último, onze por situações não especificadas no quadro 09 do Balanço Social (1 saída por início do exercício de funções em cargo de direcção intermédia noutro organismo; 1 saída por cessação da mobilidade interna na categoria; 8 transições para órgãos de

governação e/ou estruturas de missão criados no âmbito do Portugal 2020; e 1 saída por ingresso nouro organismo por procedimento concursal).

O movimento de entradas e saídas de trabalhadores traduziu-se em termos homólogos num saldo negativo de 12 trabalhadores/as, reforçando de forma significativa a tendência decrescente que se verifica desde o ano 2013 (inclusive), conforme pode observar-se na FIG18. Com efeito, a figura permite observar que a tendência crescente, ainda que ténue, verificada no exercício 2012, foi rapidamente substituída por um movimento declinante de trabalhadores/as desde então, agudizando-se, significativamente, no presente exercício. Comparativamente a 31 de dezembro de 2012, verificou-se uma redução de 20 trabalhadores/as (-29%), a que não é alheia a disciplina orçamental e o quadro fortemente restritivo no âmbito das despesas e contratações de pessoal que tem sido imposto à generalidade dos serviços públicos.



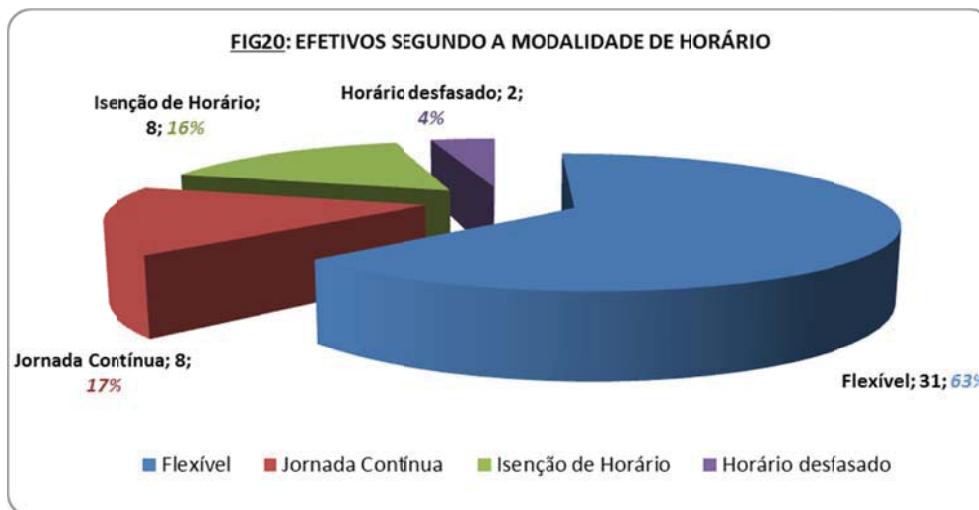
3.10. MODALIDADES DE HORÁRIO

Em 2015, 63,23% dos/as trabalhadores/as da CIG exerceram funções na modalidade de horário de trabalho flexível. A jornada contínua encontrava-se atribuída a 8 trabalhadoras (16,32%), 8 trabalhadores/as (16,32%) dispunham de isenção de horário de trabalho (pessoal dirigente e/ou equiparado), e 2 trabalhadores/as (4,08%) tinham horário desfasado (vide FIG19 infra).

FIG19: MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO

Grupo/cargo/carreira	Flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		Horário Desfasado		Total (H e M)		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	T
Dirig. sup. de 1º grau					1				0	1	1
Dirig. sup. de 2º grau					1				0	1	1
Dirig. interm. de 1º grau					1				1	0	1
Dirig. interm. de 2º grau					1	1			1	1	2
Técnico Superior	3	15	6		0	3			3	24	27
Assistente técnico		8	2				1		1	10	11
Assistente operacional	1	2						1	1	3	4
Informático	0	2							0	2	2
Total	4	27	0	8	2	6	1	1	07	42	49

O número de efectivos da CIG em 31 de dezembro de 2015, de acordo com a modalidade de horário de trabalho, encontra-se graficamente refletido na FIG20.



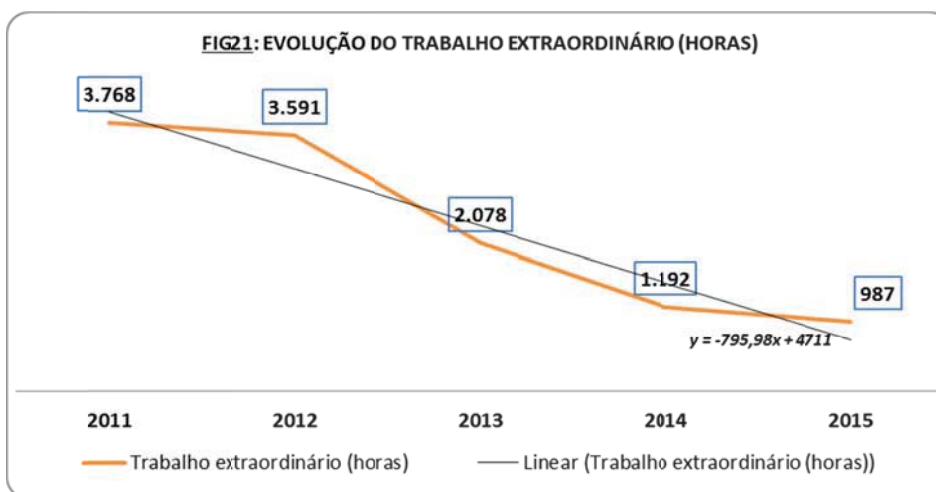
3.11. EFETIVOS SEGUNDO O PERÍODO NORMAL DE TRABALHO

Em 2015, a totalidade dos efectivos da CIG praticou o tempo completo de 40 horas por semana, em conformidade com a alteração legislativa operada ainda no exercício de 2013, sem prejuízo das modalidades de horário descritas no ponto anterior.

3.12. TRABALHO SUPLEMENTAR

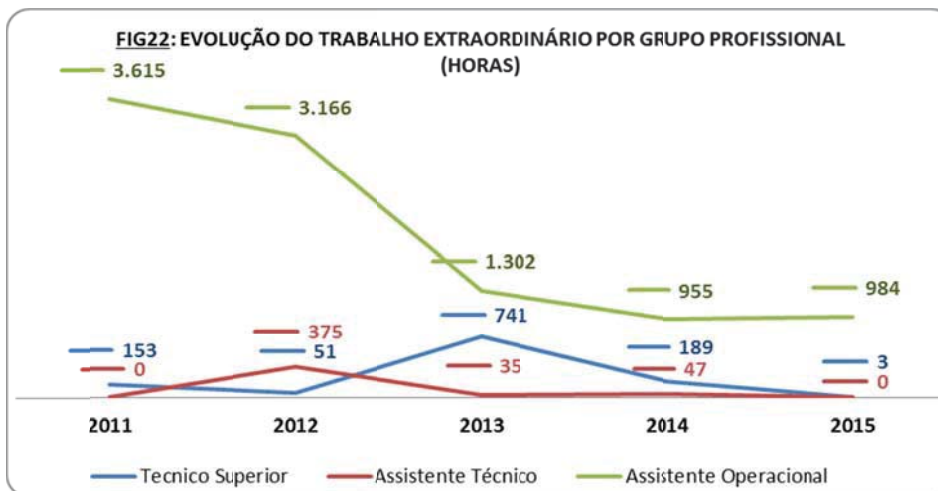
Em 2015, foram prestadas 987 horas de trabalho suplementar, registando-se uma tendência de decréscimo no período 2011-2015, conforme reflete a FIG21. Efectivamente, quando comparado o n.º de horas de trabalho suplementar prestado em 2015 com o efetuado no exercício de 2011, verifica-se um decréscimo de cerca de 74%.

De forma similar, embora em percentagem não tão significativa, constata-se que em 2015 foram



prestadas menos 17% de horas de trabalho suplementar do que em igual período homólogo (2014), o que reflete uma política mais conservadora e parcimoniosa no respectivo processo de autorização.

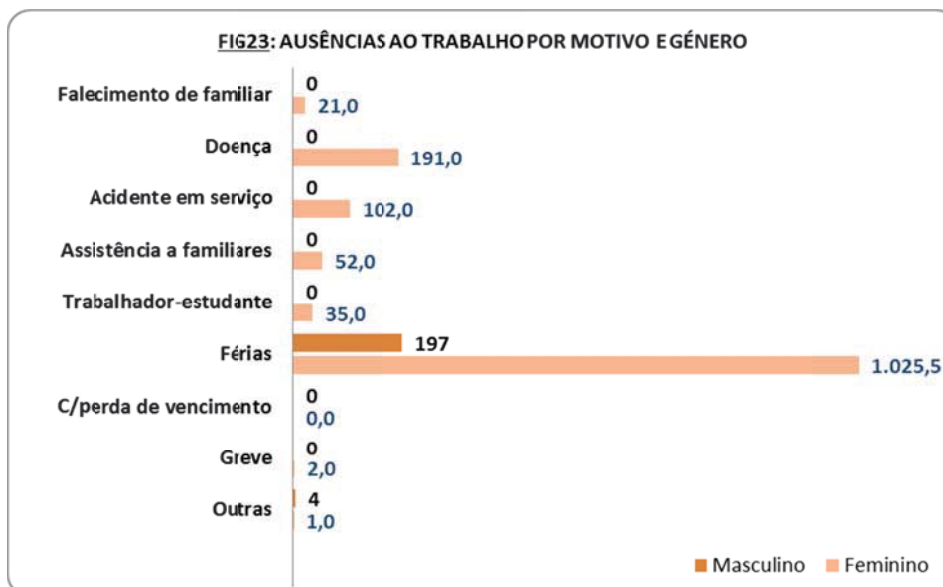
Analisado o trabalho suplementar prestado por grupo profissional, verifica-se que a maioria foi efectuada por pessoal pertencente à carreira/categoria de assistente operacional (vide FIG22), no exercício de funções de apoio à missão. Ao invés do sucedido em anos anteriores, não existiu trabalho suplementar prestado por trabalhadores/as pertencentes à carreira/categoria de assistente técnico, tendo sido prestadas apenas 3 horas de trabalho suplementar por uma trabalhadora pertencente à carreira/categoria de técnico superior.



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 interdependente e interativa com 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

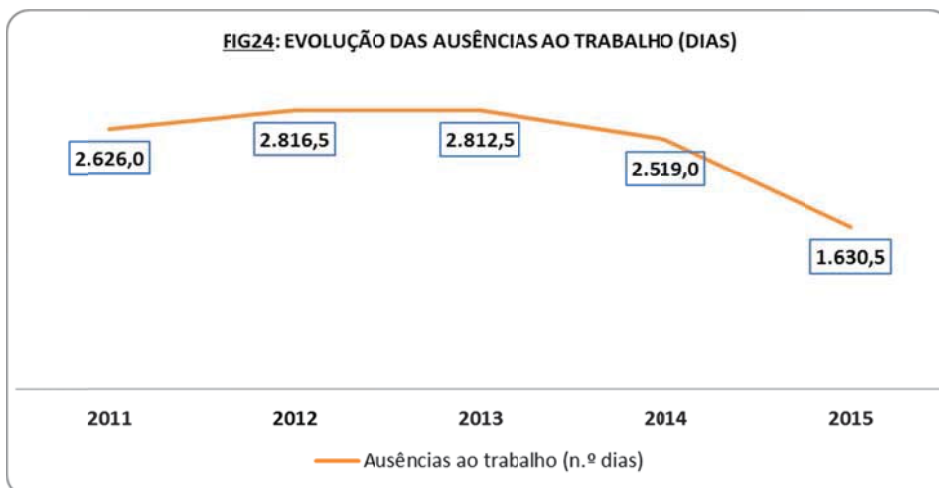


multivariadas¹³, às quais sucedem, pela mesma razão, consequências de homóloga matriz, quer no plano organizacional, quer no plano individual ou mesmo grupal.

Tratando-se de um indicador que tem a sua génese nos comportamentos individuais, o absentismo tem uma indissociável resultante sociolaboral, a qual, em certos casos, pode condicionar o adequado funcionamento das organizações. Neste sentido, parece prudente observar cuidadosamente os dados que resultam da observação aritmética centrada em fatores como a assiduidade ou mesmo a pontualidade, com a devida relação com o desempenho e com a qualidade. Não sendo este o contexto para maiores considerações de natureza teórica sobre esta matéria, não pode ser, no entanto, alienada esta perspetiva, tanto mais que as organizações devem representar contextos humanistas e promotores de uma sociedade democrática, onde as pessoas são o elemento nuclear mais importante.

As ausências ao trabalho, durante o ano de 2015, no montante de 1.630,50 dias, tiveram a distribuição por motivo e género exposta na FIG23 da página anterior. Verifica-se que o gozo do período de férias foi o principal motivo da ausência ao trabalho no ano 2015, representando cerca de 75% do total de dias de ausência, logo seguido das faltas por motivo de doença, as quais representaram cerca de 12% do total de dias de ausência ao trabalho.

A FIG24 permite observar a evolução das ausências ao trabalho no período 2011-2015, constatando-se uma tendência decrescente desde o ano 2012 e, particularmente, em termos homólogos (-35,27%), ao qual não é alheia a redução de trabalhadores/as observada neste período.



3.14. TRABALHADORES EM GREVE DURANTE O ANO

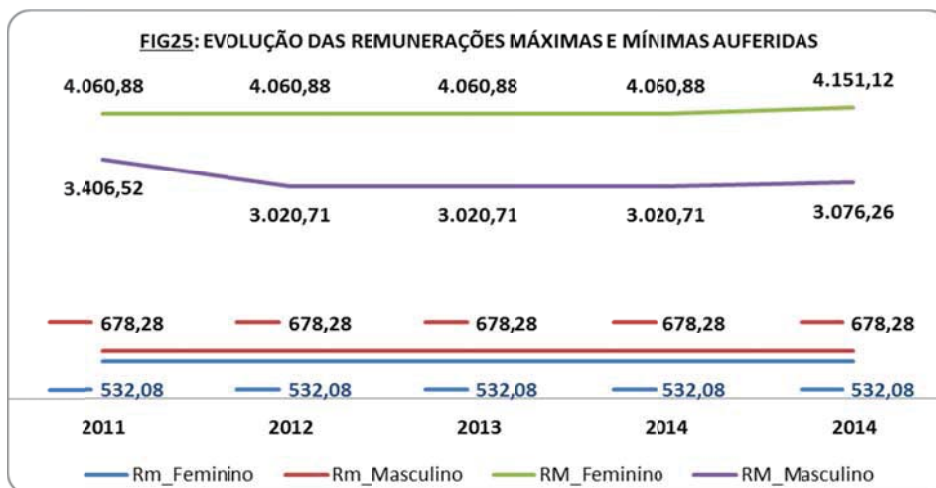
Foi registada a participação de duas trabalhadoras na greve geral de 13 de março de 2015.

¹³ 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.

3.15. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

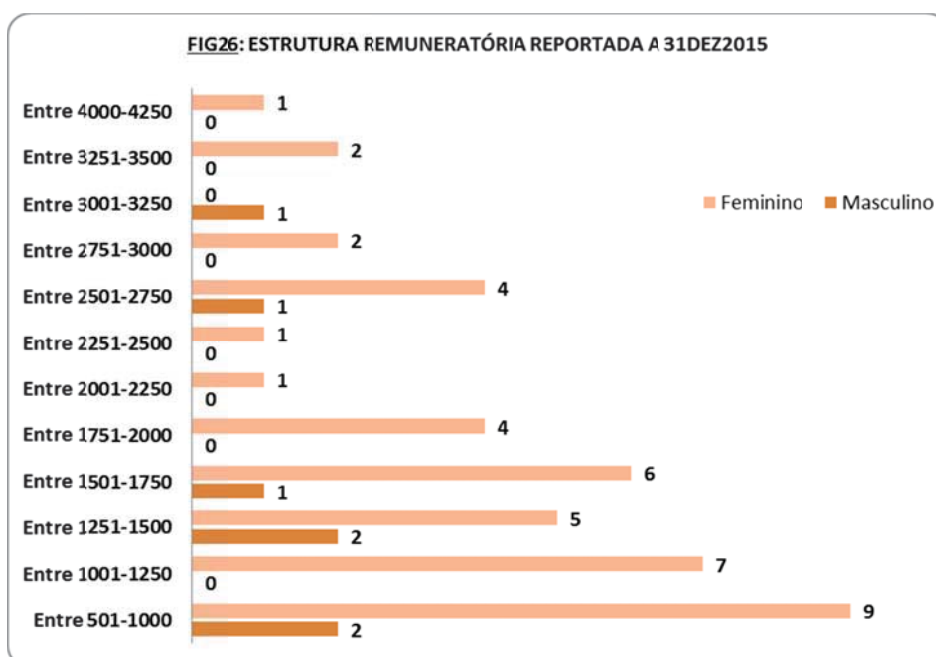
As remunerações máximas e mínimas auferidas pelos trabalhadores da CIG, no período 2011-2015, figuram expostas na FIG25, detalhadas por género.

No que concerne à remuneração máxima auferida, verifica-se um ascendente evidente do género feminino, situação a qual colhe fundamento no facto dos cargos de direcção superior de 1.º grau, serem actualmente ocupados por trabalhadoras. No que respeita à remuneração mínima auferida verifica-se, no período em análise, uma remuneração mais elevada no âmbito do género masculino, o qual colhe fundamento no facto dos cargos com remuneração mais baixa da CIG, pertencentes à carreira de assistente operacional, são ocupados por trabalhadoras.



As remunerações máximas e mínimas por género mantêm-se praticamente inalteradas desde o ano económico de 2011 (no ano 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), o que reflete, por um lado, o congelamento das remunerações, progressões e promoções na Administração Pública e, por outro, a constância do pessoal provido nessas funções.

A estrutura remuneratória dos trabalhadores/as da CIG, reportada a 31 de dezembro de 2015, por género, consta refletida na FIG26, verificando-se uma estrutura do tipo piramidal, habitual nas organizações com uma maior concentração de trabalhadores nos escalões remuneratórios mais baixos e, ao invés, uma



menor concentração de trabalhadores nos escalões remuneratórios mais elevados. Atento o exposto, o escalão remuneratório com maior representatividade é o que se situa entre os 501,00 EUR e 1.000,00 EUR, onde se concentra a maior parte do pessoal pertencente às carreiras de assistente técnico e assistente operacional.

Os encargos com o pessoal, suportados no exercício de 2015, constam refletidos na FIG27, tendo ascendido a cerca de 1,632M€. Verifica-se neste âmbito que a ‘remuneração base’ (que inclui os subsídios

FIG27: TOTAL DOS ENCARGOS COM O PESSOAL

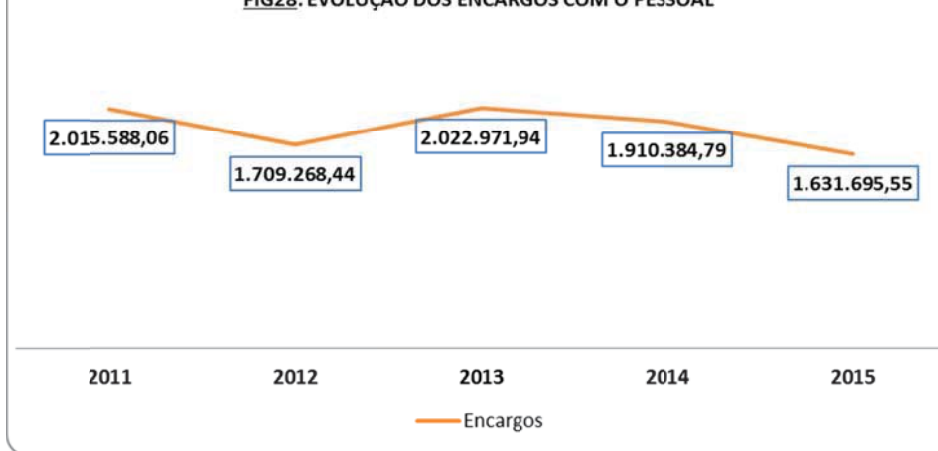
Encargos com o pessoal	Pagamentos	%
Remuneração base	1.216.152,20 €	74,53%
Suplementos remuneratórios	51.776,45 €	3,17%
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00%
Prestações sociais	50.295,00 €	3,08%
Benefícios sociais	0,00 €	0,00%
Outros encargos com o pessoal	313.471,90 €	19,21%
Total de pagamentos	1.631.695,55 €	100,00%

Nota: A remuneração base inclui suplementos de férias e natal.

de natal e férias) é a que tem um maior peso no cômputo dos encargos (cerca de 74,53%), seguido do agregado referente a ‘outros encargos com o pessoal’ (cerca de 19,21%), o qual, entre outras despesas, considera os encargos da entidade patronal com a CGA e Segurança Social.

Analisada a evolução dos encargos com o pessoal no período 2011-2015 (FIG28), constata-se a descida generalizada dos mesmos, a que não é alheio, por um lado, o conjunto de restrições orçamentais impostas neste domínio visando a consolidação orçamental das

FIG28: EVOLUÇÃO DOS ENCARGOS COM O PESSOAL

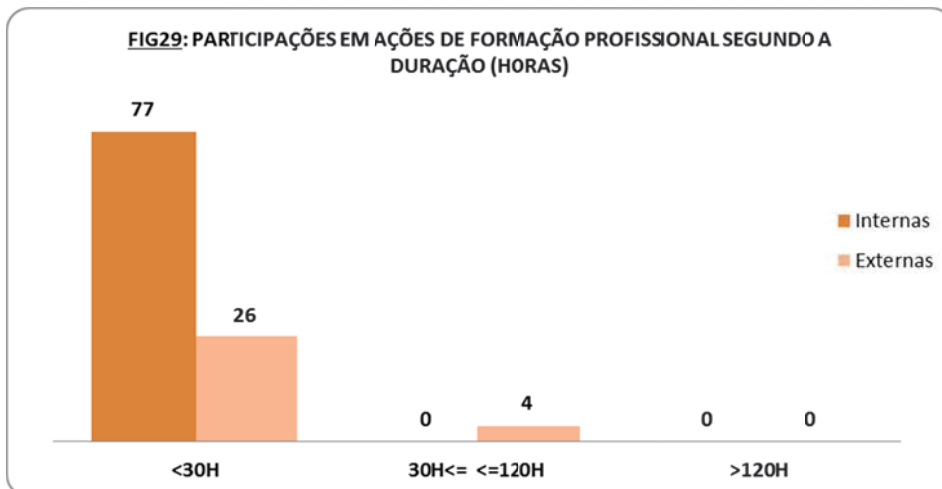


finanças públicas nacionais, como também, por outro, a tendência de redução de efectivos que vem sendo observada desde 2009 e que este ano observou o seu expoente máximo.

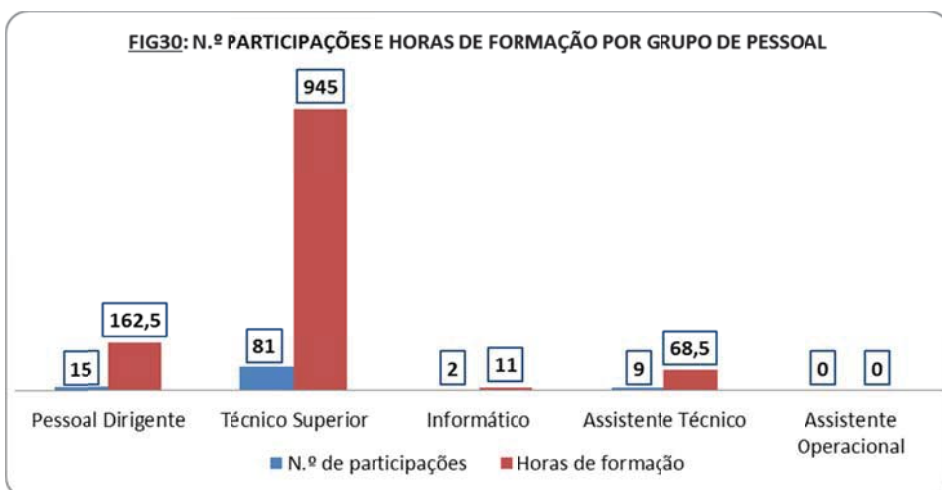
3.16. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Reconhecendo-se alguma dificuldade em identificar de forma objetiva quer os conceitos quer os âmbitos e/ou objectos do que se vem designando por ‘formação profissional’ e, em paralelo, por ‘formação institucional’, parece mais simples reconhecer a importância dos processos formativos, quer ao nível das competências quer ao nível dos conhecimentos, de todo o pessoal que constitui uma organização. No presente caso, sublinha-se a crescente preocupação que esta Comissão teve neste domínio, pese embora os constrangimentos orçamentais que se conhecem.

O n.º de participações de trabalhadores da CIG em ações de formação profissional, internas e externas, no ano de 2015, consta refletido na FIG29. Registaram-se 107 participações em ações de formação profissional, 30 em ações externas e 77 em ações internas, essencialmente com duração inferior a 30H (96,26%).



A distribuição das participações em ações de formação por grupo de pessoal consta refletida na FIG30, onde pode igualmente observar-se o n.º de horas despendidas em formação no ano de 2015. Verifica-se que o pessoal técnico superior foi o que beneficiou de um maior n.º de horas de formação no exercício (945H).



A CIG não suportou encargos com as ações de formação interna e externa disponibilizadas, no ano de 2015, aos seus trabalhadores/as.

3.17. HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

No ano de 2015 não foram realizadas ações no âmbito da saúde e medicina no trabalho, por ausência de verba para o efeito.

3.18. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINARES

Em 31 de dezembro de 2015, a CIG dispunha de quatro trabalhadores/as sindicalizados.

No ano 2015 foi arquivado um processo disciplinar que transitou do ano anterior.

ANEXO

QUADROS DO BALANÇO SOCIAL 2015

BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei nº 190/ 96, de 9 de Outubro

2015

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 13230000

Ministério: Presidência do Conselho de Ministros

Serviço / Entidade: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

NÚMERO DE PESSOAS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO SERVIÇO (Não incluir Prestações de Serviços)

Em 1 de Janeiro de 2015 61

Em 31 de Dezembro de 2015 49

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2014 indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2014 na folha "Critério"

Contato(s) do(s) responsável(is) pelo preenchimento

Nome João Filipe Pinto Lopes

Tel: 217983000

E-mail: joao.lopes@cig.gov.pt

Data 31-mar-16

Notas Explicativas:

Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2015 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2015.

Por exemplo: caso de uma entidade que resulta da fusão de 2 entidades, em que a nova entidade iniciou o seu funcionamento a 1 de junho 2015:

Deverá registar os dados da entidade nova referente ao período de 1 junho a 31 dezembro, especificando em baixo na descrição da entidade a data de início da nova entidade e o número de trabalhadores em exercício de funções nessa data, em substituição do n.º de trabalhadores a 1 de janeiro 2015 na folha de identificação.

Caso este critério não seja aplicável para algum dos quadros, deverá também ser descrita neste campo de descrição o critério adotado.

Critério adotado (descrição da entidade):

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, abreviadamente designada por CIG, é um serviço central da administração directa do Estado, dotado de autonomia administrativa, que tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género. Tem identidade própria no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE) com o código 013230000.

Pela Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 25/2015, de 16 de abril, foi criada a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género, abreviadamente designada por EMIG, com o objetivo de apoiar a CIG no exercício das competências de gestão no âmbito do Portugal 2020 delegadas pelas autoridades de gestão dos programas operacionais Inclusão Social e Emprego, Regional de Lisboa e Regional do Algarve, ao abrigo do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, nas tipologias de operações previstas no contrato de delegação de competências, bem como no exercício de todas as funções de gestão do mesmo constantes. O n.º 7 da referida RCM incumbiu a CIG de assegurar os meios de apoio logístico e administrativo necessários ao cumprimento da missão da EMIG, à semelhança do que sucedeu até meados do ano 2015 com o Secretariado Técnico para a Igualdade, abreviadamente designado por STI, enquanto estrutura técnica de apoio à CIG no exercício das competências de gestão então delegadas pelo Programa Operacional Potencial Humano, no âmbito do anterior Quadro de Referência Estratégica Nacional (QREN).
Todavia, ao invés do STI, a EMIG dispõe de identidade própria no SIOE com o código 875792881.

Considerando no entanto o número máximo de elementos que a EMIG pode integrar (12), o número de elementos em exercício de funções em 31dez2015 (06), bem como o histórico da informação prestada pela CIG que sempre integrou a informação referente aos efetivos das estruturas temporárias e/ou eventuais apoiadas ao longo do tempo, não se considera razoável e justificável a apresentação de um Balanço Social individualizado para a EMIG (apesar da identidade própria de que dispõe no SIOE), o qual iria condicionar necessariamente a comparabilidade da informação prestada no âmbito do presente instrumento de gestão face a períodos homólogos. Desta forma, a informação que consta no presente Balanço Social, referente ao exercício de 2015, integra, também, a referente aos elementos em exercício de funções na EMIG.

BALANÇO SOCIAL 2015

ÍNDICE DE QUADROS

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

[Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação](#)

[Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género](#)

[Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género](#)

[Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento](#)

[Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género](#)

[Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho \(PNT\) e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género](#)

[Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género](#)

[Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género](#)

[Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação](#)

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

[Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género](#)

[Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal](#)

[Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios](#)

[Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais](#)

[Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais](#)

CAPÍTULO 3 - HIGIENE E SEGURANÇA

[Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género](#)

[Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho](#)

[Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano](#)

[Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano](#)

[Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo](#)

[Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano](#)

[Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho](#)

[Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano](#)

CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

[Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração](#)

[Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)

[Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)

[Quadro 30: Despesas anuais com formação](#)

CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

[Quadro 31: Relações profissionais](#)

[Quadro 32: Disciplina](#)

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e gênero, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira / Modalidade de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Continuidade de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Continuidade de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																								0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																	1							0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)																	1							0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)																	1							1	0	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)																	1	1						1	1	2
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																								0	0	0
Técnico Superior									3	20				4										3	24	27
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									1	8			2											1	10	11
Assistente operacional, operário, auxiliar									1	3														1	3	4
Aprendizes e praticantes																								0	0	0
Informático											2													0	2	2
Registado																								0	0	0
Diplomata																								0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																								0	0	0
Pessoal de Inspeção																								0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																								0	0	0
Docente Ensino Universitário																								0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																								0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																								0	0	0
Médico																								0	0	0
Enfermeiro																								0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																								0	0	0
Técnico Superior de Saúde																								0	0	0
Chefia Tributária																								0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																								0	0	0
Pessoal Aduaneiro																								0	0	0
Conservador e Notário																								0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																								0	0	0
Oficial de Justiça																								0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																								0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																								0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																								0	0	0
Polícia Judiciária																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																								0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiriços																								0	0	0
Guarda Prisional																								0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																								0	0	0
Bombeiro																								0	0	0
Polícia Municipal																								0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	33	0	0	0	4	2	3	0	0	0	0	0	0	7	42	49

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
Total	0	0	0

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por gênero.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais 95 (Serviço de Informações de Segurança) e 98D (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa).

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses.

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1																												
Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																										0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																			1							0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)																		1								0	1	1
Dirigente Intermédio de 1º grau a)													1													1	0	1
Dirigente Intermédio de 2º grau a)									1							1										1	1	2
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)																										0	0	0
Técnico Superior										3	1	6	1	4		4	1	5		2						3	24	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo												2		2		3	1	1		2						1	10	11
Assistente operacional, operário, auxiliar																		2		1			1			1	3	4
Aprendizes e praticantes																										0	0	0
Informático																2										0	2	2
Magistrado																										0	0	0
Diplomata																										0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																										0	0	0
Pessoal de Inspeção																										0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																										0	0	0
Docente Ensino Universitário																										0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																										0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																										0	0	0
Médico																										0	0	0
Enfermeiro																										0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																										0	0	0
Técnico Superior de Saúde																										0	0	0
Chefe Tributária																										0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																										0	0	0
Pessoal Aduaneiro																										0	0	0
Conservador e Notário																										0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																										0	0	0
Oficial de Justiça																										0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																										0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																										0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																										0	0	0
Polícia Judiciária																										0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																										0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																										0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																										0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																										0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																										0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																										0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																										0	0	0
Guarda Prisional																										0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																										0	0	0
Bombeiro																										0	0	0
Polícia Municipal																										0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	8	2	6	0	10	2	9	1	5	0	1	0	0	7	42	49	

Prestações de Serviços	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Tarefa																										0	0	0
Avanço																										0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:
 Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 10 de janeiro e 51/2005, de 30 e agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);
 b) Pessoas das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais - SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	TOTAL
	SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1																				
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																			0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																		1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)									1										0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)										1									1	0	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)					1						1								1	1	2
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0
Técnico Superior				5	1	7	1	1	1	1		3	2		4		1		3	24	27
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				1		1		1		4	1	1	1				1		1	10	11
Assistente operacional, operário, auxiliar											1			3					1	3	4
Aprendizes e praticantes																			0	0	0
Informático										1		1							0	2	2
Magistrado																			0	0	0
Diplomata																			0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																			0	0	0
Pessoal de Inspeção																			0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																			0	0	0
Docente Ensino Universitário																			0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																			0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																			0	0	0
Médico																			0	0	0
Enfermeiro																			0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																			0	0	0
Técnico Superior de Saúde																			0	0	0
Chefe Tributária																			0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																			0	0	0
Pessoal Aduaneiro																			0	0	0
Conservador e Notário																			0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																			0	0	0
Oficial de Justiça																			0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																			0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																			0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																			0	0	0
Polícia Judiciária																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0	0
Guarda Prisional																			0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0	0
Bombeiro																			0	0	0
Polícia Municipal																			0	0	0
Total	0	0	0	6	2	8	1	2	1	7	3	6	0	6	0	4	0	3	7	42	49

NOTAS:
Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
A antiguidade reporta-se ao tempo de serviço na Administração Pública.
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais: SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																					0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)																		1			0	1	1	
Dirigente superior de 2º grau a)																1					0	1	1	
Dirigente Intermédio de 1º grau a)																1					1	0	1	
Dirigente Intermédio de 2º grau a)																1				1	1	1	2	
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)																					0	0	0	
Técnico Superior																2	17	1	7		3	24	27	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							1	1	2		1		6								1	10	11	
Assistente operacional, operário, auxiliar			1	2									1								1	3	4	
Aprendizes e praticantes																					0	0	0	
Informático												1				1					0	2	2	
Magistrado																					0	0	0	
Diplomata																					0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																					0	0	0	
Pessoal de Inspeção																					0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica																					0	0	0	
Docente Ensino Universitário																					0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico																					0	0	0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																					0	0	0	
Médico																					0	0	0	
Enfermeiro																					0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																					0	0	0	
Técnico Superior de Saúde																					0	0	0	
Chefe Tributária																					0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária																					0	0	0	
Pessoal Aduaneiro																					0	0	0	
Conservador e Notário																					0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado																					0	0	0	
Oficial de Justiça																					0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)																					0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)																					0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)																					0	0	0	
Polícia Judiciária																					0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial																					0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																					0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente																					0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																					0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																					0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																					0	0	0	
Serviço Estrangeiro Fronteiras																					0	0	0	
Guarda Prisional																					0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)																					0	0	0	
Bombeiro																					0	0	0	
Polícia Municipal																					0	0	0	
Total	0	0	1	2	0	1	1	2	0	1	0	0	8	0	0	4	19	1	8	0	1	7	42	49

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																					0	0	0
Avanço																					0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:
Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/ 2004, de 15 de janeiro e 51/ 2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/ 2011, de 22 de Dezembro);
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais: SIS (Serviço de Informações de Segurança) e GED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)							0	0	0
Técnico Superior							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar							0	0	0
Aprendizes e praticantes							0	0	0
Informático							0	0	0
Magistrado							0	0	0
Diplomata							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência							0	0	0
Pessoal de Inspeção							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica							0	0	0
Docente Ensino Universitário							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico							0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário							0	0	0
Médico							0	0	0
Enfermeiro							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica							0	0	0
Técnico Superior de Saúde							0	0	0
Chefia Tributária							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária							0	0	0
Pessoal Aduaneiro							0	0	0
Conservador e Notário							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado							0	0	0
Oficial de Justiça							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)							0	0	0
Polícia Judiciária							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras							0	0	0
Guarda Prisional							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)							0	0	0
Bombeiro							0	0	0
Polícia Municipal							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Prestações de Serviços / Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa							0	0	0
Avença							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

CPLP: Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

Considerar o total de trabalhadores estrangeiros, **não naturalizados**, em efectividade de funções no serviço em 31 de Dezembro, de acordo com a naturalidade;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	menor que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																									0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																									0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																									0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																									0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																									0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	0
Técnico Superior																									0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																									0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																									0	0	0
Aprendizes e praticantes																									0	0	0
Informático																									0	0	0
Magistrado																									0	0	0
Diplomata																									0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																									0	0	0
Pessoal de Inspeção																									0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																									0	0	0
Docente Ensino Universitário																									0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																									0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																									0	0	0
Médico																									0	0	0
Enfermeiro																									0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																									0	0	0
Técnico Superior de Saúde																									0	0	0
Chefia Tributária																									0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																									0	0	0
Pessoal Aduaneiro																									0	0	0
Conservador e Notário																									0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																									0	0	0
Oficial de Justiça																									0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																									0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																									0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																									0	0	0
Polícia Judiciária																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																									0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																									0	0	0
Guarda Prisional																									0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																									0	0	0
Bombeiro																									0	0	0
Polícia Municipal																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Prestações de Serviços	menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																									0	0	0
Avença																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

Considere o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/ 2004, de 15 de Janeiro e 51/ 2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/ 2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais: SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cadência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)															0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)															0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)															0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)															0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior							3				1			1	0	5	5
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo															0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar															0	0	0
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático															0	0	0
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de Inspeção															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Técnico Superior de Saúde															0	0	0
Chefia Tributária															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0
Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Polícia Judiciária															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Polícia Municipal															0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0	5

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
Total	0	0	0

Notas:
Considerar o total de efectivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro inclusive;
* Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública. No caso de órgãos autárquicos considere, ainda, os formandos do CEAGP;
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/ 2004, de 15 de Janeiro e 51/ 2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/ 2011, de 22 de Dezembro);
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais - SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsa		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)																							0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau a)																							0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)																							0	0	0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)																			1				1	0	1	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0	
Técnico Superior																								0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																								0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																								0	0	0
Aprendizes e praticantes																								0	0	0
Informático																								0	0	0
Magistrado																								0	0	0
Diplomata																								0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																								0	0	0
Pessoal de Inspeção																								0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																								0	0	0
Docente Ensino Universitário																								0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																								0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e secundário																								0	0	0
Médico																								0	0	0
Enfermeiro																								0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																								0	0	0
Técnico Superior de Saúde																								0	0	0
Chefia Tributária																								0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																								0	0	0
Pessoal Aduaneiro																								0	0	0
Conservador e Notário																								0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																								0	0	0
Oficial de Justiça																								0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																								0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																								0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																								0	0	0
Polícia Judiciária																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																								0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																								0	0	0
Guarda Prisional																								0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																								0	0	0
Bombeiro																								0	0	0
Polícia Municipal																								0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	

NOTAS:
Incluir todos os trabalhadores em regime de Nomeação ao abrigo do art. 8º e em Comissão de Serviço ao abrigo do art. 9º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/ 2004, de 15 de janeiro e 51/ 2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/ 2011, de 22 de Dezembro);
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa).

Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Demissão (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																													0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																													0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																												1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)																													0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																													0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																													0	0	0
Técnico Superior							1																	2		1	9	1	12	13	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						1																	1						0	2	2
Assistente operacional, operário, auxiliar																													0	0	0
Aprendizes e praticantes																													0	0	0
Informático																													0	0	0
Magistrado																													0	0	0
Diplomata																													0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																													0	0	0
Pessoal de Inspeção																													0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																													0	0	0
Docente Ensino Universitário																													0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																													0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																													0	0	0
Médico																													0	0	0
Enfermeiro																													0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																													0	0	0
Técnico Superior de Saúde																													0	0	0
Chefia Tributária																													0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																													0	0	0
Pessoal Aduaneiro																													0	0	0
Conservador e Notário																													0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																													0	0	0
Oficial de Justiça																													0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																													0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																													0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																													0	0	0
Polícia Judiciária																													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																													0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																													0	0	0
Guarda Prisional																													0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																													0	0	0
Bombeiro																													0	0	0
Polícia Municipal																													0	0	0
Total	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	10	1	15	

NOTAS:

Incluir todos os trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e com Contrato de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/ 2004, de 15 de janeiro e 51/ 2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/ 2011, de 22 de Dezembro);

b) Inclui as carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)						0
Dirigente superior de 2º grau a)						0
Dirigente intermédio de 1º grau a)						0
Dirigente intermédio de 2º grau a)						0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior						0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						0
Assistente operacional, operário, auxiliar						0
Aprendizes e praticantes						0
Informático						0
Magistrado						0
Diplomata						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência						0
Pessoal de Inspeção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Docente Ensino Universitário						0
Docente Ensino Superior Politécnico						0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						0
Médico						0
Enfermeiro						0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						0
Técnico Superior de Saúde						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro						0
Conservador e Notário						0
Oficial dos Registos e do Notariado						0
Oficial de Justiça						0
Forças Armadas - Oficial b)						0
Forças Armadas - Sargento b)						0
Forças Armadas - Praça b)						0
Polícia Judiciária						0
Polícia de Segurança Pública - Oficial						0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						0
Polícia de Segurança Pública - Agente						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Serviço Estrangeiros Fronteiras						0
Guarda Prisional						0
Outro Pessoal de Segurança c)						0
Bombeiro						0
Polícia Municipal						0
Total	0	0	0	0	0	0

Notas:

- Para cada grupo, cargo ou carreira, indique o número de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, mas não ocupados durante o ano, por motivo de:

- não abertura de procedimento concursal, por razões imputáveis ao serviço;
- impugnação do procedimento concursal, devido a recurso com efeitos suspensivos ou anulação do procedimento;
- recrutamento não autorizado por não satisfação do pedido formulado à entidade competente;
- procedimento concursal improcedente, deserto, inexistência ou desistência dos candidatos aprovados;
- procedimento concursal em desenvolvimento.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SS (Serviço de Informações de Segurança) e SED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subalternas)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior									1		0	1	1
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo											0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar											0	0	0
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático										1	0	1	1
Magistrado											0	0	0
Diplomata											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0	0	0
Pessoal de Inspeção											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica											0	0	0
Docente Ensino Universitário											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico											0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0	0	0
Médico											0	0	0
Enfermeiro											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0	0	0
Técnico Superior de Saúde											0	0	0
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária											0	0	0
Pessoal Aduaneiro											0	0	0
Conservador e Notário											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado											0	0	0
Oficial de Justiça											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)											0	0	0
Polícia Judiciária											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0	0	0
Guarda Prisional											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)											0	0	0
Bombeiro											0	0	0
Polícia Municipal											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2

NOTAS:
 (1) e (2) - Artigos 156º, 157º e 158 da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/ 2014, de 20 de junho
 (3) - Artigo 99º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/ 2014, de 20 de junho
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/ 2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/ 2011, de 22 de Dezembro);
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais: SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada continua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Injeção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)														1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)														1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)													1		1	0	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)													1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior			3	15				6						9	3	24	27
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				8	1			2							1	10	11
Assistente operacional, operário, auxiliar			1	2		1									1	3	4
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático				2											0	2	2
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de Inspeção															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Tec. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Técnico Superior de Saúde															0	0	0
Chefe Tributária															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0
Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Policia Judicial															0	0	0
Policia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Policia de Segurança Pública - Chefe de Policia															0	0	0
Policia de Segurança Pública - Agente															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Policia Municipal															0	0	0
Total	0	0	4	27	1	1	0	8	0	0	0	0	2	6	7	42	49

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

(*) Artigo 110º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de Junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais - SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Considerar a meia jornada (Lei 84/2015, de 7/08)

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não
estão iguais aos do Quadro1

[illegible]

Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior								3:00			0:00	3:00	3:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo											0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	902:15	61:04			4:00		17:00				923:15	61:04	984:19
Aprendizes e praticantes											0:00	0:00	0:00
Informático											0:00	0:00	0:00
Magistrado											0:00	0:00	0:00
Diplomata											0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica											0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário											0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico											0:00	0:00	0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0:00	0:00	0:00
Médico											0:00	0:00	0:00
Enfermeiro											0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde											0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária											0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro											0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário											0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado											0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)											0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional											0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)											0:00	0:00	0:00
Bombeiro											0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal											0:00	0:00	0:00
Total	902:15	61:04	0:00	0:00	4:00	0:00	17:00	3:00	0:00	0:00	923:15	64:04	987:19

NOTAS:

Considerar o total de horas suplementares/extraordinárias efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

O trabalho suplementar diurno e noturno só contempla o trabalho suplementar efectuado em **dias normais de trabalho** (primeiras 2 colunas).

As 3 colunas seguintes são específicas para o trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/ 2004, de 15 de janeiro e 51/ 2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/ 2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho noturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno suplementar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior					0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar					0:00	0:00	0:00
Aprendizes e praticantes					0:00	0:00	0:00
Informático					0:00	0:00	0:00
Magistrado					0:00	0:00	0:00
Diplomata					0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspecção					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica					0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário					0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico					0:00	0:00	0:00
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					0:00	0:00	0:00
Médico					0:00	0:00	0:00
Enfermeiro					0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde					0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária					0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro					0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário					0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado					0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)					0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda					0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras					0:00	0:00	0:00

Guarda Prisional					0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)					0:00	0:00	0:00
Bombeiro					0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal					0:00	0:00	0:00
Total	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

NOTAS:
Considerar o total de horas efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

Este quadro refere-se apenas a trabalho nocturno. Para o preenchimento da coluna **“trabalho nocturno suplementar”** neste quadro deve-se considerar o trabalho suplementar efectuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/ 2004, de 15 de janeiro e 51/ 2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/ 2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SE

Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador estudante		Por conta de período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																												0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 1º grau a)																24,0												0,0	24,0	24,0
Dirigente superior de 2º grau a)																34,0												0,0	34,0	34,0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																22,0												22,0	0,0	22,0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																48,0	23,0											48,0	23,0	71,0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												0,0	0,0	0,0
Técnico Superior						9,0		133,0			52,0		23,0	80,0	595,0						2,0				4,0	1,0		84,0	815,0	899,0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						12,0		58,0		102,0			12,0	24,0	228,5													24,0	412,5	436,5
Assistente operacional, operário, auxiliar															23,0	76,0												23,0	76,0	99,0
Aprendizes e praticantes																												0,0	0,0	0,0
Informático																45,0												0,0	45,0	45,0
Magistrado																												0,0	0,0	0,0
Diplomata																												0,0	0,0	0,0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																												0,0	0,0	0,0
Pessoal de Inspeção																												0,0	0,0	0,0
Pessoal de Investigação Científica																												0,0	0,0	0,0
Docente Ensino Universitário																												0,0	0,0	0,0
Docente Ensino Superior Politécnico																												0,0	0,0	0,0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																												0,0	0,0	0,0
Médico																												0,0	0,0	0,0
Enfermeiro																												0,0	0,0	0,0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																												0,0	0,0	0,0
Técnico Superior de Saúde																												0,0	0,0	0,0
Chefia Tributária																												0,0	0,0	0,0
Pessoal de Administração Tributária																												0,0	0,0	0,0
Pessoal Aduaneiro																												0,0	0,0	0,0
Conservador e Notário																												0,0	0,0	0,0
Oficial dos Registos e do Notariado																												0,0	0,0	0,0
Oficial de Justiça																												0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Oficial b)																												0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Sargento b)																												0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Praça b)																												0,0	0,0	0,0
Polícia Judiciária																												0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																												0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																												0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Agente																												0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																												0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																												0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																												0,0	0,0	0,0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																												0,0	0,0	0,0
Guarda Prisional																												0,0	0,0	0,0
Outro Pessoal de Segurança c)																												0,0	0,0	0,0
Bombeiro																												0,0	0,0	0,0
Polícia Municipal																												0,0	0,0	0,0
Total	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	21,0	0,0	191,0	0,0	102,0	0,0	52,0	0,0	35,0	197,0	1.025,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	4,0	1,0	201,0	1.429,5	1.630,5	

NOTAS:

Considerar o total de dias completos de ausência ou períodos de meio dia;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/ 2004, de 15 de janeiro e 51/ 2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/ 2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais - SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
13-03-2015	Adm. Pública-Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve. 101_AUMENTOS SALARIAIS 106_CLASSIFICAÇÃO, ENQUADRAMENTO E CARREIRAS 201_REDUÇÃO OU MODIFICAÇÃO DA DURAÇÃO DE TRABALHO
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas	2	24:00	
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	2	24:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

(Indicar o N° de trabalhadores de acordo com a respectiva posição remuneratória, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de Dezembro)

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	2	9	11
1001-1250 €		7	7
1251-1500 €	2	5	7
1501-1750 €	1	6	7
1751-2000€		4	4
2001-2250 €		1	1
2251-2500 €		1	1
2501-2750 €	1	4	5
2751-3000 €		2	2
3001-3250 €	1		1
3251-3500 €		2	2
3501-3750 €			0
3751-4000 €			0
4001-4250 €		1	1
4251-4500 €			0
4501-4750 €			0
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	7	42	49

NOTAS:

- i) Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;
- ii) O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género
- iii) Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente.
- iv) Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;
- v) Não considerar o duodécimo do subsídio de natal

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	678,28 €	532,08 €
Máxima (€)	3.076,26 €	4.151,12 €

NOTA:

Na remuneração deve incluir o valor (euros) das remunerações, mínima e máxima.

Reportar a remuneração mensal base ilíquida mais os suplementos regulares e/ou adicionais/ refere

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	1.216.152,20 €
Suplementos remuneratórios	51.776,45 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	50.295,00 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	313.471,90 €
Total	1.631.695,55 €

Nota:

(*) - incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

(**) - registar as indemnizações por férias não gozadas e as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos.
Não incluir prestadores de serviços

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	3.720,22 €
Trabalho normal nocturno	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	5,50 €
Disponibilidade permanente	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00 €
Risco, penosidade e insalubridade	0,00 €
Fixação na periferia	0,00 €
Trabalho por turnos	0,00 €
Abono para falhas	0,00 €
Participação em reuniões	0,00 €
Ajudas de custo	11.584,85 €
Representação	34.696,40 €
Secretariado	1.298,48 €
Outros suplementos remuneratórios	471,00 €
Total	51.776,45 €

Nota:

(*) - se não incluído em trabalho suplementar (diurno e nocturno).

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	30,32 €
Abono de família	0,00 €
Subsídio de educação especial	0,00 €
Subsídio mensal vitalício	0,00 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	918,27 €
Subsídio de funeral	0,00 €
Subsídio por morte	0,00 €
Acidente de trabalho e doença profissional	0,00 €
Subsídio de desemprego	0,00 €
Subsídio de refeição	49.346,41 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	0,00 €
Total	50.295,00 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	0,00 €
Refeitórios	0,00 €
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	0,00 €
Colónias de férias	0,00 €
Subsídio de estudos	0,00 €
Apoio socio-económico	0,00 €
Outros benefícios sociais	0,00 €
Total	0,00 €

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por gênero

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0						0				0	
	F	0						1				1	
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	0						1				1	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	0						102				102	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	0						0				0	

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registrados num auto de notícia.

O "Nº total de acidentes" refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais. O "Nº de acidentes com baixa" exclui os mortais. Excluir os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho.

Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	
Casos de incapacidade temporária e parcial	
Total	0

Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano

Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
Código(*)	Designação		

Nota:

(*) - Conforme lista constante do DR nº 6/ 2001, de 3 de Maio, actualizado pelo DR nº 76/ 2007, de 17 de Julho.

Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	0	0,00 €
Exames de admissão		
Exames periódicos		
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		
Visitas aos postos de trabalho		

Nota:

(*) incluir os montantes pagos aos médicos, enfermeiros, outros técnicos de saúde e técnicos de higiene e segurança no trabalho que prestaram serviço durante o ano, desde que não tenham sido contabilizados no quadro 1. ("pessoas ao serviço em 31 de Dezembro"), as despesas efectuadas com a aquisição de medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico, exames médicos e todo e qualquer gasto relacionado com a medicina do trabalho, à exceção dos montantes investidos em infraestruturas.

Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	
Visitas aos locais de trabalho	
Outras	

Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Acções de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	
Formação profissional	
Adaptação do posto de trabalho	
Alteração do regime de duração do trabalho	
Mobilidade interna	

Nota:

Artigo 23º do Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei nº 50-C/2007, de 6 de Março e pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Acções de formação	Número
Acções realizadas durante o ano	
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	
Equipamento de protecção (b)	
Formação em prevenção de riscos (c)	
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	

Nota:

(a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho

(b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos

(c) Encargos na formação, informação e consulta

(d) Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão.

Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	77	0	0	0	77
Externas	26	1	3	0	30
Total	103	1	3	0	107

Notas:

Relativamente às acções de formação profissional realizadas durante o ano e em que tenham participado os efectivos do serviço, considerar como:

- **acção interna**, organizada pela entidade;
- **acção externa**, organizada por outras entidades;

- N.º de participações = n.º trabalhadores na acção 1 + n.º trabalhadores na acção 2 +...+ n.º trabalhadores na acção n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1º grau a)	0	1	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	3	3	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	2	2	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)	5	4	9	3
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	64	17	81	26
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	7	2	9	6
Assistente operacional, operário, auxiliar			0	
Aprendizes e praticantes			0	
Informático	1	1	2	2
Magistrado			0	
Diplomata			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0	
Pessoal de Inspeção			0	
Pessoal de Investigação Científica			0	
Docente Ensino Universitário			0	
Docente Ensino Superior Politécnico			0	
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0	
Técnico Superior de Saúde			0	
Chefia Tributária			0	
Pessoal de Administração Tributária			0	
Pessoal Aduaneiro			0	
Conservador e Notário			0	
Oficial dos Registos e do Notariado			0	
Oficial de Justiça			0	
Forças Armadas - Oficial b)			0	

Forças Armadas - Sargento b)			0	
Forças Armadas - Praça b)			0	
Polícia Judiciária			0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0	
Polícia de Segurança Pública - Agente			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0	
Guarda Prisional			0	
Outro Pessoal de Segurança c)			0	
Bombeiro			0	
Polícia Municipal			0	
Total	77	30	107	40
Totais devem ser iguais aos do Q. 27				

Notas:

(*) - N.º de participações = n.º trabalhadores na acção 1 + n.º trabalhadores na acção 2 +...+ n.º trabalhadores na acção n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

(**) - Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 acção de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta apenas como 1 participante);

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/ 2004, de 15 de janeiro e 51/ 2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/ 2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ dEspendidas	Horas	Horas dEspendidas em acções internas	Horas dEspendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos				0:00
Dirigente superior de 1º grau a)		0:00	3:30	3:30
Dirigente superior de 2º grau a)		0:00	33:00	33:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)		0:00	27:00	27:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)		28:00	71:00	99:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior		545:00	400:00	945:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		63:00	5:30	68:30
Assistente operacional, operário, auxiliar				0:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático		7:00	4:00	11:00
Magistrado				0:00
Diplomata				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional				0:00
Pessoal de Inspeção				0:00
Pessoal de Investigação Científica				0:00
Docente Ensino Universitário				0:00
Docente Ensino Superior Politécnico				0:00

Educ.,Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0:00
Médico			0:00
Enfermeiro			0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0:00
Técnico Superior de Saúde			0:00
Chefia Tributária			0:00
Pessoal de Administração Tributária			0:00
Pessoal Aduaneiro			0:00
Conservador e Notário			0:00
Oficial dos Registos e do Notariado			0:00
Oficial de Justiça			0:00
Forças Armadas - Oficial b)			0:00
Forças Armadas - Sargento b)			0:00
Forças Armadas - Praça b)			0:00
Polícia Judiciária			0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente			0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0:00
Guarda Prisional			0:00
Outro Pessoal de Segurança c)			0:00
Bombeiro			0:00
Polícia Municipal			0:00

Notas:

Considerar as horas despendidas por todos os efectivos do serviço em cada um dos tipos de acções de formação realizadas durante o ano;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	0,00 €
Despesa com acções externas	0,00 €
Total	0,00 €

Notas:

Considerar as despesas efectuadas durante ano em actividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade.

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	4
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1
Processos instaurados durante o ano	0
Processos transitados para o ano seguinte	0
Processos decididos - total:	1
* Arquivados	1
* Repreensão escrita	
* Multa	
* Suspensão	
* Demissão(1)	
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador(2)	
* Cessação da comissão de serviço	

Notas:

(1) - para trabalhadores Nomeados

(2) - para trabalhadores em Contratos de Trabalho em Funções Públicas

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Direção Regional do Centro e Alentejo

CIG

Considerando a falta de recursos financeiros para proporcionar formação mais variada, aprova-se o presente plano de formação CIG intram que sua ministração por pessoal da CIG.

Solicita-se aos responsáveis das áreas temáticas a calendarização das ações, que terão seu fascículo para evitar a concentração no final do ano.

17 AGO 2015
TERESA CHAVES ALMEIDA
Vice-Presidente
DESPACHO

A 2ª vice - Presidente,
para que se faça

12.08.2015

Fátima Duarte
Presidente

PARECER

A 1ª vice - Presidente,
Luzia

Fátima Duarte
12-08-2015

DIVISÃO ASSUNTOS JURÍDICOS

Informação DAJ nº 16/2015, de 12 de agosto.

ASSUNTO: Plano de Formação Interna da CIG 2015

A) Enquadramento:

Na sequência da reunião de dirigentes realizada a 01 de julho de 2015, foi o signatário incumbido de preparar o Plano de Formação Interna da CIG para 2015, para efeitos do previsto na alínea d) do número 1 do artigo 71.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, diploma que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, onde se determina que constitui um dever da entidade empregadora pública proporcionar ao/à trabalhador/a ações de formação profissional adequadas à sua qualificação, sendo que, os/as trabalhadores/as têm o direito e o dever de frequentar, todos os anos, ações de formação de aperfeiçoamento profissional na atividade em que exercem funções.

A formação interna dos/as trabalhadores/as da CIG, entendida como um processo contínuo e permanente de desenvolvimento pessoal e profissional e de melhoria das suas competências e capacidades funcionais, assume um papel relevante, assentando nos seguintes princípios orientadores: Promover a crescente melhoria do serviço a prestar a todos os Stakeholders da CIG; Proporcionar a formação necessária para a concretização das atividades que integram o Plano de Atividades da CIG; Estruturar uma formação relevante e abrangente que promova a qualificação e a satisfação profissional dos/as trabalhadores/as; Atualizar ou proporcionar a aquisição de competências técnicas específicas, tendo em vista o rigor, a qualidade crescente do exercício profissional e o acompanhamento das alterações legislativas; e, Reforçar a cultura organizacional.

É, neste contexto, que o presente Plano de Formação Interna da CIG foi concebido, importando referir, antes de mais, que o mesmo visa dar resposta quer às competências específicas que devem dotar os/as trabalhadores/as da Comissão para o exercício de funções nas áreas de atuação da CIG, quer às exigências legais previstas para o efeito, quer, ainda, às solicitações informais realizadas pelos/as trabalhadores/as para o desenvolvimento de ações que, de algum modo, se enquadram no âmbito da missão do serviço ou das funções próprias que exercem nas respetivas unidades orgânicas.

As ações previstas no Plano de Formação Interna da CIG destinam-se a todos/as os/as trabalhadores/as da Comissão e enquadram-se, relativamente à sua natureza, na tipologia da Formação Específica, a qual tem como objetivo o de satisfazer necessidades formativas em áreas mais especializadas relacionadas com os domínios de intervenção de cada unidade orgânica, como seja por exemplo a violência doméstica e violência de género, tráfico de seres humanos, igualdade, cidadania e não-discriminação, e mutilação genital feminina.

De sublinhar que a adoção dos procedimentos necessários para a tramitação e execução das ações de formação previstas no plano de formação não implicam quaisquer encargos financeiros para a CIG.


Termos em que se propõe:

B) Proposta:

Que, nos termos dos fundamentos de facto e de direito supramencionados, se remeta a presente informação à consideração superior para efeitos de aprovação do Plano de Formação Interna da CIG para 2015, em documento anexo, na sequência do qual se iniciará os procedimentos necessários para a sua execução.

À consideração superior,

O Chefe de Divisão


(José Manuel Palaio)



Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros

PLANO DE FORMAÇÃO INTERNA

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

2015

The illiterate of the 21st century will not be those who cannot read
and write but those who cannot learn, unlearn and relearn
Alvin Toffler (1970)

1. Enquadramento do Plano de Formação Interna
2. Destinatários
4. Calendarização
5. Formação Não Prevista no Plano de Formação
6. Auto-Formação

1. ENQUADRAMENTO DO PLANO DE FORMAÇÃO INTERNA:

A promoção da igualdade entre mulheres e homens constitui um dos princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa, sendo a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) o organismo nacional responsável pela promoção e defesa desse princípio, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade de género, cujas áreas de atuação se reconduzem, genericamente, no seguinte:

- a) Educação para a cidadania e realização de ações tendentes à tomada de consciência cívica relativamente à identificação das situações de discriminação e das formas de erradicação das mesmas;
- b) Igualdade entre homens e mulheres;
- c) Proteção da maternidade e paternidade;
- d) Promoção de meios facilitadores da participação paritária de mulheres e homens nas várias esferas da vida;
- e) Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de mulheres e homens; e,
- f) Combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos e apoio às suas vítimas.

No quadro das amplas atribuições cometidas à CIG, a par da sua importância estratégica, destacam-se especificidades funcionais inerentes a cada uma das áreas de atuação da missão da Comissão, as quais se reconduzem a quatro grandes áreas temáticas:

- a) Área Temática 1 – Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação;
- b) Área Temática 2 – Violência Doméstica e de Género;
- c) Área Temática 3 – Tráfico de Seres Humanos; e,
- d) Área Temática 4 – Mutilação Genital Feminina,

O que determina a necessidade de dotar, em termos formativos, os seus recursos humanos, designadamente a nível do seu corpo técnico, de competências e conhecimentos específicos.

Por outro lado, e nos termos do previsto na alínea d) do número 1 do artigo 71.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, diploma que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, constitui um dever do empregador público contribuir para a elevação do nível de produtividade dos/as trabalhadores/as, nomeadamente proporcionando-lhes formação profissional.

A formação interna dos/as trabalhadores/as da CIG, entendida como um processo contínuo e permanente de desenvolvimento pessoal e profissional e de melhoria das suas competências e capacidades funcionais, assume um papel relevante, assentando nos seguintes princípios orientadores:

- a) Promover a crescente melhoria do serviço a prestar a todos os Stakeholders da CIG;
- b) Proporcionar a formação necessária para a concretização das atividades que integram o Plano de Atividades da CIG;
- c) Estruturar uma formação relevante e abrangente que promova a qualificação e a satisfação profissional dos/as trabalhadores/as;
- d) Atualizar ou proporcionar a aquisição de competências técnicas específicas, tendo em vista o rigor, a qualidade crescente do exercício profissional, assim como o acompanhamento das alterações legislativas; e,
- e) Reforçar a cultura organizacional.

É, neste contexto, que o presente Plano de Formação Interna da CIG foi concebido, importando referir, antes de mais, que o mesmo visa dar resposta quer às competências específicas que devem dotar os/as trabalhadores/as da Comissão para o exercício de funções nas áreas de atuação da CIG, quer às exigências legais previstas para o efeito, quer, ainda, às solicitações formalizadas pelos/as trabalhadores/as para o desenvolvimento de ações que, de algum modo, se enquadram no âmbito da missão do serviço ou das funções próprias que exercem, identificadas num processo prévio informal de diagnóstico, cuja realização teve em vista o levantamento das necessidades de formação.

2. DESTINATÁRIOS:

As ações previstas no Plano de Formação Interna da CIG destinam-se a todos/as os/as trabalhadores/as da Comissão e enquadram-se na tipologia da formação específica, cujo principal objetivo visa satisfazer necessidades formativas em áreas mais especializadas relacionadas com os domínios de intervenção de cada unidade orgânica, de acordo com as áreas temáticas desenvolvidas pelo serviço.

3. CALENDARIZAÇÃO:

Nos quadros seguintes encontram-se identificadas a totalidade das ações para a Formação Específica, ou seja, nas áreas temáticas da CIG, e a sua correspondência com o número de participantes.

Área Temática 1 – Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação
--

Ação de Formação 1

Título: Empreendedorismo feminino, responsabilidade social e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Número de ações: 1

Número de formandos: 10

Duração: 7 horas

Objetivos: A presente ação visa capacitar as formandas e os formandos de conceitos básicos sobre o empreendedorismo, a responsabilidade social e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, identificando as dificuldades e as boas práticas a nível individual, familiar e organizacional.

Conteúdos programáticos: I – Conhecer os conceitos básicos sobre os diferentes tipos de empreendedorismo e apresentação de casos de sucesso; II – A responsabilidade social,

enquadramento e conceitos e as diferentes dimensões; III – A igualdade de género enquanto dimensão da responsabilidade social; IV – Identificar as dificuldades e as boas práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Área Temática 2 – Violência Doméstica e de Género

Ação de formação 2

Título: Violência Doméstica e de Género – abordagem conceptual.

Número de ações: 1

Número de formandos: 10

Duração: 7 horas

Objetivo: A presente ação visa dotar os/as formandos dos conceitos básicos relativamente à problemática da violência nas relações de intimidade, identificando as principais perspetivas explicativas e os impactos aos níveis individual, familiar e social.

Conteúdos programáticos: I – Distinguir concetualmente violência doméstica, violência de género e violências nas relações de intimidade; II – Distinguir formas de violência; III – Refletir sobre os custos pessoais, sociais e económicos associados à violência, a curto, médio e longo prazo; IV – Refletir sobre os fatores de manutenção das relações abusivas.

Ação de formação 3

Título: Violência Doméstica e de Género – enquadramento legal.

Número de ações: 1

Número de formandos: 10

Duração: 7 horas

Objetivo: A presente ação visa dotar os/as formandos dos conhecimentos básicos relativamente à problemática da violência doméstica numa perspetiva jurídica.

Conteúdos programáticos: I – Análise e âmbito de aplicação do artigo 152.º do Código Penal; II – Análise geral da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro.

Ação de formação 4

Título: Avaliação de risco em violência doméstica realizada pelas forças de segurança.

Número de ações: 1

Número de formandos: 10

Duração: 3 horas e 30 minutos

Objetivo: Conhecer a estrutura da nova ficha de avaliação de risco em violência doméstica (RVD) em uso pelas forças de segurança; refletir sobre a cotação e interpretação dos resultados obtidos na RVD; elaboração de planos individualizados de segurança elaborados em função do nível de risco de revitimação

Conteúdos programáticos: I – A nova ficha de avaliação de risco em violência doméstica, em uso pelas forças de segurança; II – Fatores preditores de risco de revitimação; III – Elaboração de planos de segurança.

Ação de formação 5

Título: Avaliação do risco em violência doméstica.

Número de ações: 1

Número de formandos: 10

Duração: 3 horas e 30 minutos

Objetivo: Identificar os fatores de risco associados ao comportamento criminal; refletir sobre a pertinência da avaliação do risco; planejar a gestão do risco identificado.

Conteúdos programáticos: I – O comportamento criminal: do agressor à vítima; II – Fatores de risco associados ao comportamento criminal; III – Comportamentos antissociais e delinquência; IV – Indicadores de risco de violência sexual; V – Avaliação e gestão do risco.

Ação de formação 6

Titulo: Análise retrospectiva de homicídios conjugais.

Número de ações: 1

Número de formandos: 10

Duração: 3 horas e 30 minutos

Objetivo: Conhecer a metodologia de análise retrospectiva das situações de homicídio ocorrido em contexto de violência doméstica; refletir sobre a pertinência daquela metodologia de análise, para a implementação de novas metodologias preventivas ao nível dos procedimentos de proteção das vítimas; identificar os fatores de risco mais relevantes para a ocorrência de homicídio conjugal.

Conteúdos programáticos: I – A análise retrospectiva de homicídios enquanto estratégia de prevenção criminal; II – Origem e atualidade do modelo de análise retrospectiva de homicídios nas relações de intimidade; III – A importância da análise retrospectiva na avaliação e gestão do risco.

Ação de formação 7

Titulo: Violência Doméstica entre pessoas do mesmo sexo.

Número de ações: 1

Número de formandos: 10

Duração: 21 horas

Objetivo: Reforço da sensibilidade e do conhecimento sobre violência entre pessoas LGBT e reforço do conhecimento e da qualificação dos(as) profissionais da rede pública para as especificidades da intervenção junto de pessoas LGBT.

Conteúdos programáticos: I – Conhecimento sobre as especificidades das pessoas LGBT, sobre a discriminação em função da orientação sexual e identidade de género, ou sobre as particularidades da violência doméstica em casais do mesmo sexo; II – Consciência de si enquanto ser cultural, isto é, a consciência sobre as suas próprias atitudes em relação a pessoas LGBT e sobre o modo como estas podem influenciar a sua prática profissional; III – Competências específicas e concretas no atendimento e acompanhamento de vítimas – tal como o uso da linguagem inclusiva ou a não assunção de que a vítima é, à partida, heterossexual.

Ação de formação 8

Título: Programa para Agressores de Violência Doméstica – PAVD.

Número de ações: 1

Número de formandos: 10

Duração: 7 horas

Objetivo: Conhecer os vários modelos de intervenção com agressores de violência doméstica; identificar as diversas fases do PAVD; refletir sobre as limitações dos programas para agressores.

Conteúdos programáticos: I – Os vários modelos de intervenção com agressores, em contexto judiciário e extrajudiciários; II – A complementaridade da intervenção com agressores e com vítimas; III – Fases do PAVD; IV – Avaliação e follow-up da eficácia dos programas para agressores.

Ação de formação 9

Título: SIVVD – Supervisão de casos práticos.

Número de ações: 1

Número de formandos: 10

Duração: 10 horas e 30 minutos

Objetivo: Refletir criticamente sobre a intervenção técnica no âmbito do SIVVD.

Conteúdos programáticos: I – Discussão de casos práticos e estratégias de resolução de problemas; II – Reflexão sobre competências pessoais e profissionais para a prossecução de um atendimento e intervenção eficazes.

Área Temática 3 – Tráfico de Seres Humanos

Ação de formação 10

Titulo: Tráfico de Seres Humanos.

Número de ações: 1

Número de formandos: 10

Duração: 14 horas

Objetivo: Capacitar os profissionais a identificar potenciais vítimas de tráfico de seres humanos, bem como apoiar e encaminhar corretamente estas vítimas, assegurando que os seus direitos sejam respeitados.

Conteúdos programáticos: I – Enquadramento geral e enquadramento legislativo; II – Proteger e apoiar.

Área Temática 4 – Mutilação Genital Feminina

Ação de formação 11

Titulo: Mutilação Genital Feminina.

Número de ações: 1

Número de formandos: 10

Duração: 7 horas

Objetivo: A presente ação visa dotar os/as formandos dos conhecimentos necessários à abordagem da Mutilação Genital Feminina numa perspetiva jurídica e bio-psico-social.

Conteúdos programáticos: I – Visão antropológica da Mutilação Genital Feminina; II – A perspetiva da saúde sexual e reprodutiva; III – Enquadramento legal da Mutilação Genital Feminina; IV – Mobilização das comunidades e dos líderes locais.

4. FORMAÇÃO NÃO PRE VISTA NO PLANO DE FORMAÇÃO:

Para além das ações de formação constantes no presente plano, os/as trabalhadores/as poderão participar noutras iniciativas similares, como são o caso dos seminários ou *Workshops*, devendo, para o efeito, proceder à elaboração de uma informação de serviço (explicitando os objetivos da iniciativa, as mais-valias e os custos inerentes a essa participação – caso existam), a submeter à consideração da Presidente da CIG, e, em caso de autorização, proceder ao prévio cabimento da correspondente despesa a efetuar pela Divisão Administrativa e Financeira (DAF).

No caso de se tratar de iniciativas que decorram no estrangeiro, caberá à Presidente da CIG autorizar a inscrição, participação, bem como os correspondentes encargos financeiros. Em caso de autorização do pedido de formação o processo será encaminhado para a DAF que efetuará a respectiva cabimentação. No final da ação o/a formando/a deve apresentar o certificado, ou documento comprovativo da respectiva participação, para efeito de registo de assiduidade, inserção no seu processo individual e no ficheiro de formação, assim como uma sumula informativa das questões ou matérias desenvolvidas na respetiva iniciativa.

5. AUTO-FORMAÇÃO:

A apresentação de propostas de auto-formação, nos termos da lei, por iniciativa dos/as trabalhadores/as, que reúnam condições e disponibilidade para enriquecerem os conhecimentos em determinadas áreas que se considerem relevantes para as prioridades do serviço, deverão ser formalizadas em requerimento, precedidas de parecer do respetivo superior hierárquico, e enviadas à DAF, com antecedência mínima de cinco dias úteis, tendo em vista a elaboração de parecer para validação da Presidente da CIG.

A aquisição de competências ou de conhecimentos em regime de auto-formação determina a entrega na DAF do comprovativo da respectiva frequência, para efeitos de registo de assiduidade, introdução no processo individual e no ficheiro de formação.