

RELATÓRIO DE ATIVIDADES - 2018

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Em conformidade com Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, as orientações da circular n.º 2/DGAP/97, de 17 de março, posteriores alterações legislativas, e as atualizações da página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)

Sede:

Avenida da República, 32, 1.º e 2.º andares | Lisboa 1050-193
PORTUGAL
Telefone: (+351) 217983000; Fax: (+351) 217983098
e-mail: cig@cig.gov.pt | www.cig.gov.pt

Delegação do Norte:

Rua Ferreira Borges, 69 – 3.º Esq. | 4050-253 Porto
PORTUGAL
Telefone: (+351) 222074370; Fax: (+351) 222074398
e-mail: cignorte@cig.gov.pt

Ficha Técnica

Título: Relatório de Atividades da CIG - 2018

Presidência do Conselho de Ministros
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
Avenida da República, 32, 1.º e 2.º andares
1050-193 Lisboa

Telefone: (+351) 217983000

Fax: (+351) 217983098

Correio eletrónico: cig@cig.gov.pt

Sede:

Avenida da República, 32, 1.º e 2.º andares | Lisboa 1050-193
PORTUGAL
Telefone: (+351) 217983000; Fax: (+351) 217983098
e-mail: cig@cig.gov.pt | www.cig.gov.pt

Delegação do Norte:

Rua Ferreira Borges, 69 – 3.º Esq. | 4050-253 Porto
PORTUGAL
Telefone: (+351) 222074370; Fax: (+351) 222074398
e-mail: signorte@cig.gov.pt

Índice

I – Nota introdutória	3
1. Breve análise conjuntural	5
2. Orientações gerais e específicas prosseguidas pelo organismo	6
II - Atividades desenvolvidas e autoavaliação	8
1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o Quadro de Avaliação e Responsabilização da CIG (QUAR) para 2018	7
i) Breve nota introdutória: O SIADAP e o QUAR	7
ii) O QUAR da CIG para 2018	8
1.1. Objetivos operacionais de eficácia	9
1.2. Objetivos operacionais de eficiência	10
1.3. Objetivos operacionais de qualidade	12
1.4. Síntese da autoavaliação do QUR-CIG-2018	12
2. Consecução dos objetivos do PACIG2018 e estratégia seguida	14
3. Eventos realizados em 2018	15
4. EEAGRANTS	29
5. Serviços específicos da CIG	29
5.1. Serviço de Informação a Vítimas de Violência Doméstica (SIVVD)	29
5.2. Serviço de Transporte de Vítimas de Violência Doméstica	29
5.3. Serviço de Informação Jurídica e Apoio Psicossocial	30
5.4. Informação, comunicação e documentação	30
5.5. Monitorização do processo legislativo	31
5.6. Outras atividades desenvolvidas pela CIG	32
5. Afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros	34
5.1. Recursos humanos	34
5.2. Recursos materiais e financeiros	35
6. Grau de realização do Plano de Formação Interna 2018-2019	39
7. Nível de satisfação global sobre os serviços externos prestados pela CIG	39
8. Avaliação do sistema de controlo interno	40
9. Causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes	40
10. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho	41
11. Comparação com o desempenho de serviços idênticos no plano nacional e internacional	41
12. Audição dirigentes intermédios e demais trabalhadores na autoavaliação do serviço	42
13. Balanço Social	44
III – Avaliação final	44
1. Breve análise sobre a execução do PACIG2018	44
2. Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados	46

3. Menção proposta pelo dirigente máximo do serviço	47
IV – Obrigações de prestação de informação	47
1. Publicidade institucional	47
2. Gestão patrimonial	47
3. Medidas de modernização administrativa	48
V – Conclusões prospetivas	51
VI – Anexos	52
ANEXO I - QUAR da CIG - 2018	
ANEXO II - Normas de Controlo Interno	
ANEXO III - Avaliação do Sistema de Controlo Interno	
ANEXO IV - Balanço Social da CIG - 2018	
ANEXO V - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND). (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 8 de março)	

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 2018, isto é, o “Relatório de Atividade da CIG – 2018”, doravante designado por RA-CIG-2018.

O RA-CIG-2018 cumpre, também, com o estabelecido pela alínea e) do artigo 8.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, 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 RA-CIG-2018 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 (PA-CIG-2018).

1. Breve análise conjuntural

A CIG é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa, com sede em Lisboa, dispondo, também, de um serviço desconcentrado sediado na cidade do Porto, 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.

Esta Comissão está integrada na Presidência do Conselho de Ministros, sendo tutelada pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, nos termos do despacho de delegação de competências do Ministro-adjunto n.º 660/2017, de 5 de janeiro, publicado no DR n.º 10, 2.ª série, de 15 de janeiro de 2017.

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 POISE e ao nível do trabalho realizado pela CIG enquanto Organismo Intermédio do Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (POISE) do Portugal 2020.

Na sequência do contrato de delegação de competências celebrado com o POISE, em 2015, 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 gere ao longo deste período de programação financeira uma subvenção global de 47.616.000€ para financiar projetos a desenvolver nas regiões Norte, Centro e Alentejo, dispondo ainda de 3.865.000€ de recursos de Assistência Técnica. Esta dotação orçamental apoiará cinco tipologias de operações: (i) 1.06 – Apoio técnico à elaboração, monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade; (ii) 1.07 – Apoio à capacitação de empresas por mulheres; (iii) 3.15 -

Formação de públicos estratégicos; (iv) 3.16 - Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos e (v) 3.17 – Instrumentos específicos de proteção das vítimas.

No âmbito dos EEAGrants 2014-2021, a CIG será a Operadora do Programa *Conciliação e Igualdade de Género*, nos termos do Memorando de Entendimento, assinado em Lisboa, no dia 22 de maio de 2017, com uma alocação total de 7 058 824 de euros (€ 6 000 000 EEAGrants + €1 058 824 CIG).

Por fim, importa registar que a CIG alinhou toda a sua atividade de acordo com as Grandes Opções do Plano para 2018, 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 foi a entidade responsável pela coordenação geral dos vários Planos Nacionais que consubstanciam a política para a igualdade de género, a saber: - O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017 (V PNI); o V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 (VPNPCVDG); o III Programa de Ação para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina 2014-2017 (III PAPEMGF); o III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014 -2017 (III PNPCTSH); a CIG teve homóloga responsabilidade sobre o II Plano Nacional de Ação para a Implementação da RCSNU 1325 sobre mulheres, paz e segurança (2014-2018) (II PNA 1325).

Para além da execução das medidas pelas quais foi 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 tinham sido atribuídas, a CIG foi responsável pela elaboração dos Relatórios finais dos Planos atrás mencionados, de acordo com os contributos fornecidos por todos os organismos envolvidos em tais ações.

Atualmente, tal como estabelece a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 8 de março, a CIG é a entidade coordenadora da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND) e dos respetivos Planos de Ação, a ser coadjuvada por uma Comissão de Acompanhamento da ENIND e por Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada Plano.

Face à sua importância central nos domínios das políticas públicas para a promoção da cidadania e da igualdade de género e, por consequência, como matéria central na ação da CIG, importa evidenciar a «visão» da ENIND, *a qual assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos, assente no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Esta abordagem integrada potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito mais estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir. A ENIND marca um novo ciclo programático que se inicia em 2018, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Apoiar-se em três Planos de Ação em matéria de não*

discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC). Na concretização desta visão, a ENIND assume como central a eliminação dos estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo que impedem a igualdade substantiva que deve ser garantida às mulheres e aos homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais. Constituem ideias preconcebidas e generalizadas sobre os atributos e características que devem ou não ser possuídos por mulheres e por homens, sobre os comportamentos considerados socialmente adequados e sobre os papéis que mulheres e homens devem desempenhar em função do seu sexo. São tanto o resultado como a causa de discriminações, manifestando -se ao nível das desigualdades na participação e estatuto no mercado de trabalho, na segregação sexual horizontal e vertical, nos rendimentos, na feminização da precariedade e da pobreza, nos processos de tomada de decisão, na participação cívica e política, nas opções educativas e profissionais, na violência contra as mulheres na esfera pública e privada, na maior exposição das mulheres ao tráfico para fins de exploração sexual bem como a práticas tradicionais nefastas, no exercício de responsabilidades familiares, do cuidado e domésticas, nos constrangimentos ao exercício de uma paternidade ativa e cuidadora, nas taxas de insucesso e abandono escolar dos rapazes, no estado de saúde dos homens, no acesso à saúde e à justiça, entre outras. (Cf. Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 8 de março).

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 Quadro de Avaliação e Responsabilização da CIG (QUAR) para 2018

i)- Breve nota introdutória: O SIADAP e o QUAR

O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (abreviadamente designado por SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro, a qual foi objeto de revisão, consagrada no artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE 2013) e que lhe introduziu diversas alterações, visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade dos serviços da Administração Pública, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências (Cf. N.º 2, art.º 1.º da Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro).

No âmbito da Lei atrás referida, designadamente no que estabelece o respetivo artigo 10.º (Quadro de avaliação e responsabilização), a avaliação de desempenho de cada serviço assenta num Quadro de Avaliação e Responsabilização (abreviadamente designado por QUAR), o qual é sujeito a avaliação

permanente e atualizado a partir dos sistemas de informação do serviço, onde se evidenciam: a) A missão do serviço; b) Os objetivos estratégicos plurianuais determinados superiormente; c) Os objetivos anualmente fixados e, em regra, hierarquizados; d) Os indicadores de desempenho e respetivas fontes de verificação; e) Os meios disponíveis, sinteticamente referidos; f) O grau de realização de resultados obtidos na prossecução de objetivos; g) A identificação dos desvios e, sinteticamente, as respetivas causas; h) A avaliação final do desempenho do serviço

Também, em conformidade com tal norma, o QUAR relaciona-se com o ciclo de gestão do serviço sendo fixado e mantido atualizado em articulação com o serviço competente em matéria de planeamento, estratégia e avaliação de cada ministério. Os documentos previsionais e de prestação de contas legalmente previstos devem ser totalmente coerentes com o QUAR. A dinâmica de atualização do QUAR deve sustentar-se na análise da envolvimento externa, na identificação das capacidades instaladas e nas oportunidades de desenvolvimento do serviço, bem como do grau de satisfação dos utilizadores. O QUAR é objeto de publicação na página eletrónica do serviço. Os serviços devem recorrer a metodologias e instrumentos de avaliação já consagrados, no plano nacional ou internacional, que permitam operacionalizar o disposto no presente título.

É este quadro legal que fundamenta, estabelece, aplica e permite a avaliação do quadro de avaliação e responsabilização da CIG para 2018, doravante abreviado por «QUAR-CIG-2018».

ii)- O QUAR da CIG para 2018

O QUAR-CIG-2018 não sofreu alteração ou reformulação após ter sido submetido à aprovação da respetiva tutela, fixando os seguintes objetivos estratégicos:

1. Promover a integração da perspetiva de género (*mainstreaming* de género) nos diversos domínios da vida política, social, económica e cultural, nomeadamente ao nível da Administração Pública (direta ou indireta), empresas e organizações da sociedade civil;
2. Promover a difusão e defesa dos Direitos Humanos, nomeadamente no que se refere ao exercício da cidadania, à igualdade de oportunidades e promover a transversalidade dos princípios da igualdade de género, como fatores obrigatórios na construção de uma sociedade inclusiva;
3. Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência cometidas por motivos de género, nomeadamente ao nível da violência doméstica e do tráfico de seres humanos;
4. Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e pessoas.

Tal como estabelece o artigo 11.º da supracitada Lei, os objetivos estratégicos atrás mencionados foram desagregados segundo os seguintes parâmetros de avaliação: a) «Objetivos operacionais de eficácia»; b) «Objetivos operacionais de eficiência» e c) «Objetivos operacionais de qualidade» e os respetivos níveis de graduação. Para cada um destes objetivos foram igualmente definidos indicadores de

desempenho (também, em conformidade com o artigo 12.º da dita norma), cuja estrutura e resultados obtidos são descritos seguidamente, de forma global.

1.1 - Objetivos operacionais de eficácia

Estes objetivos apresentam a seguinte estrutura:

- **Objetivo operacional de eficácia (01)** - “Promover a igualdade entre mulheres e homens”, o qual pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3.

Indicador 01 - Taxa de execução das medidas propostas pelos Ministérios, relativamente ao projeto «*gender budgeting*».

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
75%	5%	100 %	125%	«Superou»

Os resultados alcançados superaram a meta proposta, pois, as medidas propostas pelos Ministérios, relativamente ao projeto «*gender budgeting*», foram totalmente executadas (100%). De sublinhar que este indicador tinha por base a execução de medidas propostas pelos Ministérios e não medidas originárias de propostas da própria CIG.

- **Objetivo operacional de eficácia (02)** - “Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos”, o qual pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3.

Indicador 2. - Crescimento da oferta para implementação da medida de proteção por «Teleassistência».

Meta (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de realização (%)	Classificação
1440	15	1440	100	«Atingiu»

A taxa de realização apurada neste indicador foi considerada a 100% dado que foram executadas todas as medidas contratualizadas. Em todo o caso, importa referir que se registou um aumento significativo de medidas afins a este indicador, não contabilizadas para este efeito, pois não foram objeto de contratualização.

Indicador 3. - Taxa de acompanhamento e supervisão técnica da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica.

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
70	5	100	125	«Superou»

- **Objetivo operacional de eficácia (03)** - “Combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais”, o qual pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3.

Indicador 4. - Taxa de execução dos recursos financeiros disponíveis para a «Pequena subvenção 2.0» no âmbito de projetos LGBTI.

Meta (N)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
75%	5%	100 %	125 %	«Superou»

Os resultados alcançados superaram a meta proposta, pois a execução dos recursos financeiros disponíveis para a «Pequena subvenção 2.0» no âmbito de projetos LGBTI foi totalmente cumprida (100%).

Pequena subvenção 2.0 LGBTI:

O apoio técnico e financeiro a organizações não governamentais LGBTI para a realização de atividades sob a forma de programas, projetos ou ações que visem combater a discriminação em razão da orientação sexual, da identidade e expressão de género e características sexuais, foi objeto de financiamento por parte da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

O montante total do financiamento atribuído na edição de 2018 do concurso foi de €50 000.00 (cinquenta mil euros), tendo como limite o valor de €8.000 (oito mil euros) de financiamento máximo para cada candidatura.

Assinaram assim um Protocolo com a CIG as seguintes entidades/montantes atribuídos:

AMPLOSIG- 5.000 €
 ILGA-Portugal - 8.000€
 Identidade e Afetos – 1.190€
 Associação Ação pela Identidade -8.000€
 Associação Plano I -8.000€
 Casa Qui -8.000€
 Associação tudo vai melhorar -3.200€
 Variações -1152€
 Rede Ex-aequo- 7.458€

1.2 - Objetivos operacionais de eficiência

Estes objetivos apresentam a seguinte estrutura:

- **Objetivo operacional de eficiência (04)** - “Garantir o lançamento da implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual (ENIND)” (*), as quais pretendem dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3.

Indicador 5. – Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH), prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD) e combate à

discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC).

Meta (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de realização (%)	Classificação
20	10	51	126	«Superou»

Neste domínio relevam as atribuições da CIG enquanto entidade coordenadora da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual (ENIND)” (*) e dos respetivos Planos de Ação, onde é coadjuvada por uma Comissão de Acompanhamento da ENIND e por Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada Plano de Ação.

(*) – Tal como já referido, a ENIND foi estabelecida através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 8 de março. Assim, o universo de medidas a executar em 2018, quer no âmbito da responsabilidade direta da CIG ou onde a CIG é parceira acabou por ser superior ao previsto.

A meta proposta para este indicador teve por base a previsão formulada à data da elaboração do QUAR. A ENIND viria a ser publicada em data posterior, sendo possível, todavia, iniciar medidas que superaram as inicialmente previstas.

- **Objetivo operacional de eficiência (05)** - “Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE (Eixo 3; Prioridade de investimento 9.3)”, o qual pretende dar cumprimento ao objetivo estratégico 4.

Indicador 6. - Número de concurso abertos no âmbito do POISE, designadamente nas tipologias de operações «3.15» - («Formação de públicos estratégicos»), «3.16» - («Apoio financeiro e técnico à organização da sociedade civil sem fins lucrativos») e «3.17» - («Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica»).

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
5	2	5	100 %	«Atingiu»

Tal como previsto, foram realizados todos os procedimentos, sob o ponto de vista técnico, com vista à abertura dos concursos no âmbito do POISE, para o ano de 2018.

Assim, foram finalizados cinco avisos, nas seguintes tipologias:

- 1.06 - Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação dos planos para a igualdade.
- 1.07 - Apoio à capacitação e constituição de empresas por mulheres
- 3.15 - Formação de públicos estratégicos
- 3.16 - Apoio financeiro e técnico à organização da sociedade civil sem fins lucrativos
- 3.17 - Instrumentos específicos de proteção das vítimas e acompanhamento de agressores na violência doméstica

Neste âmbito, foi publicado o Aviso n.º POISE- 37-2018-17 - Tipologia de Operações 3.17 - Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica - Ação 3.17.4 – Acompanhamento e apoio especializados a agressores de violência doméstica e de género).

1.3. - Objetivo operacional de qualidade

Este objetivo apresenta a seguinte estrutura:

- **Objetivo operacional de qualidade (06)** - “Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais”.

Indicador 7. - Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face à operacionalização de medidas TIC.

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
60 %	8 %	72,6 %	121 %	«Superou»)

Estes dados foram apurados na sequência de um questionário, individual e anónimo, dirigido a todas/os as/os trabalhadoras/es da CIG, tendo por base a perceção que estas/es tinham sobre as novas medidas ao nível da estrutura e processos organizacionais, designadamente na sequência do projeto que fora submetido a financiamento do SAMA.

1.4. - Síntese da autoavaliação do QUAR-CIG-2018

Os resultados globais obtidos, segundo os parâmetros (eficácia, eficiência e qualidade), as ponderações e as taxas de realização foram os que se apresentam na seguinte tabela:

CIG-QUAR 2018							
Parâmetros	Peso dos parâmetros na avaliação final	Objetivos	Peso de cada objetivo no respectivo parâmetro	Peso de cada objetivo na avaliação final	Indicadores	Peso de cada indicador no respectivo objetivo	Peso de cada indicador na avaliação final
Eficácia	40%	Objetivo 1	25%	10%	Indicador 1	100%	10,00%
		Objetivo 2	40%	16%	Indicador 2	50%	8,00%
		Objetivo 3	35%	14%	Indicador 3	50%	8,00%
		Objetivo 4	35%	14%	Indicador 4	100%	14,00%
Eficiência	40%	Objetivo 5	50%	20%	Indicador 5	100%	20,00%
		Objetivo 6	50%	20%	Indicador 6	100%	20,00%
Qualidade	20%	Objetivo 7	100%	20%	Indicador 7	100%	20,00%
				100%			100,00%
Objectivos mais relevantes: Objetivo 4 (20%), Objetivo 5 (20%) e Objetivo 6 (20%) - A sombreadro							
REGRA: Para este efeito, são considerados objetivos mais relevantes aqueles que, somando os pesos por ordem decrescente de							

Avaliação final			
Eficácia		Peso	(Taxa de realização * Peso)
O1 - Promover a igualdade entre mulheres e homens		25%	125%
O2 - Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos		40%	113%
O3 - Combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais		35%	125%
Eficiência		Peso	(Taxa de realização * Peso)
O4 - Garantir o lançamento da implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual (ENIND)		50%	126%
O5 - Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE (Eixo 3; Prioridade de investimento 9.3)		50%	100%
Qualidade		Peso	(Taxa de realização * Peso)
O6 - Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais		100%	121%
Parâmetros			Avaliação final
Eficácia (Ponderação = 40%)	Eficiência (Ponderação = 40%)	Qualidade (Ponderação = 20%)	
48%	45%	24%	117%

Como se pode constatar, o resultado final e global da avaliação do QUAR-CIG-2018 é de 117% de realização, o que corresponde a realizações «superadas» na generalidade dos objetivos operacionais dos parâmetros «eficácia» e de «eficiência»; no caso do objetivo operacional de «qualidade», foi superado o respetivo objetivo operacional O6. - Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais», apresentado o seu indicador (Indicador 7 - Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face à operacionalização de medidas TIC.) uma taxa de realização de 121%.

O indicador 2 - «Crescimento da oferta para implementação da medida de proteção por “Teleassistência”» “atingiu” a meta proposta, com uma taxa de realização de 100% (correspondente ao objetivo operacional de eficácia (O2) - “Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos”, do parâmetro eficácia). Neste caso, entende-se apenas como tendo «atingido» a meta proposta, pese embora [tal como referido anteriormente] se tenham verificado bastantes mais casos, os quais não entraram para esta quantificação em virtude de não terem sido considerados para efeitos de contratualização financeira externa no âmbito das medidas de proteção por «Teleassistência».

Também, o indicador 6 - «Número de concurso abertos no âmbito do POISE, designadamente nas tipologias de operações “3.15” - («Formação de públicos estratégicos»), “3.16” - («Apoio financeiro e técnico à organização da sociedade civil sem fins lucrativos») e “3.17” - («Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica») “atingiu” a meta proposta, com uma taxa de realização de 100% (correspondente ao objetivo operacional O5. - «Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE (Eixo 3; Prioridade de investimento 9.3)», do parâmetro «eficiência».

Enquanto apreciação qualitativa global, importa sublinhar a responsabilidade em assumir neste quadro, a realização de ações cuja execução/implementação não dependia exclusivamente da CIG, configurando, portanto, no que concerne à garantia de resultados no âmbito do QUAR, um desafio

apenas atingido ou superado, graças ao especial empenho das/os colaboradoras/es que aqui desempenham funções, bem como da cooperação das entidades públicas envolvidas neste processo de *mainstreaming* de género.

2. Consecução dos objetivos do PA-CIG-2018 e estratégia seguida

O PA-CIG-2018 foi elaborado no cumprimento do que estabelece o Programa do XXI Governo Constitucional, em todas as dimensões afins à missão e atribuições da CIG.

De igual forma, a definição do PA-CIG-2018 colheu os respetivos fundamentos, linhas estratégicas de execução, monitorização e avaliação em conformidade com as Grandes Orientações do Plano para 2017-2019 (GOP 2017-2019), estabelecidas pela Lei n.º 7-B/2017, de 31 de março, designadamente no respeito aos compromissos e políticas com expressão no seu capítulo 32 — «Construir uma sociedade mais igual».

O PA-CIG-2018 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 PA-CIG-2018 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 2018, 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 atividades previstas no PA-CIG-2018 registaram resultados.

Seguidamente são apresentadas as atividades constantes no PA-CIG-2018 e respetivos resultados.

3. Eventos realizados em 2018

- **Lançamento do livro “Cuidar o Futuro”,** 18 de janeiro, em Abrantes.

Realizado no quadro do Projeto “Ouvir o Presente, Cuidar o Futuro: Homenagear Maria de Lourdes Pintasilgo”, o lançamento da nova edição do Relatório Cuidar o futuro: um programa radical para viver melhor, uma edição comemorativa dos 40 anos da institucionalização da Comissão da Condição Feminina (CCF) – organismo criado por Maria de Lourdes Pintasilgo (1930-2004), enquanto Ministra dos Assuntos Sociais – a que sucedeu, atualmente, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

- **III Encontro Regional para a Intervenção Integrada pelo Fim da MGF.**

O III Encontro Regional para a Intervenção Integrada pelo Fim da MGF teve lugar no dia 17 de fevereiro de 2018, tendo como anfitriã a Câmara Municipal do Seixal.

Reuniu pessoas pertencentes às comunidades afetadas, ativistas dos direitos humanos das mulheres e profissionais de diferentes setores, conhecer e mapear os projetos e ações em curso, bem como identificar as respostas existentes, os constrangimentos ao trabalho nesta área e algumas propostas de soluções com vista a uma intervenção integrada.

Estiveram presentes cerca de 70 pessoas, profissionais das diferentes áreas e pessoas das comunidades de risco.

Integraram a comissão organizadora deste encontro as seguintes entidade: Câmara Municipal do Seixal, Agrupamento dos Centros de Saúde de Almada-Seixal, Câmara Municipal da Amadora, Câmara Municipal de Cascais, Câmara Municipal de Lisboa, Câmara Municipal de Sintra, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Alto Comissariado para as Migrações, Associação de Estudantes da Guiné-Bissau em Lisboa, Associação dos Filhos e Amigos de Farim

em Portugal, Aguienso – Associação Guineense de Solidariedade Social, Associação de Intervenção Comunitária, Desenvolvimento Social e de Saúde, Associação para o Planeamento da Família, Associação Mulheres Sem Fronteiras, GTO – Grupo de Teatro do Oprimido, Movimento Musqueba – Associação de Promoção e Valorização da Mulher Guineense, P&D Factor – Associação para a Cooperação sobre População e Desenvolvimento e UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta.

- **Engenheiras por um dia – Seminário Final da 1.ª edição do projeto “Engenheiras Por Um Dia”** - 4 de maio de 2018, no Instituto Superior Técnico (IST).

Seminário de encerramento da primeira edição do projeto “Engenheiras Por Um Dia”.

Este projeto nasceu no quadro da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho, e teve como principal missão a prevenção da segregação das mulheres nas engenharias.

A 17 de outubro de 2018, foi lançada a 2ª edição do projeto «Engenheiras por Um Dia» para sensibilizar as raparigas para os domínios das tecnologias e engenharias.

Integrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação Portugal + Igual, o projeto tem como objetivos sensibilizar as raparigas para os domínios das tecnologias e engenharias, combater a segregação das profissões em função do sexo, e promover estas áreas junto das estudantes do ensino secundário.

Esta edição conta com a coordenação técnica da Carta Portuguesa para a Diversidade em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Ordem dos Engenheiros e Instituto Superior Técnico.

Este mesmo projeto esteve presente na **2ª Conferência do Fórum Permanente** para as Competências Digitais, realizada no dia 12 de dezembro no Centro de Congressos de Lisboa.

- **Fórum Europeu IDAHOT**

A 14 de Maio, decorreu o 6º Fórum Europeu, realizado na Reitoria da Universidade Nova de Lisboa, no âmbito das comemorações do Dia Internacional de Luta Contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (IDAHOT). O Fórum Europeu IDAHOT junta o universo de Estados membros do Conselho da Europa reunindo representantes governamentais, decisores políticos, especialistas e académicos, bem como representantes de organizações nacionais e internacionais que que trabalham ao mais alto nível a definição de políticas e práticas na área dos direitos das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo (LGBTI).

- **Apresentação da 3.ª Edição do Curso de Pós-Graduação em Saúde Sexual e Reprodutiva, com especialização em Mutilação Genital Feminina** (Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Setúbal).

Dirigido a 30 profissionais de saúde que desempenham atividade na Área Metropolitana de Lisboa, em especial em áreas geográficas de risco na Península de Setúbal.

- **Encontro Nacional do Dia Municipal para a Igualdade**

No âmbito da comemoração do Dia Municipal para a Igualdade, realizou-se no Auditório da Biblioteca Orlando Ribeiro, a 24 de outubro, o Encontro Nacional do Dia Municipal para a Igualdade, no qual se debateram o papel dos municípios, as ferramentas e estratégias a utilizar para se alcançar a igualdade entre mulheres e homens.

Neste encontro foram entregues os **Prémios “Viver em Igualdade” 2018** aos municípios vencedores que apresentaram boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, quer na sua organização ou funcionamento, quer nas atividades por si desenvolvidas.

- **4ª Conferência «Women4Mediterranean», 9 – 11 de outubro**

Lisboa recebeu a Conferência de Alto Nível «*Women4Mediterranean – women build inclusive societies*» numa coorganização da República Portuguesa com a União para o Mediterrâneo. Trata-se da maior plataforma regional de discussão e de troca de experiências no que diz respeito à igualdade de género e direitos das mulheres da zona mediterrânica.

- **EEA Grants 2009 - 2014**

No âmbito dos *EEA Grants 2009 - 2014*, teve lugar, no dia 24 de setembro, em Lisboa, na Imprensa Nacional – Casa da Moeda, o lançamento do Programa “Conciliação e Igualdade de Género», com financiamento EEA Grants 2014-2021. O programa irá financiar projetos e iniciativas estruturantes para o país nos domínios da conciliação entre o trabalho e a vida privada, e a igualdade de género.

Em dezembro de 2018 foi lançado o novo *site* conjunto do EEA Grants Portugal liderado pela Unidade Nacional de Gestão dos EEA Grants Portugal que contou com a participação, envolvimento e dedicação das equipas de comunicação dos operadores de programa dos EEA Grants 2014-2021.

Campanhas

Com vista à promoção dos valores da cidadania e da igualdade de género, a CIG promove regularmente Campanhas Nacionais visando atingir públicos diversos e distintas problemáticas associadas ao contexto da sua intervenção, com especial atenção à prevenção e combate à violência doméstica e de género. Neste domínio relevam especificamente as campanhas nas áreas temáticas da Igualdade de Género, da Mutilação genital feminina, da violência doméstica e do tráfico de seres humanos, tal como seguidamente e apresentam.

Sede:

Avenida da República, 32, 1.º e 2.º andares | Lisboa 1050-193
PORTUGAL
Telefone: (+351) 217983000; Fax: (+351) 217983098
e-mail: cig@cig.gov.pt | www.cig.gov.pt

Delegação do Norte:

Rua Ferreira Borges, 69 – 3.º Esq. | 4050-253 Porto
PORTUGAL
Telefone: (+351) 222074370; Fax: (+351) 222074398
e-mail: signorte@cig.gov.pt

- **Campanha “Minuto de Igualdade”**

Lançada no Dia Internacional das Mulheres, dia 8 de março, resulta de uma parceria estabelecida entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e o Ponto Focal Nacional do EEA Grants Portugal. Vem sensibilizar o público geral para as desigualdades que persistem entre mulheres e homens em vários setores da sociedade. Os vídeos abordam os seguintes temas: assédio sexual, tarefas domésticas, parentalidade partilhada e desigualdade salarial.

- **Campanha Trans e Intersexo #DireitoASer**

Dar voz a pessoas trans e a pessoas intersexo. Convidar toda a sociedade a vê-las, a escutá-las, a conhecer um pouco das suas histórias. Encorajar diversos públicos a saber mais, a questionar, a compreender. Estes são objetivos da campanha Trans e Intersexo #DireitoASer.

Foi baseada em testemunhos reais de três pessoas trans e de uma pessoa intersexo que, com vidas e experiências diferentes, têm em comum algo de muito importante: a luta pelo reconhecimento dos seus direitos.

A campanha Trans e Intersexo #DireitoASer foi desenvolvida pela CIG, lançada a 14 maio de 2018, no seguimento de campanhas realizadas em anos anteriores sobre temáticas como o *bullying* homofóbico e a violência familiar, acompanhando o debate público em torno da lei que estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e o direito à proteção das características sexuais de cada pessoa, aprovada pela Assembleia da República a 13 de Abril de 2018 após um processo de discussão e auscultação junto da sociedade civil.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual, alinhada temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, integra um Plano de Ação Nacional específico para a promoção dos direitos das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo (LGBTI).

- **2ª Edição Projeto «Engenheiras por 1 Dia» (2018)**

Tal como referido mais adiante, o Projeto Engenheiras Por Um Dia tem como objetivo central promover as áreas da engenharia e tecnologia junto das jovens que frequentam o 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário, mobilizando universidades e engenheiras como *role model*, levando às escolas e alunas desafios práticos das engenharias e das tecnologias. O projeto pretende prevenir e combater a intensificação da segregação das profissões em razão do sexo e, em especial, a ausência das mulheres das áreas de engenharia e tecnologias.

É coordenado pelo Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, e implementado por uma parceria entre o Instituto Superior Técnico, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, a Carta da Diversidade e a Ordem dos Engenheiros.

Nesta 2ª edição várias escolas, empresas e universidades juntaram-se ao projeto, a saber:

Escolas: Na 1.ª edição apenas piloto com 10; na 2ª edição contamos com 27 Escolas.

Empresas: 1ª edição Microsoft; IBM; Siemens. Novas organizações: Ericsson, Essilor, EDP, Vodafone, Altice, L’Oréal, Associação DNS.pt, Blip, Coriant, Gebalis, GMTel, H

Tecnic, IKEA, Infra Estruturas de Portugal, Repsol, FSC Portugal, NOS Comunicações, Altran, Sensei.

Universidades: Além do Instituto Superior Técnico, esta edição conta com mais 10 universidades: ISCTE – IUL, FCT da Universidade Nova de Lisboa; Faculdade de Engenharia da Universidade de Coimbra; Universidade do Minho; Universidade Atlântica, Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, Universidade do Algarve, Universidade de Évora, Universidade Lusíada de Vila Nova de Famalicão e Universidade da Beira Interior.

Outras entidades: Fundação Portuguesa de Comunicações; Instituto de Informática do MTSSS, Geek Girls; APEM; Associação Nacional de Professores de Informática; Sociedade Portuguesa de Robótica; Autarquias.

- Reforço na divulgação da Campanha “**App VD – Apoio Contra a Violência Doméstica**”, bem como da necessidade de sensibilizar todas as pessoas a denunciarem comportamentos abusivos. “Denunciar situações de Violência Doméstica é cada vez mais fácil e seguro”, indica a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Monteiro, a propósito do reforço na divulgação da App VD – Apoio Contra a Violência Doméstica, bem como da necessidade de sensibilizar todas as pessoas a denunciarem comportamentos abusivos. Desde Julho de 2018 e em parceria com os CTT e com a Associação de Direitos Humanos Akto, foi distribuído por mais de um milhão de caixas de correio de todo país, incluindo as ilhas, um folheto informativo e de sensibilização sobre esta resposta digital que o Governo Português disponibiliza.

À distância de um simples clique, a App VD é uma aplicação gratuita, disponível na App Store e Google Play, na qual as pessoas podem, a partir dos seus smartphones, aceder a informação atual e oficial sobre todos os serviços da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD). Após descarregar a App VD basta escolher um distrito e a resposta que procura, por categorias: Estruturas de Apoio à Vítima, Forças de Segurança, Câmaras Municipais, Intervenção com Agressores, Justiça, Proteção de Crianças e Jovens, Saúde ou Serviços locais de Segurança Social. Podem ser realizadas chamadas telefónicas ou o envio de mensagens eletrónicas diretamente a partir desta aplicação.

- **Campanha de sensibilização no período de férias escolares de páscoa e verão “O Direito a Viver sem Mutilação Genital Feminina”.** - Campanha nos aeroportos Portugueses, a partir do dia 23 de junho, em articulação com a República da Guiné-Bissau.

Início do projeto «Práticas Saudáveis – Fim à Mutilação Genital Feminina».

Protocolo de Cooperação para uma Atuação Integrada na Prevenção e Combate à Mutilação Genital Feminina foi assinado por Teresa Fragoso, Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Pedro Calado, Alto-comissário para as Migrações, e Luís Pisco, Presidente do Conselho Diretivo da Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo.

O encontro continuou com a participação das/os técnica/os das organizações representadas em sessões de trabalho por território do projeto, nomeadamente: Alcochete, Barreiro, Moita e Montijo (Arco Ribeirinho), Almada-Seixal, Amadora, Loures-Odivelas e Sintra.

Inscrito na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual, o objetivo da prevenção e combate à mutilação genital feminina requer o envolvimento das comunidades locais e o reforço de redes multidisciplinares e multisectoriais que assegurem uma intervenção mais eficaz, integrada e sustentável na proteção de mulheres e meninas.

O evento decorreu a 7 de novembro no Amadora Inova, na cidade da Amadora.

- **Campanha Dia Europeu de Combate ao Tráfico de Seres Humanos**

No dia 18 de outubro, assinalou-se o Dia Europeu de Combate ao Tráfico de Seres Humanos, instituído pela União Europeia em 2007, altura em que Portugal detinha a Presidência da União Europeia. O Tráfico de Seres Humanos é uma das mais graves formas de violação da dignidade das pessoas.

Como cumprimento do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 foi lançada a Campanha Nacional de Combate ao Tráfico de Seres Humanos subordinada ao lema “Podias ser Tu” com o *hashtag* #podiasertu, que visa alertar a população para a realidade de que qualquer pessoa pode ver-se envolvida nesta rede. Materializa-se num *spot* para televisão e redes sociais, cartazes e folhetos em 7 línguas (Português, Inglês, Castelhana, Francês, Chinês, Romeno e Russo).

- **Campanha #VamosGanharALutaContraAViolência – 25 de novembro**

A propósito do Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres, que se assinala dia 25 de novembro, a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Monteiro, promoveu a campanha #VamosGanharALutaContraAViolência em conjunto com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), a Associação de Mulheres Contra a Violência (AMCV), Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV), a Associação Portuguesa de Mulheres Juristas (APMJ), o Movimento Democrático de Mulheres (MDM), a Associação Plano I, a Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (PPDM), a União das Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR).

- **Longa-metragem “Carga” sobre a temática do tráfico de seres humanos**

Por ocasião do dia Europeu de Combate ao Tráfico de Seres Humanos, foi lançada uma longa-metragem intitulada “Carga”, que foca a temática do tráfico de seres humanos. O filme foi rodado em Portugal e foi a primeira longa-metragem de Bruno Gascon.

Este projeto contou desde o início com o apoio de Tim Vieira e de Hugo Mendonça que são produtores executivos do filme e de vários parceiros e entidades privadas que se uniram para

tornar este filme realidade. Os direitos do filme a nível mundial são do *sales agent* francês *Wide Management*.

Um dos objetivos do realizador Bruno Gascon é fazer o público refletir sobre o tráfico de seres humanos e o facto desta realidade também acontecer em Portugal. Por esse motivo, um dos parceiros do filme é a APF (Associação para o Planeamento da Família, Equipas Multidisciplinares Especializadas de Apoio às Vítimas de Tráfico de Seres Humanos), que através de uma carta de compromisso com o Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, deu o apoio técnico imprescindível à realização do filme.

O filme é falado em três línguas para refletir a realidade do quão global é o drama do tráfico de seres humanos.

- **Formação**

Foram desenvolvidas 15 de ações de formação aos municípios, com um total de 109 horas, 388 participantes (80 homens e 308 mulheres) com a seguinte distribuição, segundo municípios envolvidos e número de pessoas de pessoas abrangidas por sexo.

- Construção de Planos Municipais; Técnicos/as C. M. S. João da Madeira; 6 horas; 14 participantes; 4 homens; 10 mulheres.
- Construção de Planos Municipais; Técnicos/as C.M. Praia da Vitória; 7 horas; 27 participantes; 6 homens; 21 mulheres.
- Especialização em Igualdade de Género e Não-discriminação; Técnicos/as C.M. Funchal; 6 horas; 11 participantes; 1 homem; 10 mulheres.
- Formação em Igualdade de Género e Não-discriminação para Municípios; Técnicos/as da CIM Cávado; 14 horas; 21 participantes; 3 homens; 18 mulheres.
- Formação sobre Planos Municipais; Técnicos/as C.M. Montemor- o- velho; 7 horas; 16 participantes; 1 homem; 15 mulheres.
- WORKSHOP - II Encontro Regional de Boas Práticas sobre a importância da Igualdade de Género nas Políticas Locais: Açores - Ilha Terceira; Técnicas/os Autarquias; 14 horas; 38 participantes; 15 homens; 23 mulheres.
- Formação -Linguagem Inclusiva - Vila Nova de Gaia; Técnicos/as da Câmara; 6 horas; 32 participantes; 5 homens; 27 mulheres.
- Formação CIM- Cávado; C.M. Vila Verde; 6 horas; Técnicos/as das Câmaras; 15 participantes; 2 homens; 13 mulheres.
- Formação Igualdade de Género no Poder Local; Técnicos/as da C. M. Lagoa e C. M. Vila Franca do Campo; 6 horas; 23 participantes; 6 homens; 17 mulheres.
- WORKSHOP; Planos Municipais na IG/VG; Técnicos das IPSS de Lagoa; 6 horas; 25 participantes; 5 homens; 20 mulheres.

- Formação Planos Municipais na IG/VG; Técnicos/as da C. M. Felgueiras; 6 horas; 21 participantes; 4 homens; 17 mulheres.
- Formação Planos Municipais na IG/VG; Técnicos/as da C. M. Maia; 6 horas; 15 participantes; 4 homens; 11 mulheres.
- Formação Planos Municipais na IG/VG; Técnicas/os da C.M.de Barcelos; 6 horas; 38 participantes; 7 homens 31 mulheres.
- WORKSHOP - II Encontro Regional de Boas Práticas sobre a importância da Igualdade de Género nas Políticas Locais: Lousã -7 horas; Técnicos/as das Câmaras; 79 participantes; 15 homens; 64 mulheres.
- Formação Planos Municipais na IG/VG; Técnicas/os da CIM Cávado; 6 horas; 13 participantes; 2 homens; 11 mulheres.

Outros tipos de formação dada pela CIG

- Formação ao GAIV-PORTO - A Legislação Portuguesa e Internacional no combate à Violência Doméstica» - Porto- 3 horas - 24 participantes;21 homens;3 mulheres.
- Formação sobre TSH a Técnicos/as do CNAIM - Programa Escolhas – 3 horas - Porto - 17 participantes; 1 homem; 16 mulheres.
- Formação sobre TSH a Técnicos/as do CNAIM - Programa Escolhas- 3 horas - Lisboa - 18 participantes; 1 homem; 17 mulheres.
- Formação sobre VG/VD a Técnicos/as do CNAIM - Programa Escolhas - 6 horas - Porto - 13 participantes; 2 homens; 11 mulheres.
- ENHANCING MOLDOVAN CAPACITIES IN FIGHTING AGAINST THB- Formação a Agentes estratégicos da Moldávia-Porto- 3 horas- 13 participantes;8 homens;5 mulheres.
- Ação de sensibilização sobre Tráfico de Seres Humanos dirigida a Magistrados Min. P. Moçambique – Lisboa- 6 horas- 6 participantes; 6 mulheres.
- Formação sobre Teleassistência a Magistrados- Açores -; 6horas; 30 participantes; 12homens;18 mulheres.
- Formação sobre Tráfico de Seres Humanos dirigida a Diplomatas- Lisboa- 6 horas.

Formação na área LGBTI

Formação de docentes na temática LGBTI

Para a promoção e a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos designadamente no sistema de educação, no desporto, na comunicação social e na publicidade contou-se com realização de 38 ações de formação, acreditadas, pelo CCPF (ações longa duração) ou pelos CFAE (ações de curta duração), que abrangeram um total de

1653 docentes. 31% das e dos docentes frequentou ações 31% sobre Orientação Identidade de Género e Características sexuais. A formação sobre OIEC foi de curta duração (3h a 6h) abrangeu 6 turmas, num total de 412 docentes.

- **Formação de públicos estratégicos na temática LGBTI**

O anúncio para apresentação de candidaturas POISE (36-2015-20), previa que as candidaturas seguissem os referenciais aprovados pela CIG para a Formação de Públicos Estratégicos, utilizando os mesmos de acordo com o diagnóstico de necessidades realizado ao nível do território. Os dados abaixo, correspondem ao definido em sede de candidatura, razão pela qual não é possível a apresentação dos dados desagregados por sexo. Os resultados apresentados pelas entidades estão a ser analisados pela equipa técnica da CIG.

Denominação	Nº de ações de formação	Nº de participantes
UMAR-UNIÃO DE MULHERES ALTERNATIVA E RESPOSTA	1	12
ÁREA METROPOLITANA DO PORTO	2	24
UNIVERSIDADE DO PORTO	9	162
COOLABORA CRL	1	14
MUNICÍPIO DE VALPAÇOS	2	30
ASSOCIAÇÃO COMERCIAL, INDUSTRIAL E SERVIÇOS DE BRAGANÇA	2	32
AKTO - ASSOCIAÇÃO PARA A PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E DEMOCRACIA	7	70
ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE SAUDE DO NORTE, I.P.	6	96
FIOS E DESAFIOS - ASSOCIAÇÃO DE APOIO INTEGRADO À FAMÍLIA	3	42
TOTAL	33	482

Prémios

- **Prémio VIDArte – A arte contra a violência doméstica**

O Prémio VIDArte tem como objetivo distinguir trabalhos artísticos – nas áreas de cinema, teatro e literatura, separadamente – divulgados durante a vigência do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género (2014-2017), que tenham focado a temática da violência doméstica. Foram admitidas a concurso obras portuguesas ou coproduções, cuja expressão seja a língua portuguesa, que tenham chegado ao público durante o período compreendido entre 01 de janeiro de 2016 e 31 de agosto de 2017, e que procurassem retratar:

- A violência resultante de um desequilíbrio de poder entre homens e mulheres, que se traduz em atos de violência física, psicológica e sexual, e cujas vítimas são, na sua grande maioria, mulheres;
- A violência enquanto obstáculo à concretização dos objetivos de igualdade, desenvolvimento e paz, que viola, dificulta ou anula o gozo dos direitos humanos e as liberdades fundamentais.

Neste sentido, privilegiar-se-ão obras que tenham visado:

- a. Desconstruir os estereótipos de género, que sustentam a manutenção de relações íntimas assimétricas, baseadas em dinâmicas de poder e controlo de um dos membros sobre o outro;

- b. Retratar as consequências – pessoais e sociais – que a vivência/exposição a situações de violência doméstica comporta;
- c. Diminuir a tolerância social face à violência doméstica;
- d. Promover uma cultura de não-violência, assente nos princípios da igualdade e do exercício da cidadania.
- e. O júri, constituído por cinco elementos, é presidido pela/o Presidente da CIG, sendo os restantes quatro elementos individualidades de reconhecida competência nas áreas artísticas a concurso – teatro, cinema e literatura – e nas áreas temáticas da promoção da igualdade de género e do combate à violência doméstica.

Na 3.ª edição do Prémio VIDArte (2017) forma atribuídas as seguintes menções:

Com Menção Honrosa:

Categoria Teatro - “Ruínas”, da Ar de Filmes, Lda.

Categoria Documentário - “A Tua Voz”, de Alexandra Alves Luís e Margarida Cardoso

Categoria Artes Plástica, “A revolta dos panos”, de Arturo Cancio Ferruz, em colaboração com a Coolabora, CRL.

Prémio Vidarte

Categoria Artes Plásticas: “Retrato de um Agressor”, de Cristina Maria Vaz.

- **Prémio Igualdade é Qualidade (PIQ)**

O Prémio *Igualdade é Qualidade (PIQ)* é promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e pela CIG, e distingue entidades empregadoras que se destacam pela implementação de políticas exemplares nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional e familiar, e de práticas de prevenção e combate à violência doméstica e de género.

As prioridades, os objetivos e as metas do PIQ são, designadamente:

- a. Combater a segregação no mercado de trabalho;
- b. Reduzir as desigualdades nos ganhos médios mensais entre as mulheres e os homens;
- c. Reduzir o diferencial entre as taxas de desemprego das mulheres e dos homens;
- d. Melhorar a qualidade das condições de trabalho;
- e. Criar as condições para progressos na contratação coletiva;
- f. Aumentar a participação das mulheres na formação profissional qualificante;
- g. Apoiar o emprego das mulheres;
- h. Valorizar competências adquiridas em contexto profissional, familiar e social;
- i. Introduzir na cultura das organizações, designadamente das empresas, a ideia de que a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal é um direito e um dever dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- j. Promover a sensibilização à igualdade de género.

O PIQ visa também:

- a. Distinguir as empresas e entidades que realizam ou promovem ações positivas na área da igualdade entre mulheres e homens e da qualidade no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- b. Divulgar casos e medidas exemplares de diferente tipo que tenham sido desenvolvidas neste âmbito pelas empresas e entidades, informando e sensibilizando gestores/as e público em geral para a natureza dessas medidas e para a importância destes domínios;
- c. Promover nas empresas e entidades a adoção de medidas concretas que visem a melhoria da qualidade e a igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e a melhoria da qualidade do emprego, nomeadamente no que se refere à conciliação entre atividade profissional, vida familiar e pessoal, dando cada vez mais visibilidade a estes fatores e às empresas e entidades que integram esses objetivos na sua gestão global;
- d. Criar exigência junto do público consumidor no sentido da preferência por bens e serviços produzidos com qualidade total, o que implica o cumprimento da legislação aplicável, nomeadamente em matéria de igualdade entre mulheres e homens.

A cerimónia de entrega do Prémio Igualdade é Qualidade (PIQ) decorre dia 29 de junho no auditório da Biblioteca Municipal Orlando Ribeiro em Lisboa. contando com a presença da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Monteiro, do Secretário de Estado do Emprego Miguel Cabrita, da Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Teresa Fragoso, e da Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego Joana Gíria.

A 12.^a edição do Prémio Igualdade é Qualidade 2016/2017 distinguiu cinco organizações com o galardão de Menção Honrosa:

Categoria Setor Público:

- Centro Hospitalar de Setúbal, E.P.E.
- SIMAS Oeiras e Amadora, E.M.

Categoria Setor Privado:

- REN – Redes Energéticas Nacionais, SGPS, S.A.
- RENAULT Cacia, S.A.

Categoria Setor da Economia Social

- Associação DIANOVA Portugal

• Prémio Viver em Igualdade 2018

Iniciativa bienal, promovida pela CIG no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual e inscrita nos seus três Planos Nacionais de Ação, os quais definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de igualdade entre mulheres e homens (IMH),

prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD) e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC).

O Prémio, cuja cerimónia se realizou a 24 outubro de 2018, destinou-se a distinguir municípios com boas práticas na integração da dimensão da igualdade de género, cidadania e não discriminação, quer na sua organização ou funcionamento, quer nas atividades por si desenvolvidas.

Os municípios distinguidos foram os seguintes:

Municípios premiados – Viver em Igualdade 2018:

Município de Cascais
Município de Guimarães
Município de Lagoa (Algarve)
Município de Oliveira de Azeméis
Município de Seixal

Menções Honrosas:

Município de Abrantes
Município de Alfandega da Fé *
Município de Amarante
Município da Figueira da Foz
Município do Funchal
Município de Matosinhos*
Município de Póvoa de Lanhoso
Município de Vila Nova de Famalicão*
Município de Vila Nova de Gaia*
Município de Vila Verde

- **Apoio financeiro a projetos sobre Desenvolvimento de Prevenção e Combate à Mutilação Genital Feminina – “MGF - Mudar”**

Foi realizado o concurso para Apoio Financeiro ao Desenvolvimento de Prevenção e Combate à Mutilação Genital Feminina, cujo prazo de submissão de candidaturas decorreu até 30 de novembro de 2018. Em conformidade com o respetivo regulamento, o júri foi presidido pela CIG, com um representante do ACM e outro da ARS –LVT.

O júri propôs para financiamento os seguintes oito projetos:

Associação Mulheres Sem Fronteiras; Associação para o Planeamento da Família; Associação de Intervenção Comunitária, Desenvolvimento Social e de Saúde; União de Mulheres Alternativa e Resposta; Associação TIBISCO – Teatro Inter Bairros para a Inclusão Social e Cultura do Oprimido; Associação dos Filhos e Amigos de Farim Associação Balodiren; Gentopia – Associação para a diversidade e igualdade de género.

- **Newsletter**

Foram publicadas as seguintes *newsletters*:

- «Notícias CIG – N.º 2» - Maio de 2018;
- «Notícias CIG – N.º 3» - Novembro de 2018.

- **Parcerias**

- **2.ª Edição do Festival Europeu de Documentário Científico (SCI-DOC) – Prémio Mulheres na Ciência – 1-4 março**

Organizado pela EuroPAWS, EuroScience e Apodoc – Associação pelo Documentário, o SCI-DOC é o maior festival europeu de documentário científico, dirigido ao grande público. Dividida em 9 categorias (Ambiente, Ano da Física, Documentário, Investigação Médica, Mulheres na Ciência, Novos Media – Não Interativo, Programas de TV Generalistas, TV Drama e Docudrama), contou com o apoio da CIG na categoria Mulheres e Ciência.

- **Festival Olhares do Mediterrâneo – Cinema no Feminino – 27 a 30 setembro.**

O festival «Olhares do Mediterrâneo – Cinema no Feminino» apresentou 51 criações cinematográficas a concurso, de diferentes países do Mediterrâneo revelando a diversidade social e cultural dos mesmos através do cinema. A CIG apoiou este Festival e fez parte do júri para o Prémio Melhor Longa-metragem.

- **Publicações**

- **“As Cientistas – 52 mulheres intrépidas que mudaram o mundo” – 6 março de 2018.**

Editado pela Bertrand com o apoio da CIG, esta publicação, destinada ao público infantojuvenil, pretende dar visibilidade às contribuições de 52 mulheres notáveis nos campos das Ciências, Tecnologias, Engenharia e Matemática (CTEM), desde a antiguidade até ao presente. Nesta obra, merecem destaque as biografias de duas cientistas nacionais – Branca Edmée Marques (1899-1986), química e física e Elvira Fortunato (1964-), engenheira, investigadora e inventora -, bem como alguns dados estatísticos sobre a situação das mulheres nas CTEM em Portugal.

- **Infografia “Igualdade de Género em Portugal — 2018”**

Divulgação pela internet:

- Infografia “Prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica- 2018”. [Publicação CIG] de 9 de novembro 2018.

Divulgação pelo correio:

- Guião de Educação “Conhecimento, Género e Cidadania no Ensino Secundário

4. EEA Grants

No âmbito dos EEA Grants 2014-2021, a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega, na qualidade de Doadores, financiam em 15 Estados Membros da União Europeia, iniciativas e projetos que pretendem reduzir as disparidades sociais e económicas, reforçando as relações bilaterais com os estados beneficiários.

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) foi designada Operadora do Programa *Conciliação e Igualdade de Género*, nos termos do Memorando de Entendimento, assinado em Lisboa, no dia 22 de maio de 2017, com uma alocação total de 7 058 824 de euros (€ 6 000 000 EEA Grants + €1 058 824 CIG). O Parceiro de Programa é o *Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud* (LDO).

Através deste Programa são financiados projetos inovadores e estruturantes para o país nas áreas da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, violência doméstica e de género e boa governança, alinhados com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - “Portugal + Igual”.

A implementação será feita através de quatro projetos Pré-Definidos (PDPs), cinco concursos (*Open Calls*), dois 2 concursos para apoio a projetos de menor dimensão (*Small Grant Scheme*) e ainda através de financiamento a atividades bilaterais nas áreas já referidas.

As atividades de 2018, no âmbito do dos EEA Grants 2014-2021, foram as seguintes:

- Aprovação da *Concept Note*;
- Lançamento do Programa;
- Reuniões técnicas com Parceiro do Programa (*Norwegian Equality and Non-Discrimination Ombud*), *Financial Mechanism Office* (FMO), Unidade Nacional de Gestão, Embaixada da Noruega e com os Promotores dos Projetos Pré-definidos:
 - “*Equality Platform and Standard*” – CITE
 - “*Ge-HEI: Gender Equality in Higher Educations Institutions*” – DGES
 - “*National Statistics System on Gender Equality*” – INE
 - “*Gender Equality Opportunities in Senior Management*” – CIP
- Definição dos concursos a abrir (*Open Calls* e *Small Grant Schemes*).
- No domínio das relações bilaterais:
 - “*Bilateral on Harassment in the Work Place*”, reuniões bilaterais em Oslo (20 junho 2018) e em Lisboa (26 setembro 2018).
 - “*Protection of Victims of DGBV - A Common Voice towards a World without Gender-based Violence - Intervention Mechanisms and Good Practice Models on GBV1*”. Participação em Seminário, em Bucareste (14 e 15 de novembro 2018).

5. Serviços específicos da CIG

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

O Serviço de Informação às Vítimas de Violência Doméstica foi criado em novembro de 1998, ficando sob a responsabilidade da CIG. Este serviço de informação - serviço anónimo e confidencial - é gratuito e funciona pelo telefone, 24 horas por dia / 365 dias por ano, para apoiar vítimas de violência doméstica através do número 800 202 148.

Esta linha conta com profissionais especialmente formados/as para atendimento a vítimas de violência doméstica, que prestam informação sobre os direitos das vítimas e sobre os recursos existentes em todo o território nacional e onde pode ser obtido apoio psicológico, social e informação jurídica.

O crime de violência doméstica engloba comportamentos utilizados num relacionamento entre duas pessoas – casamento, união de facto ou namoro, seja presente ou passado – por uma das partes, com a finalidade de controlar e causar danos à outra parte. Estes comportamentos podem expressar-se sob a forma de maus tratos físicos, psíquicos, ameaça, coação, injúrias, difamação, abusos sexuais ou apresentarem ainda outras formas (por exemplo perturbação da vida privada, como controlo de conversas telefónicas, de emails, ameaça de revelar segredos e factos privados, entre outras).

A violência doméstica é crime público desde o ano 2000, o que significa que não é necessário que seja a vítima a apresentar a queixa. Pode ser denunciada por terceiros e não exige queixa das partes envolvidas.

O crime de violência doméstica é punível com pena de prisão de um a cinco anos. Para apresentar uma queixa, deve dirigir-se ao posto mais próximo da GNR, a uma esquadra da PSP ou da Polícia Judiciária. Também pode dirigir-se aos serviços do Ministério Público do Tribunal da sua Comarca ou aos serviços do Instituto Nacional de Medicina Lega e Ciências Forenses.

Ao longo de 2018 o SIVVD atendeu 392 chamadas.

Neste total, 322 chamadas foram classificadas como situações relacionadas com violência doméstica, o que corresponde a 82% do total de chamadas e 70 corresponderam a atendimentos (18% do total) não diretamente relacionados com violência doméstica.

Em termos gerais, o número de chamadas atendidas em 2018 (292) foi inferior ao de 2017 (593), correspondente a um decréscimo de cerca de 20% do número de chamadas.

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.

5.2. Serviço de Transporte de Vítimas de Violência Doméstica

Em 2018, a CIG deu continuidade ao Serviço de Transporte de Vítimas de Violência Doméstica, o qual pretende assegurar o transporte rodoviário, em segurança, de vítimas de violência doméstica e de dependentes a seu cargo, para acolhimento em Casas de Abrigo ou em respostas de acolhimento de

emergência, bem como de vítimas de tráfico de seres humanos, para as diligências processuais que se revelem necessárias e de e para os Centros de Acolhimento e Proteção, em Portugal Continental.

O serviço pode ser acionado pelas entidades previstas nos Artigos 26º e 37º do Decreto Regulamentar n.º 2/2008, de 24 de janeiro.

No caso do transporte de vítimas de Tráfico de Seres Humanos, podem solicitar o serviço os Centros de Acolhimento e Proteção às Vítimas de Tráfico de Seres Humanos e as Equipas Multidisciplinares.

Em situações excecionais, devidamente fundamentadas e mediante parecer prévio emitido pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, o serviço de transporte poderá ser solicitado por outras entidades que não as referidas anteriormente.

O serviço de transporte é acionado, exclusivamente, pelas entidades acima referidas, através de um sistema de *call center* – Telemóvel n.º 910 074 755, que funciona todos os dias, 24horas/dia, e posterior preenchimento de Ficha de solicitação, donde constam os detalhes do pedido.

5.3. Serviço de Informação Jurídica e Apoio Psicossocial

Em 2018, a CIG deu continuidade à prestação gratuita de informação jurídica e apoio psicossocial, especialmente nas situações de discriminação e de violência de género corresponde a uma das principais vertentes do trabalho desenvolvido, desde os seus primeiros tempos, pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Tal como publicitado na página de internet da CIG, este serviço funciona em Lisboa e no Porto (Delegação do Norte), mediante marcação prévia por telefone (das 9h às 19h):

Lisboa – tel.: 21 7983000

Porto – tel.: 22 2074370

Horário de atendimento presencial

Lisboa – terça-feira, das 12h30 às 14h30 – quinta-feira, das 9h30 às 12h30 e das 14h30 às 17h30

Porto – dias úteis, das 9,30h às 12,30h e das 14h às 17,30h

5.4. Informação, comunicação e documentação

A CIG dispõe de um “Centro de Informação e Documentação” (CID), que oferece ao público a possibilidade de aceder ao seu acervo de forma presencial ou através de catálogo on-line. Trata-se de uma estrutura de informação multifacetada que coloca à disposição de investigadoras/es, estudantes, formadoras/es, docentes e outros profissionais especializados e da população em geral um conjunto amplo de serviços especializados de informação e documentação nas áreas da cidadania e igualdade de género, designadamente: *i)*- Atendimento personalizado, presencial e à distância (por e-mail e telefone); *ii)*- Disponibilização gratuita de publicações e outros materiais informativos, formativos e de sensibilização (em formato impresso e eletrónico); *iii)*- Biblioteca especializada na área dos Estudos sobre as Mulheres e Estudos de Género; *iv)*- Arquivo Histórico e o *v)*- Boletim Informativo

O CID da CIG possui na sua base de dados 96.149 registos bibliográficos, no arquivo, 18.156 unidades documentais descritas, das quais 17.493 correspondem a documentos e em conteúdos eletrónicos,

30

Sede:

Avenida da República, 32, 1.º e 2.º andares | Lisboa 1050-193

PORTUGAL

Telefone: (+351) 217983000; Fax: (+351) 217983098

e-mail: cig@cig.gov.pt | www.cig.gov.pt

Delegação do Norte:

Rua Ferreira Borges, 69 – 3.º Esq. | 4050-253 Porto

PORTUGAL

Telefone: (+351) 222074370; Fax: (+351) 222074398

e-mail: cignorte@cig.gov.pt

140.759 documentos digitais (edições eletrónicas, cópias digitalizadas – inclusivamente documentos de arquivo - capas, índices), correspondentes a 48 GB.

Sendo o CID da CIG um serviço de atendimento, orientação e apoio especializado, no ano de 2018, atenderam-se 19 utilizadores/as presencialmente e 1.337 via *email* ou telefone (realizaram maioritariamente pedidos de publicações e outros materiais CIG).

Ao nível do *site*, a área da biblioteca teve 5 928 visitantes e o do arquivo, 136 visitantes.

O Catálogo *on-line* do CID da CIG teve 7 700 utilizadores, que consultaram 21 967 páginas, numa média de 1.830 páginas por mês.

Em termos de comunicação institucional, a CIG possui o *site* e as redes sociais Facebook e Twitter.

No ano de 2018, o *site* da CIG registou um total de 177.193 de entradas, por 112.767 utilizadores/as, correspondente a 390.417 visualizações.

As entradas no *site* são realizadas, maioritariamente, por pesquisa orgânica (63,8%) seguida por entradas diretas (16,5%) e através das redes sociais (14%). Os conteúdos mais visitados são a homepage, com 76.320 visitas, seguindo-se as campanhas, com 15.566 entradas e a documentação de referencia, na área de igualdade de género em Portugal, com 9552 visitas.

No ano de 2018 foram publicadas 369 notícias, correspondentes às áreas “Destaques” e “CIG Divulga”, as secções de maior procura do *site*. Comparativamente ao ano anterior de 2017, houve um aumento de 48% no número de publicações.

Em termos de perfil dos utilizadores, 75% são oriundos de Portugal, seguindo-se o Brasil e Estados Unidos.

Relativamente às Redes Sociais, a rede social com mais impacto no público é o Facebook. No ano de 2018, angariaram-se 4.609 novos gostos da página da CIG, correspondentes a um total 26.743 gostos, numa média de 384 por mês.

No ano de 2018 realizaram-se 718 publicações/posts, que obtiveram um alcance total - pago e orgânico - de 1.224.413 pessoas (que tiveram qualquer publicação da CIG apresentada nos seus ecrãs). Este número corresponde a um alcance medio de 102.000 por mês.

No Twitter foram inseridas 336 publicações no ano de 2018, registando-se 107.900 impressões, ou seja, o numero de vezes que os utilizadores/as viram as publicações da CIG nesta rede social.

5.5. Monitorização do processo legislativo

No quadro das suas atribuições cabe à CIG o seguinte: “*b) Contribuir para a alteração do quadro normativo, ou para a sua efetivação, na perspetiva da cidadania e da igualdade de género, elaborando propostas normativas, emitindo pareceres sobre iniciativas legislativas ou sugerindo mecanismos que promovam o cumprimento efetivo e integral das normas vigentes, designadamente nos domínios transversais da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de mulheres e homens, do combate às formas de violência de género e do apoio às vítimas*” [Cf. Artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 202/2006, de 27 de outubro].

5.6. Outras atividades desenvolvidas pela CIG

As atividades não previstas no PA-CIG-2018, e desenvolvidas durante o ano, tiveram um caráter pontual, resultando, na sua maioria, em pedidos de colaboração com outras entidades para a realização de ações de formação, seminários, projetos ou outras atividades que concorrem para a missão da CIG.

Inscrevem-se igualmente nesta rubrica as iniciativas de âmbito internacional (multilateral ou bilateral) a que a CIG teve de dar resposta (reuniões, respostas a questionários, representação internacional ou outras, no domínio da cidadania e a igualdade de género), muitas das quais se desconheciam aquando da preparação do PA-CIG-2018.

- **Grupo de Peritos/as independentes (GREVIO)**

O Relatório do Grupo de Peritos/as independentes (GREVIO) sobre a situação de Portugal quanto à implementação da Convenção de Istambul, disponível no Centro de Informação e Documentação da CIG, para consulta local e *online*, foi publicado pelo Conselho da Europa a 21 de janeiro, sublinha o forte empenho das autoridades portuguesas na prevenção e combate à violência contra as mulheres ao longo dos anos. Refere, ainda, áreas que precisam de atenção e para as quais apresenta recomendações.

- **Projeto “Violência sexual nas Relações de Intimidade”**

Ao longo de 2018, a CIG deu continuidade ao Projeto “Violência sexual nas Relações de Intimidade”. Com efeito, no final de 2016, a Comissão Europeia lançou um convite restrito aos organismos nacionais responsáveis pelas políticas públicas na área Igualdade de Género para a apresentação de projetos na área da sensibilização e prevenção das variadas formas de violência contra as mulheres e raparigas. Considerando as exigências a que Portugal se encontra vinculado por via da Convenção de Istambul e identificadas as lacunas em termos de respostas especializadas, bem como a invisibilidade de algumas formas de violência, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) elegeu a temática da violência sexual no contexto das relações de intimidade como foco para o projeto, privilegiando a intervenção junto de profissionais da administração pública central considerados fulcrais para a prevenção daquele tipo de violência.

Mais tarde, em maio de 2017 teve início o “Projeto Violência Sexual nas Relações de Intimidade – VSRI”, financiado pela Comissão Europeia e promovido pela CIG em parceria com os organismos da Administração Pública responsáveis pela Educação, Saúde, Segurança Social e Administração Interna e ainda com o envolvimento de uma Organização Não Governamental com reconhecido know-how nestas matérias, a Associação para o Planeamento da Família. O projeto decorre até novembro de 2019, com a finalidade de conscientização daqueles públicos estratégicos que, no seu quotidiano profissional atendem, identificam e intervêm junto de vítimas de violência sexual nas relações de intimidade.

Sendo um projeto de investigação/acção, teve início com um estudo de avaliação diagnóstica para a caracterização das crenças e atitudes daqueles/as profissionais sobre a violência sexual nas relações de intimidade, entre pessoas de sexo diferente e do mesmo sexo, tendo em vista o desenho de uma campanha e de materiais de sensibilização (que correspondem às 2ª e 3ª fase do projeto,

respetivamente). Os objetivos específicos deste estudo, que foram apresentados publicamente a 5 de julho num seminário temático, foram os seguintes: identificação dos padrões de crenças e atitudes existentes nas cinco áreas setoriais; sistematização dos problemas e necessidades e reconhecimento das diferenças em torno das crenças e das atitudes dos/as profissionais face à violência sexual nas relações de intimidade, tendo em conta um conjunto de variáveis sociodemográficas.

A 4ª e última fase do projeto decorrerá na 2ª metade de 2019 com um estudo de avaliação de impacto do mesmo.

• Projeto “ADIM” – Avançar na Gestão da Diversidade LGBTI nos setores Público e Privado

Este projeto transnacional assenta num financiamento da Comissão Europeia, no valor total de 200.720,29€, ao qual Espanha se candidatou, sendo o *Instituto de La Mujer Y Igualdad de Oportunidades* o coordenador do projeto, que conta ainda com a *Universidad Complutense de Madrid* e a CIG, enquanto responsável pela implementação do projeto em Portugal, como entidades parceiras.

É um projeto inovador que vem dar cumprimento ao novo Plano da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não discriminação, o Plano de Ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais. O projeto tem a duração de 22 meses e pressupõe a criação de um guia de apoio para a implementação de políticas de gestão da diversidade em questões de orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais para empresas e universidades contexto de empresas públicas e privadas. Conta com um grupo de cerca de 7 empresas em Portugal, entre as quais TAP; IBM; Fujitsu; Altadis Imperial Tobacco; WiZink; BnpParibas e Lush, e 3 Universidades, Universidade de Évora, Universidade de Aveiro e Universidade da Beira Interior, que funcionarão como grupo amostra de caso para a testagem dos vários materiais produzidos ao abrigo do projeto, beneficiando ainda de formação especializada nas áreas das políticas de gestão da diversidade LGBTI em contextos laborais. O projeto teve o seu lançamento em março de 2018, em Lisboa e o encerramento está agendado para julho de 2019, em Madrid.

• Ações executadas em 2018:

- Constituição do grupo amostra do projeto (empresas e universidades);
- Constituição do Conselho Consultivo;
- Lançamento do projeto em Lisboa;
- Reuniões do Comité de Acompanhamento;
- Reuniões do Conselho Consultivo;
- Elaboração do “estado da arte” sobre questões LGBT em Portugal
- Desenho do estudo;
- Construção de questionário pré-teste e pós-teste;
- Aplicação do questionário pré-teste a empresas e universidades

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

6.1. Recursos humanos

A CIG contava, em 31 de dezembro de 2018, com 56 trabalhadores/as em funções, distribuídos/as pelos grupos de pessoal e relações jurídicas de emprego público refletidos na figura seguinte:

EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, MODALIDADE DE VÍNCULO E GÉNERO									
Grupos de pessoal	Total (M + F)		Total (M + F), por grupos		M		F		Taxa de Feminização
	N	% (*)	N	%	N	% (**)	N	% (**)	
Dirig. Sup. 1º Grau (CS)	1	1,79%			0	0,00%	1	2,17%	100,00%
Dirig. Sup. 2º Grau (CS)	1	1,79%	2	3,57%	1	10,00%	0	0,00%	0,00%
Dirig. interm. 1.º Grau (CS)	1	1,79%			1	10,00%	0	0,00%	0,00%
Dirig. Interm. 2.º Grau (CS)	3	5,36%	4	7,14%	1	10,00%	2	4,35%	66,67%
Téc. Sup. (CTFP-TI)	29	51,79%			5	50,00%	24	52,17%	82,76%
Téc. Sup. (CTFP-TRI)	6	10,71%	35	62,50%	1	10,00%	5	10,87%	83,33%
Assist. técnico. (CTFP-TI)	7	12,50%			0	0,00%	7	15,22%	100,00%
Assist. técnico. (CTFP-TRI)	2	3,57%	9	16,07%	0	0,00%	2	4,35%	100,00%
Assist. operac. (CTFP-TI)	4	7,14%	4	7,14%	1	10,00%	3	6,52%	75,00%
Informático (CTFP-TI)	2	3,57%	2	3,57%	0	0,00%	2	4,35%	100,00%
Total	56	100,00%	56	100,00%	10	100,00%	46	100,00%	82,14%

Legenda: (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.

(*) – Percentagem apurada sobre o Total (M+F);

(**) – Percentagem apurada sobre os totais parciais de género Masculino (M) e género Feminino (F).

Em comparação com o ano anterior, registou-se um acréscimo de 3 trabalhadores/as. O grupo de pessoal com maior representatividade no universo dos/as trabalhadores/as da CIG é o de técnico superior com 35 trabalhadores/as (à semelhança de períodos homólogos), ou seja, 62,50% do total de efetivos, seguido dos assistentes técnicos, com uma representatividade de 16,07% (9 trabalhadores/as).

Os restantes grupos de pessoal, ainda que com ligeiras oscilações nos respetivos quantitativos em determinados casos (grupo de pessoal assistente operacional e pessoal dirigente), mantiveram a sua representatividade no total de efetivos face a períodos homólogos. Com menor representatividade, mantém-se o grupo de pessoal informático 3,77% (2 trabalhadoras).

A taxa de feminização situa-se nos 82,14%, correspondendo a 46 trabalhadores do género feminino e 10 trabalhadores do género masculino, rácio que se encontra associado, indelevelmente, à génese e passado histórico da CIG, de luta pelos direitos e igualdade das mulheres.

O presente relatório integra, em ANEXO V, o Balanço Social da CIG – 2018, elaborado em conformidade com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, com base nas orientações constantes da circular n.º 2/DGAP/97, de 17 de março, posteriores alterações legislativas, bem como as atualizações da página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público – 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.

6.2. Recursos materiais e financeiros

Em 2018, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género dispôs de uma dotação inicial aprovada em sede de Orçamento do Estado, de 4.278.527 EUR, dos quais, 2.757.851 EUR no âmbito do orçamento de atividades e 1.520.676 EUR no âmbito do orçamento de projetos.

Durante o ano de 2018, depois de consumadas as cativações previstas na lei do orçamento e complementadas pelo decreto de execução orçamental, e incorporados os saldos de anos anteriores de Fundos Europeus, a CIG ficou com um orçamento corrigido global de 3.895.894 EUR, significando um decréscimo de 3% face a igual período homólogo (4.004.773 EUR).

A execução orçamental da CIG no exercício económico de 2018, por fonte de financiamento (FF), encontra-se refletida no quadro seguinte:

EXECUÇÃO ORÇAMENTAL 2018				
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	1 894 448 €	1 793 518 €	1 759 802 €	98,1%
FF 129 Transferências RP entre organismos	863 403 €	582 223 €	333 323 €	57,3%
<i>Sub-total</i>	2 757 851 €	2 375 741 €	2 093 125 €	88,1%
Orçamento de Projetos				
FF 153 RG afetas a projetos co-financiados (POISE)	158 988 €	155 707 €	147 209 €	94,5%
FF 157 RG afetas a projetos co-financiados (Outros)	77 314 €	41 367 €	24 810 €	60,0%
FF 242 Fundo Social Europeu (PO ISE)	864 391 €	864 391 €	670 932 €	77,6%
FF 248 Fundo Social Europeu (CRESC ALGARVE 2020)	25 797 €	25 797 €	8 965 €	34,8%
FF 282 Outros (EEAGrants) e (Violência Sexual nas Re	394 186 €	394 186 €	64 459 €	16,4%
FF 288 Saldos de Fundos Europeus	0 €	38 695 €	8 907 €	23,0%
<i>Sub-total</i>	1 520 676 €	1 520 143 €	925 282 €	60,9%
TOTAL	4 278 527 €	3 895 884 €	3 018 406 €	77,5%

Como se pode verificar, os pagamentos efetuados atingiram 3.018.406 EUR, a que correspondeu uma taxa de execução orçamental global de 77,5%. O montante executado de atividade ascendeu a 2.093.125 EUR, a que corresponde uma taxa de execução de 88,1%, e o montante executado de projetos foi de 925.282 EUR a que correspondente uma taxa de execução de 60,9%.

QUADRO - ORÇAMENTO CIG - EXECUÇÃO 2018

AGRUPAMENTO ECONÓMICO DE DESPESA	ORÇAMENTO DE ATIVIDADES			ORÇAMENTO DE PROJETOS			TOTAL		
	Inicial 2018	Corrigido* 2018	Pagamentos 2018	Inicial 2018	Corrigido* 2018	Pagamentos 2018	Inicial 2018	Corrigido* 2018	Pagamentos 2018
Despesas com o pessoal	1 516 263 €	1 491 486 €	1 484 908 €	489 696 €	487 682 €	402 807 €	2 005 959 €	1 979 168 €	1 887 715 €
Aquisição de bens e serviços	1 060 002 €	844 829 €	599 600 €	788 463 €	867 260 €	520 867 €	1 848 465 €	1 712 089 €	1 120 467 €
Transferências correntes	123 000 €	18 360 €	3 000 €	233 334 €	155 443 €	0 €	356 334 €	173 803 €	3 000 €
Outras despesas correntes	21 586 €	3 051 €	3 029 €	0 €	0 €	0 €	21 586 €	3 051 €	3 029 €
Aquisição de bens de capital	37 000 €	18 015 €	2 587 €	9 183 €	9 758 €	1 608 €	46 183 €	27 773 €	4 196 €
TOTAL	2 757 851 €	2 375 741 €	2 093 125 €	1 520 676 €	1 520 143 €	925 282 €	4 278 527 €	3 895 884 €	3 018 406 €

* Dotação corrigida após cativos

No âmbito do orçamento de atividades, o grau de execução orçamental global ascendeu a cerca de 88,1%, para o qual contribuiu o grau elevados de execução no âmbito da FF 111 Receitas gerais em cerca de 98,1%. A FF 129 - Receitas próprias, referente à atribuição de verbas de jogos sociais, apresenta um grau de execução de 57,3% face à dotação disponível, devendo-se o não atingimento de

uma execução orçamental mais plena sobretudo à diminuição das verbas de jogos sociais atribuídas no último ano (346.575 EUR).

No entanto, salienta-se que o grau de execução dos pagamentos efetuados com as verbas dos jogos sociais atribuídas foi de cerca de 96,2%, transitando para o ano seguinte um saldo de 13.252,05 euros.

QUADRO - ORÇAMENTO DE ATIVIDADES - DESPESA 2018

AGRUPAMENTO ECONÓMICO DE DESPESA	FF 111 - Receitas Gerais			FF 129 - Receitas Pópias			TOTAL		
	Dotação Inicial	Dotação Corrigido*	Pagamentos Líquidos	Dotação Inicial	Dotação Corrigido*	Pagamentos Líquidos	Dotação Inicial	Dotação Corrigido*	Pagamentos Líquidos
Despesas com o pessoal	1 509 263 €	1 482 786 €	1 477 117 €	7 000 €	8 700 €	7 791 €	1 516 263 €	1 491 486 €	1 484 908 €
Aquisição de bens e serviços	345 185 €	286 666 €	274 068 €	714 817 €	558 163 €	325 532 €	1 060 002 €	844 829 €	599 600 €
Transferências correntes	3 000 €	3 000 €	3 000 €	120 000 €	15 360 €	0 €	123 000 €	18 360 €	3 000 €
Outras despesas correntes	0 €	3 051 €	3 029 €	21 586 €	0 €	0 €	21 586 €	3 051 €	3 029 €
Aquisição de bens de capital	37 000 €	18 015 €	2 587 €	0 €	0 €	0 €	37 000 €	18 015 €	2 587 €
TOTAL	1 894 448 €	1 793 518 €	1 759 802 €	863 403 €	582 223 €	333 323 €	2 757 851 €	2 375 741 €	2 093 125 €

* Dotação corrigida após cativos

Relativamente ao orçamento de projetos verificou-se que a execução orçamental se situou nos 60,9% do orçamento corrigido, justificado, em parte, por se tratar do ano de arranque do novo mecanismo financeiro EEAGrants.

QUADRO - ORÇAMENTO DE PROJETOS- DESPESA 2018

AGRUPAMENTO ECONÓMICO DE DESPESA	FF 153/157 Comparticipação Nacional			FF 242/248/282 /288 Comparticipação Externa			TOTAL		
	Dotação Inicial	Dotação Corrigido*	Pagamentos Líquidos	Dotação Inicial	Dotação Corrigido*	Pagamentos Líquidos	Dotação Inicial	Dotação Corrigido*	Pagamentos Líquidos
Despesas com o pessoal	74 983 €	72 524 €	69 324 €	414 713 €	415 158 €	333 483 €	489 696 €	487 682 €	402 807 €
Aquisição de bens e serviços	124 941 €	124 550 €	102 695 €	663 522 €	742 710 €	418 172 €	788 463 €	867 260 €	520 867 €
Transferências correntes	35 000 €	0 €	0 €	198 334 €	155 443 €	0 €	233 334 €	155 443 €	0 €
Aquisição de bens de capital	1 378 €	0 €	0 €	7 805 €	9 758 €	1 608 €	9 183 €	9 758 €	1 608 €
TOTAL	236 302 €	197 074 €	172 019 €	1 284 374 €	1 323 069 €	753 263 €	1 520 676 €	1 520 143 €	925 282 €

* Dotação corrigida após cativos

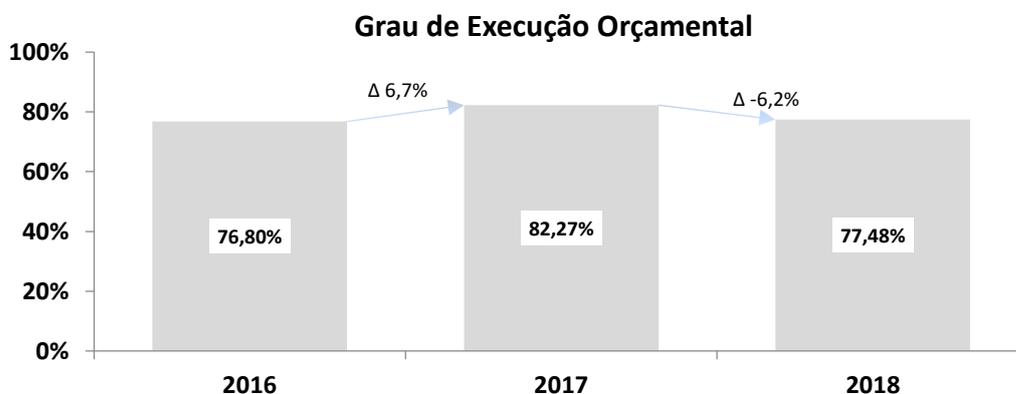
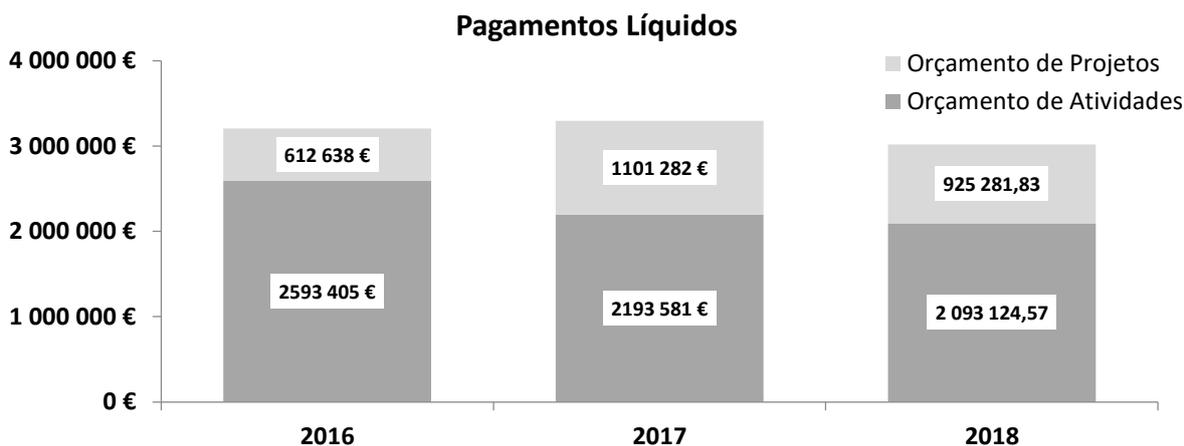
O quadro seguinte permite observar a execução orçamental do orçamento de projetos no ano 2018.

QUADRO - ORÇAMENTO DE PROJETOS COFINANCIADOS 2018

PROJETOS COFINANCIADOS	Comparticipação Nacional			Comparticipação Externa			TOTAL		
	Dotação Inicial	Dotação Corrigido*	Pagamentos Líquidos	Dotação Inicial	Dotação Corrigido*	Pagamentos Líquidos	Dotação Inicial	Dotação Corrigido*	Pagamentos Líquidos
Assistência Técnica do POISE - EMIG	84 150 €	81 209 €	74 140 €	476 851 €	490 883 €	374 547 €	561 001 €	572 092 €	448 687 €
Campanhas de Sensibilização na Área da CIG (POISE)	5 014 €	5 014 €	4 649 €	28 413 €	28 413 €	0 €	33 427 €	33 427 €	4 649 €
Teleassistência - PO Algarve	6 449 €	6 205 €	5 245 €	25 797 €	25 797 €	8 965 €	32 246 €	32 002 €	14 210 €
Teleassistência - POISE	63 375 €	63 279 €	63 174 €	359 127 €	364 595 €	305 291 €	422 502 €	427 874 €	368 465 €
Work Life Balance and Gender Equality (EEAGrants)	55 824 €	26 496 €	24 810 €	316 336 €	280 445 €	45 349 €	372 160 €	306 941 €	70 159 €
Violência Sexual nas Relações de Intimidade	21 490 €	13 283 €	0 €	77 850 €	97 045 €	15 811 €	99 340 €	110 328 €	15 811 €
ADIM	0 €	1 588 €	0 €	0 €	35 891 €	3 300 €	0 €	37 479 €	3 300 €
TOTAL	236 302 €	197 074 €	172 019 €	1 284 374 €	1 323 069 €	753 263 €	1 520 676 €	1 520 143 €	925 282 €

* Dotação corrigida após cativos

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

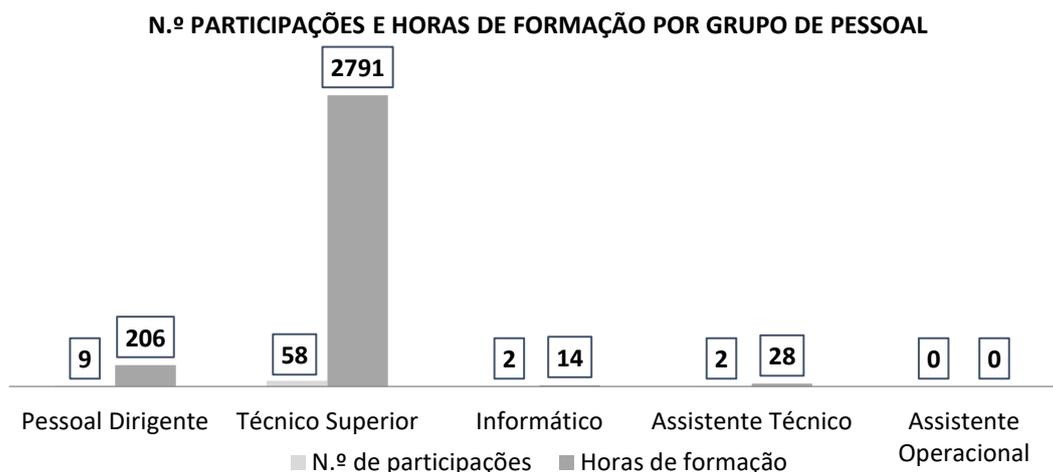


7. Grau de realização do Plano de Formação Interna

Em conformidade com o Balanço Social da CIG – 2018 (Cf. ANEXO V, Ponto 3.15. Formação Profissional), no ano de 2018, houve 71 participações de trabalhadores/as da CIG em ações de formação profissional, sendo 10 (14,08%) em ações internas e 61 (85,92%) em ações externas. Essas ações de formação tiveram uma duração predominantemente inferior a 30 horas (61 ações, ao que corresponde 85,92%); 7 tiveram uma duração compreendida entre as 30 e as 120 horas (9,86%) e 3 ações com duração superior a 120 horas (4,23%).

Em 2018 foram gastos na rubrica de despesas com a formação o montante de 6.950,00 euros, referente a ações de formação, dos quais 4.950,00 euros foram gastos em formações externas, suportado pelo orçamento de atividades da Comissão. Importa ainda realçar que, face ao período homólogo, verificou-se um decréscimo de 18,82% no número de participações em ações de formação profissional (85 em 2017 para 71 em 2018).

A distribuição das participações em ações de formação por grupo de pessoal e por número de horas de formação no ano de 2018, foi a seguinte:



Verifica-se que o pessoal técnico superior foi o que maior n.º de participações (58) e horas de formação (2.849) beneficiou no exercício 2018, secundado pelo pessoal dirigente e, por último, pelo pessoal assistente técnico e de informática.

8. Nível de satisfação global sobre os serviços externos prestados pela CIG

Para avaliar o nível de satisfação global sobre os serviços externos prestados pela CIG, quer no plano quantitativo quer no plano qualitativo, foram aplicados questionários a utilizadores e utilizadoras, com as seguintes estruturas:

Ficha de avaliação do serviço de informação jurídica – Lisboa.

- Metodologia utilizada – questionário externo

- Período de realização do questionário – durante o ano de 2018
- Universo de inquirição – Divisão de Assuntos Jurídicos
- Dimensão da amostra – 6 pessoas (acederam a preencher o questionário)
- Grau de satisfação com a utilidade da informação prestada – 5 extremamente útil (numa escala de 1 - Nada útil a 5 - Extremamente útil)
- Grau de satisfação com o profissionalismo do atendimento – 5 (numa escala de 1 - Nada profissional a 5 - Extremamente profissional).

9. 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.

A avaliação do Sistema de Controlo Interno, do presente Relatório, evidencia uma taxa elevada de respostas afirmativas às questões apresentadas, 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 respetivas medidas mitigadoras), bem como, versar sobre a plenitude das atividades da organização, o que atualmente não sucede.

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

Tendo em conta a conjugação dos valores apresentados pelos indicadores do QUAR, com as ações levadas a cabo ao longo do ano e os recursos disponíveis, considera-se que foram cumpridos, genericamente, os objetivos fixados. Em todo o caso, importa referir que alguns constrangimentos, de naturezas exógena e endógena, tiveram reflexo na ação, designadamente no que concerne a casos

pontuais de escassez de recursos orçamentais; tais constrangimentos não permitiram, tal como desejável, a execução de um plano de formação alargado à globalidade dos/as trabalhadores/as deste organismo, a elaboração/revisão de um plano de segurança e saúde no trabalho ou a renovação/atualização de algum equipamento.

Sublinha-se, também, a dificuldade que a CIG teve, enquanto Organismo Intermédio do POISE, na implementação das diferentes tipologias de operações, devido a constrangimentos no sistema de gestão e controlo do Portugal 2020, que impediram a abertura de candidaturas.

Quanto a medidas institucionais de reforço positivo, é de referir a realização de reuniões regulares entre dirigentes e subsequente circulação e partilha de informação, permitindo aferir, em permanência, os processos e produtos parciais e finais. Assiste-se, assim, a um processo participado contando com a adequada colaboração de todas as unidades orgânicas.

11. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho

A CIG, por força da sua própria natureza, missão e atribuições, apresenta fatores próprios de estímulo ao empenho dos/as seus/suas trabalhadores/as. Tratando-se de um organismo com um mapa de pessoal não muito numeroso e com atribuições específicas em diversos âmbitos de intervenção técnico-científica e cívica de âmbito nacional, regional ou local, para o que, de resto, conta com um relacionamento alargado no contexto interinstitucional público e não público, os processos de motivação do seu pessoal são relativamente naturais, ajustados a um clima organizacional que vem revelando coesão e um forte espírito de cooperação.

Também, tendo por base o Balanço Social da CIG de 2018, verifica-se que existe aqui uma estrutura habilitacional em consonância com a matriz de tecnicidade elevada a deste organismo. Com efeito, a 31.12.2018, o nível habilitacional mais representativo era o da licenciatura (54,72% dos/as trabalhadores/as), sendo que os/as trabalhadores/as mestres e/ou doutorados/as correspondiam a cerca de 21,43% dos efetivos, ou seja, cerca de 73% do pessoal da CIG dispunha de formação académica superior.

Obviamente que as características antes referidas não anulam, por si só, a necessidade de uma permanente atenção sobre os aspetos relacionados com os processos formativos do pessoal, ao nível dos conhecimentos e competências, bem como da harmonização do funcionamento organizacional e grupal, preocupação que esta Comissão tem tido, pese embora os constrangimentos orçamentais que se conhecem.

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

As características do organismo, bem como a natureza da atividade desenvolvida dificultam qualquer processo de comparação com outros organismos no plano nacional e internacional.

É de assinalar, no entanto, um forte crédito na imagem e desempenho da instituição, enquanto organismo responsável pela promoção e execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da defesa da igualdade de género, patente em contextos nacionais e internacionais.

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

À semelhança de anos anteriores, procedeu-se à audição de todos/as colaboradores/as da CIG, no sentido de se aferir a quantidade e qualidade dos serviços prestados por esta Comissão, bem como apreciar as opiniões de todos/as sobre aspetos gerais do funcionamento interno.

Para este efeito, recorreu-se a um questionário eletrónico, individual e anónimo, cuja estrutura teve por base o homólogo questionário que vem sendo divulgado na página eletrónica da DGEP.

O questionário considerou diferentes domínios do comportamento organizacional da CIG, designadamente: - Imagem da organização; desempenho global da organização; papel da organização na sociedade; Relacionamento da organização com os cidadãos e a sociedade; forma como a organização gere os conflitos de interesses; nível de envolvimento dos colaboradores na organização e na respetiva missão; envolvimento dos/as colaboradores/as nos processos de tomada de decisão e em atividades de melhoria; mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestores, face à gestão de topo (Presidência) e à gestão intermédia (Dirigentes intermédios ou equiparados), no que se refere à aptidão da liderança para conduzir a organização e no que se refere à aptidão da gestão para comunicar; aspetos gerais da gestão (Presidência e dirigentes intermédios ou equiparados); forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado e a forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados; forma como a organização recompensa os esforços individuais; forma como a organização recompensa os esforços de grupo; postura da organização face à mudança e à modernização; ambiente de trabalho; modo como a organização lida os conflitos, queixas ou problemas pessoais; horário de trabalho; conciliação do trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais; conciliação do trabalho com assuntos relacionados com a saúde, Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências; formação; mecanismos de consulta e diálogo existentes na organização; níveis de conhecimento sobre os objetivos da organização; níveis de motivação na CIG (para aprender novos métodos de trabalho, desenvolver trabalho em equipa, participar em ações de formação, participar em projetos de mudança na organização, sugerir melhorias); satisfação com o estilo de liderança na CIG (pelo exemplo, empenho no processo de mudança, aceitação de críticas construtivas, sugestões de melhoria, delegação de competências e responsabilidades, estimulação de iniciativas das pessoas, confiança mútua e respeito; promoção de ações de formação; desenvolvimento de uma cultura de mudança; reconhecimento dos esforços individuais e das equipas; adequação do tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa; equipamentos informáticos; «software» disponível; equipamentos de comunicação; condições de higiene e de segurança; serviços de refeitório e bar e serviços sociais.

- Metodologia utilizada – Questionário individual interno, em suporte eletrónico e anónimo;
- Período de realização do questionário – dezembro de 2018;

- Universo de inquirição – Unidades orgânicas de Lisboa e Porto;
- Universo da população – 53 trabalhadores/as (c/ exclusão dos cargos de direção superior);
- Obtiveram-se 39 respostas (no ano anterior, 29), ou seja, cerca de 72% dos/as trabalhadores/as do mapa de pessoal da CIG àquela data, excetuando os cargos de direção superior.
- O questionário desenvolveu-se em itens estruturados segundo escalas de Likert, observando os níveis de «satisfação» [Muito insatisfeito (-2) / Insatisfeito (-1) / Indiferente (0) / Pouco satisfeito (1) / Muito satisfeito (2)] e de «motivação» [Sem qualquer motivação (-2) / Sem motivação (-1) / Indiferente (0) / Motivado (1) / Muito motivado (2)].
- Tal como já referido, tratou-se de um questionário que contemplou vários domínios e, por isso, não faz sentido considerar os valores correspondentes às medidas de tendência central globais (média, moda e mediana). Em todo o caso, os resultados gerais revelam razoáveis níveis de satisfação.
- Os itens mais valorados pelas/os respondentes forma os seguintes:
 - Item 3.5. - «Possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde», item 5.2. - «Desenvolver trabalho em equipa» e item 5.3. - Participar em ações de formação», todos estes com uma média geral de 4,1 (referência qualitativa «Satisfeito»).
 - Os itens relacionados com a «Satisfação com a gestão e sistemas de gestão da CIG», [designadamente o item 2.1.2 - «Face à gestão de topo (Presidência) – no que se refere à aptidão para comunicar»] e os itens 3.1. - «Ambiente de trabalho», 3.3. - «Horário de trabalho», 3.4. - «Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais», 5.4. - «Participar em projetos de mudança na organização», 5.5. - «Sugerir melhorias» apresentam uma média geral de 4,0 (referência qualitativa «Satisfeito»).
 - O item menos valorados está relacionado com o processo da avaliação do desempenho (item 2.3.1. - «Face aos aspetos gerais da gestão (Presidência e dirigentes intermédios ou equiparados) - Forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado», com uma média geral de 2,8 (referência qualitativa «Insatisfeito»).
 - Relativamente aos «Níveis de motivação na CIG» verifica-se uma média geral de 4,0, na escala entre 1 - «Sem qualquer motivação» e 5 - «Muito motivado».

14. Balanço Social

Pela sua natureza, especificidade e objetivos, o Balanço Social da CIG – 2018 foi elaborado de forma autónoma, o qual pode ser consultado em anexo ao presente Relatório (Cf. ANEXO IV – Balanço Social da CIG – 2018).

III - Avaliação final

- Breve análise sobre a execução do PA-CIG-2018

Tal como referido em parte anterior do presente Relatório, o PA-CIG-2018 foi elaborado de acordo com os objetivos enunciados no Programa do XXI Governo Constitucional, designadamente no capítulo “4. Construir uma sociedade mais igual” e respetivo subcapítulo “Promover a igualdade entre mulheres e homens”, sem prejuízo da intervenção estratégica da CIG se orientar pela transversalização da igualdade de género, nos diferentes domínios da ação política. Teve igualmente em consideração as Grandes Opções do Plano para 2017-2019 (GOP 2017-2019), designadamente no ponto 32, “Construir uma sociedade mais igual”.

De acordo com estas orientações e de acordo com as atribuições e missão da CIG, o PA-CIG-2018 pretendeu desenvolver o reforço da transversalização da dimensão de género, em conjugação com a implementação de ações específicas, incluindo ações positivas, destinadas a ultrapassar as desigualdades que afetam ainda, em particular, as mulheres e, também, introduzindo a perspetiva de género em todas as áreas de discriminação, prestando um olhar particular às situações de discriminações múltiplas.

O PA-CIG-2018 investiu igualmente na melhoria de determinadas áreas de gestão interna, e no 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.

A análise das atividades desenvolvidas, durante o ano de 2018, 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.

Sublinha-se a preocupação com a contenção orçamental em que se devolveram todas as atividades, para o que contribuíram todos/as os/as trabalhadores/as e respetivos/as superiores hierárquicos.

Além das atividades de iniciativa própria ou de outras, desenvolvidas em diferentes formas de colaboração ou cooperação, referidas ao longo do presente documento, destacam-se quer a 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), que tiveram a sua conclusão no ano anterior (2017), bem como a produção dos respetivos relatórios finais, o que implicou uma permanente ação de cooperação interinstitucional, quer todo o processo de preparação e implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual (ENIND), para a qual foi conferida à CIG a responsabilidade de entidade coordenadora bem como e dos respetivos Planos de Ação, onde é coadjuvada por uma Comissão de Acompanhamento da ENIND e por Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada Plano de Ação. Acresce que, também no âmbito da ENIND e respetivos Planos de Ação, há medidas cuja responsabilidade de execução é da CIG

e medidas em que a CIG é entidade parceira na execução; em 2018, a execução de tais medidas acabou por ser superior à que fora inicialmente prevista.

A atividade da CIG no âmbito do Portugal 2020, enquanto Organismo Intermédio do POISE foram desenvolvidos os procedimentos para a abertura dos concursos no âmbito do POISE (nas tipologias de operações «3.15», «3.16» e «3.17»), para o ano de 2018. Todavia, apesar de se terem efetuado tais diligências, devido a diversos fatores, nomeadamente decorrentes da necessidade aprovação por parte de entidades exteriores à CIG, não foi possível concluir os processos. Foi publicado um aviso (POISE - 37-2018-17 - Tipologia de Operações 3.17 - Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica - Ação 3.17.4 – Acompanhamento e apoio especializados a agressores de violência doméstica e de género).

Durante o ano de 2018, a CIG, enquanto Operadora de Programa, procedeu ao encerramento do programa *PT07 – A Integração da Igualdade de Género e a Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada* - EEAGrants 2009-2014.

Tendo em vista a melhoria do 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, bem como a divulgação de matérias afins à sua missão e atribuições, através dos portais de internet sob sua tutela ou colaboração.

Ao longo do ano de 2018 a CIG, quer por sua iniciativa ou em cooperação com outras entidades, desenvolveu atividades de sensibilização/informação e formação, em temáticas como a promoção 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), e a aplicação destes princípios em diferentes áreas sectoriais.

É igualmente de sublinhar a continuação da atividade desenvolvida em cooperação com as autarquias locais, na disseminação de modelos de Planos Municipais para a Igualdade, e na formação dirigida a autarquias, para apoio à elaboração e implementação daqueles planos.

Por fim, nesta breve análise sobre a execução do PA-CIG-2018, importa destacar a intensa atividade da Comissão no plano internacional.

As atividades propostas e executadas pela CIG, ao longo do ano de 2018, 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 atividades previstas no PA-CIG-2018 registaram resultados.

2. - Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados

i)- QUAR-CIG-2018

Tal como referido anteriormente, resultado global da avaliação do QUAR-CIG-2018 é de 117% de realização, correspondente a realizações «superadas» na generalidade dos objetivos operacionais dos parâmetros «eficácia» e de «eficiência». No caso do objetivo operacional de «qualidade», foi superado o respetivo objetivo operacional O6. - Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais», apresentado o seu indicador (Indicador 7 - Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face à operacionalização de medidas TIC.) uma taxa de realização de 121%.

O indicador 2 - «Crescimento da oferta para implementação da medida de proteção por “Teleassistência”» “atingiu” a meta proposta, com uma taxa de realização de 100% (correspondente ao objetivo operacional de eficácia (O2) - “Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos”, do parâmetro eficácia). Neste caso, entende-se apenas como tendo «atingido» a meta proposta, pese embora se tenham verificado bastantes mais casos, os quais não entraram para esta quantificação em virtude de não terem sido considerados para efeitos de contratualização financeira externa no âmbito das medidas de proteção por «Teleassistência».

Também, o indicador 6 - «Número de concursos abertos no âmbito do POISE, designadamente nas tipologias de operações “3.15” - («Formação de públicos estratégicos»), “3.16” - («Apoio financeiro e técnico à organização da sociedade civil sem fins lucrativos») e “3.17” - («Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica» “atingiu” a meta proposta, com uma taxa de realização de 100% (correspondente ao objetivo operacional O5. - «Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE (Eixo 3; Prioridade de investimento 9.3)», do parâmetro «eficiência».

ii)- Recursos humanos apresentados no QUAR-CIG-2018

Os efetivos planeados para o ano de 2018 distribuíram-se da seguinte forma: Dirigentes – Direção Superior – 3; Dirigentes Intermédios (DI), incluindo Chefes de Equipa Multidisciplinar (CEM) – 7; Técnicos/as Superiores (TS) – 34; Assistentes Técnicos/as (AT) – 10; Assistentes operacionais (AO) – 4; Especialista de Informática (EI) – 1 e Técnica de Informática (TI) – 1.

Assim, sem prejuízo de uma melhor explicitação destes no próprio QUAR-CIG-2018 (Cf. ANEXO IV – QUAR da CIG -2018), em conformidade com a «pontuação» estabelecida para este efeito, verificou-se que os pontos planeados (em conformidade com os efetivos antes mencionados) foi de 700 pontos (dados reportados a 31.12.2018), sendo a respetiva execução de 648 pontos, havendo, por isso, um desvio de -52 pontos, dados atribuídos à redução real de 1 Dirigente Superior, 2 TS e 1 AT.

iii)- Recursos financeiros no QUAR-CIG-2018

Os recursos financeiros planeados para 2018 situaram-se em 4.278.527 Euros e executados 3.018.406 Euros, o que configura um desvio positivo de 1.260.121 Euros. Esta execução inferior ao planeado é

resultado das cativações decorrentes da execução orçamental, bem como da diminuição das verbas dos jogos sociais atribuídas à CIG em 2018 e da baixa execução do projeto EEAGRANTS, tendo em conta que se tratou do seu ano de lançamento.

iv)- Apreciação qualitativa geral

De uma forma geral, há evidências do cumprimento do Plano de Atividades da CIG para 2018, aliás, como se constata através dos dados apresentados pelos seus indicadores de desempenho.

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 objetivos 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.

2 - Gestão patrimonial

Os serviços da CIG (quer a sede, em Lisboa, quer a Delegação do Norte, no Porto) funcionam em espaço arrendado.

Esta Comissão conta com um acervo bibliográfico, de significativa relevância, na temática da cidadania e a igualdade de género, o qual está integrado no seu Centro de Informação e Documentação.

A este propósito, importa referir que o Centro de Informação e Documentação (CID) da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é, atualmente, uma estrutura de informação multifacetada que coloca à disposição de investigadoras/es, estudantes, formadoras/es, docentes e outros profissionais especializados/as e da população em geral um conjunto amplo de recursos e serviços especializados de informação e documentação nas áreas da cidadania e igualdade de género e dos estudos sobre as mulheres. Esta unidade da CIG teve na sua génese o Centro de Documentação da Comissão da Condição Feminina (CCF), o qual foi construído a partir dos materiais trazidos da I

Conferência Mundial das Nações Unidas sobre a Mulher, realizada na Cidade do México, em 1975, conta atualmente com um inalienável acervo, de incalculável valor patrimonial e histórico.

Ao longo de 2018, a CIG continuou a disponibilizar o acervo da Biblioteca Madalena Barbosa, onde se inclui o Núcleo dos Reservados com 10 530 monografias, 140 periódicos, 202 folhetos, 190 materiais gráficos diversos, 249 teses e 249 recursos eletrónicos aos quais acrescem 82 840 recortes de imprensa (em suporte digital). Este serviço foi especialmente acedido por estudiosas/os e investigadoras/es nesta área temática.

3 - Medidas de modernização administrativa

Durante o ano de 2018, a CIG deu especial cumprimento às orientações gerais para a modernização administrativa emanadas da tutela, recorrendo à racionalização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC).

Face à necessidade de otimizar a aplicação de medidas afins às suas atribuições institucionais e, tendo por base o que estabelece a RCM n.º 108/2017, de 26 de julho, que aprovou a Estratégia TIC 2020, a CIG subscreveu um protocolo de comunicações com a Agência para a Modernização Administrativa (AMA) no sentido de serem otimizados os recursos informáticos e comunicacionais, em especial a unificação dos serviços de infraestruturas e comunicações, em articulação com o previsto na Medida 7: Racionalização de Comunicações, do Plano Geral Estratégico para as TIC (PGETIC).

Por outro lado, prosseguindo a estratégia de modernização administrativa, releva que a CIG promoveu a criação e a utilização de formulários eletrónicos, nomeadamente para a realização de questionários *on-line* e para a inscrição *on-line* em iniciativas da CIG, para ao que promoveu formação interna para a utilização destes formulários.

Também, tendo em vista a melhoria das condições de trabalho, na perspetiva da modernização e capacitação administrativa, a CIG candidatou-se ao Programa SAMA 2020 (Candidatura 02/SAMA2020/2018), a qual consistiu na evolução dos processos internos da CIG, promovendo o respetivo redesenho, otimização e automatização.

Com recurso à Plataforma CIG 2.0 foram reforçadas e incrementadas novas áreas, novas funcionalidades, automatização de procedimentos e apresentação de dados agregados e consolidados em séries temporais e indicadores de políticas públicas em tempo real com representação georreferenciada, financiadas através da candidatura (Agilização na CIG – *Upgrade* das aplicações TIC).

Este projeto de modernização administrativa foi estruturado em três atividades, a saber:

- i)- Atividade 1 - Transformação digital aplicada aos processos de teleassistência no âmbito da violência doméstica e de género, gestão e monitorização da formação e dos processos gerais de reclamações. O aumento muito acentuado do número de medidas de proteção por teleassistência (em 2018 este sistema de proteção abrangeu 2041 pessoas e em 2017 tinham abrangidas 1421) e o número de entidades envolvidas na sua execução, sob coordenação da CIG, exige a agilização

e a desburocratização de todos os procedimentos, garantindo a manutenção, ou mesmo o aumento, da eficiência de todo o sistema de proteção (diminuição dos tempos entre as várias fases, desde a tomada de decisão até à efetivação da medida e de proteção; redução/eliminação e procedimentos redundantes, agilização da comunicação entre os vários atores, etc.).

A criação desta plataforma permite a monitorização de todas as fases da medida de proteção por teleassistência, a qual é gerida pela CIG e, ainda, o acesso diferenciado aos vários intervenientes, designadamente:

- Desmaterialização dos procedimentos, com informatização total de todos os procedimentos e comunicações;
- Monitorização, em tempo real, de indicadores estatísticos relativos ao sistema de proteção por teleassistência;
- Agilização e otimização dos fluxos de informação sobre cada uma das medidas de proteção

A monitorização desta operação integra-se, nos termos da legislação em vigor, nas atribuições gerais de coordenação da CIG de todo o sistema de proteção por teleassistência.

ii)- Atividade 2 – Tendo em conta que a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, atribui à CIG a responsabilidade pela sua monitorização, esta atividade prevê a atualização automática, e em tempo real, da informação proveniente das seguintes entidades (fontes de informação): DGAEP, DGAL e CMVM, por interligação via iAP, para a divulgação de dados sobre a representação equilibrada nos órgãos de administração e fiscalização do setor empresarial do estado e do setor empresarial Local e das empresas cotadas em bolsa

iii)- Atividade 3 – Desenvolvimento de uma ferramenta *online* de representação georreferenciada de indicadores recolhidos na plataforma CIG 2.0 que, entre outras valências, permite a representação, em mapa, de indicadores que possam ser referenciados até à divisão territorial por concelhos, à semelhança de homólogas representações segundo NUTS2, NUTS3/CIM ou distritos, a partir dos dados extraídos diretamente da plataforma CIG, previamente inseridos pelos *stakeholders* da CIG.

Os dados recolhidos através desta plataforma permitirão, também, a respetiva agregação e análise em séries temporais, contribuindo, assim, para a preparação de eventuais indicadores para as políticas públicas.

Eis, algumas das funcionalidades da dita plataforma:

- Utilização dos dados já existentes na Plataforma da Igualdade resultantes dos vários ciclos de recolha.
- Após cada ciclo de recolha, estarão disponíveis e poderão ser criadas novas *views* desejadas
- Utilização do motor de representação de dados georreferenciados para apresentação na interface mapa de Portugal continental e ilhas.

- Adição/edição de novos *tabs* (existentes horizontalmente em cima) para apresentação de indicadores
- Adição/edição de novos indicadores (painel vertical, existente à esquerda), que poderão agrupados caso a caso.
- Possibilidade de esconder ou mostrar indicadores, grupos de indicadores, ou *tabs* completos.
- Ferramenta de ordenação de indicadores, grupos ou *tabs*.
- Tutorial de criação e representação de novo indicador no mapa, passo a passo, em *backoffice*.

A Plataforma CIG 2.0, em implementação a partir de outubro de 2018, responde, assim, a diversas medidas afins à missão e atribuições da CIG, a qual como se sabe, tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, neste caso específico, através do desenvolvendo de ações de cooperação institucional, dinamizando uma estrutura em rede com os seus *stakeholders*.

Esta opção, configurada na progressiva capacitação da CIG para a transformação digital, sem prejuízo da sublinhada eficiência e eficácia da cooperação interinstitucional, representa, também, um importante recurso disponível para o interesse público.

Tal como anteriormente referido, tal melhoria do funcionamento dos serviços passa pela simplificação dos processos tanto ao nível interno como externo; na vertente interna este projeto desenvolveu-se através do redesenho dos atuais processos, reduzindo a sua complexidade e as tarefas redundantes, criando novos e mais eficientes fluxos de informação, interligados e agilizados com os diferentes interlocutores. Na vertente externa recorre ao conceito de rede que vai permitir a constituição de um ponto único de acesso para os *stakeholders*, facilitando a disseminação das políticas públicas, com base no seguinte:

- Uma plataforma de entrada dos *stakeholders* através de um único ponto de acesso; facilitando a coordenação com a implementação de automatismos e garantindo ainda a fiabilidade dos dados;
- Um repositório de dados, possibilitando a elaboração de: Relatórios de Coordenação; relatórios de evolução medidas de política; análises de dados em séries temporais; representação geográfica;
- Uma plataforma interoperável com dados estatísticos e informacionais complementares às análises de implementação das políticas públicas, nomeadamente, entre outros, dados económicos, sociais, culturais e educacionais, provenientes de outros organismos para cruzamento de informação;
- Disponibilização de informação de interesse público.

Sob o ponto de vista estratégico, técnico e tecnológico, esta intervenção ajusta-se na sua totalidade às medidas SIMPLEX e ao que estabelece o Programa do XXI Governo da República Portuguesa.

As Medidas Simplex 2018 aliam, no caso específico da CIG e em termos genéricos, a implementação soluções que permitam a gestão de processos internos da CIG e naturalmente a resposta a compromissos com a tutela de gestão e monitorização de implementação de diplomas legislativos, com caráter urgente, com a demonstração para o cidadão da implementação de políticas públicas de igualdade e não discriminação. Neste caso estão:

Portugal + Igual: indicador de políticas de igualdade a nível local – é a agregação de indicadores produzidos pela estratégia ENIND e que corresponde a iniciativas ao nível do poder local, de âmbito autárquico e foram sintetizadas na linha transversal da ENIND de territorialização. A ENIND assume a territorialização como prioridade. As medidas provenientes da estratégia visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede. Os três Planos de Ação integram medidas que visam o desenvolvimento de respostas adequadas à realidade local e o reforço dos instrumentos de *mainstreaming* a nível local. Com prazo de implementação previsto para o 1.º Trimestre 2019.

Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e Empresas – Tem como objetivo criar uma plataforma de gestão, monitorização e informação que integre componentes como:

- a) Monitorização do número de mulheres em cargos de chefia nas empresas, na administração pública e nas instituições do terceiro sector, de acordo com a nova lei;
- b) Instrumentos e ferramentas de gestão de recursos humanos e gestão estratégica para empresas com perspetivas de igualdade.

Esta Agenda tem prazo de implementação previsto para o 1.º Trimestre 2019.

Estas medidas constituem, por si só, medidas previstas na ENIND e fazem parte dos processos da CIG e da interação com os *stakeholders* como prestadores de informação.

V – Conclusões prospetivas

Ao longo do ano de 2018 a CIG continuou a desempenhar o papel que lhe incumbe na execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, designadamente com os procedimentos relacionados com a conclusão da execução dos Planos Nacionais, os quais vigoraram até ao fim de 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.

De igual forma, e tal como já referido anteriormente, a CIG esteve associada ao trabalho de preparação dos instrumentos de política pública que se iniciaram em 2018, designadamente no que concerne à preparação da definição e lançamento da implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual, de resto, sendo-lhe conferida a responsabilidade de ser

a sua entidade coordenadora e dos respetivos Planos de Ação, coadjuvada por uma Comissão de Acompanhamento da ENIND e por Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada Plano.

Assim, tendo em vista a manutenção 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.

Sublinha-se o papel institucional da CIG nos procedimentos de transição técnica e administrativa entre a execução e conclusão dos vários Planos Nacionais que estiveram sob a sua coordenação central e a preparação e lançamento da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual, onde houve a preocupação de manter uma estreita relação de cooperação entre os mais diversos parceiros institucionais, quer de natureza pública, quer de natureza privada, como foram todos os ministérios, os organismos da Administração Pública Central, a Administração Local, os serviços autónomos do Estado, a sociedade civil, em especial através das ONG que desenvolvam atividades fundamentais no exercício da cidadania e essenciais em tarefas centrais da vida coletiva, bem com empresas e, em especial, com a 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, reforçando, na medida do possível, e de acordo com os recursos financeiros disponíveis, a qualificação dos recursos humanos existentes através da formação, e da organização de seminários que promovam a análise e o debate dos temas que são objeto da atividade da CIG.

VII – Anexos

ANEXO I – QUAR da CIG – 2018

ANEXO II – Normas de Controlo Interno

ANEXO III - Avaliação do Sistema de Controlo Interno

ANEXO IV – Balanço Social da CIG – 2018

**ANEXO V - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação
Portugal + Igual (ENIND)**

(Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 8 de março)

Sede:

Avenida da República, 32, 1.º e 2.º andares | Lisboa 1050-193
PORTUGAL
Telefone: (+351) 217983000; Fax: (+351) 217983098
e-mail: cig@cig.gov.pt | www.cig.gov.pt

Delegação do Norte:

Rua Ferreira Borges, 69 – 3.º Esq. | 4050-253 Porto
PORTUGAL
Telefone: (+351) 222074370; Fax: (+351) 222074398
e-mail: cignorte@cig.gov.pt

Quadro de Avaliação e Responsabilização

ANO:2018

Presidência do Conselho de Ministros

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

MISSÃO: A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género.

Objectivos Estratégicos

DESIGNAÇÃO	META 2018	TAXA REALIZAÇÃO
Promover a integração da perspectiva de género (mainstreaming de género) nos diversos domínios da vida política, social, económica e cultural, nomeadamente ao nível da Administração Pública (directa ou indirecta), empresas e organizações da sociedade civil.		
Promover a difusão e defesa dos Direitos Humanos, nomeadamente no que se refere ao exercício da cidadania, à igualdade de oportunidades e promover a transversalidade dos princípios da igualdade de género, como factores obrigatórios na construção de uma sociedade inclusiva.		
Prevenir e combater todas as formas de discriminação e violência cometidas por motivos de género, nomeadamente ao nível da violência doméstica e do tráfico de seres humanos.		
Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e pessoas.		

Objectivos Operacionais

Eficácia

Peso: 40.0

PROMOVER A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Peso: 25.0

INDICADORES	2016	2017	META 2018	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Taxa de execução das medidas propostas pelos Ministérios, relativamente ao projeto «gender budgeting»			75.00	5.00	100.00	100	100.0	125.0	Superou

PREVENIR E COMBATER A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, A VIOLÊNCIA DE GÉNERO E O TRÁFICO DE SERES HUMANOS

Peso: 40.0

INDICADORES	2016	2017	META 2018	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Crescimento da oferta para implementação da medida de proteção por «Teleassistência»		1200.00	1440.00	15.00	1500.00	50	1440.0	100.0	Atingiu
Taxa de acompanhamento e supervisão técnica da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica			70.00	5.00	100.00	50	100.0	125.0	Superou

COMBATER A DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO, E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS

Peso: 35.0

INDICADORES	2016	2017	META 2018	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Taxa de execução dos recursos financeiros disponíveis, para a «Pequena subvenção 2,0» no âmbito de projetos LGBTI.			75.00	5.00	100.00	100	100.0	125.0	Superou

Eficiência

Peso: 40.0

GARANTIR O LANÇAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO (ENIND) – PORTUGAL + IGUAL

Peso: 50.0

INDICADORES	2016	2017	META 2018	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH), prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD) e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC)			20.00	10.00	50.00	100	51.0	125.8	Superou

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Objectivos Operacionais

ASSEGURAR UMA EFICIENTE OPERACIONALIZAÇÃO DOS CONCURSOS NO ÂMBITO DO POISE(EIXO 3; PRIORIDADE DE INVESTIMENTO 9.3) Peso: 50.0

INDICADORES	2016	2017	META 2018	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Número de concurso abertos no âmbito do POISE, designadamente nas tipologias de operações «3.15» - («Formação de públicos estratégicos»), «3.16» - («Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos») e «3.17» - («Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica»)			5.00	2.00	8.00	100	5.0	100.0	Atingiu

Qualidade

Peso: 20.0

PROMOVER INICIATIVAS PROPICIADORAS DE MELHORIAS A NÍVEL DA ESTRUTURA E PROCESSOS ORGANIZACIONAIS

Peso: 100.0

INDICADORES	2016	2017	META 2018	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face à operacionalização de medidas TIC.			60.00	8.00	75.00	100	73.0	121.7	Superou

Recursos Humanos

DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	PLANEADOS	REALIZADOS	DESVIO
Dirigentes - Direcção superior *	20.0	60.0	40.0	20.0
Dirigentes - Direcção intermédia e Chefes de equipa *	16.0	112.0	112.0	.0
Técnico Superior *	12.0	408.0	384.0	24.0
Assistente Técnico *	8.0	80.0	72.0	8.0
Assistente Operacional *	5.0	20.0	20.0	.0
Especialista de Informática	12.0	12.0	12.0	.0
Técnico de Informática	8.0	8.0	8.0	.0
		700.0	648.0	

Número de trabalhadores a exercer funções no serviço:

31/12/2017	31/12/2018

Recursos Financeiros

DESIGNAÇÃO	PLANEADOS (EUROS)	EXECUTADOS	DESVIO
Orçamento de Funcionamento	2757851	2093125	664726
Despesas c/Pessoal	1516263	1484908	31355
Aquisições de Bens e Serviços	1097002	602188	494814
Outras Despesas Correntes	144586	6029	138557
PIDDAC	1520676	925282	595394
Outros Valores			
TOTAL (OF + PIDDAC + Outros)	4278527	3018407	

Quadro de Avaliação e Responsabilização

NOTA EXPLICATIVA

Objectivos Relevantes: OO4, OO5 e OO6

Recursos Humanos

O mapa de pessoal aprovado para 2018 prevê um total de 60 postos de trabalho. Destes 48 respeitam à CIG e 12 à Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG). Os 60 postos de trabalho repartem-se pelos seguintes cargos/carreiras/catégorias: 3 de direção superior; 5 de direção intermédia; 2 chefias de equipa multidisciplinar; 34 da carreira de técnico superior; 1 da carreira de especialista de informática; 1 da carreira de técnico de informática; 10 da carreira de assistente técnico e 4 da carreira de assistente operacional.

Recursos Financeiros

No âmbito do orçamento de funcionamento, o valor das aquisições de bens e serviços incluem 1.060.002€ referentes à aquisição de bens e serviços e 37.000€ referentes à aquisição de bens de capital. As outras despesas correntes incluem 21.586€ referente à reserva orçamental e 123.000€ referente às transferências correntes. O orçamento PIDDAC inclui 489.696€ referentes a despesas com o pessoal da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género e no âmbito do programa EEAGrants, 788.463€ referentes à aquisição de bens e serviços, 233.334€ referentes a transferências correntes e 9.128€ referentes a aquisição de bens de capital.

JUSTIFICAÇÃO DE DESVIOS

Avaliação Final

Eficácia	48.0	Superou
PROMOVER A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS	31.0	Superou
PREVENIR E COMBATER A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, A VIOLÊNCIA DE GÉNERO E O TRÁFICO DE SERES HUMANOS	45.0	Superou
COMBATER A DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO, E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS	44.0	Superou
Eficiência	45.2	Superou
GARANTIR O LANÇAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO (ENIND) – PORTUGAL + IGUAL	63.0	Superou
ASSEGURAR UMA EFICIENTE OPERACIONALIZAÇÃO DOS CONCURSOS NO ÂMBITO DO POISE(EIXO 3; PRIORIDADE DE INVESTIMENTO 9.3)	50.0	Atingiu
Qualidade	24.4	Superou
PROMOVER INICIATIVAS PROPICIADORAS DE MELHORIAS A NÍVEL DA ESTRUTURA E PROCESSOS ORGANIZACIONAIS	122.0	Superou

TAXA DE REALIZAÇÃO FINAL	NOTA FINAL
117.600	

Indicadores	Justificação do Valor Crítico
Taxa de execução das medidas propostas pelos Ministérios, relativamente ao projeto «gender budgeting»	O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar.
Crescimento da oferta para implementação da medida de proteção por «Teleassistência»	
Taxa de acompanhamento e supervisão técnica da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica	O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar.
Taxa de execução dos recursos financeiros disponíveis, para a «Pequena subvenção 2,0» no âmbito de projetos LGBTI.	O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar.
Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH), prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD) e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC)	O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar.
Número de concurso abertos no âmbito do POISE, designadamente nas tipologias de operações «3.15» - («Formação de públicos estratégicos»), «3.16» - («Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos») e «3.17» - («Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica»)	O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar.
Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face à operacionalização de medidas TIC.	O valor crítico corresponde ao melhor desempenho que se pode aspirar alcançar.

Indicadores	Fonte de Verificação
Taxa de execução das medidas propostas pelos Ministérios, relativamente ao projeto «gender budgeting»	Relatório de monitorização da aplicação do projeto
Crescimento da oferta para implementação da medida de proteção por «Teleassistência»	Relatório de monitorização

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Indicadores	Fonte de Verificação
Taxa de acompanhamento e supervisão técnica da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica	Relatório de monitorização
Taxa de execução dos recursos financeiros disponíveis, para a «Pequena subvenção 2,0» no âmbito de projetos LGBTI.	Relatório da aplicação dos recursos financeiros disponíveis para a «Pequena subvenção 2,0» no âmbito de projetos LGBTI.
Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH), prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD) e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC)	Relatório intercalar sobre a execução das medidas dos Planos Nacionais de Ação
Número de concurso abertos no âmbito do POISE, designadamente nas tipologias de operações «3.15» - («Formação de públicos estratégicos»), «3.16» - («Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos») e «3.17» - («Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica»)	Relatório de monitorização da aplicação das medidas das tipologias 3.15, 3,16 e 3,17 do POISE
Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face à operacionalização de medidas TIC.	Relatório final de avaliação da satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face à operacionalização de medidas TIC



NORMA DE CONTROLO INTERNO

VISA ESTABELECEER 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

Comissão para a Cidadania e
Igualdade de Género

Av. da República n.º 32 – 1.º 1050-
193 Lisboa

30-04-2013

CONTROLO DO DOCUMENTO

Responsável

Divisão Administrativa e Financeira (DAF)

HISTÓRICO DAS VERSÕES

Versão	Data	Autor	Descrição	Alterações
1.0	30.04.2013	DAF	Versão finalizada para divulgação	-

NORMA DE CONTROLO INTERNO

NOTA INTRODUTÓRIA

- (1) A Lei de Enquadramento Orçamental estabelece que os serviços ou instituições responsáveis pela execução orçamental e os respectivos serviços de orçamento e de contabilidade pública elaboram, organizam e mantêm em funcionamento sistemas e procedimentos de controlo interno das operações de execução do Orçamento.
- (2) O sistema de controlo interno deverá englobar o plano de organização, políticas, métodos e procedimentos de controlo, bem como todos os demais métodos e procedimentos.
- (3) O sistema de controlo interno é o plano de organização de todos os métodos e procedimentos adoptados pela administração de uma entidade para auxiliar a atingir o objectivo de gestão de assegurar, tanto quanto for praticável, a metódica e eficiente conduta das suas actividades, incluindo a aderência às políticas da administração, a salvaguarda dos activos, a prevenção e detecção de fraudes e erros, a precisão e plenitude dos registos contabilísticos e a atempada preparação de informação financeira fidedigna.
- (4) São objectivos da implementação de um sistema de controlo interno:
 - a. A confiança e integridade da informação;
 - b. A conformidade com as políticas, planos, procedimentos, leis e regulamentos;
 - c. A salvaguarda dos activos;
 - d. A utilização económica e eficiente dos recursos;
 - e. A realização dos objectivos estabelecidos para as operações ou programas.
- (5) Os elementos fundamentais a considerar na edificação de um sistema de controlo interno:
 - a. A definição de autoridade e delegação de responsabilidades. Tem como objectivo fixar e limitar as funções de todo o pessoal.
 - b. A segregação, separação ou divisão de funções. Tem a ver com o facto de a função contabilística e a função operacional deverem estar de tal modo separadas de forma a que não seja possível uma pessoa ter o controlo físico de um activo e, simultaneamente, ter a seu cargo os registos a ele inerentes. Além disso, nenhuma pessoa deverá ter a possibilidade de ser o responsável de uma operação desde o início até ao seu termo.
 - c. O controlo das operações. Tem fundamentalmente a ver com a sequência das mesmas, ou seja o ciclo autorização / aprovação / execução / registo / custódia, de acordo com os critérios estabelecidos.
 - d. A numeração dos documentos. Os documentos deverão ser numerados tipográfica e sequencialmente. Isto possibilita detectar quaisquer utilizações menos apropriadas dos mesmos. Se por qualquer motivo um documento for anulado depois de preenchido não deve ser destruído mas sim arquivado em local próprio como prova da sua não utilização. Deve haver um controlo numérico de todos os documentos recebidos da tipografia de modo a que a sua entrada ao serviço se dê de forma sequencial.

- e. A adopção de provas e conferências independentes.
- (6) Tem como objectivo não só actuar sobre o sistema implementado como também sobre o trabalho que cada pessoa executa de forma a se obter o mínimo de erros possível.
 - (7) A elaboração de um tal documento carece de um estudo e desenvolvimento profundos, de forma a abarcar todos os aspectos que no mesmo devem ser tratados.
 - (8) Porém, uma vez que se considera necessário implementar, desde já, um conjunto de regras essenciais, apresenta-se agora um documento contendo o estritamente indispensável no que concerne à organização dos serviços e métodos de controlo interno, reservando-se para tratamento futuro (a transpor em normativos específicos por áreas), as demais matérias que devem ser englobadas no Sistema de Controlo Interno.

ÍNDICE

<u>CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS.....</u>	8
ARTIGO 1.º	8
Objecto.....	8
ARTIGO 2.º	8
Âmbito de aplicação	8
ARTIGO 3.º	8
Acompanhamento e avaliação.....	8
ARTIGO 4.º	9
Normas gerais.....	9
ARTIGO 5.º	9
Assinatura de documentos e identificação de processos.....	9
ARTIGO 6.º	9
Regras orçamentais.....	9
ARTIGO 7.º	10
Execução do orçamento	10
<u>CAPÍTULO II – ORGANIZAÇÃO E ATRIBUIÇÃO DE COMPETÊNCIAS.....</u>	10
ARTIGO 8.º	10
Organização dos serviços.....	10
ARTIGO 9.º	10
Funções comuns	10
ARTIGO 10.º.....	11
Gestão financeira e patrimonial.....	11
ARTIGO 11.º.....	11
Divisão Administrativa e Financeira.....	11
<u>CAPÍTULO III – MÉTODOS E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO.....</u>	12
SECÇÃO I - DISPONIBILIDADES	12
ARTIGO 12.º	12
Numerário	12
ARTIGO 13.º	12
Contas bancárias.....	12
ARTIGO 14.º.....	12
Meios de pagamento.....	12
ARTIGO 15.º.....	13
Cheques	13

ARTIGO 16.º.....	13
Reconciliações bancárias	13
ARTIGO 17.º.....	13
Cheques em trânsito.....	13
ARTIGO 18.º.....	13
Controlo das disponibilidades	13
SECÇÃO II – FUNDOS DE MANEIO.....	13
ARTIGO 19.º.....	13
Constituição e regularização.....	13
ARTIGO 20.º.....	14
Controlo	14
SECÇÃO III – TERCEIROS.....	14
ARTIGO 21.º.....	14
Aquisições.....	14
ARTIGO 22.º.....	14
Entrega de bens	14
ARTIGO 23.º.....	14
Prestação de serviços	14
ARTIGO 24.º.....	15
Empreitadas	15
ARTIGO 25.º.....	15
Conferência de documentos.....	15
ARTIGO 26.º.....	15
Protocolos e contratos-programa	15
SECÇÃO IV – IMOBILIZADO	15
ARTIGO 27.º.....	15
Fichas do imobilizado	15
ARTIGO 28.º.....	15
Aquisições.....	15
ARTIGO 29.º.....	15
Reconciliações	15
ARTIGO 30.º.....	16
Conferência física	16
ARTIGO 31.º.....	16
Responsabilidade.....	16
SECÇÃO V – SEGURANÇA INFORMÁTICA	16
ARTIGO 32.º.....	16
Controlo do ambiente informático	16
<u>CAPÍTULO IV – RESPONSABILIDADE FUNCIONAL.....</u>	<u>16</u>



ARTIGO 33.º.....	16
Incumprimento	16

CAPÍTULO V – DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS 17

ARTIGO 34.º.....	17
Norma revogatória.....	17
ARTIGO 35.º.....	17
Entrada em vigor	17

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objecto

1. A presente Norma de Controlo Interno (NCI) 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.

2. Os métodos e procedimentos de controlo visam os seguintes objectivos:

- a) A salvaguarda da legalidade e regularidade no que respeita à elaboração, execução e modificação dos documentos previsionais, à elaboração das demonstrações financeiras e ao sistema contabilístico;
- b) O cumprimento das deliberações dos órgãos e das decisões dos respectivos titulares;
- c) A salvaguarda do património;
- d) A aprovação e controlo de documentos;
- e) A exactidão e integridade dos registos contabilísticos, bem como a garantia da fiabilidade da informação produzida;
- f) O incremento da eficiência das operações;
- g) A adequada utilização dos fundos e o cumprimento dos limites legais à assunção de encargos;
- h) O controlo das aplicações e do ambiente informáticos;
- i) A transparência e a concorrência no âmbito da contratação pública;
- j) O registo oportuno das operações, de acordo com as decisões de gestão e no respeito das normas legais.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

A NCI aplica-se a todos os serviços da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

Artigo 3.º

Acompanhamento e avaliação

1. Compete à Direção aprovar, colocar e manter em funcionamento e melhorar o sistema de controlo interno da CIG, assegurando o seu acompanhamento e avaliação permanentes.

2. Compete à Direção bem como ao pessoal dirigente, coordenadores e chefias, dentro do respectivo serviço, zelar pelo cumprimento dos procedimentos constantes na presente NCI.

3. Compete à DAF o acompanhamento da implementação da execução da NCI devendo igualmente promover a recolha de sugestões, propostas e contributos dos diversos serviços tendo em vista a avaliação, revisão e permanente adequação da mesma à realidade da CIG na óptica da optimização da função controlo interno.

4. Aqueles contributos sustentarão a proposta de revisão e actualização que a DAF remeterá à apreciação da Direção com uma periodicidade não superior a dois anos.

Artigo 4.º

Normas gerais

1. Toda a informação financeira a preparar pela DAF, deverá ter como referência fundamental as normas, princípios e critérios consagrados na Lei de Enquadramento Orçamental (LEO) e no Plano Oficial de Contabilidade Pública (POCP), bem como os que decorram de outros preceitos legais relativos à cobrança de receitas e realização de despesas públicas, mormente o Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, que aprova o Código dos Contratos Públicos.
2. Toda a informação financeira acima referida deverá ter em conta as regras e competências formalizadas nas normas e instruções internas em vigor.
3. A sua utilidade deve ser igualmente determinada pelas características de relevância, fiabilidade e comparabilidade, no contexto do POCP.
4. No desempenho das suas competências, os dirigentes e chefias intermédias deverão aplicar, sempre que possível, os princípios da segregação de funções e da rotação de trabalhadores.

Artigo 5.º

Assinatura de documentos e identificação de processos

1. Todos os processos devem estar devidamente identificados e os documentos que os constituem para além de paginados, devem igualmente referir a identificação do processo. A identificação do processo deve, para além de outros elementos que se considerem oportunos, obrigatoriamente, conter:
 - a) Número – a atribuir sequencialmente em cada ano económico;
 - b) Unidade Orgânica responsável pelo processo;
 - c) Ano – referente ao ano económico em que o processo é iniciado.
2. Todos os documentos e informações escritas que integrem os processos administrativos internos, todos os despachos e informações que sobre os mesmos forem exarados, bem como todos os documentos, devem identificar o interveniente de forma legível, a qualidade em que intervém e a norma legal ao abrigo da qual intervém.
3. O conteúdo da intervenção e/ou decisão deverá ser claro e inequívoco.

Artigo 6.º

Regras orçamentais

Na elaboração e execução do orçamento devem ser seguidos os seguintes princípios e regras orçamentais:

- a) Anualidade e Plurianualidade – os montantes previstos no orçamento são anuais, coincidindo o ano económico com o ano civil;
- b) Unidade e Universalidade – o orçamento é único e compreende todas as receitas e despesas;
- c) Não Compensação – todas as despesas e receitas são inscritas pela sua importância integral, sem deduções de qualquer natureza.
- d) Não Consignação – o produto de quaisquer receitas não pode ser afecto à cobertura de determinadas despesas, salvo quando essa afectação for permitida por lei;
- e) Especificação – o orçamento discrimina suficientemente todas as despesas e receitas nele previstas;

- f) Equilíbrio – o orçamento prevê as receitas necessárias para cobrir todas as despesas, não sendo consideradas as receitas provenientes de activos e passivos financeiros, bem como do saldo da gerência anterior, nem as despesas relativas a activos e passivos financeiros.

Artigo 7.º

Execução do orçamento

Na execução do orçamento devem ser respeitados os seguintes princípios e regras:

- a) As receitas só podem ser liquidadas e arrecadadas se tiverem sido objecto de inscrição orçamental adequada;
- b) A cobrança de receitas pode, contudo, ser efectuada para além dos valores inscritos no orçamento;
- c) As receitas liquidadas e não cobradas até 31 de dezembro devem ser contabilizadas pelas correspondentes rubricas do orçamento do ano em que a cobrança se efectuar;
- d) As despesas só podem ser cativadas, assumidas, autorizadas e pagas se, para além de serem legais, estiverem inscritas no orçamento e com dotação igual ou superior ao cabimento e ao compromisso, respectivamente;
- e) As dotações orçamentais da despesa constituem o limite máximo a utilizar na sua realização;
- f) As despesas a realizar com a compensação em receitas legalmente consignadas podem ser autorizadas até à concorrência das importâncias arrecadadas;
- g) As ordens de pagamento de despesa caducam em 31 de Dezembro do ano a que respeitam, devendo o pagamento dos encargos regularmente assumidos e não pagos até essa data ser processado por conta das verbas adequadas do orçamento que estiver em vigor no momento em que se proceda ao seu pagamento.

CAPÍTULO II – ORGANIZAÇÃO E ATRIBUIÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Artigo 8.º

Organização dos serviços

Os serviços da CiG estão organizados de acordo com a lei orgânica e a demais legislação dela decorrente em vigor.

Artigo 9.º

Funções comuns

Constituem funções comuns das diversas unidades orgânicas:

- a) Elaborar e submeter à aprovação superior instruções, circulares, regulamentos e normas julgadas necessárias ao correcto exercício da sua actividade, bem como propor as medidas de política adequada no âmbito de cada serviço;
- b) Colaborar na elaboração do orçamento, plano de actividades e documentos de prestação de contas;
- c) Emitir requisições internas e/ou propostas de realização de despesas, tendo em vista a aquisição de bens e/ou serviços;

- d) Velar pela conservação do património afecto;
- e) Coordenar a actividade dos respectivos serviços e assegurar a correcta execução das tarefas dentro dos prazos determinados;
- f) Promover o arquivo dos documentos e processos, após a sua conclusão;
- g) Promover a execução das deliberações da Direção;
- h) Dar conhecimento à DAF de todos os factos que possam produzir efeitos patrimoniais, financeiros ou orçamentais.

Artigo 10.º

Gestão financeira e patrimonial

A unidade orgânica à qual está directamente cometida a gestão financeira e patrimonial da CIG é a Divisão Administrativa e Financeira (DAF).

Artigo 11.º

Divisão Administrativa e Financeira

Compete à DAF, no âmbito das suas competências:

- a) Assegurar a execução de todas as tarefas que se insiram nos domínios da administração dos recursos financeiros e patrimoniais, de acordo com as disposições legais aplicáveis, normas internas estabelecidas e critérios de boa gestão;
- b) Propor e colaborar na execução de medidas tendentes ao aperfeiçoamento organizacional e à racionalização de recursos e coordenar a interligação entre os vários sistemas de informação;
- c) Promover, com a colaboração da Direção e das demais unidades orgânicas, a elaboração anual dos documentos previsionais – plano de actividades e orçamento;
- d) Promover a execução orçamental;
- e) Promover a elaboração anual dos mapas de execução do orçamento e dos documentos de prestação de contas;
- f) Promover os registos contabilísticos referentes aos actos que provoquem modificação quantitativa ou qualitativa do património;
- g) Colocar e manter em funcionamento um processo de compras idóneo, que assegure a defesa dos legítimos interesses da CIG e respeite os preceitos legais aplicáveis;
- h) Promover a execução das tarefas inerentes ao recebimento, classificação e registo, distribuição, expedição e arquivo de todo o expediente;
- i) Assegurar a gestão e a manutenção das instalações afectas;
- j) Promover todos os procedimentos relativos à aquisição de bens e serviços e à execução de empreitadas de obras públicas, nos termos legais e de acordo com as normas internas aprovadas;
- k) Gerir os recursos humanos mantendo actualizado o arquivo de elementos sobre o pessoal que presta serviços na CIG;
- l) Organizar os processos de recrutamento e assegurar o cumprimento das normas legais sobre o estatuto do pessoal em todos os aspectos;
- m) Velar pelo cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis;

- n) Providenciar o envio das despesas efectuadas no âmbito dos fundos estruturais para efeitos de participação;
- o) Movimentar, em conjunto com a Direção, os fundos depositados em instituições bancárias;
- p) Proceder à arrecadação de receitas e ao pagamento de despesas, nos termos legais e regulamentares e no respeito das instruções de serviço;
- q) Proceder à guarda de valores monetários;
- r) Proceder ao depósito, em contas bancárias no I.G.C.P., I. P., dos valores monetários excedentes em Tesouraria;
- s) Proceder à recepção dos bens no armazém, procedendo à sua conferência física – quantitativa e qualitativa;
- t) Efectuar conferências periódicas ao armazém e apresentar superiormente o relatório das ocorrências;
- u) Preparar e manter actualizado o registo e o cadastro dos bens móveis e imóveis propriedade da CIG e o cadastro dos bens de domínio público.

CAPÍTULO III – MÉTODOS E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO

SECÇÃO I - DISPONIBILIDADES

Artigo 12.º

Numerário

1. A importância em numerário existente em caixa no momento do seu encerramento diário não deve ultrapassar o montante adequado às necessidades diárias da CIG, sendo este montante definido pela Direção.
2. Em consequência do disposto no número anterior, dever-se-á promover uma aplicação segura dos valores excedentes, competindo à direcção do DSA decidir sobre a forma de aplicação, com conhecimento prévio da Presidência.

Artigo 13.º

Contas bancárias

1. A abertura de contas bancárias é sujeita a prévia autorização da Direção.
2. As contas bancárias serão tituladas pela CIG e a sua movimentação apenas poderá suceder com a assinatura de, pelo menos, dois trabalhadores.

Artigo 14.º

Meios de pagamento

1. Os pagamentos devem ser feitos, preferencialmente, por transferência bancária, processando-se através do sistema 'homebanking'.
2. A utilização de cheque e numerário deve ser limitada aos pagamentos por fundo de maneiio.
3. Deve ser solicitada a emissão do competente recibo por cada pagamento efectuado.

3. As transferências bancárias, quando substituírem os recibos, devem estar apoiadas em relações donde constem designadamente o valor, a conta bancária, a operação originária, documento comprovativo (factura, contrato ou outro), a autorização da ordem de pagamento, nome e residência do beneficiário e certificação feita pela instituição que realiza a operação.

Artigo 15.º

Cheques

1. Os cheques serão emitidos na DAF (Contabilidade) e apensos à respectiva ordem de pagamento, sendo remetidos à Direção para serem devidamente subscritos e entregues posteriormente à entidade credora.
2. Os cheques não preenchidos estão à guarda da DAF (Contabilidade), bem como os que já emitidos tenham sido anulados, inutilizando-se neste caso as assinaturas, quando as houver, e arquivando-se sequencialmente.

Artigo 16.º

Reconciliações bancárias

1. A DAF (Contabilidade) manterá permanentemente actualizadas as contas-correntes referentes a contas tituladas pela CIG.
2. A DAF (Contabilidade) efectuará as correspondentes reconciliações bancárias com uma periodicidade mensal, através de um funcionário designado para o efeito pelo chefe da DAF, que não tenha acesso às respectivas contas-correntes.
3. Quando se verificarem diferenças nas reconciliações bancárias, estas são averiguadas e prontamente regularizadas, se tal se justificar, mediante despacho da Direção exarado em informação do chefe da DAF com os adequados fundamentos.
4. As reconciliações bancárias devem ser visadas pelo chefe da DAF, ou por outra pessoa diferente daquela que as elaborou, de acordo com o princípio da segregação de funções.

Artigo 17.º

Cheques em trânsito

Após cada reconciliação bancária, a DAF (Contabilidade) analisa a validade dos cheques em trânsito, promovendo o respectivo cancelamento, junto da instituição bancária, nas situações que o justifiquem, efectuando os necessários registos contabilísticos de regularização.

Artigo 18.º

Controlo das disponibilidades

Para efeitos de controlo das disponibilidades são obtidos junto das instituições de crédito e através do 'homebanking' extractos de todas as contas bancárias tituladas pela CIG.

SECÇÃO II – FUNDOS DE MANEIO

Artigo 19.º

Constituição e regularização

1. Em caso de reconhecida necessidade poderá ser autorizada a constituição de fundos de maneo, visando o pagamento de pequenas despesas de pequeno montante, urgentes e inadiáveis.

2. Cada um destes fundos tem de ser regularizado mensalmente e saldado no fim do ano, não podendo conter em caso algum despesas não documentadas.

Artigo 20.º

Controlo

1. Para efeitos de controlo dos fundos de maneo, a Direção deve, no momento da sua constituição, aprovar as normas a que o mesmo deve obedecer, das quais deve constar:

- a) O montante que constitui cada fundo e a rubrica da classificação económica que disponibiliza a dotação necessária para o efeito;
- b) O responsável pela sua posse e utilização;
- c) A natureza das despesas elegíveis a pagar pelo fundo;
- d) A natureza das despesas ilegíveis;
- e) A periodicidade da sua reconstituição (por regra mensal) contra a entrega dos documentos justificativos das despesas;
- f) A data limite para a sua reposição (a qual deverá ocorrer até ao último dia útil de cada ano).

2. Os fundos de maneo existentes são objecto de controlo, através de contagem física periódica do numerário e dos documentos sob a responsabilidade do Responsável, pelo menos duas vezes por ano e por funcionários independentes da DAF (Contabilidade) a nomear pelo chefe da DAF.

SECÇÃO III – TERCEIROS

Artigo 21.º

Aquisições

As aquisições de bens e serviços são promovidas pela DAF (Património), com base em requisição externa ou contrato, após verificação do cumprimento das normas legais aplicáveis, nomeadamente, em matéria de realização de despesas públicas com aquisição de bens e serviços.

Artigo 22.º

Entrega de bens

1. A entrega de bens é efectuada no sector indicado no processo de aquisição, onde se procede à conferência física - qualitativa e quantitativa - confrontando-se com as respectivas guia de remessa e requisição externa, na qual é aposto um carimbo de 'Conferido' e 'Recebido'.

2. A conferência referida no n.º anterior deverá ser feita por pessoa distinta da que faz o confronto com os documentos e não deverá ter acesso aos mesmos.

3. Caso os bens entregues venham acompanhados de factura, esta deverá ser enviada à DAF (Contabilidade) no prazo máximo de dois dias úteis a contar da data da sua recepção.

Artigo 23.º

Prestação de serviços

1. A prestação de serviços é feita no sector indicado no processo de aquisição, que informará no próprio documento de despesa (factura), enviado pela DAF (Contabilidade), se o serviço foi prestado nas condições pretendidas.

2. O documento referido no número anterior deverá ser devolvido à DAF (Contabilidade), depois de devidamente informado, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da data da sua recepção.

Artigo 24.º

Empreitadas

Durante a execução das obras, os autos enviados pelo empreiteiro serão confirmados pela DAF (Património) e enviados por esta à DAF (Contabilidade) no prazo máximo de dez dias úteis. As correspondentes facturas são directamente recepcionadas pela DAF (Contabilidade).

Artigo 25.º

Conferência de documentos

1. Competirá à DAF (Contabilidade) verificar a factura e promover o seu pagamento dentro dos prazos estabelecidos para o efeito.
2. A DAF (Contabilidade) verificará as facturas tendo em conta a legalidade das despesas e as normas de transparência que deve obedecer cada aquisição.
3. A conferência referida no n.º anterior deve permitir que as facturas sejam contabilizadas no mês a que respeitam e que haja um controlo efectivo sobre as dívidas a pagar em cada momento.
4. Caso existam facturas recebidas com mais de uma via, é aposto nas cópias, de forma clara e evidente, um carimbo de 'Duplicado'.

Artigo 26.º

Protocolos e contratos-programa

Sempre que sejam celebrados protocolos e/ou contratos-programa com outras entidades, produzindo efeitos financeiros, os mesmos deverão ser dados a conhecer à DAF, de modo a poder ser feito o adequado controlo da sua execução financeira.

SECÇÃO IV – IMOBILIZADO

Artigo 27.º

Fichas do immobilizado

As fichas do immobilizado são mantidas permanentemente actualizadas na DAF.

Artigo 28.º

Aquisições

As aquisições de immobilizado são efectuadas com base em informações do serviço requisitante que, após o conhecimento e processamento pela DAF e a correspondente autorização para a realização da despesa proferida pela entidade competente para a decisão de contratar, dão lugar a aquisições externas ou documentos equivalentes, designadamente contratos, emitidos ou celebrados pela mesma entidade, após verificação do cumprimento das normas legais aplicáveis.

Artigo 29.º

Reconciliações

A realização de reconciliações entre os registos das fichas e os registos contabilísticos, quanto aos montantes de aquisições, será feita, trimestralmente, na DAF.

Artigo 30.º

Conferência física

1. A DAF procederá, preferencialmente durante o mês de Dezembro de cada ano, à verificação física dos bens do activo imobilizado, conferindo-a com os registos, procedendo prontamente à regularização a que houver lugar e ao apuramento de responsabilidades, quando for o caso.
2. Em Janeiro de cada ano a DAF enviará, aos trabalhadores a quem estejam afectos bens e equipamentos, um inventário patrimonial actualizado, da sua responsabilidade, a fim de o mesmo ser devidamente subscrito.

Artigo 31.º

Responsabilidade

1. Cada trabalhador é responsável pelos bens e equipamentos que lhe estejam distribuídos, para o que subscreverá documento de posse no momento da entrega eventual de cada bem ou equipamento constante do inventário.
2. Relativamente aos bens e equipamentos colectivos, o dever consignado no número anterior é cometido ao responsável do serviço ou do sector em que se integram.

SECÇÃO V – SEGURANÇA INFORMÁTICA

Artigo 32.º

Controlo do ambiente informático

Para um bom controlo do ambiente informático, dever-se-á:

- a) Garantir a adequada segurança física dos equipamentos, documentação, programas e ficheiros;
- b) Restringir o acesso às instalações onde se encontram as unidades centrais de processamento.

CAPÍTULO IV – RESPONSABILIDADE FUNCIONAL

Artigo 33.º

Incumprimento

1. A violação de regras estabelecidas na presente NCI, sempre que indicie o cometimento de infracção disciplinar, dará lugar à imediata instauração do procedimento competente, nos termos prescritos no Estatuto Disciplinar.
2. As informações de serviço que dêem conta da violação das regras estabelecidas no presente regulamento, integrarão o processo individual do trabalhador visado, sendo levadas em linha de conta na atribuição da classificação de serviço relativa ao ano a que respeitem.

CAPÍTULO V – DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 34.º

Norma revogatória

São revogadas todas as normas internas e ordens de serviço actualmente em vigor na parte em que contrariem as regras e os princípios estabelecidos no presente regulamento.

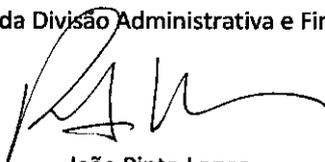
Artigo 35.º

Entrada em vigor

1. A presente NCI entra em vigor logo após a sua aprovação pela Direção.
2. Deverá ser divulgada internamente e publicada na página da CIG na internet.

CIG, em Lisboa, aos 30abr2013

O Chefe da Divisão Administrativa e Financeira


João Pinto Lopes

ANEXO III AO RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2018

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 (ver Plano de Formação aprovado 2018-2019)
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 5 anos, promovidas pelas seguintes entidades: Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros, Tribunal de Contas, Agência para o Desenvolvimento e Coesão, IP e Inspeção-Geral de Finanças (esta última no âmbito do Programa EEAGrants).

ANEXO III AO RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2018

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 2 e 3, no período avaliativo 2017/218, foi de 100%.
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	X			Em 2018, a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma acção de formação, foi de 54%.
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 19 do Despacho n.º 156/2017, de 22 de dezembro de 2016, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 3, de 4 de janeiro de 2017
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			<i>Ibidem.</i>
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			<i>Ibidem.</i>
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 infrações conexas não é monitorizado.

ANEXO III 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 à 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 Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros



ANOS | CIG
ATÉ À IGUALDADE

BALANÇO SOCIAL 2018

Em conformidade com Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, as orientações da circular n.º 2/DGAP/97, de 17 de março, posteriores alterações legislativas, e as atualizações da página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP)

INDICE GERAL

NOTA INTRODUTÓRIA	3
1. CARACTERIZAÇÃO DA CIG	4
2. ORGANOGRAMA	4
3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA DO BALANÇO SOCIAL 2018	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	7
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/as com nacionalidade estrangeira	12
3.8. Trabalhadores/as portadores/as de deficiência	12
3.9. Movimento de entrada e saída de trabalhadores/as	13
3.10. Modalidades de horário	14
3.11. Trabalho suplementar	14
3.12. Dias de ausência ao trabalho	15
3.13. Trabalhadores/as em greve durante o ano	16
3.14. Remunerações e encargos	16
3.15. Formação profissional	18
3.16. Higiene e saúde no trabalho	19
3.17. Relações profissionais e disciplinares	19
ANEXO I	19

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) relativo ao ano de 2018 foi elaborado de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, com base nas orientações constantes da circular nº 2/DGAP/97, de 17 de março, posteriores alterações legislativas, bem como as atualizações da página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

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

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.

O Balanço Social tem um papel a desempenhar, tanto mais relevante quanto maior for a riqueza dos dados que fornece: apesar de ter um carácter predominantemente retrospectivo, procede à análise dos dados do passado recente, no sentido de criticamente se avaliar o presente, tendo em vista as opções para o futuro. De facto, este instrumento apresenta um conjunto de dados que permitem uma leitura do tecido dos Recursos Humanos que integram a CIG, sendo assim mais um meio de avaliação transversal da organização.

A matriz do Balanço Social está concretizada nos quadros e gráficos da presente 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 para a prossecução das políticas públicas.

O atual relatório de Balanço Social refere-se ao ano de 2018 e tem como referencial de análise o universo de trabalhadores/as da CIG em exercício de funções a 31 de dezembro, confrontando-o, em diversos aspetos, com os quatro exercícios anteriores (2014/2015/2016/2017). 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 CIG é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, com sede em Lisboa e um serviço desconcentrado no Porto (delegação do Norte), sendo-lhe reconhecida autonomia financeira restrita à gestão de programas financiados por recursos comunitários ou internacionais de idêntica natureza.

A CIG está integrada na Presidência do Conselho de Ministros, sendo tutelada pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, nos termos do despacho de delegação de competências da Ministra da Presidência e da Modernização Administrativa n.º 10437/2017, de 13 de novembro, publicado no Diário da República – 2.ª série N.º 231, de 30 de novembro de 2017, competindo-lhe, genericamente, 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 das atribuições da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG), criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 16 de abril, 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 31dez2018 (10), bem como o histórico da informação da CIG, que sempre integrou os dados referentes aos efetivos das estruturas temporárias e/ou eventuais, não se considera razoável a apresentação de um Balanço Social individualizado para esta Estrutura (apesar da identidade própria de que dispõe no SIOE), o qual condicionaria a comparabilidade da informação prestada no âmbito do presente instrumento de gestão face a períodos homólogos.

Assim, a informação constante no presente Balanço Social da CIG, referente ao exercício de 2018, agrega, também, a referente à EMIG.

2. ORGANOGRAMA

A CIG é dirigida por uma presidente, coadjuvada por um vice-presidente². A CIG dispõe ainda de um órgão - o Conselho Consultivo - de consulta em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, que assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade civil³.

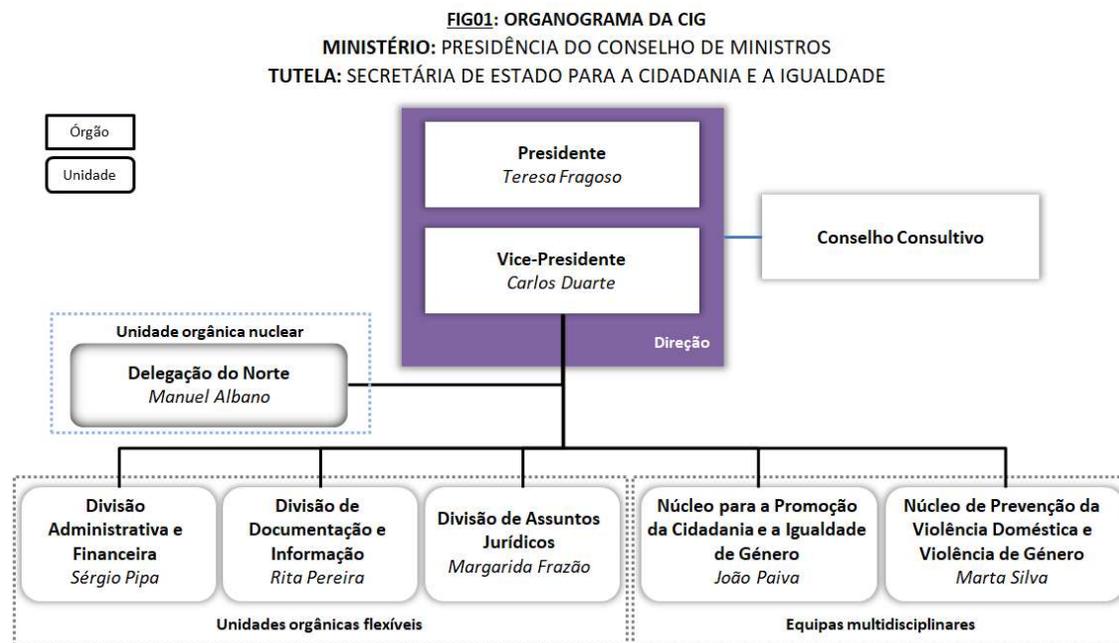
² Cfr. n.º 1 do artigo 4.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

³ Cfr. n.º 2 do artigo 4.º e n.º 1 do artigo 6.º, ambos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

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 projetos 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 direção 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 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,

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.

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.

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:

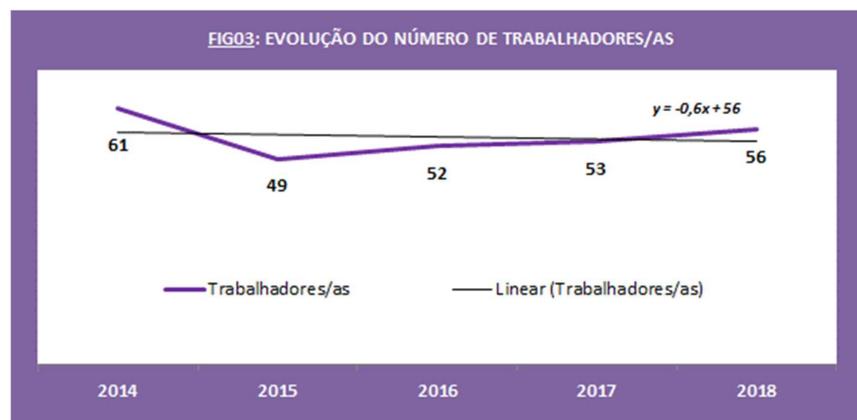


3. ANÁLISE QUALITATIVA E INTERPRETATIVA DO BALANÇO SOCIAL 2018

Sem prejuízo de uma observação e análise mais completas dos mapas do Balanço Social da CIG relativo ao ano de 2018, 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 2018, com um total de 56 trabalhadores/as em exercício de funções. Comparativamente ao ano anterior, registou-se um acréscimo de 3 trabalhadores/as.



A FIG04, sintetiza a evolução por género, verificando-se que a taxa de feminização situa-se nos 82,14 %, correspondendo a 46 trabalhadores do género feminino e 10 trabalhadores do género masculino, rácio que se encontra associado, indelevelmente, à génese e passado histórico da CIG, de luta pelos direitos e igualdade das mulheres.

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



3.2. EFETIVOS POR UNIDADE ORGÂNICA

A distribuição dos efetivos por unidade orgânica, em 31 de dezembro de 2018, encontra-se refletida na FIG05, a qual permite verificar uniformidade e proporcionalidade na afetação de trabalhadores/as por unidade orgânica, com exceção da Divisão de Assuntos Jurídicos, a qual contava apenas com 2 trabalhadoras naquela data. A EMIG e a Divisão Administrativa e Financeira (com 10 efetivos cada) eram as unidades orgânicas com maior representatividade em 31 de dezembro de 2018, logo seguida da Direção e a N-CIG (com 8 efetivos cada), a Delegação Norte (com 7 efetivos), Divisão de Documentação e Informação (com 6 efetivos) e por fim a N-VDVG (com 6 efetivos).



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

Conforme já referido, a CIG contava, em 31 de dezembro de 2018, com um total de 56 trabalhadores/as. A sua distribuição por grupo de pessoal, modalidade de vínculo e género encontra-se refletida na FIG06:

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

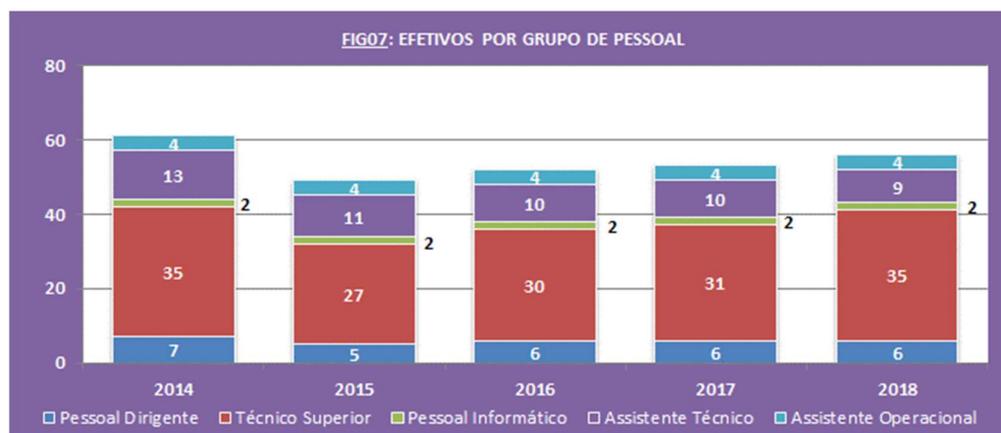
Grupos de pessoal	Total (M + F)		Total (M + F), por grupos		M		F		Taxa de Feminização
	N	% (*)	N	%	N	% (**)	N	% (**)	
Dirig. Sup. 1.º Grau (CS)	1	1,79%			0	0,00%	1	2,17%	100,00%
Dirig. Sup. 2.º Grau (CS)	1	1,79%	2	3,57%	1	10,00%	0	0,00%	0,00%
Dirig. interm. 1.º Grau (CS)	1	1,79%			1	10,00%	0	0,00%	0,00%
Dirig. Interm. 2.º Grau (CS)	3	5,36%	4	7,14%	1	10,00%	2	4,35%	66,67%
Téc. Sup. (CTFP-TI)	29	51,79%			5	50,00%	24	52,17%	82,76%
Téc. Sup. (CTFP-TRI)	6	10,71%	35	62,50%	1	10,00%	5	10,87%	83,33%
Assist. técnic. (CTFP-TI)	7	12,50%			0	0,00%	7	15,22%	100,00%
Assist. técnic. (CTFP-TRI)	2	3,57%	9	16,07%	0	0,00%	2	4,35%	100,00%
Assist. operac. (CTFP-TI)	4	7,14%	4	7,14%	1	10,00%	3	6,52%	75,00%
Informático (CTFP-TI)	2	3,57%	2	3,57%	0	0,00%	2	4,35%	100,00%
Total	56	100,00%	56	100,00%	10	100,00%	46	100,00%	82,14%

Legenda: (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.

(*) – Percentagem apurada sobre o Total (M+F);

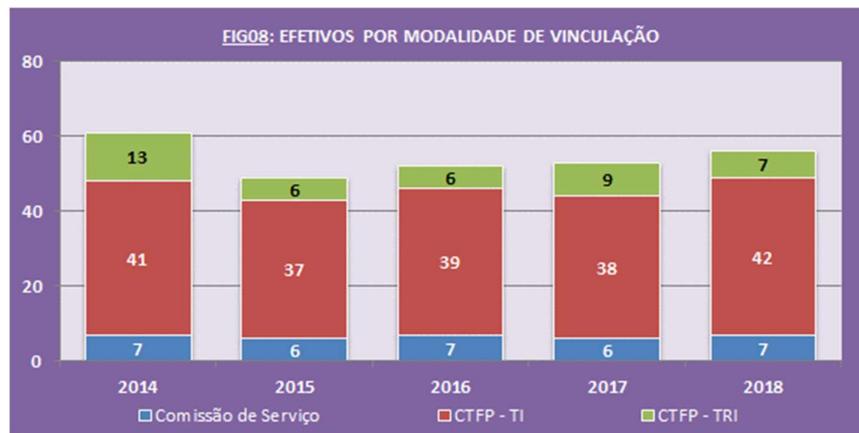
(**) – Percentagem apurada sobre os totais parciais de género Masculino (M) e género Feminino (F).

O grupo de pessoal com maior representatividade no universo dos/as trabalhadores/as da CIG é o de técnico superior com 35 trabalhadores/as (à semelhança dos períodos homólogos), ou seja, 62,50% do total de efetivos, seguido dos assistentes técnicos, com uma representatividade de 16,07% (9 trabalhadores/as).



Os restantes grupos de pessoal, ainda que com ligeiras oscilações nos respetivos quantitativos em determinados casos (grupo de pessoal assistente operacional e pessoal dirigente), mantiveram a sua representatividade no total de efetivos face a períodos homólogos (vide FIG07). Com menor representatividade, mantém-se o grupo de pessoal informático 3,77% (2 trabalhadoras).

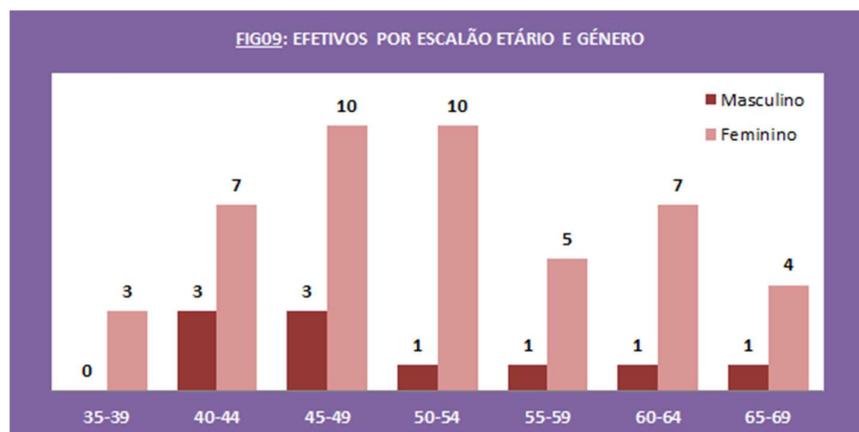
Em 31 de dezembro de 2018, 75,00% dos/as trabalhadores/as da CIG dispunha de uma relação jurídica de emprego público titulada por um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 12,50% encontravam-se em exercício de funções em comissão de serviço e 12,50% dispunham de uma relação jurídica de emprego público titulada por um contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto - casos concretos de duas assistentes técnicas e cinco técnicas superiores da EMIG.



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

3.4. EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO

A distribuição do pessoal da CIG, em 31 de dezembro de 2018, por escalão etário e género, encontra-se refletida na FIG09, a qual permite observar que o escalão mais representativo situa-se nos 45-49 anos (23,21%), verificando-se uma significativa percentagem de trabalhadores/as com 50 ou mais anos (53,57% do total). Salientando-se que 5 trabalhadores/as tem mais de 65 anos.



O género feminino dispõe de uma total representatividade nos escalões situados nos 45 e 54 anos (43,48%), verificando-se que mais de metade das trabalhadoras tem 50 ou mais anos (56,52% do total de trabalhadoras da CIG) e que 8,70% das trabalhadoras (4) tem mais de 65 anos. No género masculino, constata-se uma maior homogeneidade por escalões etários. No entanto, verifica-se que 1 trabalhador tem mais de 65 anos.

A idade média dos/as trabalhadores/as manteve-se inalterada face ao período homólogo, nos 50 anos¹¹.

Destaca-se que a trabalhadora mais jovem tem 38 anos e a trabalhadora com maior idade tem 69 anos de idade, o leque etário é de 1,81 (isto é, a idade da trabalhadora mais idosa é 1,81 vezes superior à idade da trabalhadora mais jovem).

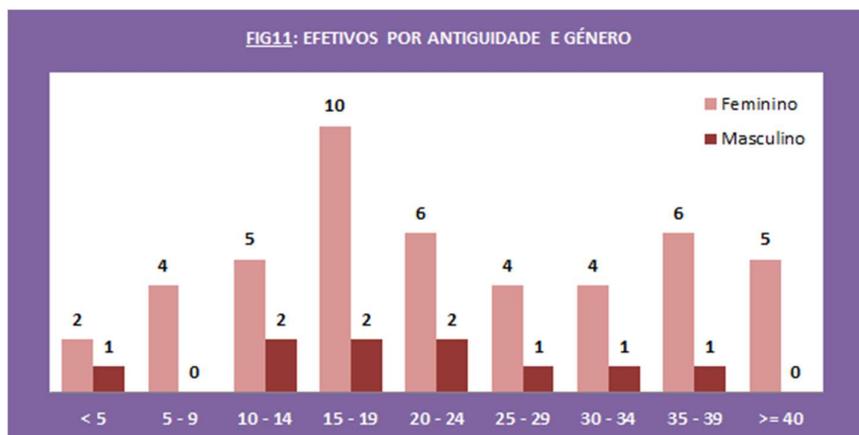
A FIG10 - que reflete a evolução dos efetivos da CIG por escalão etário, no período 2014-2014 - permite observar, em termos relativos, um maior peso dos escalões etários acima dos 50-54 anos (inclusive), em oposição aos escalões etários mais baixos.



3.5. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE E GÉNERO

A distribuição dos/as trabalhadores/as da CIG, por antiguidade e género, encontra-se expressa na FIG11. O escalão de antiguidade mais representativo situa-se nos 15-19 anos, com um total de 12 trabalhadores/as, verificando-se uma alteração face ao escalão com maior representatividade no exercício 2017 (20-24 anos).

A antiguidade média entre os/as trabalhadores/as manteve-se inalterada face ao período homólogo, em 22 anos



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

Relativamente à variável género, constata-se que o género feminino dispõe de uma maior representatividade no escalão de antiguidade dos 15-19 anos, sendo aquele que mais contribui para a antiguidade até 25 anos. Relativamente ao género masculino, observa-se uma dispersão equitativa de trabalhadores pelos escalões de antiguidade.

A FIG12 reflete a evolução de efetivos da CIG por escalão de antiguidade no período 2014-2018:

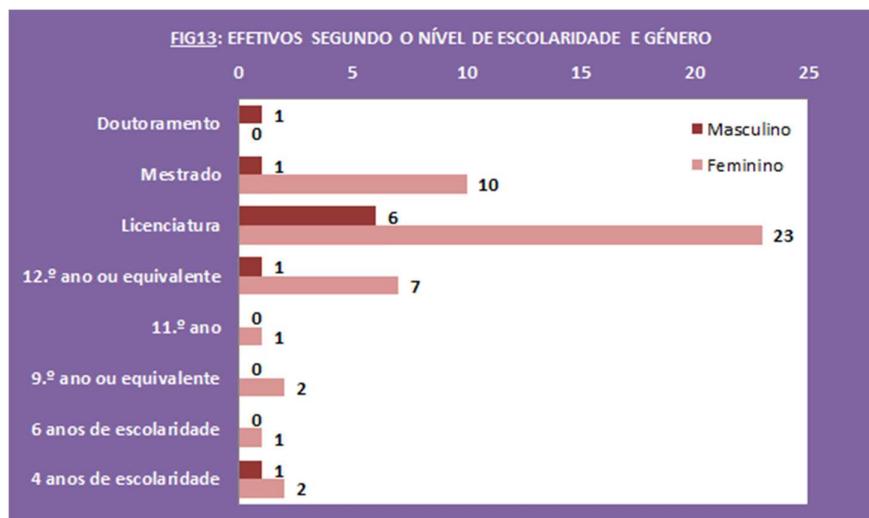


Em 2018, o escalão de antiguidade mais representativo é o dos 15-19 anos, verificando-se uma evolução face ao período homólogo.

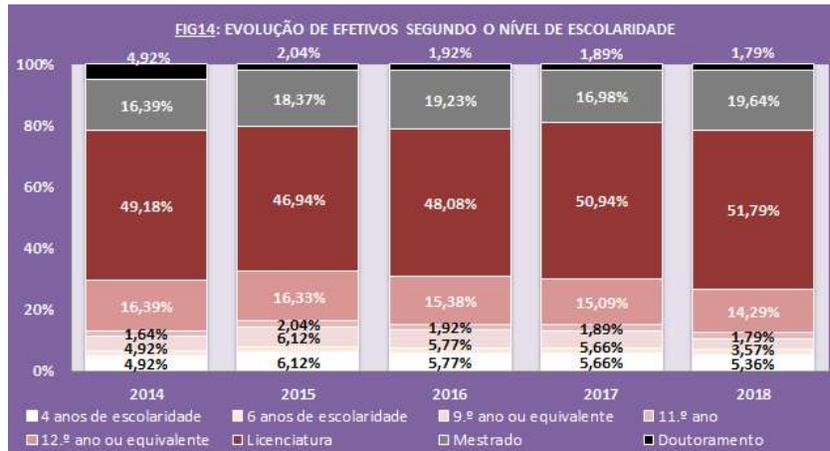
Observa-se, também, a existência de 3 trabalhadores/as com menos de 5 anos de antiguidade e 12 trabalhadores/as com mais de 35 anos de antiguidade.

3.6. EFETIVOS POR ESTRUTURA HABILITACIONAL

A FIG13 reflete a estrutura habilitacional dos/as trabalhadores/as da CIG em 31 de dezembro de 2018, a qual se encontra em consonância com o índice de tecnicidade elevado deste organismo (73,21%). Com efeito, o nível habilitacional mais representativo é o da licenciatura, nele se incluindo cerca de 54,72% dos/as trabalhadores/as. Acresce referir que os/as trabalhadores mestres e/ou doutorados/as correspondiam a cerca de 21,43% dos efetivos.



A estrutura habilitacional dos/as trabalhadores/as da CIG, em 31 de dezembro de 2018 mantém-se, em termos gerais, inalterada desde 2014 (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.



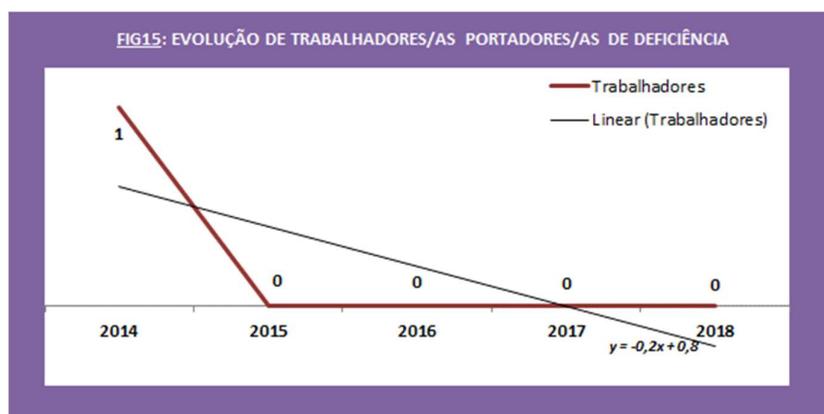
A representatividade dos primeiros, no cômputo global dos efetivos, reflete-se de forma positiva no nível habilitacional dos/as trabalhadores/as da CIG. Importa, todavia, observar, que são os/as trabalhadores/as com um nível habilitacional mais elevado que corporizam o maior número de movimentações no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

3.7. TRABALHADORES/AS COM NACIONALIDADE ESTRANGEIRA

Verifica-se a ausência, desde o exercício de 2010 (inclusive), do exercício de funções na CIG de trabalhadores/as com nacionalidade estrangeira.

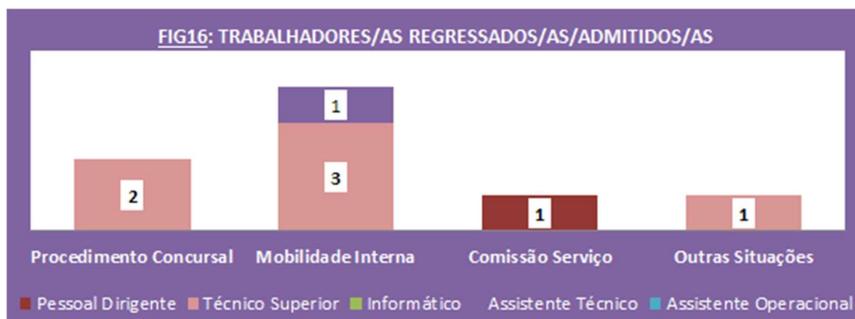
3.8. TRABALHADORES/AS PORTADORES/AS DE DEFICIÊNCIA

Em 31 de dezembro de 2018, não existiam trabalhadores/as em funções na CIG portadores/as de deficiência (vide FIG15)., conforme se pode observar:



3.9. MOVIMENTO DE ENTRADA E SAÍDA DE TRABALHADORES/AS

No que concerne às admissões, em 2018, registaram-se 8 (oito) entradas, entre as quais, 6 na carreira de técnico superior (3 situações de mobilidade interna, 2 por procedimento concursal e 1 por regresso de licença sem vencimento), 1 em comissão de serviço para o exercício de cargo de direção intermédia de 2ª grau) e 1 na carreira de assistente técnico (mobilidade interna).



O movimento de saída de trabalhadores/as, verificado no ano 2018, encontra-se refletido na FIG17. Registou-se um total de 5 (cinco) saídas: 2 por mobilidade interna na categoria entre serviços e 1 por aposentação na carreira de técnico superior, 1 por cessação da comissão de serviço em cargo de direção intermédia de 2ª grau e 1 na carreira de assistente técnico por mobilidade interna.



O movimento de entradas e saídas de trabalhadores/as no ano 2018 traduziu-se num saldo positivo de 3 trabalhador/a (8 entradas / 5 saídas), atenuando o decréscimo que se verifica nos últimos anos, conforme se pode observar na FIG18.



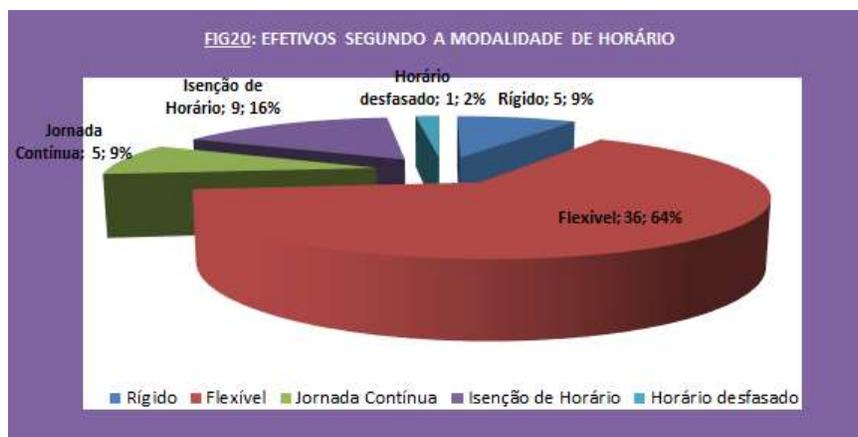
3.10. MODALIDADES DE HORÁRIO

Em 2018, 64,29% dos/as trabalhadores/as da CIG exerceram funções na modalidade de horário de trabalho flexível. A jornada contínua foi atribuída a 5 trabalhadoras (8,93%), 9 trabalhadores/as (16,07%) dispunham de isenção de horário de trabalho (pessoal dirigente e/ou equiparado), 5 trabalhadores/as (8,93%) tinham horário rígido e 1 trabalhadores/as (1,79%) tinham horário desfasado (vide FIG19 infra).

FIG19: MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		Horário Desfasado		Total (H e M)		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	T
	Dirig. sup. de 1º grau							1				0	1
Dirig. sup. de 2º grau							1				1	0	1
Dirig. interm. de 1º grau							1				1	0	1
Dirig. interm. de 2º grau							1	2			1	2	3
Técnico Superior	1	2	3	21	5		2	1			6	29	35
Assistente técnico		2		7							0	9	9
Assistente operacional			1	2					1		1	3	4
Informático			0	2							0	2	2
Total	1	4	4	32	0	5	5	4	0	1	10	46	56

O número de trabalhadores/as da CIG em 31 de dezembro de 2018, de acordo com a modalidade de horário de trabalho, encontra-se graficamente refletido na FIG20.



3.11. TRABALHO SUPLEMENTAR

Em 2018 foram prestadas 1.258 horas de trabalho suplementar, interrompendo uma tendência crescente verificada no período 2015-2017, conforme evidencia a FIG21. Quando comparado o n.º de horas de trabalho suplementar prestado em 2018 com o prestado no exercício de 2017, verifica-se, ainda assim, um decréscimo de cerca de 25% face àquele exercício.

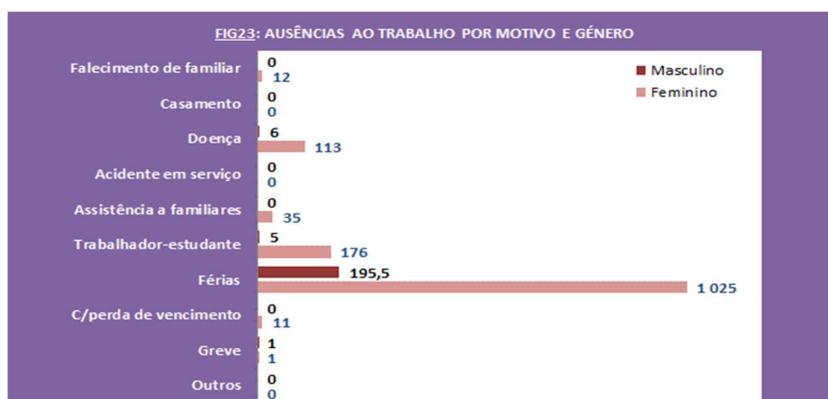


Analisado o trabalho suplementar prestado por grupo profissional, verifica-se que a maioria foi efetuado por pessoal pertencente à carreira/categoria de assistente operacional (vide FIG22), no exercício de funções de apoio à missão.



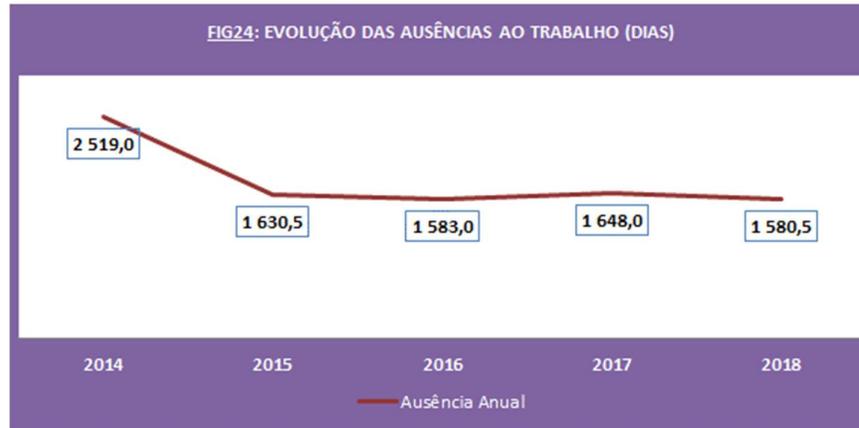
3.12. DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO

Em 2018, a CIG contabilizou um total de 1.580 dias de ausência de trabalho correspondente a uma taxa de absentismo de 11,83%, tendo como principal justificação o gozo de férias, representando 77,22% do total de dias de ausência, logo seguido das faltas por estatuto de trabalhador-estudante, as quais representaram cerca de 11,47% do total de dias de ausência ao trabalho.



Note-se que as faltas por motivo de doença representam cerca de 7,53% do total de dias de ausência ao trabalho. Comparativamente ao período homólogo, verifica-se uma diminuição de 41 dias de faltas motivadas por doença.

A FIG24 permite observar a evolução das ausências ao trabalho no período 2014-2018, constatando-se um ligeiro acréscimo de 4,10% no ano de 2018, quando comparado com o período homólogos.



3.13. TRABALHADORES/AS EM GREVE DURANTE O ANO

Foram registadas duas participações em greves durante o ano 2018.

3.14. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

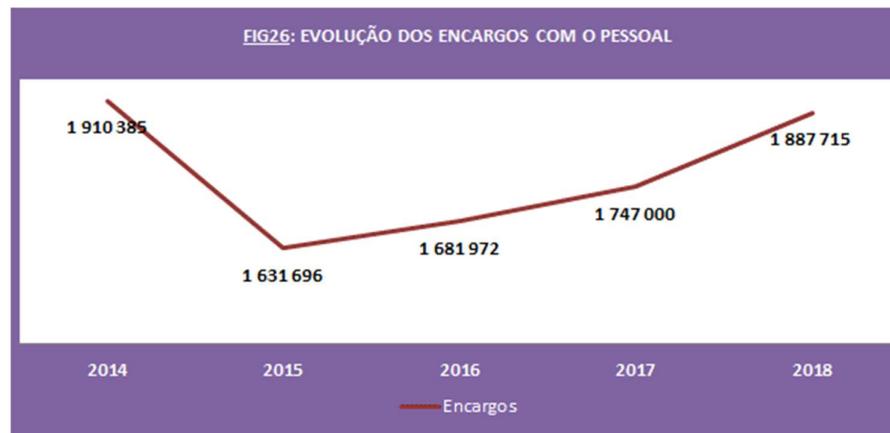
No ano de 2018, os encargos com o pessoal totalizaram 1,89 M de euros, sendo que 1,40 M de euros correspondem à remuneração base (que inclui os subsídios de Natal e férias) e 368 mil euros referente a 'outros encargos com o pessoal', o qual, entre outras despesas, considera os encargos da entidade patronal com a CGA e Segurança Social, conforme refletidos na FIG25:

FIG25: TOTAL DOS ENCARGOS COM O PESSOAL

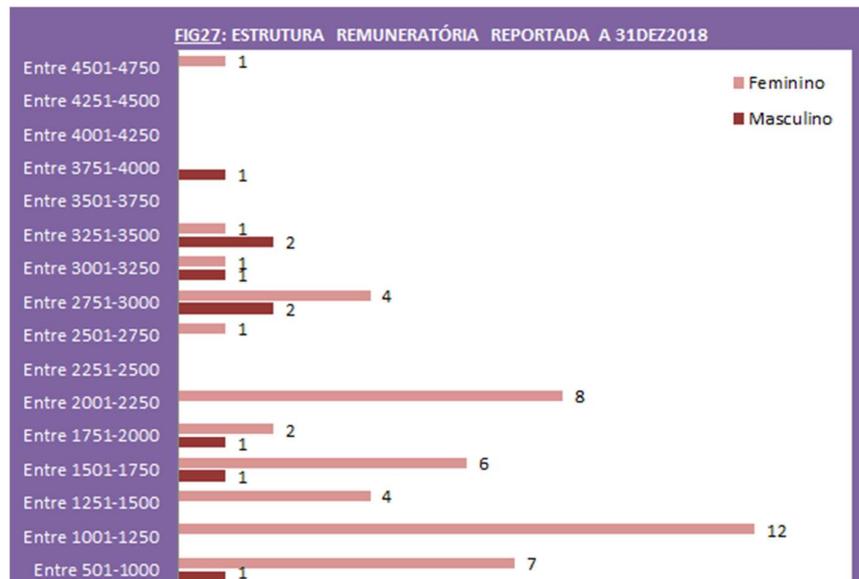
Encargos com o pessoal	Pagamentos	%
Remuneração base	1 398 261,50 €	74,07%
Suplementos remuneratórios	63 481,09 €	3,36%
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00%
Prestações sociais	57 950,12 €	3,07%
Benefícios sociais	0,00 €	0,00%
Outros encargos com o pessoal	368 021,91 €	19,50%
Total de pagamentos	1 887 714,62 €	100,00%

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

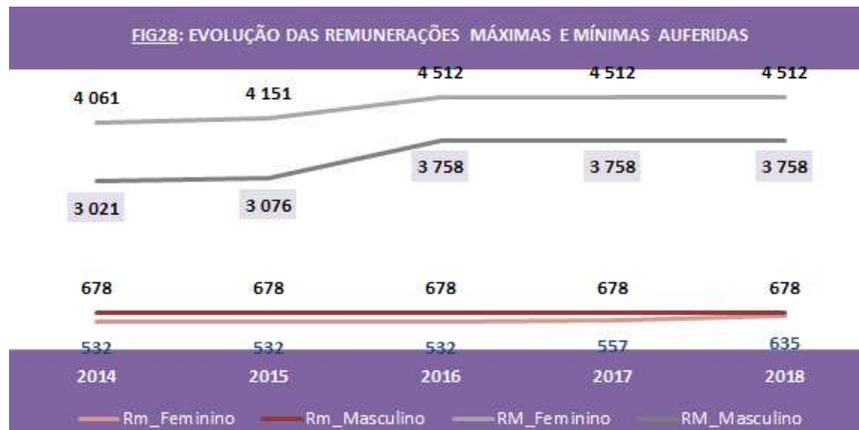
Apreciado o período de 2015-2018, conforme gráfico seguinte evidencia, verifica-se que a despesa com pessoal aumentou em resultado do inerente acréscimo do número de trabalhadores/as e dirigentes.



A estrutura remuneratória dos/as trabalhadores/as da CIG, reportada a 31 de dezembro de 2018, por género, consta refletida na FIG27, verificando-se uma estrutura do tipo piramidal, habitual nas organizações com uma maior concentração de trabalhadores/as nos escalões remuneratórios mais baixos e, ao invés, uma menor concentração de trabalhadores/as 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 1.250,00 EUR, onde se concentra a maior parte do pessoal pertencente às carreiras de assistente técnico e assistente operacional., incluindo técnicos superiores de 2ª posição remuneratória.



Relativamente as remunerações máximas e mínimas auferidas pelos/as trabalhadores/as da CIG, no período 2014-2018, figuram expostas na FIG28, detalhadas por género.

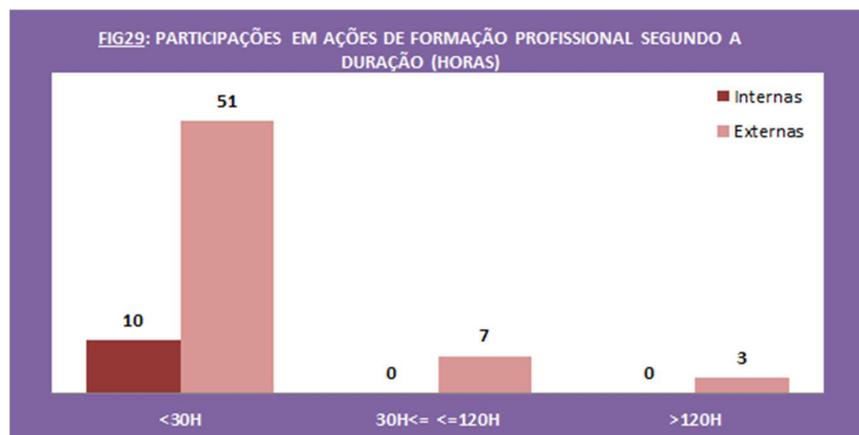


Com efeito, a remuneração mínima auferida na CIG é de 635,07€ e a mais elevada é de 4512,09€. Ambas são auferidas por trabalhadoras do género feminino, sendo a mais baixa auferida por uma trabalhadora da carreira geral de assistente operacional.

3.15. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Reconhecendo-se alguma dificuldade em identificar de forma objetiva quer os conceitos quer os âmbitos e/ou objetos 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/as da CIG em ações de formação profissional, internas e externas, no ano de 2018, consta refletido na FIG29. Registaram-se 71 participações em ações de formação profissional, 10 em ações internas e 61 em ações externas, predominantemente com duração inferior a 30H.



Em 2018 foram gastos na rubrica de despesas com a formação o montante de 6.950,00 euros, referente a ações de formação, dos quais 4.950,00 euros foram gastos em formações externas, suportado pelo orçamento de atividades da Comissão. Importa ainda realçar que, face ao período homólogo, verificou-se um decréscimo de 18,82% no n.º de participações em ações de formação profissional (85 em 2017 para 71 em 2018).

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 2018. Verifica-se que o pessoal técnico superior foi o que maior n.º de participações (58) e horas de formação (2.849) beneficiou no exercício 2018, secundado pelo pessoal dirigente e, por último, pelo pessoal assistente técnico e de informática.



3.16. HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

No ano de 2018 não foram realizadas ações no âmbito da higiene, saúde e medicina no trabalho, por insuficiência orçamental.

3.17. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINARES

Em 31 de dezembro de 2018 a CIG dispunha de 5 trabalhadores/as sindicalizados/as. Não foram observados processos disciplinares.

ANEXO I

QUADROS DO BALANÇO SOCIAL 2018

BALANÇO SOCIAL

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

2018

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 2018 55

Em 31 de Dezembro de 2018 56

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2018, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2018 na folha "Critério"

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

Nome Sérgio Pipa

Tel: 217983000

E-mail: cig@cig.gov.pt

Data 30/03/2019

Notas Explicativas:

Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2018 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2018.

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 2018:

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 2018 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 (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 RCM n.º 25/2015, de 16 de abril, foi criada a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (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.

A EMIG dispõe de identidade própria no Sistema de Informação da Organização do Estado (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 31 de dezembro de 2018 (10), 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 2018, integra, também, a referente aos elementos em exercício de funções na EMIG.

BALANÇO SOCIAL 2018

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 género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira / Modalidades 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		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código de Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código de Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão 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)																							0	1	1	
Dirigente superior de 2º grau a)																1							1	0	1	
Dirigente Intermédio de 1º grau a)																1							1	0	1	
Dirigente Intermédio de 2º grau a)																1	2						1	2	3	
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0	
Técnico Superior										5	24					5						1	6	29	35	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo											7					2							0	9	9	
Assistente operacional, operário, auxiliar										1	3												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	
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	6	36	0	0	0	7	3	3	0	0	0	0	1	0	10	46	56

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 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 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) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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													1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)														1													1	0	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)												1			1		1										1	2	3
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0	0	0
Técnico Superior											3	2	5	1	9	1	5	1	2	1	4						6	29	35
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo													1				3		2		1						0	9	9
Assistente operacional, operário, auxiliar																				2		1		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
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	3	3	7	3	10	1	10	1	5	1	7	1	4	0	0	10	46	56	

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
Ávença																											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 (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) 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 SED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

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

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		TOTAL	
	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
Dirigente superior de 1º grau a)		1																	0	1	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)									1										1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)													1						1	0	1	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)					1			1		1									1	2	3	3
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0	0
Técnico Superior	1	1		4	1	4	2	8	1	3		1		3	1	2		3	6	29	35	35
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						1		1		2		2				1		2	0	9	9	9
Assistente operacional, operário, auxiliar											1					3			1	3	4	4
Aprendizes e praticantes																			0	0	0	0
Informático												1		1					0	2	2	2
Magistrado																			0	0	0	0
Diplomata																			0	0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																			0	0	0	0
Pessoal de Inspeção																			0	0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																			0	0	0	0
Docente Ensino Universitário																			0	0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																			0	0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																			0	0	0	0
Médico																			0	0	0	0
Enfermeiro																			0	0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																			0	0	0	0
Técnico Superior de Saúde																			0	0	0	0
Chefia Tributária																			0	0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																			0	0	0	0
Pessoal Aduaneiro																			0	0	0	0
Conservador e Notário																			0	0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																			0	0	0	0
Oficial de Justiça																			0	0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																			0	0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																			0	0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																			0	0	0	0
Polícia Judiciária																			0	0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																			0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0	0	0
Guarda Prisional																			0	0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0	0	0
Bombeiro																			0	0	0	0
Polícia Municipal																			0	0	0	0
Total	1	2	0	4	2	5	2	10	2	6	1	4	1	4	1	6	0	5	10	46	56	56

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 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);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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
Dirigente superior de 1.º grau a)																		1				0	1	1
Dirigente superior de 2.º grau a)																1						1	0	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																1						1	0	1
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)																1	1		1			1	2	3
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																						0	0	0
Técnico Superior											1					3	21	1	8	1		6	29	35
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						1		2		1		5										0	9	9
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
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	1	2	0	1	0	2	0	1	1	7	0	0	6	23	1	10	1	0	10	46	56	

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		
	Tarafa																							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	

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) 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) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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 nacionalidade;

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,

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 Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 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

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 ANE - 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 Ent. 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	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	0	0	0	

NOTAS:

- a) 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 (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) Protos 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);
- d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		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)										1					0	1	1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior		2			1	2		1							1	5	6
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						1									0	1	1
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
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	2	0	0	1	3	0	1	0	1	0	0	0	0	1	7	8

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 CEAGPA;

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
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			0	1	1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																								0	0	0
Técnico Superior				1												2								0	3	3
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																1								1	0	1
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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0	0	1	4	5

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 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) 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 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)		Denúncia (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)																															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 ANE - 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	0	0	0	0	0	0

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) 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 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	3					3
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	3	0	0	0	0	3

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) 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 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 subsistentes)		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			3	17						1	3	18	21
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				3							0	3	3
Assistente operacional, operário, auxiliar				2							0	2	2
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
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	3	24	0	0	0	0	0	1	3	25	28

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 (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 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 contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção 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		1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º grau a)													1		1	0	1
Dirigente Intermédio de 2º grau a)													1	2	1	2	3
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	1	2	3	21				5					2	1	6	29	35
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		2		7											0	9	9
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
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
Policia Judiciária															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	1	4	4	32	0	1	0	5	0	0	0	0	5	4	10	46	56

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 (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 SJS (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 Quadro!

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo																PNT inferior ao praticado a tempo completo					TOTAL		Total								
																	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	M	F									
																	células abertas para indicar nº horas/semana					células abertas para indicar nº horas/semana										
	35 horas			40 horas			42 horas								licença					30 horas												
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	1	1	
Dirigente superior de 2º grau a)																													1	0	1	
Dirigente intermédio de 1º grau a)																													1	0	1	
Dirigente intermédio de 2º grau a)																													1	2	3	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																													0	0	0	
Técnico Superior	4	23										2	1		5														6	29	35	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																														0	9	9
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	3																												1	3	4
Aprendizes e praticantes																														0	0	0
Informático																														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
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	5	37	0	5	4	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	46	56										

NOTAS:

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

Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o número de trabalhadores que o praticam;

PNT - Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver diferentes períodos normais de trabalho;

(*) - Trabalho a tempo parcial, meia jornada ou outro regime: indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo;

Quando existirem mais do que 3 horários a tempo parcial (incompletos) deve optar por estabelecer escalões em cada uma das células abertas de modo a contemplar todos os horários incompletos.

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) 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 SED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar nocturno		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			6:00		7:00		21:00		5:00		39:00	0:00	39:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo											0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	1032:30	186:17									1032:30	186:17	1218:47
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	1032:30	186:17	6:00	0:00	7:00	0:00	21:00	0:00	5:00	0:00	1071:30	186:17	1257:47

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 nocturno 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) 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 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 nocturno	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	6:00				6:00	0:00	6:00
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 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	6:00	0:00	0:00	0:00	6:00	0:00	6:00

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) 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 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 da parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do 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)																20,0												0,0	20,0	20,0	
Dirigente superior de 2º grau a)																22,0												22,0	0,0	22,0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)																23,0												23,0	0,0	23,0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)							6,0									22,0												28,0	38,5	66,5	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior							5,0		108,0				20,0	5,0	149,0	106,0	638,5		11,0			1,0	1,0				112,0	932,5	1 044,5		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							5,0		5,0			15,0		27,0		209,0												0,0	261,0	261,0	
Assistente operacional, operário, auxiliar							2,0									22,5	78,0											22,5	80,0	102,5	
Aprendizes e praticantes																													0,0	0,0	0,0
Informático																	41,0												0,0	41,0	41,0
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	12,0	6,0	113,0	0,0	0,0	0,0	35,0	5,0	176,0	195,5	1 025,0	0,0	11,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	207,5	1 373,0	1 580,5	

NOTAS:

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (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 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
26/10/2018	Adm.Pública-Sectorial		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	2	14:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	2	14:00	

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
15/11/2018	Adm.Pública-Sectorial		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	0	0:00	
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 Nº 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	0	0
501-1000 €	1	7	8
1001-1250 €		12	12
1251-1500 €		4	4
1501-1750 €	1	6	7
1751-2000€	1	2	3
2001-2250 €		8	8
2251-2500 €			0
2501-2750 €		1	1
2751-3000 €	2	4	6
3001-3250 €	1	1	2
3251-3500 €	2	1	3
3501-3750 €			0
3751-4000 €	1		1
4001-4250 €			0
4251-4500 €			0
4501-4750 €		1	1
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	9	47	56

NOTAS:

- Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;
- O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género;
- Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença;
- Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais abonos;
- Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;
- 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 €	635,07 €
Máxima (€)	3 757,76 €	4 512,09 €

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/ referen

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	1 398 261,50 €
Suplementos remuneratórios	63 481,09 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	57 950,12 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	368 021,91 €
Total	1 887 714,62 €

Nota:

Não incluir prestadores de serviços.

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

(**) registar:

- as indemnizações por férias não gozadas;
- as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos;
- os encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social;
- os abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente.

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	4 875,08 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	585,44 €
Ishenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	16 197,35 €
Representação	39 936,82 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios (***)	486,84 €
Total	63 481,09 €

Nota:

(*) - caso não tenha sido incluído em trabalho suplementar (diurno e nocturno);

(**) - incluir também tempo prolongado na carreira médica e suplemento de comando;

(***) - incluir também o subsídio de residência.

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	
Abono de família	
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	366,68 €
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	57 583,44 €
Outras prestações sociais	
Total	57 950,12 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

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

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

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					
	F	0						0					
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	0						0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	0						0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	0						0					

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados 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	0
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	0

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	10	0	0	0	10
Externas	51	1	6	3	61
Total	61	1	6	3	71

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)		5	5	1
Dirigente superior de 2º grau a)			0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)		3	3	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)		1	1	1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	9	49	58	26
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	1	2	2
Assistente operacional, operário, auxiliar			0	
Aprendizes e praticantes			0	
Informático		2	2	1
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	
Chefe 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	10	61	71	32

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

Grupo/cargo/carreira/ dispendidas	Horas	Horas dispendidas em acções internas	Horas dispendidas 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)			70:00	70:00
Dirigente superior de 2º grau a)				0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)			115:00	115:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)			21:00	21:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior		63:00	2728:00	2791:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		7:00	21:00	28:00
Assistente operacional, operário, auxiliar				0:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático			14:00	14:00
Magistrado				0:00
Diplomata				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do ANE - administrativo				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do ANE - 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 dispendidas 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 (Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 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 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	2 000,00 €
Despesa com acções externas	4 951,43 €
Total	6 951,43 €

Notas:

- i) 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	5
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	0
Processos instaurados durante o ano	0
Processos transitados para o ano seguinte	0
Processos decididos - total:	0
* Arquivados	
* 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